

# 今なぜ「働き方改革」か

近年、職場の「働き方改革」が叫ばれています。「働き方改革」とは、子育てや介護などの事情にかかわらず、誰もが働きやすい職場づくりを行うことです。

今なぜ、この「働き方改革」が求められているのでしょうか？

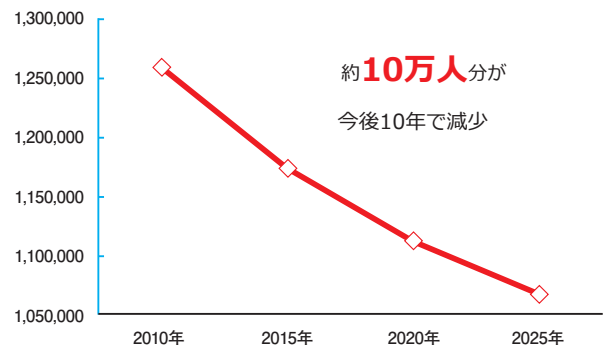
## ① 人材を確保

群馬県では、今後10年ほどの内に、15～64歳の人口が、約10万人減少することが見込まれています。人材の確保は、今後難しくなる一方です。

その一方で、働きたいと考える女性は増えており、就職を希望しながら現在求職中の女性が県内におよそ9万2千人いると推計されています。

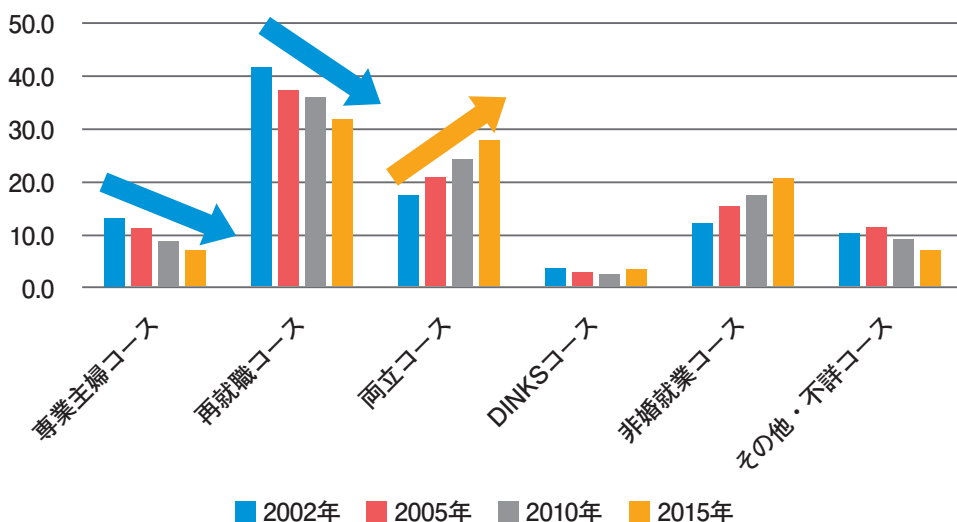
特に、結婚・出産しても仕事を辞めず、一生仕事を続けたいと考える女性が増えています。人口が減少するこれからの時代には、女性を戦力としてとらえ、働きやすい職場環境づくりをすすめることで、子育て中の女性等を積極的に活用することがカギとなってきます。

群馬県の生産年齢人口の減少  
(15～64歳の人口見込み)



出典：日本の地域別将来推計人口（H25年3月推計）  
(国立社会保障人口問題研究所)

## 女性が予定する自らのライフコース



- ・専業主婦コース：結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- ・再就職コース：結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- ・両立コース：結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
- ・DINKSコース：結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
- ・非婚就業コース：結婚せず、仕事を一生続ける

