

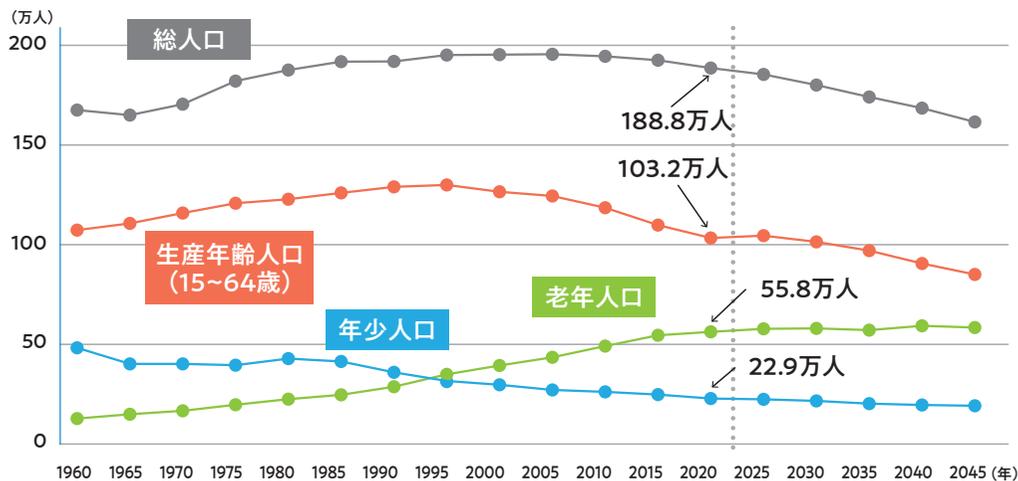
仕事と家庭の両立に 取り組むための参考データ

男女問わず、キャリアや仕事と家庭のバランスを取りながら、安心して働ける職場づくりがますます求められるようになってきました。こうした課題に対して、企業の果たすべき役割はこれまで以上に重要です。

そこで、企業が取り組む際の参考となるデータを集めました。ぜひ、自社の取り組みを考える際のヒントとしてご活用ください。

人口減に伴う労働力の減少

【岡山県の人口と労働力】

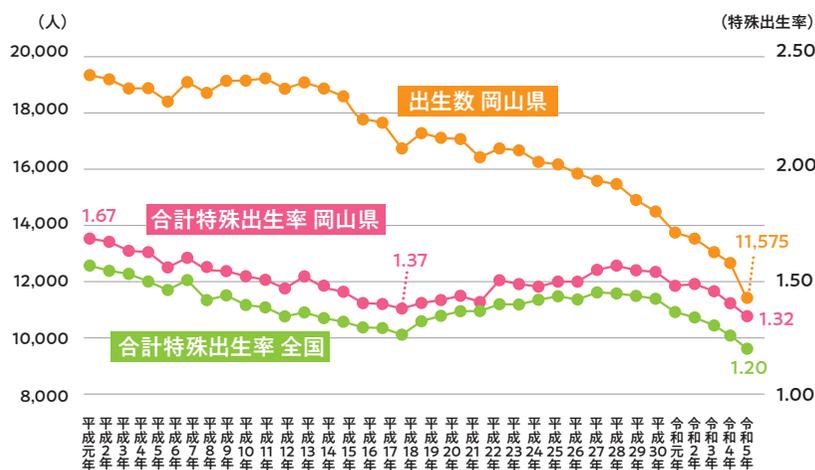


実測値

推計値

※出典:RESAS(総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」)

【岡山県の出生数と合計特殊出生率の推移】



出生数・
合計特殊出生率
減少

将来の
労働力も減少

●岡山県の合計特殊出生率の推移

岡山県の合計特殊出生率は、平成元年には1.67でしたが、平成17年には1.37まで下がりました。令和5年は1.32となり、過去最低となりました。人口を維持するのに必要な2.07を大きく下回っています。

