

第1回「岩手県仕事と生活の調和推進会議」

岩手県の労働実態等

ひとつ「働き方」を変えてみよう!

カエル! ジャパン

Change! JPN 

岩手労働局

資料目次

1 正規雇用者の減少

図1	正規雇用者と非正規雇用者の推移	p	1
図2	年齢階級別非正規雇用比率の変化	p	1
図3	岩手県の男女別正規の職員・従業員の割合の推移	p	1
図4	岩手県の年齢階級、雇用形態別雇用者の構成比	p	2
図5	有配偶者の占める割合(男性 2002年)	p	3

2 進む少子化

図6	出生数及び合計特殊出生率	p	4
図7	岩手県人口の推移	p	4
図8	岩手県人口の自然増減の推移	p	4
図9	岩手県の年齢構成の推移	p	5
図10	岩手県の人口ピラミッド	p	5

3 労働時間の二極化

図11	年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)	p	6
図12	就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移	p	6
図13	平成18年の都道府県別年間総実労働時間(事業所規模30人以上)	p	7
図14	年間総実労働時間の推移(全国・岩手県)	p	8
図15	平成18年の業種別年間総実労働時間(全国・岩手県)	p	9
図16	労働時間ごとの雇用者数	p	10
図17	男性有業者・平日の活動生活時間	p	11

4 ライフスタイルの変化

図18	女性の働き方に関する考え方(女性)	p	12
図19	「女性が職業をもつ」ことについて(女性)岩手県	p	12
図20	共働き等世帯数の推移	p	13

5	仕事と育児の二者択一		
図2.1	育児休業取得率	p 14
図2.2	育児休業・子の看護休暇取得者(岩手県)	p 14
図2.3	第1子出産前後の女性の就業状況の変化	p 15
図2.4	両立が難しかった理由	p 16
図2.5	家族の状況として最も必要なこと	p 17
図2.6	職場の環境・制度として最も重要なこと	p 17
図2.7	6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)	p 18
図2.8	父親の子育ての優先度	p 18
図2.9	従業者の子育て支援に対する取り組みの推移	p 19
図3.0	従業者の子育て支援に対する取り組みの内容	p 19
図3.1	男女共同参画社会の形成の推進状況(H19年度)	p 19
図3.1の2	次世代育成支援法に基づく「一般事業主行動計画」の届出状況	p 20
図3.1の3	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	p 21
6	休暇		
図3.2	労働者1人平均年次有給休暇の推移(調査産業計、企業規模30人以上)	p 22
図3.3	年次有給休暇の取得へのためらい	p 23
図3.4	特別な休暇制度導入企業の割合	p 24

1 正規雇用者の減少

(1) 全国的に見ても、正規雇用者は減少傾向(図1、2)にあり、その傾向は、岩手県内においても同様の傾向にある(図3)。

図1 正規雇用者と非正規雇用者の推移

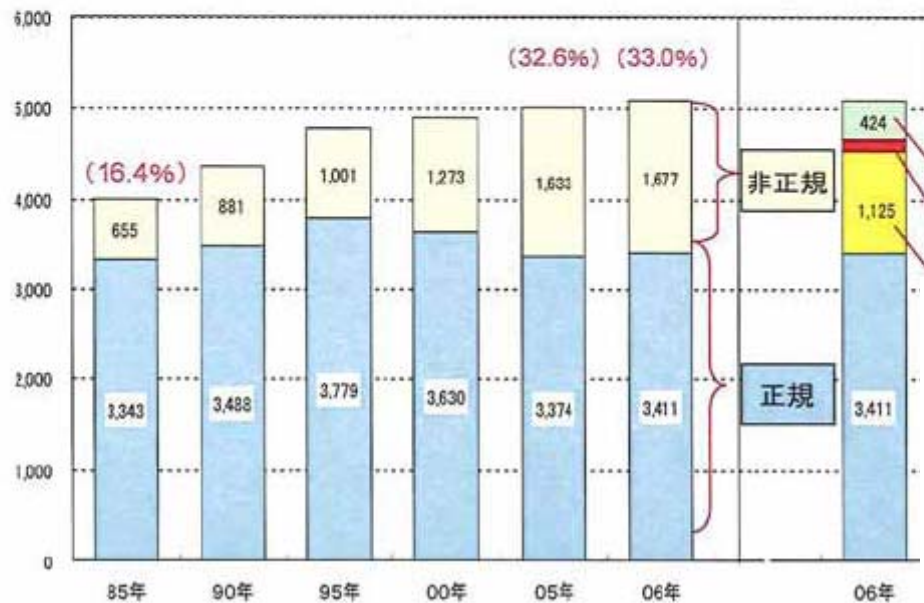
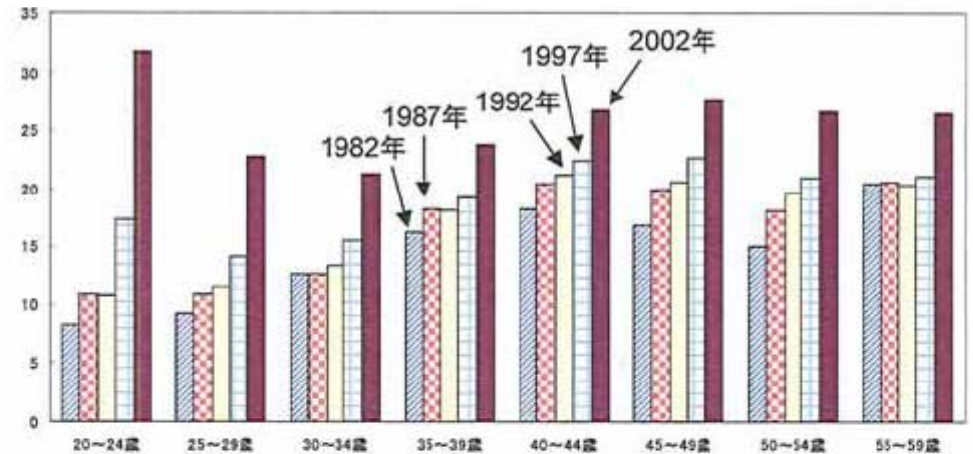


図2 年齢階級別非正規雇用比率の変化



(資料)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特別集(注)非正規雇用比率は、雇用者に占める非正規雇用者の割合。在学者を除く。

契約社員・嘱託・その他
派遣社員

図3 岩手県の男女別正規の職員・従業員の割合の推移

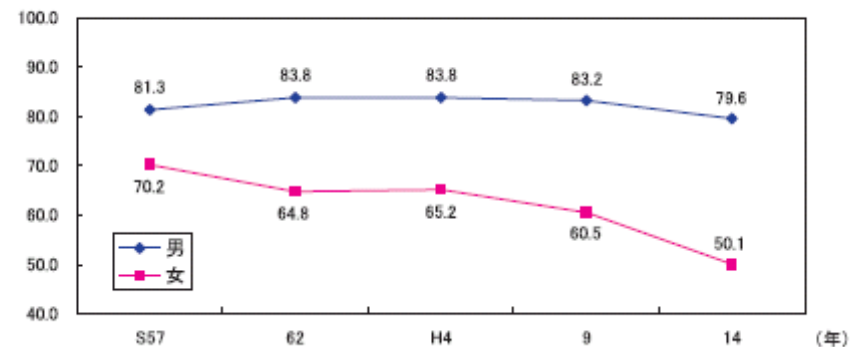
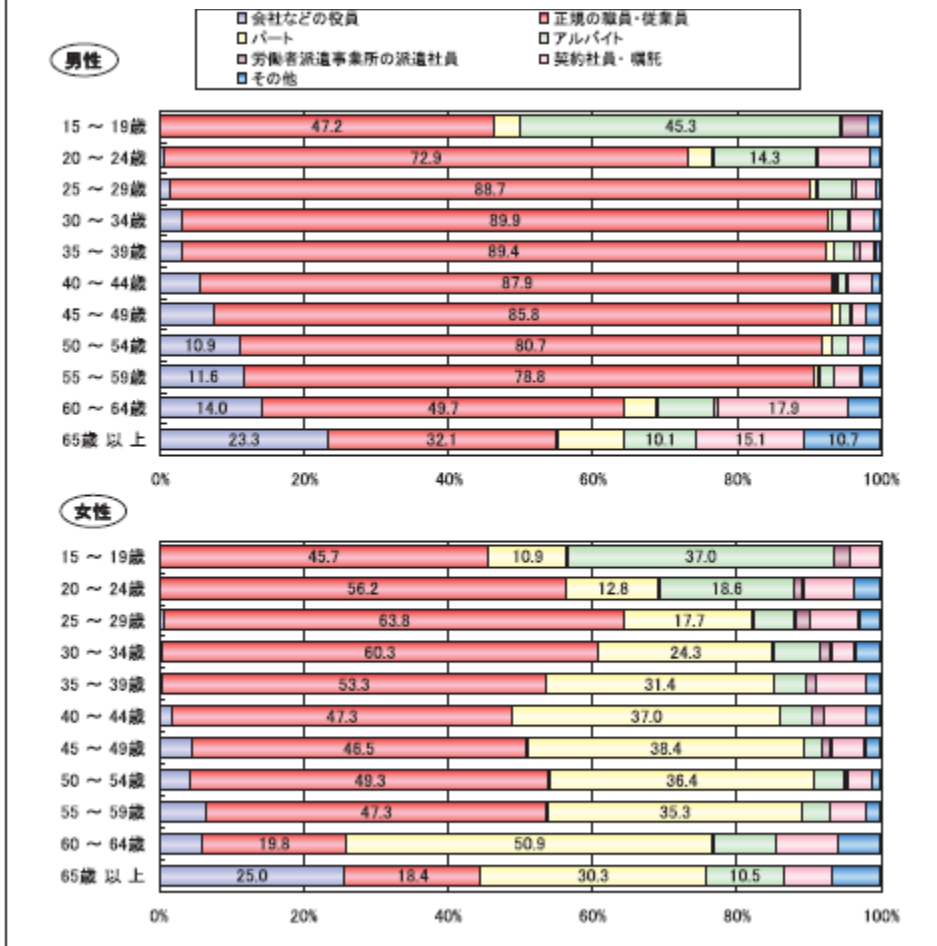


