

第10回雇用政策研究会 関係資料集

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- | | |
|-------------------|-----------|
| 1. 多様な働き方に関して | P 3 ~ 7 |
| 2. 高齢者に関して | P 8 ~ 15 |
| 3. 女性に関して | P 16 ~ 25 |
| 4. 子育てや介護を行う人に関して | P 26 ~ 39 |
| 5. その他 | P 40 ~ 54 |

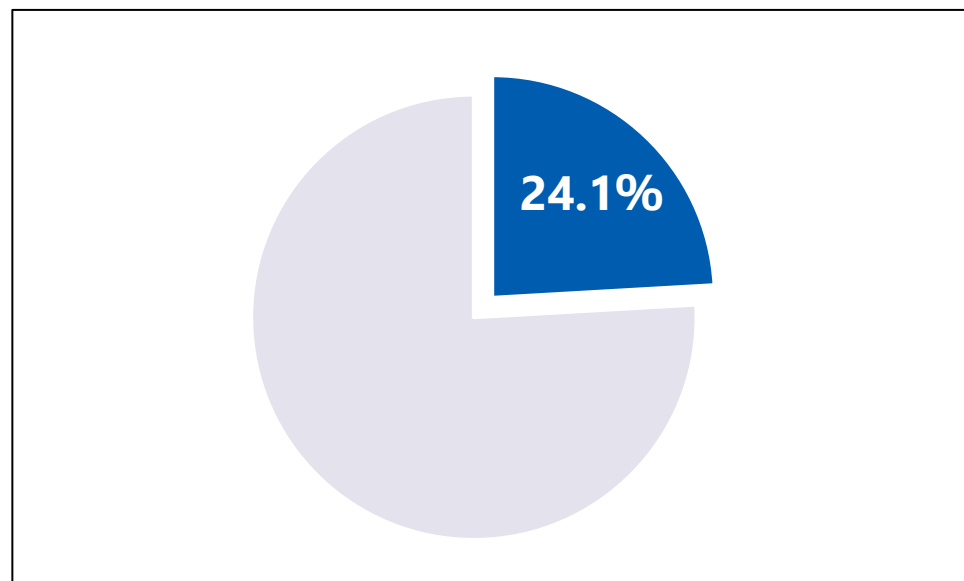
多様な働き方について



多様な正社員制度の利用者の割合

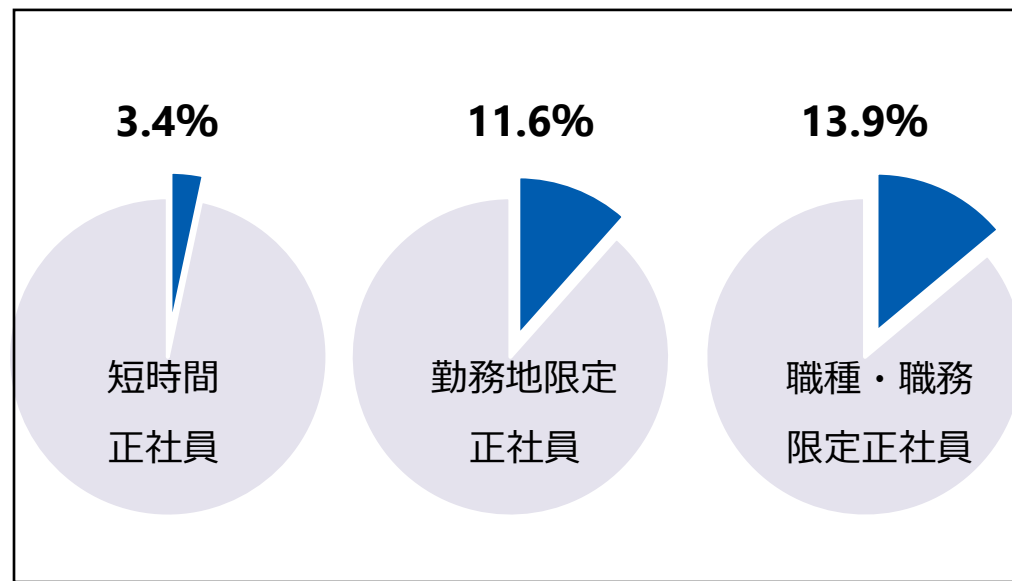
- ✓ 多様な正社員制度がある事業所は、2022年度は24.1%となっている。
- ✓ それぞれの制度が規定されている事業所における多様な正社員制度の利用者割合は、2022年度において短時間正社員は3.4%、勤務地限定正社員は11.6%、職種・職務限定正社員は13.9%と実際に利用する割合は低い。

【多様な正社員制度の規定がある事業者の割合】



2022年度

【制度ごとの利用者割合】



2022年度

(資料出所) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」により作成。

(注) 常用労働者5人以上を雇用している民営事業所(有効回答3,339事業所)うち、制度が就業規則等で明文化されている事業所の割合である。

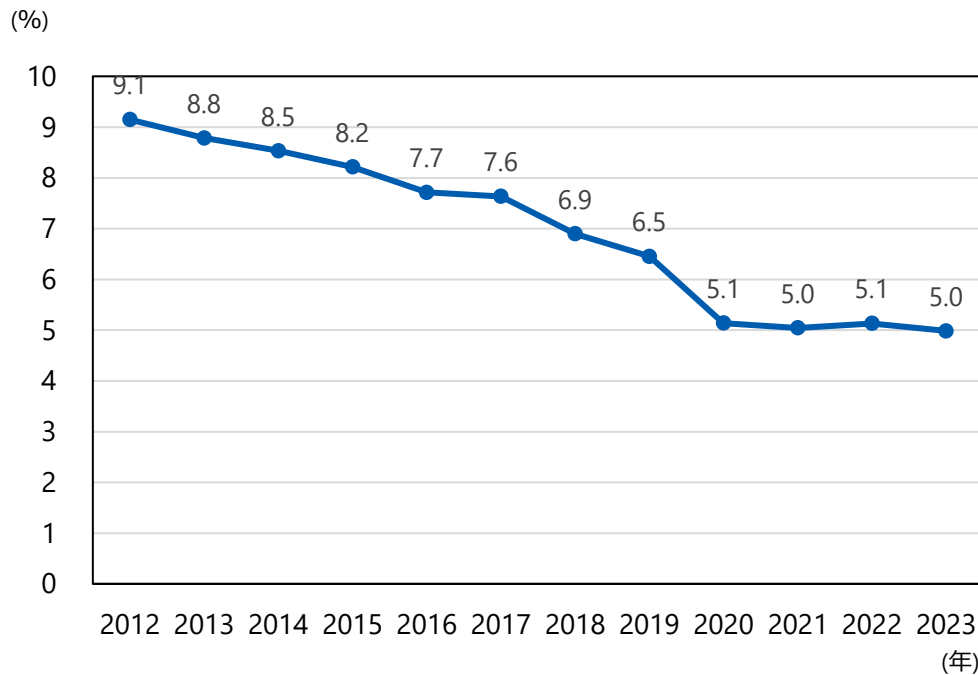
(資料出所) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」により作成。

(注) それぞれ「短時間正社員」「勤務地限定正社員」「職種・勤務限定正社員」として勤務できる(制度が就業規則等で明文化されている)事業所において、令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間に制度を利用した者の割合である。

長時間労働・週間就業時間

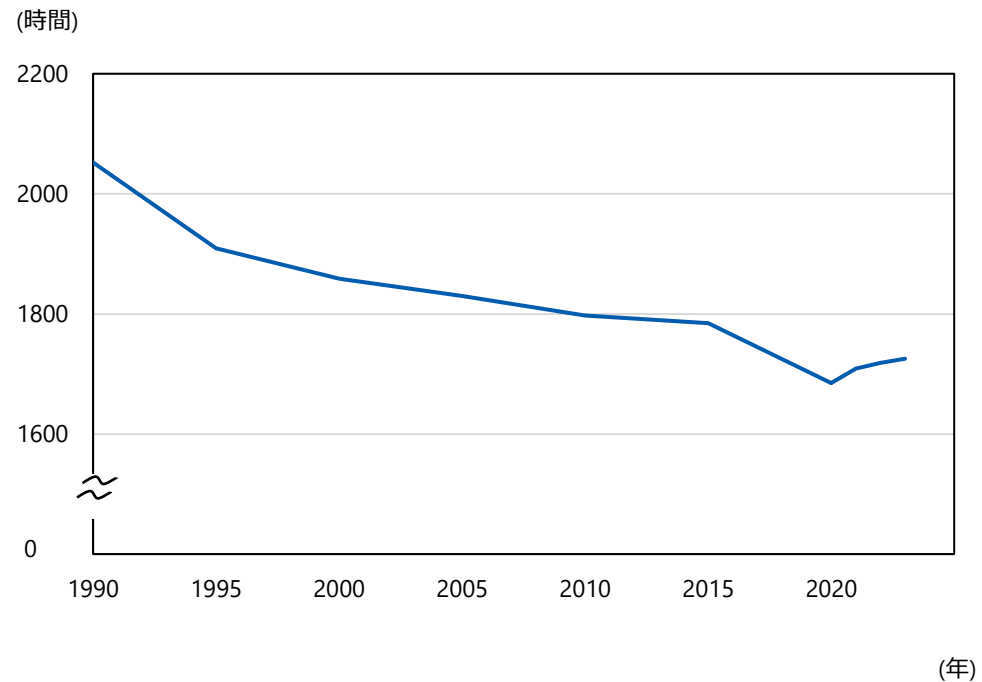
- ✓ 週間就業時間が60時間以上の者の割合は2020年以降5%程度で推移。
- ✓ 1年間の総実労働時間は近年1800時間を下回っている。

週間就業時間が60時間以上の割合



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」により作成。
(注) 休業者を除いた月末1週間の就業時間別就業者数のうち週60時間を超えるものの割合である。

1年間の総実労働時間

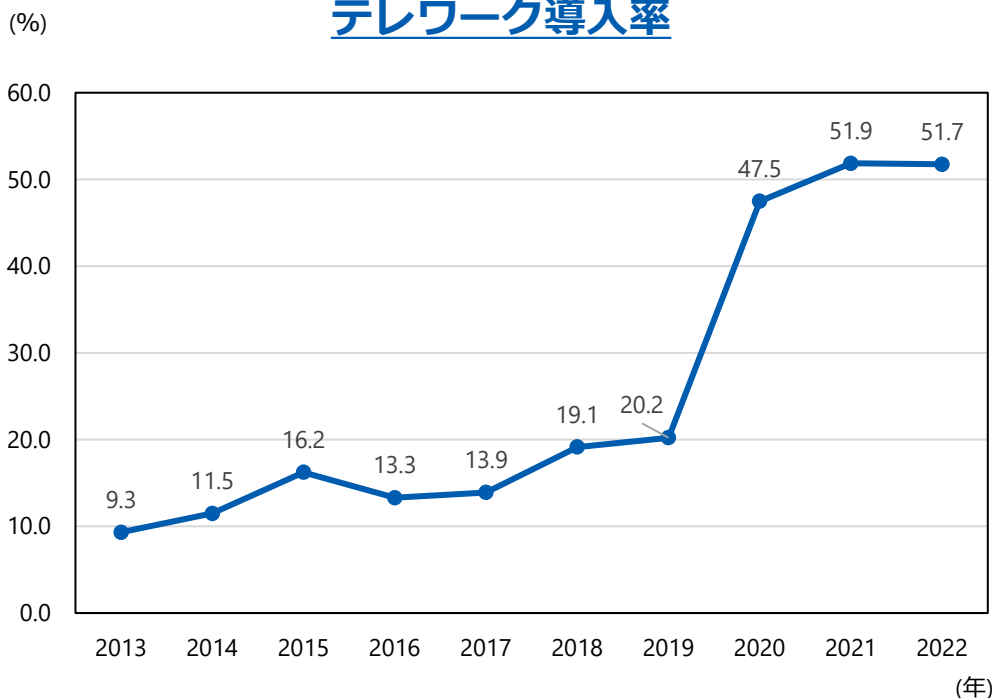


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
(注1) 常用労働者数30人以上の事業所を対象とする。
(注2) 年間総実労働時間は年平均値を12倍し算出した。

テレワークの導入率・テレワークの実施状況

- ✓ テレワーク導入率はコロナ禍以降増加しており、テレワークを導入している企業は50%を上回っている。
- ✓ テレワーク実施率は緊急事態宣言発令直後の2020年5月に31.5%となり、2024年1月時点まで約15%を維持している。

テレワーク導入率



(資料出所) 総務省「通信利用動向調査」により作成。

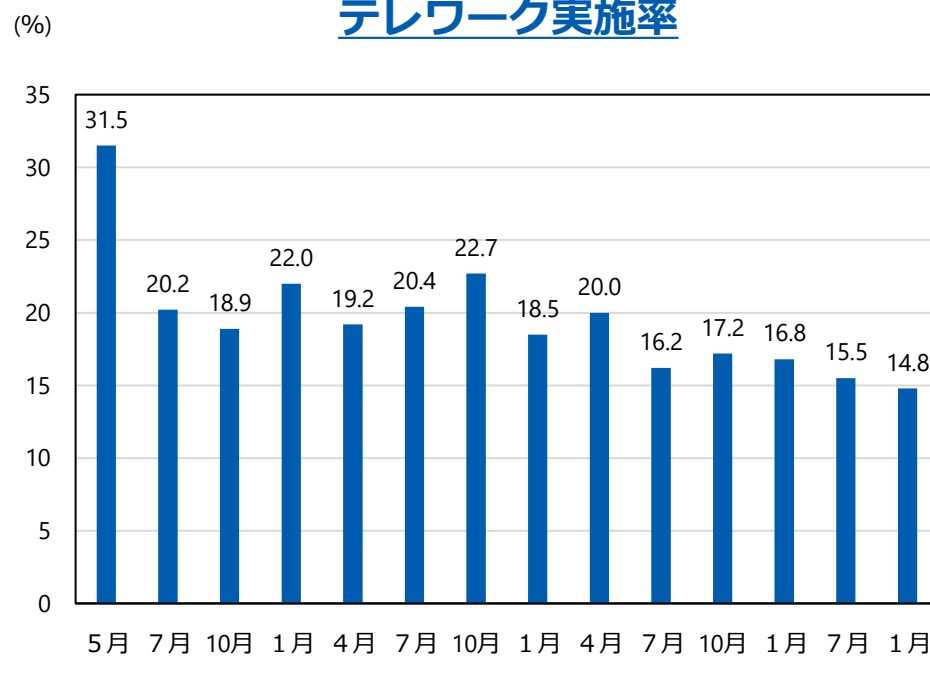
(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合。

移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。

(注2) テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。

(注3) 導入形態の無回答を含む形で集計。

テレワーク実施率



2020 2021 2022 2023 2024

(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「第14回働く人の意識に関する調査」により作成。

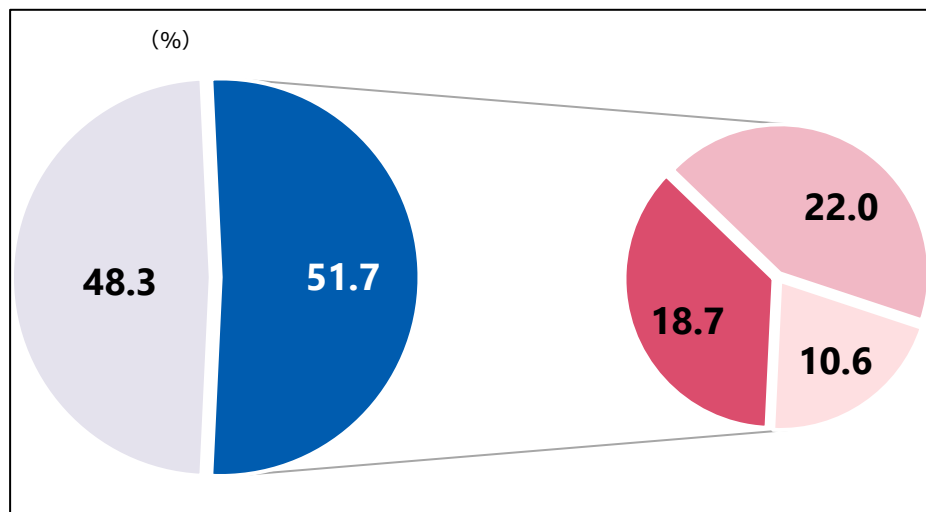
(注1) 20歳以上のわが国の雇用者（就業者から自営業者、家族従業者等を除く）1,100名。※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収している。

(注2) 「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務）」を総称して「テレワーク」とする。

変形労働時間制の適用者の割合

- ✓ 変形労働時間制の適用を受ける労働者は、2023年において51.7%となっている。
- ✓ フレックスタイム制の適用を受ける労働者は、2023年は10.6%となっているものの、2018年の7.8%から微増であり大幅な適用拡大には至っていない。

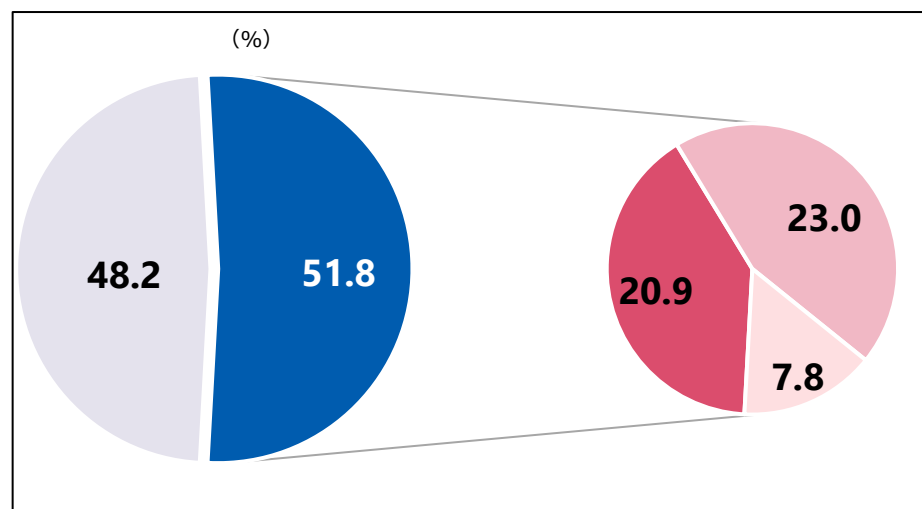
2023年



■ 変形労働時間制適用を受けている
■ 変形労働時間制適用を受けていない

■ 1年単位の変形労働時間制
■ 1か月単位の変形労働時間制
■ フレックスタイム制

2018年



■ 変形労働時間制適用を受けている
■ 変形労働時間制適用を受けていない

■ 1年単位の変形労働時間制
■ 1か月単位の変形労働時間制
■ フレックスタイム制

(資料出所) 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」「平成30年就労条件総合調査」により作成。

(注)「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の適用を受ける労働者を含む。

高齢者に関して

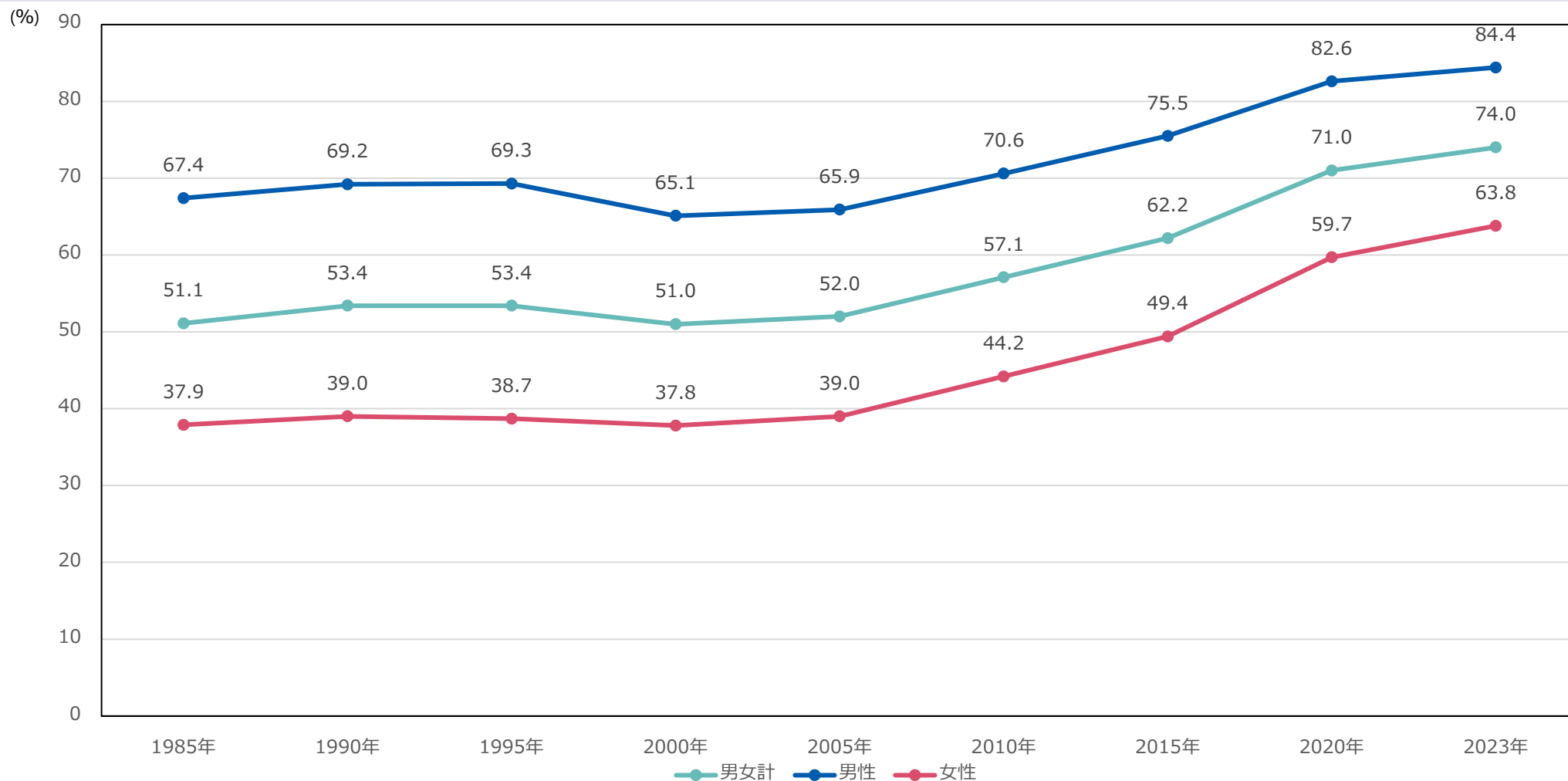
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

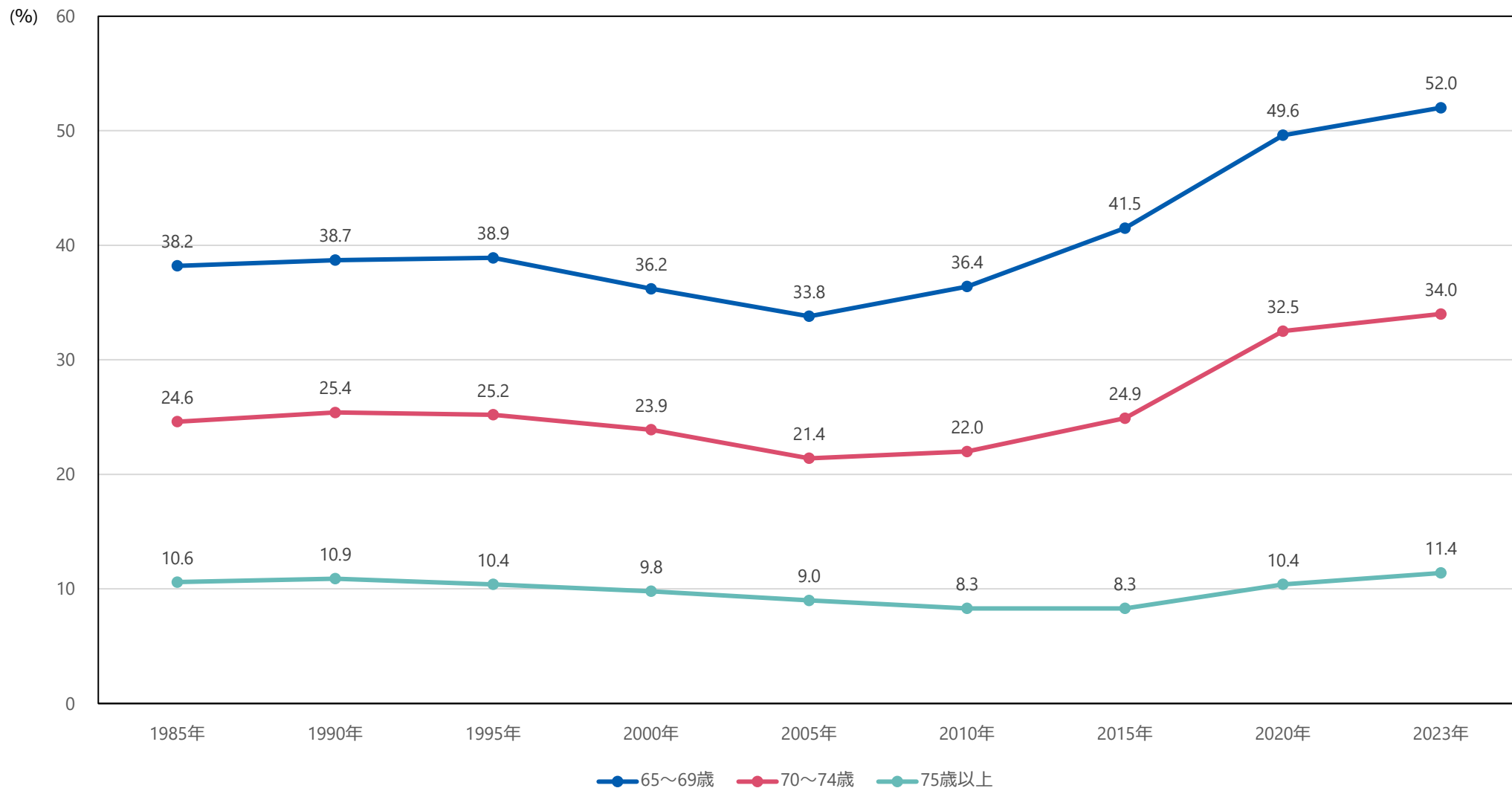
60～64歳の高齢者の就業率の推移

- ✓ 60代前半の就業率は上昇傾向にあり、特に女性については2005年以降、25ポイント近い上昇が見られ、男性についても20ポイント近い上昇となっている。



65歳以上の高齢者の就業率の推移

✓ 65～69歳の就業率は、2005年以降20ポイント近く上昇し、70～74歳についても15ポイント近い上昇がみられる。



令和5年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業237,006社〈大企業(301人以上規模):17,019社、中小企業(21~300人規模):219,987社〉