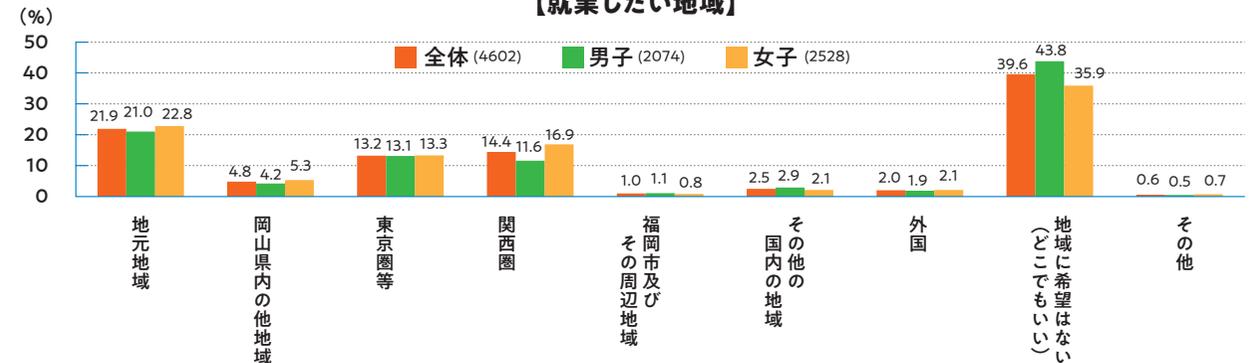
※出典:厚生労働省「人口動態統計」

県内高校生の就業における地域選択の分析

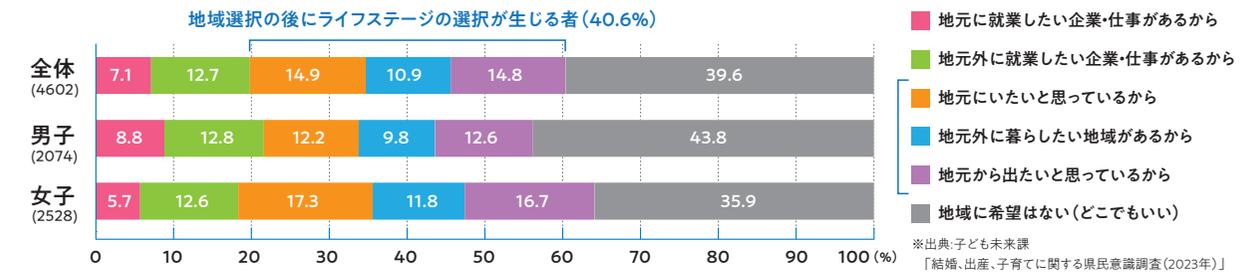
高校生が初めて就職する際(高校や大学等を卒業後の就職を指し、起業や家業を継ぐ場合も含む)の希望する地域について調査を行いました。「地元地域」を希望と答えた割合は21.9%で、男女差は見られませんでした。

また、「地域に希望はない(どこでもいい)」と答えた割合が全体の39.6%を占めており、非常に大きな割合を示しています。まだ具体的な希望が定まっていない高校生が多く含まれていると考えられ、高校生の就職希望における一つの特徴と言えます。

【就業したい地域】



【就業したい地域の希望の理由】

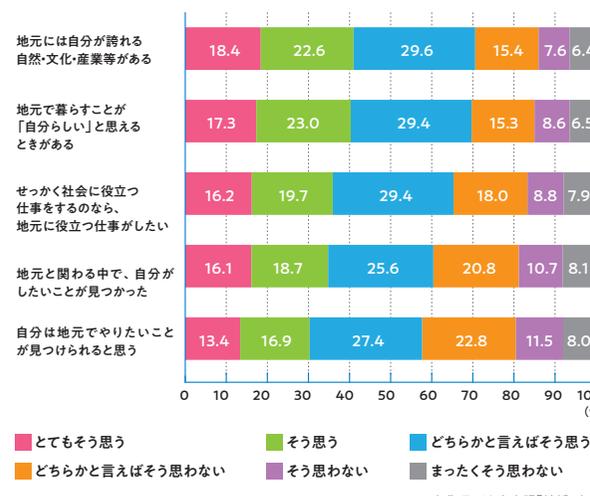


※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

県内高校生の地元・県内を希望する要因の分析

進学や就職、結婚といったライフステージの選択より、「地元でいたい」「地元を出てみたい」という地域選択を優先する人は、約4割います(表「就業したい地域の希望の理由」)。地域選択にあたっては、「地元で誇れる産業等がある」「地元の役に立つ仕事がある」「地元での自己実現性が高い」など地元での自己実現性が高いほど、「地元でいたい」人の割合が高い傾向にあります。