図4 岩手県の年齢階級、雇用形態別雇用者の構成比

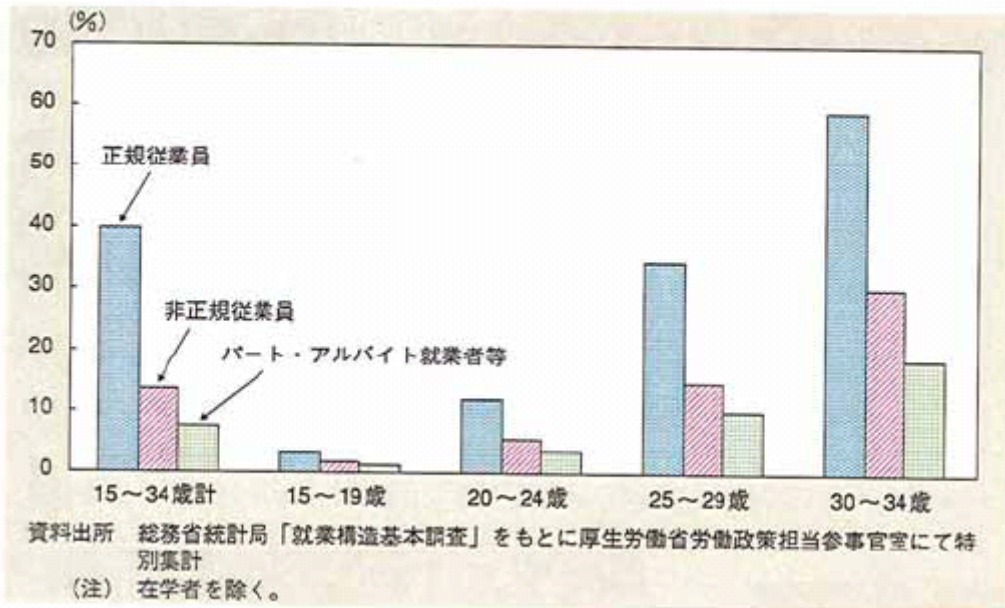


以上資料：総務省「就業構造基本調査」（平成14年）

1 正規雇用者の減少

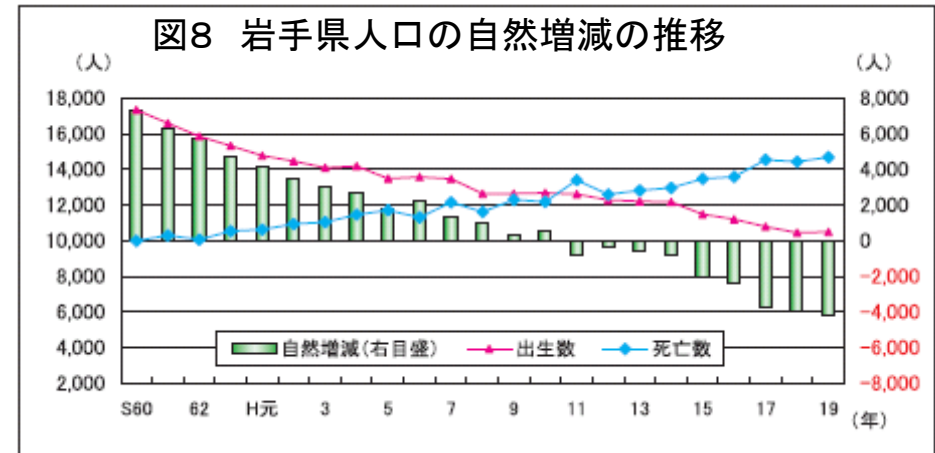
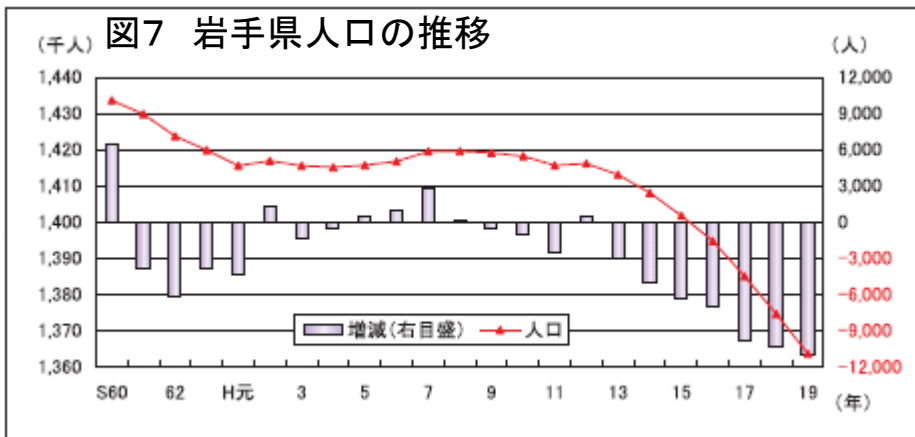
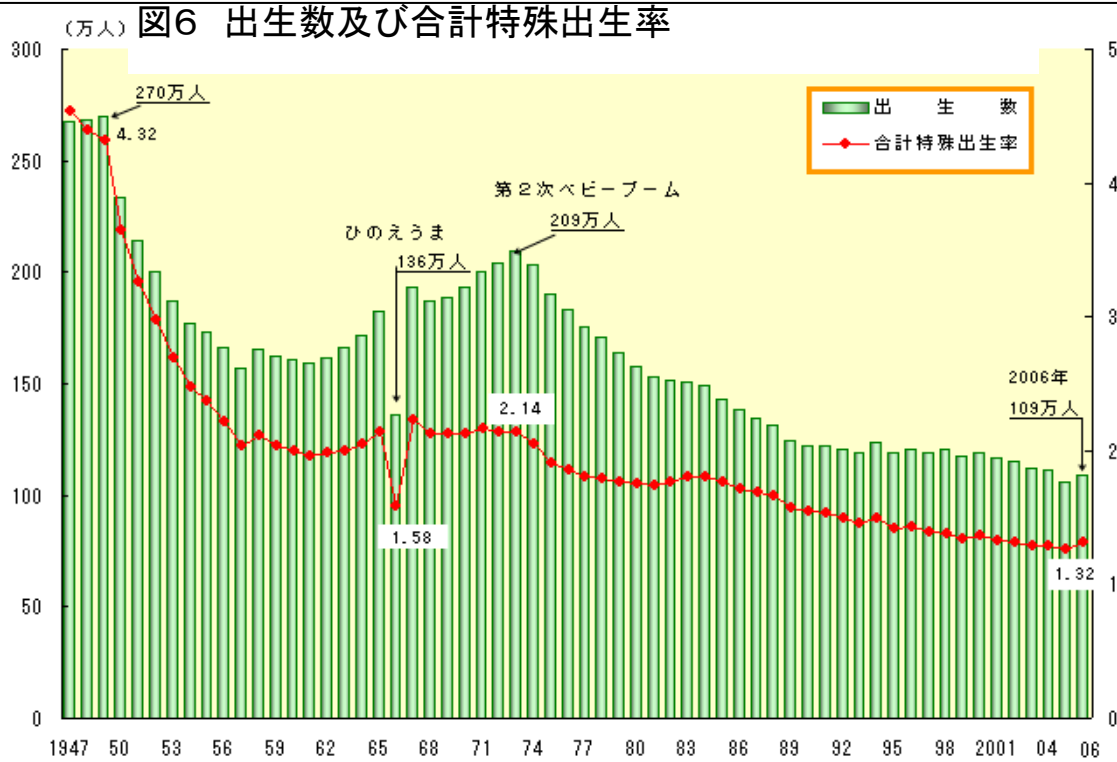
(2) 非正規社員の有配偶率は、正社員に比べ低くなっており、正社員以外の増加による少子化の加速が懸念される(図5)。

図5 有配偶者の占める割合(男性 2002年)



2 進む少子化

(1) 少子化が進み(図6)、県内においては平成10年以降、死亡数が出生数を上回り人口が自然減となっている(図7、8)。

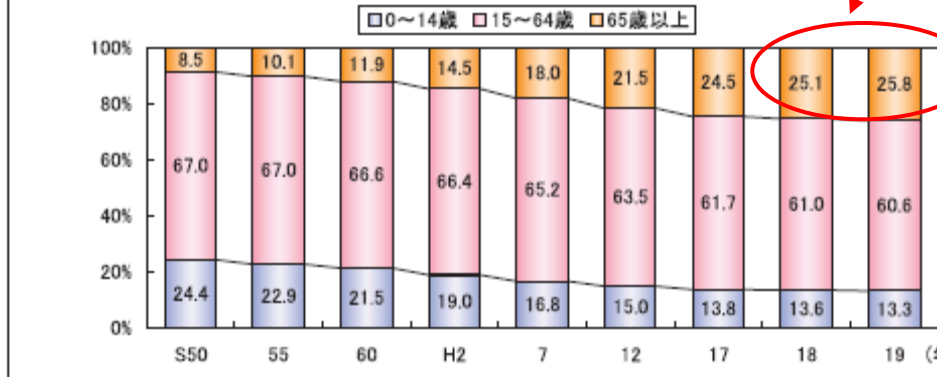


2 進む少子化

(2) 県内においては65歳以上の人口の割合が一貫して拡大している(図9、10)

拡大している。

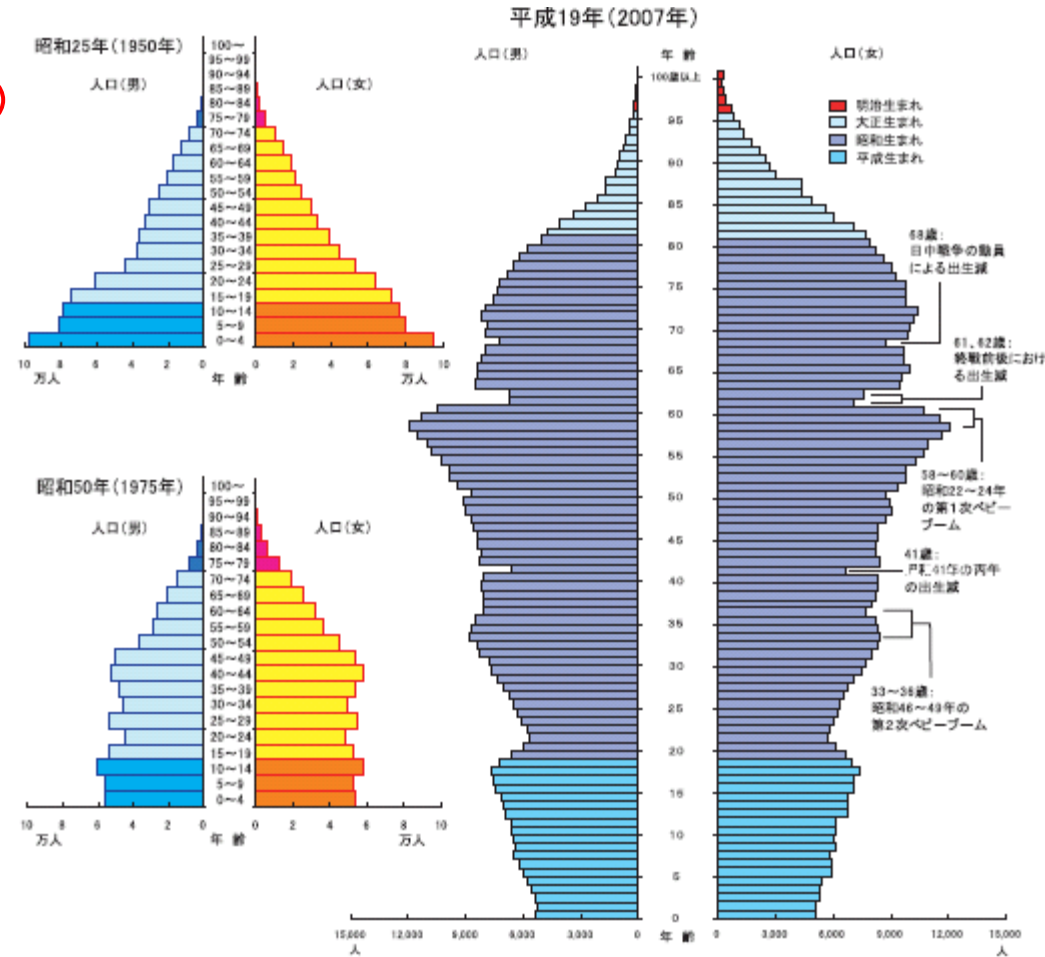
図9 岩手県の年齢構成の推移



注：総数に年齢不詳を含むため、合計は100にならない場合がある。

資料：総務省「国勢調査」、平成18,19年は県総合政策室「岩手県人口移動報告年報」

図10 岩手県の人口ピラミッド



資料：総務省「国勢調査報告」、県総合政策室「岩手県人口移動報告年報」

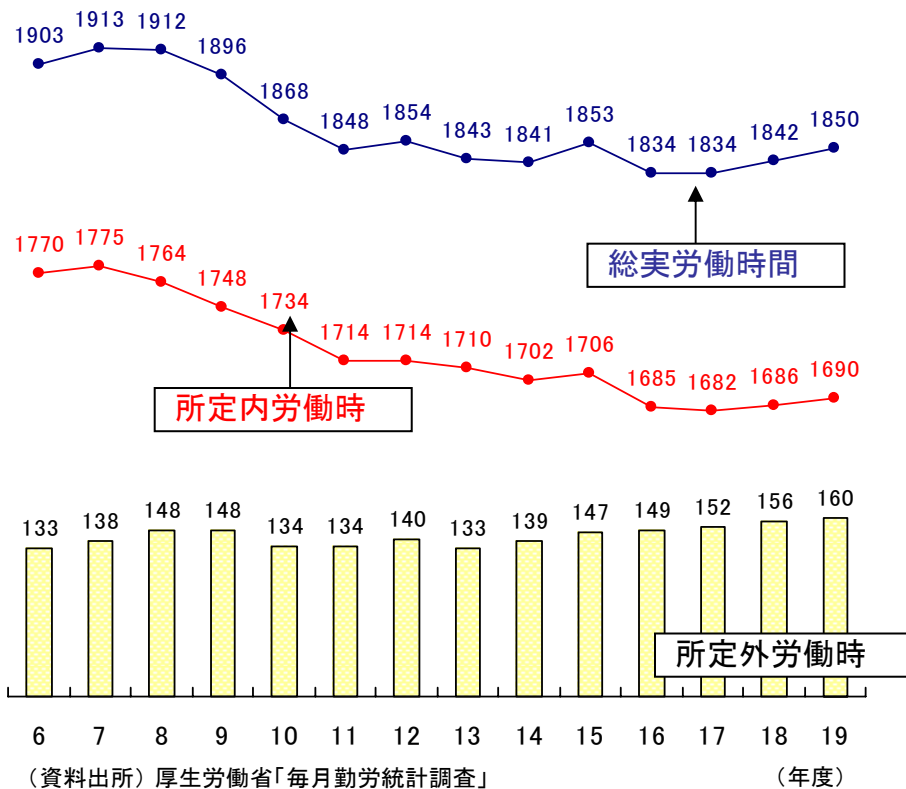
3 労働時間の二極化

(1) 総労働時間の推移

近年、労働者平均では、労働時間は減少してきたが(図11)、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間数は横ばいの状況(図12)。