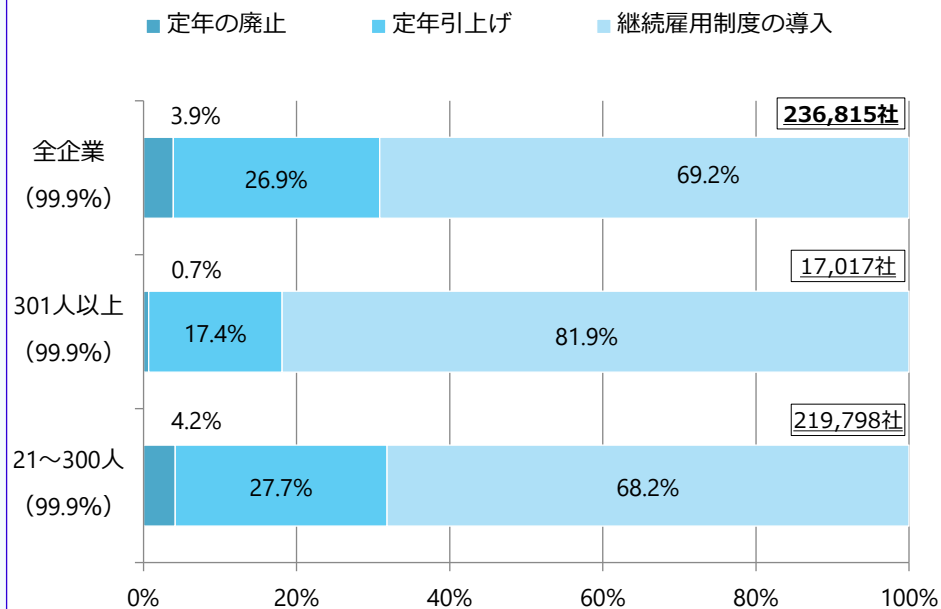
1.65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合)：236,815社(99.9%)[変動なし]

〈雇用確保措置の内訳〉

定年制の廃止	9,275社 (3.9%)
定年の引上げ	63,772社 (26.9%)
継続雇用制度の導入	163,768社 (69.2%)

企業規模別の措置実施状況



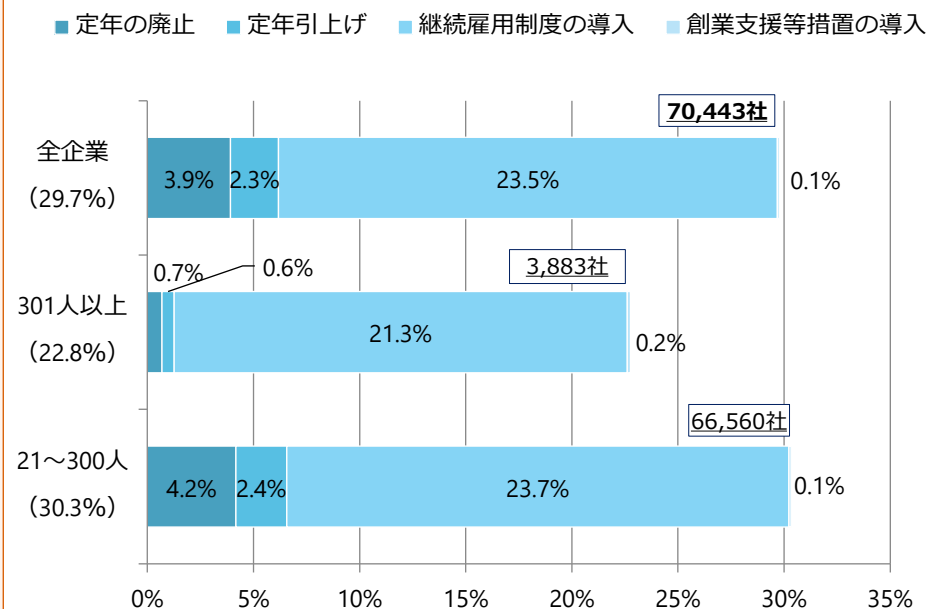
2.70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合)：70,443社(29.7%)[対前年1.8pt増]

〈就業確保措置の内訳〉

定年制の廃止	9,275社 (3.9%)
定年の引上げ	5,361社 (2.3%)
継続雇用制度の導入	55,694社 (23.5%)
創業支援等措置の導入	113社 (0.1%)

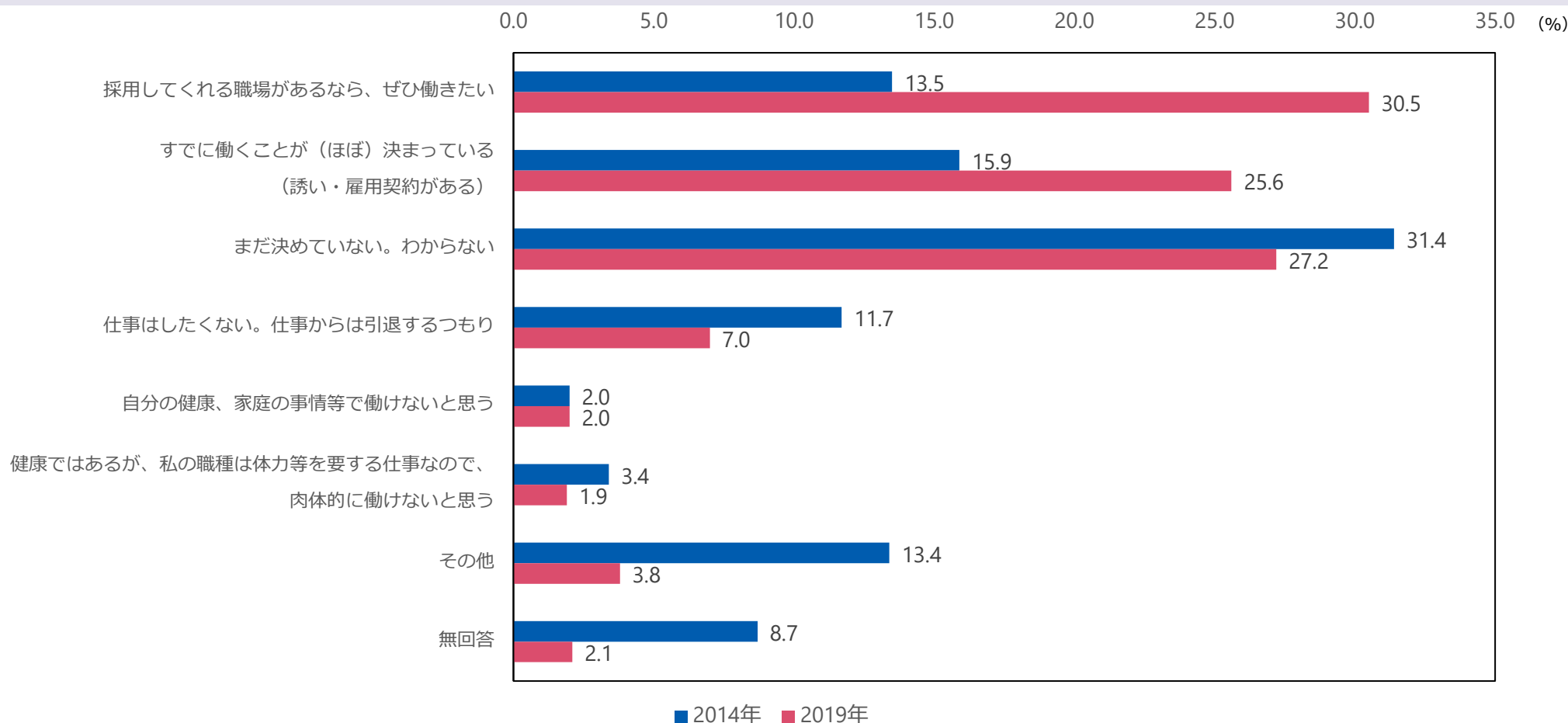
企業規模別の措置実施状況



(注) 本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、「創業支援等措置の導入」については、小数点第2位以下を切り上げとしている。

60～64歳の者の65歳以降の就業見通し

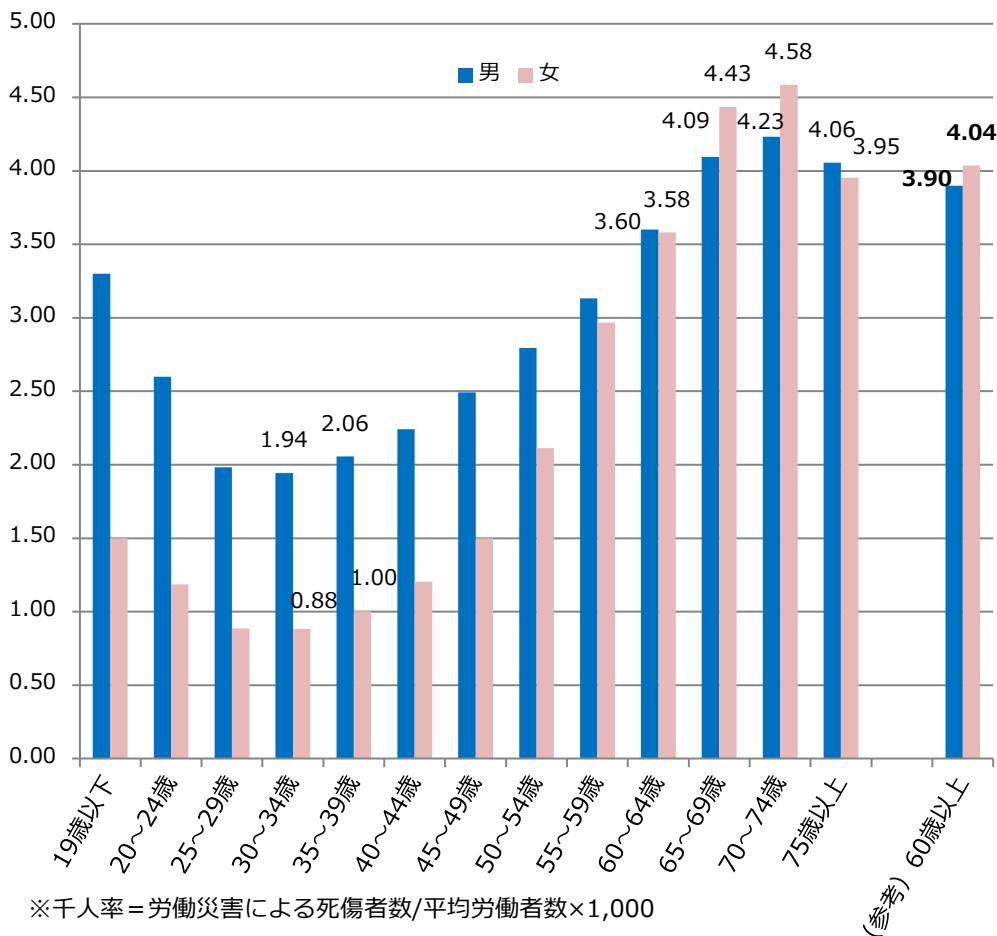
- ✓ 60～64歳で働いている人の65歳以降の働く予定について、2014年調査と2019年調査の回答結果を比較すると、「採用している職場があるなら、ぜひ働きたい」「すでに働くことが（ほぼ）決まっている（誘い・雇用契約がある）」の割合が上昇している。



高年齢労働者の労働災害の特徴① 災害発生率（千人率）・休業見込み期間

- ✓ 60歳以上の男女別の労働災害発生率（死傷年千人率（以下「千人率」という。））を30代と比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍となっている。
- ✓ 休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。

年齢別・男女別 千人率



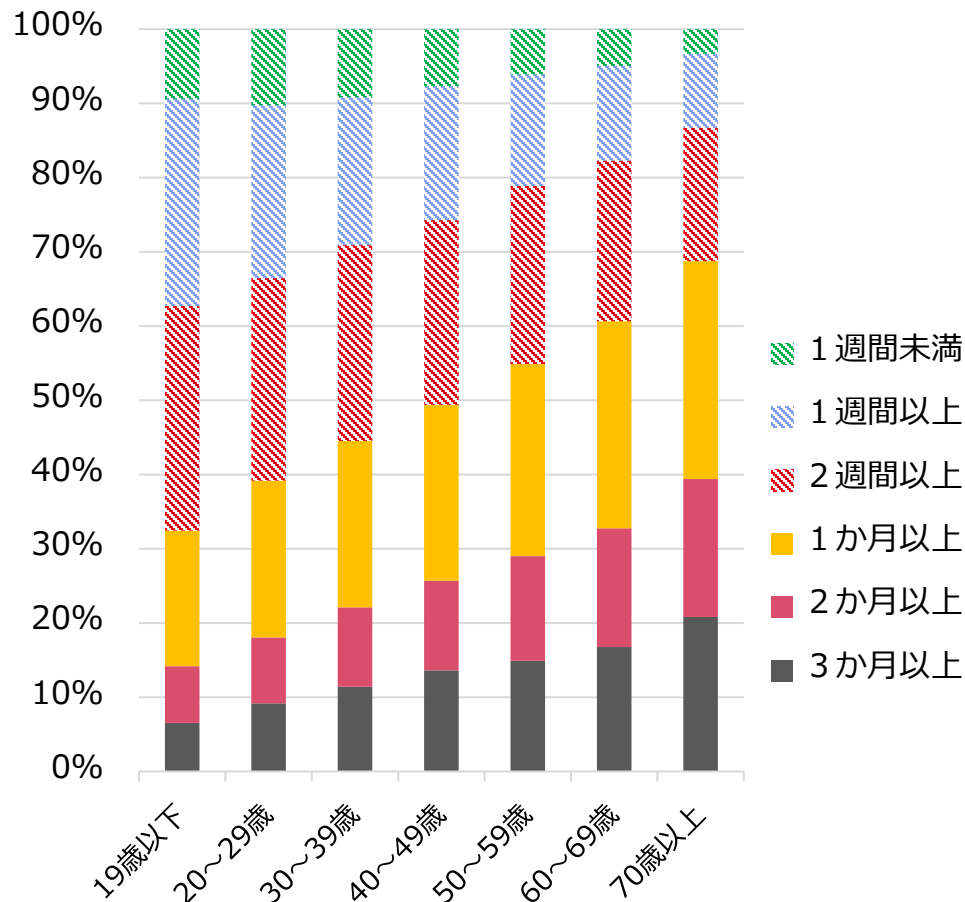
※千人率＝労働災害による死傷者数/平均労働者数×1,000

(資料出所) 労働者死傷病報告（令和4年）により作成。

(注1) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。

(注2) 労働力調査（年次・2022年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）

年齢別の休業見込み期間の長さ



(資料出所) 労働者死傷病報告（令和4年）により作成。

(注1) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。

(注2) 死亡災害は、休業3か月以上に算入。

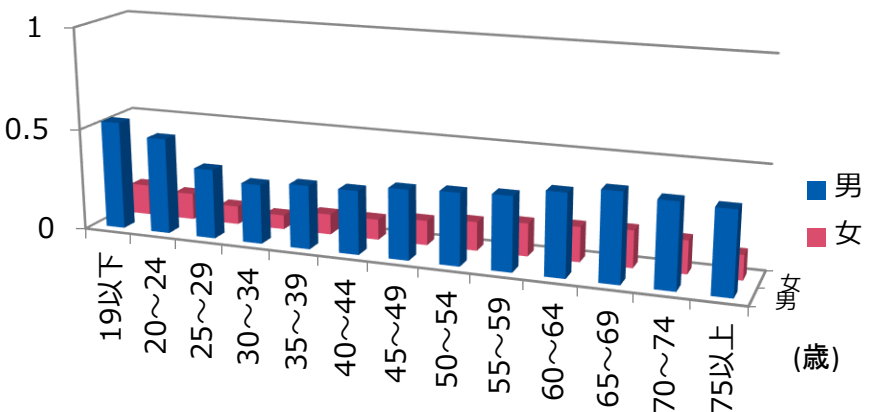
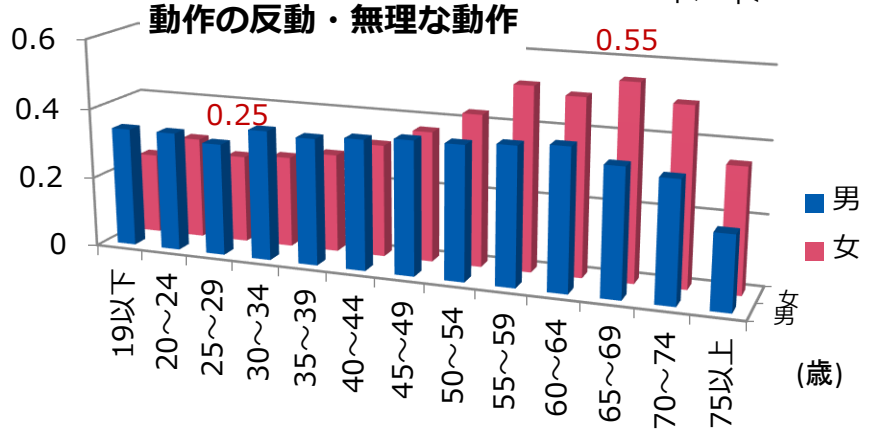
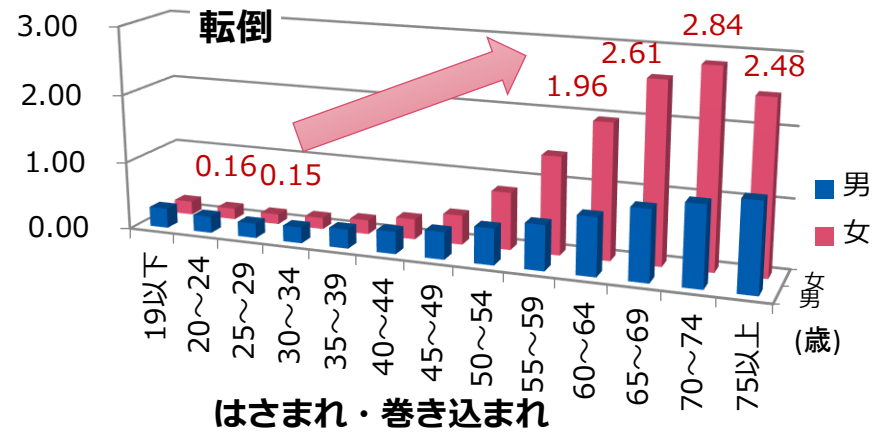
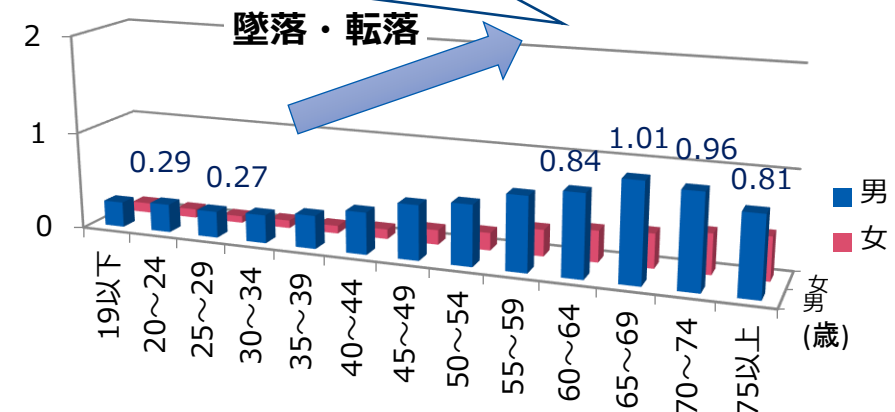
高齢労働者の労働災害の特徴②年齢別・男女別の傾向（事故の型別の分析）

✓ 転倒は、高齢になるほど労働災害発生率が上昇。高齢女性の転倒災害発生率は特に高い。

⇒ 年齢の上昇に着目した対策は転倒、墜落・転落で特に重要な課題（とりわけ高齢女性の転倒防止）

男性の場合、60代以上（平均0.91）は20代平均（0.28）の約3倍

女性の場合、60代以上（平均2.35）は20代（平均0.15）の約15倍

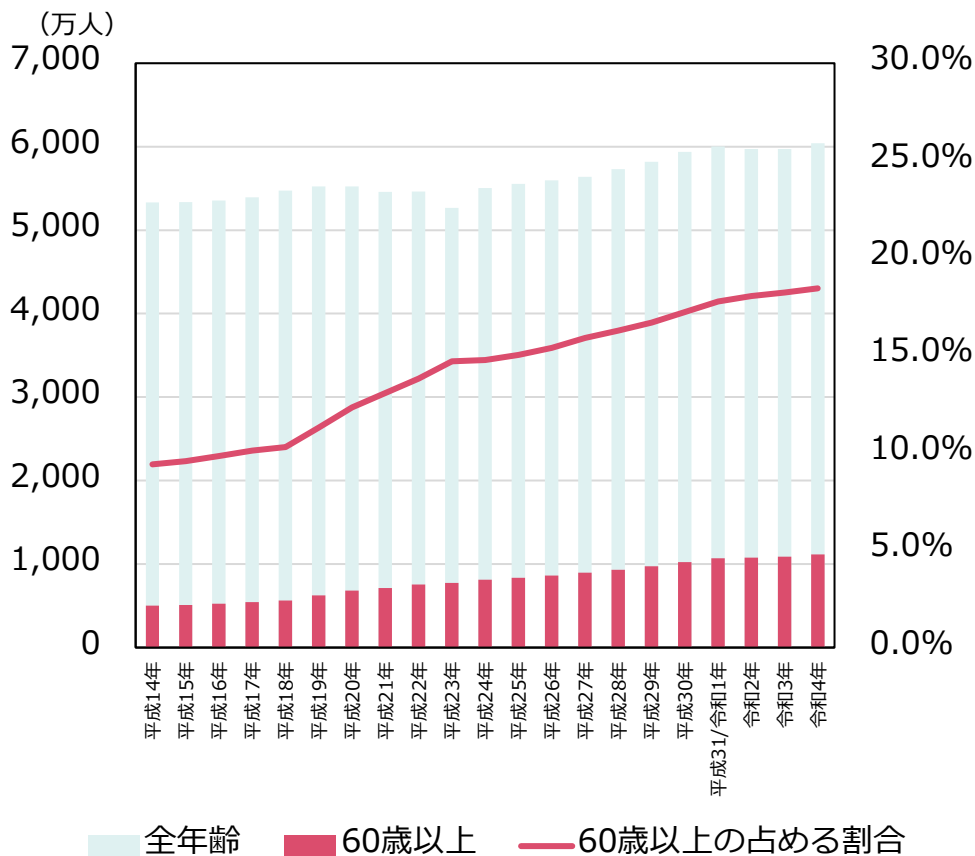


(資料出所) 労働者死傷病報告（令和4年）により作成。
 (注1) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
 (注2) 労働力調査（年次・2022年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者）
 (注3) 千人率＝労働災害による死傷者数/その年の平均労働者数×1,000