【地元での自己実現性】



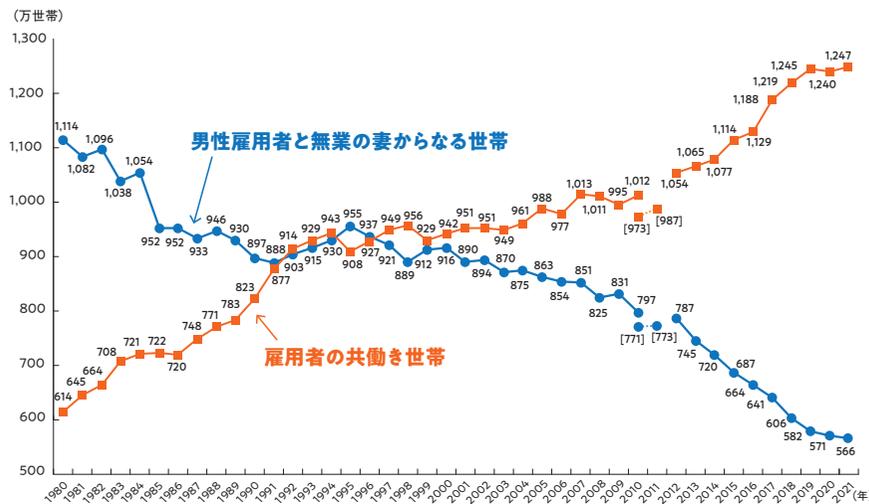
※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

【地元での自己実現性と就業したい地域の希望の理由】



※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

共働き等世帯数の年次推移(全国)



共働きの増加

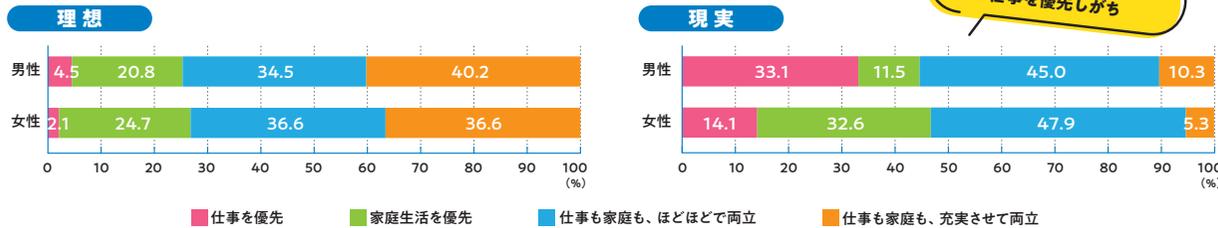
資料:1980~2001年は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)(年平均)」

(注)①「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、2017年までは、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。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯。
②「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。
③2010年及び2011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。
④「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

