

立命館大学産業社会学部

吉田ゼミナール調査報告書 NO.9

## 現代ホワイトカラーの仕事・生活に関する意識と実態

2022年1月

吉田ゼミナール3回生（第9期生）

## はじめに

本書は立命館大学産業社会学吉田ゼミ3回生による共同調査報告書である。私のゼミでは、2000年以來、人事労務管理の変化が社会人の働き方や生活に与える影響を明らかにするためにインタビュー調査を実施してきた。立命館大学では9回め、過去に所属していた横浜市立大学および香川大学での実施を含めると今回で20回めとなる。2000年に第1回を開始したので、20年を超えた。

今年度も、コロナ禍ということもあり昨年と同様にゼミ運営には苦勞した。春学期のゼミは6月途中までZOOMを用いたオンラインでの実施となった。学生どおし面識がないまま文献講読を行い、また議論するというのはなかなか大変ではあったが、幸いにインタビューの調査票の作成あたりから対面での実施が可能となり、秋学期は全面的に対面での実施となった。授業を通じた学生および教員との交流はなんとか保つことができた。ただし、合宿やインカレなどゼミ生どおしの交流をはかる機会を復活できなかったことは、非常に残念であった。

夏休み前後になると感染状況の悪化が進んだため、インタビュー調査もほぼオンラインで行うことになった。初対面の方とオンラインでインタビューするというのは対面とは異なる緊張感をもつことになるし、どこまで深い話を聞くことができるのか、またラポールを形成することができるのかなどの点では懐疑的にならざるをえない。しかし他方で、昨年も実感したが、必要最低限の情報の収集についてはどうにか行え、また空間的な制約を越えてインタビューが実施できたという点では特筆すべきであろう。全国に散らばるゼミの卒業生を活用することできるという利点もあり、コロナ禍が終わったとしても引き続きオンラインでの調査も併用できればと考えている。

さて、私のゼミでインタビュー調査を実施してきたのには、三つの狙いがある。一つは机上で学んできた産業社会学や人事労務管理に関する専門的な知識を、実際に働いている人たちの声を聞くなかで、我がものとしてもらうということである。社会人として働くということは学生たちにとって遠い世界での話であり、テキストを使って学んだとしても、なかなか実感できるものではない。

確かにアルバイトを通して労働経験をしている学生も多いが、しかし日本の企業における処遇制度や働き方は正規と非正規で大きく異なっている。したがって文献を通して得た知識と学生が体験しているアルバイトとの間には相当の距離があり、そこを埋めておくことが重要になる。日本的な人事労務管理とはどのようなものかを文献を読んで学んだうえで、実際に働いている人はどのような働き方でどのような感じているのかを、インタビュー調査を通じて知り、その理解を深めてもらいたいということである。望むらくはこの経験を通して卒業論文へとつながる専門性を育んでもらいたいというのが、このインタビュー調査での一つのねらいということになる。

第二には、これから就職活動を迎えるというゼミ生たちに大学生らしい知的経験をしてもらい、その中で「コア」となる能力を身につけてもらうことである。本ゼミではそれを「調査力」と名付け、インタビュー調査の経験を通して、その涵養を目指してきた。調査力とは、情報探査力、コミュニケーション能力、文書作成能力、読書力など、まずは様々な知的能力を総合した能力である。しかし、単に知的能力というだけではない。インフォーマントとのアポイントメント、適切なインタビューにおける受け応え、グループにおける討論、調査結果のプレゼンテーション等、社交的な能力も必要とされる。これらこそ社会人として求められている能力なのである。したがって、ゼミ生がインタビュー調査を

一通り経験するなかで、知的能力や社会人力を高め、就業力(エンプロイヤービリティ)へと結びつけてもらうことを狙っている。

そして第三には、このインタビュー調査に OB・OG 訪問的な機能を託したいということである。私が大学を卒業した 30 年数年前には、就職活動の一つとして会社訪問というインフォーマルな活動があった。大学4回生の夏休みからスタートする正式な就職活動の前に、志望企業で働いている若手・中堅の方々の話を伺っていた。就職活動にあまり熱心ではなかった私自身も、大学のゼミやサークルの先輩のつてをたどって、何人かの卒業生と接触する機会があり、それがその後の就職活動や人生の中で多いに役立ってきた。企業の雰囲気を知り、将来的にどのような仕事をするようになるのか、またどのような社会人になりたいのかというキャリアを考える端緒となったのである。

しかし、1990 年代の後半になると、会社訪問という活動が就職活動から消えていった。この時期、大学名不問の開かれた採用を企業が喧伝するようになっていた。母校の先輩・後輩関係でおこなわれることの多い会社訪問は、特定の有名大学の学生が有利になり、それ以外の学生にとっては不利になるので行うべきではないという考え方ができたのである。ちょうど指定校制度がなくなった時期にも重なる。また、インターネットを活用した広報や情報収集が始まった時代でもある。学生たちにとっても企業風土などの情報が匿名掲示板や SNS を通じて手軽に手に入るようになり、会社訪問の必要性も感じられなくなっていったのかもしれない。

理由はともあれ、就職活動の一環としての会社訪問は 21 世紀に入ると消滅した。これは残念であり、ゼミの共同調査に会社訪問の代替的な機能を託したのである。つまり、社会人に生の声を聞き、自分の将来のキャリアや働き方を再考する契機とし、そして望むらくは職業人生のモデルとなるような人との出会いがあればと思い実施してきた。そして、それが今年度もほぼオンラインとなった。就職活動もオンライン化が増えているなかで、これは時代にあわせた変化とすべきであろうか。それとも、コロナ禍としてしかるべき時期には対面へと戻すべきであろうか。なかなか決着のつかない課題であるが、両者の良いところどりができればとも考えている。

いろいろな課題を抱えながらも、どうにか今年度も最終報告書を作成することができた。その成否については読者の方の判断に委ねたいと思うが、インタビュー調査にご協力いただいたインフォーマントの方々には感謝するとともに、多くの方にご高覧賜わり、ご意見・ご感想をいただければ幸いである。

2022 年 1 月 13 日

立命館大学産業社会学部教授

吉田 誠

## 目次

はじめに	吉田 誠	i
第 1 章 キャリア構成と働き方	大川 雅史	1
第 2 章 転職の実態と一般化	小熊 健太	5
第 3 章 転職に対する意識と実情	竹之下 知啓	10
第 4 章 転職の理由と背景	原 渉太	14
第 5 章 転職意識の変化と動向	芦田 翔	20
第 6 章 人事評価の公平性	竹内 智彦	25
第 7 章 日本における労働時間	仲 俊介	31
第 8 章 日本における残業の実情と課題	塚口 瑞樹	37
第 9 章 ポストコロナにおける働き方の多様性	嘉久 玲香	42
第 10 章 ポストコロナにおけるテレワークの実態	松永 浩光	49
第 11 章 企業における女性活躍の現状と働き手の認識	小島 賢太郎	54
第 12 章 性別役割分業の意識と実態	斎藤 優貴	59
第 13 章 共働き世帯における仕事と家庭生活の両立	門田 有輝也	65
第 14 章 男性による育児休暇取得の現状と課題	木村 悠	73

はじめに

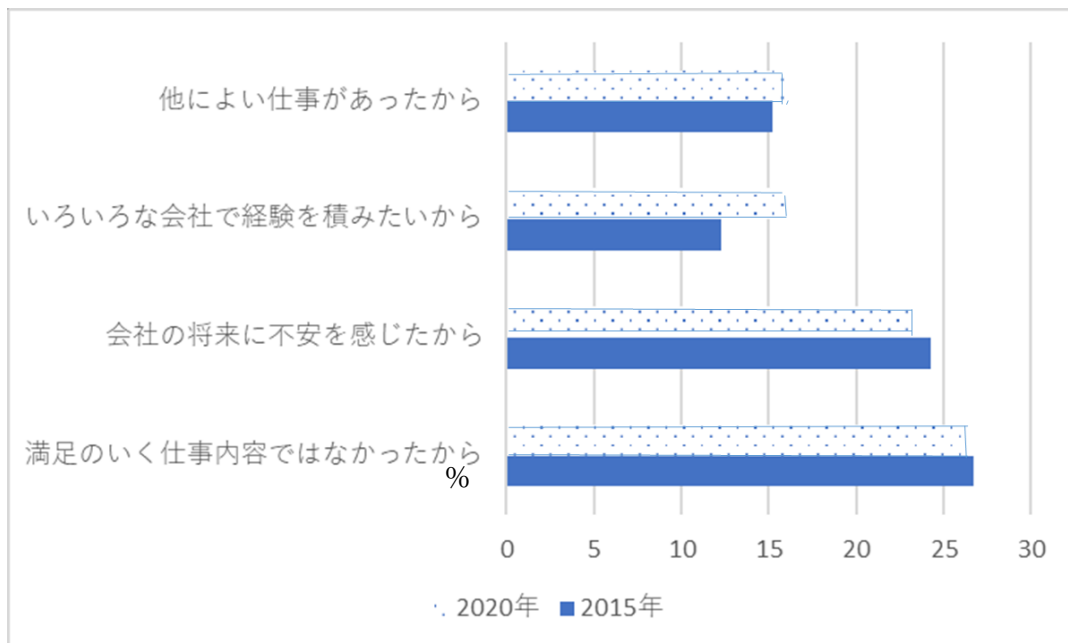
本章において明らかにしたいことは、キャリア構成と働き方である。近年、キャリア構築に関する考え方は多様化している。例えば、「働きがいは何ですか（7）三菱UFJ『本社』兼『出向』——銀行員、新興企業で修業」では銀行員が銀行と出向先を兼任する関連会社経営型出向を提示している。関連会社経営型出向とはゼネラリスト育成を目的としつつ高度な専門性が必要とするものである。この二足のわらじともいえる働き方により、新しい経験をして銀行員としての働きがいを再認識したと述べている（日本経済新聞, 2021b）。

こうした社会的な関心の増大には、ゼネラリストの脆弱性が考えられる。「『45歳定年』論争——学び直しが重要に』ではその背景として、サントリーホールディングス新浪社長が45歳定年を提唱した。労働政策研究・研修機構研究所長の浜口氏は「ゼネラリストとして育った彼らの生産性が低いことが、企業の問題意識につながっている」と述べている（日本経済新聞, 2021a）。

そこで、キャリア構築に対する意識に関するマクロ的な状況がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査によって明らかにしたい。

第1節 自身のキャリアに対する不安

図表1 キャリアのための主な転職理由

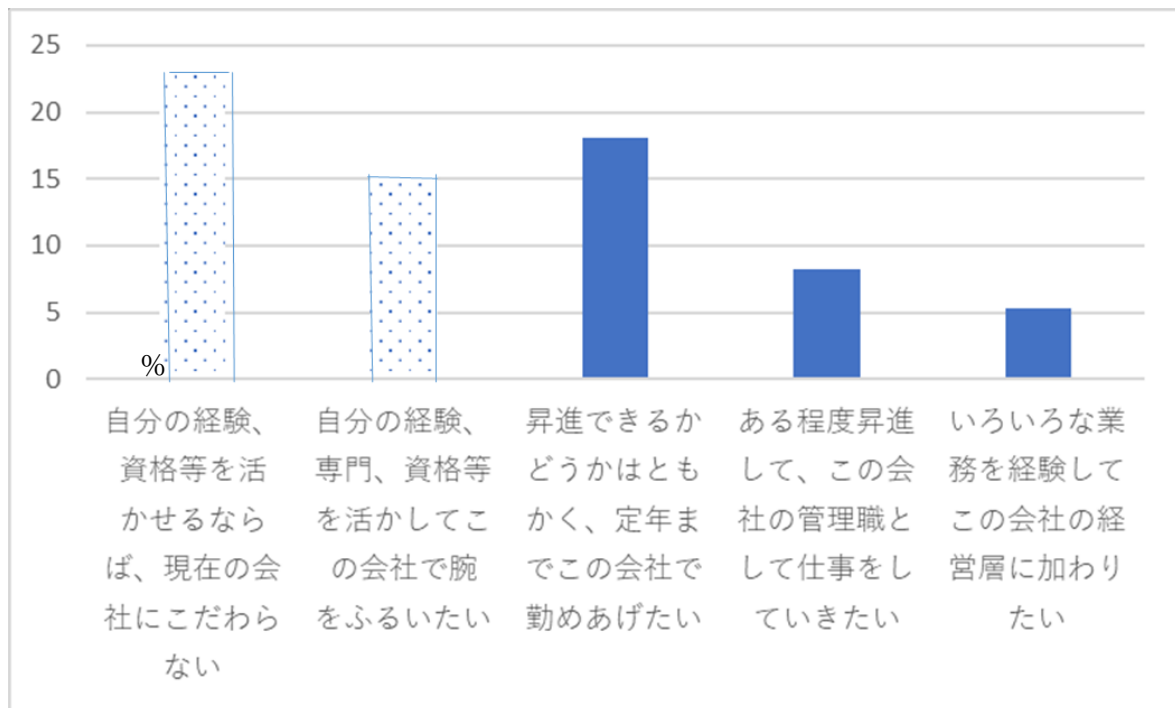


出所：厚生労働省(2020)

この図表1は、厚生労働省の「転職者実態調査」において自己都合による離職理由であ

る。記載していないのもあるが離職理由のなかで自身のキャリアを構築に関係が特に深いと考えられるものを抜粋した。このグラフから分かることとして「いろいろな会社で経験を積みたいから」という理由で転職をした者が2015年に比べて多くなっている。他の理由での変化はあまりない。この結果は1つの会社で働き続けてその会社でのゼネラリストになる従来からのメンバーシップ型社会の崩壊を意味しているのではないかと考える。

図表2 職業生活に関する今後の希望



出所：労働政策研究・研修機構(2006)

図表2では、左2つがスペシャリスト志向の働き方、右3つがゼネラリスト志向の働き方である。1つの会社で働き続けるというところでは同じでも、ゼネラリスト・スペシャリストの働き方の考えに違いがあることが分かる。また、図表2ではスペシャリスト志向で働きたい者のほうが多いことが見て取れる。

## 第2節 インタビュー調査より

本節では今夏に実施したインタビュー調査から分析して明らかになったことを紹介したい。インタビュー調査では14名から回答を得ることができた。その中でまず、キャリア志向について述べる。14名の中でゼネラリスト志向で働きたいと述べた方は10名であった。またスペシャリスト志向で働きたいと考えている方は4名であった。

ゼネラリスト志向の方たちの意見としては「幅広い知見」(G.M氏・製造業)「幅広い土台を身につけるため」(R.Z氏・食品メーカー)といったように広い知識を得て働いている会社での仕事のスキルをまず成長させそこから次のステップに歩もうとしているように思われる。また「スペシャリストで本当にここしか知らない」(L.L氏・金融)、「やっぱり1個のことだけ詳しくても」(G.S氏・金融)のようにスペシャリストで働く上で懸念

点があるためにゼネラリスト志向で働くという意見もあった。

一方スペシャリスト志向の方たちの意見としては、「狭い分野でぎゅっとやりたい」(Z.M氏・製造業)、「仕事以外に関しても1つのことを極めた方が面白いかな」(S.L氏・公務)といったように自分の性格を理解した上で、スペシャリストとしての働き方が合っていると感じる意見があった。