高齢者の就労と被災状況

雇用者

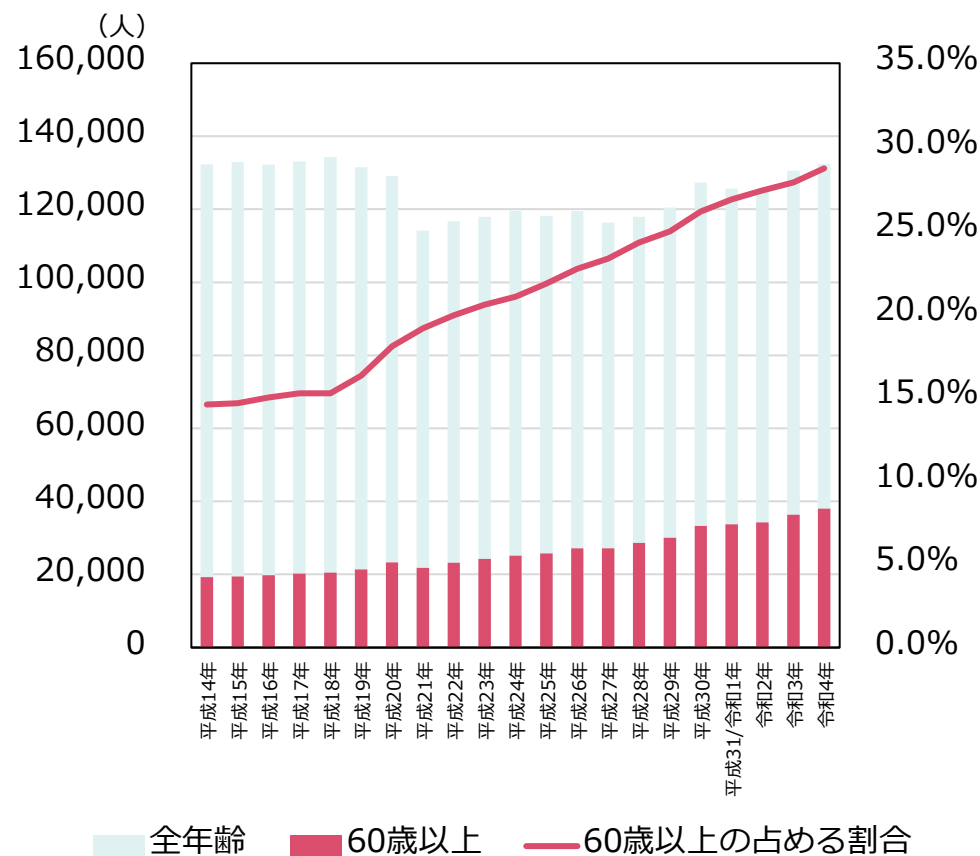
全年齢に占める60歳以上の占める割合



(資料出所) 労働力調査(総務省)(年齢階級, 産業別雇用者数)における年齢別雇用者数(役員を含む。)により作成。
 (注) 平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

労働災害による死傷者数

全年齢に占める60歳以上の占める割合



(資料出所) 労働者死傷病報告により作成。
 (注) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。

◆ 雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の占める割合は18.4%(令和4年)

◆ 労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の占める割合は28.7%(同)

女性に関して

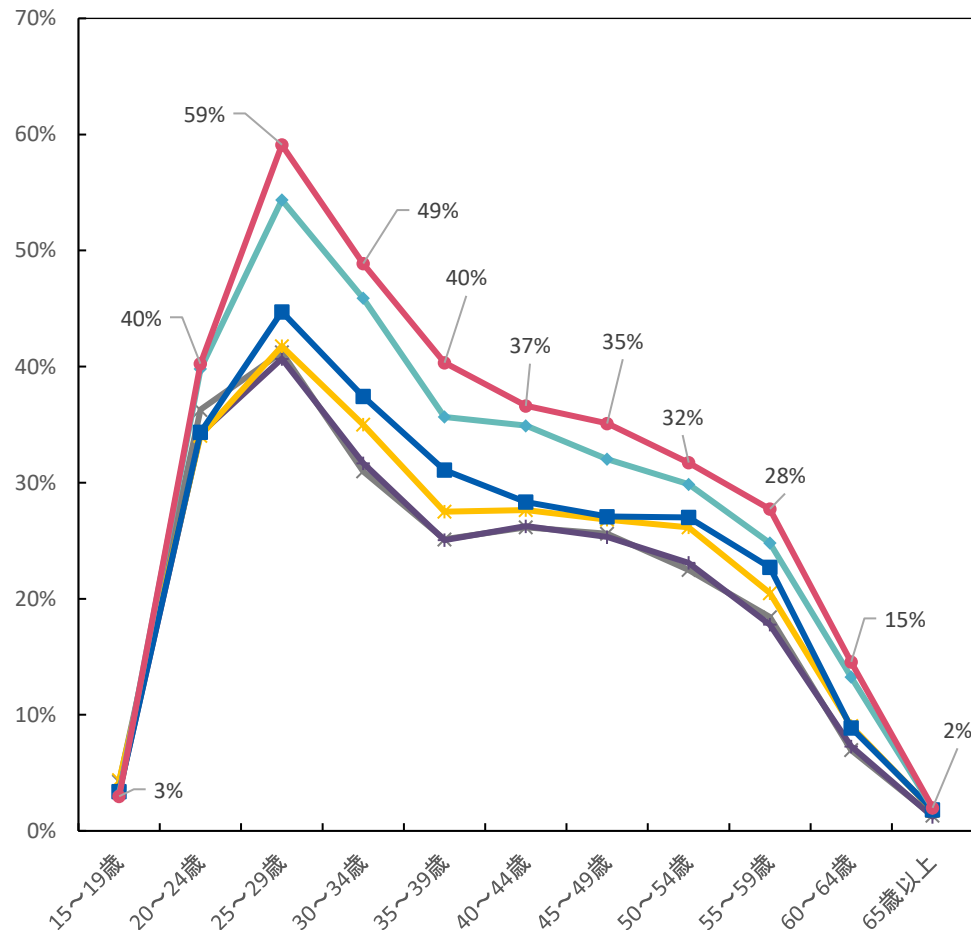
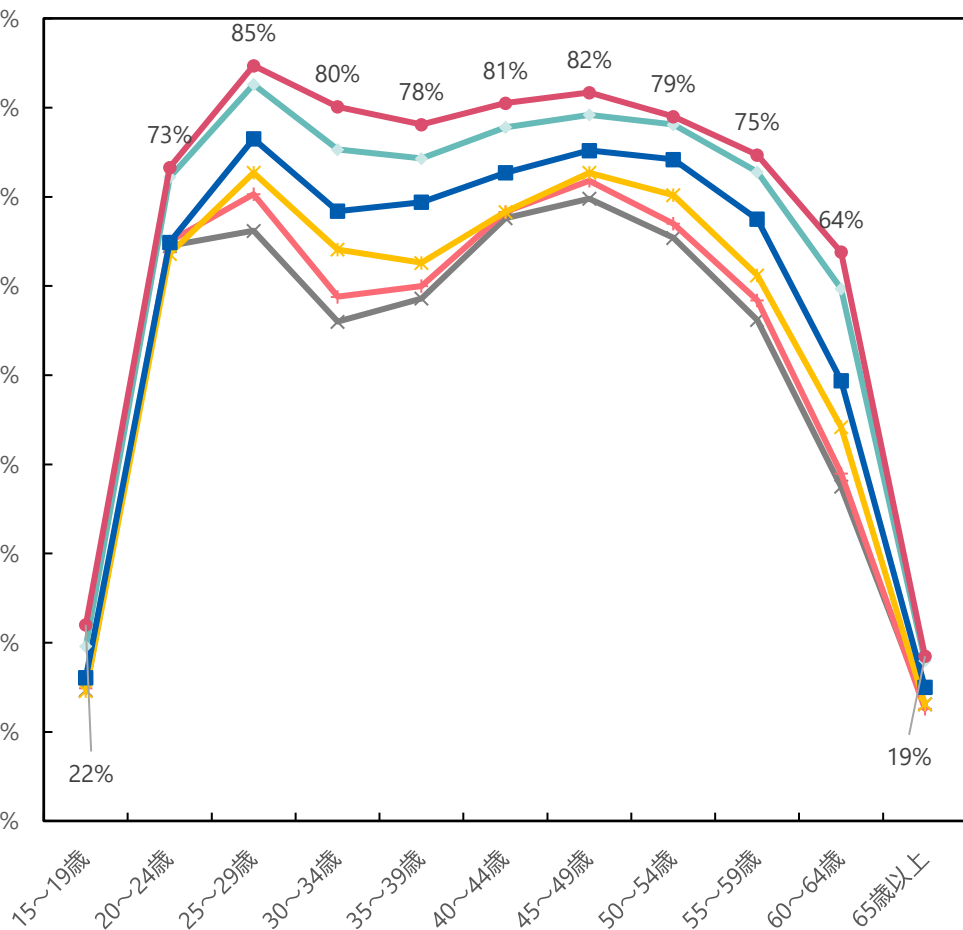


女性を取り巻く雇用環境

✓ 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】

【女性の正規雇用率】



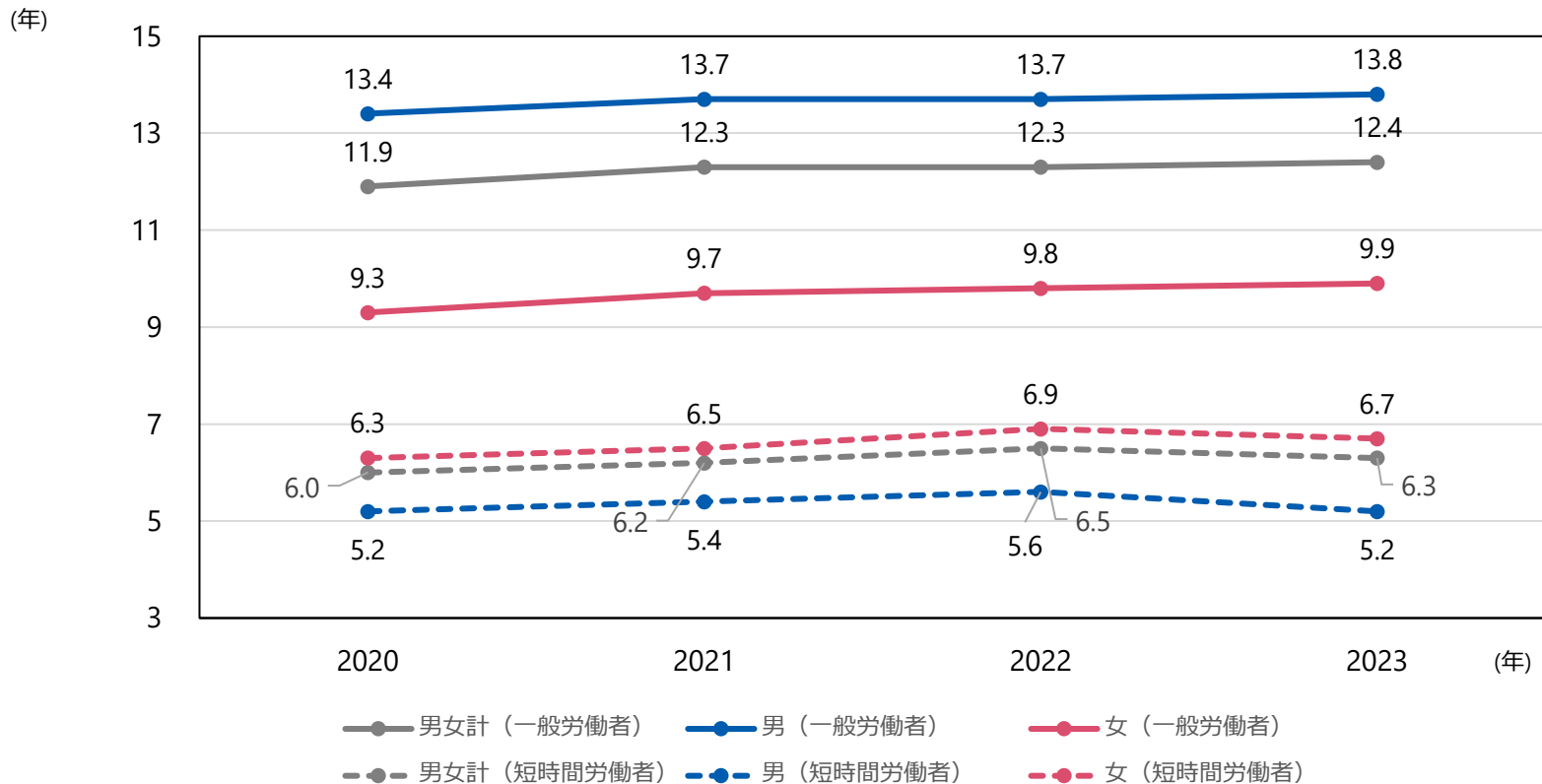
× 2002年 + 2005年 * 2010年 ■ 2015年 ◆ 2020年 ● 2023年

(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成。

(注) データレベルは2023年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

職場への定着度合い

- ✓ 一般労働者においては、男性の平均勤続年数が2023年で13.8年である一方、女性の平均勤続年数は9.9年となっている。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より雇用政策課で作成。

(注1) 一般労働者とは、常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者又は、1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）のうち短時間労働者以外の者をいう。

(注2) 短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

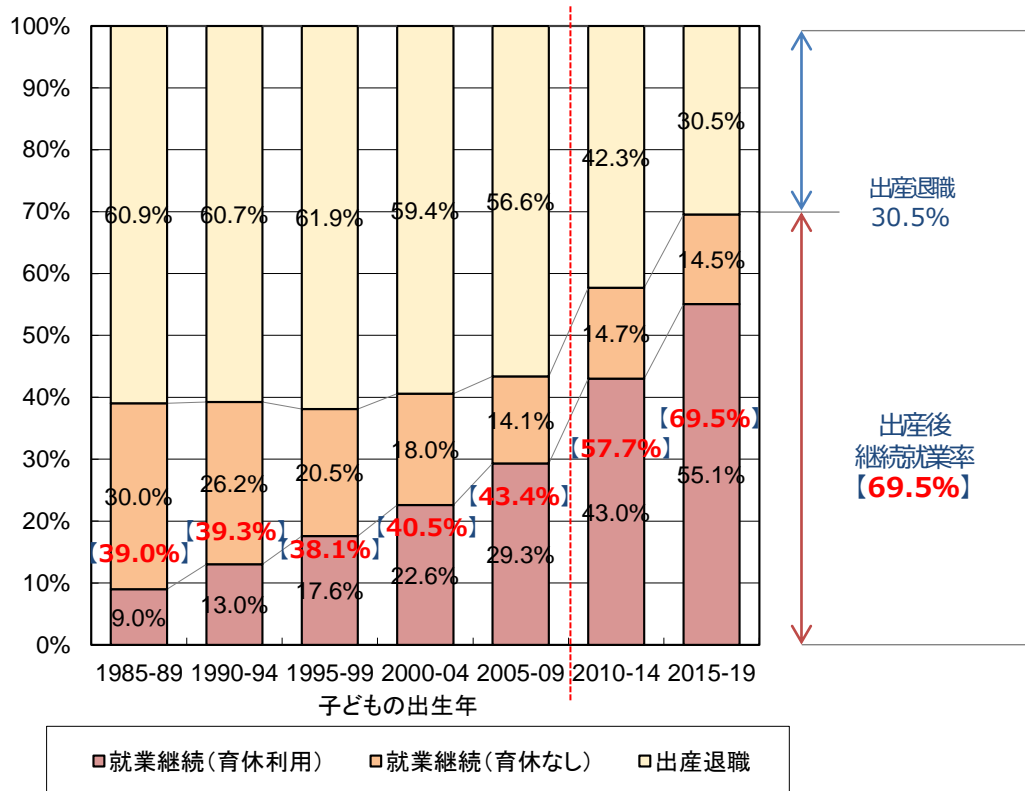
(注3) 勤続年数は労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数の平均。

第1子出産前後の妻の継続就業率

✓ 第1子出生年が「2010-14年」以後、出産後継続就業率が大幅に増加している。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 70% (令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)により作成。

(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

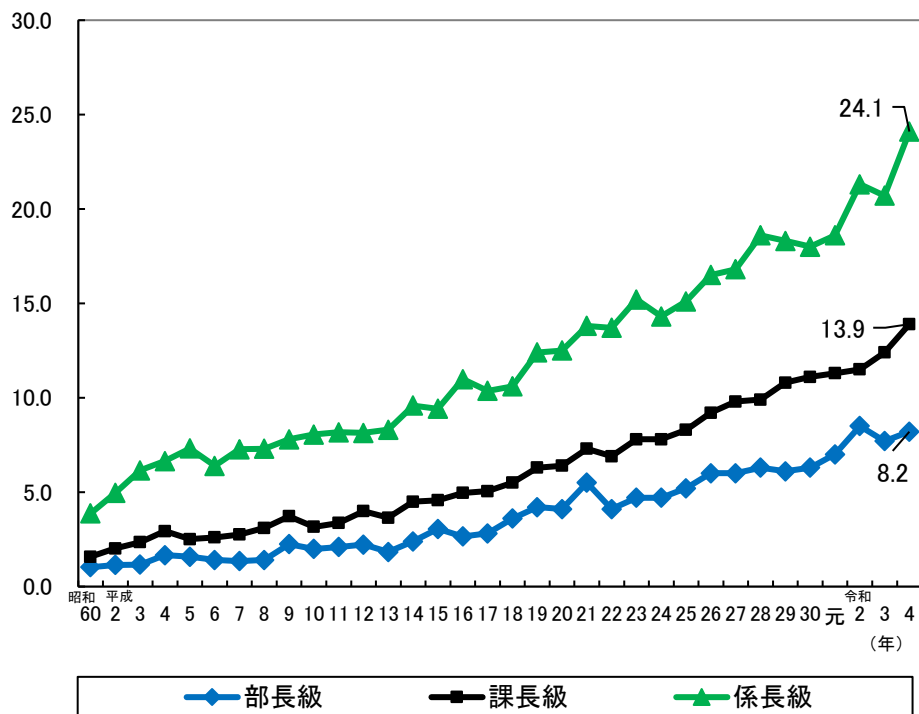
(注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

(注3) 出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出。

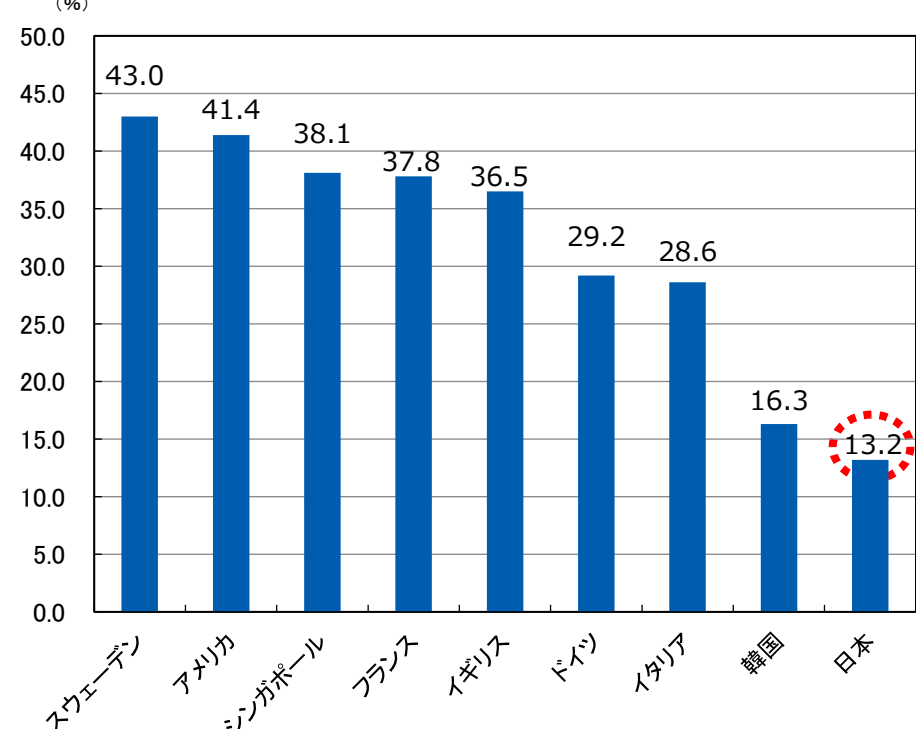
管理職等に占める女性割合

✓ 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



(資料出所) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」により厚生労働省雇用局作成。

(注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

(注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

(注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

(注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」により作成。

(注1) いずれも2021年値。

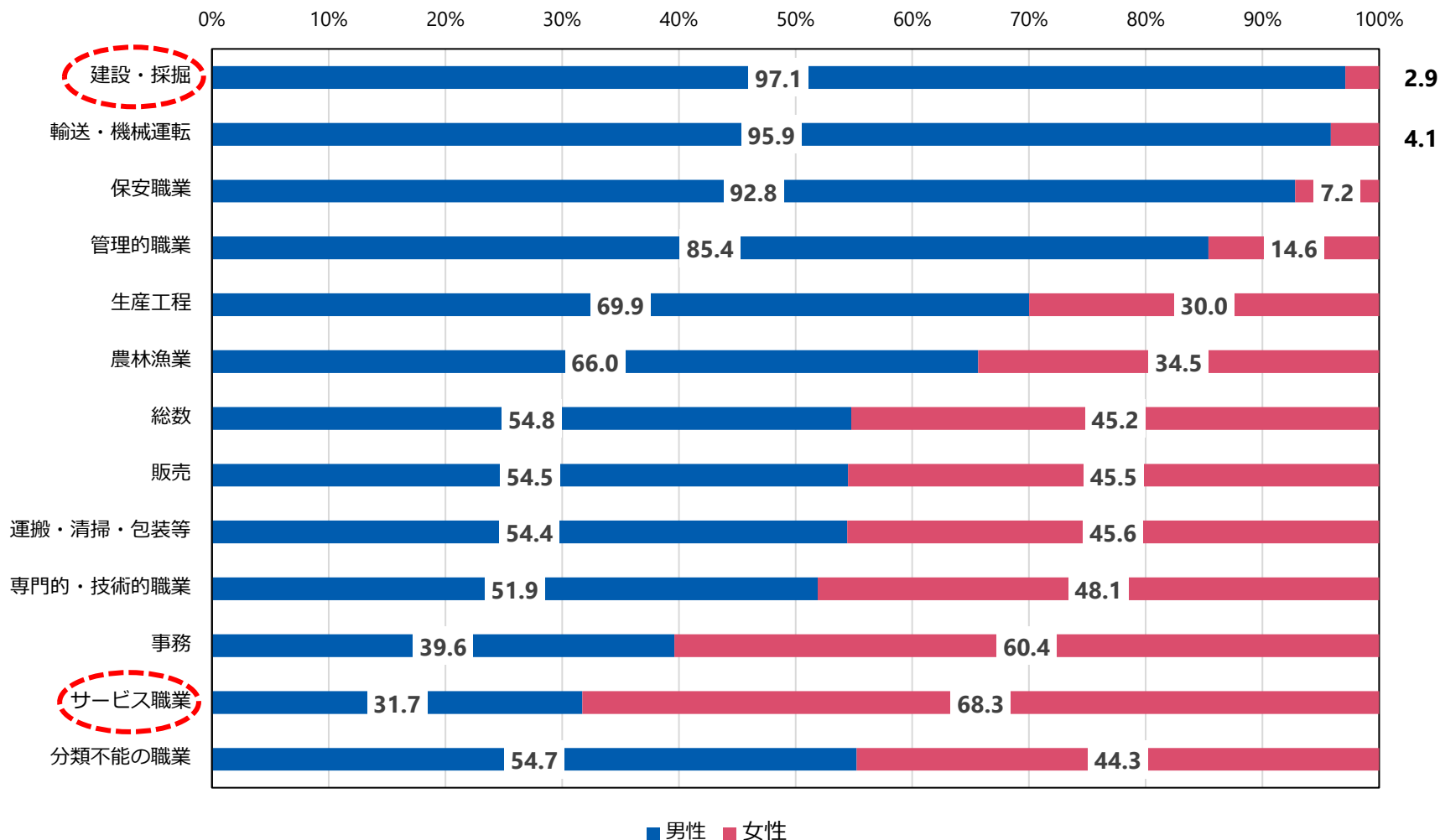
(注2) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

(注3) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

(注4) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

職種別男女の構成割合

- ✓ 2023年平均において、建設・採掘や、輸送・機械運転、保安職業は9割以上が男性である一方、サービス職業や事務は半数以上が女性であり、性別による職種の偏りがみられている。