仕事と家庭を両立するうえで、多くの家庭でワーク・ライフ・バランスの理想と現実にギャップがあります。

【仕事と家庭生活(子育てを含む)における優先度】

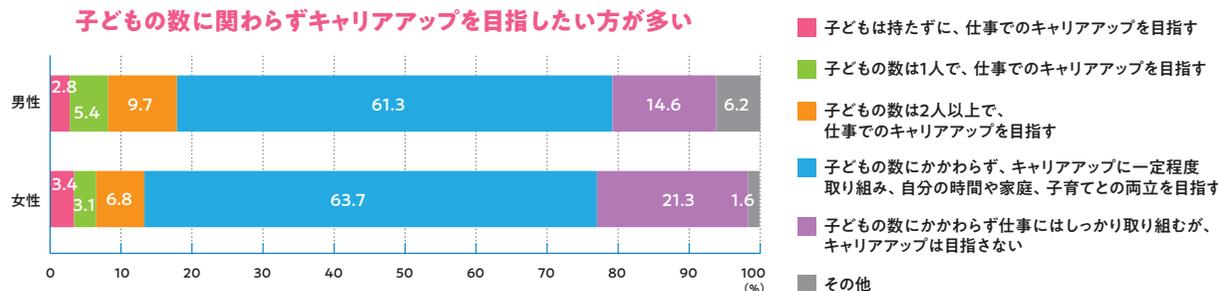


※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

働く女性のキャリアアップの理想と希望する子ども数

仕事の充実度を高める中で、キャリアアップを目標の一つにする人も少なくありません。そこで、働く女性のキャリアアップと子どもの数に関する理想を調査しました。

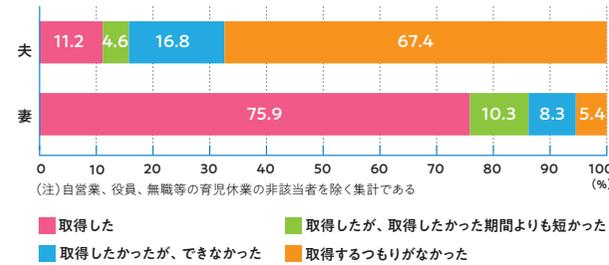
最も多かった回答は、「子どもの数にかかわらず、キャリアアップに一定程度取り組みながら、自分の時間や家庭、子育てとの両立を目指す」で、全体の6割以上を占めました。



※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

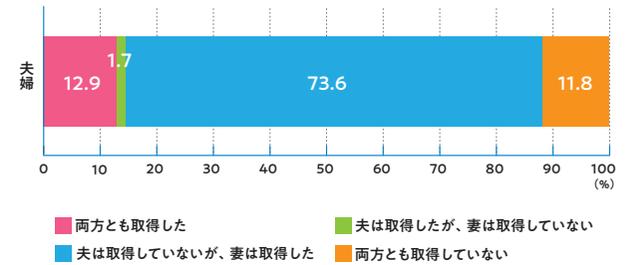
男女の育児休業の取得状況について

【子育て世帯の育児休業の取得状況】

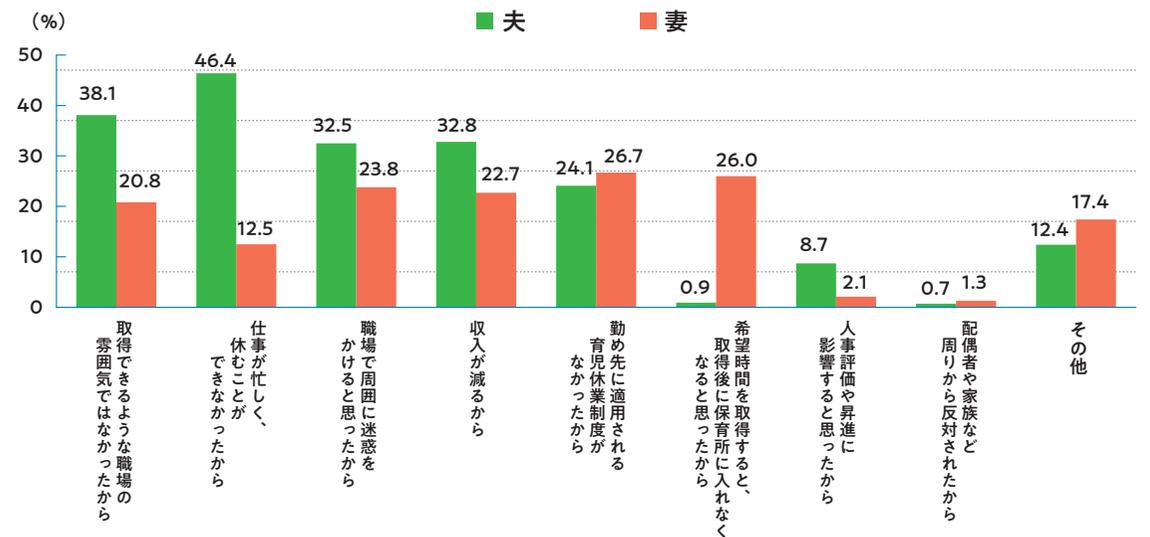


(注)自営業、役員、無職等の育児休業の非該当者を除く集計である

【夫婦の育児休業の取得状況】



【育児休業が希望より短かった、取得できなかった、取得するつもりがなかった理由】



※出典:子ども未来課「結婚、出産、子育てに関する県民意識調査(2023年)」

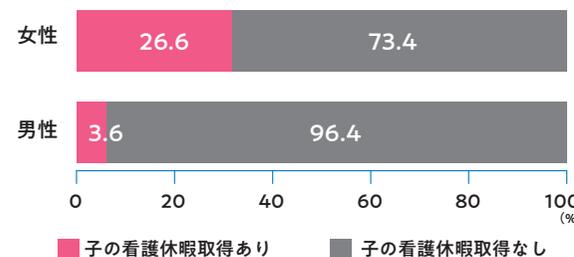
夫の育児休業取得率がまだまだ低い結果に

夫の育児休業取得に関する理由を調査したところ、「仕事が忙しくて休めなかった」「職場の雰囲気で取得しづらかった」などの回答が多く寄せられました。これらの結果から、本人の意思や都合というよりも、職場環境の影響で「取得したくてもできなかった」という状況が見えてきます。