図11

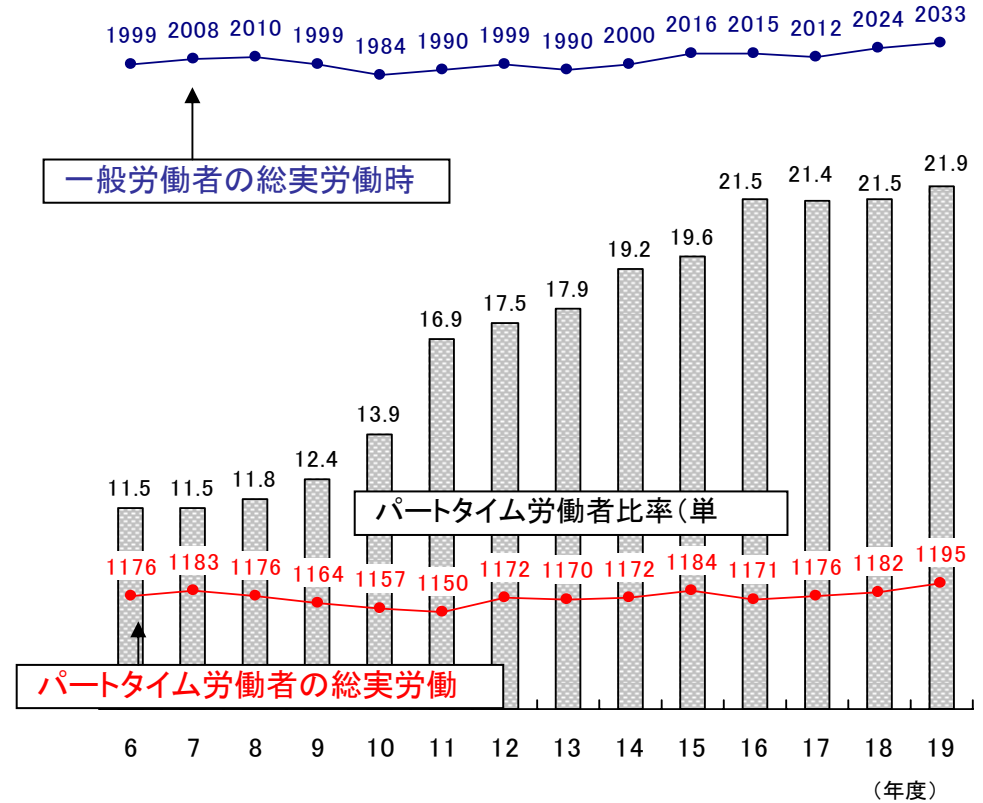
年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

図12

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

3 労働時間の二極化

(2) 県内の総労働時間

岩手県の総実労働時間は全国で一番いという状況にある(図13)。

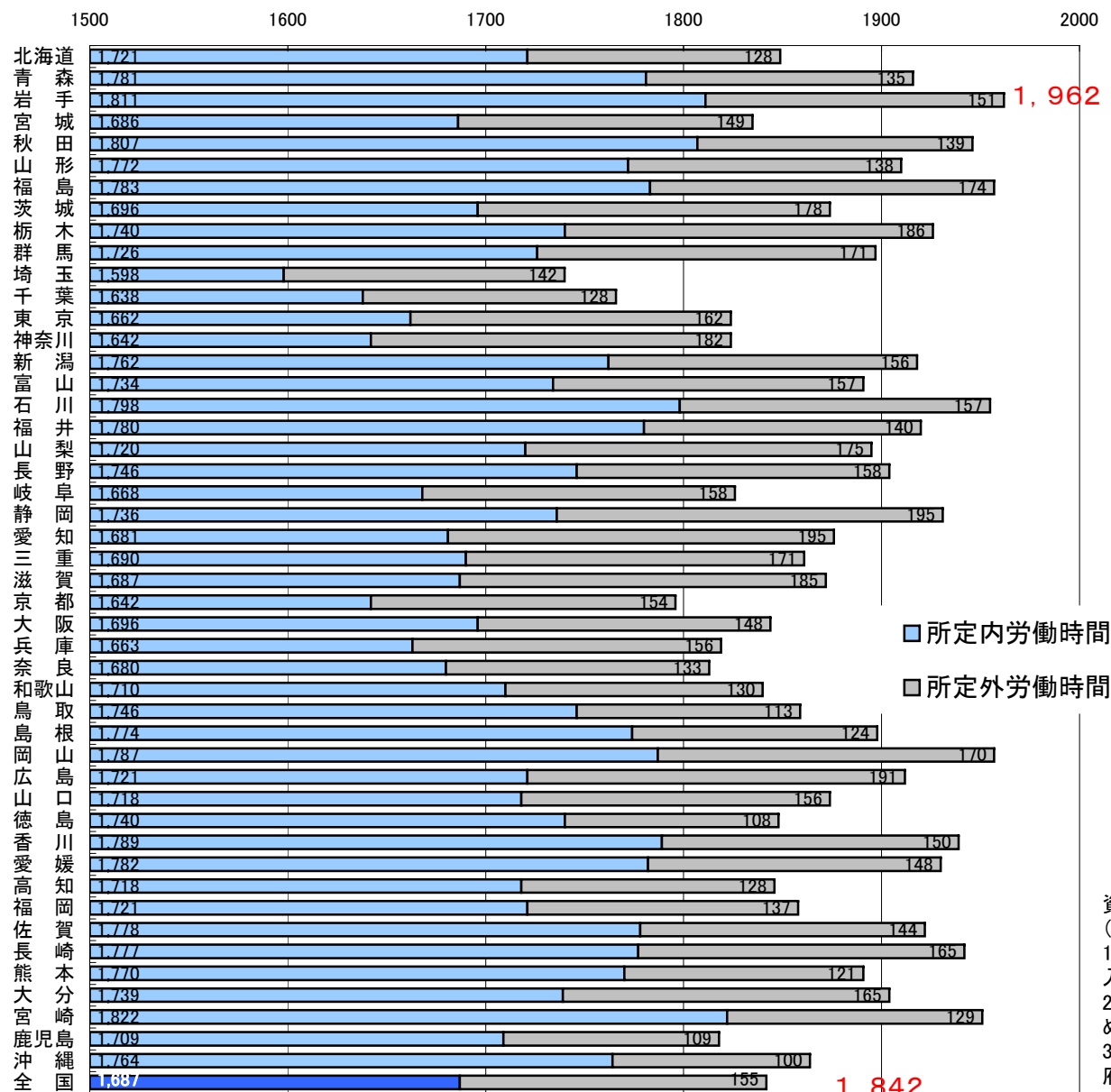


図13 平成18年の都道府県別年間総実労働時間(事業所規模30人以上)

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

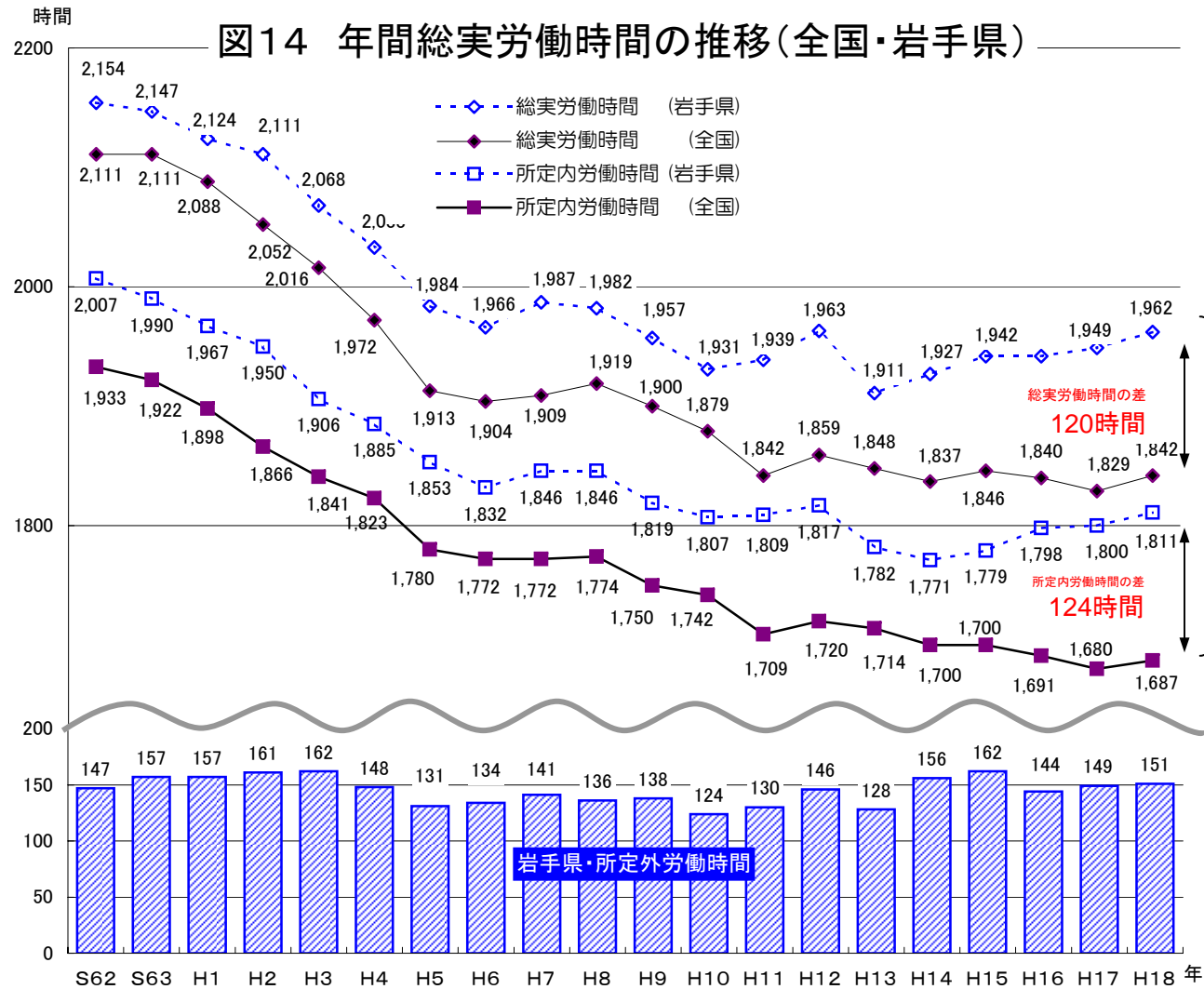
(注)

1. 数値は、年平均月間労働時間を12倍し、少数点以下第1位を四捨五入したものである。
2. 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。
3. 全国の数値は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均ではない。

