

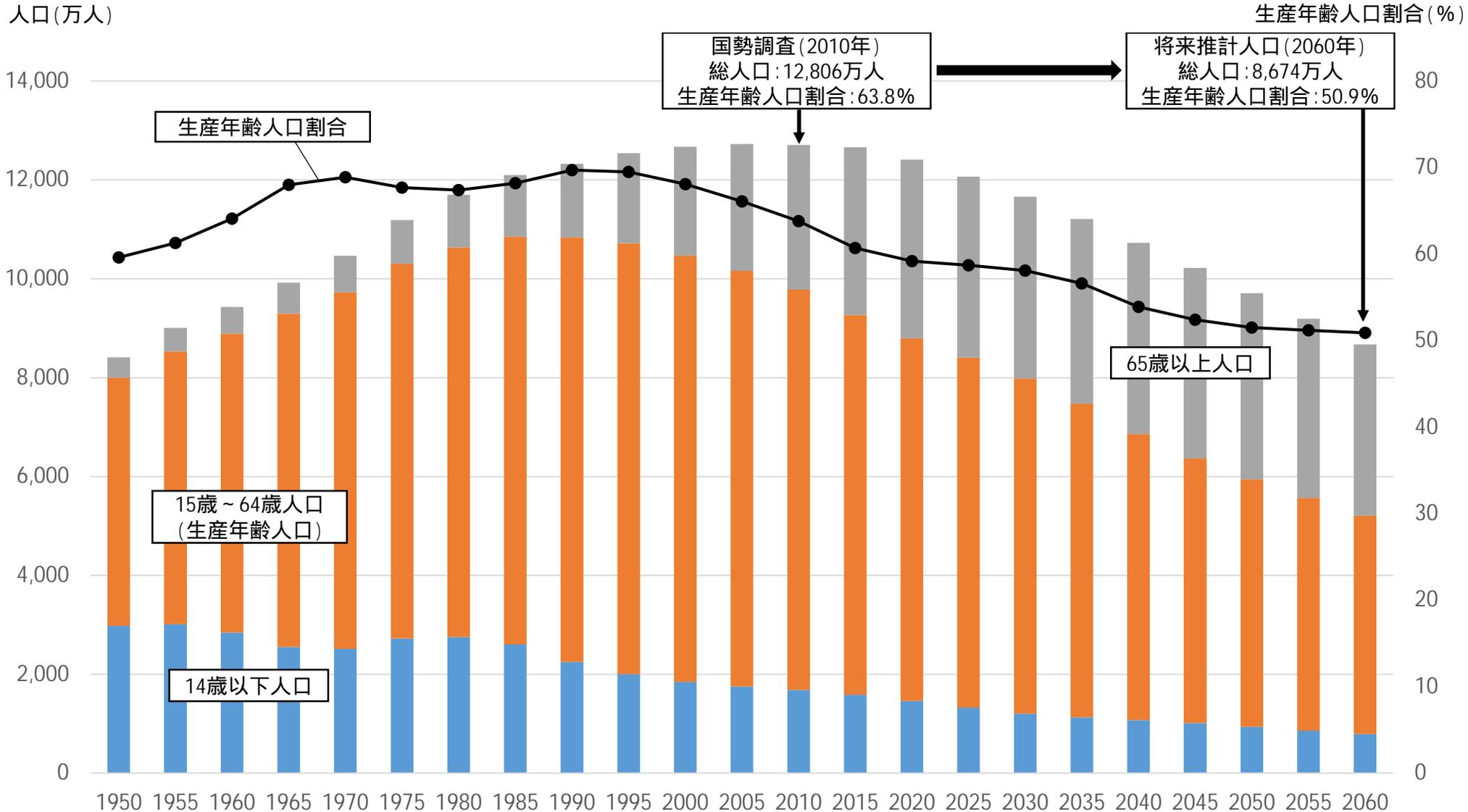
「多様な働き方を実現する規制改革」

～ すべての人が能力を発揮するための働き方改革～

環境説明資料

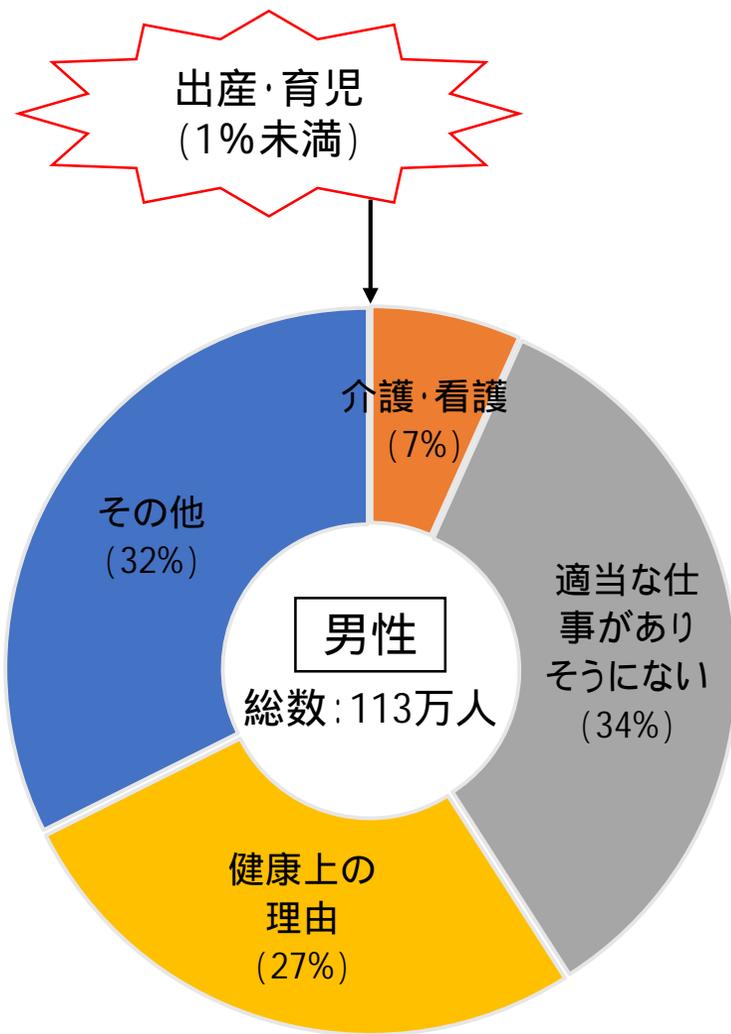
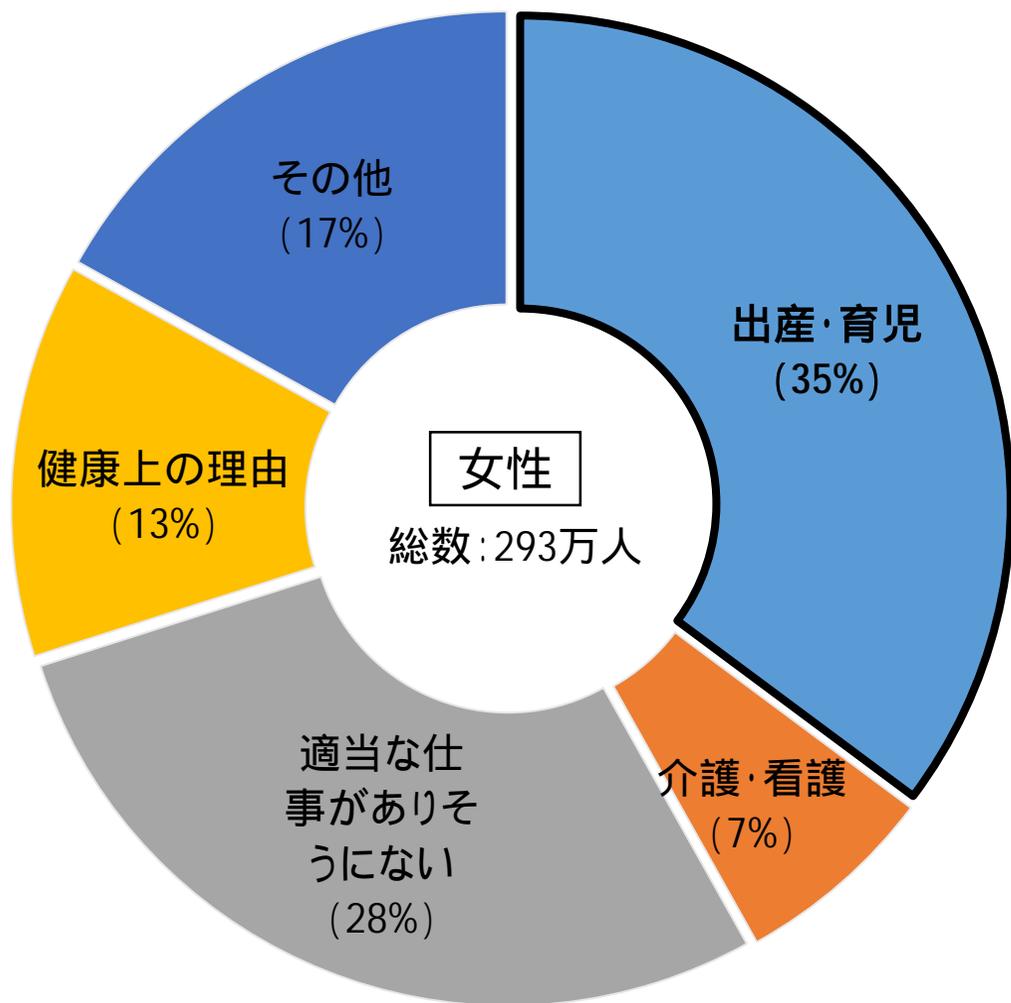
平成 27 年 2 月 12 日
内閣府 規制改革推進室