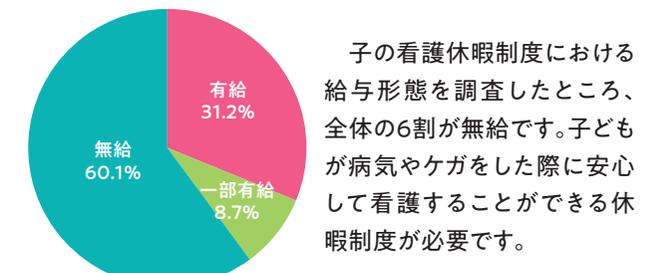
さらに、夫婦ともに「勤務先に適用される育児休業制度がなかった」という回答が約4分の1を占めており、企業の制度面にもまだ課題があることがうかがえます。

子の看護休暇制度について

【子の看護休暇取得状況】



【子の看護休暇制度の給与形態】

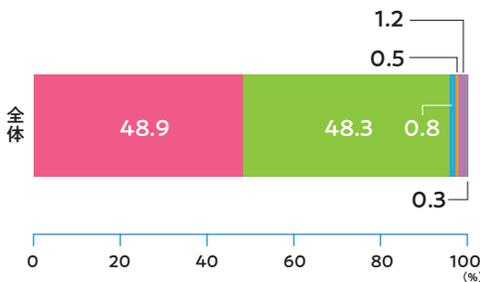


※出典:労働政策課「仕事と家庭の両立支援に関する調査(令和3年度)」

県内企業の子育て支援について

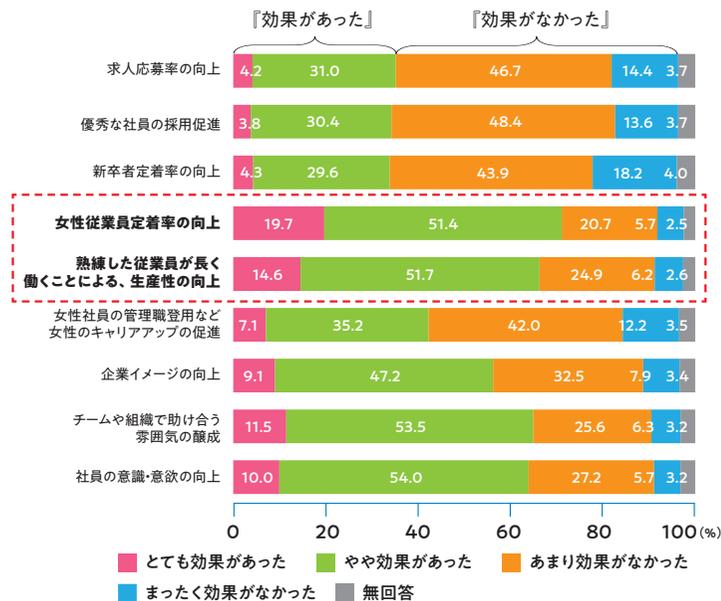
【従業員への子育て支援に対する考え方】

従業員への子育て支援に対する考え方を尋ねたところ、「取り組むべき」と答えた企業は97.2%でした。