出典：第15回出生動向基本調査（2015年）（国立社会保障・人口問題研究所）

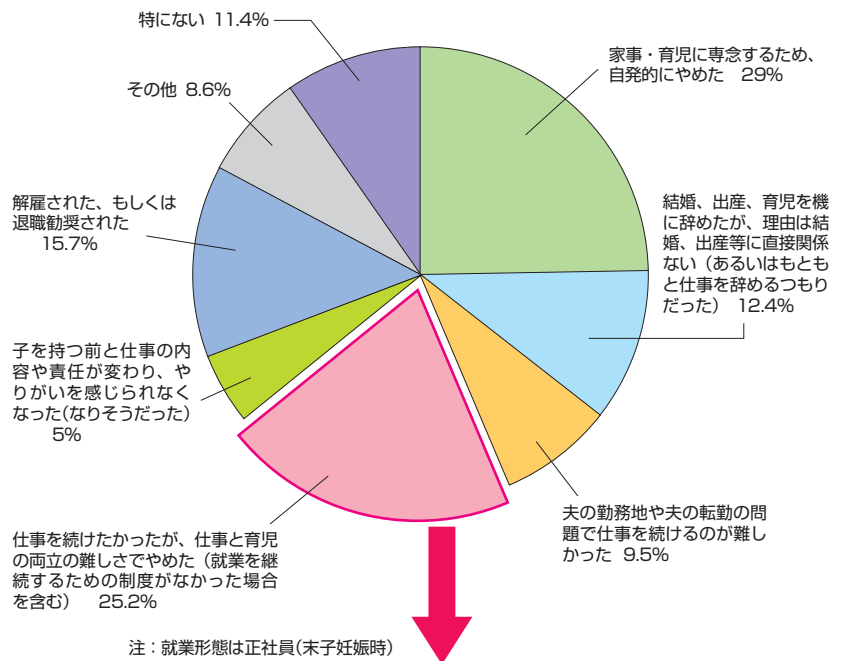
## ② 人材を定着

せっかく育成し、活躍している従業員が仕事を辞めてしまうのは、企業にとって大きな損失です。特に人口が減少し、人材の確保が難しくなるこれからの時代には、**今いる人材をいかに大切にするかが重要**となります。

結婚・出産しても仕事を辞めず、一生仕事を続けたいと考える女性が増えています。依然として約5割の女性が妊娠・出産前後に退職をしています（国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」2015年）。

妊娠・出産を機に退職した理由としては、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が25%となっています。「両立が難しかったので辞めた」と回答した人に更に詳しい理由を尋ねたところ、「勤務時間があいそうもなかった」(56.6%)、「職場に両立を支援する雰囲気なかった」(34%)との回答がありました。職場が子育て女性の仕事と家庭の両立を応援することで、女性従業員の離職を防止する可能性が高まるといえます。

### 妊娠・出産を機に退職した理由



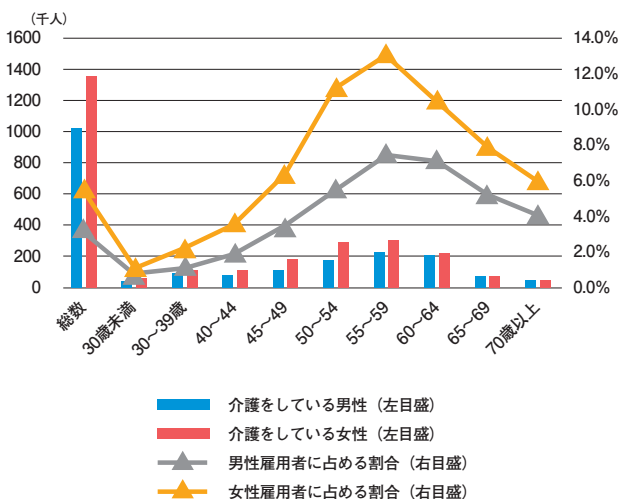
#### 両立が難しかった具体的な理由

- ①勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）(56.6%)
- ②自分の体力がもたなそうだった（もたなかった）(39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気がなかった（34.0%）
- ④子どもの病気等でたびたび休まざるを得なかった（26.4%）
- ⑤会社に産休や育休の制度がなかった（22.6%）
- ⑥つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため（20.8%）

出典 仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業（平成27年度）（厚生労働省委託事業：三菱UFJリサーチ&コンサルティング）

さらに深刻なのが、仕事と介護との両立の問題です。

### 男女別年齢階級別介護をしている雇用者数と雇用者総数に占める割合



出典：就業構造基本調査（平成24年度）（総務省）

現在、群馬県の人口の4人に1人は高齢者です。元気な高齢者も多い一方、75歳以上の方の3割は介護・支援を必要とする状態です。

介護をしながら仕事をしている人の割合は年齢が上がるごとに高まっていき、55~59歳女性ではおよそ8人に1人にも上ります。企業のベテラン・中堅社員の両親などが介護を必要とする状況になった場合、介護と仕事を両立できる職場でないと、貴重な戦力が、「**介護離職**」に陥ってしまうことも…。**実際に、介護と仕事の両立ができずに職場を去る人は、県内で年間約2,000人もいるのです。**