1. 総人口及び生産年齢人口(割合)の推移

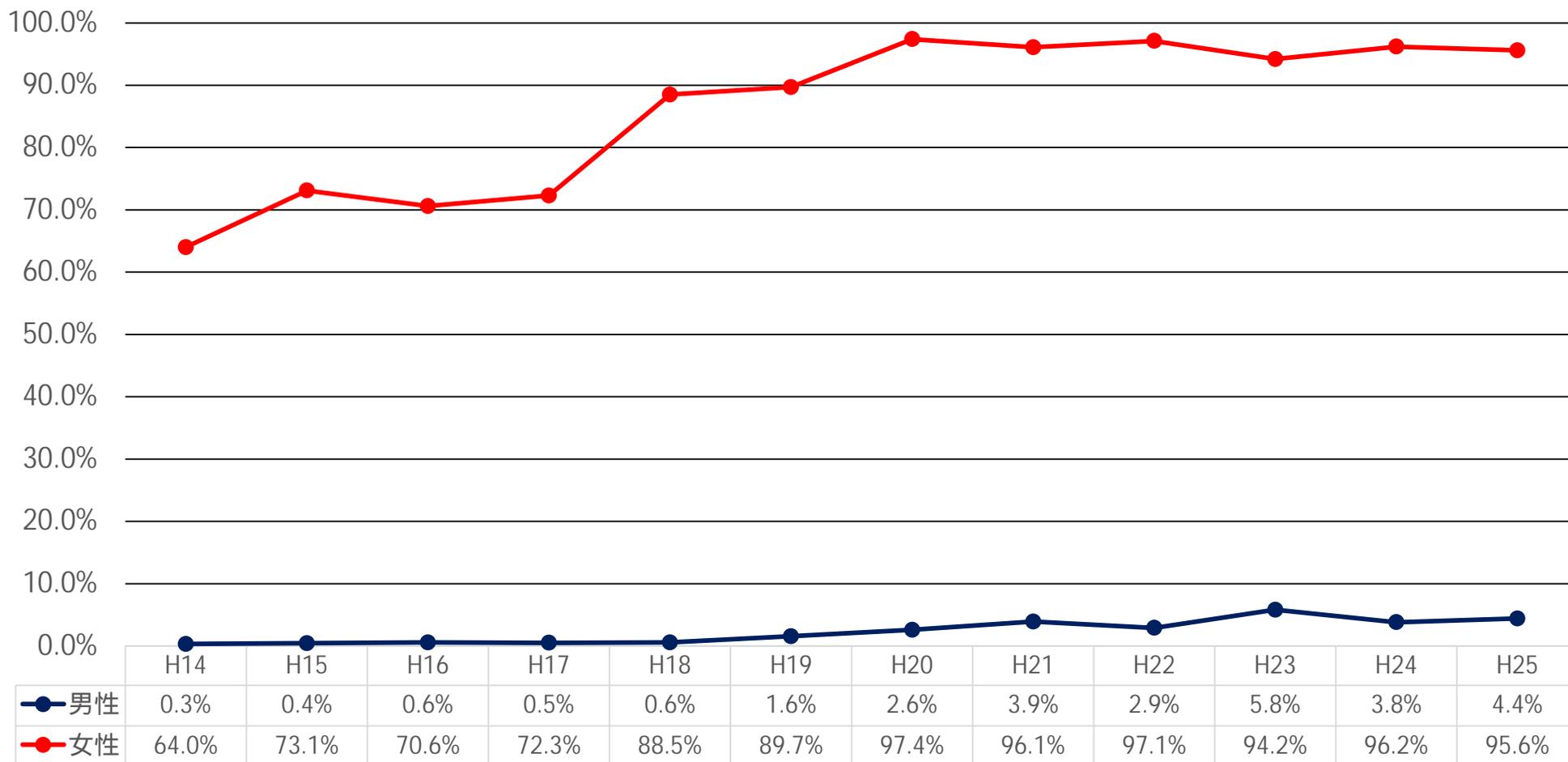


出所:総務省「国勢調査」(1950年~2010年)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2015年~2060年)

2. 就業を希望する非労働力人口における求職しない理由内訳



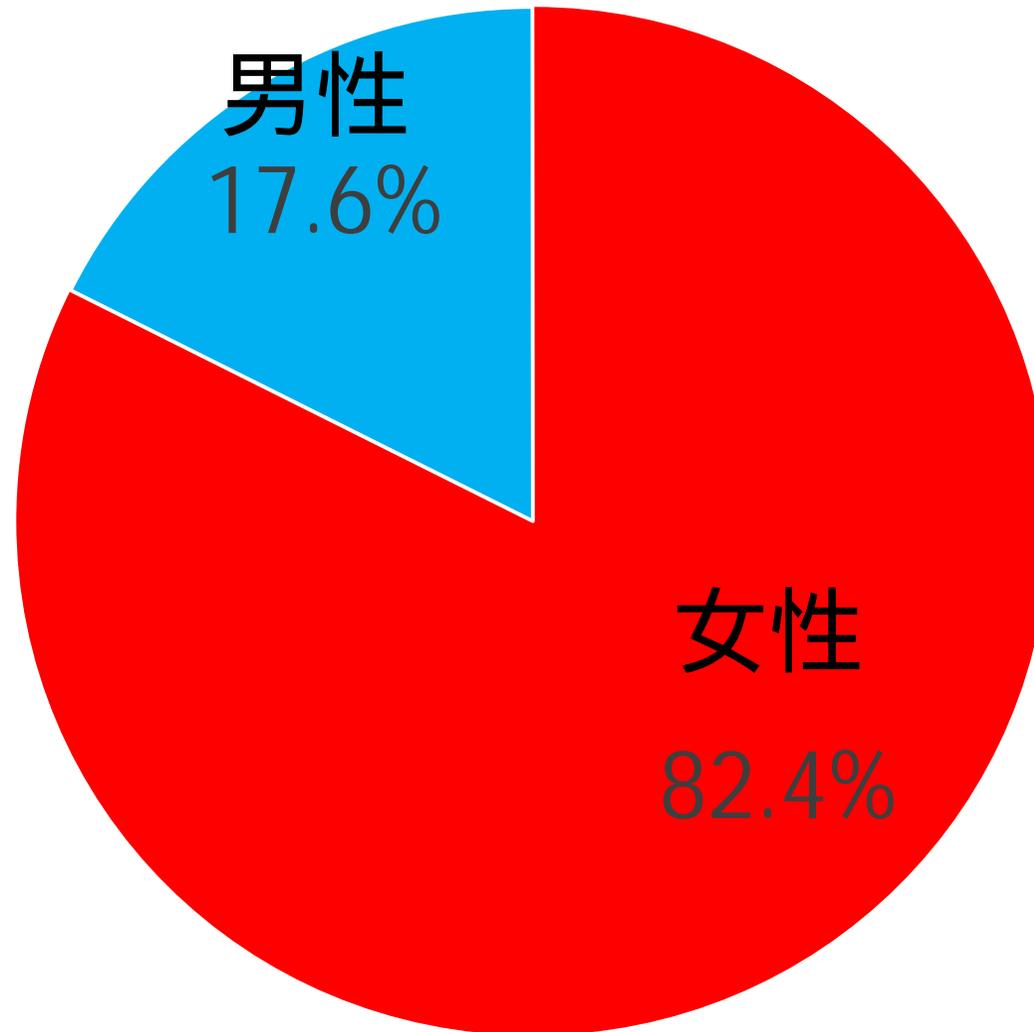
3. 育児休業取得率の推移(男女別)