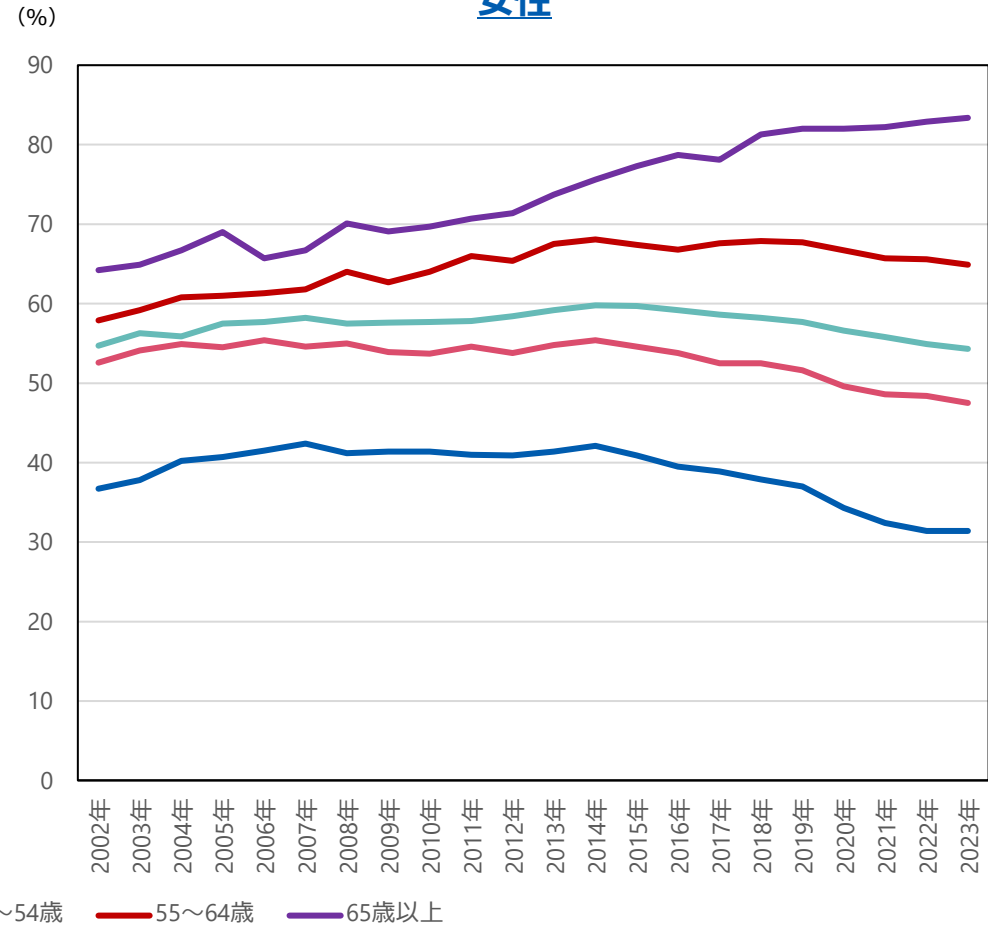
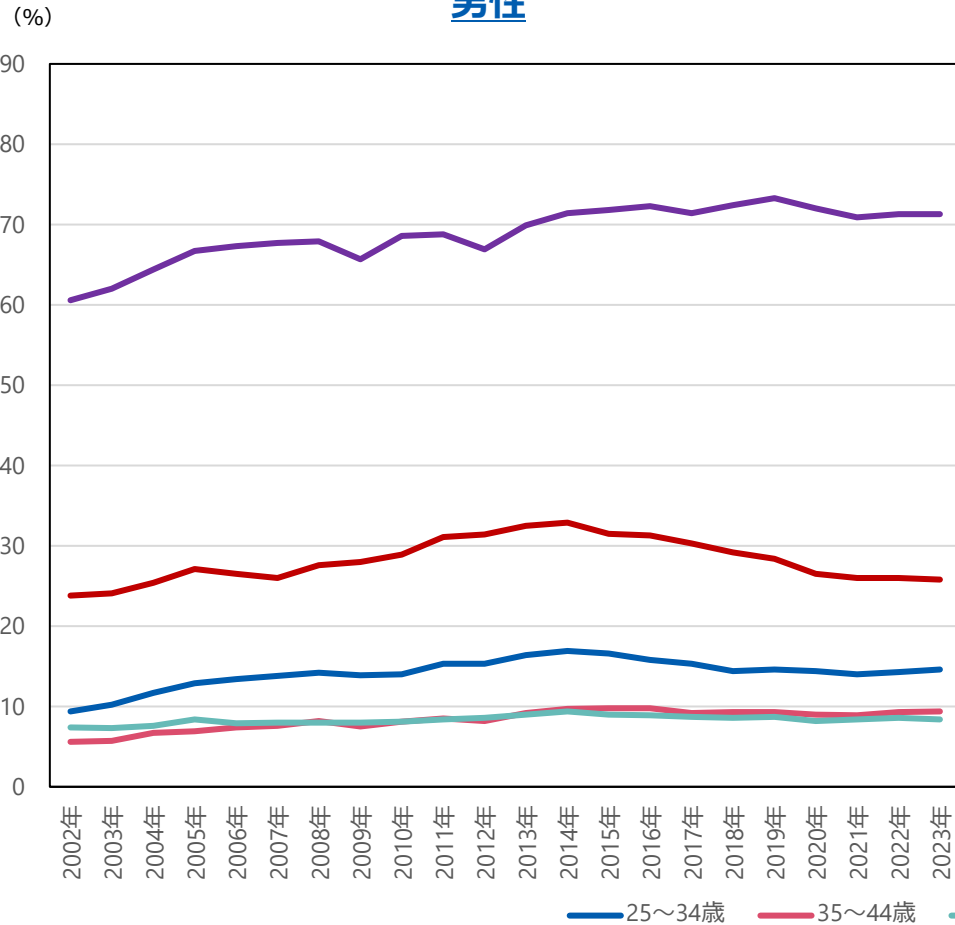


男女・年齢階級別の非正規の職員・従業員割合

- ✓ 男性の非正規の職員・従業員が雇用者に占める割合をみると、65歳以上においては2002年以降基本的に上昇しているが、その他の年齢階級では2015年頃まで上昇し、その後減少に転じている。
- ✓ 女性についても概ね同様の傾向がみられ、若年世代を中心に2015年頃以降から、非正規の職員・従業員の割合に低下がみられる。

男性

女性



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

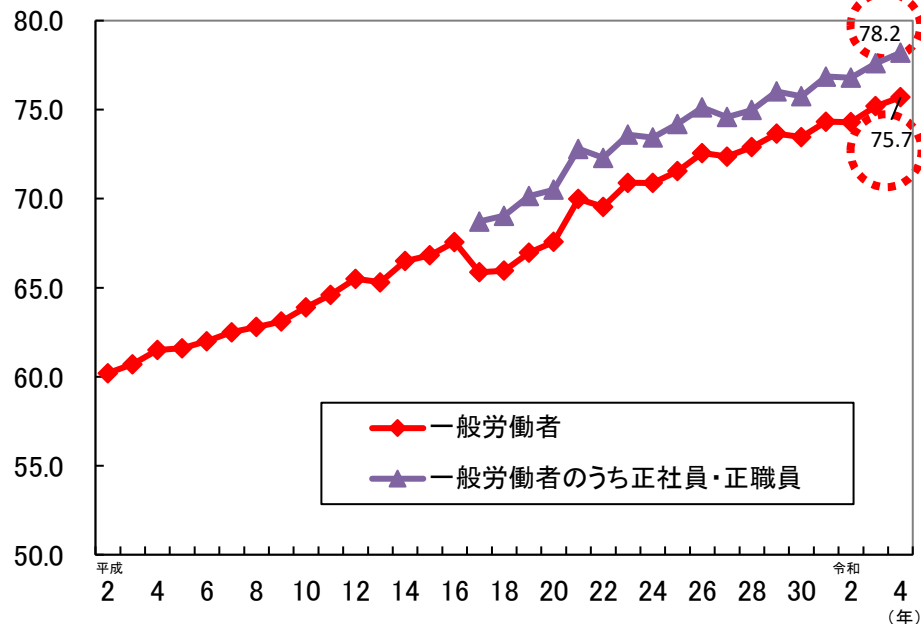
(注) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、2011年の数値は補完的に推計した値(2015年国勢調査基準)である。

男女間賃金格差

- ✓ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- ✓ 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差（※）の推移

（※）男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により厚生労働省雇用環境・均等局作成。

（注1）「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

（注2）「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内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も少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

（注3）「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

（注4）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。（変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者）

（注5）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

（注6）令和2年から、推計方法が変更されている。

（注7）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和4年）

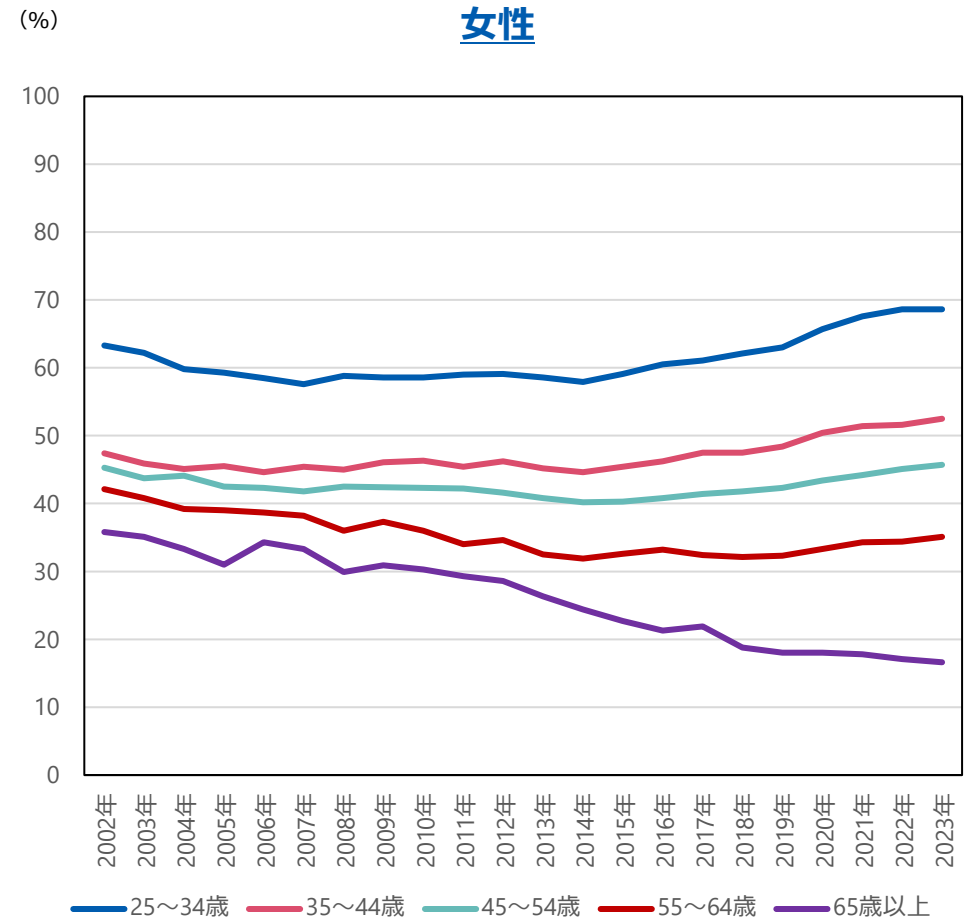
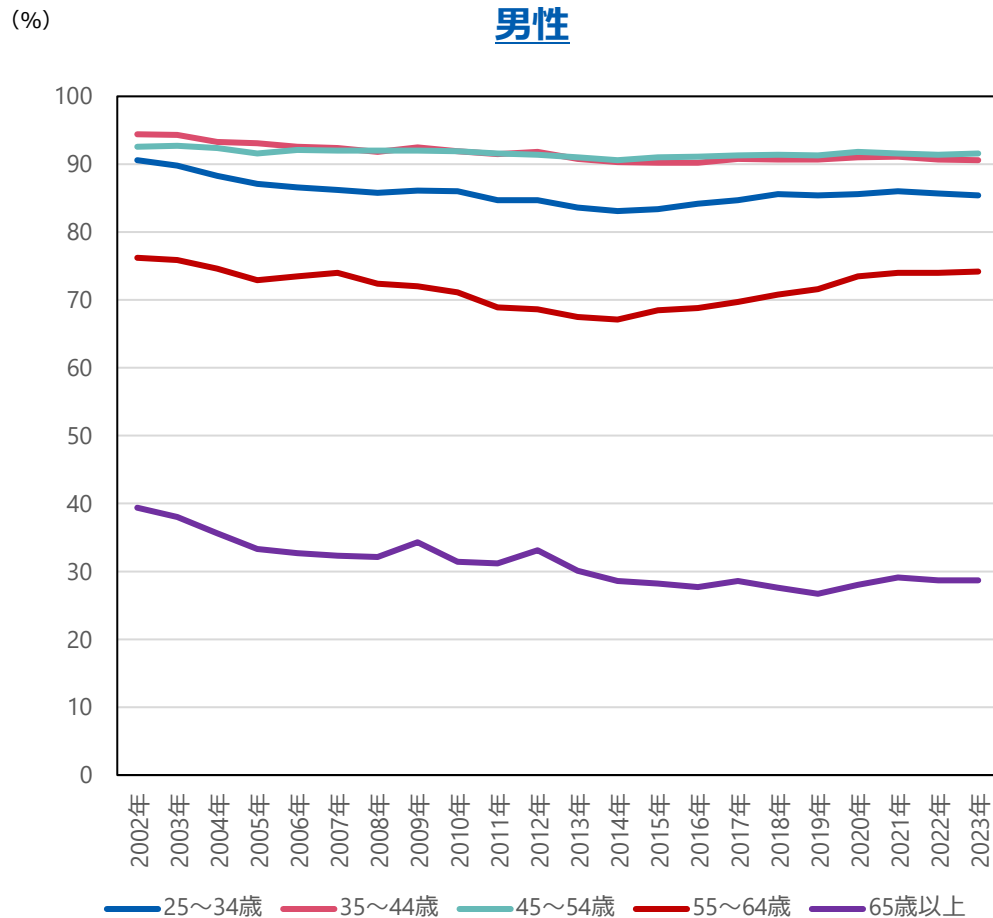
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間	75.7	77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

（注1）「調整前（原数値）」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。

（注2）「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。

男女・年齢階級別の正規の職員・従業員割合

- ✓ 男性の正規の職員・従業員が雇用者に占める割合をみると、概ね横ばいで推移しているが、55～64歳については2014年以降上昇傾向にある。
- ✓ 女性については、65歳以上を除く世代において、2014年以降上昇傾向がみられる。

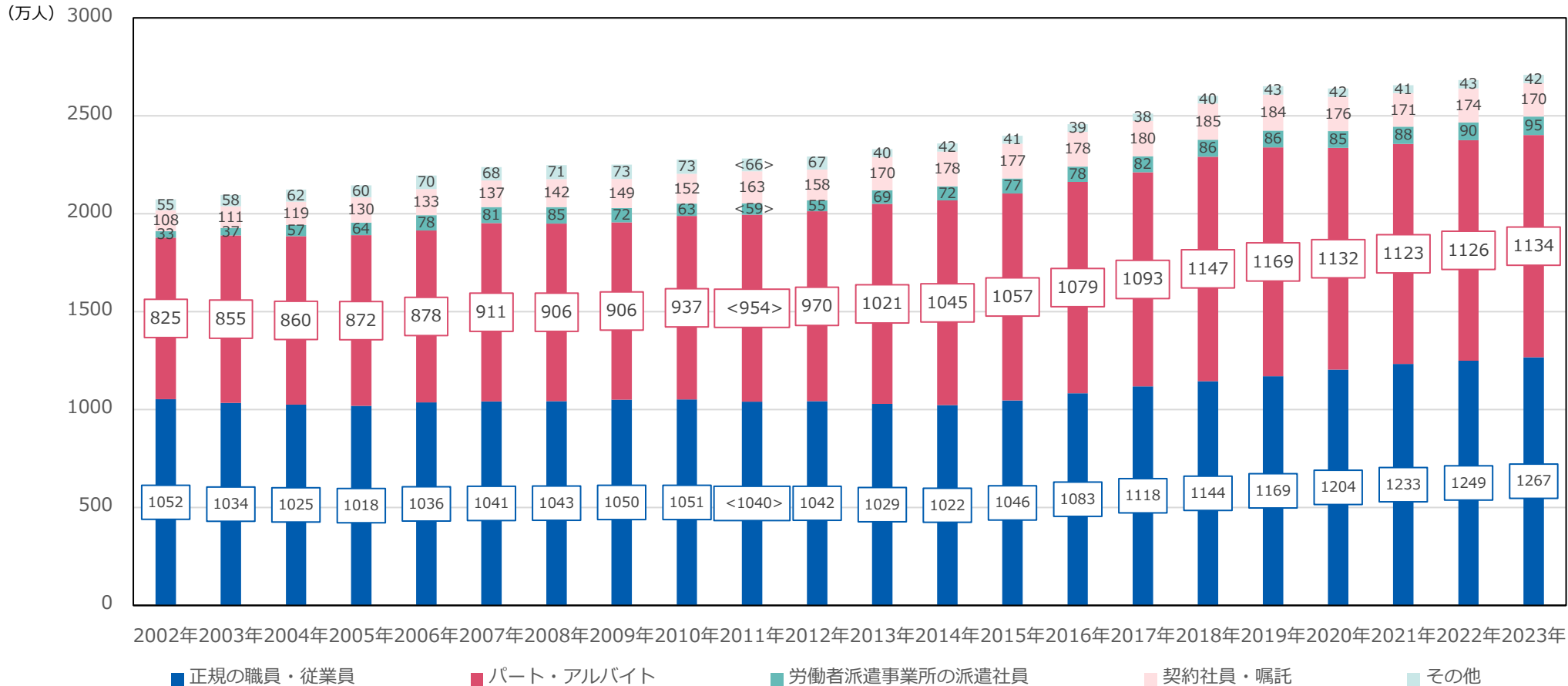


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

(注) 労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、2011年の数値は補完的に推計した値(2015年国勢調査基準)である。

雇用形態別就労者数の推移（女性）

- ✓ 雇用形態別の就労者数の変化をみると、2002年から2023年の21年間で、正規の職員・従業員は215万人増加し、パート・アルバイトは309万人増加した。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」により作成。

（注1）労働力調査では、平成2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、2011年の数値は補完的に推計した値（平成22年国勢調査基準）である。

（注2）2012年平均から算出の基礎となる人口を2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えた。この切替えに伴う変動（全国の15歳以上人口で約69万人の増加）を考慮し、2005年から2010年までの数値について、2012年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えて掲載した。

（注3）「契約社員」、「嘱託」については、調査票の変更に伴い表章項目を2013年から「契約社員・嘱託」を「契約社員」、「嘱託」に分割している。

4

子育てや介護を行う人に関して

ひと、暮らし、みらいのために



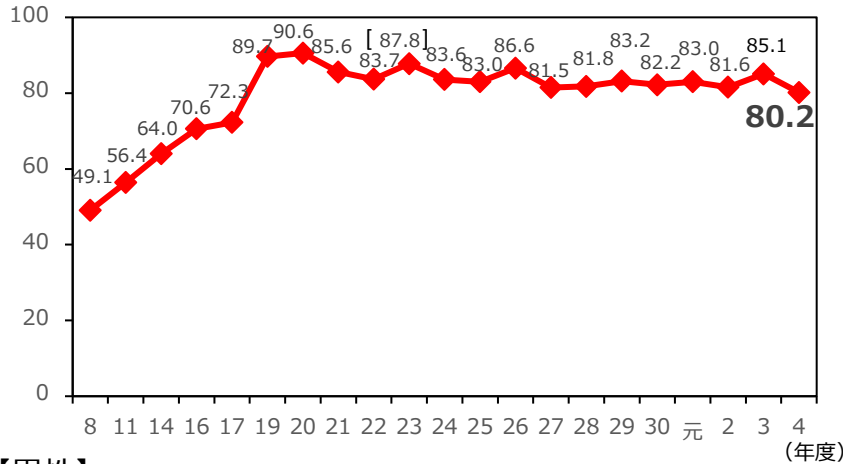
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

育児休業の取得率・取得期間の状況

- ✓ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和4年度：17.13%）。
- ✓ 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は約5割が2週間未満であり、依然として短期間の取得が中心。一方、男性の「1か月～3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。（令和3年度）

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

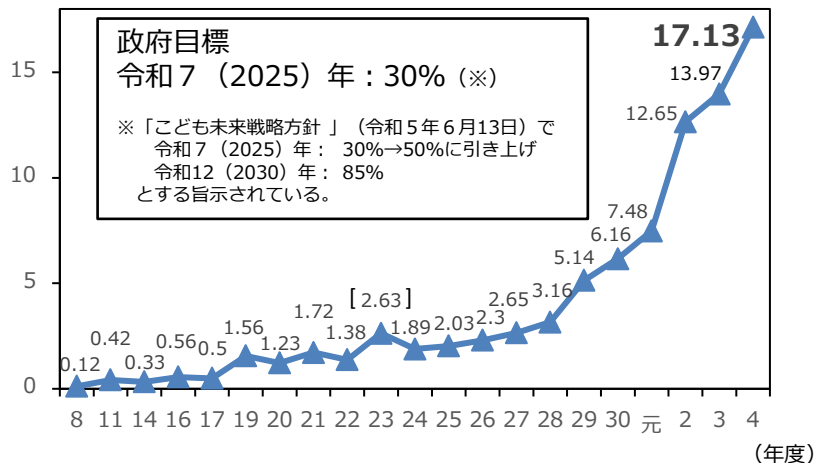


育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】



	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

(注2) 育児休業取得率

$$= \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

(*) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

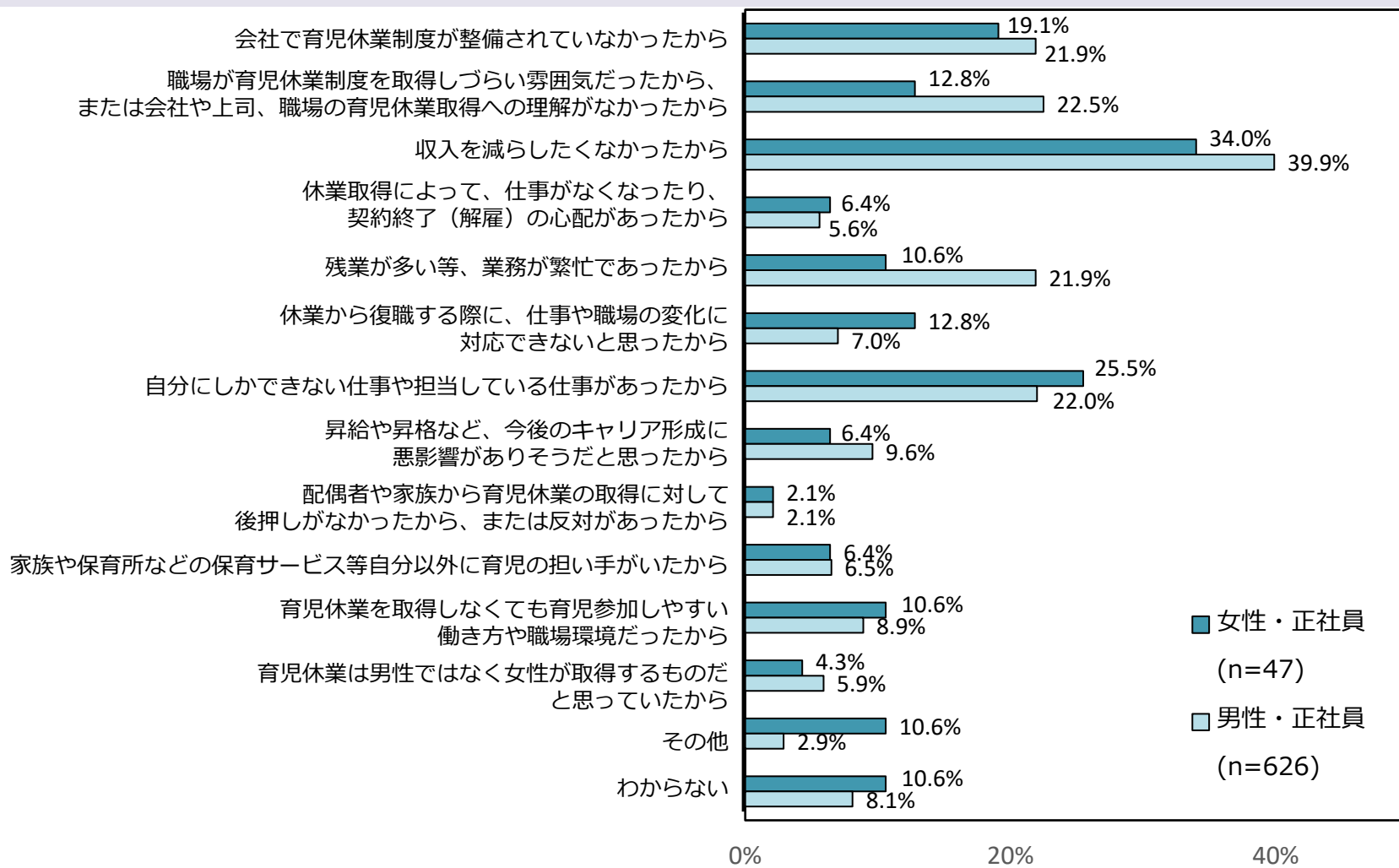
(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」により作成。