次に、自身のキャリア構築のために転職という選択もあるので紹介していきたい。転職をした人の意見としては「何かしらのスペシャリスティを持っていないと厳しくなるだろう」(J.E氏・IT系)があり、自身のキャリアのため専門性を磨くために転職をしている。今のままではいけないといった危機感から転職を考えるようになったのではないかと思われる。

ゼネラリスト・スペシャリスト2つの志向を持ち合わせている方もいた。「スペシャリストになりたいなって思っているんですけどジェネラリストにならないとやっぱりこの先大変になってくる」(I.S氏公務)、「専門分野なんでスペシャリストのほうがまあ必要かなと思うんですけどとはいえ今の会社は本当に零細企業なので」(M.X氏建設業)と回答いただいております。会社の仕組み上、今の考え方にせざるを得ないようだった。やはり職場環境はキャリアに大きく関わっているといえる。

転職を考えたことがある人の意見としては、経済面や業務内容に関することが主な理由であったが、キャリアアップに大きく関わることを回答した方もいらっしやった。「今の会社だけにいるっていうのは視野が狭い可能性があるのでは」(J.N氏・商社)と発言されており、今自分がいる環境だけに焦点をあてずに様々な方面に可能性があると感じているのだろう。

一方で「一番は希望条件に合う転職先がなかったことですね」(X.M氏・食品メーカー)のように自身が考えている条件に合わない、「結婚や出産を控えていると思われる」(X.M氏・食品メーカー)といったように女性であるために難しいといった理由で転職することをやめざるを得ない方もいた。転職をすることは自身のキャリアを成長させることができることの1つだが、転職をするにあたって様々な障壁があり大きな決断が必要とされると考える。

おわりに

以上をまとめると、ゼネラリスト志向・スペシャリスト志向にはそれぞれの異なる価値観が存在しており、様々な考えで働き方に対する考え方も異なることが分かった。ゼネラリスト志向の方たちは、様々な仕事をするによって得ることができる幅広い知見を求めているように感じた。スペシャリスト志向の方たちは自らの性格を熟知した上での判断であり自分らしさが溢れているように感じた。

キャリアアップのための転職においては業界にもよるが、自身が考えている条件に見合う企業を探すことが困難であり断念している方たちが多かった。転職でキャリアアップすることは、年齢・性別・働くことに関する価値観と様々なことが混ざり合い、容易なことではないように感じた。転職をすることによって、キャリアアップした人にどのような特徴があり、どのような違いがあるのかを掘り下げて考える必要がある。また、ゼネラリスト・スペシャリストになろうと思ったきっかけや考えをこれからも調査して深く学んで

いきたい。

#### 参考文献

厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概要」

労働政策研究・研究機構（2006）「働き方の現状と意識に関するアンケート調査」

<https://www.jil.go.jp/institute/research/documents/research020> 参照（2021年1月5日閲覧）

日本経済新聞（2021a）「『45歳定年』論争——学び直しが重要に」『日本経済新聞』10月23日

日本経済新聞（2021b）「働きがいは何ですか（7）三菱UFJ『本社』兼『出向』銀行員、新興企業で修業」『日本経済新聞』12月27日



## 第2章 転職の実態と一般化

小熊健太

はじめに

本章において明らかにしたいことは、転職の実態と一般化である。これに関連しては近年、多くの世代で転職に関心が寄せられている。2020年5月1日の『日本経済新聞』には、「正社員の転職、2ポイント増7%に 昨年の民間調査」と紹介されている。終身雇用や年功序列など日本型雇用が崩れつつあるなか、若い世代ほど転職を肯定的に捉える傾向が高いことが述べられている。

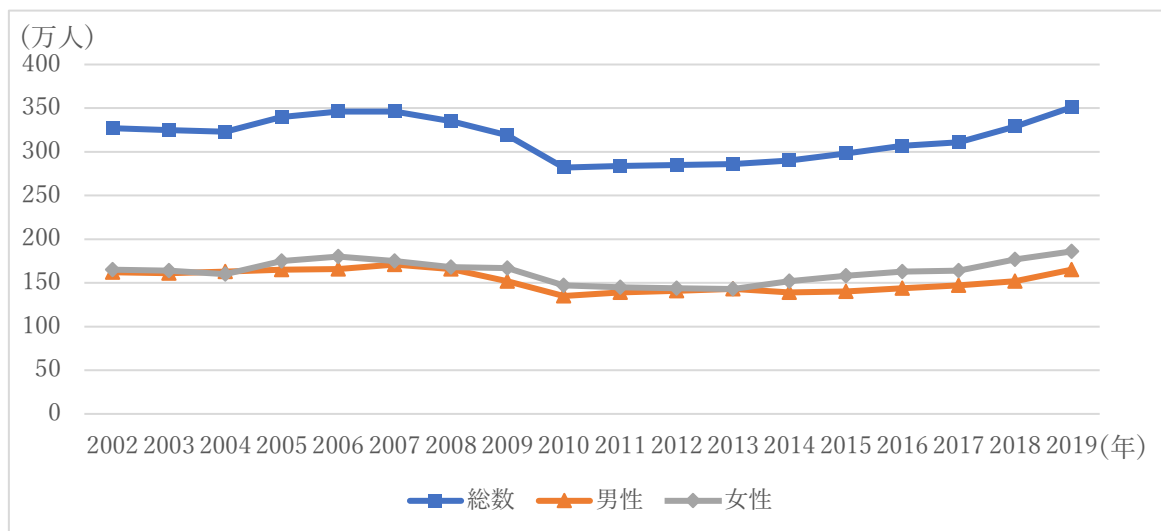
また2016年2月17日の『日本経済新聞』には、「ミドル転職、時来る 崩れる35歳の壁」と紹介されている。それによれば、若者の人口が急減している今、転職の世界で35歳以上のミドル世代が貴重な働き手として注目を集めており、多くの会社が35歳以上のミドル世代を採用したいと考えているという。若者だけでなく、中高年層も転職をすることが一般化していくと述べられている。

このように転職は若者だけでなく、広い世代で一般化していると考えられる。そこで、転職に関するマクロ的な状況がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査によって示していきたい。

### 第1節 転職に関するデータ

転職者に関する統計データとしては、転職者の数移を示す総務省の労働力調査がある。それによれば、過去の推移は図表1のようになっている。

図表1 転職者数の推移



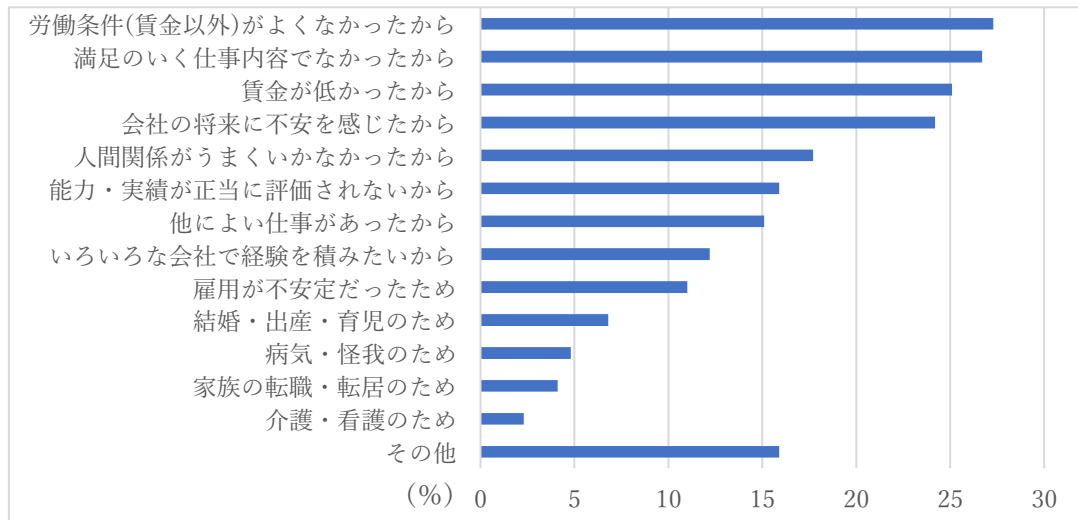
出所:総務省統計局(2020)より作成

図表1から、2008年のリーマン・ショックの影響で2010年にかけて減少し、2011年以降

は緩やかな増加傾向で推移している。2019年には351万人で過去最高となり、近年では転職者が増加傾向にあるとわかる。

また、他にも転職に関する統計データとしては、厚生労働省の「転職者実態調査」がある。それによれば、平成27年の転職者の離職理由についての推移は図表2のようになっている。

図表2 離職の理由別転職者割合

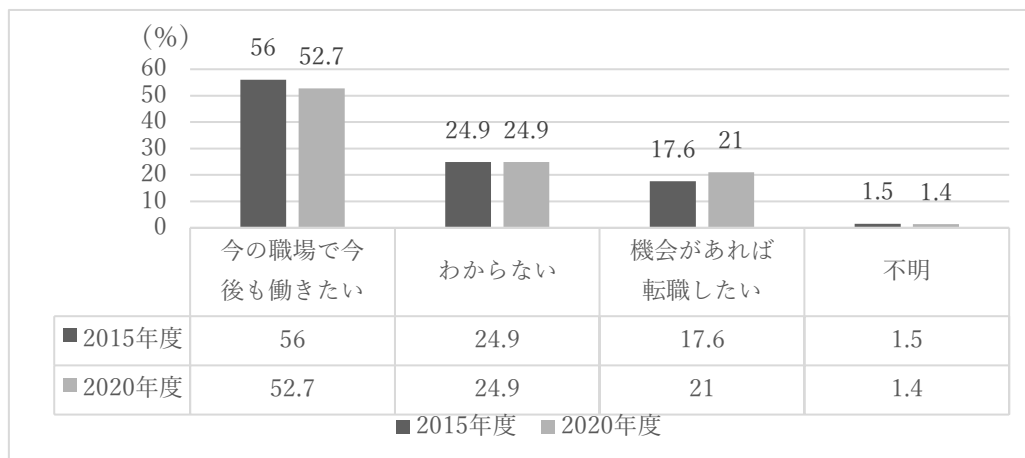


出所:厚生労働省(2020)

図表2から、転職者の離職理由として「労働条件(賃金以外)がよくなかったから」が最も多く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が高いという結果となった。病気や介護といった離職せざるを得ない理由は少なく、ほとんどの人が自らの意思で転職を決めていることがわかる。

さらに、この調査では今後の転職希望についても聞いている(図表3)。

図表3 今後の転職希望



出所:厚生労働省(2020)より作成

図表 3 から、「今の職場で今後も働きたい」と回答した人は 52.7%で、2015 年の 56.0%から減少し、「機会があれば転職したい」と答えた人は 21.0%と 2015 年の 17.6%から増加している。ここから、転職を希望する人が増えているとわかる。

以上 3 つのデータから、転職者は増えており、多くが自らの意思で転職を決めていることがわかる。また、転職を希望する人も増えており、転職が一般化していると考えられる。では、こうした動きを働く人たちはどのように感じ、どのように対応しているのであろうか。以下では、今夏実施した働く人たちへのインタビュー調査により転職の実態や考え方についての働く人達の実情や反応を明らかにしていく。

## 第 2 節 インタビュー調査より

まず、本インタビュー調査のインフォーマントの転職状況について確認しておこう。実際に転職をした人は 5 人であり、転職をしていない人も多くが転職を考えたことがあると回答した。また、転職サイトに登録した人や実際に面接を行った人、将来的に転職をしたいと考えている人を合わせると 9 人となり、半分以上が過去に転職を強く希望していた、または現在希望していることがわかる。

転職のイメージとしては転職を経験しているか、経験していないかに関わらず、ほとんどの人が良いイメージを持っていた。一部のインフォーマントは、「自分が一生懸命頑張ってスキルを身につけて、すごく自信を持っている方がポジティブに転職活動をしているんだったら、結構成功されているケースが多いんですけど、お金の部分で物足りないからとか、ちょっと激務で会社辞めたいって思って転職活動されている方ってあんまり転職が成功しているっていうイメージがなかった」(R.Z 氏・食品メーカー・転職経験なし)のように良いイメージと悪いイメージの両方を持っていたが、「前向きなステップとして考えてます」(J.N 氏・商社・転職経験なし)や「自分のやりたいことができるチャンスもできると思いますし、色々な知識を広げられる場かなとは思いますが」(R.N 氏・製造業・転職経験あり)のようにほとんどの人が転職について良いイメージを持っていた。

このように、一般論のイメージとして転職は良いイメージ、前向きなイメージが持たれているとわかるが、以下では実際に転職を経験した人たちが考える転職のメリット、デメリットについて掘り下げていこう。

転職のメリットとしては、「同じ様な業界ですと、自分の知識経験をさらにこう広げられる様な環境に移せるとこかな」(R.N 氏・製造業)や「色々な業種を知り、知識が広がったことは良かった。色々な業種、業界の知識、経験があることは強みだと思う」(G.M 氏・製造業)などの自分の知識や自分の強みが増えることが挙げられていた。また、「ある程度社会を知った上で動けるので、自分に何が向いているのか何が向いていないかというのが分かった上で動ける場所ですね」(I.S 氏・教育)といったように、自分の適性を見極めてから仕事を選ぶことができることもメリットの一つとして挙げられていた。

一方で転職のデメリットとしては、「基本的に給料が下がること」(I.S 氏・教育)や「全く異なる業種だったため、一から勉強をし直すことは大変だった」(G.M 氏・製造業)ということが挙げられていた。しかし、「仕事をする上で会社の雰囲気って結構大事になってくるんですけど、そこが良い方に転ぶか悪い方に転ぶかがわからないってことがデメリットか

もしれないですね。メリットでもあるかもしれないですけど」(R.N氏・製造業)のようにデメリットがメリットと考えられることもあり、給料や職場環境の面でのデメリットはあるが、得られるメリットも大きいと考えられる。

このように転職には良いイメージが持たれ、メリットも大きいと考えられるが、実際に転職したインフォーマントは5名であり、4名は転職を希望しながらも転職に踏み切らなかった。なぜ、転職に踏み切らなかったのか。理由としては、「仕事内容や周りとの人間関係は良好だったのでそこを捨てて新しい職に就いて給料が少し上がるけどそれはそれでどうかと思ったから転職はしなかった。あとはタイミングの問題もあって、リーマン・ショックの不景気と重なっていたため、転職の枠が狭まっていたからやめました」(Z.M氏・製造業)や「希望条件に合う転職先がなかったこと」(X.M氏・食品メーカー)、「結婚や子どもができるという理由から、世間一般的には女性で30半ばにさしかかろうとしている人を取りたくないのかなっていうのを感じた」(G.S氏・金融業)などが挙げられ、転職にはその時の環境やその人の年齢、さらには長く働いてくれるかどうかを重視されていると考えられる。

