

## REPORT III

# 女性労働力確保に向けた次の一手

## - 専業主婦が求める働き方とは -

生活研究部門 松浦 民恵  
matsuura@nli-research.co.jp

### 1. はじめに～加速する人材の「囲い込み」

長らく低迷していた有効求人倍率<sup>(注1)</sup>は、2003年以降上昇傾向にあり、2007年9月には1.01となっている（厚生労働省「職業安定業務統計」より）。労働力需要の拡大は企業の業績好転による一時的現象ではないだろう。少子・高齢化のもと、労働力人口は既に減少局面に入っている。労働力人口の減少に歯止めをかけるため、就業していない高齢者、女性、若者の労働力化を企図する法律が矢継ぎ早に導入されているが、注目すべきは、こうした法律の要請よりも一歩先んじた労働条件を用意し、戦略的に人材の「囲い込み」に乗り出している企業の動きである。

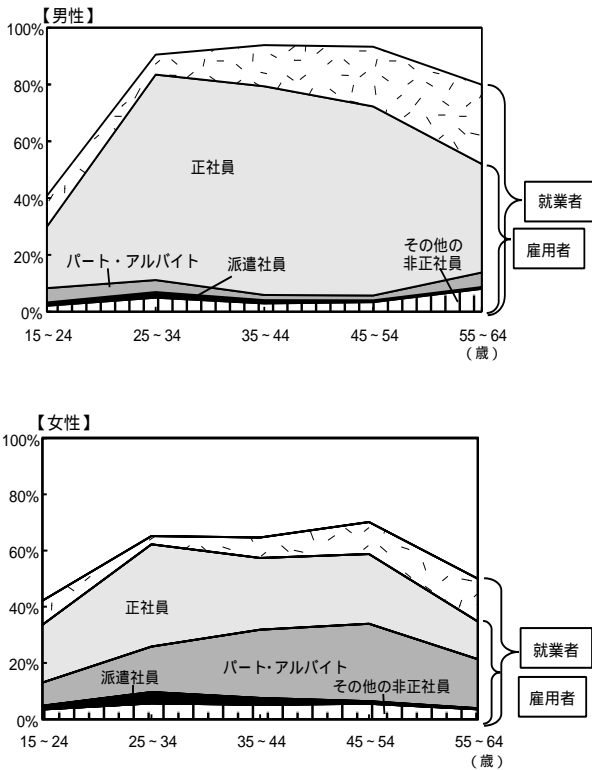
たとえば、ここ2～3年の間、多くの企業が仕事と家庭の両立支援策を導入・強化している。また、川崎重工業（輸送用機器）やイオン（総合小売）のように定年延長を打ち出す企業も現れた<sup>(注2)</sup>。ユニクロ（製造・小売）のように、非正社員から正社員への転換を大々的に展開している企業もある<sup>(注3)</sup>。これらはいずれも、非労働力化しようとする既存労働力を自社に「囲い込む」動きだといえる。新卒労働力のボリュームが少なくなるなか

で、既存労働力がこのように囲い込まれれば、非労働力人口からの新規労働力を確保は、ますます難しくなってくるだろう。

図表-1は、男女・年齢別に、15歳以上人口の就業構成を示したものである。男女を比べると明らかなように、現状においても女性の非労働力人口は多く、就業者に占める非正社員の割合も高い。また、子育て期に重なる35～44歳には、先進諸国のなかではもはや珍しくなったM字カーブの溝があり、子育て期の専業主婦が非労働力人口のボリュームゾーンとなっている様子がみてとれる。