3 労働時間の二極化

(3) 県内の総労働時間の推移

岩手県内の総実労働時間が全国で一番い要因としては、所定内の労働時間が長いことが考えられる(図14)。



所定内労働時間の全国との差が、そのまま総実労働時間の全国との差となっている。

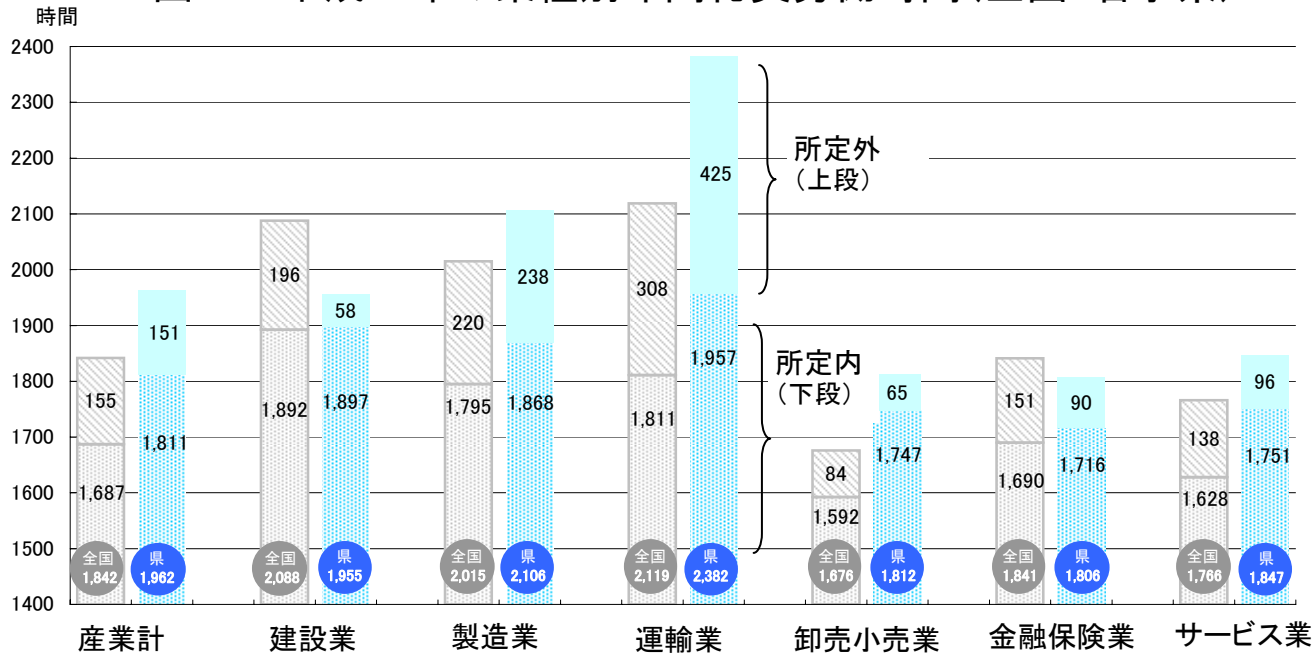
■資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」(調査産業計・規模30人以上)

3 労働時間の二極化

(4) 業種別年間総実労働時間

岩手県内では、運輸業の年間総実労働時間が長くなっており(図15)、県内の面積が広いことが要因の一つと考えられる。

図15 平成18年の業種別年間総実労働時間(全国・岩手県)



■資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)

3 労働時間の二極化

(5) 長短の二極化

週の労働時間が「35時間未満の者」及び「60時間以上の者」の全体に占める割合がともに増加する一方、「35時間以上60時間未満の者」の割合が減少し、「労働時間分布の長短二極化」がみられ、特に、30代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高い(図16)。

図16 労働時間ごとの雇用者数

	平成5年	平成18年	差
週35時間未満の者	929万人	1205万人	+276万人
	18.2%	22.5%	+4.3ポイント
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3553万人	▲72万人
	71.1%	66.4%	▲4.7ポイント
週60時間以上の者	540万人	580万人	+40万人
	10.6%	10.8%	+0.2ポイント
合計	5099万人	5353万人	+254万人

労働時間分布の長短二極化

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成5年	平成18年	差
週60時間以上の者	153万人	188万人	+46万人
	20.3%	21.7%	+1.4ポイント

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

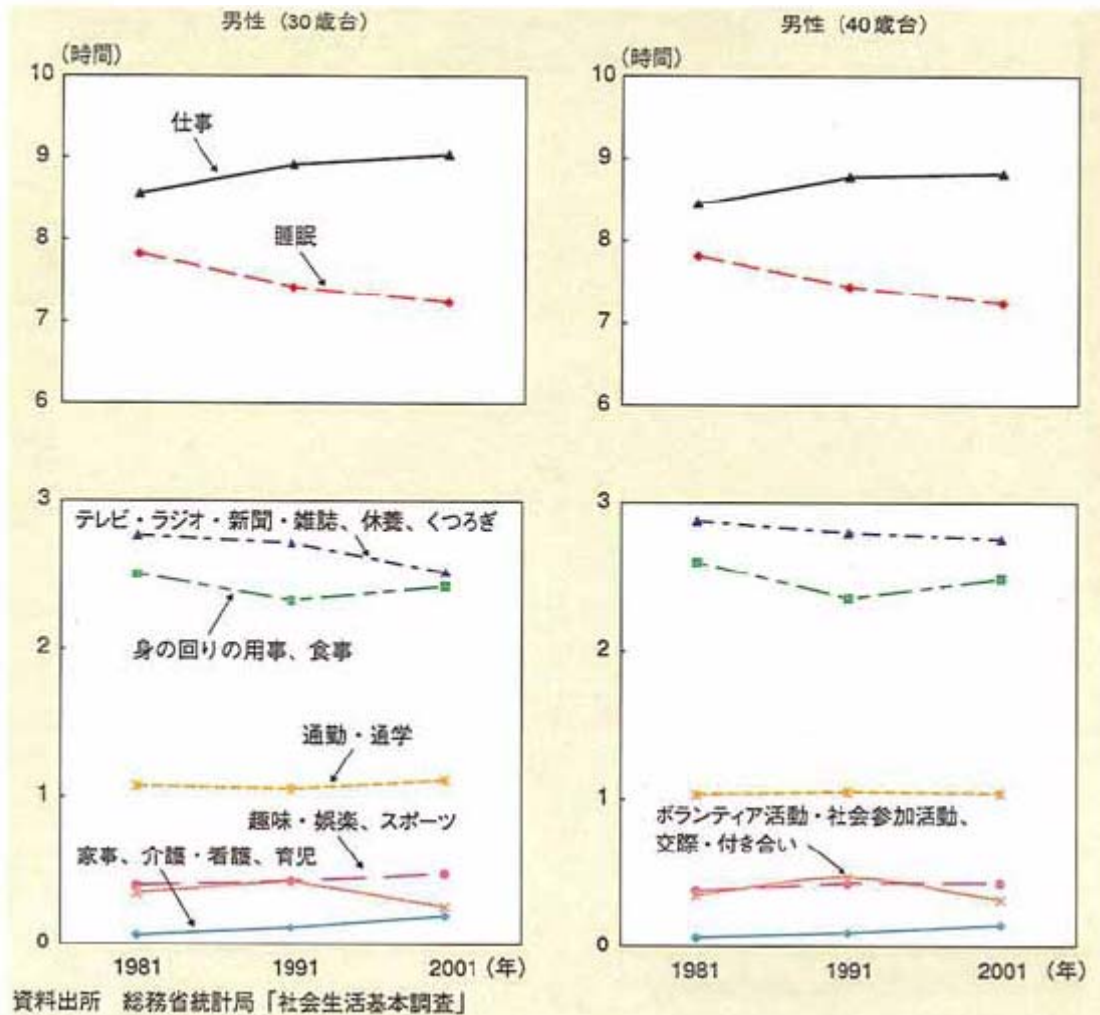
(注) 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

3 労働時間の二極化

(6) 男性有業者・平日の活動別生活時間

30歳代、40歳代の有業者の平日の活動別生活時間をみると、ここ10年で仕事時間が増え、一方で睡眠時間、休養くつろぎの時間、交際・つき合い等の時間が減少している。仕事以外の時間が減少している中で、家事・育児等の時間はわずかに増加している(図17)。

図17 男性有業者・平日の活動別生活時間

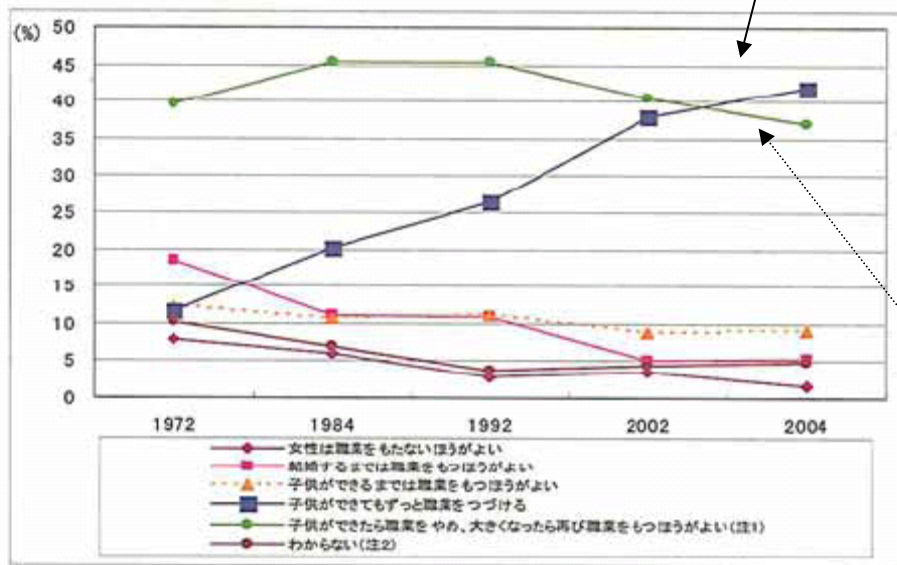


4 ライフスタイルの変化

(1) 女性の働き方に対する考え方

働き方に関する女性の考え方をみると、「子どもができてもずっと職業を続ける」が増加しており、「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持つほうが良い」も高い割合をしめている。

図18 女性の働き方に関する考え方(女性)



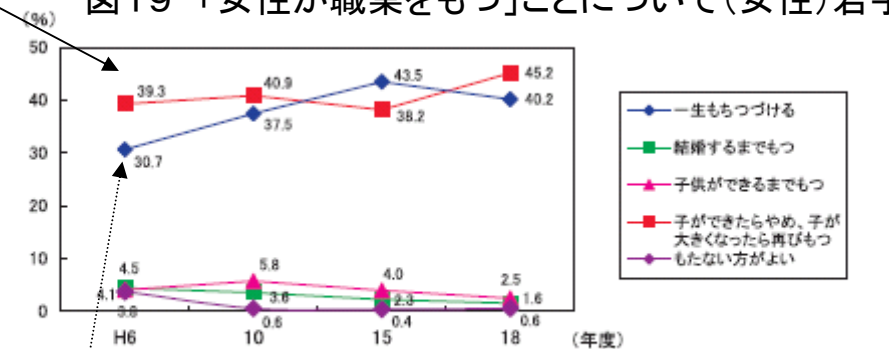
(資料)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

(注)

- 1984年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り育児が終わると再び職業をもつほうがよい」
- 1992年,2002年,2004年はその他・わからない