また、今後転職は考えていないとの回答については「もう40になってしまったので、今から転職をしようとするとかかなり苦しいな。給料は間違いなく下がるし、そもそもこの仕事をしていると他の仕事に移ったときにおそらくつぶしがきかないなと思っているので。あとこの年齢だと基本的に即戦力なんですね。現場を回していかなければいけないことになるので、少なくとも定年を迎えるまでは転職することはないと思います」(I.S氏・教育)といったことが述べられていた。さらに、食品メーカー勤務のX.M氏や金融業に勤務のG.S氏など、多くのインフォーマントも年齢や家族を今後の転職をしない理由に挙げている。実際に転職をしたインフォーマントの年齢は、20代から30代前半であり、年齢を重ねるごとに即戦力としてのスキルが求められるだけでなく、家族や子どもといった仕事以外の点からも転職をすることは難しくなると考えられる。

おわりに

今回のインタビュー調査から、ほとんどのインフォーマントが転職に良いイメージを持ち、さらにほとんどのインフォーマントが転職を考えたことがあると分かった。また、転職を諦めたインフォーマントは、その人の能力というよりは、環境や年齢などの理由から転職を諦めていることが多いと分かった。それは日本の多くの企業が終身雇用を採用しており、若い人は長く働けるかを重視し、年齢が高くなるほどスキルを重視している企業が多いからだと考えられる。

他方で、性別を見て採用が判断され、本人のスキルと関係ない部分でも評価されていたインフォーマントも存在した。会社が発展していくためにも年齢や性別を見るのではなく、その人の能力を見るべきだ。転職が一般化していく中で、すべての人が平等に評価されるためにも、転職者と会社、双方が満足するように日本の雇用自体が変わっていくことが求められているのではないだろうか。

参考文献

厚生労働省(2020)「令和2年転職者実態調査の概況」

総務省(2019)「労働力調査」

日本経済新聞(2016)「ミドル転職、時来る 崩れる 35 歳の壁」『日本経済新聞』2月17日

日本経済新聞(2020)「正社員の転職、2ポイント増7%に 昨年の民間調査」『日本経済新聞』  
5月1日

### 第3章 転職に対する意識と実情

#### 多様化する転職の在り方

竹之下知啓

はじめに

本章では、転職に対する意識や実情について調べていく。転職による賃金の変化や、転職の理由について明らかにしていきたい。日本企業の特徴として、これまで終身雇用制度などが存在していた。しかし、徐々にそのような日本的な経営の様は変化していき、転職をするということも珍しいものではなくなった。

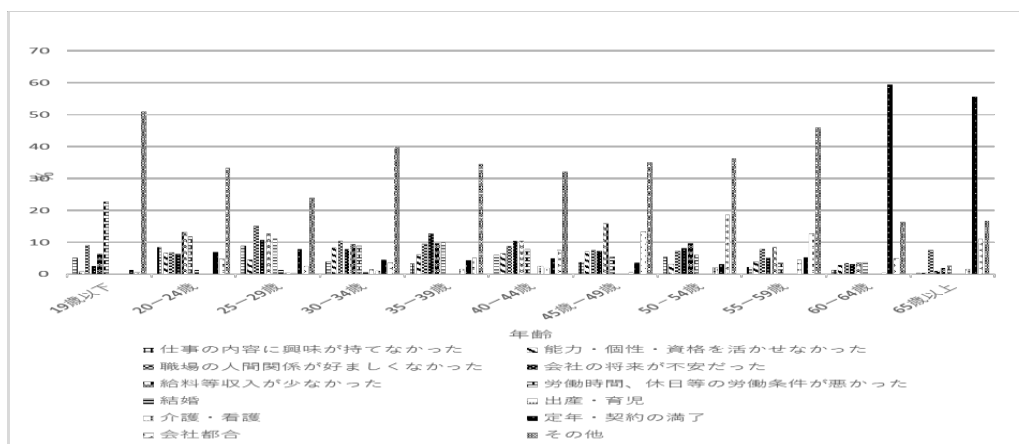
2015年9月28日の日本経済新聞には、キャリアアップを目指して転職をするビジネスパーソンが増えていると書かれている。また2014年8月19日の日本経済新聞では日本経済新聞社とNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューションの「NTTコムリサーチ」が共同で実施した転職意識調査によって、20代男性の51%が転職を検討しているという。

#### 第1節 統計データによる分析

転職をした人々が実際にどのような理由から、また転職をした結果どのようなようになったのか各種調査によって示していく。

転職入職者が前職を辞めた理由についてのデータが記された厚生労働省の雇用動向調査がある。令和2年の一年間転職入職者が前職を辞めた理由はそれぞれ以下の図1、図2の通りである。

図表1 転職理由(男性)

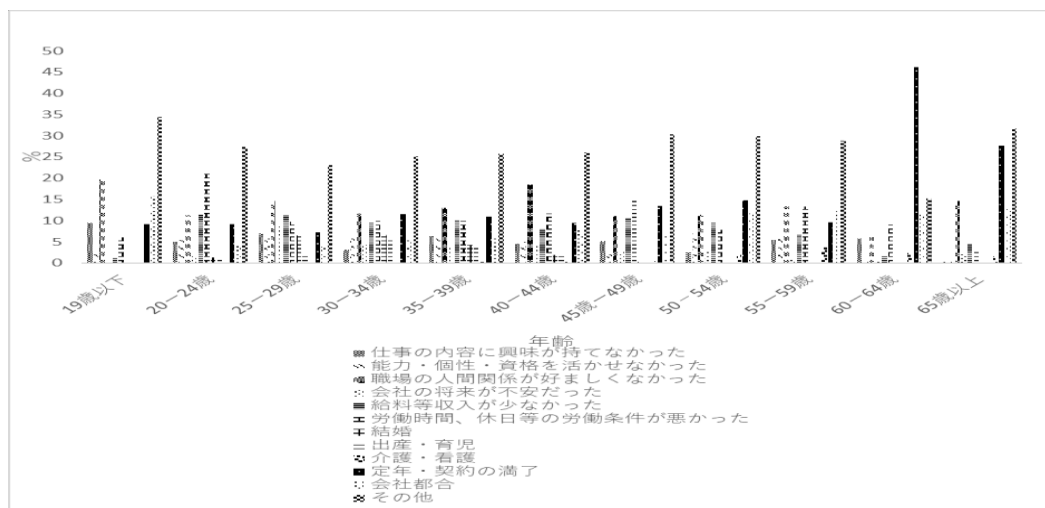


出典:厚生労働省

男女問わず、20代や30代の若年層は、他の年代と比較して人間関係や労働条件を理由にしている人が多い。また、年代関係無く人間関係や労働条件の理由が常に高い割合であ

るのが女性である。若い男性は会社の将来が不安という理由が一定程度あった。性別や年代を問わずどの属性にも見られたのは給料等収入が少ないというものであった。25歳～34歳の間にまとまって女性は結婚の割合が増えている。

図表 2 転職理由(女性)



出典:厚生労働省

## 第2節 インタビュー記録から

今夏に実施したインタビュー調査の記録に基づき、転職の実態や課題等についての記述を紹介しながら進めていく。今回インタビュー調査に協力して頂いたインフォーマント 14人のうち、転職の経験があると回答したのが 5 人、転職の経験がないと回答したのが 9 人であった。

まずは転職経験者の意見から考えていく。2 回転職を経験されている R.N 氏(製造業・30 代男性)は 1 度目の転職理由は体調を危惧したものの、2 度目は間口を広げるためであるという。同じく 2 度の転職経験がある I.S 氏(教育業・40 代男性)は、1 度目は環境に嫌気がさしたことで、2 度目は給料面が理由で転職している。M.X 氏(建設業・30 代男性)は一度目は給料は満足していたものの労働環境を変えるため、二度目は家族の体調の悪化のため地元へと戻ることになり、転職することとなった。新卒で外資系企業に入社し 8 年間営業として勤め、その後他の外資系で 2 年間営業、その後さらに他の外資系で 2 年営業を経験、そして現在の勤め先である IT 企業で 5 年半勤めているという 2 回の転職経験を持つ J.E 氏(IT 系・40 代男性)は「業界的にも転職が凄く多いんですよ」と述べている。

転職をするにあたって、M.X 氏「働きながら転職するのが基本なので、どんだけ悟られずに転職するかっていうのが結構重要だったりします」や、I.S 氏「(転職活動中)何をするにもお金が大変でした」といった様に転職をする際には様々な障壁が存在している。自身も転職の経験があり転職にデメリットは無いと語る M.X 氏が、メリットとして給料が上がると

いうことを挙げている一方で、I.S氏は転職に対してのイメージはどのようなものかという質問に対し、「それなりにリスクはある」としながらも、「色々なものを犠牲にできるなら絶対に転職はしたほうが良い」と述べている。しかし、同時に「(転職の)デメリットなんですけど基本的にはお給料は下がります」とも述べている。M.X氏とI.S氏は共に転職に対して前向きな考えを持ちつつも、転職は給料が上がるもの、下がるものという真逆な認識であった。I.S氏は仕事のやりがいを優先として転職をしていた。そのため転職によって給料が下がるという経験をしていた。M.X氏は二度の転職で共にマイナス要素を確実に潰すことができていた。そのため双方が自身の経験に基づいて意見を述べていると考えられる。I.S氏は二度目の転職の際は給料面が理由であり、実際に給料が上がっている。ゆえに自分が何を理由に、目的として転職するのかによって転職によってもたらされるものは変わる。

続いて転職を考えた事のある人の意見を考えていく。Z.M氏(製造業・30代男性)は入社後転職を考えていた時期があったものの、「ジョブポスティング」という制度があり、制度を利用して異動をすることができるため、現在は転職を考えていないという。X.M氏(食品メーカー・20代女性)は人事に直接働きかけ、希望の異動を実現させ、転職に至らなかったという。転職を考えていたものの、現状を変えるための手段としてS.L氏やZ.M氏、X.M氏のように制度の利用や自ら働きかけて異動することによって、希望を叶えているというケースも存在していた。J.N氏(商社・20代男性)は現状に満足しているものの、転職は前向きなステップとして捉えており、視野を広げるためにも転職を考えているという。G.S氏(金融業・30代女性)は転職自体に悪いイメージは無く、30歳を超えてから転職を試みたものの、男女の違いというところで嫌なことを言われた経験があることから、転職はハードルが高いものであり、断念したという。なにかしらの不満な点を改善するために転職を考えるのではなく、J.N氏のように現状に満足していても転職を考えている人もいることが分かった。また、G.S氏のように年齢や性別が転職の妨げになっているケースがあることが分かった。第1節の統計から、職場の人間関係が好ましくなかったという項目が男性は中年以降割合が低くなっている一方で、女性は中年以降も高い割合を維持している理由の一つとしてG.S氏のような話が様々な場面であるのではないかと推察される。

最後に転職の経験をしていない人たちの転職に対する考え方やイメージを紹介していく。S.J氏(教育産業・40代男性)は「1度きりの人生であり、やりたい仕事があれば転職すれば良いと考えている。人生の転機を迎えた時のためにも転職という選択肢は持っていた方がいい」、また、R.Z氏(食品メーカー・30代男性)は転職に関して「スキルや強みを持っていて、自信がある人は成功し、ネガティブな理由だとあまりいい転職ができないというイメージを持っている」と述べている。L.L氏(金融業・30代男性)は、転職をする人は自身のキャリアアップのためか現職から逃げるようにするのか「二極化ですね」と述べている。S.L氏(公務・30代男性)は5年ごとに部署替えがあり、この異動により全く異なる業務をすることで転職と似た経験ができ、転職をする必要がないという。やりたい仕事があったら、ス



キルや強みを持っていたら、キャリアアップのためになど、前向きな理由での転職に対しては転職の経験がない人たちも良い印象を持っていた。

おわりに

冒頭でも述べたように転職は以前より身近なものになった。実際にインフォーマントの方々でも、転職の経験が無いと回答した人もほとんどの人が転職を考えたことがあると回答した。現状に不満があるからではなく、満足しているにも関わらず転職を考えている人もいることから、転職が誰にとっても身近な存在になっていると実感した。転職をする理由というのは非常に様々であり、個々人によっても全く異なるものであるが、統計を調査していくとある程度の傾向は読み取ることができた。特に年齢や性別によってはっきりとした傾向が見られた。中でも私が気になったのは性別によって生じる転職への影響である。今回インタビュー調査を行ったインフォーマントで、転職を経験したあるいは試みた人は非常に少なく、詳しく知ることはできなかった。だが、第2節で述べたように全年代を通して人間関係が好ましくなかったということを転職理由にしている人の割合が多いのは、G.S 氏のように性別を理由にして何か妨げになっていることが多いからではないのかということが疑問として残った。転職経験者の意見は実際の経験に基づいているため、より詳細でリアルではあったが、それぞれ自身の経験に則して転職に対する概念までも述べるところがあるため、転職経験者であるから安易にその意識や意見が正しいということは無いと感じた。

参考文献

厚生労働省(2020)「雇用動向調査」

戸田淳二(2016)「『35歳転職限界説』の再検討」『Works Review』11号.

## 第4章 転職の理由と背景

### 転職者が増加している世の中で

原 渉太

はじめに

今日の社会では、終身雇用の崩壊が危惧され、成果主義を採用する会社の増加、転職サイトの普及などにより、転職を考える人が増えてきている。転職に関して、ポジティブなイメージがネガティブなイメージを上回り、約3人に1人は転職を考えているという「大転職時代」を迎えている。

昔の「会社に骨を埋める覚悟で働く」というような終身雇用制度ではなく、会社を転々とする人が増えている。そこで、本稿ではなぜ人々は転職するのかということを中心に、転職の理由と背景について述べていく。

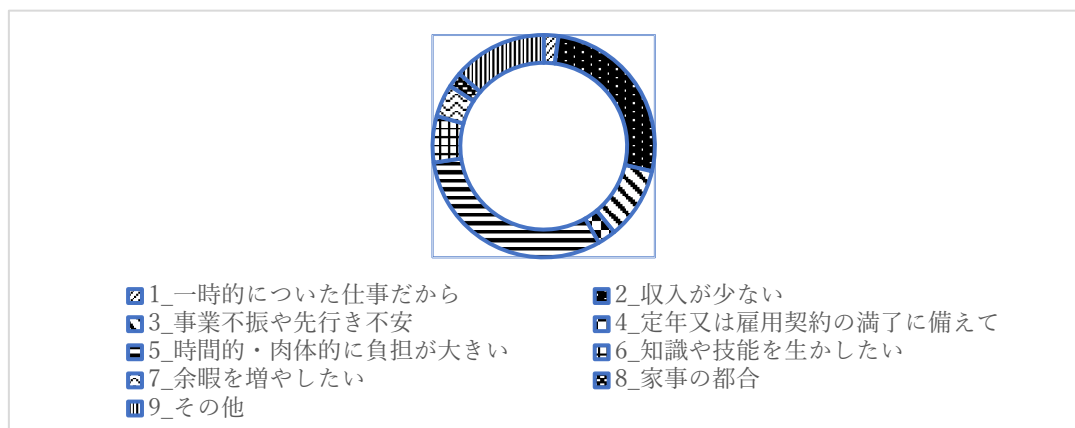
#### 第1節 転職を考えるキッカケ

まずは、転職者の増加傾向について述べていく。マイナビの調査によると、2019年の正社員の転職率は前年比2ポイント増の7%となっている（「正社員の転職」『日本経済新聞』2020年5月1日）。また、エン・ジャパンの調査によると、2020年度のサービス・流通系職種からの転職者数は19年度比で2割増加しており、営業系やIT系の技術職への転身が目立っているとのことだった（『日本経済新聞』2021年6月25日）。こうした調査から転職者の増加傾向が見て取れる。