出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

(注)前年度の4月1日から当年度の3月31日までの一年間に出産した者(男性の場合は、配偶者が出産した者)に占める、当年度の10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合。

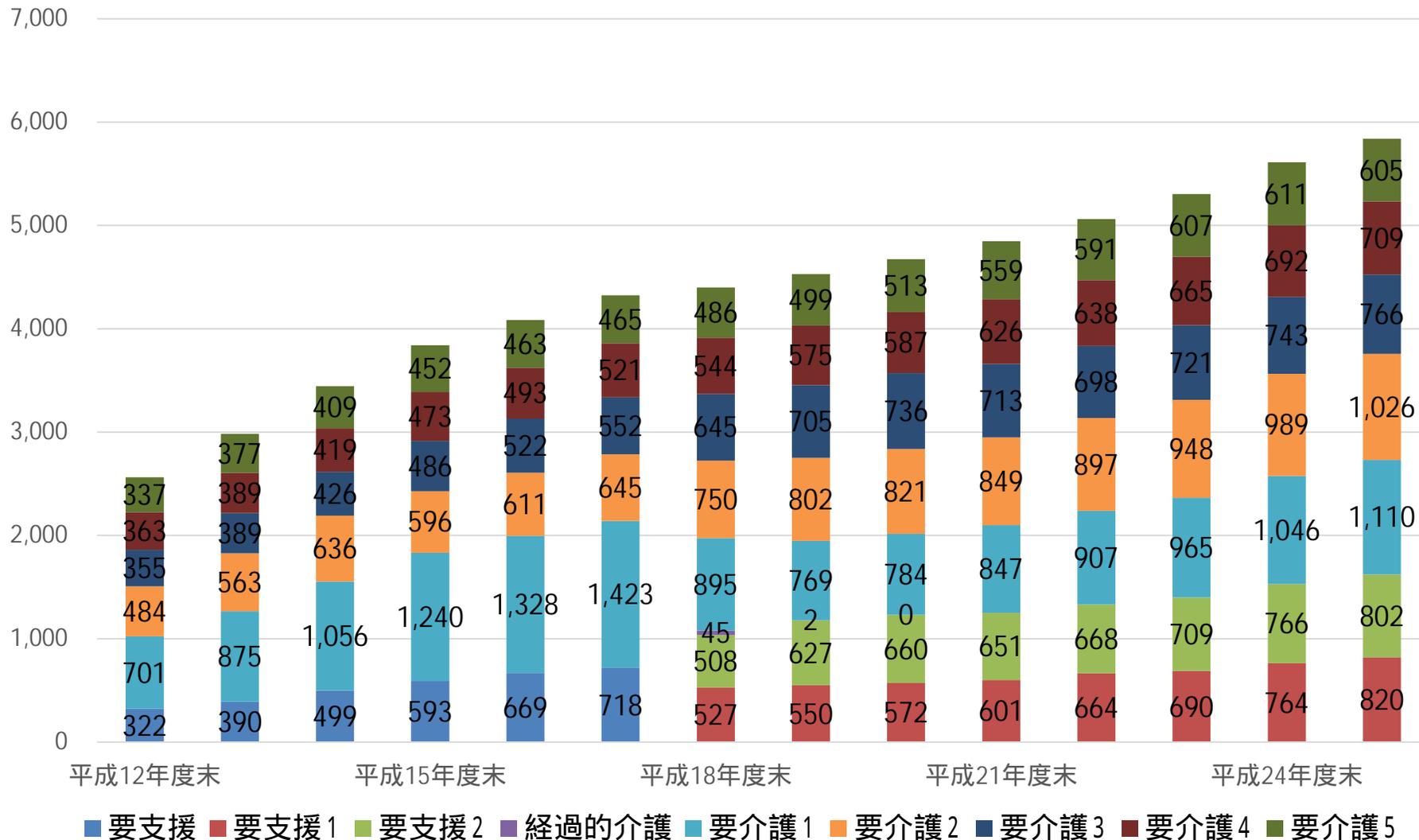
4. 介護休業者の男女割合



出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成25年度)

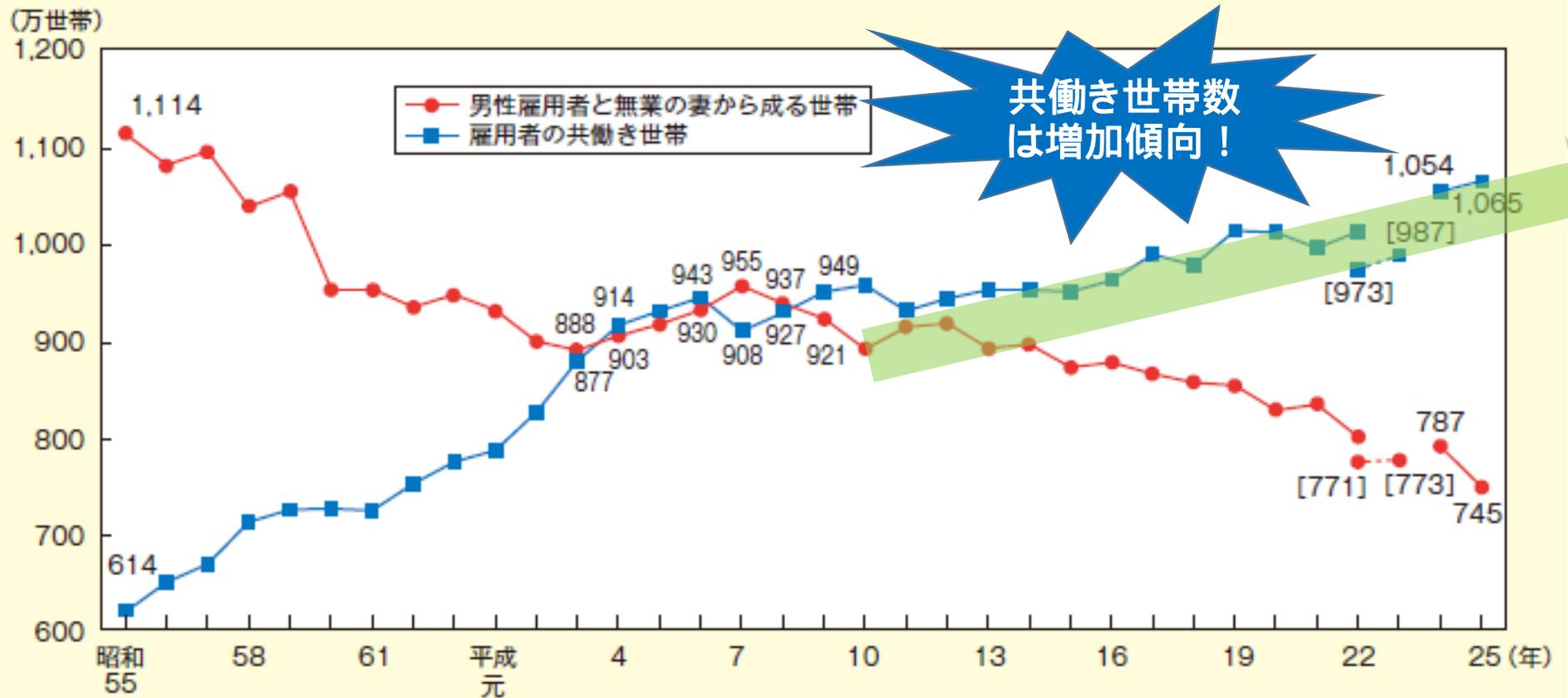
5. 要介護(要支援)認定者数(年度末現在)

単位(千人)



出所:厚生労働省「介護保険事業状況報告」(平成12年度～平成25年度(平成25年度末は月報(暫定版)による))

6. 共働き世帯数の推移(昭和55年～)