「子供ができてもずっと職業を続ける(一生もちつづける)」が増加している。

図19 「女性が職業をもつ」ことについて(女性)岩手県



注: 「その他」、「わからない」及び無回答を除く。

【料: 県環境生活部「男女が共に支える社会に関する意識調査」】

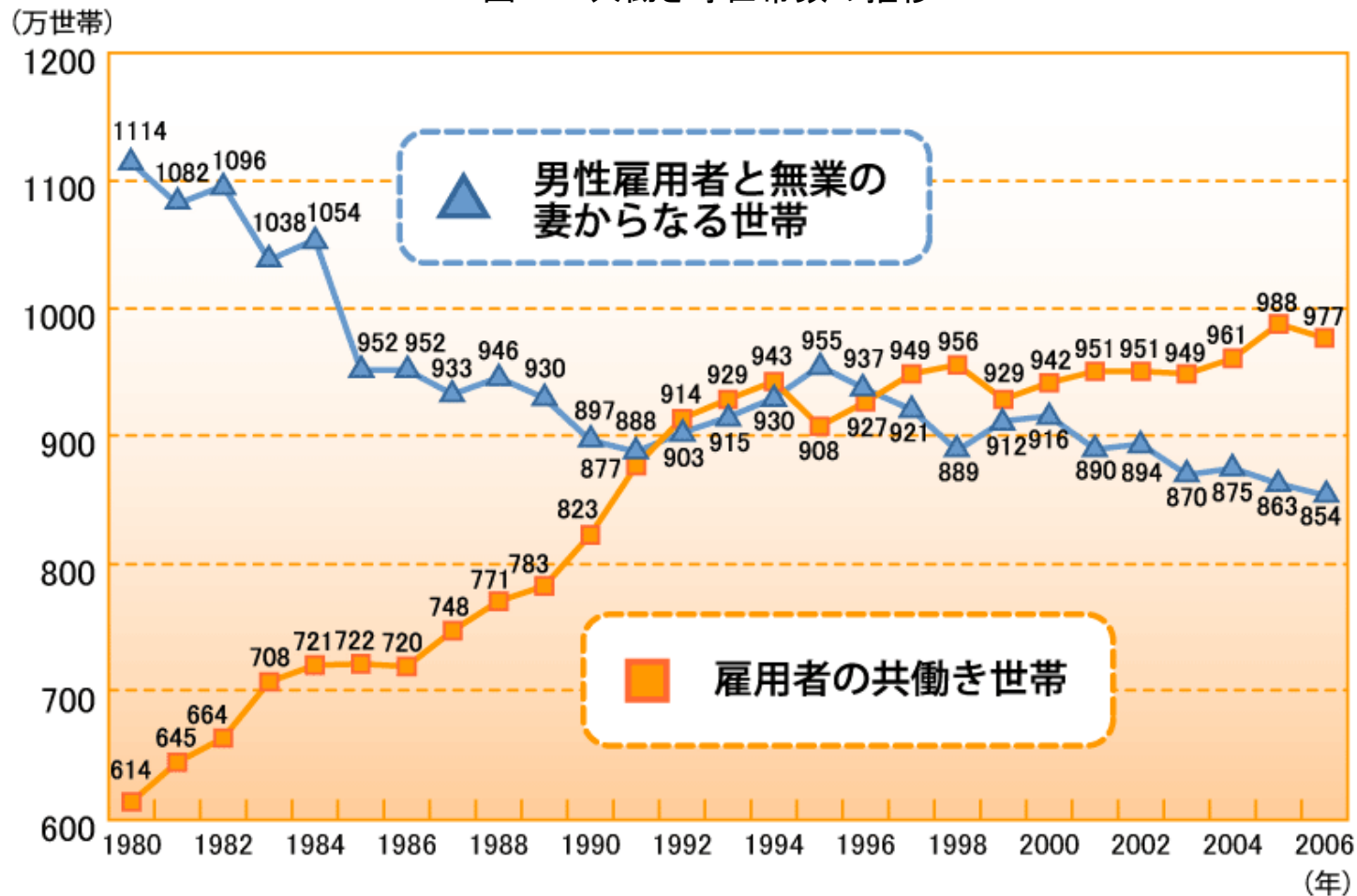
「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうが良い」についても高い割合。

4 ライフスタイルの変化

(2) 共働き世帯の増加

共働き世帯が増加し、現在では雇用者世帯の過半数を占めている(図20)。

図20 共働き等世帯数の推移



■ 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年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

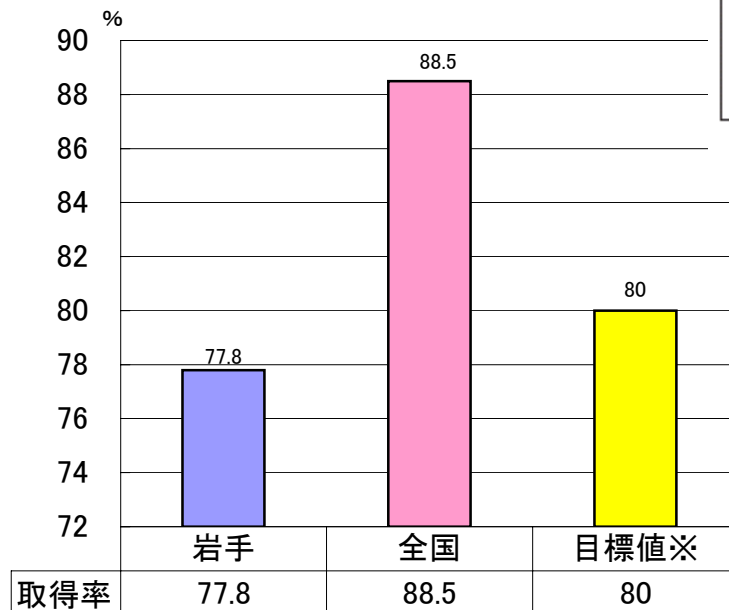
5 仕事と育児の二者択一

(1) 育児休業の取得

育児休業を利用する女性は増えているものの、男性の取得率は、低調である(図21、22)。

図21 育児休業取得率

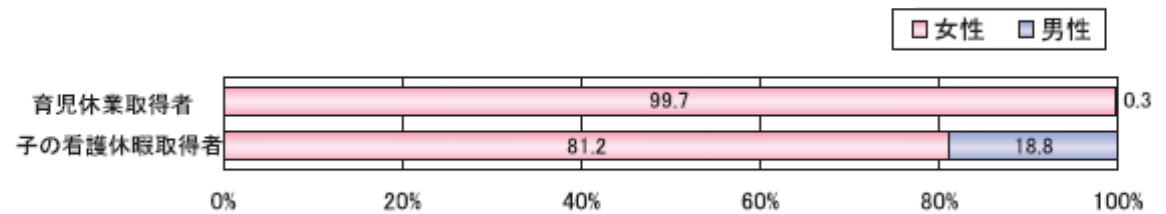
【女性】



【男性】

	岩手	全国	目標値※
取得率 (%)	1.1	0.6	10

図22 育児休業・子の看護休暇取得者(岩手県)



資料：県商工労働観光部「平成18年度労働条件等実態調査」

※目標値とは？

「子育てと仕事の両立支援」をより一層推進するために「子ども・子育て応援プラン」で定められた社会全体としての目標値。

希望する者が安心して育児休業を取得できる職場環境となるよう、

- ① 育児休業取得者率 男性10%、女性80%
- ② 小学校就学前の子を育てる労働者に対する勤務時間短縮等の措置普及率25%とされている。

資料出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査結果概要」
岩手県商工労働観光部「平成18年度労働条件等実態調査報告書」

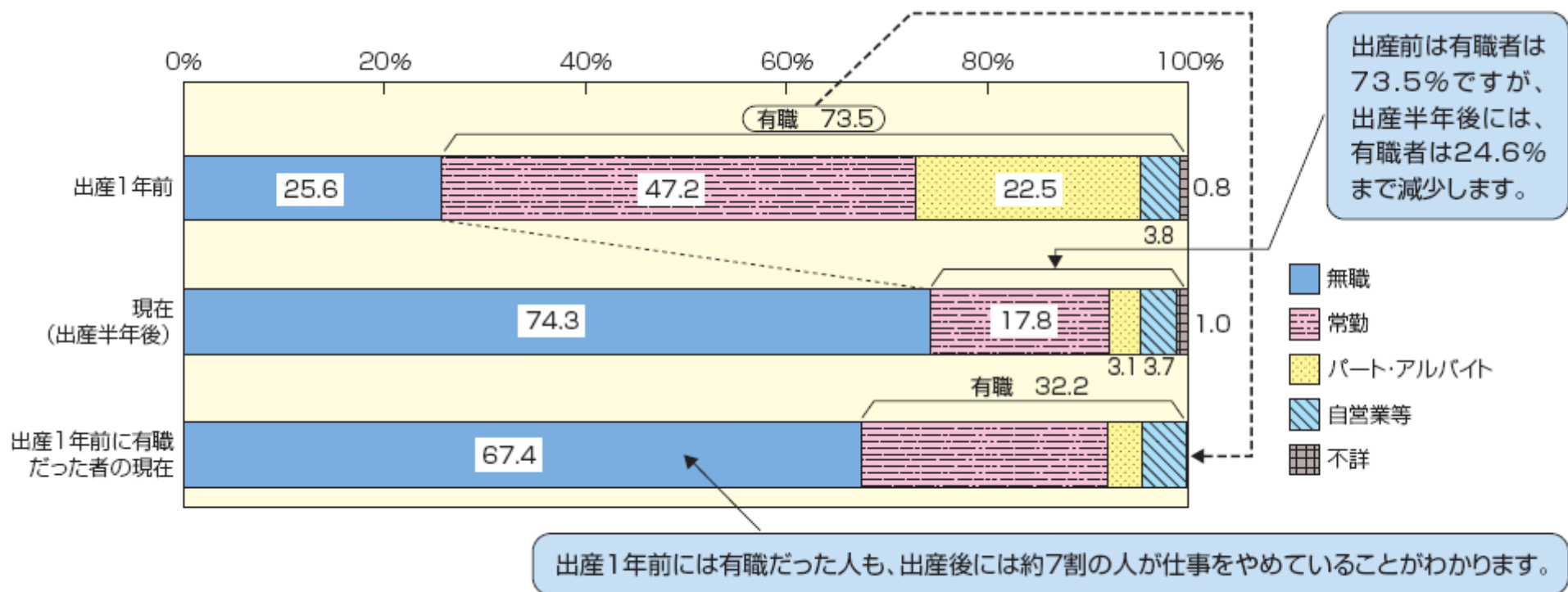
(注) 全国は本社において常用労働者30人以上の企業を対象としているが、岩手は常用労働者30人未満を含む事業所が対象

5 仕事と育児の二者択一

(2) 出産前後の就業状況

育児休業を利用する女性は増えているものの、第1子出産前後の継続就業率は上がっていない。この結果、出産1年前に有職であった女性の7割が出産6ヶ月後には離職している(図23)。