次に転職理由について考察していく。転職する人たちの理由は様々で、自分のキャリアアップを目的に転職をする人、色々なことに挑戦するために転職をする人、自分に向いてない、給料や労働環境などの条件が合わなくて転職する人など、様々な理由が考えられる。

そこでまず、なぜ転職をするのかという疑問を解くために図表1を見てもらいたい。2017年の「就業構造基本調査」によると転職希望の理由は図表1のようになっている。

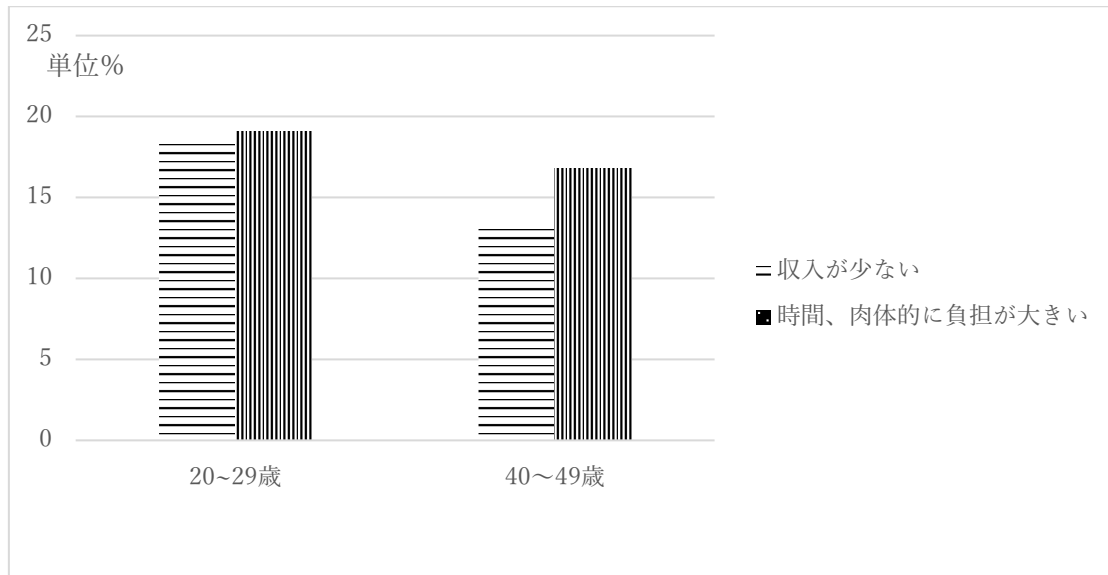
図表1 転職希望理由(2017年)



出所：総務省（2017）

図表1では「収入が少ない」という理由と、「時間的、肉体的に負担が大きい」というところが大半を占めていることがわかる。しかし、この図表1はすべての年齢の総数で出している。年齢が違くとどのような違いが出てくるのであろうか。図表2では、大半を占めていた2項目について20代と40代で比較してみた。

図表2 転職理由(年齢層別)



出所：総務省（2017）

20代では、「収入が少ない」といった理由で転職希望している人が18.3%、「時間的、肉体的に負担が大きい」からという人が19.1%となり、40代では、前者が13.4%、後者が16.8%という結果になった。

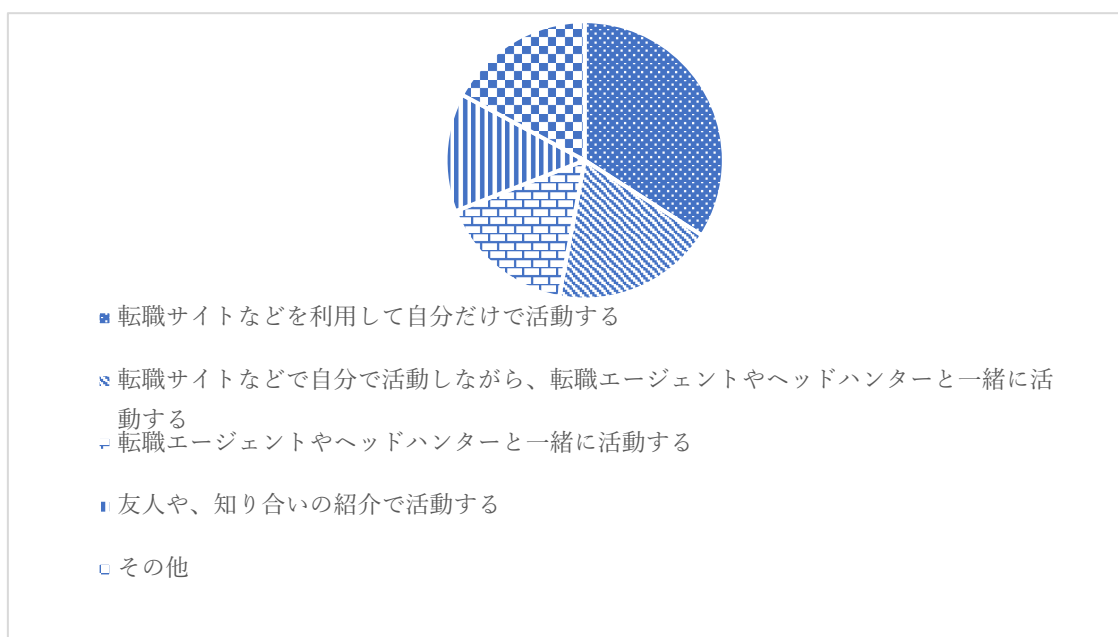
このように年代別に分けると、わずかではあるが転職希望理由に違いがあることが分かった。加えて、20代では上記の2つ以外に、「自分の知識や技能を生かしたい」という理由が比較的に多いのに対して、年を重ねるごとに、「余暇を増やしたい」、「家事の都合」などの割合が増える傾向にあった。

## 第2節 転職する人が増えた背景

冒頭で「大転職時代」という言葉を使ったが、第1節で扱った転職希望理由などの不満は昔から存在していたと考える。そのため、どうしてこれほどまで転職する人が増えてきたのかを明らかにしていきたい。まず、一つ目は働く環境の変化である。今までは、終身雇用制度や、年功序列などの働き方が一般的であったが、近年では、成果主義を採用している企業の増加や、転職が多い業種の影響が大きいと推測できる。

次に転職の仕方について考察していく。これから転職しようと考えた時、どのような手段で転職先を見つけるのかを示した図表3を見てもらいたい。

図表3 これから転職する人が利用しようと考えている手段



出所： [https://pojifor.com/wp-](https://pojifor.com/wp-content/uploads/2019/11/%E8%BB%A2%E8%81%B7%E6%89%8B%E6%AE%B521.png)

[content/uploads/2019/11/%E8%BB%A2%E8%81%B7%E6%89%8B%E6%AE%B521.png](https://pojifor.com/wp-content/uploads/2019/11/%E8%BB%A2%E8%81%B7%E6%89%8B%E6%AE%B521.png)

図表3 を見てみると、転職しようとしている人の約半分は転職サイトの利用を考えていることがわかる。転職サイトの普及や、SNSの普及により、情報収集がしやすくなり、多くの企業について給料面や、労働環境などの比較が容易になることでハードルが下がり、転職がしやすくなったと推測できる。

これらのことより、転職が増加した背景には、働き方の変化と、SNSや、転職サイトの普及が大きく関わっていると考えられる。では、具体的に現代の働く人達にとって転職とは、どのように捉えられたり、経験されているのだろうか。

### 第3節 インタビュー調査より

今年の夏に実施したインタビュー調査の結果に基づき、転職について述べていく。今回インタビューをさせてもらった14人のうち、ほとんどが転職を考えたことがあると言い、そのうち5人が転職経験を持っていた。

今回インタビューをした中では、転職について肯定的な意見が多く、ほとんどの人が良いイメージを持っていた。転職を経験しているか、していないかでは考え方に差が出てくるため、まず転職経験者の意見から見ていく。

#### 3-1 転職経験者の意見

40代男性のI.S氏は、「転職は社会を知った上で動けるということもあり、多くの犠牲を払ってほしいならするべきである」と述べている。30代男性のM.X氏も、「新卒の時ではわからなかった自分に合った仕事や、業種を自分の好みで選んでいける」と肯定的な回答をした。この回答からわかるように、社会に出て実際に会社での働き方や仕事などを経験して

おくことで、何が自分にあるかを再認識することが出来る。そのため、自分に合った仕事、業種を見つけるためにも転職はいい手段になると考えられている。

40代男性のJ.E氏は、「自分の得意分野や、武器となるモノを増やして、社会全体を見て自分磨きをすることを意識している。転職をすることによってフレッシュな気持ちになり、やる気に満ち溢れる」と回答しており、新鮮な気持ちで業務に取り掛かれること、知識の幅や経験を増やせることをメリットに挙げている人は多かった。

一方、デメリットもあり30代男性G.M氏は、「全く異なる業種であったため、一から勉強することが大変だった。1社目の時は正直マイナスなイメージであった」という意見や、30代男性R.N氏も、「会社の雰囲気や大切であるためいい方向に転ぶか悪い方向に転ぶかわからない」といったようなデメリットがあげられていた。他にも仕事と同時並行で転職活動することの難しさや、仕事を辞めてから転職活動すると金銭的にも負担がかかるなどのデメリットが挙げられた。

### 3-2 転職を経験していない人たちの意見

30代男性Z.R氏は、「自らのキャリアアップのために転職する人が会社に多かったため転職に関しては、キャリアアップなどに繋がるプラスのイメージがある」という回答をされているし、20代男性J.N氏も、「今の会社だけにいることは視野が狭い可能性があるため、視野を広げるためにも、多くの経験を積み、今後様々な業界に携わっていきたいと考えている。」と回答している。その他転職未経験の人たちも、転職を前向きなキャリア・ステップとして捉えていた。

転職未経験者における転職に関するイメージは良いイメージのほうが多く、デメリットはそんなに多くない。にもかかわらず、なぜ転職をしないのであろうか。

転職していない理由としては、20代男性J.N氏のように、第一志望の会社に入ることが出来て仕事に不満がないといった理由や、仕事にやりがいを感じている、まだ若いからなど様々な理由がある。また、30代男性S.L氏は、「公務員は部署替えという制度があり、5年ごとに部署替えを経験している。異動では全く違った業務をすることもあるので転職は考えていない」と述べている。この回答のように、人事異動の多い職場では、転職しなくても新しい環境で仕事をする事が出来るということも要因の一つと推測できる。

一方、転職をしたくても条件が合わなくてできない場合もある。「30を過ぎて転職しようとしたが、年齢と男女の違いというところで、いやなことを言われた経験があり、転職のハードルが高いと感じている」(G.S氏・30代女性)や、「異動が多いため、異動がなく今と近い給料がもらえる会社を探していたんですけど希望の会社が見つからなかった」(LL氏・30代男性)、「20代後半ということで、結婚や出産を控えていると思われるし、営業でないと給料も結構下がってしまうため、いい転職先に巡り合わなかった」(X.M氏・20代女性)などの意見もあり、転職活動はしていたが、希望に合わないため転職に至らなかったケースもあった。このように、転職は身近にはなっているが、給料や仕事内容などの条件が一致しての理想的な転職というのは簡単ではないことがわかる。

### 3-3 次に転職を実際にした人の回答

では、実際に転職に踏み切った人々はどうであったのだろうか。「外資系ということもあ

り、給料は良かったのだが、このまま働いたら死ぬなと思い転職を決意しました。」(M.X氏・30代男性)、「転職は二回していて、初めの転職した理由は体を壊すと感じたことがきっかけだった。」(R.N氏・30代男性)など、自身の労働環境と、体調面を考慮した結果、転職することを決めた。他方、40代男性J.E氏は、「一緒に働いていた人に新しい会社を立ち上げるからと声をかけられ転職を決意。業界的にも転職が多く、最初に入った会社では、他の会社を買収されてしまい、同期200人ほどいたのだが最終的には10人ぐらいしか残らない程転職が当たり前であった。」というように、転職が当たり前という環境と、声をかけられたことにより転職を決意している。これらによると、転職する人は、決定的なキッカケや、不満が貯まったときに、行動した人であることが分かる。

今回インタビューに協力してくれた人達のほとんどが転職を考えたことがあると回答したが、実際に転職した人が一部であったことから分かるように、決定的なキッカケや、我慢できないほどの不満を持っている人は少ないと言える。加えて、転職しても状況が好転するとも限らず、理想的な転職を行うことは簡単ではないと分かった。

#### まとめ

今回は転職が増加する理由と背景について調査をした。転職を考えた理由に関しては、収入面と、時間的、肉体的に負担が大きいという理由が大半を占めていた。全世代の統計でのデータであるため、働いている人たちの大半がこの2つの理由を筆頭に不満があることが分かった。しかし、年齢によって理由が違い、若者は給料面に不満を感じやすく、年を重ねるごとに、給料面への不満より、余暇の過ごし方や、家事の都合など、特に時間に対して敏感になる傾向がみられた。

転職の背景としては、終身雇用制度などの働き方から、実力主義的な働き方への変化によって、一つの会社で働き続けるというよりかは、スキルアップや、知識の幅を増やすために転職したり、不満があれば転職するというような働き方になったことが挙げられる。

加えて、転職サイトやSNSの普及により、他社との給料体系や、労働環境などが簡単に比較できることが転職を後押ししているため、だんだん転職自体のハードルが下がってきていることが分かった。

そして、今回インタビューに協力してくれた人達のほとんどが転職を考えたことがあると回答し実際に転職したたちにはメリット、デメリットを回答してもらい、転職未経験者の方たちにも、転職を考えた理由や、転職をやめた理由などが聞けてより理解を深めることが出来た。

一方、転職した人が一部であったことから分かるように、決定的なキッカケや、我慢できないほどの不満を持っている人は少ないと言える。加えて、転職しても状況が好転するとも限らず、理想的な転職を行うことは簡単ではないことも分かった。

今は「大転職時代」といわれているが、非正規から正規の転職が難しい今の世の中で、給料面や、労働環境などで納得できる理想の転職をするためにはどうすればいいのか、今後の研究の課題としたい。