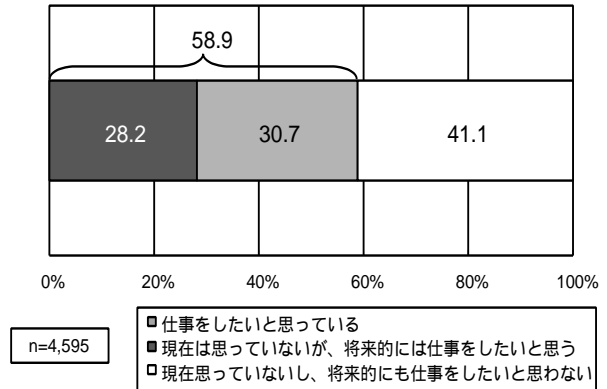
では、どうすれば、専業主婦を自社の労働力として「囲い込む」ことができるのだろうか。本稿では、女性、特に専業主婦に注目し、その獲得に向けた戦略について考察したい。

図表 - 1 年齢別人口に占める労働力の構成



(注1) 雇用者からは役員を除いている。  
 (注2) 15～24歳からは在学中の者を除いている。  
 (資料) 総務省「労働力調査」(2007年)より作成

図表 - 2 専業主婦の就業意向



(資料) ニッセイ基礎研究所「生活リスク総合調査」(2007年)

主婦のうち、現在もしくは将来において就業意向を持つ割合は6割弱を占めている(図表 - 2)

(1) 専業主婦の属性

では、専業主婦の属性をみていきたい。専業主婦の年齢構成をみると、25～64歳の間ではほぼ均等に分布しているが、就業意向を持つ専業主婦については、子育て期に重なる25～44歳が66.9%を占めている。専業主婦の最終学歴は、「短大・専門学校卒」が33.8%、「大学・大学院卒」が23.5%となっている。ほぼ4人に1人は大学・大学院卒であり、教育にそれなりのコストと時間をかけてきた女性が、少なからず専業主婦になっている様子がうかがえる。

「生活リスク総合調査」では、仕事に関連するさまざまな能力等を列举し、それらの能力等について、どの程度自信があるかをたずねている。図表 - 3は、能力等に対する自己評価を点数化し、平均値を算出したものである。「企画・開発力」、「チームを束ねる力、リーダーシップ」、「新しい技術等への適応能力」、「仕事上の専門的知識」、「仕事の技術・技能」など仕事のなかで培われる能力等においては、専業主婦の自己評価は、一般に就業経験豊富で中核業務を任されることが多い男性正社員などを大きく