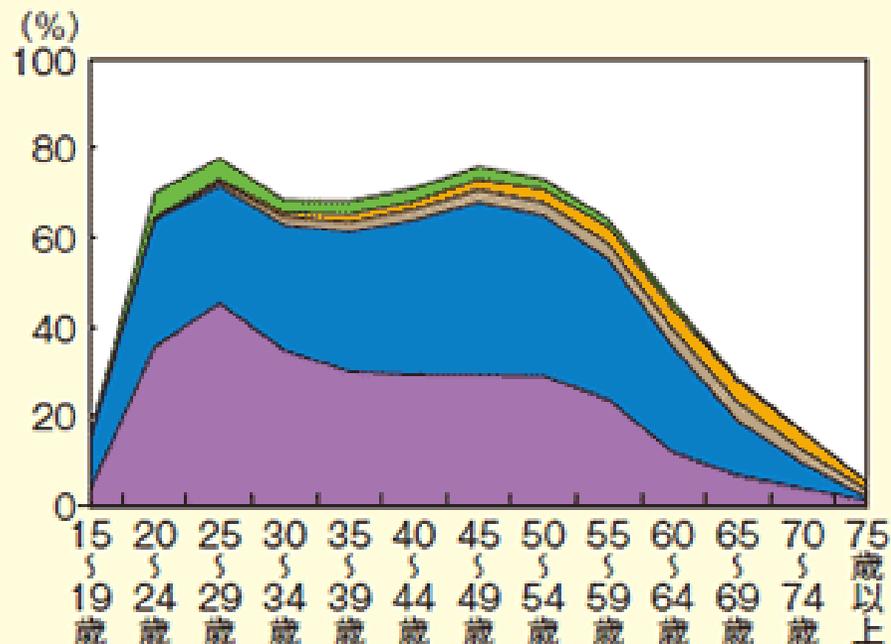


【備考】

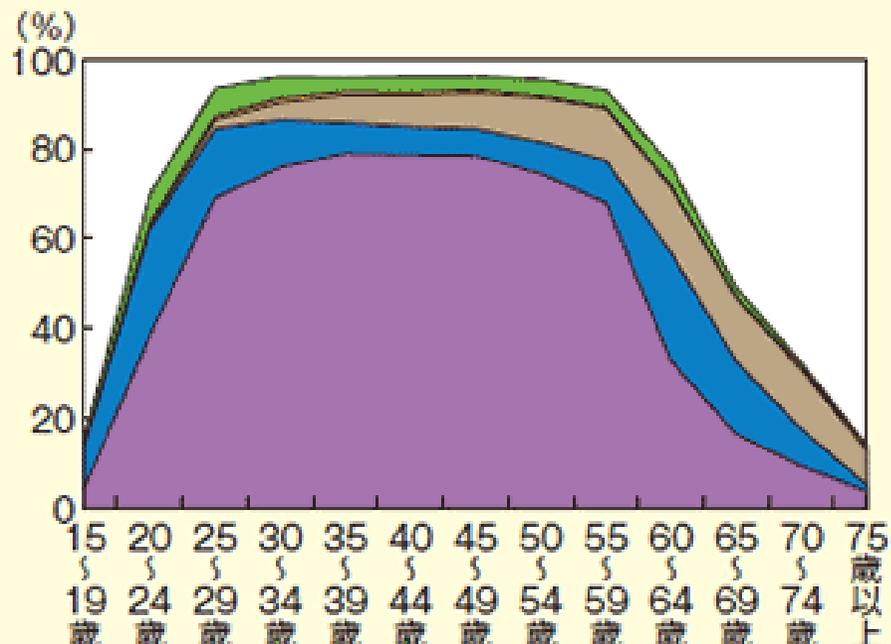
1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の〔 〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

7. 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳(男女別, 平成24年)

(女性)



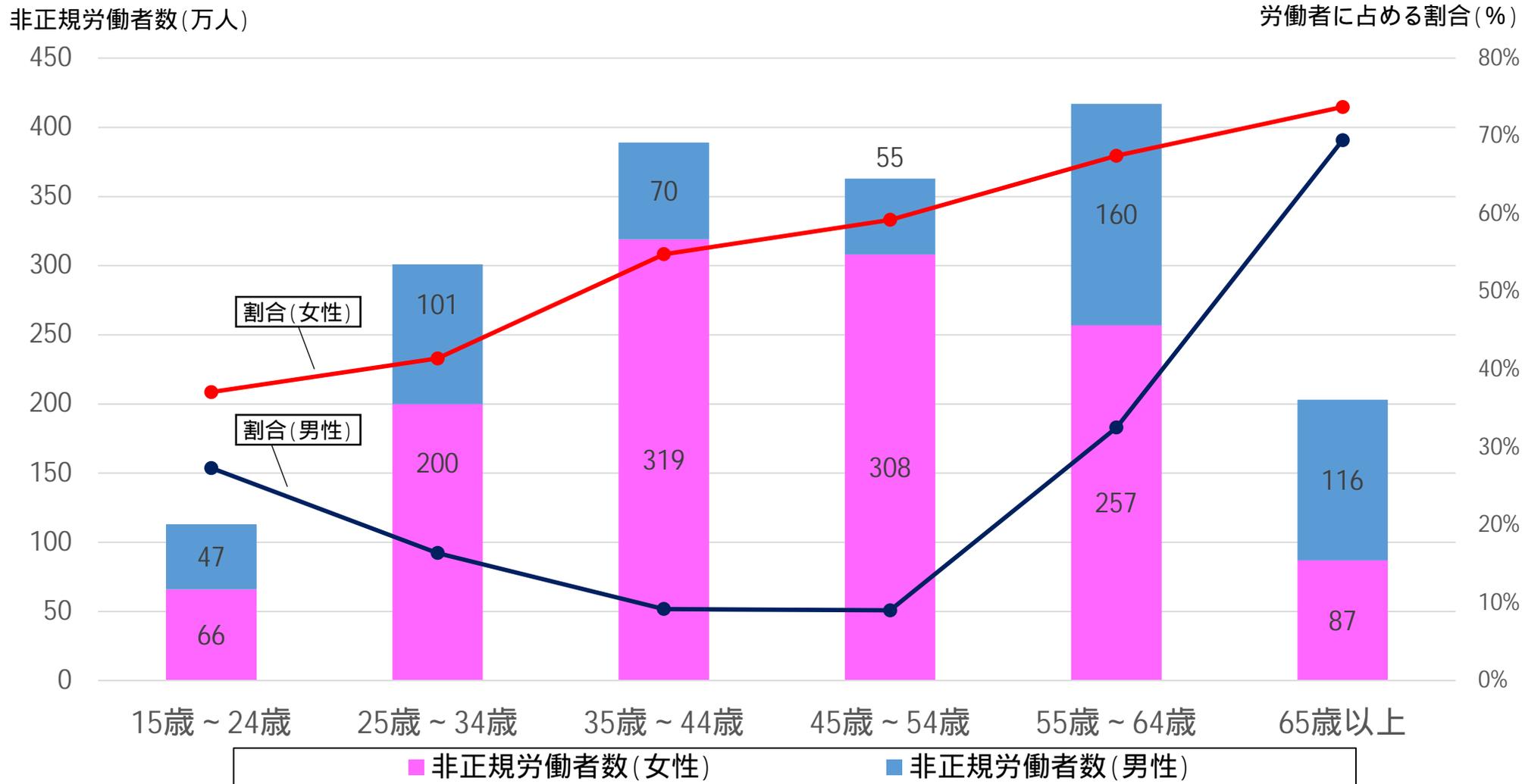
(男性)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)より作成。

2. 正規雇用は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用は「非正規の職員・従業員」。

8. 非正規労働者数及び労働者に占める非正規労働者の割合(平成25年)