文献リスト

小野寺剛(2012)「転職経験および転職理由と転職希望意識との関連について、就業構造基本調査匿名データによる統計分析」『21世紀社会デザイン研究』11号

小林裕児(2021)「人はどのように転職していくのか」：「転職学」の知見から  
『産業と経営の情報誌』234号

総務省統計局(2017)『就業構造基本調査/平成28年度就業構造基本調査/全国編人口・就業に関する統計表』

## 第5章 転職意識の変化と動向

芦田 翔

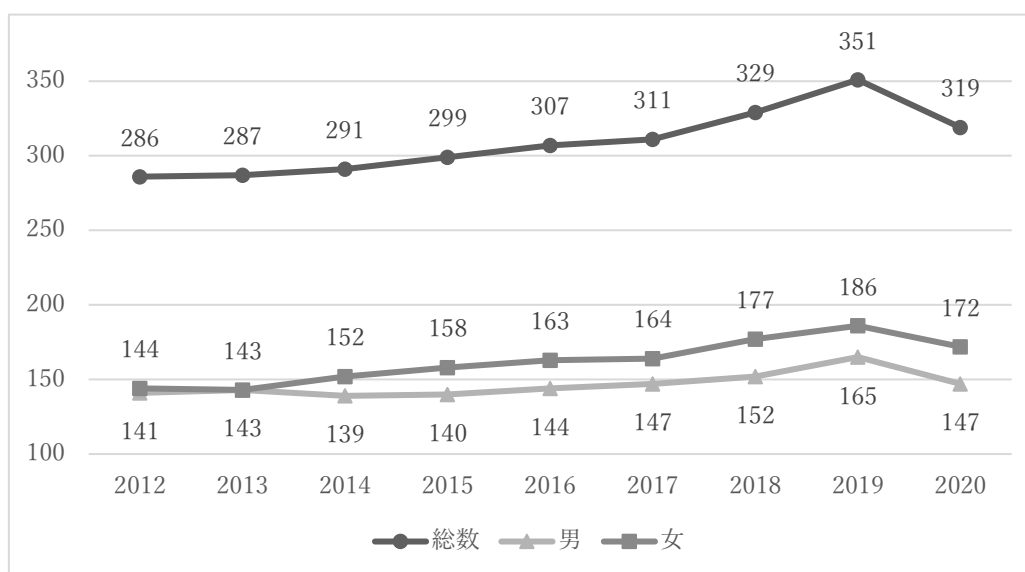
はじめに

本章において明らかにしたいことは、転職意識の変化と動向についてである。これに関連しては、転職が社会的な関心となってきている。例えば、『日本経済新聞』の記事「正社員の転職 2ポイント増 7%に」(2020年5月1日)によれば、マイナビが転職者の動向を調べたところ、2019年の正社員の転職率は前年比2ポイント増の7%であった。他にも、同新聞の記事「転職、8年連続で増」(2019年4月28日)によれば、国内で雇用の流動化が徐々に進んでいる。総務省の労働力調査によると、18年の転職者数は17年比5.8%増の329万人と8年連続で増加。08年以来10年ぶりの高水準となった。IT(情報技術)やサービス業に人材が移っていることが要因の一つである。また、2013年8月26日の『日本経済新聞』によれば、インテリジェンスやパソナグループなどの人材大手が相次ぎ、35歳以上の「ミドル層」を対象にした転職支援サービスを始めるとし、これまで若年層や中堅層が中心であった転職サービスのターゲットに変化が出てきていることを伝えている。そこで、転職に関する社会的な状況がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査、今夏に実施したインタビュー調査などをもとに示していきたい。

### 第1節 転職者の推移と要因について

転職に関する統計データとしては、総務省統計局の労働力調査がある。この調査からは2012年～2020年の転職者の推移と年代を読み取ることができ、それを示したのが図表1と図表2である。

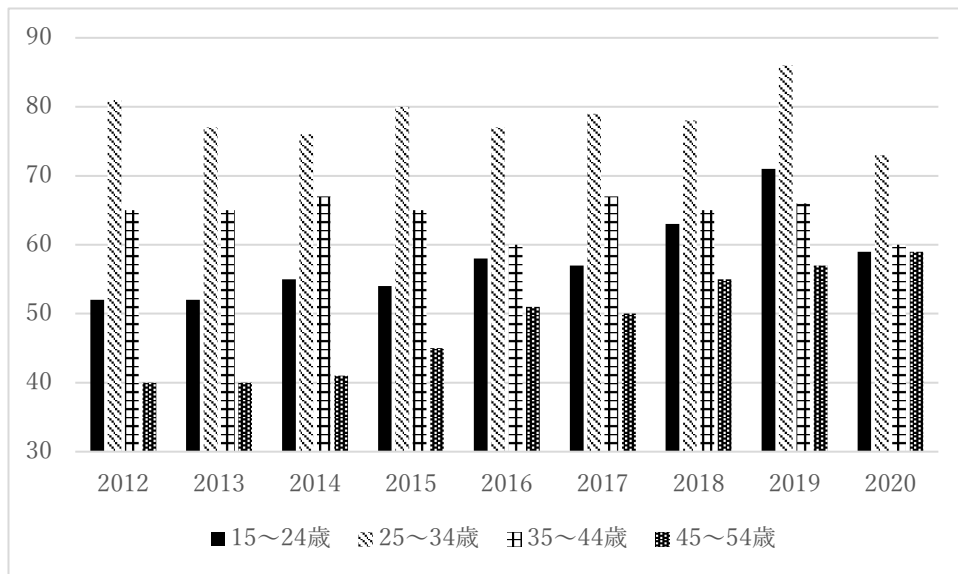
図表1 転職者の推移(万人)



出所：総務省統計局(2021)



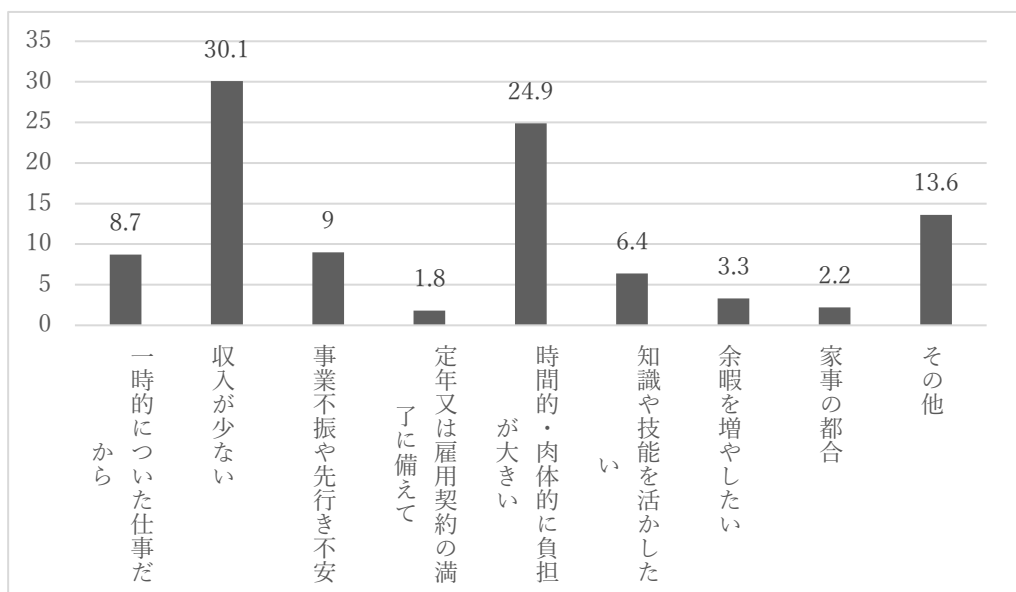
図表2 世代別の転職者の推移(万人)



出所：総務省統計局(2021)

図表1からわかることは、転職者数は2012年から2017年ゆるやかに増加し、2018年、2019年で一気に増加している。そして、2020年になると2017年の数値近くまで減少している。そして、男女間での差については2013年から徐々に広がり、2020年では過去8年間で最も差が広がっていることがわかる。また、図表2からわかることは、最も転職者が多い年代は25から34歳であり、それは2012年から2020年の全ての年に共通している。そして、図表1と図表2のグラフを照らし合わせると、15から24歳の転職者の推移と全体の転職者の推移は同じような増減の仕方をしていることがわかる。

図表3 15から54歳転職者の転職理由(%)



出所：総務省統計局(2021)

また、他にも総務省統計局が実施している平成29年「就業構造基本調査」においては、

転職を行った時の理由を統計したものが示されている。それによれば、15 から 54 歳の結果は図表 3 のようになっている。

図表 3 からわかることは、収入が少ないという理由が全体の 30%ほどを占め、時間的・肉体的に負担が大きいと 25%ほどを占めていた。このことから転職を行うきっかけとして、半数程度の人が先ほど挙げた理由であるということがわかった。また、知識や技能を活かしたいという自身のキャリアアップのために転職を行うという人は全体の 6%ほどしかおらず、ほとんどの人が仕事に対する不満を改善するために転職を行うという人ばかりであった。

## 第 2 節 インタビュー調査より

本節では、今夏に実施したインタビュー調査の結果に基づき、現代の働く人たちにとっての転職の要因やイメージなどについて考察する。今回の調査に協力して頂いたインフォーマントは14人、そのうち実際に転職の経験を持つインフォーマントは5人であった。そして、転職の経験はないが考えた事はあると回答をした人は6人、今後の転職を考えているという人が1人いた。つまり、今回の調査に協力して頂いた人たちのうち12人が、一度は転職について考えた経験があるということが分かった。

まず、実際に転職について考えたきっかけや理由を考察してみよう。最初に転職の経験がある人の回答から見ていこう。I.S氏(40代男性・公務)は、「もう1回学び直しをしようと思ったのが最初の転職をしようと思ったきっかけです。」と述べている。このように、転職を自身のキャリアアップにつなげるために利用する人がいるということがわかった。また、「別の会社の人から新しく日本のオフィスを立ち上げるからそこにセールスとしてきませんかという話になってそれで誘ってもらって」(J.E氏 40代男性・IT系)や、「前職の担当していたお客さんで、そこに誘われてて、入った」(G.M氏 30代男性・製造業)などの、自分以外の第三者からの誘いを受けて転職を経験したという人たちもいた。ポジティブな条件の下で、転職が行われていた。

他にも、「正直体を壊すなと思ったのが理由です」(R.N氏 30代男性・製造業)や、「このまま働いたら死ぬなと思ったから辞めた」(M.X氏 30代男性・建設業)など、仕事内容や労働条件に対しての不満を改善するためや、「まともに暮らしていただくのお給料が欲しいって言うのでやめました。」(I.S氏 40代男性・公務)と給料が原因で転職を決意したという人たちもいた。

次に、転職の経験はないが考えた事がある人の回答を見ていこう。L.L氏(30代男性・金融)は、「やっぱり転勤はあるんで、今私香川ですけど、岡山当然あの一兵庫とか広島とかまあ、その近場に中四国の間に若干の移動距離はあるんで、家族もいると正直それはもうなんかアレだなと」と、転勤が多いことに対する不満が募り、転職を考えたことがあると述べている。このような仕事内容に対する不満が、転職を考えたきっかけであると回答したのは6人中4人であった。また、この意見と同様に、「理由は仕事が嫌でノルマがきつくてノルマから逃げたかったというのと、あとは人間関係で上司の方とうまくいかなかった時」(G.S氏 30代女性・金融)や「異動希望がなかなか通らなかったって言うのが転職を考えた理由」(X.M氏 20代女性・食品メーカー)などの意見も挙げられている。他に

は、「ブラックではないが、仕事の割に給料が低かったこと、周りの方が貰っていたり、定時で帰ることが出来ていることを聞き、うらやましいと思っていました」(Z.M氏 30代男性・製造業)や、「一番はあれですね。お金。結婚して、子どもが生まれてってなってくると、いろいろお金がかかるなーっていうのが、漠然と感じていて」(R.Z氏 20代男性・食品メーカー)など、現在の給料に不満を感じ、転職について考えたという意見も挙げられている。

そして、現時点で転職の経験も考えた事もないが、将来的には考えていると回答したJ.N氏(20代男性・商社)は「今の会社で正しいことっていうのが本当に他の会社に行っても正しいのかっていうのは分かんないですし、今の会社だけいるっていうのは視野が狭い可能性があるのでは」と、自身のキャリアアップのために転職を経験したいと考えている人もいた。

上記のように、転職について考えたきっかけや理由は人それぞれであった。そして、仕事に不満がある、給料が低いからなどのきっかけや理由が全てではなく、自身のキャリアアップのため、他者から誘いを受けたからなどの意見もあることがわかる。次は転職を経験しようとしたができなかった人たちの意見をまとめていく。

実際に転職活動を行なったが、転職を断念したインフォーマントは男性が4人、女性が2人だった。X.M氏(20代女性・食品メーカー)は、「一番は希望条件に合う転職先がなかったことですね」と自身の理想に値する職場が見つからなかったため転職をしなかったと述べている。同様に理想の職場が見つからなかったという理由で転職をしなかった人は4人で、ほぼ全員が同じ考えであるとわかった。他の理由として、「一番は次が決まって無かったのでつぎが決まってもいないのに、辞めるというのは嫌だと思ったので」(G.S氏 30代女性・金融)が挙げられる。この結果からわかるように、ほとんどの人が理想の職場を見つける事ができず転職を断念している。

おわりに

今回は転職意識の変化と動向について研究した。そして、実際に行ったインタビュー調査でのインフォーマントの回答をもとに予測した、転職理由の割合もほぼほぼ予想通りであった。また、図表1において、2019年から2020年にかけて転職者数は大きく減少したということを知った。自分の予想では、2020年に新型コロナウイルスが蔓延した影響で企業が新たな人材を少数しか雇用できなかったからではないかと考える。インタビュー調査の結果からは、14人中11人が一度は転職について考えたことがあると回答していることがわかった。このことから、今回のインフォーマントでは転職に対して関心が高い人が多いということがうかがえる。

そして、転職を考えた要因として最も多かった意見は仕事内容に不満があったからというものであったが、キャリアアップや知人から誘われてなどの要因で転職を行なった人もいた。転職を経験している4人は全て男性で、2人の女性も転職を考えたことはあるが、実際にはできなかったということがわかった。事例の数が限られているので確かなことは言い難いが、その転職をできなかった理由を考察すると、正社員では男性より女性の方が転職しにくい要因があるのではないかと推察された。今後、より転職に対しての学びを深

め、他の疑問や転職者推移の自分の仮説の妥当性はあっているのなどを研究していきたい。

#### 文献リスト

総務省統計局（2018）「就業構造基本調査 / 平成 29 年就業構造基本調査 / 全国編 人口・就業に関する統計表」.

総務省統計局（2021）「2020 年労働力調査」.

日本経済新聞(2013)「転職支援 35 歳以上に的」『日本経済新聞』8 月 26 日.

日本経済新聞(2019)「転職、8 年連続で増」『日本経済新聞』4 月 28 日.

日本経済新聞(2020)「正社員の転職 2 ポイント増 7%に」『日本経済新聞』5 月 1 日.

野津創太（2018）『日本企業における若年者の早期離職』博士論文(東北大学)

<http://hdl.handle.net/10097/00122542>.

萩原牧子（2014）『若年転職行動の国際比較研究』博士論文(大阪大学)

<http://hdl.handle.net/11094/50559>.