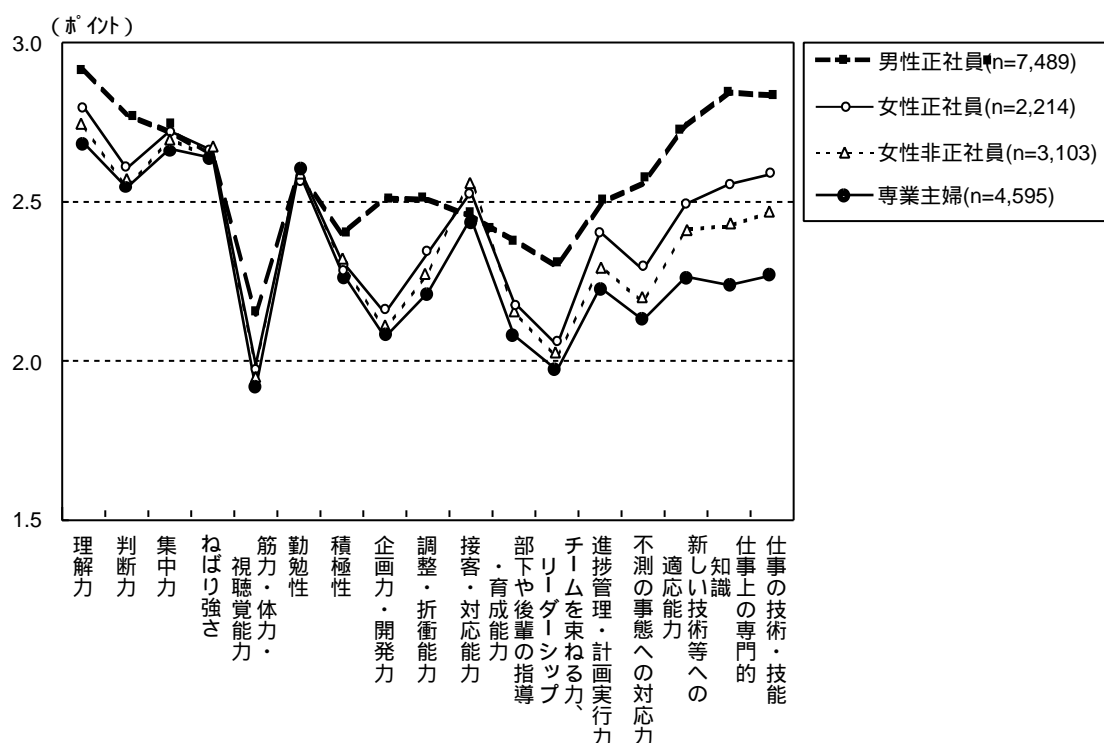
2. 専業主婦の就業ニーズ

まず、ニッセイ基礎研究所が2007年3月に実施した「生活リスク総合調査」(全国20歳以上男女25,278名を対象とした、モニターによるインターネット調査)から、専業主婦の属性や就業ニーズについてみていきたい。

「生活リスク総合調査」の対象者には、無職の女性5,245名が含まれており、そのうち既婚女性は87.6%(4,595名)を占める。以下、この無職の既婚女性を「専業主婦」ととらえることとする。

属性や具体的な就業ニーズの分析に先立ち、専業主婦に就業意向があるかどうかをみると、現在「仕事をしたいと思っている」が28.2%、「現在は思っていないが、将来的には仕事をしたいと思う」が30.7%となっている。すなわち、専業

図表 - 3 能力等の自己評価



(注1) 「自信がある」を4ポイント、「やや自信がある」を3ポイント、「あまり自信がない」を2ポイント、「自信がない」を1ポイントとした。  
 (注2) 平均値の算出にあたって、「わからない・該当しない」「無回答」は対象から除外している。  
 (資料) ニッセイ基礎研究所「生活リスク総合調査」(2007年)

下回っている。一方、「理解力」、「集中力」、「ねばり強さ」、「勤勉性」、「積極性」、「接客・対応能力」といった基礎的な能力等については、専業主婦の自己評価も、他と比べて遜色ない結果となっている。

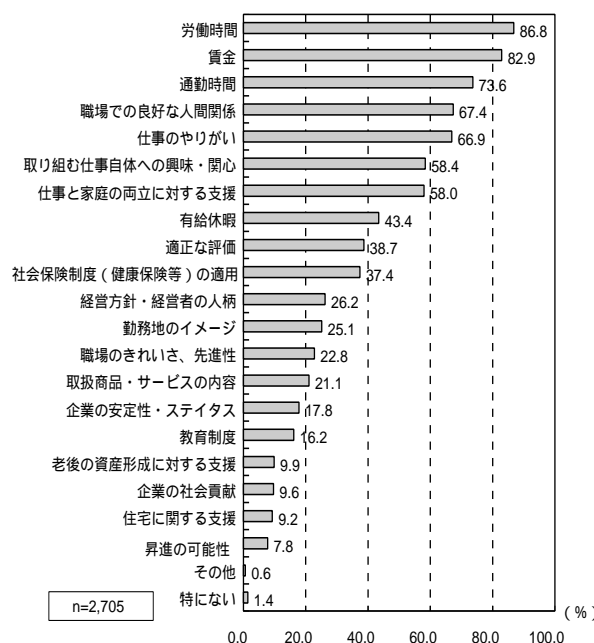
もちろん、専業主婦には、就業にブランクがあるという意味で、再就業に向けた本人の意識改革や、スキル面でのキャッチアップのための教育が不可欠となる。しかし、企業における一定の教育期間経過後には、良質な労働力として自社に「囲い込める」可能性を秘めていることも確かではないか。