図23 第1子出産前後の女性の就業状況の変化



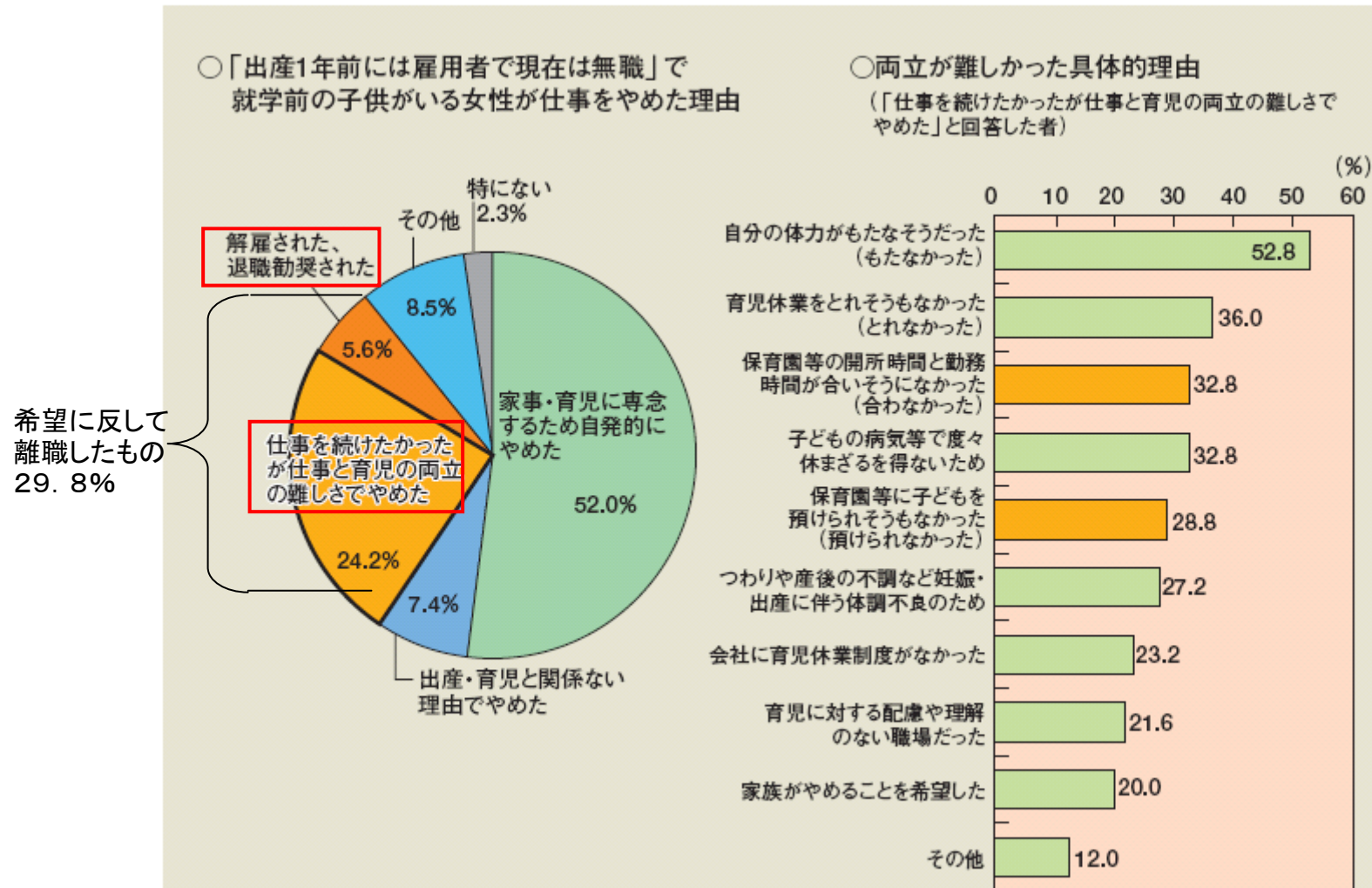
(備考) 厚生労働省「第1回21世紀出世縦断調査」(平成13年度)

5 仕事と育児の二者択一

(3) 仕事と育児の両立

出産1年前に有職であった女性の7割が出産6ヶ月後には離職し、その約3割は希望に反して離職している(図24)。

図24 両立が難しかった理由



資料：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

5 仕事と育児の二者択一

(4) 子育てしながら働くために必要な環境(その1)

家族の状況として女性が最も必要と考えているのは、「配偶者が平日も家事・育児に協力してくれること」となっている。
職場の環境・制度としては、「子どもの病気などの時に休みがとれる」、「フレックスタイム制度」、「在宅勤務など柔軟な働き方ができる」などが多くあげられている(図25、26)。

図25 家族の状況として最も必要なこと

:単数回答 n=3100

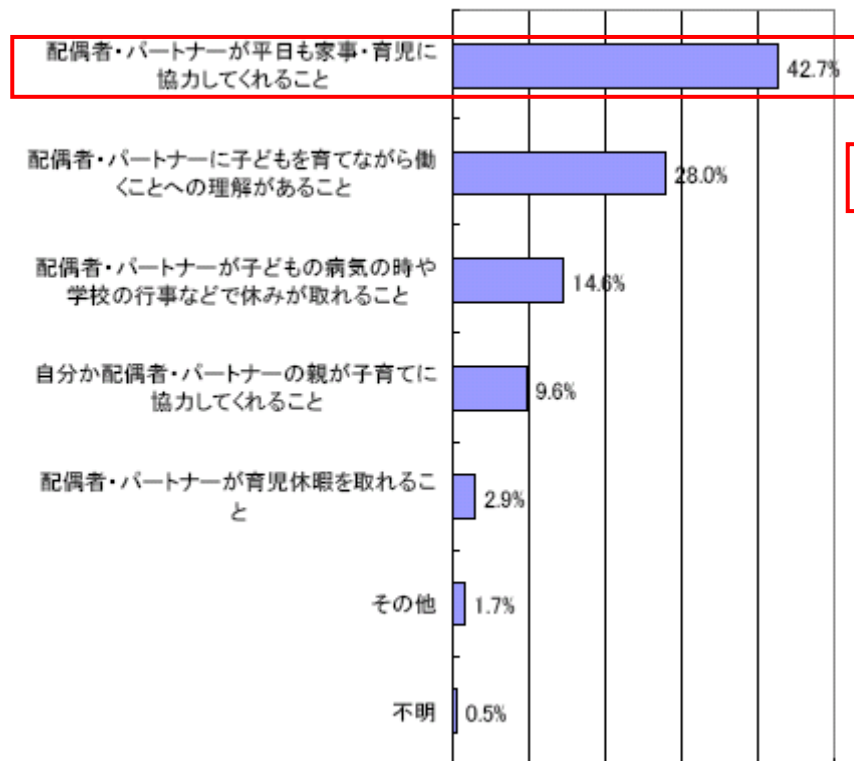
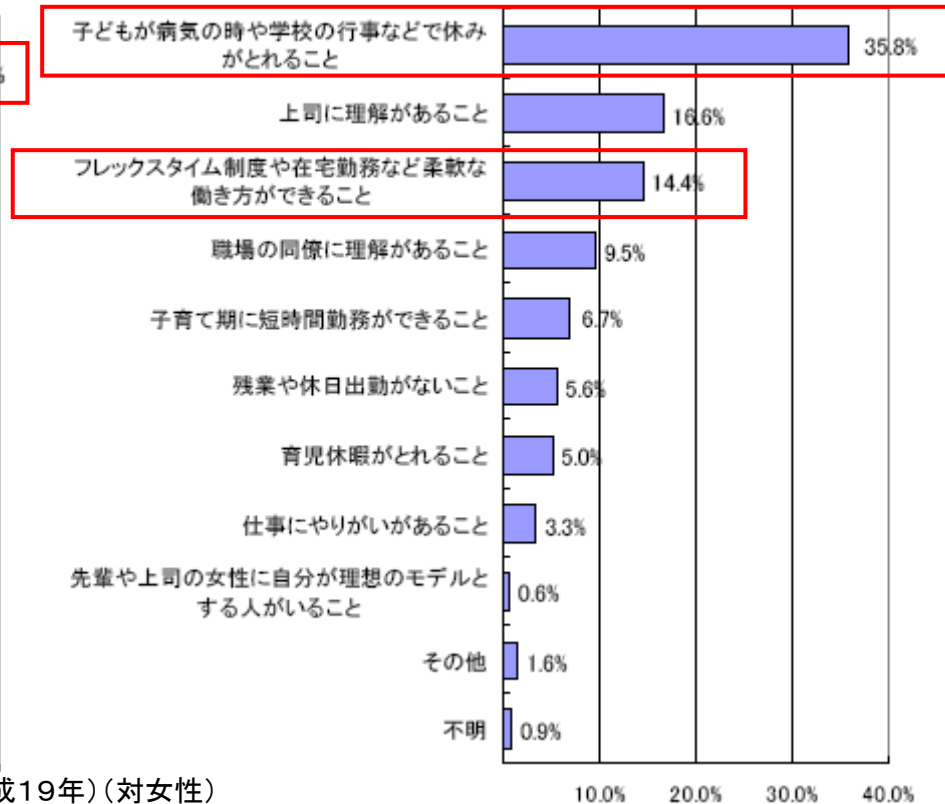


図26 職場の環境・制度として最も重要なこと

:単数回答 n=3100



資料出所：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)(対女性)

(5) 男性の家事・育児への参加

家族の状況として女性が最も必要と考えているのは、「配偶者が平日も家事・育児に協力してくれること」となっている。が、我が国の男性の家事・育児時間は他の先進諸国に比べ非常に短い(図27)。

また、子育てと仕事を同等に重視したいとの希望はあるが、現実には仕事を優先している(図28)。

日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。

未就学児の父親は、子育てと仕事を同様に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先。

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)

図27

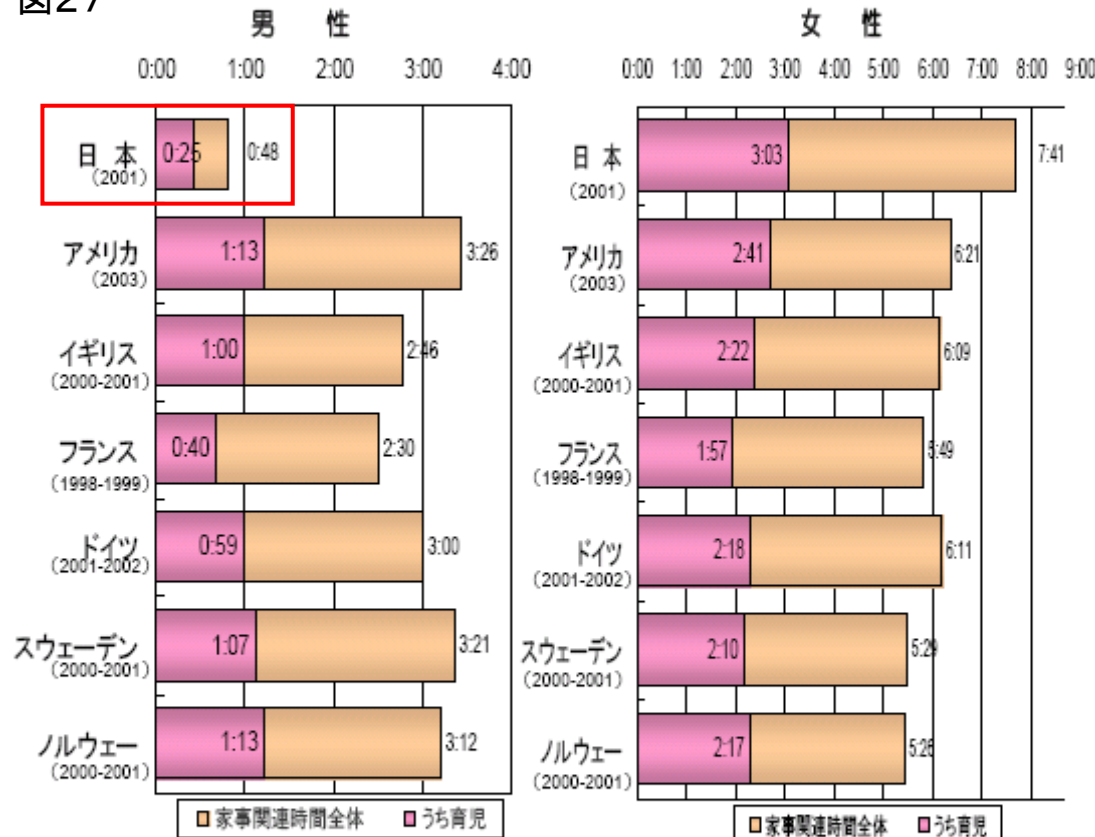
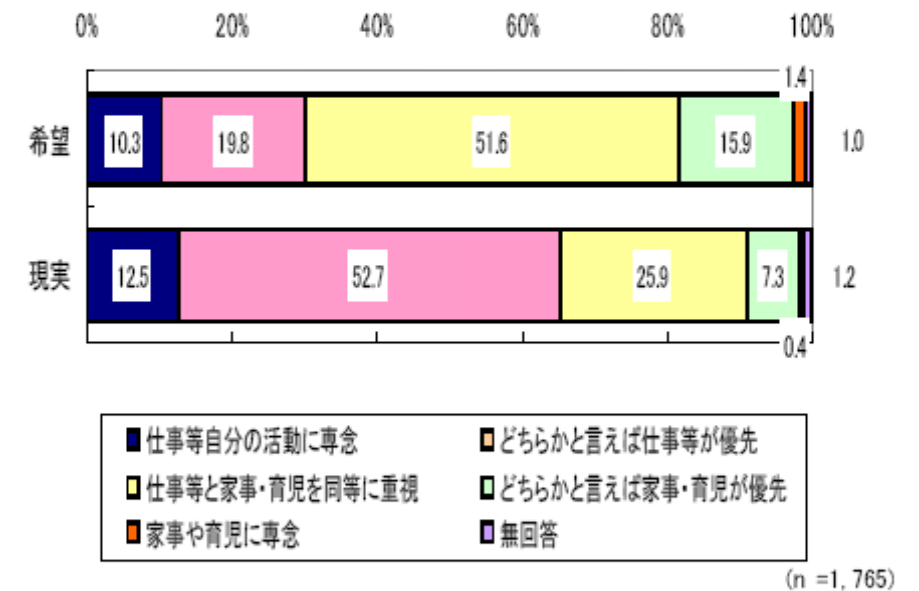