## 第6章 人事評価の公平性

竹内智彦

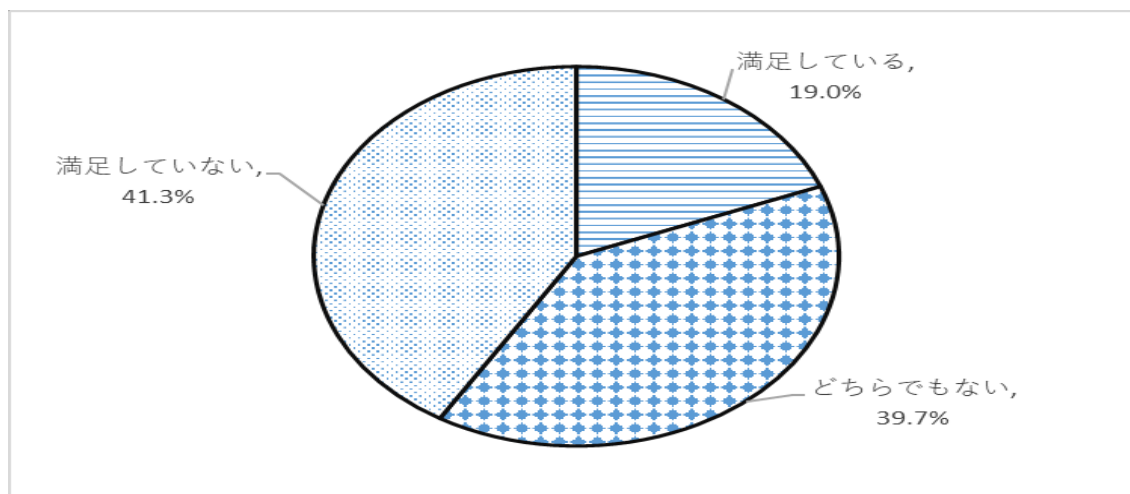
はじめに

本章において明らかにしたいことは、人事評価制度の公平性である。これに関連しては、『読売新聞』の記事「国家公務員の評価、今夏にも6段階に細分化 若手離職の歯止め狙い」(2021年5月3日)で、政府は2021年の夏に国家公務員の人事評価制度を5段階から6段階にするほか、上司による面談の改良に向けた手引きを作成することが書かれている。目的としては、職員の納得のいく制度を目指し、若手で増加している離職に歯止めをかけたいからである。ここから、現在の人事評価は離職に値する問題を含んだ制度だと考えられていることが出来る。

本章では、第1節で既存のアンケート調査結果から人事評価の公平性に対する従業員の意識を明らかにする。第2節以降では今年の夏に実施したインタビュー調査の結果に基づき、第一に人事評価の方法について、第二に人事評価を公平と感じているかどうかについて、最後に昇進する人・しない人の特徴がどのように理解されているのかを論じていく。おわりに人事評価の公平性と社会で求められる人物像について考察していく。

### 第1節 民間の調査結果に基づいた人事評価の公平性

図表1 人事評価に満足しているか



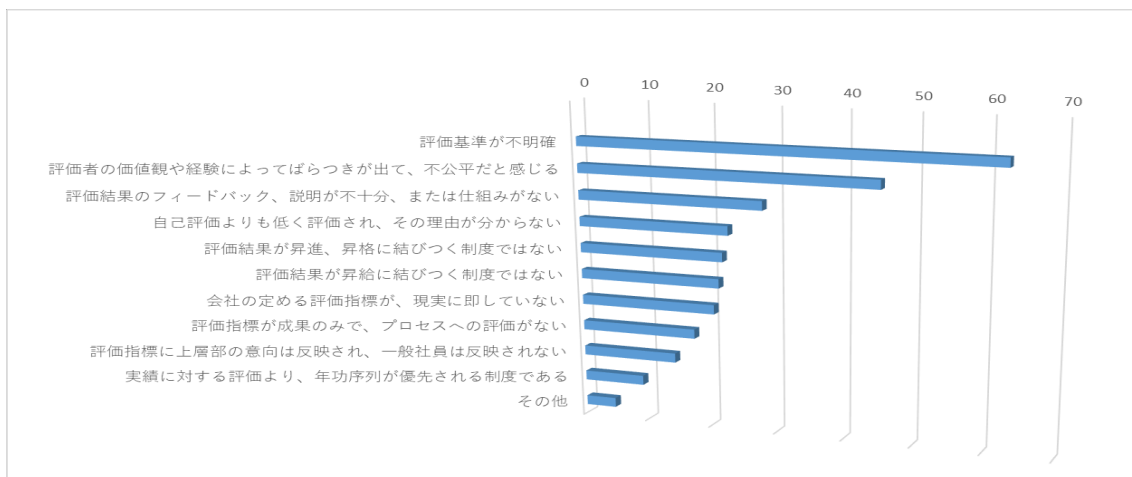
出所：カオナビ HR テクノロジー総研 (2019)

図表1は2019年10月にカオナビ HR テクノロジー総研が実施した人事評価についてのアンケート調査である。20代から60代の男女600人を対象に実施されている。これによると人事評価に「満足している」と答えた割合は19.0%である一方で、「満足していない」と答えた割合は41.3%と2倍以上差がついている。

図表1は満足度を調査したもので、人事評価に納得をしているかどうかはわからない。しかし、このように人事評価に満足していると答えた割合は低い結果となっている。

では、なぜ人事評価について満足できていないのだろうか。次は、人事評価に満足していない社員による不満の理由を明らかにする。

図表 2 人事評価制度に不満を感じる理由

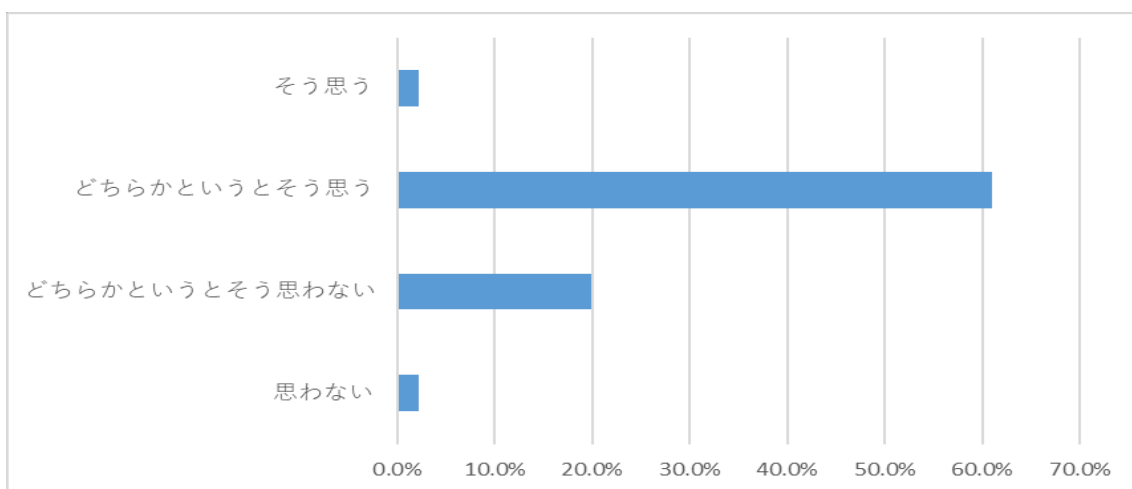


出所：識学総研（2021）

図表 2 からわかるのは、人事評価に対する不満の大部分を占めるものが「評価基準が不明確」なことであった。他にも評価者によって「ばらつきが出て、不公平だと感じること」、「フィードバック、説明が不十分」である、評価の「理由が分からない」などと続く。ここから、評価される社員にとって人事評価の結果は自分を俯瞰してみることも、今後活かすことも出来ない制度となっていることが分かる。

これらの不満を評価される側は感じていることが分かった。人事評価を行う側の上司はどのような気持ちで人事評価を行っているのだろうか。ここで、評価者は適切に人事評価を行えているのかを調査したデータを挙げる。この調査は The Adecco Group が行った 2018 年 2 月に民間企業の 488 人の評価者を対象に実施されたものである。

図表 3 人事評価を適切に行うことができるか



出所：The Adecco Group（2018）

図表3によると、「そう思う」と答えた割合は16.8%、「どちらかというと思う」と答えた割合は61.0%に及ぶ。つまり自信を持って人事評価をしている割合が16.8%であると考えることが出来る。「どちらかという」という不安材料を基に人事評価を行っている評価者の割合は8割を超えていることが分かる。

この3つのデータから分かることは、人事評価に満足している人が少ない。人事評価される側は人事評価が不明確でフィードバックも貰うことがない。そして、人事評価をする側の評価者も自信を持って適切に行うことが出来ているわけではない。ここから推測できることとして、社内全体で人事評価に対する明確な基準が設けられていない可能性があるということである。もちろん明確な基準がなければ公平に評価することは出来ない。

『朝日新聞』の「人事評価を『見える化』 目標の難易度、部門越え数値化 安川電機」(2020年10月23日)では産業機器大手の安川電機が、職位に応じた目標の難易度を社内で統一的に設定し、人事評価を行う「デジタル評価」を導入したことが書かれている。在宅勤務など働き方が多様化する中で、成果を高めることが目的である。部門を超えて全社で難易度を数値にすることで見える化をし、社員にとっても分かりやすい評価基準にする見通しである。この記事から分かることは、人事評価の内容が分かり公平であることは社員の成果を高めること、コロナ禍などでの働き方の多様化は人事評価の見直しに影響を与えていることである。

では、こうした動きを働く人たちはどのように感じ、どのように対応しているのだろうか。以下では、今夏実施した働く人々へのインタビュー調査により人事評価の変化や公平性、人による評価である情意考課の違いについての働く人々の実情や反応を明らかにしたい。

## 第2節 人事評価の方法について

今回14名にインタビューさせていただいたが様々な人事評価方法があり、具体的に認知している人と分からないといった意見があった。そもそも人事評価の方法について分からないという人がいること自体が、前述のグラフにあるように評価基準の不明瞭性を示す現在の人事評価の問題点の一つだと言えるだろう。

具体的に認知しているという意見では、「まず自分で何項目かピックアップして、この一年どういう業務を頑張るかというもので、それに対してどれくらいの割合で成果の評価30%20%っていう割合を自分で決めて、それに対して一年間やったことを上の上司であったり、そこを評価するというルールになっています」(J.N氏)があった。また、R.Z氏は2021年から1年の最初に目標設定を行い、最終的に何度も面接を行うことで評価を決めていくように変化したという回答だった。はっきりとした評価基準を知っていたのはJ.N氏とR.Z氏のみであった。他には8割程度は開示されるが他は非公開という意見もあった。

分からないという意見では、「あんまりわかんないですね。あんまり希望も通らないし、違うことやられたり、玉突き人事だからね」(S.J氏)や具体的なことまでフィードバックされない、昇進する人としらない人の差が分からないといった回答があった。人事制度についてはブラックボックス状態になってしまっている企業が存在しているということ

だ。

### 第3節 人事評価の公平性

次はインタビュー調査で「人事評価は公平か？」という質問を基に、「公平」だと考える意見と「公平ではない」と考える意見に分けて明らかにしていく。回答としては「公平ではない」が大半であった。数少ない「公平」意見では、上司と結果や過程を共有する機会が均等にあることや、自己の結果に満足していることなどが挙げられた。

まずは「公平」と答えた回答を確認しておこう。実際には「上司がまずいつも職場にいますので、日々の業務を見ながらきちんとそこは評価をしてくれていると思いますし、それに対して最終結果に不満があるわけではないので」(J.N氏)と述べており、業務を実際に上司が見ていることから適切な評価を受けることが出来る環境が整っている。似た意見では、「上司と面談をして、えーとお互いにすり合わせをして、じゃあこれぐらいの評価だよねって評価を付けていきます」(R.Z氏)という回答があった。他には、「人事評価っていうのはどのような結果が下されているのか、まあ一応請求したら見せてはくれるんだけど、その必要は無いかな安心感が僕の中であるので、僕的には満足してるんでしょうね」(S.L氏)といった具体的な内容は分からないが、結果に満足しているからこそ公平であるといった意見があった。

次に「公平ではない」と答えた回答を確認しておこう。まずは、「人事評価は人が行うものなので公平に行うって言うのは無理だと思います」(I.S氏)のようにそもそも主観的な評価であるのだから、公平な評価は出来ないという意見だ。「自分の直属の上司の評価っていうのがまずベースになるので、その上司とうまくいってるかとか上司が自分のことをちゃんとみてくれて評価してくれるかっていうところがネックというか、不満。会社でみんな人間なので、この子と一緒に仕事をしたいから引き上げるとかっていうところもあるっちゃあるので、それが全く公平かって言われるとちょっと微妙」(X.M氏)、「やっぱその評価をする人じゃないですか、どうしても。同じ上司が評価してる訳ではないので」(L.L氏)のように人間が評価を行うことに不公平さを感じているという意見が多数寄せられた。

また、「人間関係が人事制度に影響を与えているのか？」という質問でも「そう思う」という回答がいくつも見られた。

他には、「スペシャリストを極めてすごい技術を持っており、ものを作らせるとピカイチであっても今の会社ではマネジメント力を重視しており、その人は低く評価されてしまいます」(Z.M氏)のように技術を持っていても評価されず、マネジメント力への評価を重要視することから不公平を感じるという意見や見えないところで活躍している人がいるといったことから頑張っても評価されない人たちがいることが分かった。

### 第4節 昇進する人・しない人の特徴

上述したように、人事評価には人間関係が少なからず影響を与えているという回答があったが、性格や態度といった情意考課面ではどのような人が昇進し、どのような人が昇進しないのかをインフォーマントの回答を基に確認してみよう。



まずは、昇進する人の特徴である。「上に対しての自分がこれだけやったぞっていうようなアピールが上手いなって人が多いっていうのは思います。あとは、私の個人的な考えですけど、声大きい人とか、いい声してる人」(X.M氏)や、「やっぱり明るいね、そういう人たちは、話しやすいし、あと疑問に思ったこととかがあったらすぐに聞いてくるし、すごい人に優しく注意したりできたりとかかな」(S.L氏)といったアピールが出来る人や明るく、質問が出来る人が昇進するようだ。他にも人間関係を円滑に進められる人や視野が広くリーダーシップがある人といった回答があった。

アピールが必要と言う回答からは上司が日々の業務を見てくれている場合が多いことが考えられる。上司が気づいていないからアピール過多になる。これが社内で広がりアピールが強いものが評価されるという環境になってしまったのではないか。また、3節の人事制度の不公平で挙げたように人が評価をすることから良い上司に恵まれることや運次第といった回答もあった。

逆に昇進しない人の特徴では、「明るくないね。何かするときいつもネガティブな発言をしたりする人かな」(S.L氏)や「昇進していない人たちに見られる特徴としてアピール不足がある」(J.E氏)などといった昇進する人の逆という回答が多かった。結果だけを残せば昇進が出来るという回答はなく、上記のように内面的な性格・態度や人間関係で評価がありつつ結果が伴っている人が昇進をしていくようだ。

#### さいごに

本章ではこれまでインタビューの結果を基に人事評価の方法の共有の有無、人事評価の公平性、情意考課面で評価される人の特徴を見てきた。前述のグラフにあったようにインタビューの結果からも同じような結果が出てきた。人事評価の方法を知らされていないこと、何が評価されているのか。そして、人事評価は人が評価をすることから個人差があることや運が影響している。上司や他の社員と良い関係を築くことも評価に影響を与えていることから公平性に欠けるということである。

現状人事評価については多くの課題が挙がっている。その中でも私は前述の図表 2 で最も不満理由として高かった「方法を知らないこと、不明確であること」を課題だと考える。不明確性は評価をする側の自信を揺るがすものにもなっているため明確になればお互いが納得のいく評価へと繋げることが出来るのではないかと考える。明確にする方法だが例えば、チェックシートのように何項目も作り何段階評価などで評価していくことを共有することや社員にどういったことが評価に繋がり、どういったことで評価を落としたのかを具体的に伝える。そうすることで社員は今後の成長に結果を活かすことが出来るだけでなく、良い面は今後のモチベーションに繋がる。人間性といった面はやはり人による評価が今後も必要だと考える。この方法を納得の下で行うためには J.N 氏の企業で取っているような上司が見てくれている環境で働くことや、双方向で話し合いの機会を設け、その場で評価の観点を共有することが必要だと考える。しかし、この方法では個人差という問題は解決できない。とはいえ、内面の評価をチェックシートのみで行うことは内面の画一化へと繋がってしまい多様性の下での新たなソリューションを生みづらくしてしまうと考える。情意考課のジレン

マが生じていると言える。

誰もが納得をして評価を受けることが出来る人事評価を作ることはここでは難しいであろう。大きな課題となるのは「人による評価の重要性」である。そもそも「人による評価」である限り、人事評価において評価者の主観性をなくすことは不可能に近い。そのため、評価をする側とされる側の双方向の納得性を高める工夫が必要となるのであり、これが現代の人事評価制度を改善するにあたって重要な課題となるのではないだろうか。

#### 参考文献

カオナビ HR テクノロジー総研 (2019) 「知っておきたい、人事評価の 3 つの現実」

<https://ri.kaonavi.jp/20191016/> (2022年1月3日閲覧)

江夏幾多朗 (2014) 「人事評価の『曖昧』と『納得』」 NHK 出版

HRpro (2019) 「8割以上が人事評価に満足せず。『人事評価』に関する実態調査から見えた不満原因とは」 [https://www.hrpro.co.jp/trend\\_news.php?news\\_no=1067](https://www.hrpro.co.jp/trend_news.php?news_no=1067) (2022年1月3日閲覧).