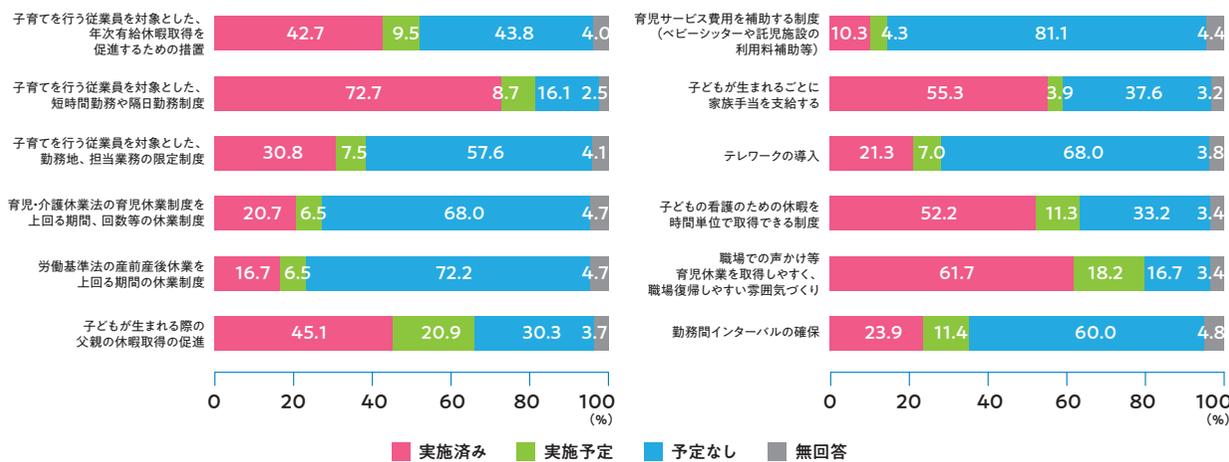


- 企業として積極的に取り組むべき
- 企業としてある程度の役割は果たすべき
- 企業としてはあまり積極的に取り組むべきではない
- 企業が担うものではない
- その他
- 無回答

【従業員への子育て支援を行った結果】

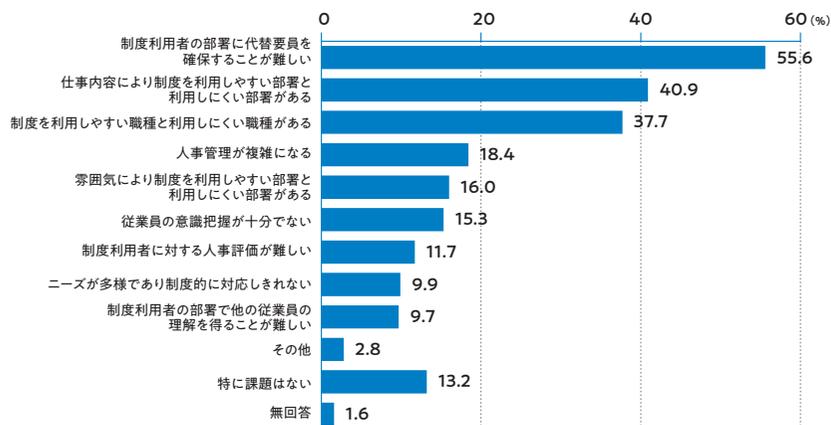


【従業員への子育て支援制度と今後の整備予定】



【子育て支援についての課題】

従業員への子育て支援に関する課題について調査したところ、「制度利用者の部署に代替要員を確保することが難しい」という回答が55.6%で最も多く挙がりました。次いで、「仕事内容によって制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署がある」(40.9%)といった回答が続いています。