(2) 専業主婦が求める働き方とは

次に、専業主婦がどのような就業ニーズを持っているかについてみていきたい。

就職意向のある専業主婦に、就業先を選ぶ上で重要だと思う点(複数回答)をたずねたところ

図表 - 4 専業主婦が就業先を選ぶ上で重要だと思う点



(注1) 現在もしくは将来、就業意向がある者について。  
 (注2) 複数回答。  
 (資料) ニッセイ基礎研究所「生活リスク総合調査」(2007年)

図表 - 5 希望する働き方

	n	フルタイムの 普通勤務	フレックスタイム 勤務	裁量労働 制による 勤務	短時間 勤務	短日勤務	在宅勤務	その他
専業主婦	2,705	12.1	9.9	2.4	64.9	44.1	34.7	1.1
女性・非正社員	3,103	28.2	13.7	3.1	34.8	25.6	17.0	1.3
女性・正社員	2,214	48.9	28.9	3.6	12.7	9.3	13.8	0.3
男性・正社員	7,489	47.8	30.5	9.3	5.8	6.3	12.0	0.4

(注1) 現在もしくは将来、就業意向がある者について。  
 (注2) 複数回答。  
 (資料) ニッセイ基礎研究所「生活リスク総合調査」(2007年)

る、賃金(82.9%)を抑えて、労働時間(86.8%)がトップとなり、「通勤時間」(73.6%)も3位にあげられている(図表-4)。

また、希望する働き方(複数回答)としては、短時間勤務(64.9%)、所定労働日数を短縮する短日勤務(44.1%)、在宅勤務(34.7%)が上位3位となっている(図表-5)。

### 3. 柔軟な働き方についての考察

では、専業主婦の支持を多く集めた在宅勤務や短時間勤務(短日勤務を含む)は、企業にどの程度導入されているのだろうか。

ここでは、企業の制度導入状況を踏まえたうえで、こうした働き方の今後の展開について考察したい。

#### (1) 在宅勤務

在宅勤務制度を導入している企業はまだ少ない。独立行政法人労働政策研究・研修機構の「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(従業員数300人以上の企業6,000社を対象として、2006年6~7月に実施された。有効回収数863社、有効回収率14.4%。以下同様)によると、「子育て中の在宅勤務制度」を「すでに導入済み」と回答した企業は2.4%にとどまっている。

職場と離れた場所で上司とコミュニケーションをとりながら働くには、就業経験や一定水準のスキルや意識が必要となる。また、顧客対応やミーティングなど、在宅では難しい仕事も少なくない。また、企業が在宅勤務を認めるためには、自宅に持ち込む情報の管理体制、自宅で仕事をする場合のパソコン環境など、自宅で仕事を行うため環境整備も必要となる。こうした事情が、企業の制度導入を阻んでいる可能性は高い。

しかし、在宅勤務には、通勤時間を削減できる、仕事に集中できる等のメリットがあり、特に家事や育児の時間を確保しなければならない主婦にとって魅力が大きい働き方だといえる。

1991年、日本ノーベル(情報サービス)が導入した業務委託による在宅勤務制度は、情報処理関連の専門スキルを持つ多くの専業主婦を労働力化し、現在も根強い人気を誇っている(注4)。松下電器産業(電気機器)は、ホワイトカラーの従業員3万人を対象として、2007年4月に在宅勤務制度を導入した。在宅でも円滑に業務遂行ができる入社4~5年目以上なら、誰でも活用することができ、同社では、週1~2日の利用を中心に制度が浸透しつつあるようである(注5)。