PRTIMES (2021) 「人事評価の不満要因、圧倒的1位は『基準の不明確さ』48.3% 納得感ある人事評価実現の要因は“基準”と“待遇”の仕組み化にあり。」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000030.000029010.html> (2022年1月3日閲覧).

THE ADECCO GROUP (2018) 「『人事評価制度』に関する意識調査」

<https://www.adecgroup.jp/power-of-work> (2022年1月3日閲覧).

## 第7章 日本における労働時間

### 働き方改革による影響

仲 舜介

はじめに

本章において明かにしたいことは、日本における労働時間についてである。これに関連しては、近年、長時間労働が社会的な関心となってきている。例えば、『日本経済新聞』の記事「電通社員自殺、過労死遺族ら訴え」（2016年10月15日）での、電通の社員が違法な長時間労働によって過労自殺をしたというニュースは世間に大きなショックを与えた。また、『東京新聞』の記事「電通過労自殺から6年」（2021年12月24日）では、「厚生労働省によると、仕事が原因で精神障害を患い、20年度に労災認定されたのは過去最多の608件。過労死、過労自殺の認定は148件に上った」とされており、このように過労自殺や違法な長時間労働は大きな問題となっている。このような長時間労働問題を解決するために、2018年に働き方改革関連法が制定され、2019年4月1日より施行されている。この働き方改革では、残業時間の上限規制や、有給休暇の取得を義務化、フレックスタイム制の見直しなどが目的とされており、長時間労働の是正に貢献すると考えられる。本章では、近年の労働時間の現状について、グラフを用いてマクロな観点から、インタビュー調査を用いてミクロな観点の両方から明らかにしたい。

#### 第1節 日本における労働時間の推移

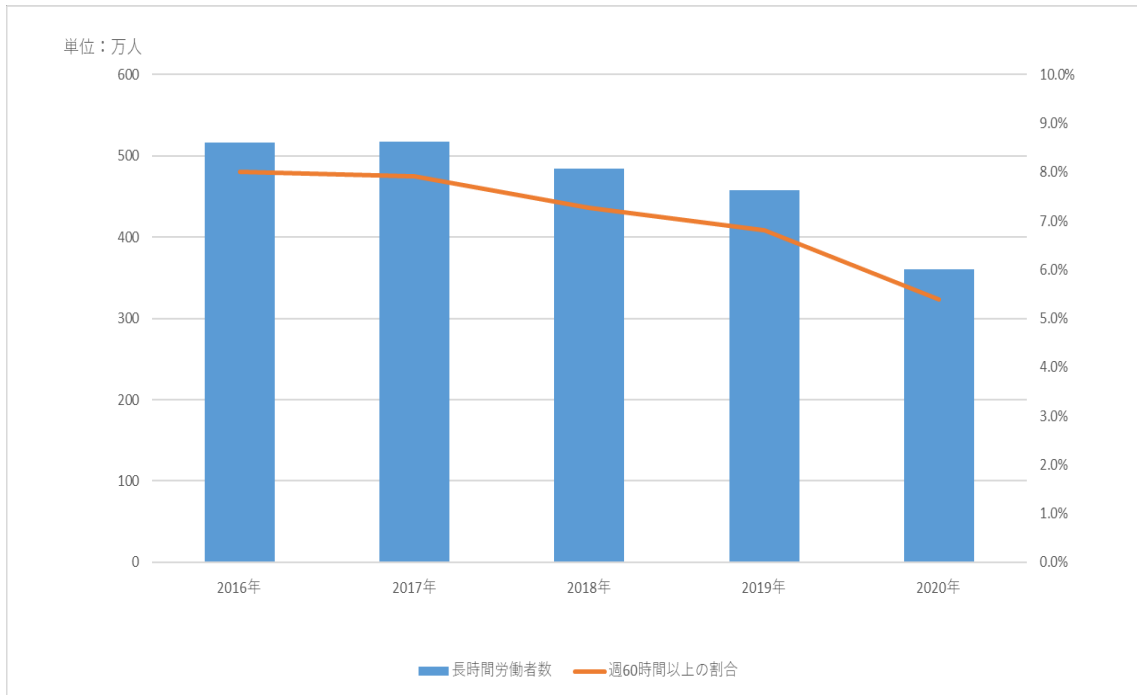
この節では、労働時間の推移や、労働時間に関する社会的な状況がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査によって示していきたい。

ここでは週60時間以上の労働を長時間労働とみなし、長時間労働者数と全労働者のうちのどれくらいの割合が長時間労働をしているのかを下の図で示す。（図表1参照）

図表1から分かることは、長時間労働者は全体の5%~8%であるということだ。また、近年では、長時間労働者数と全体における長時間労働者の割合はどちらも減少傾向にあり、長時間の労働が少なくなっていると言える。

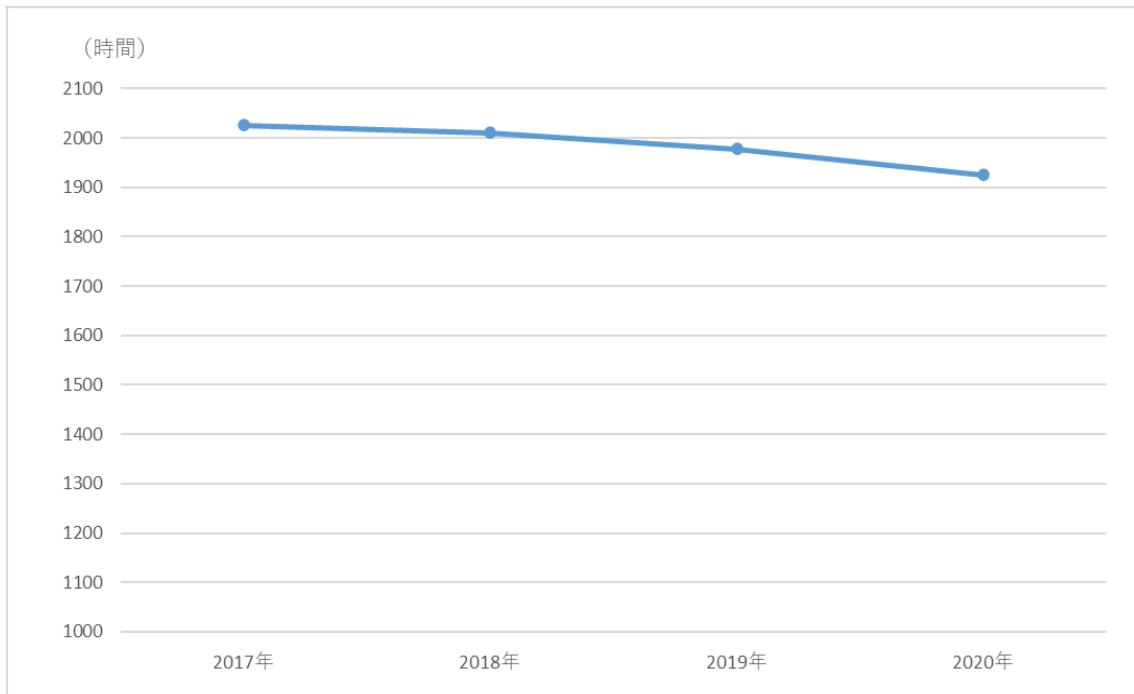
そこで次に、労働時間の減少について述べる。2021年8月14日の『日本経済新聞』には「労働、3年で100時間減」という記事がある。それによれば、日本の年間労働時間が大幅に減っているとのことである。このことを明らかにするため、総務省の毎月勤労統計調査を用いて以下に示す。（図表2参照）

図表1 長時間労働者について



出典：総務省「労働力調査」各年版

図表2 近年の労働時間の推移（パートタイム労働者を除く一般労働者）

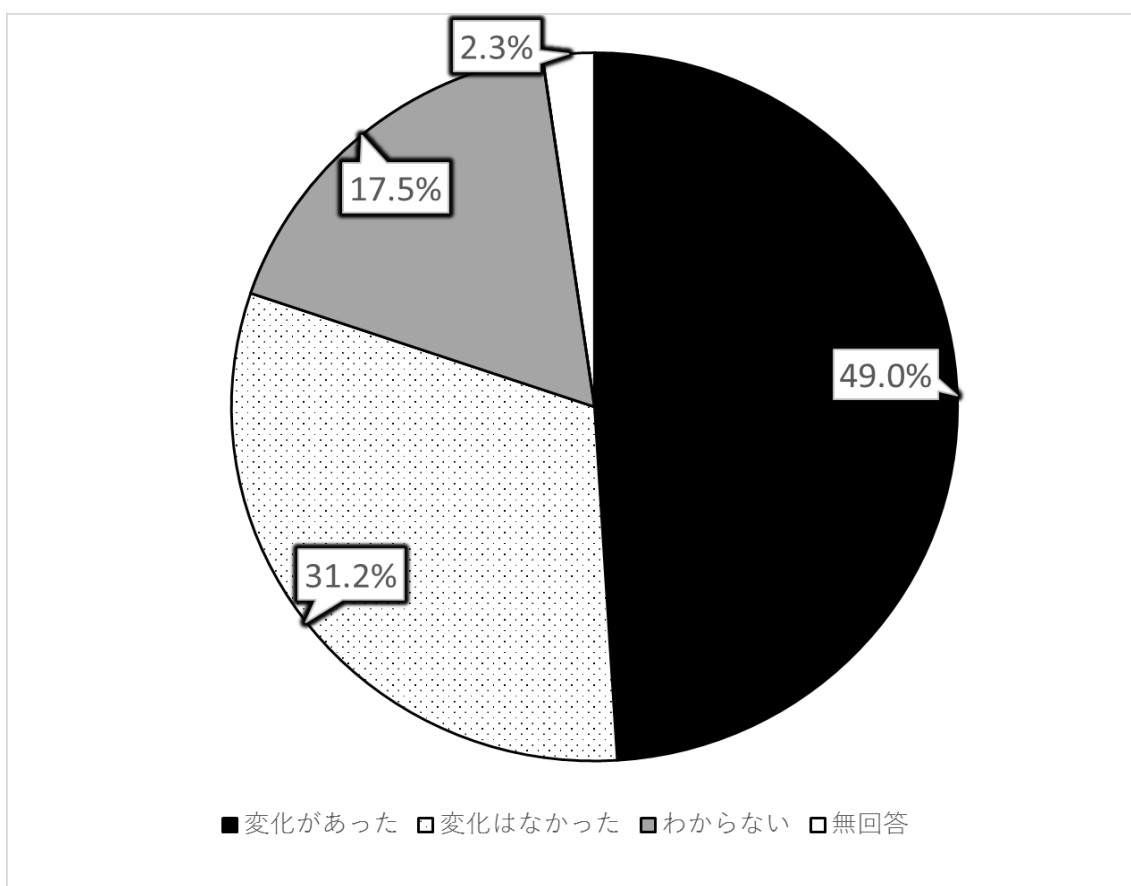


出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」各年版

上記の総務省の毎月勤労統計調査によると、2020年は1人平均1924時間となり、3年前に比べ約100時間縮小したとのことである。このように労働時間は年々少しずつ減少傾向にある。また特に2019年から大幅な労働時間の減少がみられる。

このような背景には、先ほども述べたように2019年4月から開始された働き方改革の影響があるのではないかと考えられる。そこで、働き方改革が労働時間にどのような影響を及ぼしているのかを、東京産業労働局による働き方改革に関する実態調査によって明らかにしたい。(図表3参照)

図表3 働き方改革に伴う労働時間管理の変化



出典：東京産業労働局(2021)

図表3の実態調査は、都内の中小企業を対象とした調査のため範囲は狭くなっているが、時間外労働の上限規制を受けて労働時間管理に変化があったかについては、従業員の約半数の49%が変化があったと回答している。反対に変化はなかったと回答した従業員は31%で3割程度であった。このことから、働き方改革は労働時間の減少と大きく関わっていると考えられる。

以上をまとめると、労働時間や長時間労働については年々減少傾向にあることが分かった。またその背景には働き方改革の影響があると考えられる。では、実際にこうした動きを働く

人たちはどのように感じ、どのように対応しているのでしょうか。以下では、今夏実施した働く人々へのインタビュー調査により労働時間や働き方改革についての働く人々の実情や反応を明らかにしたい。

## 第2節 働き方改革についてのインタビュー調査

この節では、今夏に実施したインタビュー調査の結果から働き方改革に関連するものを紹介する。今回インタビュー調査に協力していただいた14名のうち、働き方改革の影響があった方が11名、働き方改革の前後で影響がなかった方が3名だった。これについて以下でまとめる。

### 2-1 働き方改革の影響があった方

はじめに、労働時間削減のための施策として大きく分けて、労働時間管理の強化とフレックスタイム制の導入の2つがあった。まず、会社の労働時間管理の強化と回答したのが2名だった。そのうちのX.M氏は「残業時間のチェックが入るようになって、長時間労働になってますよとか違反になってしまうと社長から厳重注意が入るようになりました。残業時間の長さはまあ体感的ではありますが、長さ的にはだいぶ短くなったんじゃないかなと思います」と述べている。G.S氏は「今までうちの会社はタイムカードとかも無かったですけど、おとしからタイムカード制と言いますか、パソコンで管理できるようになりまして、それに伴って残業がしづらくなったというか、そういう変化はあったので変わったのかなと思います」と回答している。このX.M氏、G.S氏両名とも残業時間の規制があらたに発令されたことについては「すごく良いことだと思います。やっぱり残業せずにはどうしたらよいのかをみんなが考えるようになってきているのでそういう雰囲気も良いのかなと思います」といったように肯定的な意見をもっていた。