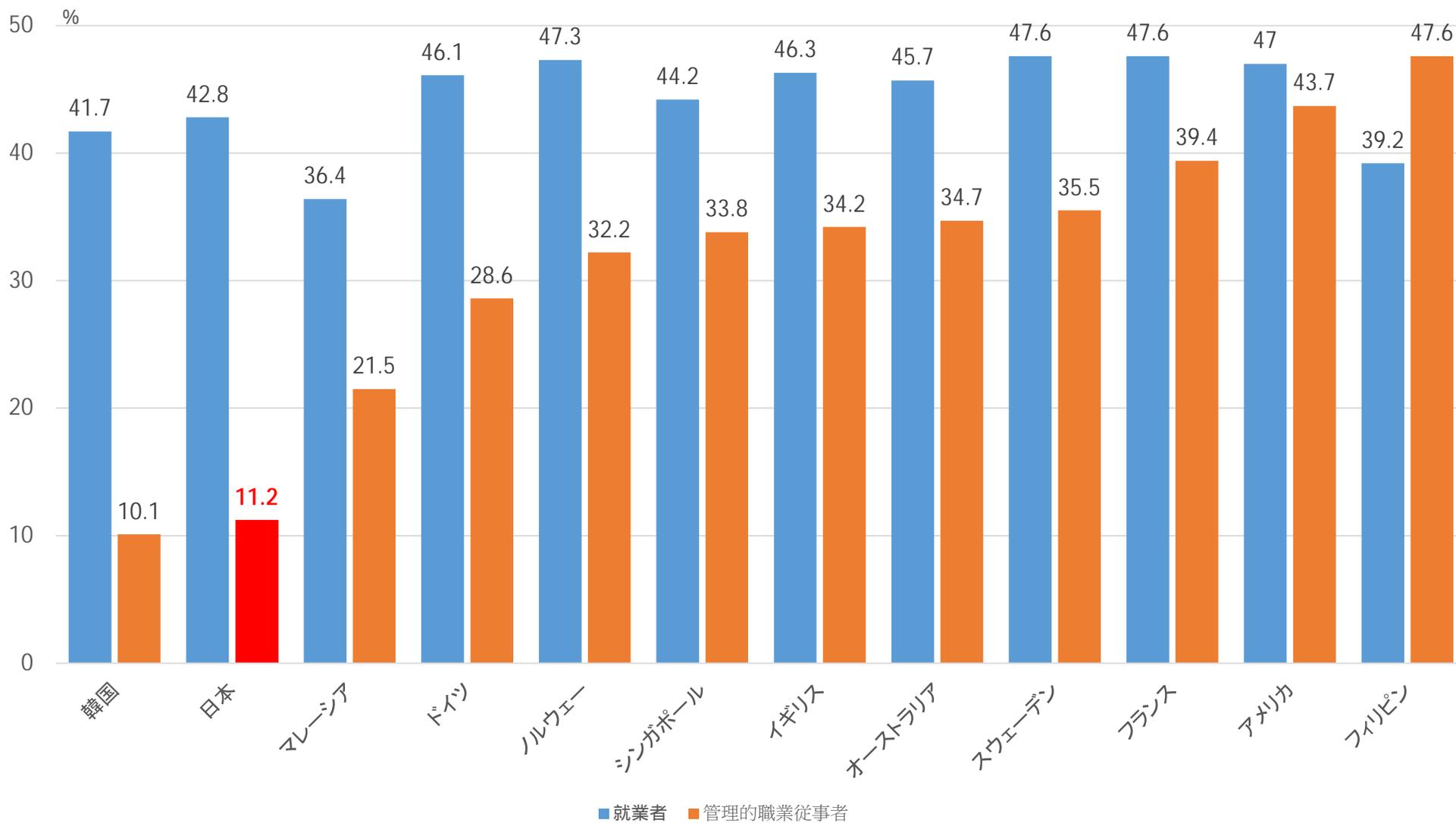


出所:総務省「労働力調査」(平成25年)〈年齢階級、雇用形態別雇用者数〉

(注1)非正規労働者数については、「非正規の職員・従業員」数を記載。

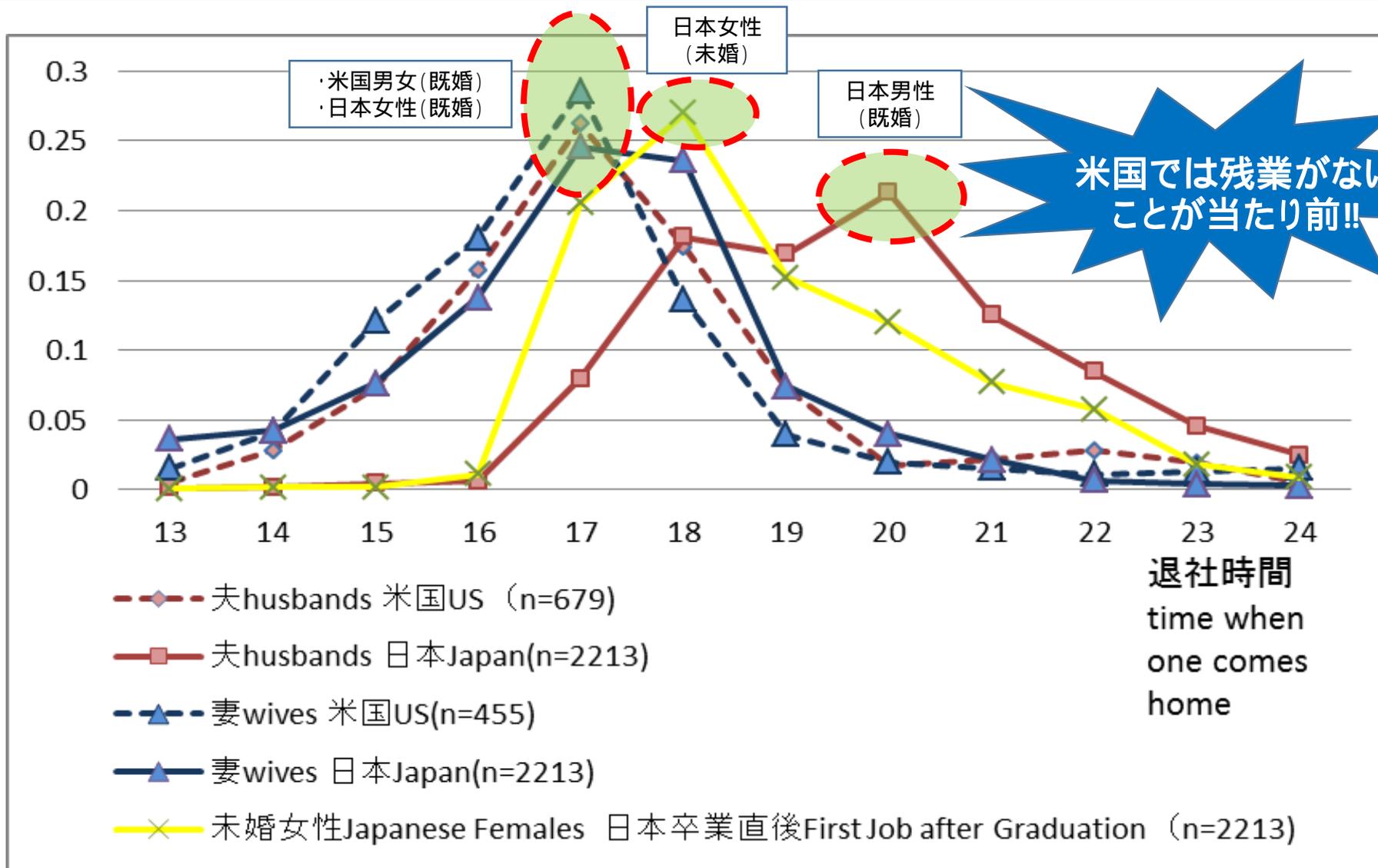
(注2)労働者に占める割合については、「役員を除く雇用者」に対する「非正規の職員・従業員」の割合を、男女別に記載。

