

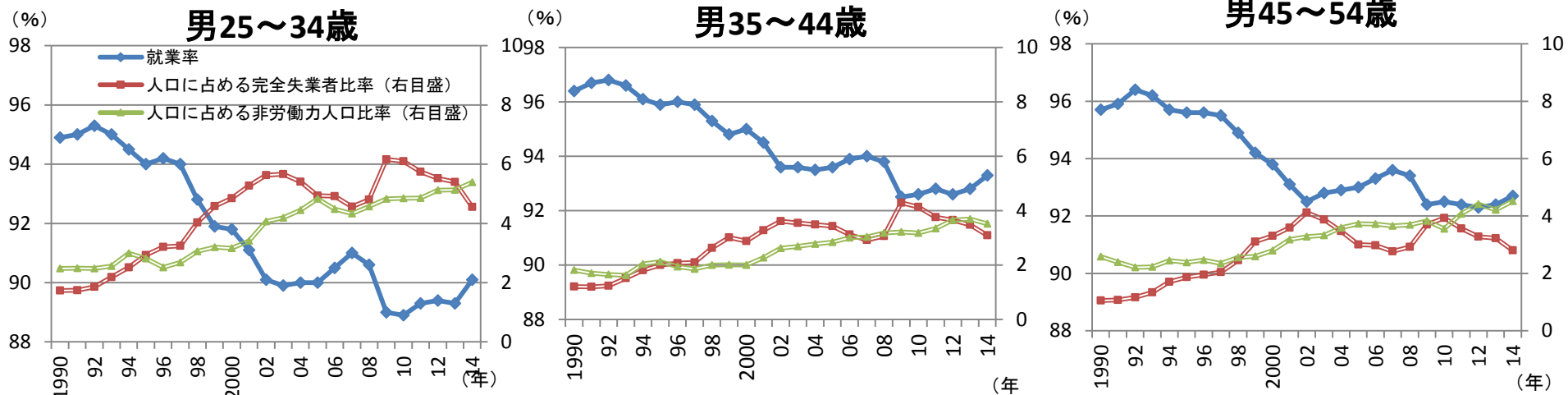
中年層ニート・フリーターの増加と 介護離職問題

慶應義塾大学
樋口美雄

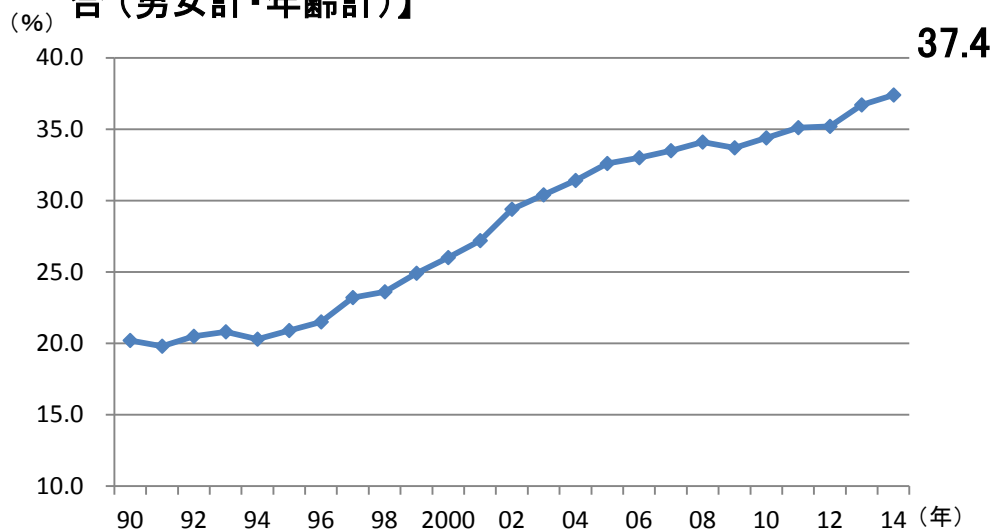
団塊ジュニア世代の雇用をめぐる動向

- 男性の就業率は、25～34歳、35～44歳、45～54歳といった働き盛りの層で低下傾向にある。
- 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は増加している。
- 不本意非正規の割合は、特に男性の働き盛りの層で高くなっている。