このように、就業経験、スキル、本人のニーズを考慮しながら、週の一部を在宅勤務とする



部分在宅を検討していく余地は、多くの未導入企業にもあるのではないだろうか。

## (2) 短時間勤務

大規模企業を中心に普及してきた短時間勤務

短時間勤務は、一般に、正社員に対して一定期間所定労働時間や所定労働日数を短縮する制度と定義される。2005年4月より、301人以上の企業に対して、仕事と家庭の両立支援に関する一般事業主行動計画の策定・提出が、次世代育成支援対策推進法により義務付けられ、行動計画を達成するなど一定の要件を満たす企業は、認定マークを付与されることになった。このことは、301人以上の企業に少なからぬインパクトを与え、短時間勤務の普及を後押ししたといえる。前述の労働政策研究・研修機構の「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」によると、「短時間勤務制度」を「すでに導入済み」と回答した企業は75.7%にのぼっている。

一方、法の要請に先行して短時間勤務を実施してきた企業は、今や制度設計よりも、むしろ制度を利用しやすい職場環境整備のほうに注力している段階にあるようにみえる。制度を利用しやすい職場環境整備に向けては、制度の趣旨や内容について、制度利用(希望)者、管理職、一般従業員が理解を深めることが不可欠であり、企業レベルでは評価体系の整備、職場レベルでは仕事の割り振りの見直しなども必要となってくる。

### 短時間勤務の発展形～学期間勤務

このように、短時間勤務が普及してきたなかで、短時間勤務の導入による、企業の人材確保に対する効果は、相対的には低下したといわざるを得ない。ただし、既存の短時間勤務の勤務

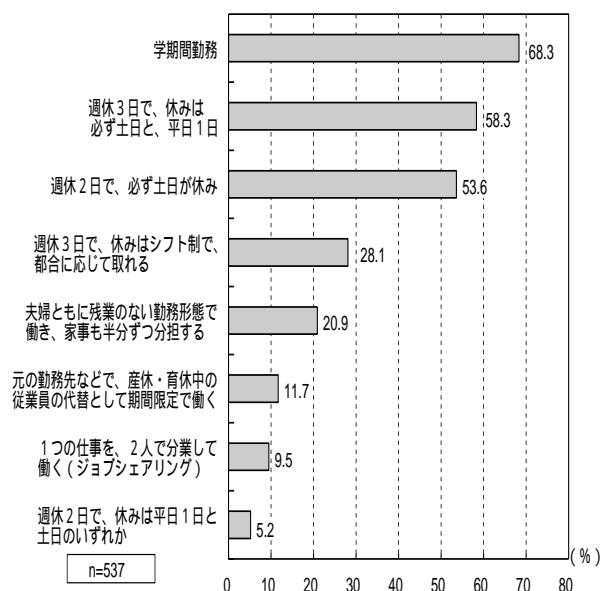
パターンは、所定労働時間を一律に短縮する、あるいはいくつかの短縮時間の選択肢を提示するといった形が大半で、所定労働日数を短縮する「短日勤務」の導入企業はまだ少ない。週の一部だけ勤務するようなパートタイムに女性の関心が集まるのは、このような実態を反映しているともみることできる。

さらに、リクルートの調査によると、専業主婦の支持率が最も高い働き方は、子どもが学校へ通う期間だけ働き、夏休み・冬休み・春休み期間中は休むという「学期間勤務」(68.3%)、すなわち「短月勤務」に近い働き方である(図表-5)。

「学期間勤務」は、国内ではほとんど事例がなく、一見突拍子もない働き方のように見えるが、本当にそうだろうか。業種や職種によっては、こうした働き方が十分に可能なケースもあるのではないか。たとえば、期間限定のプロジェクトにおける業務、販売強化月間における販売業務、顧客の新規開拓や保全業務、特定製品のメンテナンス業務など、決まった期間に集中的に働く可能性を検討できる業務もあると考えられる。実際、ヨーロッパには、このような働き方が現実に機能している国もある<sup>(注6)</sup>。

「学期間勤務」で勤務しない期間には、高齢者など別の労働力によって業務を代替する形も考えられよう。正社員としてこうした働き方を導入することが難しい場合には、非正社員として雇用してもよい。まずは子育て期に人材を獲得しておき、その後子どもが大きくなってくるとなればフルタイムの正社員として「囲い込む」という展開もあり得るだろう。