図28

父親の子育ての優先度



(注) 各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:「Household activities」、「Purchasing goods and services」、「Caring for and helping household members」、「Caring for and helping non-household members」の合計、欧州:「Domestic Work」と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

資料出所:UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年) 調査対象:未就学児を持つ父親

5 仕事と育児の二者択一

(6) 子育て支援の状況

岩手県内における子育て支援に対する取り組みは上昇している(図29)。

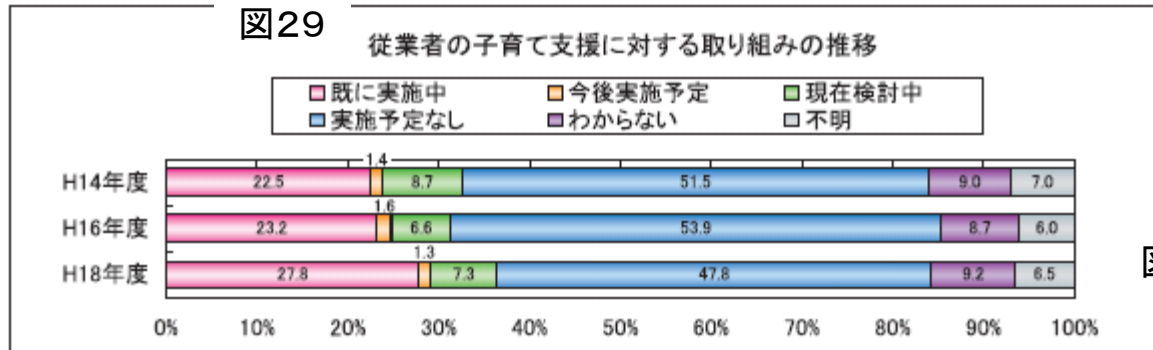
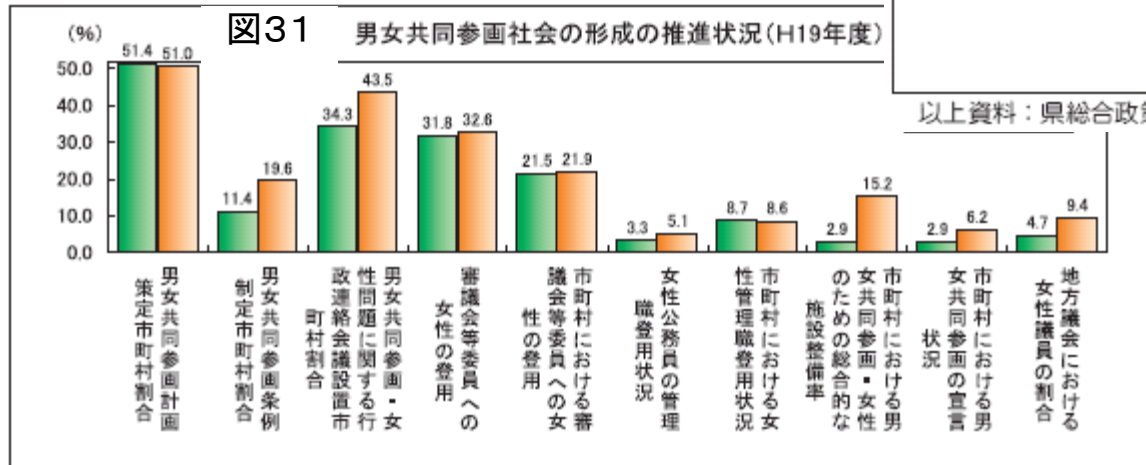
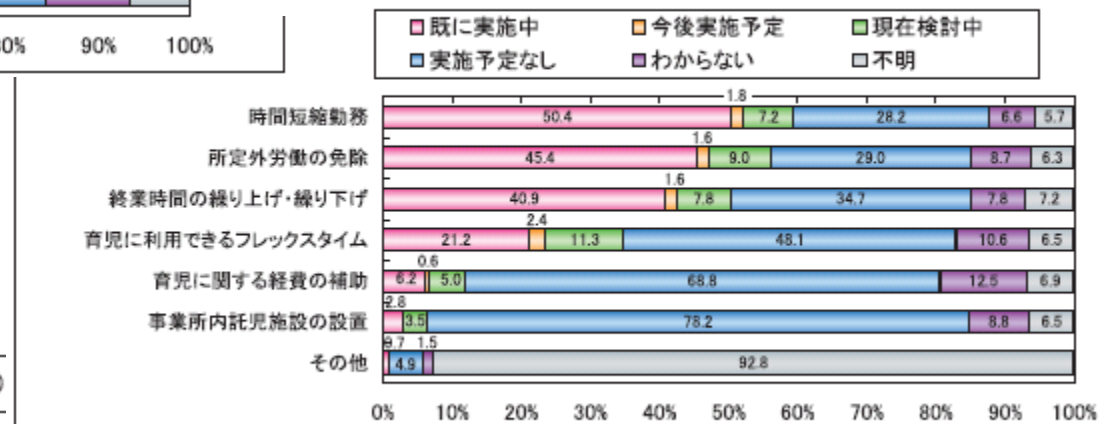


図30 従業者の子育て支援に対する取り組みの内容



以上資料：県総合政策室「平成18年度企業・事業所行動調査」

注：地方議会は都道府県・市（区）町村議会

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成19年度)

5 仕事と育児の二者択一

(7) 次世代育成支援

法律で作成、届出が義務付けられている301人以上規模の事業場については、県内では100%の届出率(図31の2)。一方で、300人以下の企業については努力義務であり、その届出は、1%にとどまっている。

図31の2 次世代育成支援法に基づく「一般事業主行動計画」の届出状況

	岩手県	全国
301人以上	96 社	13,326 社
301人以上の企業数	96 社	13,409 社
届出率	100.0%	99.38%
300人以下	131 社	11,449 社
300人以下の企業数	13,130 社	1,503,669 社※
届出率	1.00%	0.76%

作成、届出義務

平成16年12月24日に少子化社会対策会議において決定された「子ども・子育て応援プラン」において、平成21年度までの5年間で、25%の企業が作成、届出を行うことを目標としている。

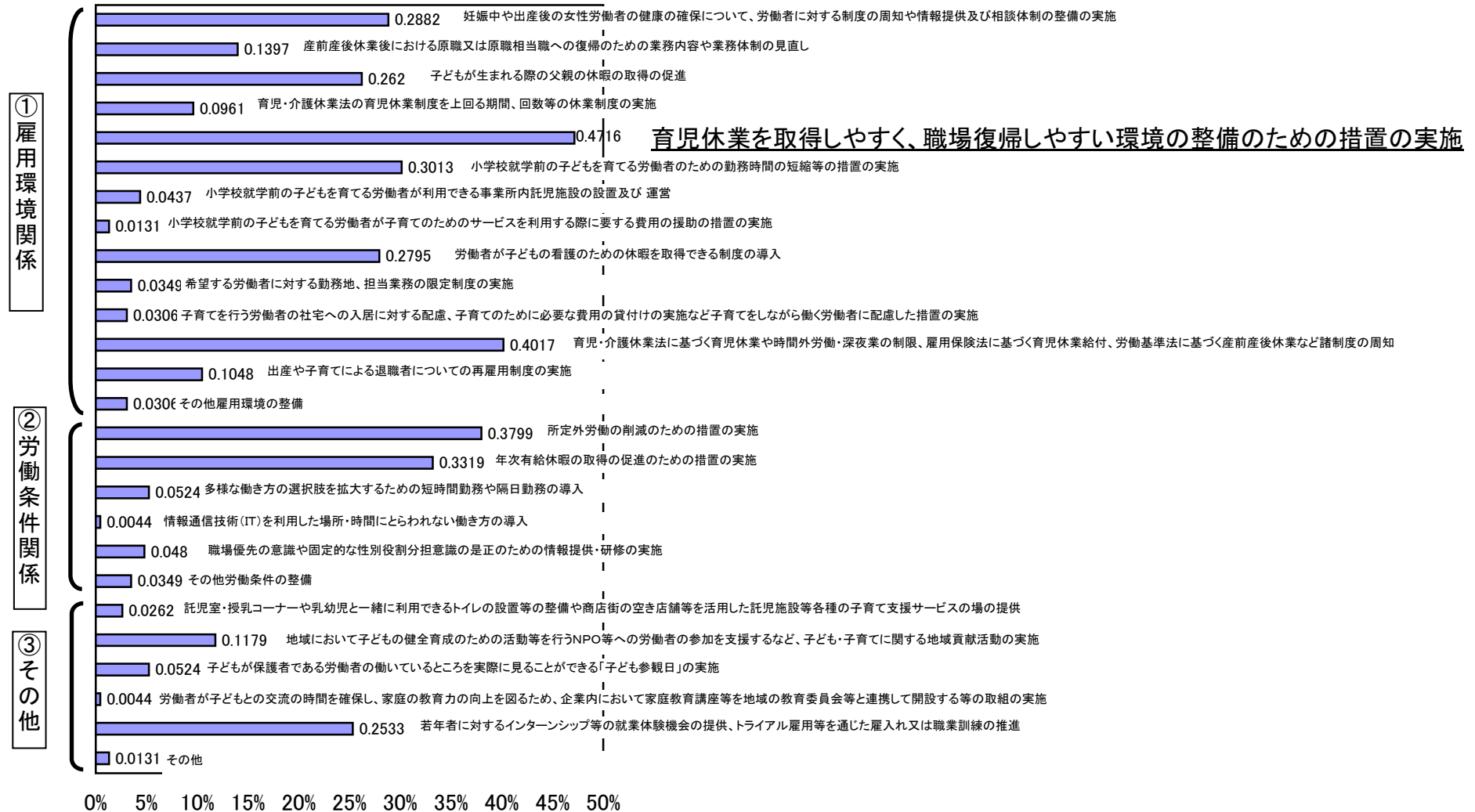
※全国の企業数については、「事業所・企業統計調査センサス」より299人以下企業数を計上したもの。