(注1) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(注3) 育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者。

育児休業制度を利用しなかった理由

- ✓ 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。



(資料出所) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)(令和4年度厚生労働省委託事業)により作成。

(注1) 小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査。

(注2) 就労形態は末子妊娠判明時のもの。

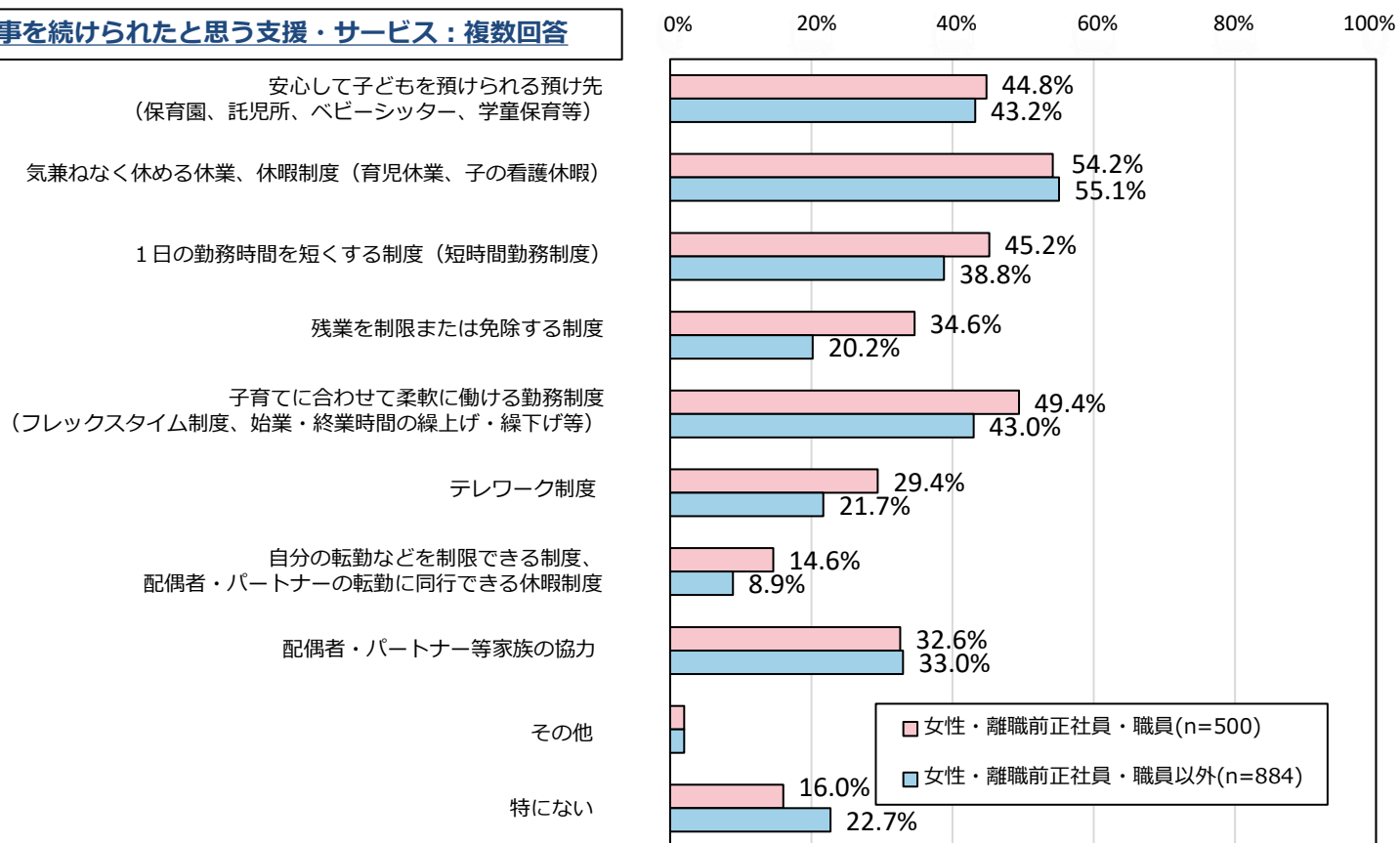
(注3) 末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」、「利用したことはないが、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

(注4) 複数回答。

利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスについて

- ✓ 離職前に正社員であった女性について、利用することができれば仕事を続けられたと思う支援・サービスをみると、「気兼ねなく休める休業、休暇制度（育児休業、子の看護休暇）」が54.2%、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度（フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等）」が49.4%、「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」が45.2%となっている。
- ✓ 離職前に正社員以外であった女性についてみると、「気兼ねなく休める休業、休暇制度（育児休業、子の看護休暇）」が55.1%、「安心して子どもを預けられる預け先（保育園、託児所、ベビーシッター、学童保育等）」が43.2%、「子育てに合わせて柔軟に働ける勤務制度（フレックスタイム制度、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等）」が43.0%となっている。

利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービス：複数回答

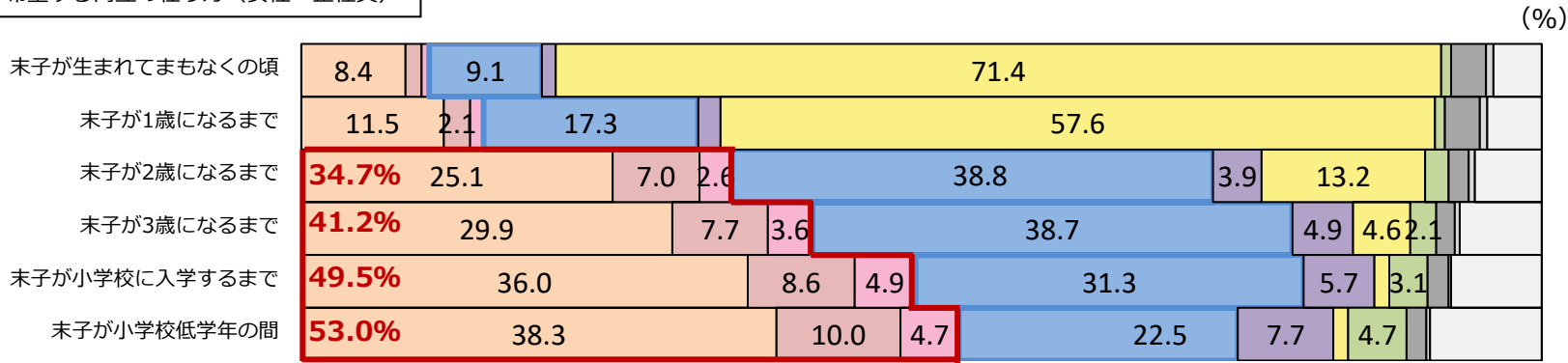


(資料出所) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)(令和4年度厚生労働省委託事業)により作成。
(注) 小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。)を対象としたアンケート調査。

希望する仕事と育児の両立の在り方

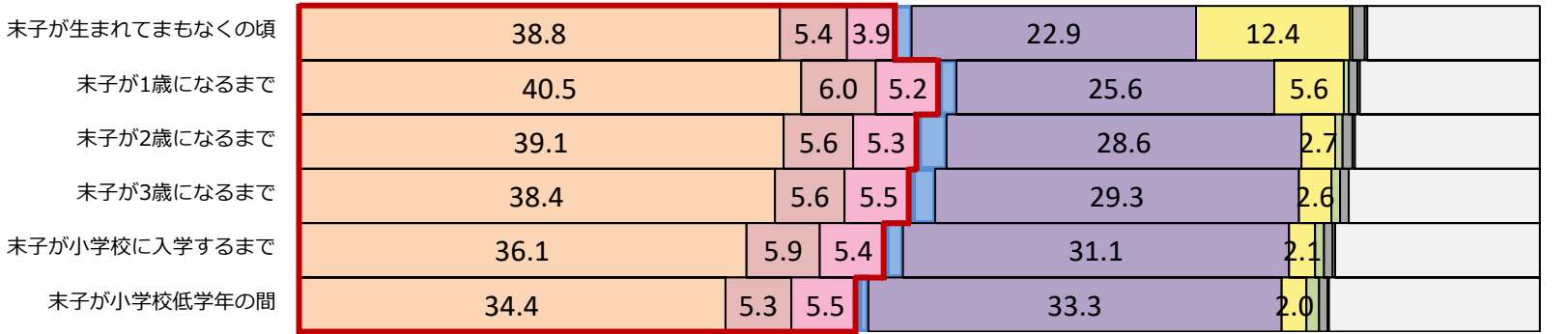
- ✓ 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、末子が2歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっている。
- ✓ 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）

約4～5割



（資料出所）日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）により作成。

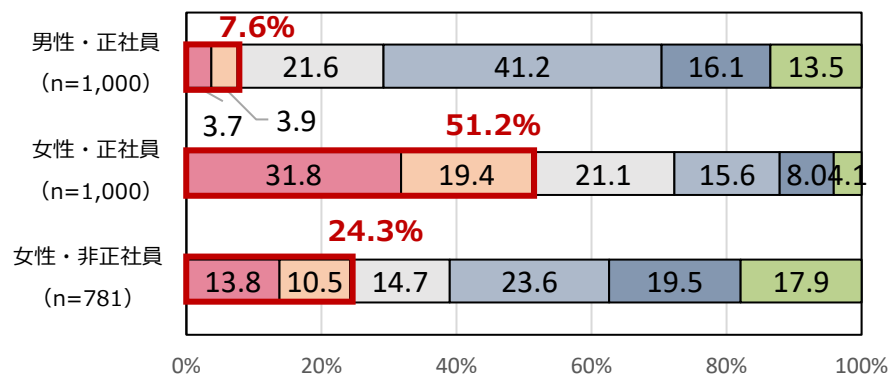
（注）小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他
- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

短時間勤務制度・残業免除の利用状況

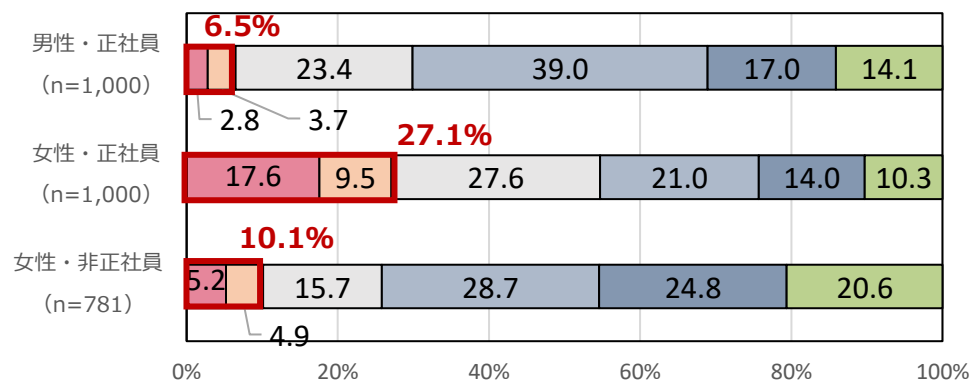
- ✓ 育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で51.2%、女性・非正社員で24.3%であるのに対して、男性・正社員は7.6%と少ない。
- ✓ 育児のための所定外労働の制限（残業免除）については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で27.1%、女性・非正社員で10.1%、男性・正社員は6.5%となっている。

短時間勤務制度の利用状況：単数回答



- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった

所定外労働の制限（残業免除）の利用状況：単数回答



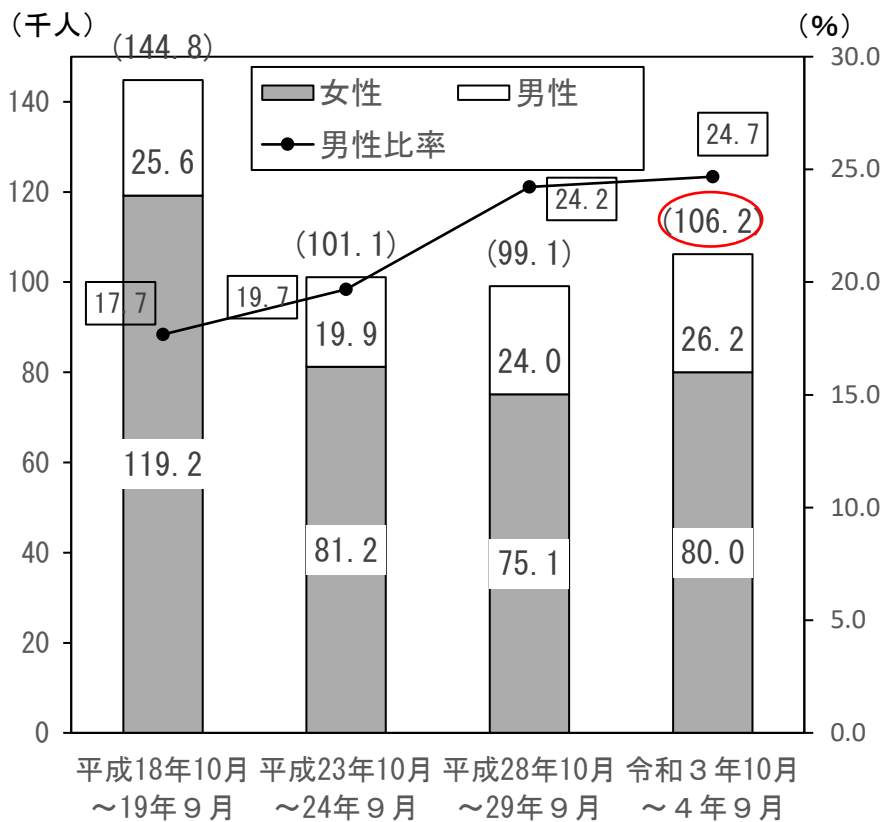
- 現在利用している
- 以前は利用していたが、現在は利用していない
- 利用したことはないが、利用したかった（利用したい）
- 利用したことはなく、利用希望もない
- わからない
- 制度がなかった

(資料出所) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）により作成。
 (注) 小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査。

介護離職者の現状

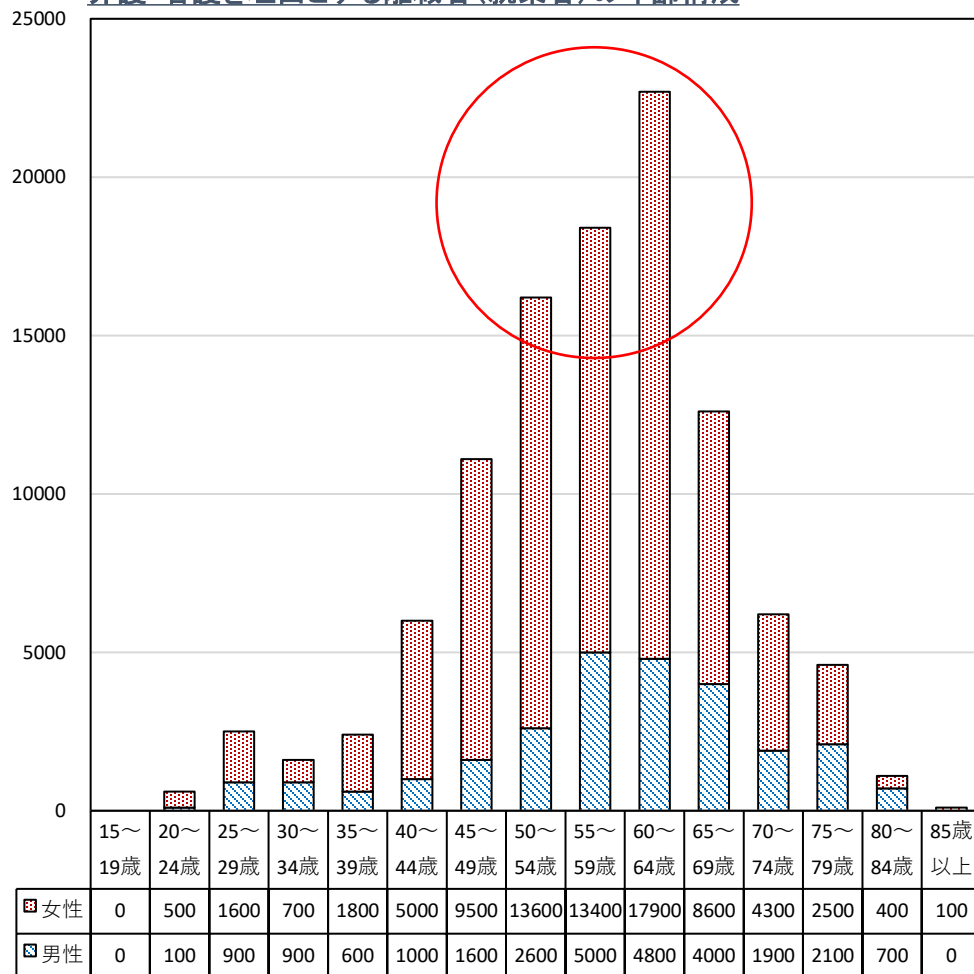
- ✓ 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあったものの、直近の数値は約10万6千人と増加している。離職する男性の割合は増加傾向にある。
- ✓ 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。

家族の介護・看護を理由とする離職者数
(就業者)の推移



(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(平成19年、24年、29年、令和4年)により作成。

(人) 介護・看護を理由とする離職者(就業者)の年齢構成



(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者により作成。

家族の介護・看護を理由とする離職・転職者数等の推移（就業者）

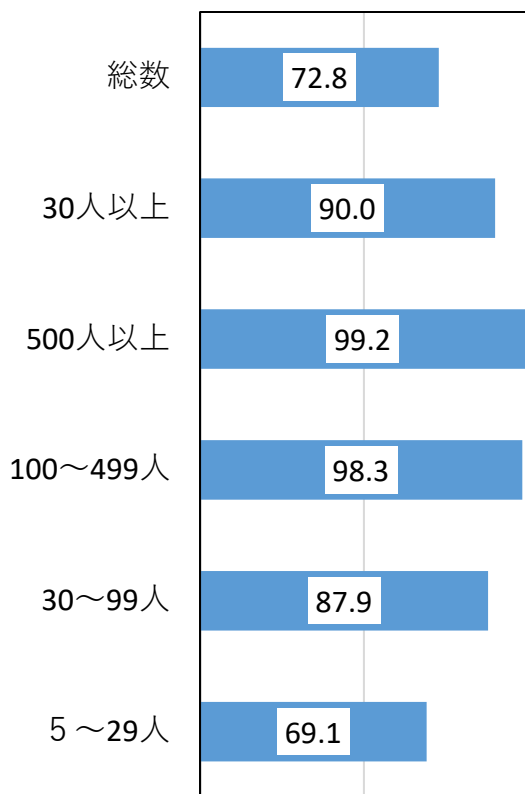
	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	-0.2万人 9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	+0.7万人 10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	+55.3万人 346.3万人 (平成29年10月)	+18.3万人 364.6万人 (令和4年10月)

(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(平成24年、29年、令和4年)により作成。

介護休業の規定整備状況と介護休業期間の最長限度

- ✓ 30人以上の事業所の90.0%が介護休業制度の規定を整備している。
- ✓ ほとんどの事業所で、介護休業期間の最長期間に上限を定めているが、その期間は、30人以上の事業所の74.5%が法定どおりであり、事業所規模が大きいほど、法定を上回る期間としている事業所の割合が多い。

介護休業制度の規定の整備状況 (%)



■ 介護休業制度の規定あり

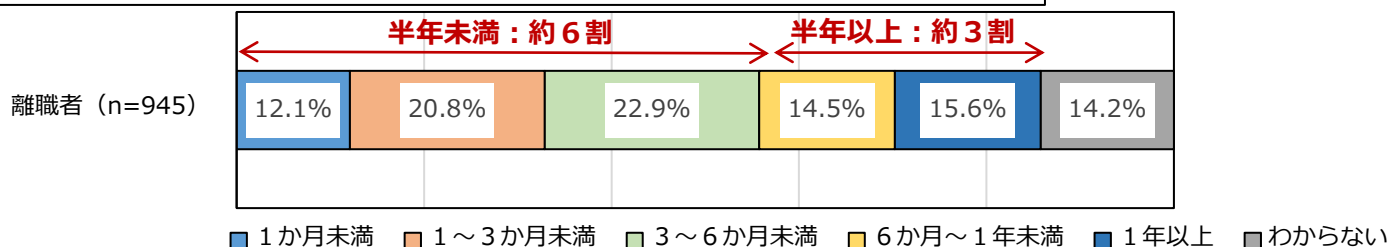
介護休業期間の最長限度 (%)

	介護休業制度 規定あり	期間の最長限度を定めている							期間の制限はなく、必要日数取得できる
		法定どおり)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間		
総数	100.0	96.1 (100.0)	(82.9)	(3.2)	(2.9)	(0.9)	(8.2)	(2.0)	3.9
30人以上	100.0	97.9 (100.0)	(74.5)	(4.1)	(4.8)	(0.8)	(12.2)	(3.6)	2.1
500人以上	100.0	99.5 (100.0)	(33.4)	(1.7)	(16.2)	(2.2)	(33.8)	(12.7)	0.5
100～499人	100.0	98.8 (100.0)	(65.6)	(3.4)	(5.3)	(1.6)	(17.5)	(6.6)	1.2
30～99人	100.0	97.6 (100.0)	(77.9)	(4.3)	(4.4)	(0.6)	(10.3)	(2.6)	2.4
5～29人	100.0	95.5 (100.0)	(85.2)	(3.0)	(2.3)	(0.9)	(7.0)	(1.6)	4.5

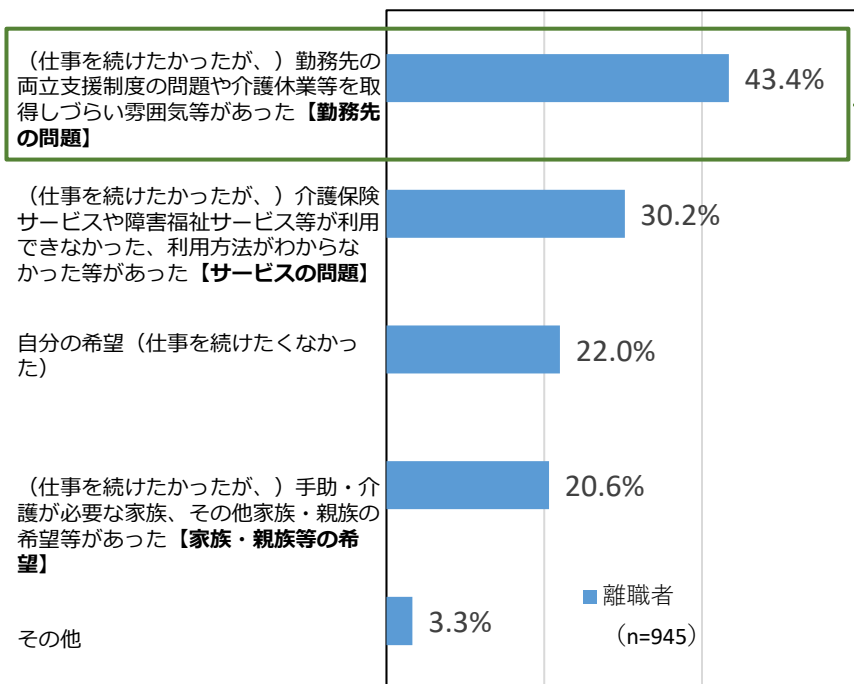
介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由

- ✓ 手助・介護を始めてから離職までの期間は、「半年未満」が約6割、「半年以上」が約3割となっている。
- ✓ 仕事を辞める理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割である。

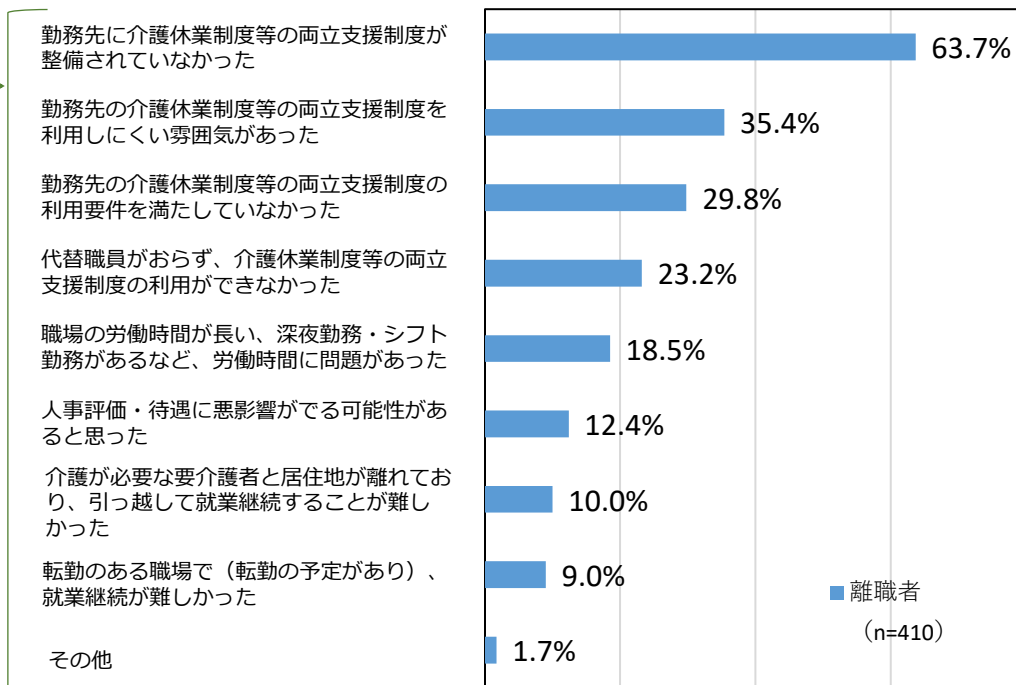
「手助・介護」を始めてから、「手助・介護」のために仕事を辞めた時までの期間:単数回答