9. 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合



出所: 男女共同参画白書 平成26年版

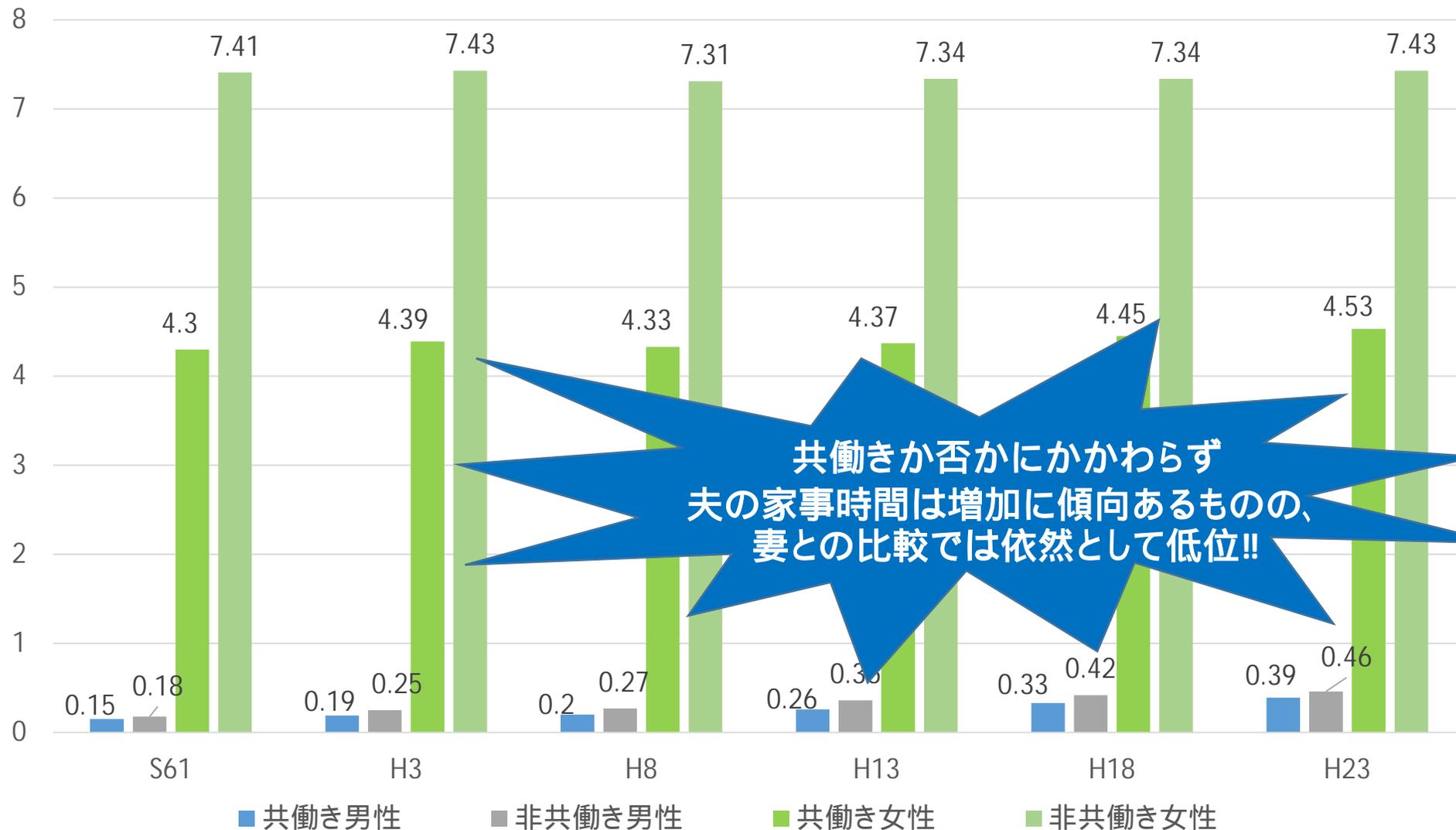
10. 日米男女別退社時間比較 (2010年)



出所: お茶の水女子大学文部科学省委託近未来事業 WEB調査 (2010年注) 日本は首都圏、東海、北陸地方のWEB調査、米国は6大都市圏のWEB調査

11. 共働きか否か別家事関連時間の推移 (H61 ~)

(単位;時間、分)



共働きか否かにかかわらず
夫の家事時間は増加に傾向あるものの、
妻との比較では依然として低位!!

弊社のバーチャルオフィスをご案内します

H26.12/15規制改革会議
(株)テレワークマネジメント提出資料抜粋

The image shows a virtual office interface with several callouts:

- 社員の今の様子がわかります** (We can see the current state of the employees)
- 気軽にチャットで話しかけることができます** (We can talk to each other easily via chat)
- 顔を見て話すこともできます** (We can also talk with faces visible)
- みんなで集まって会議ができます** (We can have meetings with everyone gathered together)
- 資料も共有できます** (We can also share documents)

百聞は一見にしかず (A hundred sayings are not worth a single look)

▼ Lunch

- Yuri Tazawa
新潟ホテル
- hitomi hamano
work at home
- Keisuke Takahashi
tokyo office 9-17
- 宮前
11/6 zaitaku
- 馬場中子
在宅勤務
- 仙田安曇
11/6(火)7:30-11:30[在宅勤務]
- 伊藤優美子
11/6 9:00-17:30[在宅勤務]
- 古川佳世
11/6(火)奈良オフィス
- 山下浩行
[北見オフィス]
- 政岡由貴子
11/6(火)北見オフィス
- 松野 敬介
北見オフィス

働き方に関するアンケート

調査対象

20歳～59歳の有職者(男女各516名、計1,032名)

調査日

平成27年2月3日(火)