図表 - 6 魅力を感じる働き方



- (注1) モニターによるインターネット調査。一都三県在住で、過去に就労経験があり、現在未就労で、未就学児(0~6歳(小学校入学前)までの子ども)をもつ専業主婦563名を対象としている。調査実施は2006年10月。  
 (注2) 再就職意向がある者について。  
 (注3) 複数回答。  
 (資料) リクルート「未就学児をもつ専業主婦の再就職意向調査」(2006年)

#### 4. 結び～勝負を分けるのは企業の本気性

労働力人口は2004年から2030年にかけて15%程度減少することが見込まれている<sup>(注7)</sup>。留意すべきは、15%程度というのはあくまでも平均値だということである。すなわち、求職者にとって魅力的な労働条件を提示できた企業が確保できる労働者数は変わらない、あるいは増加するとしたら、その分のしわ寄せは、魅力的な労働条件を提示できなかった企業にくることになる。人材の確保において、勝ち組と負け組が分断された状態を放置すれば、その差はますます拡大していくだろう。

本稿では、特に女性労働力に焦点をあてて、人材の「囲い込み」戦略について論じたが、女性にとって魅力的な企業は、男性にとっても魅力的なはずである。実際、両立支援を進めた企業の人事担当者が、男子学生からの評判が上が

ったという想定外の効果に喜んでいる例も少なからずある。逆に、長時間労働が定着している業種や企業は、性別にかかわらず人が獲れないと悲鳴をあげている。

同業他社の労働条件を追従しているだけでは、人材確保の効果は薄い。同業他社にないような魅力ある労働条件を提示できるかどうかは、企業側の常識をどこまで打ち破れるかにかかっているのではないだろうか。人材の確保に向け、今こそ企業の本気性が問われている。

- (注1) 有効求人倍率とは、求人数を求職者数で割ったもので、求職者1人に対し、どのくらいの求人ニーズがあるかを示す指標。ここでの有効求人倍率は、パートタイムを含む常用労働者についての数値。  
 (注2) 「高齢者の雇用の安定等に関する法律」が2004年12月に改正され、従業員の65歳までの雇用に確保するために、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの対応を行うことが、2006年4月から企業に義務づけられた。厚生労働省発表資料(2007年10月)によると、従業員51人以上の企業88,166社のうち、85.8%は継続雇用制度の導入による対応を行っており、定年の引き上げを実施した企業は12.1%にとどまっている。このようななか、川崎重工業は2005年4月より定年年齢を63歳まで段階的に引き上げている(同社資料より)。また、イオンは、2007年2月より定年年齢を65歳に引き上げた(同社HPより)。  
 (注3) ユニクロは2007年4月より1年間で、対象となる非正社員約5,000名の半分を地域限定の正社員に登用する予定(同社HPより)。  
 (注4) (社)情報サービス産業協会HP「情報サービス産業の多様就業型ワークシェアリング」より。  
 (注5) 「日経産業新聞」2007年8月28日、11月13日の掲載記事より。  
 (注6) イギリスの旧貿易産業省(The Department of Trade and Industry, 現在はthe Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform)による第2回ワークライフバランス調査(The Second Work-Life Balance Study; 雇用主1,500人、従業員2,000人を対象として2003年に実施された)によると、企業の16%、従業員500人以上の企業では55%が、学期間勤務(Term-time only; 子どもの学校の授業がある期間のみ働く)を導入している。また、利用できると回答した従業員は32%にのぼる(2006年に従業員2,081人を対象として実施された第3回ワークライフバランス調査では37%に上昇)。  
 (注7) 高齢者、女性、若者の労働市場への参入が現状以上に進まない場合、2004年の労働力人口6,642万人は、2030年には5,597万人まで減少すると推計されている(労働政策研究・研修機構、資料シリーズNo.6「労働力需給の推計」2005年8月)。