「手助・介護」のために、仕事を辞めた理由:複数回答



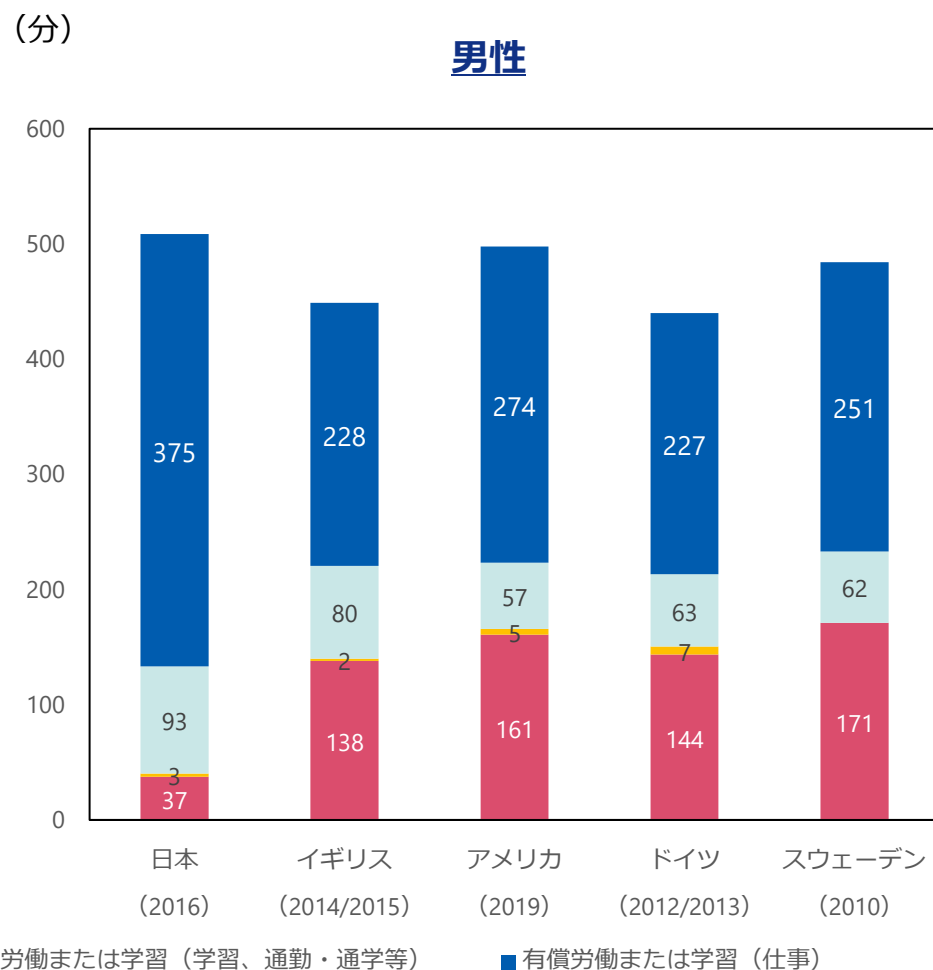
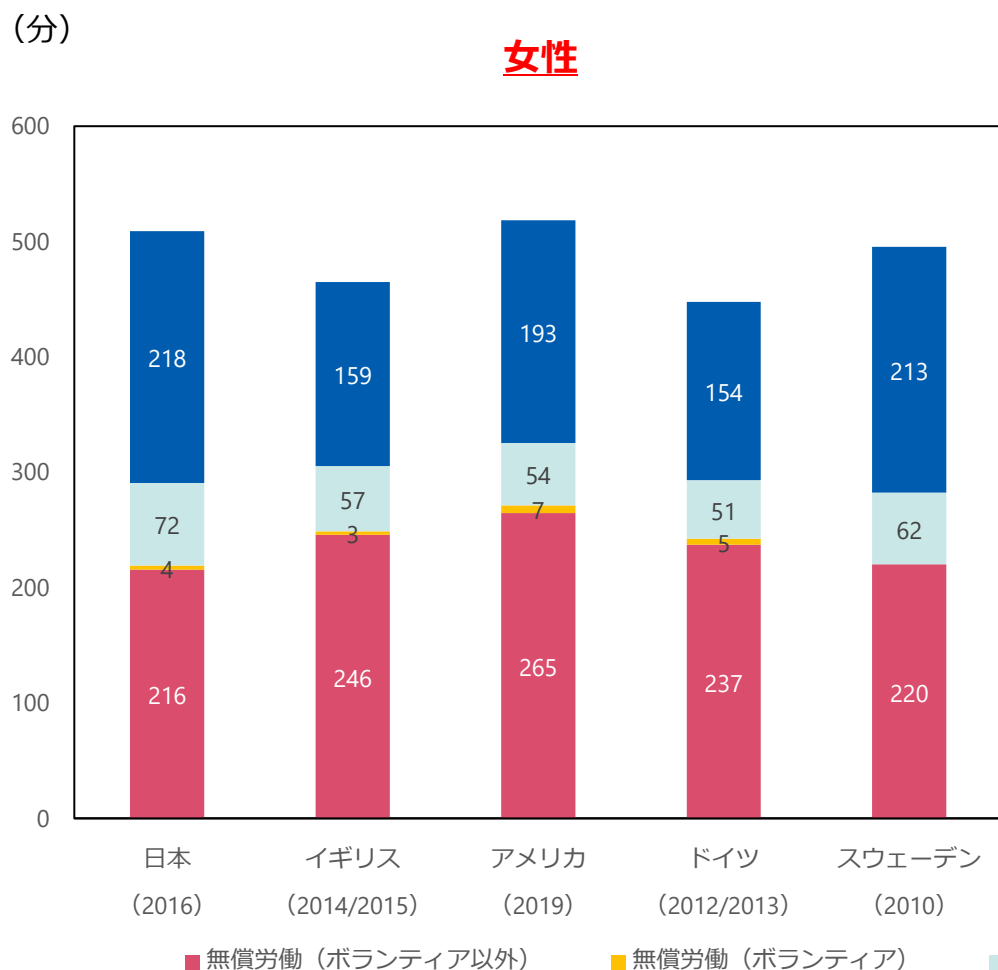
仕事を辞める理由となった勤務先の問題:複数回答



(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(労働者調査)(令和3年度厚生労働省委託調査)により作成。

男女別の1日当たりの無償・有償労働時間

- ✓ 無償・有償労働時間について国際的な比較でみると、日本の女性については他国と大きな違いはみられないが、男性については、無償労働の時間が短く、有償労働時間または学習の時間が長くなっている。



(資料出所) OECD.Statにより作成。

(注1) 無償労働 (ボランティア以外) には、日常的な家事、買い物、家族の世話、家族の送り迎え等が含まれる。

(注2) 無償労働 (ボランティア) について、スウェーデンはデータの制約上不明となっている。

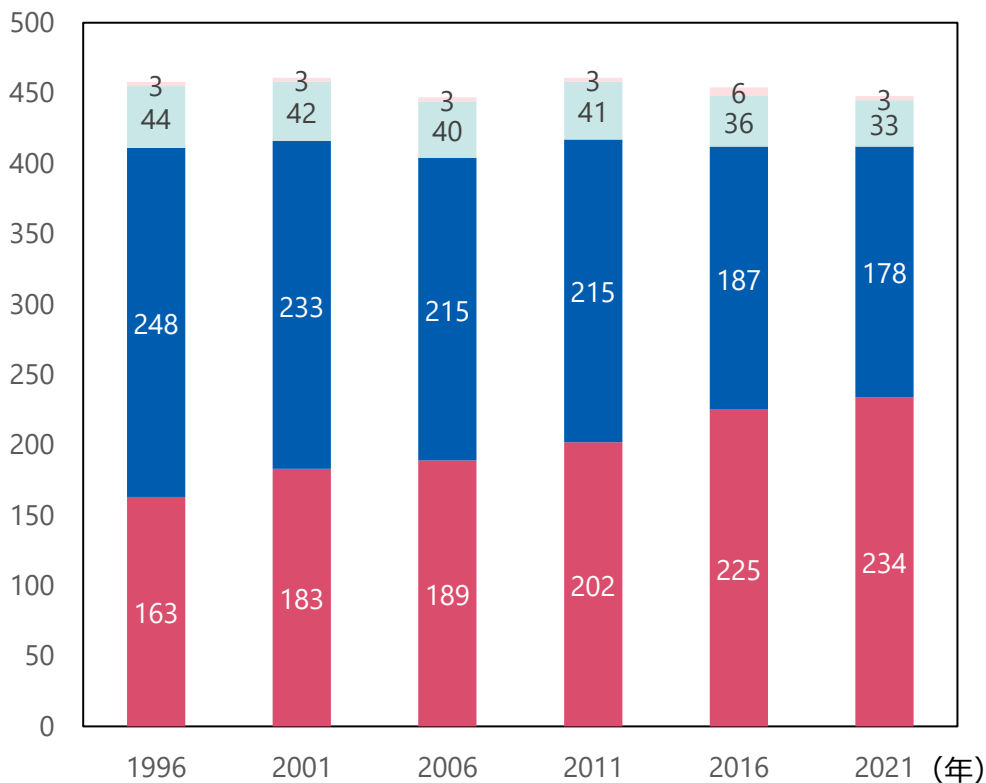
(注3) 各国の調査対象は、15歳~64歳の者となっている。

6歳未満の子どもを持つ夫婦世帯の1日当たりの家事関連時間

- ✓ 妻と夫を比較すると、妻が450分程度、夫が40分～120分程度と、妻の家事関連時間が長くなっている。
- ✓ 経年で比較すると、妻については育児は増加、家事は減少しており、家事関連全体としては横ばい。夫については主に育児と家事の時間が増加することによって、家事関連時間全体が増加している。

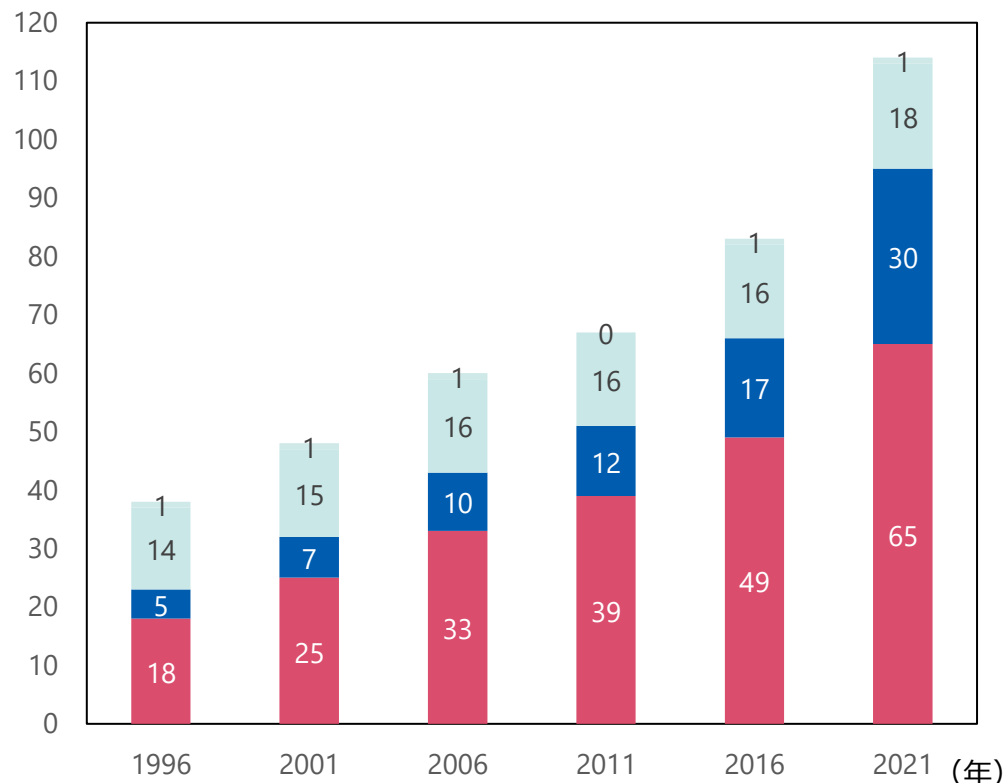
(分)

妻



(分)

夫

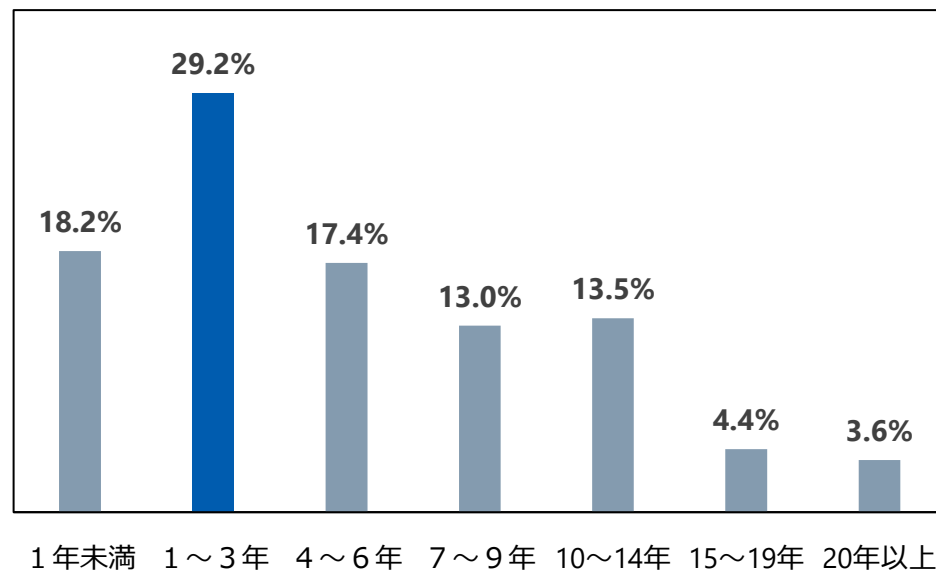
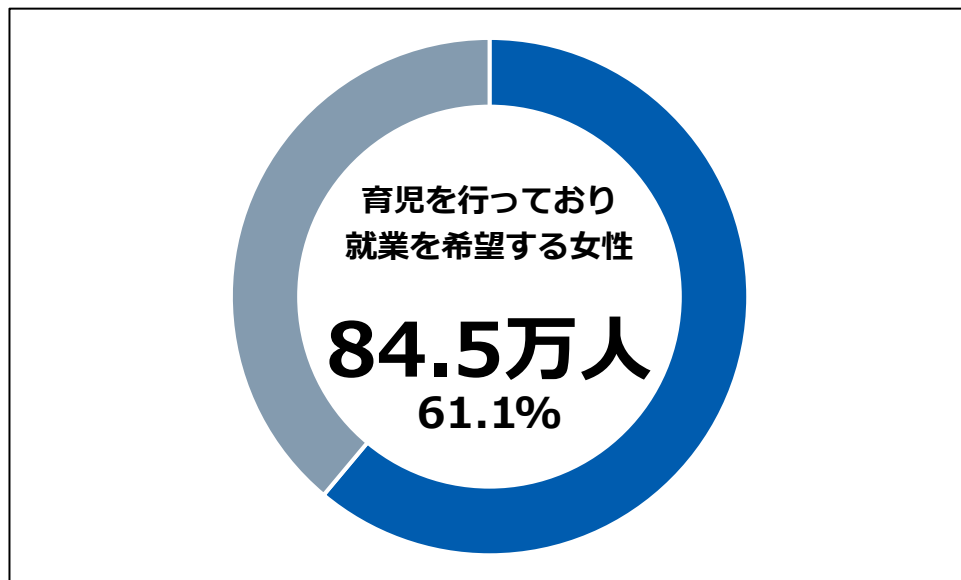


■ 育児 ■ 家事 ■ 買い物 ■ 介護・看護

育児により離職した女性の就業希望者・再就職までの離職期間

- ✓ 育児を行っているために無業の女性のうち、就業を希望している女性は61.1%と半数を超えている。
- ✓ 出産・育児を理由に離職した女性のうち、再就職までの期間別の割合は離職期間1～3年が29.2%と最も多く、ブランクの期間が長かった方の割合は低い。

【育児を行っており無業の女性のうち就業希望者の割合】 【出産・育児により離職した女性が再就職するまでの離職期間】



(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成。
(注) 無業者(ふだん全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者)のうち、何か収入になる仕事をしたいと思っている者の人数及び割合。

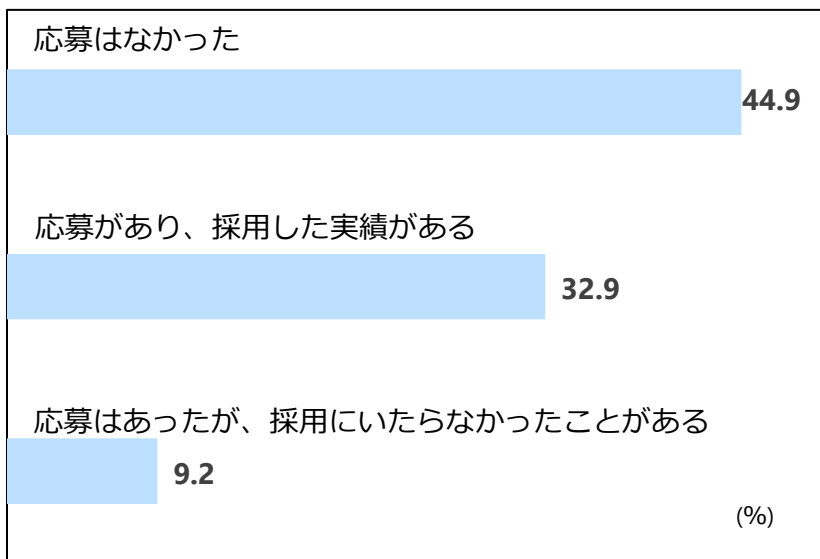
(資料出所) 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成。
(注) 出産・育児のために前職を離職し、令和3年10月以降に現職に就いた女性の離職期間ごとの割合。

育児をしている女性の再就職

- ✓ 正社員の中途採用について、小学生以下の子どもがいる女性からの応募がない企業は44.9%と半数近くを占めている一方、応募はあったが採用に至らなかった企業は9.2%に留まっている。
- ✓ 子育てをしている女性の多くが再就職前に「子育てと両立できるか」を不安に感じている。

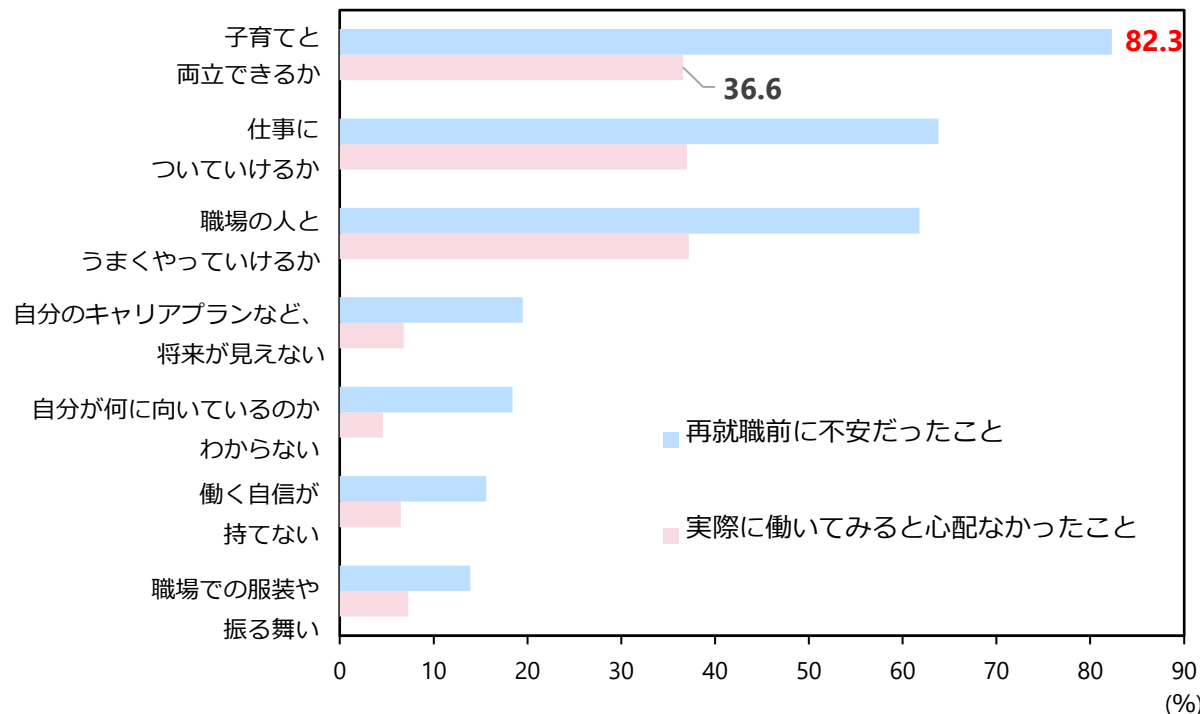
小学生以下の子どもがいる女性の応募・採用状況

正社員の中途採用について



再就職前に不安だったこと、

実際に働いてみると心配なかったこと



(資料出所) 厚生労働省「女性の再就職・再雇用 出産・育児等を機に離職しても女性が活躍できる社会に向けて」により作成。

(注) 過去3年間に「正社員中途採用」の募集を行った企業499社対象。

(注) 2014年11月に出産・育児等を機に離職し、その後再就職した女性790名より複数回答。

その他

5

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就職氷河期世代の就業等の動向（総務省「労働力調査」の特別集計）

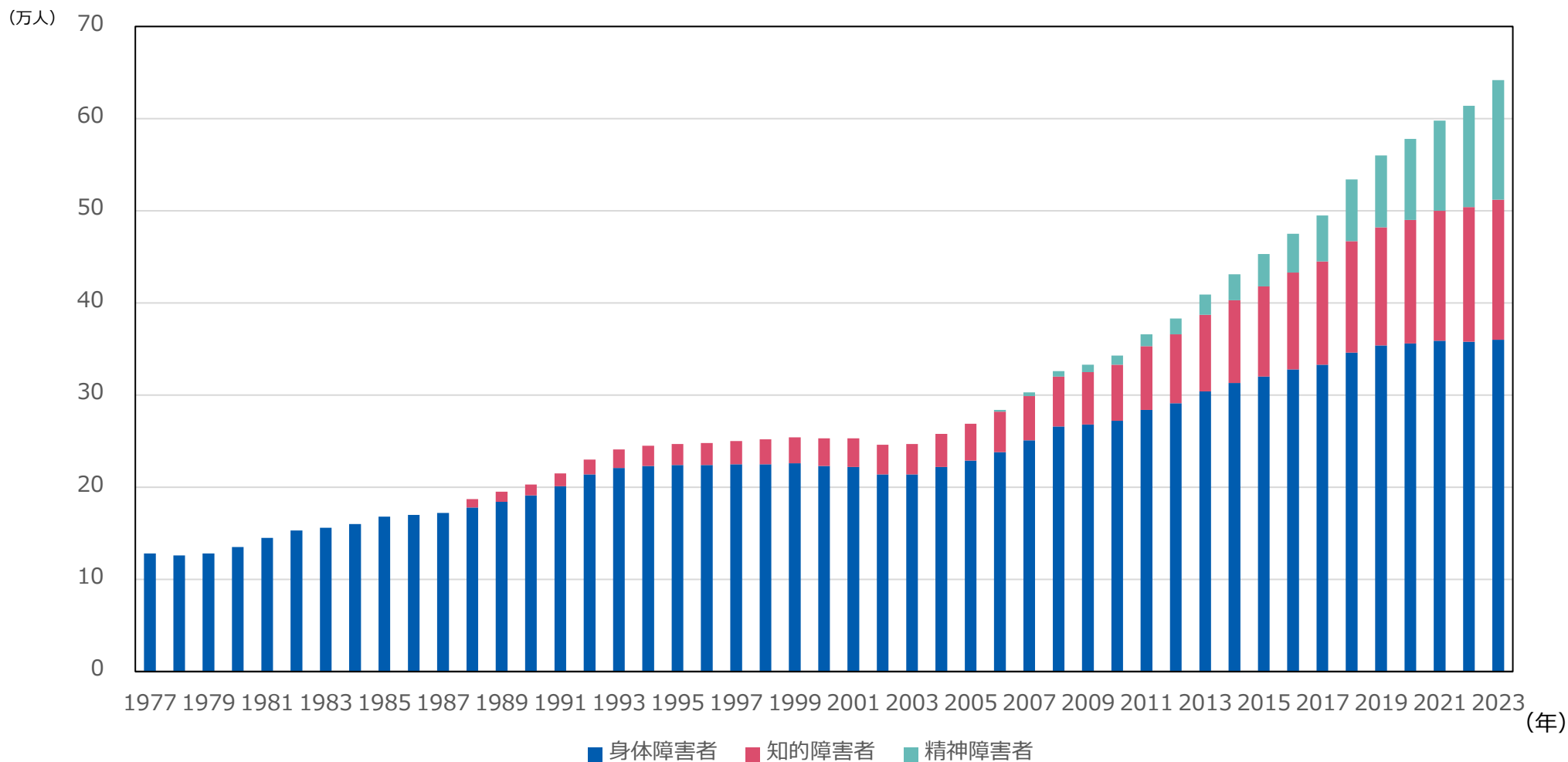
- ✓ 正規雇用労働者は2019年から3年間で8万人の増加。
- ✓ 不本意の非正規雇用労働者は7万人の減少。