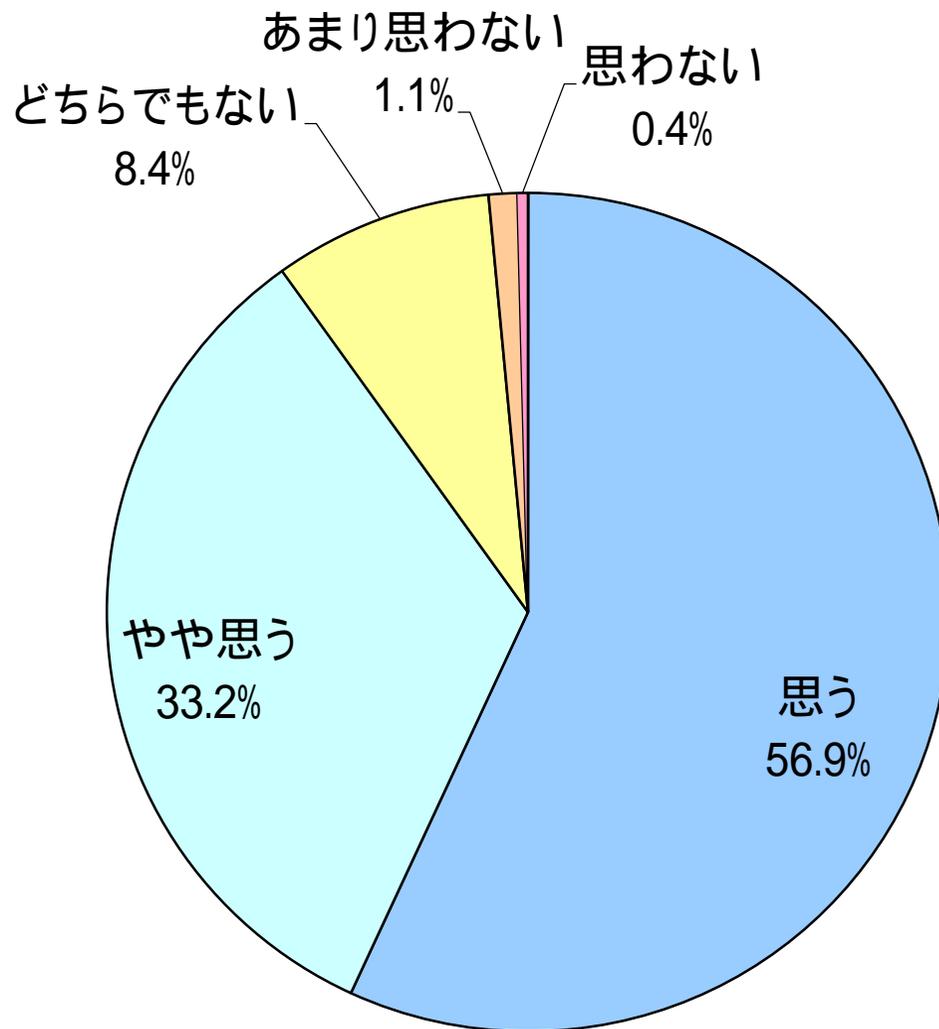
調査方法

インターネット調査

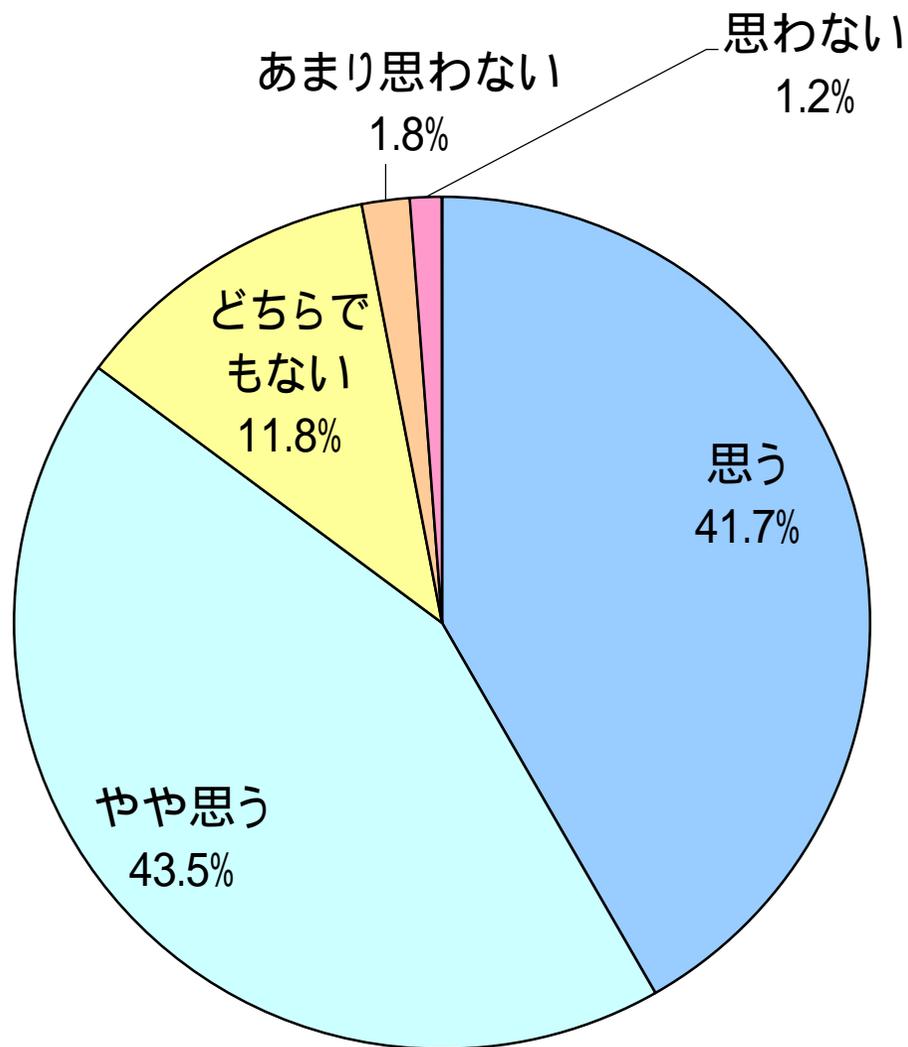
調査実施機関

内閣府の委託を受け、株式会社マクロミルが実施

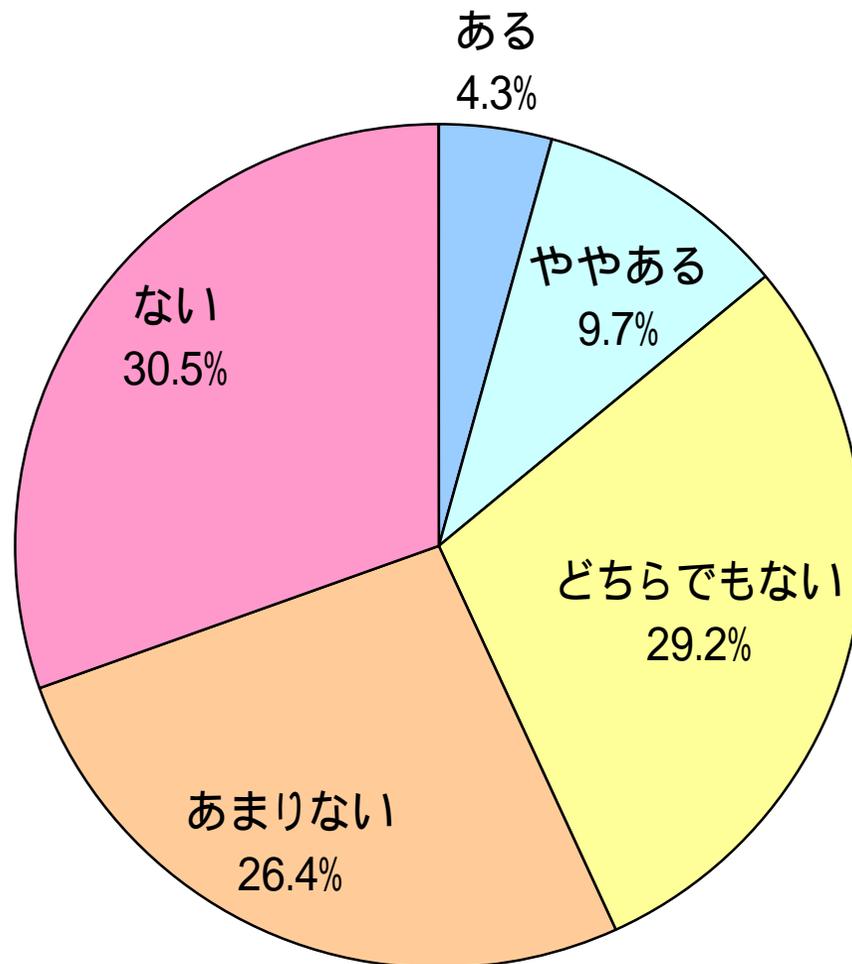
女性が活躍するためには、上司や同僚など職場における理解が必要だと思いますか？



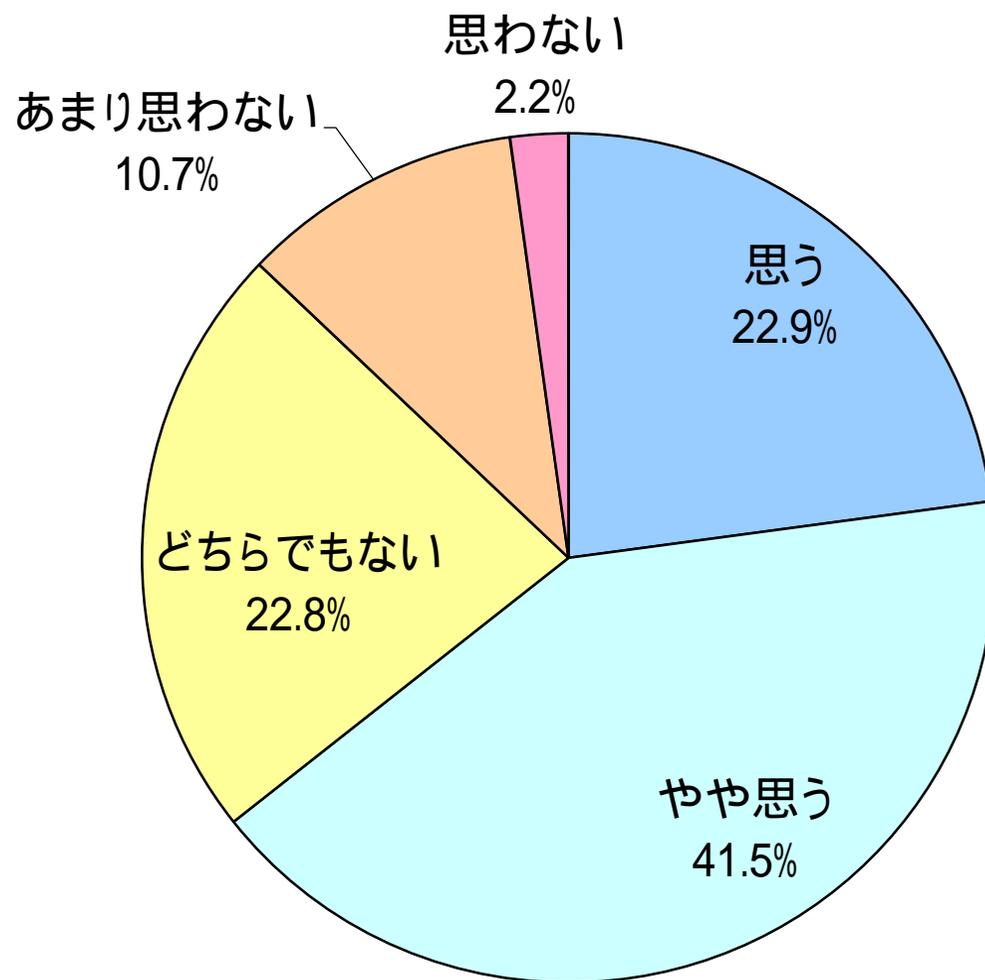
女性が活躍するためには、男性配偶者の家事・育児参加(の意識)が必要だと思いますか？