【就業率等の推移】



【役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合 (男女計・年齢計)】



【不本意非正規の状況(2014年)】

	男女計		男性		女性	
	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)	人数 (万人)	割合 (%)
全体	331	18.1	160	27.9	171	13.6
25～34歳	80	28.4	40	43.0	40	21.2
35～44歳	70	18.7	30	46.2	40	12.9
45～54歳	65	18.3	25	48.1	40	13.2

資料出所:総務省「労働力調査」 「労働力調査(詳細集計)」

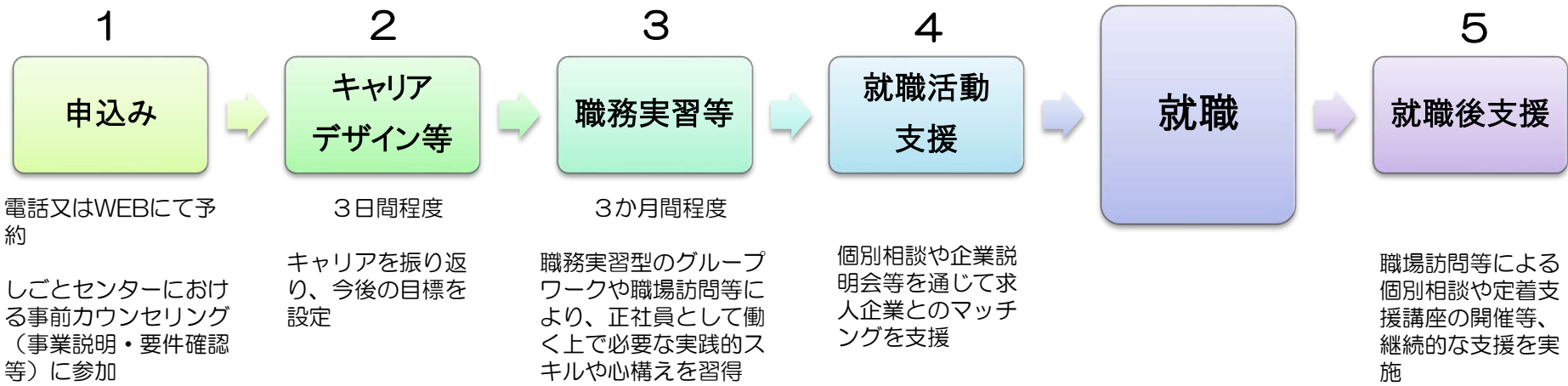
3ヶ月間の職務実習を通じて、正社員として働く上での実践的スキルを身につけるとともに、求人企業とのマッチングにより正社員就職を目指す事業。
プログラム受講から就職活動、就職後の職場定着まで、専任のジョブトレーナーが継続的にバックアップし、要件を満たした受講者には就活支援金を支給する。

支援対象者

- 30～44歳の正社員就職を目指す方で、以下の(1)及び(2)のいずれにも該当する方
- (1) 申込み日現在、正社員として就業していない方
 - (2) 直近1年以内における正社員の職歴が合計6か月を超えない方



事業の流れ



介護離職の削減に向けた対応について

現状と課題

【介護人材等の確保・定着】

- 高齢化に伴い介護ニーズはさらに拡大見込み。三大都市圏において高齢化が急速に進み、介護ニーズもこうしたところで特に増大。

→現状の施策を継続した場合、2025年に約37.7万人の介護人材が不足する見通し。



介護人材の確保対策の強化や生産性の向上が不可欠。

- 賃金などの処遇や労働環境が離職の主な原因。

【介護を理由に離職する方への対応】

- 介護を機に離・転職した者は約10万人。このうち、女性が約8割。
- 介護を機に離職した理由は男女とも「仕事と手助け・介護の両立が難しい職場だったため」の割合が最も高い。

考えられる対応

➤ サービス基盤の整備

- 在宅・施設サービスの整備を推進

➤ 人材確保対策の強化

- マッチングの強化等をはじめとした多様な人材層からの参入の促進。

➤ 雇用管理改善

- 介護労働者の処遇改善の推進、キャリアパスの整備の促進、優良な雇用管理の事例の普及。

➤ 介護ロボット導入促進

- 現場のニーズに則した介護ロボットの開発・導入に対する支援。

➤ 介護と仕事の両立

- テレワークの促進や多様で柔軟な働き方を可能とするための「働き方改革」の推進
- 介護と仕事が両立しやすい職場環境づくりに向けた介護休業制度の見直し