就職氷河期世代の中心層 (2022年時点の39～48歳) (単位：万人)	2019年	2020年	2021年	2022年	2019年 との差
正規雇用労働者	923	924	929	931	+8
非正規雇用労働者	378	368	369	379	+1
うち不本意非正規	46	43	40	39	-7
役員	52	57	58	62	+10
自営業主・家族従業者	101	101	104	106	+5
完全失業者	31	36	37	32	+1
非労働力人口	210	210	198	187	-23
うち無業者	41	42	39	42	+1
その他	11	7	8	7	-4
合計（人口）	1705	1705	1702	1705	0

（資料出所）内閣官房就職氷河期世代支援推進室「就職氷河期世代の就業等の動向」、総務省「労働力調査」（調査票情報をもとに内閣官房において特別集計を実施）により作成。
 （注）就職氷河期世代の中心層とは2019年時点の36歳～45歳、2022年時点の39歳～48歳を指す。2019年-2021年の数値は新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及集計した数値。

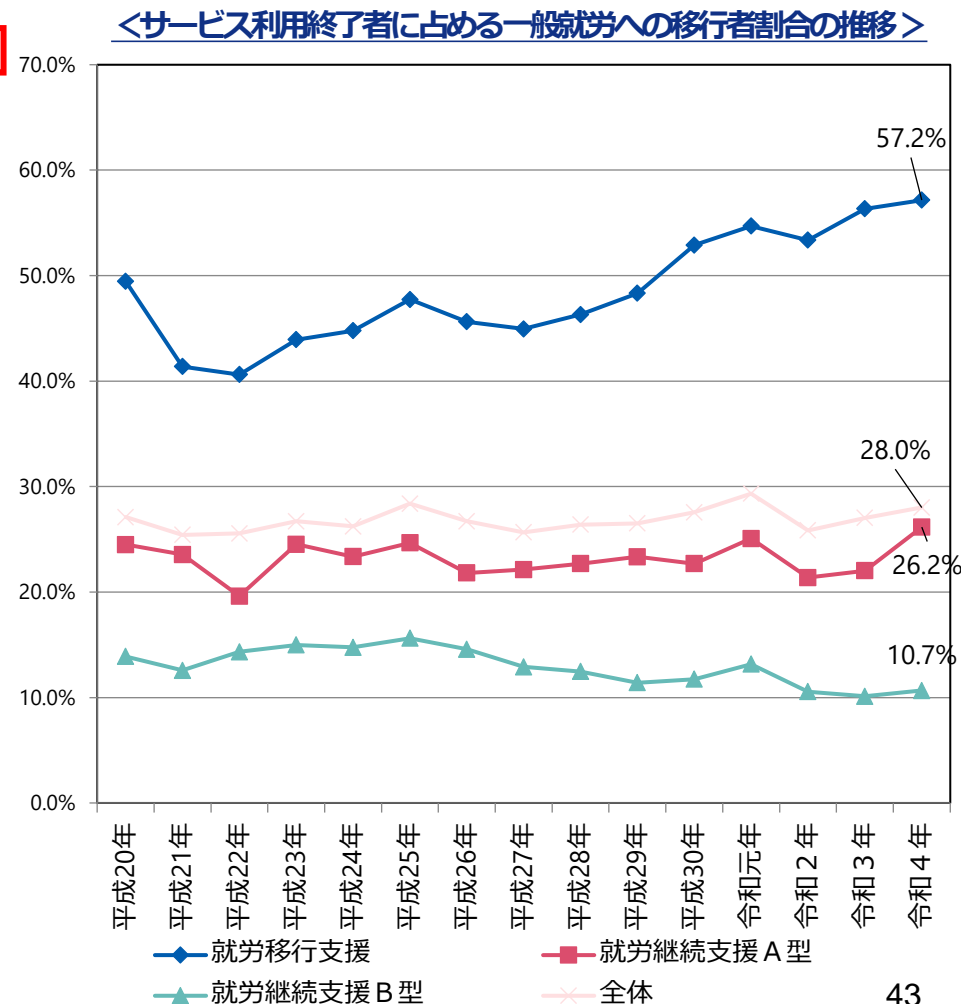
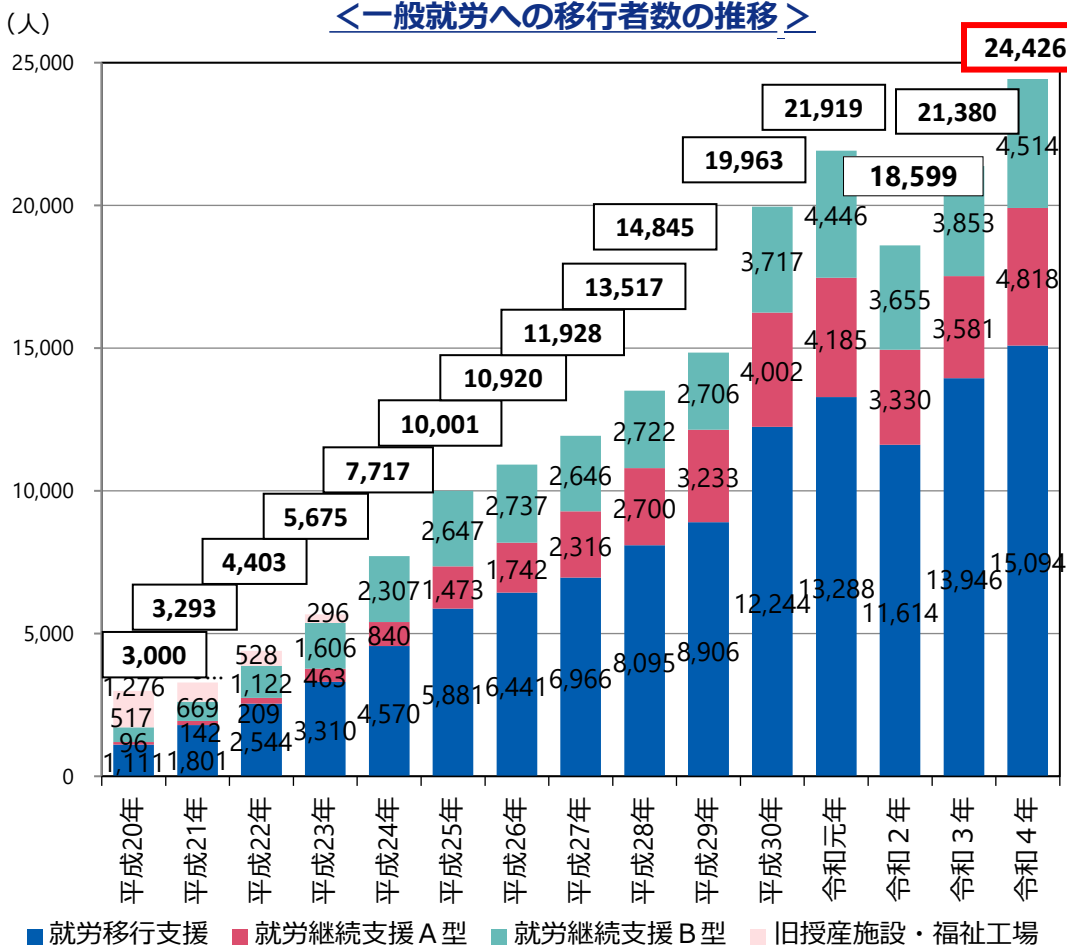
障害のある雇用者数の推移

- ✓ 障害のある雇用者は長期間にわたって増加傾向にあり、2022年には60万人を超え、直近2023年には64.2万人となっている、



一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

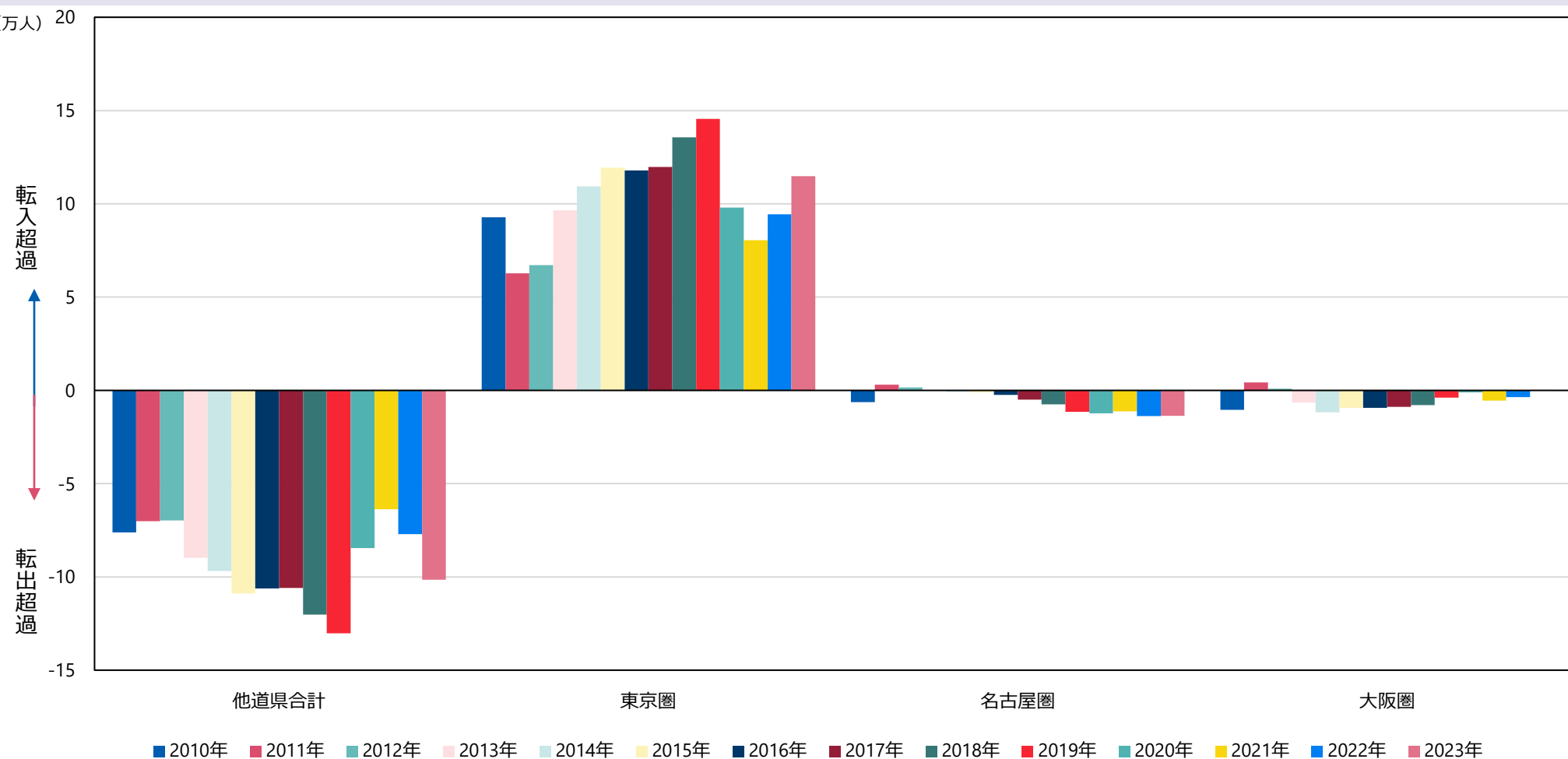
- ✓ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和4年においては前年比約14%増となり、約2.4万人であった。
- ✓ 令和4年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。



(資料出所) 社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)により作成。

東京圏への転入超過

- ✓ 2011年から2019年までは東京圏への転入超過数が増加傾向にあったが、2020年、2021年は新型コロナウイルス感染症等の影響により転入超過数は減少し、2022年以降、再び増加傾向に転じている。

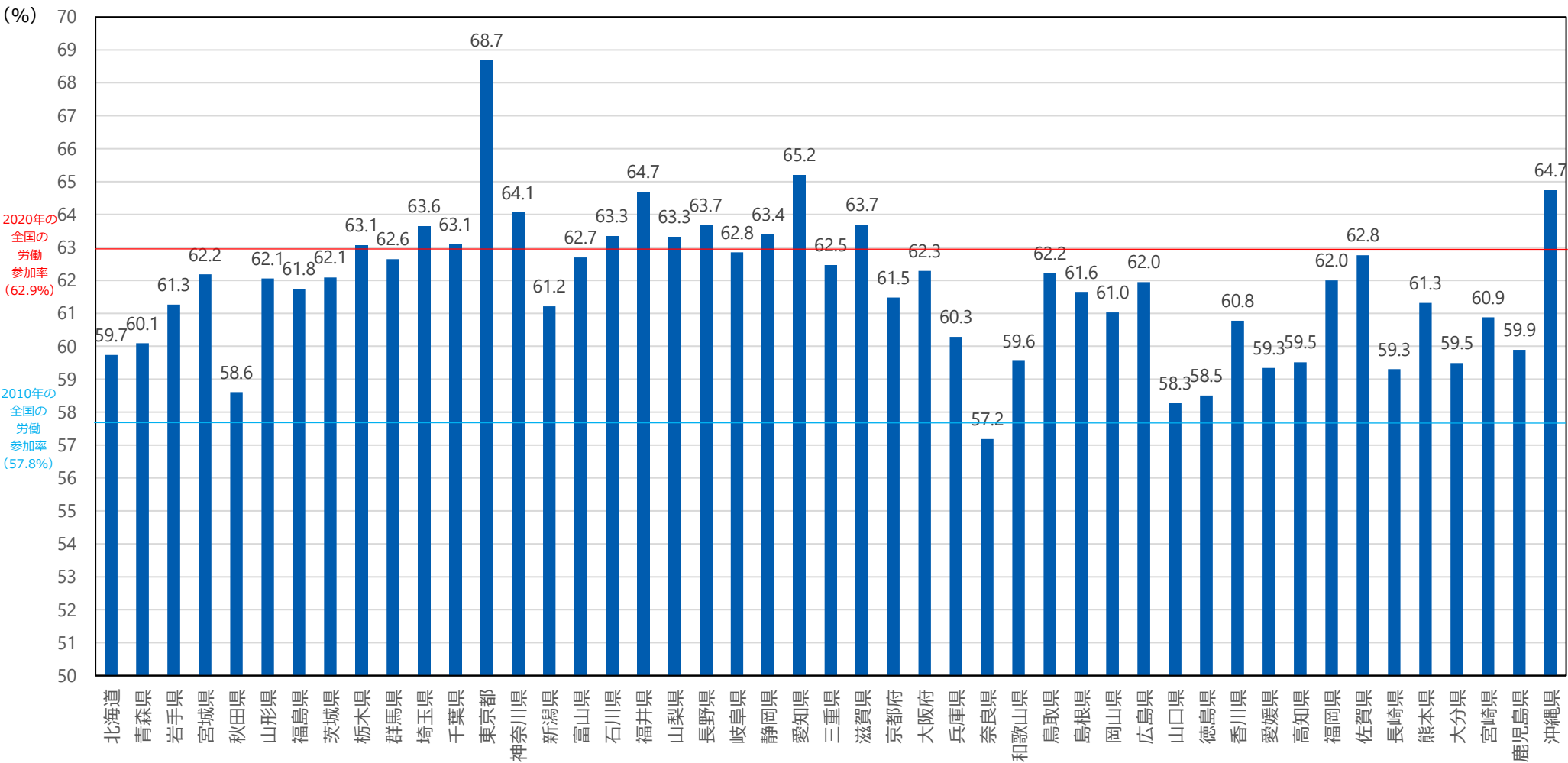


(資料出所) 総務省「住民基本調査委人口移動報告」により作成。

(注) 日本人の移動者の結果を表したもの。東京圏は東京都、神奈川県、埼玉県及び千葉県、名古屋圏は愛知県、岐阜県及び三重県、大阪圏は大阪府、兵庫県、京都府及び奈良県の合計であり、他道県合計は、その他の道県の合計を表す。

都道府県別の労働参加率（15歳以上男女：2020年）

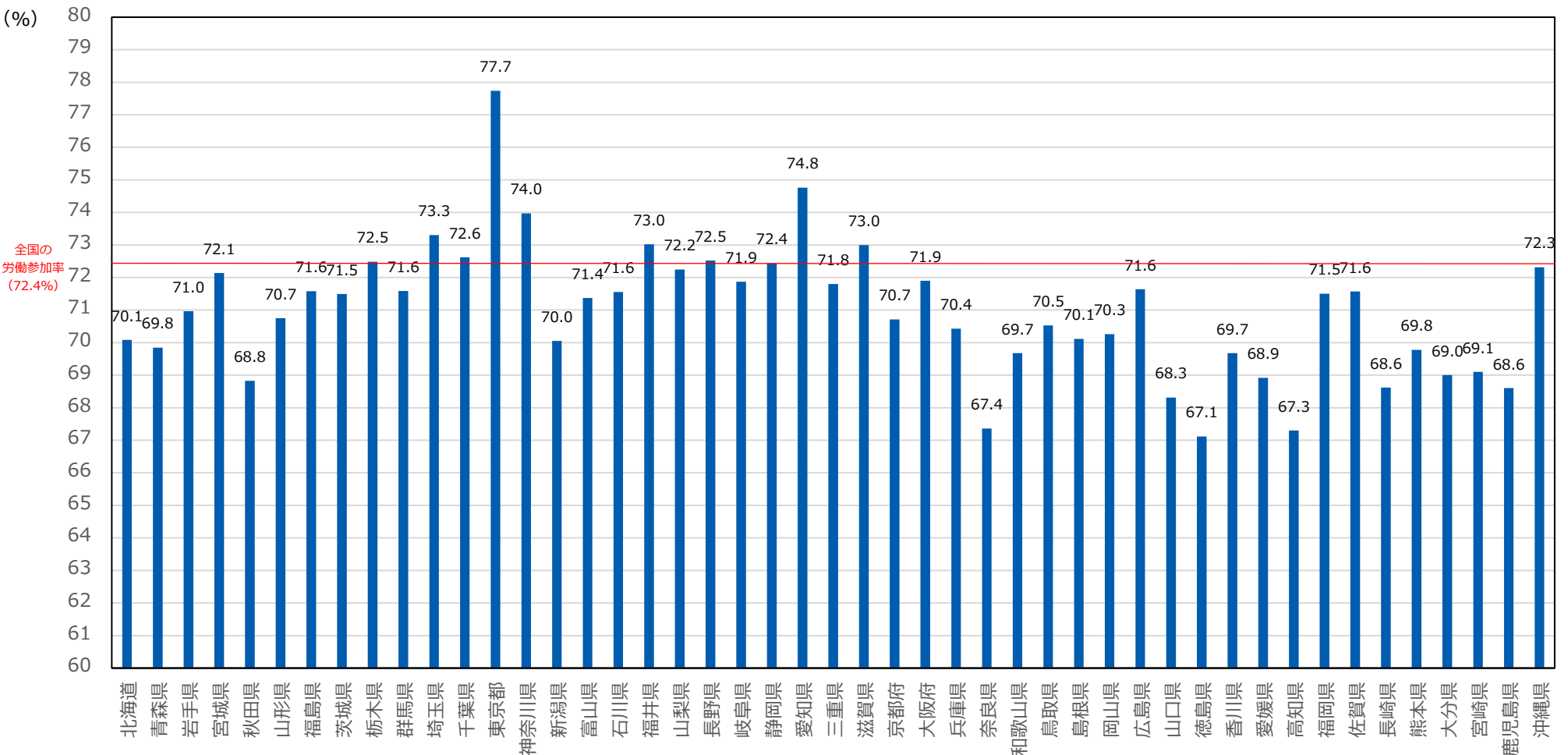
- ✓ 都道府県別に労働参加率をみると、東京都で68.7%と最も高くなっており、関東地方で比較的高い傾向にある。
- ✓ また、中部地方においても、多くの県で全国の労働参加率（62.9%）を上回っており、高い水準となっている。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

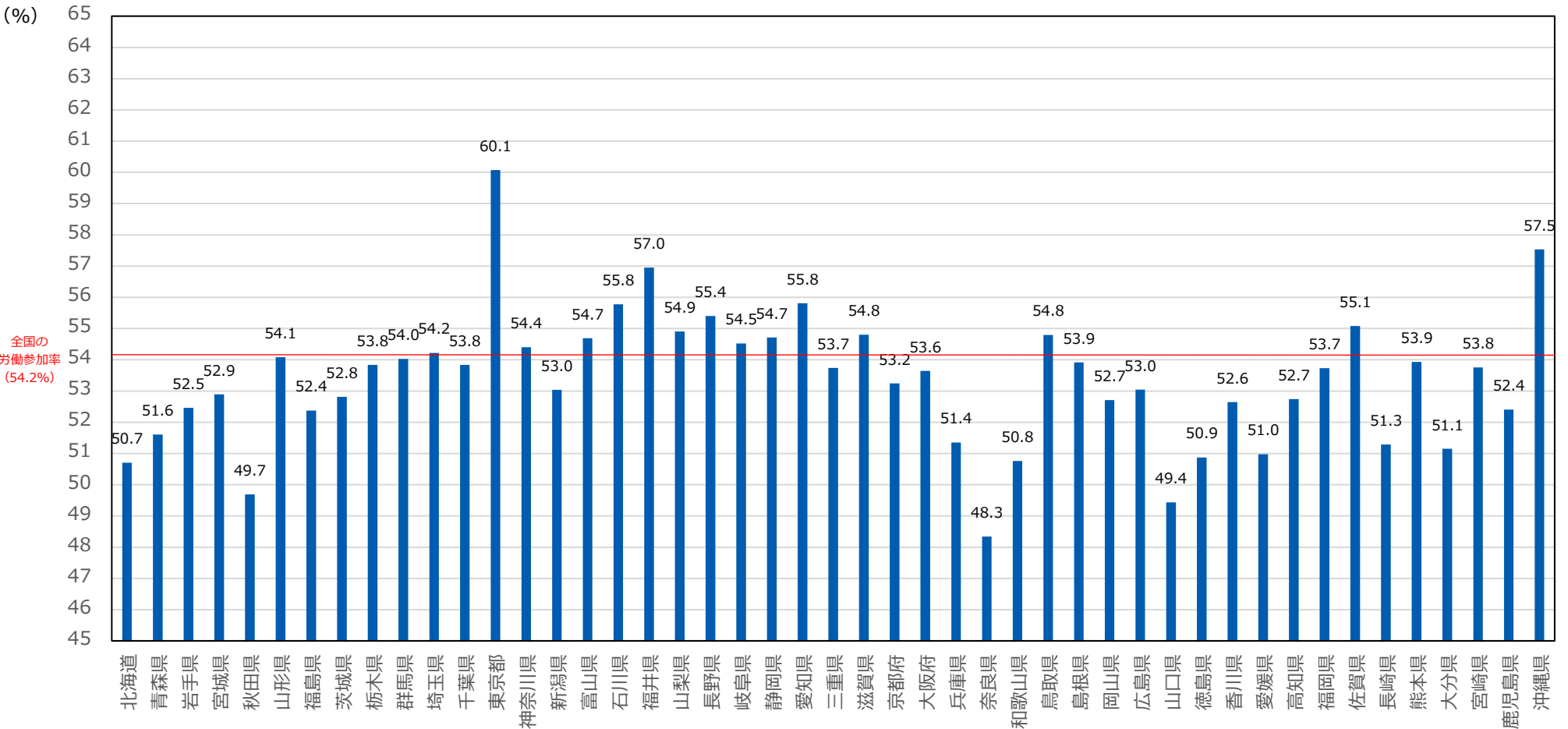
都道府県別の労働参加率（15歳以上男性：2020年）

- ✓ 男性の労働参加率をみると、全国では72.4%となっており、全国値を上回るのは、栃木県（72.5%）、埼玉県（73.3%）、千葉県（72.6%）、東京都（77.7%）、神奈川県（74.0%）、福井県（73.0%）、長野県（72.5%）、静岡県（72.4%）、愛知県（74.8%）、滋賀県（73.0%）となっている。