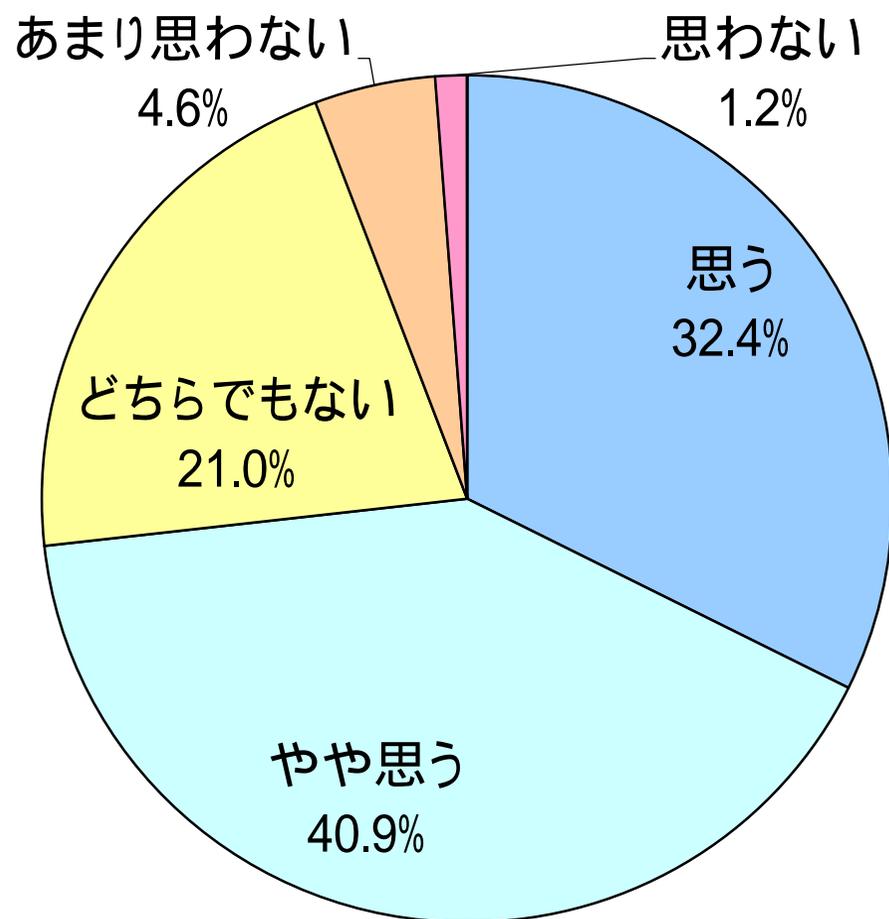
あなたの職場には、男性が育児休暇もしくはそれに準じた制度(時短勤務など)を利用しやすい雰囲気がありますか？



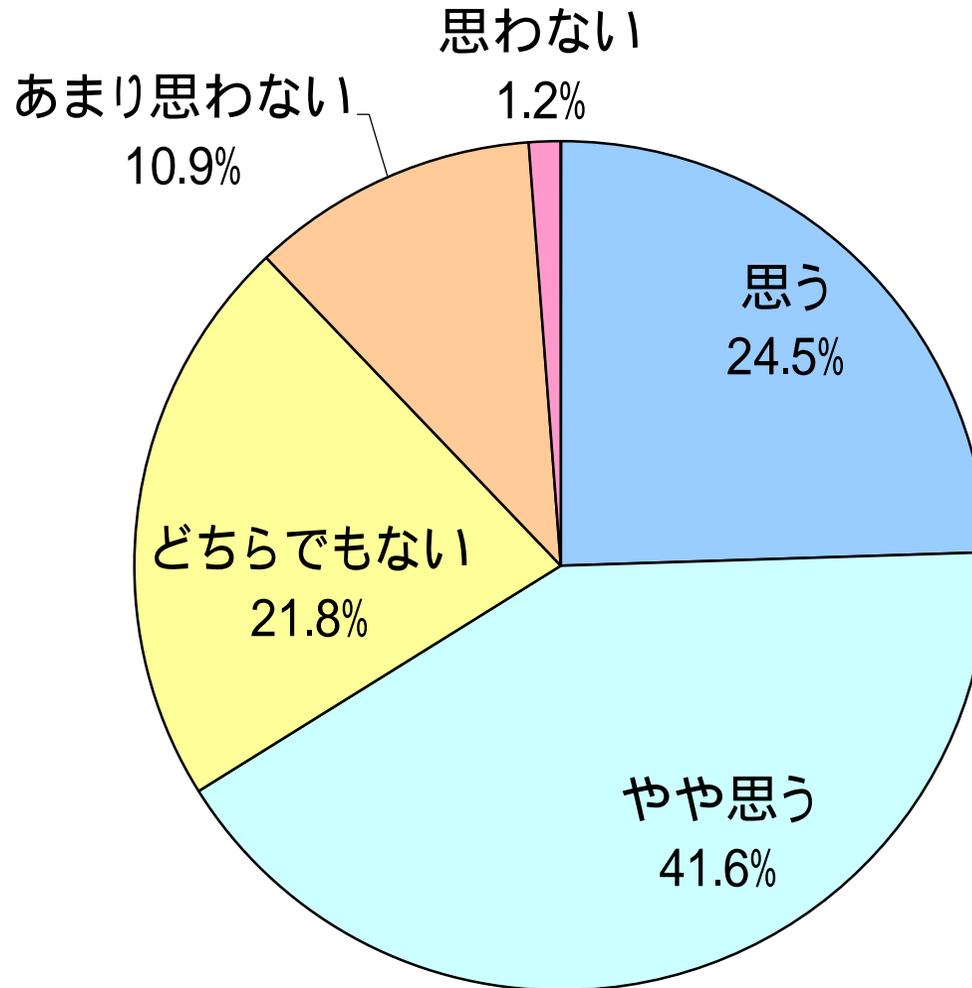
育児休業や短時間勤務などの制度を利用した場合、出世コースから外れると思いますか？



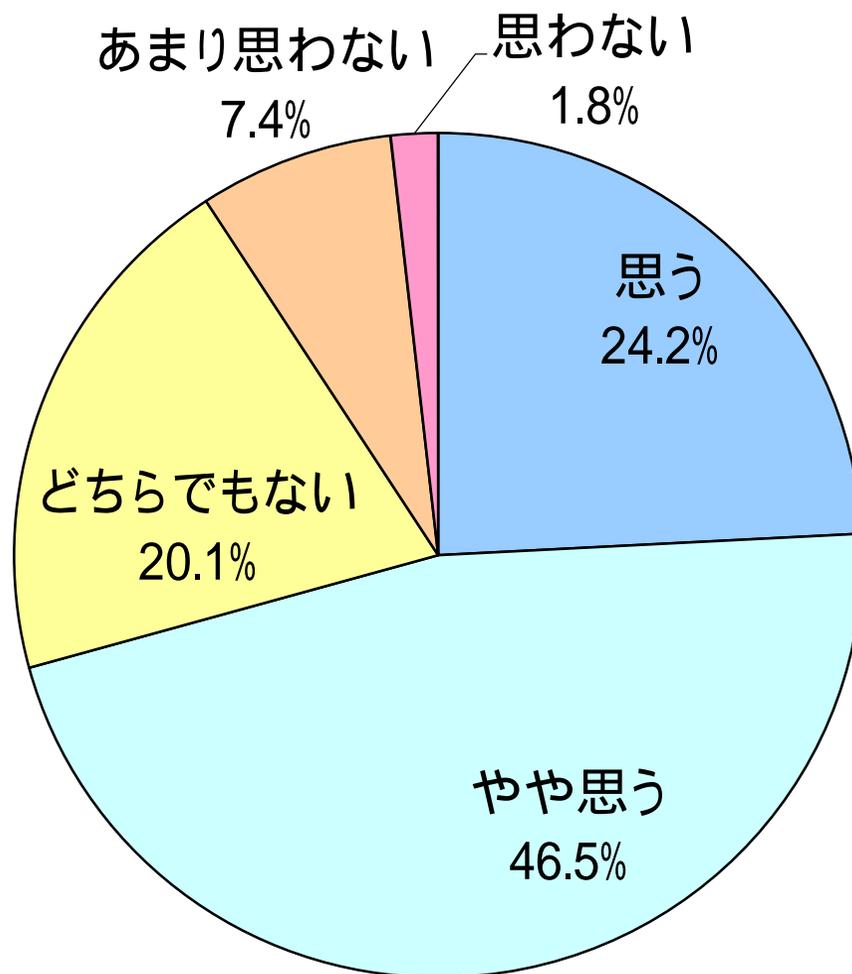
働き方を変えるためには、「ノー残業デー」、「夜8時消灯」、「夜型から朝型へのシフト」といった取組だけでは不十分であり、不要な仕事は廃止する、決裁のプロセスを簡素化する、というような働き方の抜本的な改革が必要だと思いませんか？



育児や介護といった社員の様々な事情に応じて、100人社員がいたら、100通りの働き方を認めるなどの柔軟な制度があってもよいと思いますか？



子供を保育園に迎えに行った時間分は、子供を寝かしつけてから自宅で仕事をする、というように、育児や介護といった事情のある社員が柔軟な働き方を実現できるとよいと思いますか？



女性、若者、高齢者といったすべての人が能力を発揮できるようにするためには、制度を作るだけでなく、社内の「風土」を変えるためにトップが発言、行動をし続ける必要があると思いますか？