働き方改革は、育児や介護をしている社員だけのために行うものではありません。近年の若者の就職に対する意識調査では、「楽しく働きたい」(32.2%)、「個人の生活と仕事を両立したい」(24.1%)という希望が多くを占めています。

若者の離職率は、高校・短大・大学の全てで、3割を越えています。採用した新入社員を育成し、会社の戦力とするためには、社員に「長く勤めたい」と思わせる職場づくりを進めることが必要です。

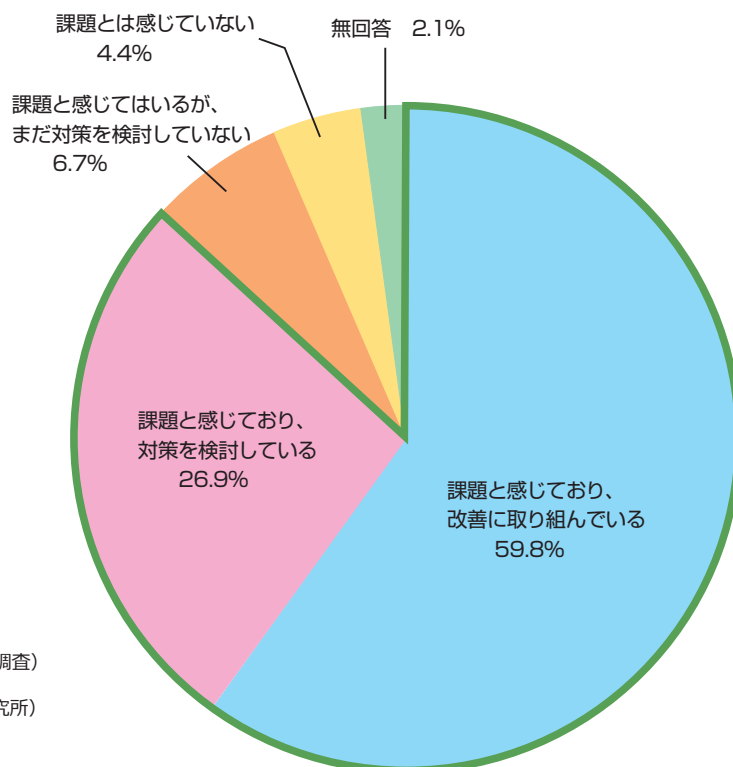
### ③ 長時間労働を改善

いま、長時間労働による過労死が問題となるなど、かつてないほど風当たりが厳しくなっており、労働時間に関する規制の見直しも議論されています。

長時間労働が続けば、従業員の定着率が下がるばかりか、従業員の心身の健康を損なうことにもなりかねません。

長時間労働について、8割を越える経営者が課題と感じ、**6割近くが既に取組を進めています。**

長時間労働を経営上、改善すべき課題と思うか



出典 従業員の労働時間と休暇に関する調査(企業調査)  
(2013年)  
(厚生労働省委託事業：株式会社三菱総合研究所)

### ④ リスク・マネジメント

今すぐ育児や介護が必要になる従業員はいないから、まだ大丈夫・・・という方もいるかもしれませんが、人手不足、取引先との関係、さまざまな理由により、長時間労働や休日出勤はやむを得ない、という企業も多いでしょう。

しかし、もしかしたら、病気や怪我により、これまでと同じような働き方が難しくなる従業員が出るかもしれません。その時すぐに、その従業員の穴が埋められますか？もしその従業員が、その人にしかできない仕事をしていたとしたらどうでしょうか。

「人が少ないから出来ない」ではなく、人が少ないからこそ、誰かが抜けてもカバーできる体制づくりを進めなければ、何かあったときに立ち行かなくなるリスクがあります。誰かが少しくらい早く帰ったり、休んだりしても仕事が回る体制をつくることは、こうした事態に備えるリスク・マネジメントにもなるのです。