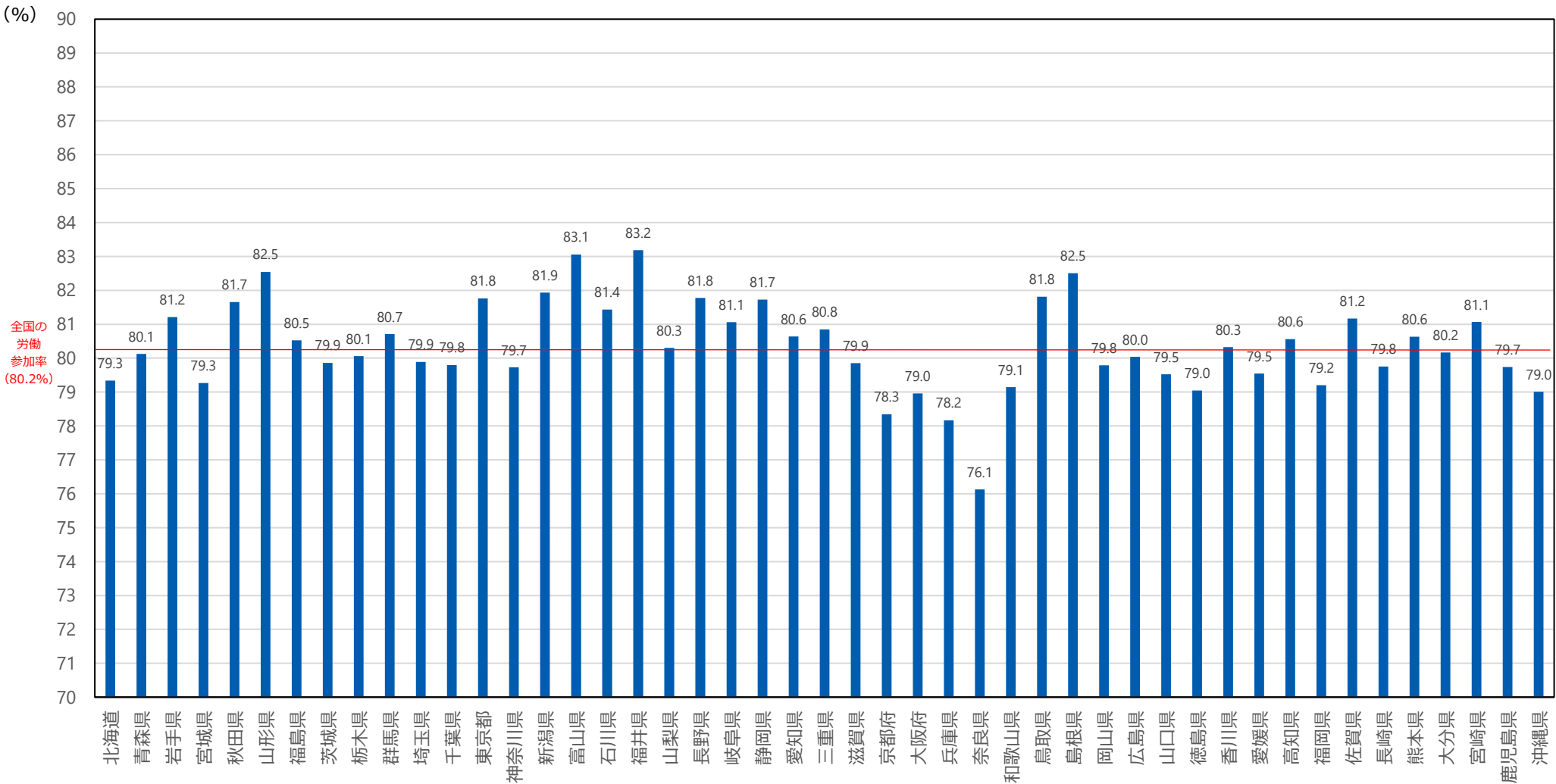
都道府県別の労働参加率（15歳以上女性：2020年）

- ✓ 女性の労働参加率をみると、全国では54.2%となっており、全国値を上回るのは、埼玉県（54.2%）、東京都（60.1%）、神奈川県（54.4%）、富山県（54.7%）、石川県（55.8%）、福井県（57.0%）、山梨県（54.9%）、長野県（55.4%）、岐阜県（54.5%）、静岡県（54.7%）、愛知県（55.8%）、滋賀県（54.8%）、鳥取県（54.8%）、佐賀県（55.1%）、沖縄県（57.5%）となっている。



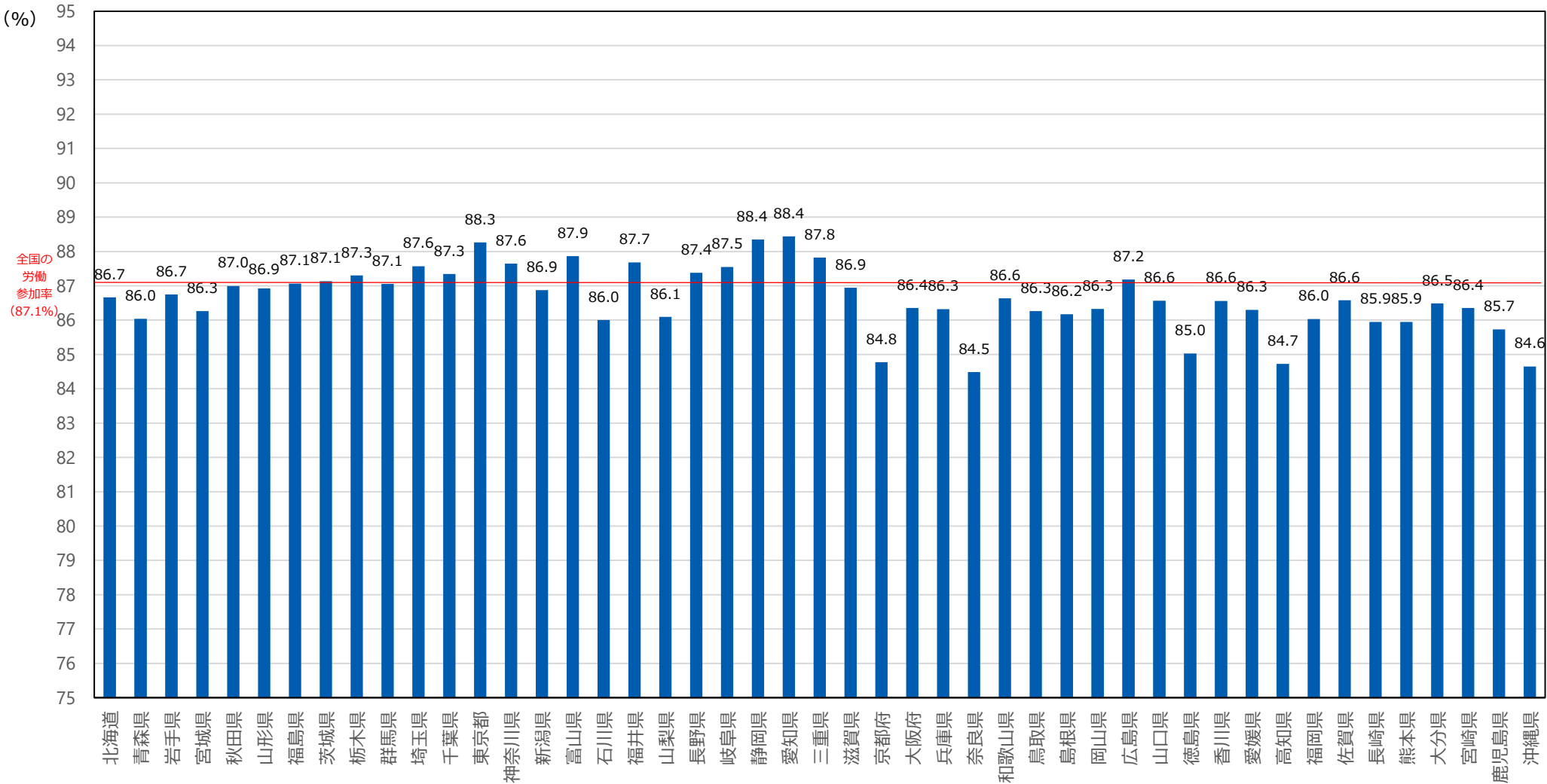
都道府県別の労働参加率（15～64歳男女：2020年）

- ✓ 15～64歳の労働参加率をみると、全国では80.2%となっており、全国値を上回る地域は、東北地方、中部地方、山陰地方で多くなっている。



都道府県別の労働参加率（15～64歳男性：2020年）

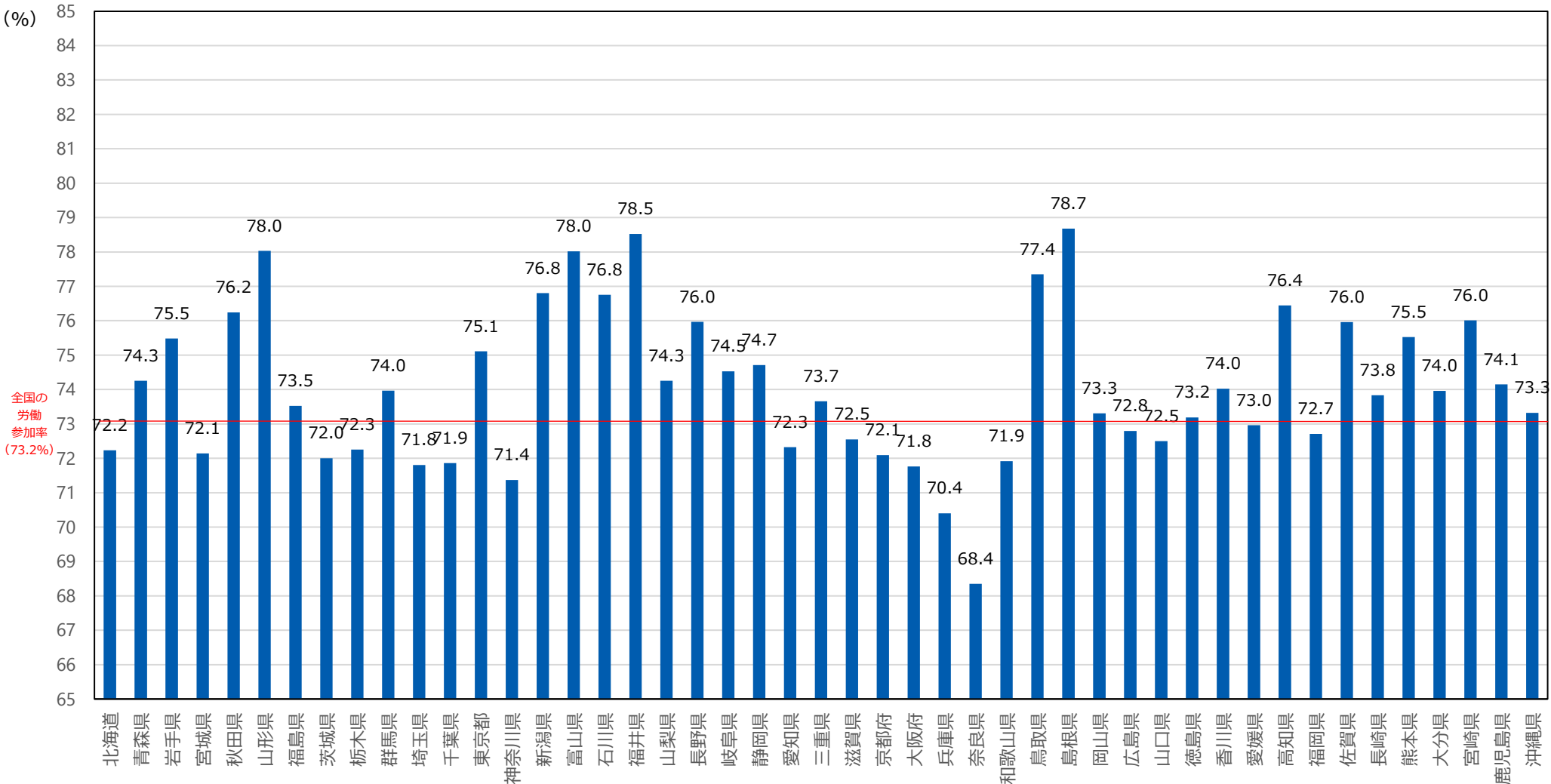
- ✓ 15～64歳の男性の労働参加率を都道府県別にみると、全ての都道府県で全国値（87.1%）の±3%の水準となっており、都道府県間の差が小さくなっているが、関東地方や東海地方で、割合が比較的高くなっている。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

都道府県別の労働参加率（15～64歳女性：2020年）

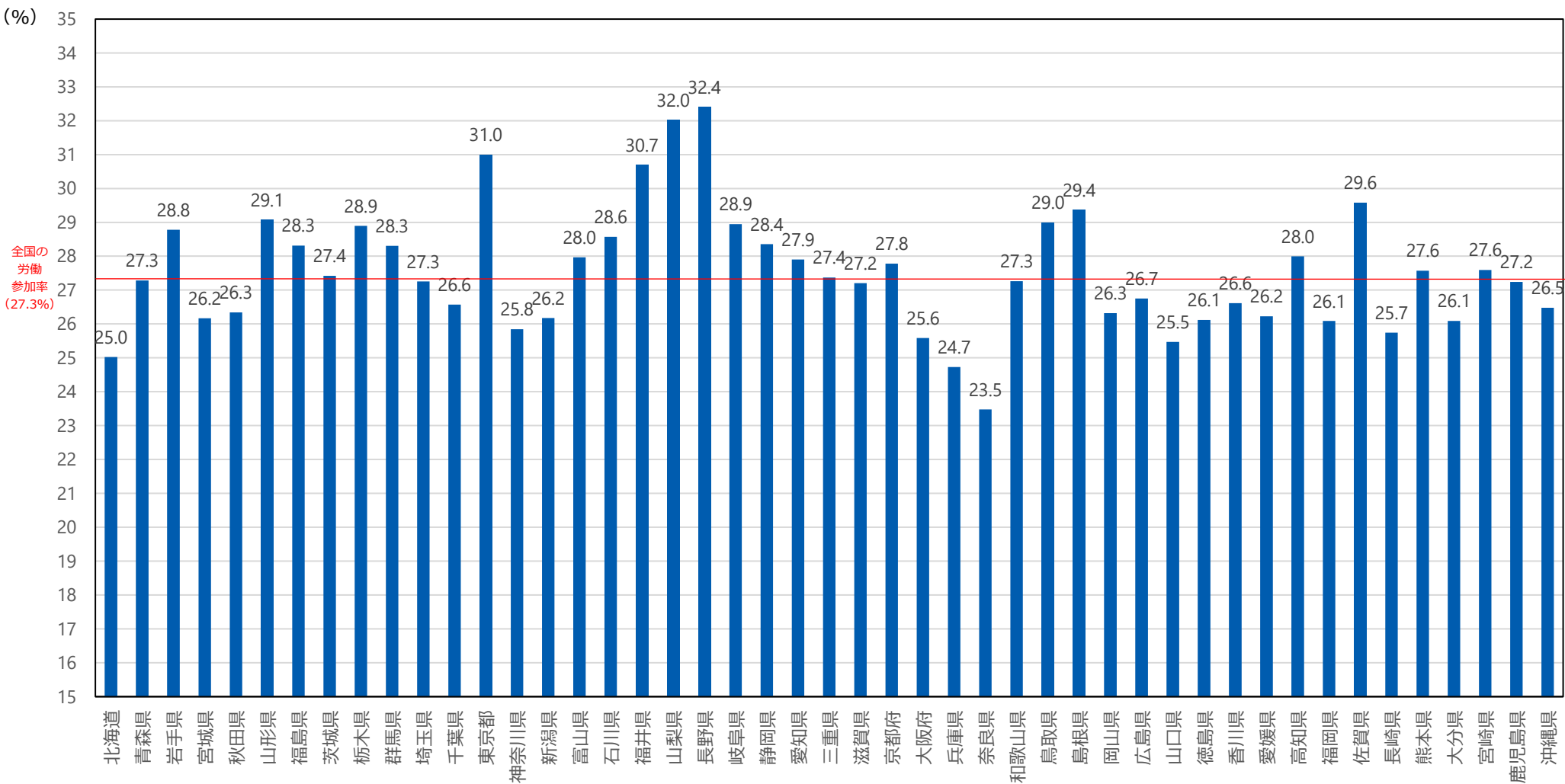
- ✓ 15～64歳の女性の労働参加率を都道府県別にみると、男性と違って都道府県間のばらつきが大きく、東北地方、中部地方、山陰地方、九州地方で全国値（73.2%）を大きく上回る地域が多い。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

都道府県別の労働参加率（65歳以上男女：2020年）

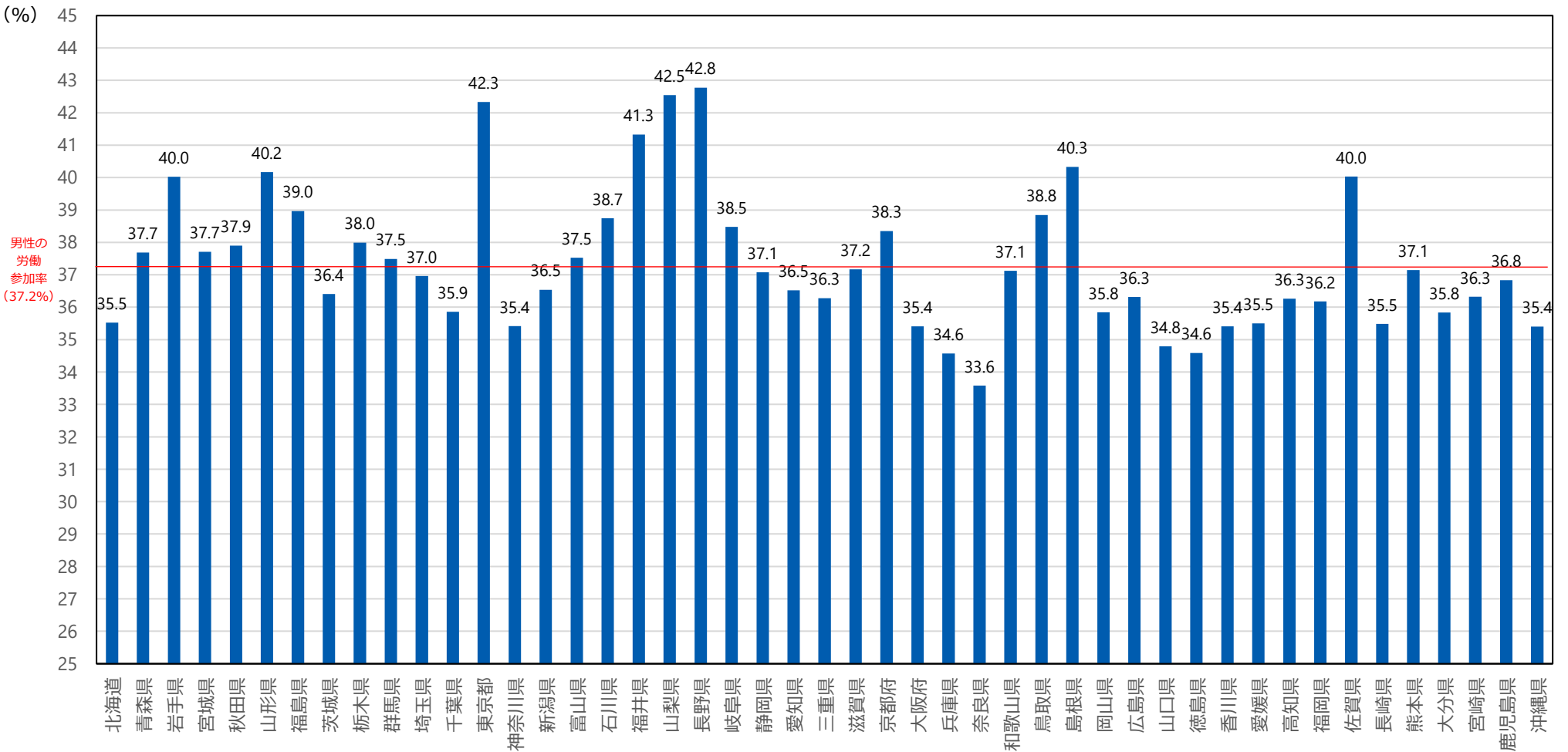
- ✓ 65歳以上の男女の労働参加率を都道府県別にみると、中部地方や山陰地方で全国の労働参加率（27.3%）を上回っている地域が多い。



(資料出所) 総務省「国勢調査」により作成。

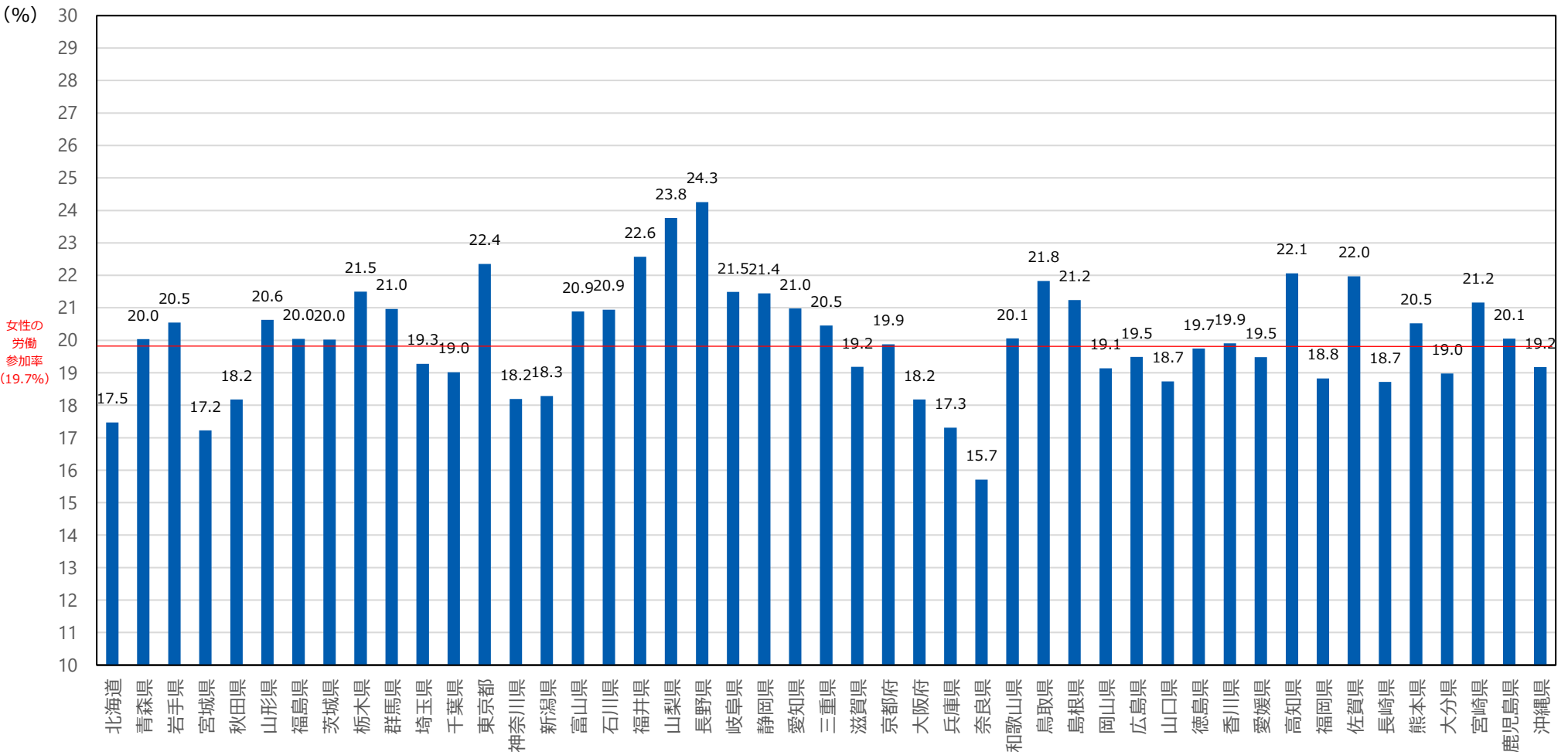
都道府県別の労働参加率（65歳以上男性：2020年）

- ✓ 65歳以上の男性の労働参加率を都道府県別にみると、全国値が37.2%であり、東北地方、中部地方、山陰地方で割合が高い地域が多い。



都道府県別の労働参加率（65歳以上女性：2020年）

- ✓ 65歳以上の女性の労働参加率を都道府県別にみると、全国値が19.7%であり、中部地方、山陰地方、九州地方で割合が高い地域が多い。



ふるさと回帰支援センター利用者の年代の推移（東京）

✓ ふるさと回帰支援センター利用者は20歳代、30歳代の若者が44.7%と半数近くを占める。