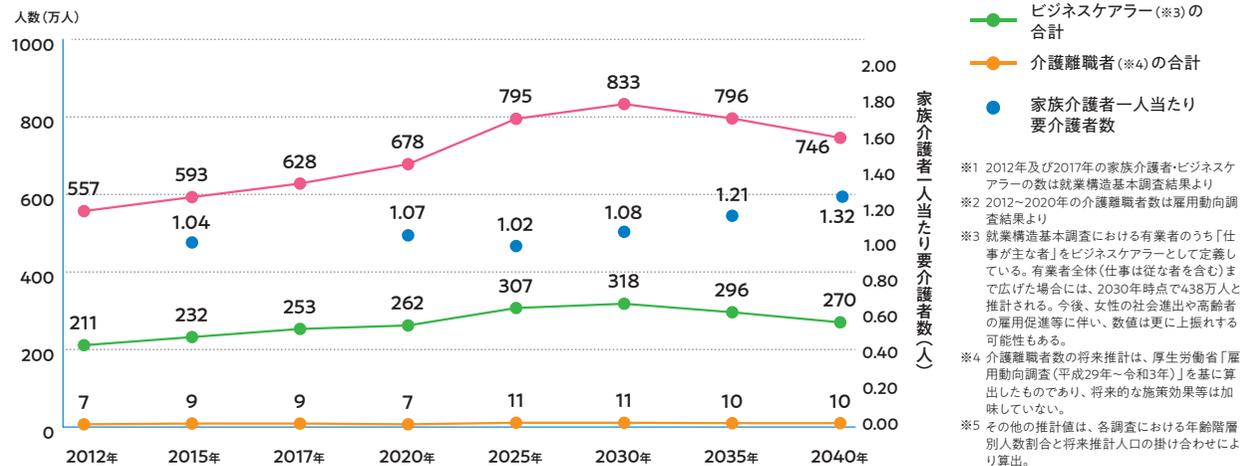
※出典:子ども未来課「県内企業の子育て支援に関する調査(2023年)」

ビジネスケアラーに関する将来推計(全国)

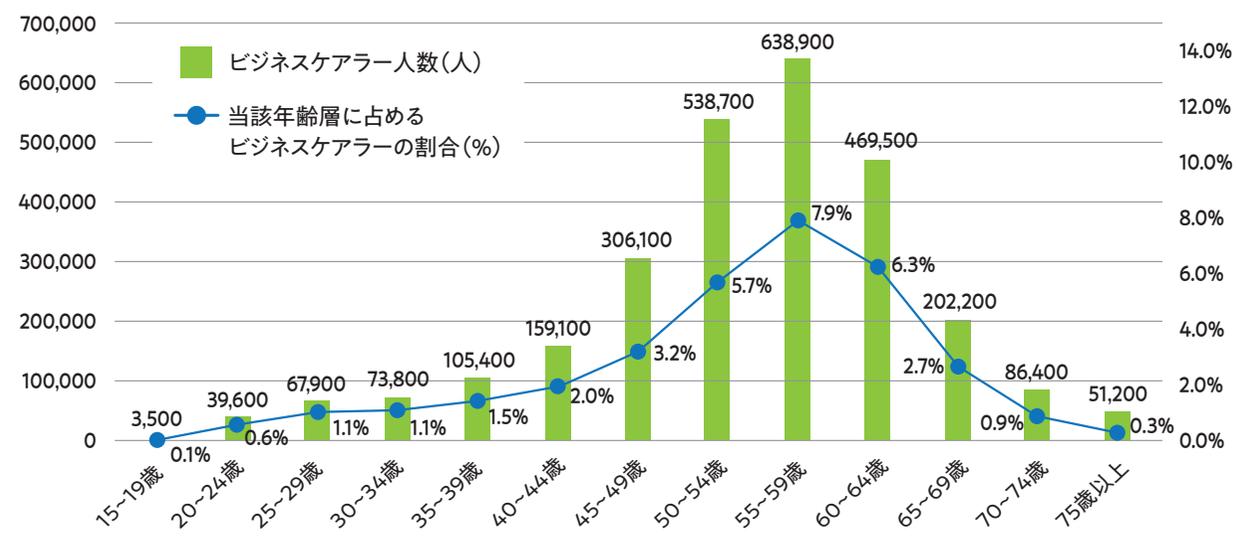
今後、生産年齢人口の減少が進む中で、人材不足がさらに深刻化することが予想される一方、仕事と介護を両立する従業員の増加が見込まれています。2030年には、家族を介護する833万人のうち、約4割にあたる318万人が、仕事をしながら介護に従事する「ビジネスケアラー(ワーキングケアラー)」になると予測されており、これは、労働力人口の21人に1人に相当します。

また、介護者が家族介護に費やす時間は男女ともに1日2時間以上(総務省「社会生活基本調査(2021年)」)となっており、仕事と介護の両立には、働く時間を柔軟に調整できるなど多様な働き方ができる職場づくりが必要です。

【ビジネスケアラーに関連する指標の推移】



【年齢層別のビジネスケアラー人数と人口に占める割合】(2022年10月時点)



出所:総務省統計局「人口推計(2022年(令和4年)10月1日現在)」「令和4年就業構造基本調査」
※総務省「令和4年就業構造基本調査」より、「仕事が主な者」かつ「介護をしている」と回答した方をビジネスケアラーとして定義して算出。

年齢別に見ると、45歳以降からビジネスケアラーの人数が急激に増加し、55~59歳では約63.8万人に達しています。また、総人口に占めるビジネスケアラーの割合を示す「ビジネスケアラー発生率」においても、55~59歳にかけて年齢とともに増加する傾向が見られます。