5 仕事と育児の二者択一

(8) 次世代育成支援

次世代育成支援対策の内容として育児休業を取得しやすい環境整備が47.16%と最も多い(図31の3)。

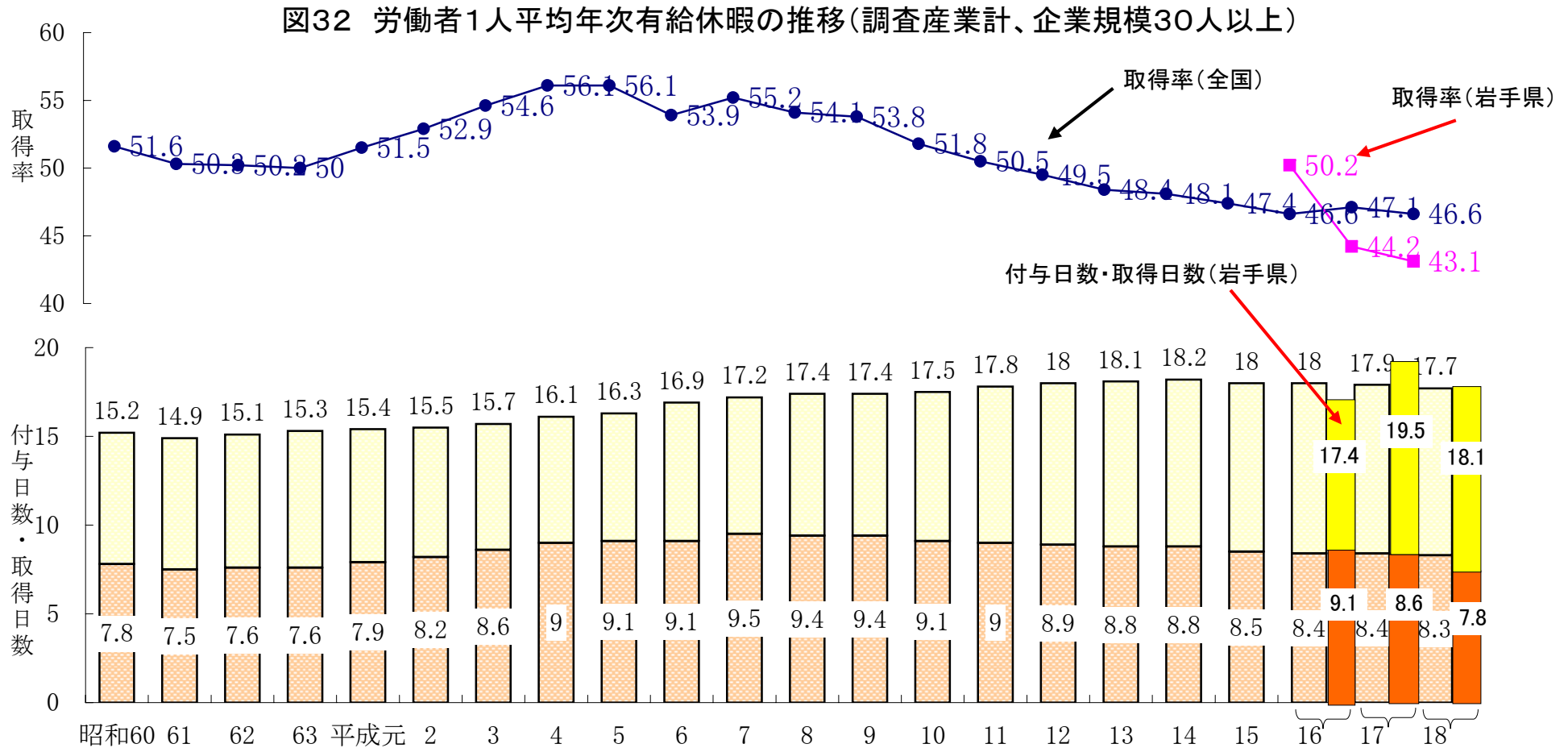
図31の3 次世代育成支援対策の内容として定めた事項



6 休暇

(1) 年次有給休暇の取得

年次有給休暇の取得率は、低下傾向にある(図32)。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

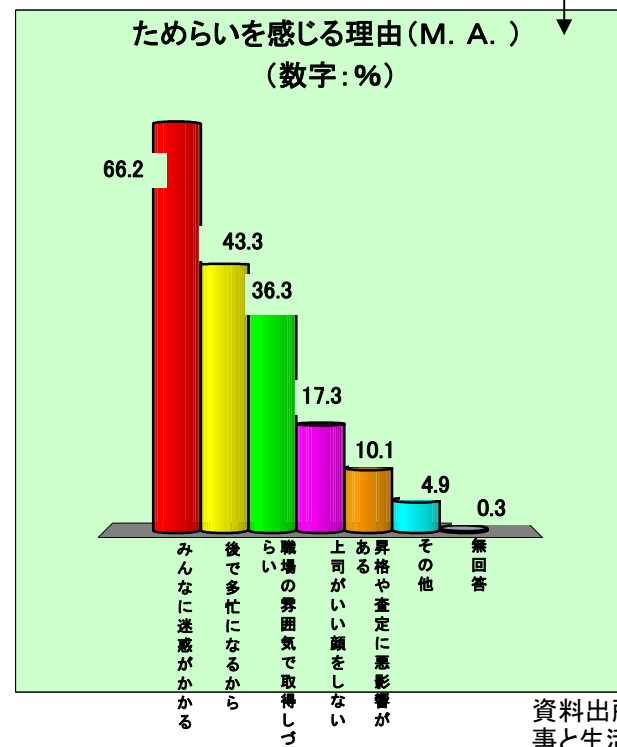
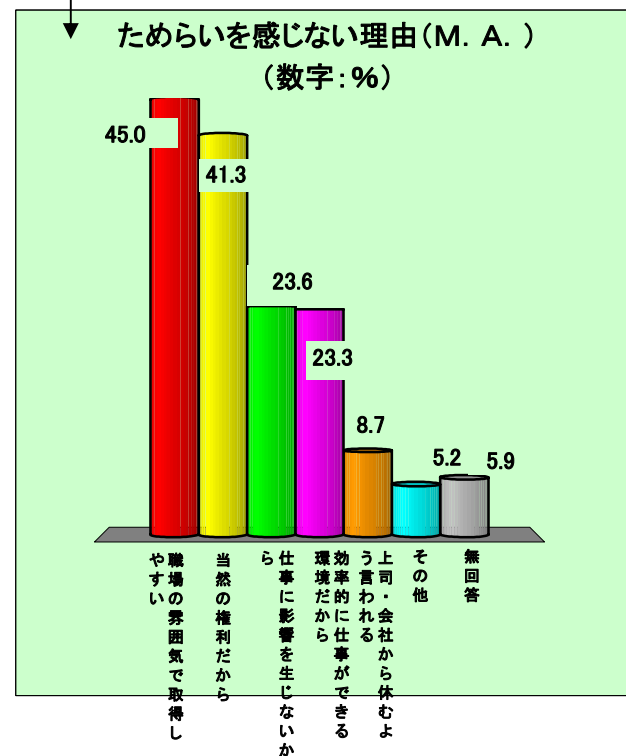
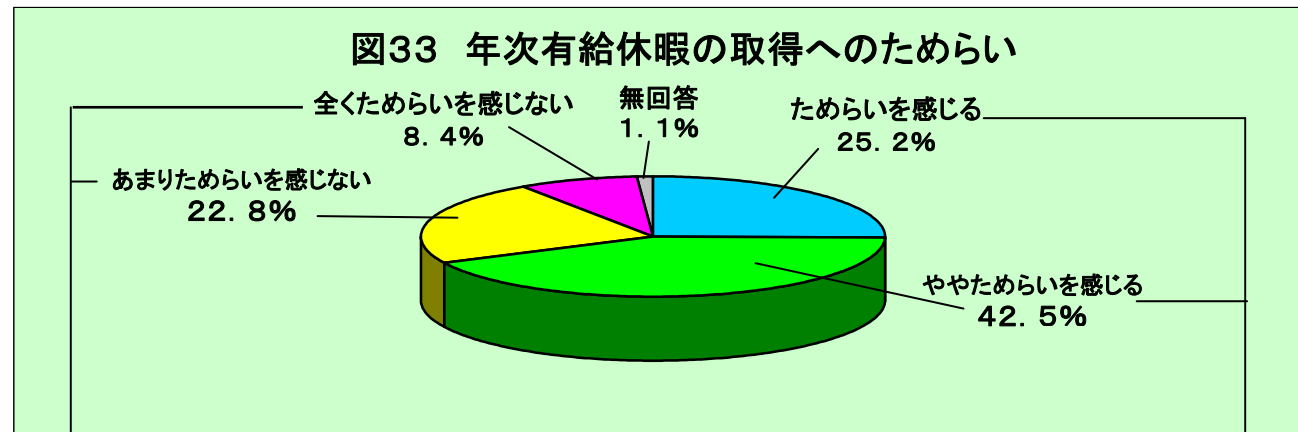
2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

6 休暇

(2) 年次有給休暇の取得へのためらい

年次有給休暇の取得に対して67.7%の労働者がためらいを感じながら取得している(図32)。

図33 年次有給休暇の取得へのためらい



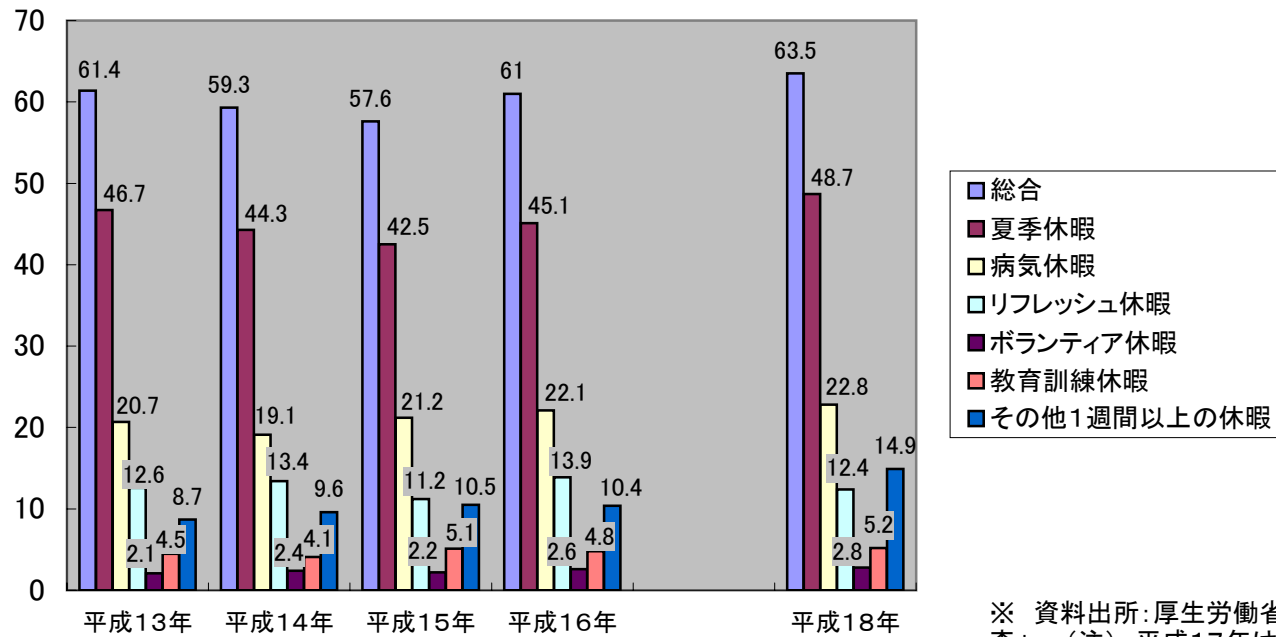
資料出所:「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査(平成19年)」

6 休暇

(3) 特別休暇

63.5%の企業において特別休暇の制度を導入している(図33)。

(%) 図34 特別な休暇制度導入企業の割合



※ 資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(注)平成17年は調査を行っていない。

6 休暇

(4) 特別休暇の事例

事例1 【おいしいお酒ができた休暇】

県内の酒造会社において、「おいしいお酒ができた休暇」の導入を検討している。

事例2 【プロジェクト休暇】

情報サービス業(従業員1,000):プロジェクト終了後に年2日の特別休暇が付与されるプロジェクト休暇を設けている。

資料出所:社団法人 全国労働基準団体連合会「長期休暇推進好事例マニュアル」

事例3 【ラ・メゾン休暇】

製薬会社(サノフィ・アベンティス):小学3年までの子供がいる社員に対し、入学式や授業参観日に有給で休める「ラ・メゾン休暇」(「ラ・メゾン」はフランス語で「家」の意)を設けている。資料出所:読売新聞HP「仕事事情」

事例4 【メモリアル休暇】

家電メーカー(シャープ):社員や家族の誕生日、結婚記念日などに休める「メモリアル休暇」、人間ドックなどを受診するための「ヘルスケア休暇」を設けている。資料出所:読売新聞HP「仕事事情」

事例5 【ラブ休暇】

人材派遣会社(ワークスエンターテイメント):独身の男女の社員が恋人の誕生日に有給の特別休暇を取得できる「ラブ休暇」を設けている。資料出所:読売新聞HP「仕事事情」

事例6 【お父さん・お母さん休暇】

三次市:男性も女性も一緒に子育てのために休むことが当たり前の職場風土をつくるため、1歳6ヵ月に達するまでの1人の子につき、最長2ヵ月の「お父さん・お母さん休暇」(特別休暇)を設けるとともに、休暇の取得を義務付けている。

資料出所:三次市HP