次に、フレックスタイム制の導入があったと2名が回答した。まず食品メーカーのR.Z氏は「コアタイムなしのフレックスタイム制で朝の6時から20時までの好きな時間で働くことができる。この制度を始めて労働時間は1割から2割減少した。また時間に縛られなくなるため、だらだら仕事をするのがなくなった」と述べている。製造業のZ.M氏は「その時点でフレックスタイム制が始まったと思います。しかし、全部署ではなく、限られた部署だけでした。今ではほぼ全部署になりました。そのため残業時間は減ったと思います。具体的に3割程度減ったと思います」と述べている。このように従来の労働時間の数割がフレックスタイム制により削減されたと回答している。

以上のように労働時間規制により効果があったと回答した人は5名であった。また、新たな規制はなかったが何らかの影響があった方は2名であった。以前から労働時間規制自体はあったものの、働き方改革によって正式に制度の運用が始まったというS.J氏は「やっとはっきりしたかって感じましたね。だから、法律が変わってもあまり変化はなかったですね」と働き方改革の影響で新たな残業規制は設けられていないが、現在ある規制の強

化につながったと述べている。

これまでは、働き方改革によって良い効果があったものを取り上げたが、働き方改革による効果がなかったという回答もあった。金融業のL.L氏は「残業を減らすことで賞与をもらえる制度がありましたが、その言い方悪いですけど、それを達成することによって増える賞与を貰うよりも残業の方が金額にしたら絶対大きいんで」と述べている。このことから、新たな制度を導入する際には、今の会社の状況と制度の内容を吟味して導入する必要があると考える。

さらには働き方改革によってマイナスの影響があったという回答も得られた。R.Z氏は「ほんとは残業しているけど、あとで残業してたら、やいやい言われるから、サービス残業にしとこう、みたいな感じで働いている人も一定数、まあいると思います」といったように実際には数字ほどの効果がないといった意見や、Z.M氏「部署によっては仕事内容が変わらず、たくさん残業すると評価が下がるので残業の付け方にとっても苦労しています」といったように柔軟な働き方が難しい部署があるといった声があった。以上のことからサービス残業を減らすために、会社の労働時間管理の強化を取り入れる、部署ごとに適した労働時間規制を設けるというように複数の制度を組み合わせることでより効果が期待できるのではと考える。

## 2-2 働き方改革の前後で影響がなかった方

働き方改革による影響がなかった方は3名であった。その理由として製造業のG.M氏は「忙しいときは、残業は増えるので、どうしようもない。社会全体として減らすような取り組みは悪いことではなく良いことだと思うんですけど、仕事内容によっては、どうしようもないことはあるのかなと思います」と述べられており、業種によって残業時間削減が難しいといった回答も得られた。またR.N氏は労働時間規制について「必要だとは思いますが、やはり、今これだけ国を挙げ叫ばれてる中、だらだらやる必要もないと思いますし」と述べられており、残業時間規制の必要性を感じている。その中でも教育業のI.S氏は「残業規制が表示されても規制を強化するだけだと何も変わらないと思うんです。やっぱり現場の人間なのでルールで残業しないようにしましょうって言うルールができるだけだと何も変わっていかないと思います。じゃあ何を变えないといけないかというと、やっぱり仕事を減らすのって結構難しいと思うんです。仕事をしないとお金が入ってこないの。なので、業務の効率を上げるっていうのと人を増やすっていうことがどこの職場でも必要なんじゃないかなと言う風に思います。ただなかなか業務改善って今までできていなかったことをいきなりやると言われてもなかなか難しいと思うんですけど。なのでAIとかIT系のものがもっと普通に職場に入ってくないと」と述べられている。また、「もっといろんな人を採用して育てていく、アルバイトとか非正規じゃなくてもっと正規の人を雇って育てていかないとなかなか業務は減っていかないんじゃないかなと思います」との回答が得られた。このように業務量が多い仕事や仕事の繁忙期では、労働時間規制があった

としても残業せざるを得ない状況になる。そういった場合では規制をするだけでは根本的な解決につながらず、AI や IT の活用による仕事の効率化を図ることや正規社員の雇用増加が必要であると考えられる。

まとめとして、今回のインタビュー調査によると多くの人が働き方改革の影響で労働時間が短くなったと感じていることが分かった。しかし一方では、働き方改革の効果はなかった、反対にマイナスの影響があったという回答もあり、まだまだ改善の余地があると感じた。

おわりに

本章では近年の労働時間の推移について述べてきたが、たしかに労働時間や長時間労働については年々減少傾向にあることが分かった。またその背景には働き方改革の影響があるということが、今夏実施した働く人たちへのインタビュー調査により明らかになった。今後もさまざまな制度の導入が進み、労働時間の減少傾向は続いていくと推測されるが、重要なのは効果がなかった人々に向けた解決策の提示であると考ええる。そのため、今後どのような形で労働時間の削減が行われていくのか注目していきたい。

参考文献

東京産業労働局（2021）「働き方改革に関する実態調査」<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/edea5ba48ba8281471073b5ef17d85a3.pdf>  
（2021年12月29日閲覧）

東京新聞（2021）「電通過労自殺から6年」『東京新聞』12月24日 朝刊

日本経済新聞（2016）「電通社員自殺、過労死遺族ら訴え」『日本経済新聞』10月15日 夕刊

日本経済新聞（2021）「労働、3年で100時間減」『日本経済新聞』8月14日



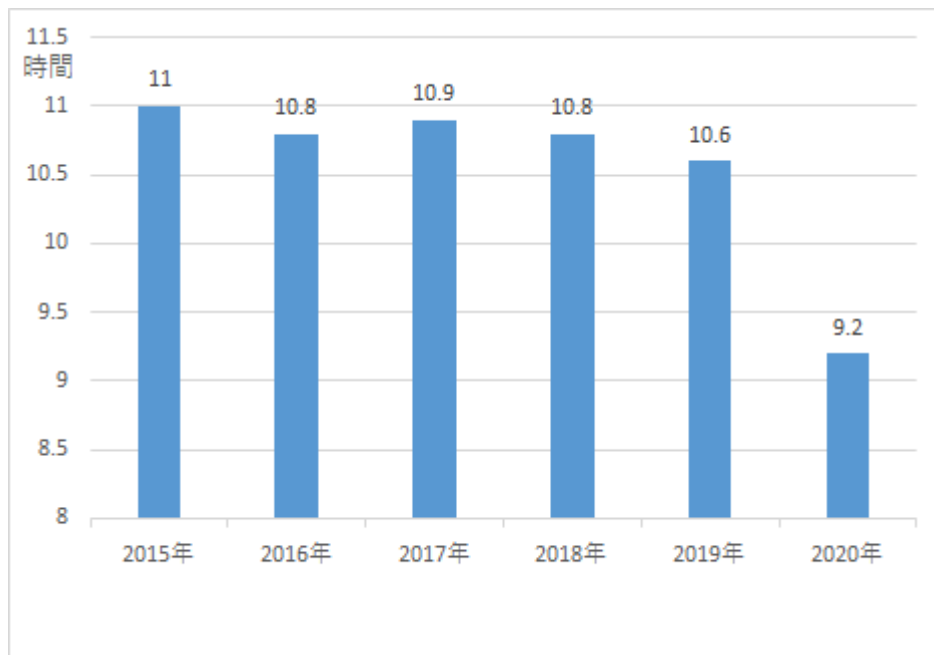
はじめに

日本では、働き方改革により残業時間の規制などが行われたことで、残業時間や働き方に変化は見られたが、残業は依然として社会問題となっている。そこで、私が本章において明らかにしたいことは「日本における残業の現状と課題」である。

### 第 1 節 日本における残業の実態

近年、働き方改革により残業時間を減らす取り組みが行われてきたが、残業は未だに社会問題であり、内閣官房コロナ対策室の 2021 年 1 月における職員の平均残業時間は 122 時間、最も長い職員で 378 時間に達した（日本経済新聞, 2021）。一方で民間企業では、残業時間の抑制の対策として、ノー残業デーが数多くの企業で行われており、残業をさせない取り組みが進んでいる。その中で、実際の日本全体としての平均残業時間を見ていきたい。

図表 1 所定外労働時間の推移



出所：厚生労働省 毎月勤労統計調査より

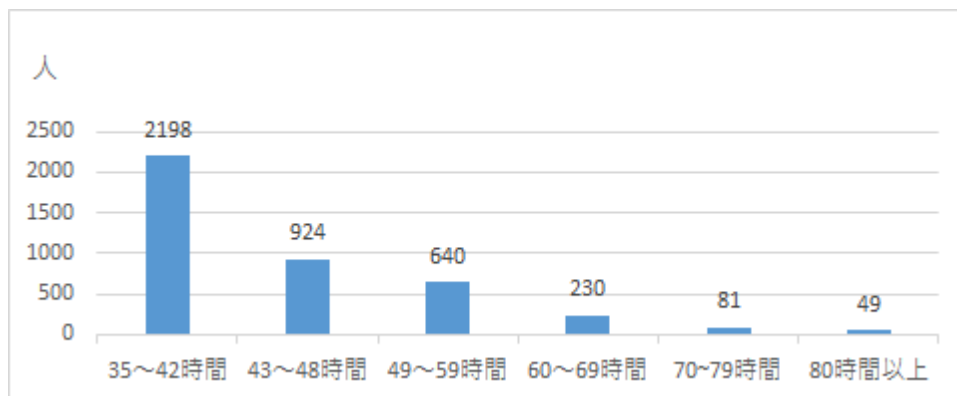
このグラフから、2015 年から 2018 年までは増減を繰り返しているが、ほぼ横ばいであった。また、働き方改革が行われた 2019 年以降からは減少傾向にある事が見て取れる。平均してだいたい 10 時間ほどであるため、先程のコロナ対策室における 1 月の残業時間が 122 時間という数字が飛び抜けて多いということが分かる。

それに関連して、日本では長時間労働による過労死も問題となっている。河野太郎前行政改革相が内閣人事局に霞ヶ関の官僚 5.1 万人の昨秋時点の働き方を調べさせたところ、過労死ラインとされる月 80 時間超の残業をしている人が 1 割超に上ることが判明。20 代

のキャリア官僚に限れば、80時間超えが32%、100時間超えも17%に達した(朝日新聞, 2021)。

また、これもあくまで一例であるため、実際に官僚に限らず全体として過労死ラインを超えた労働者がどれほどいるのかデータを見ていきたい。

図表2 月末1週間の就業時間



出所：総務省 労働力調査（2020）

ここでは、短時間労働者を排除するため、週35時間~42時間以上働いた労働者を対象とする。また、週60時間労働を残業20時間と想定し、1ヶ月に換算して考える。調査対象人数4267人に対して、週60時間以上の労働者は360人であった。割合にして約8.4%という数字になった。2021年9月に行われた労働力調査によれば、正規の職員、従業員は3579万人であるため、日本では約300万人が過労死ラインを超えて働いていると考えられる。

日本における残業の現状についてグラフなどを用いて考察してきたが、一部で改善は受けられるものの、依然として課題は山積みである。これらのデータは表面上のものであり、実際に働く人はどう感じているのか、次節のインタビュー調査記録より深掘りをしていく。

## 第2節 インタビュー調査の記録より

本節では、今夏に実施したインタビュー調査の記録より、残業に関する実態を明らかにし、課題点を探りたい。今回は言及がなかった1名を除く13名の記録から考察する。

### 2-1 実際の残業時間

まずは残業時間が実際どうだったのか見ていきたい。週労働時間が何時間だったかという問いに対し、11名が40~50時間の間であるという回答であった。残業時間にして大半の方が多くても週10時間ということが分かる。また、残りの2名のうち1名は教育業で週平均55時間、もう1名は育児休暇明けであったため、37.5時間という回答であった。次に繁忙期の週労働時間について見ていく。繁忙期の労働時間について回答を得た5人のうち、4名は週60時間という回答であった。データ数が少ないため、あくまで可能性の話にはなるが、始業時間を9時から、残業時間を1日4時間だと仮定すると、休憩時間も含め終業がだいたい22時になるため、繁忙期は終電ギリギリまで残業となっているのではないか。

## 2-2 労働時間は適切か

また、これらの労働時間が適切かという問いに対して明確に回答を得た 12 名のうち、11 名が適切であると回答した。適切でないと回答したのは X.M 氏（メーカー）で、週平均 50 時間労働であった。X.M 氏によれば「私にとってはちょっと多いなと思っています。営業の時は大体 40 時間とか、行っても 45 だったので、ちょっと多いと思います」とのことであった。続けて、「うちの部署はどこの部署よりも長時間労働の部署だと言われているので」と述べている。また、小売業の Z.R 氏は「本社の方は問題ないのですが、お店での労働時間は長くなります。」と述べており、続けて、「(本社勤務である現在は)月 10 時間も残業してないくらいですね。しかし、お店に行くと恐らく月に 30 から 40 ほどはつくと思います」と述べていた。これらから、部署により残業時間も大きく異なることが分かる。また、適切だと回答した R.N 氏は週平均 45~50 時間であったが、「(適切だと)今はまだ思っています」と述べている。この発言から、これ以上残業時間が多くなれば不適切だと感じるようになるのではないかと。R.N 氏と先ほどの X.M 氏の発言より、週平均でおよそ 50 時間を超えるか超えないかが労働時間が適切だと感じるボーダーラインとなる可能性があることが分かる。そして、週平均 55 時間労働だった教育業の I.S 氏によれば「僕は仕事をするのが好きなので、今より仕事が少なくても多分自分で仕事を増やしちゃうところがあるので自分としては適切だと思ってるんですけど、じゃあそれと同じ働き方を他の人ができるかっていうとそうではないと思います。もうちょっと仕事が減らないと労働時間も減ってこないと思います」と述べており、労働時間を減らすために、仕事量を減らすことが必要という意見が挙げられた。個人のみならず、会社として残業を減らす取り組みも重要であると感ずる。

## 2-3 残業を減らす取り組み

続いては、会社での残業を減らす取り組みに関する意見を見ていきたい。会社で残業を減らす取り組みが行われていると回答したのは 10 名、行われていないと回答したのは 3 名であった。行われている方の回答の中で特に目立ったものがノー残業デーであり、7 名がそれらを行っていると回答した。J.N 氏によると「まず、水曜日は NO 残業デーを推奨して、基本的に残業をしないようにと会社からは言われています。定期的にも仕事の業務量はどうかという話をしながら、個人があんまり仕事をしないで良いように会社からは気を使ってやっています」と述べており、会社から残業しないようにというものであった。この施策に対して Z.M 氏は「従業員一人一人が考えて働かなければいけないので、とても良い施策だと思います」と述べていた。また、G.S 氏は「仕事もメリハリが大事だと思うので、やっぱりダラダラ残っても成果も上がらないですし、次の日もしんどいですし、そういうのは良いんじゃないかなと思っています」と述べていた。また、S.J 氏は「あんまり実質的に意味がないところもあるけど、啓蒙的な取り組みとしては、必要なのかなと感じますね」と述べており、その効果を疑問視するものの、意識付けという点で良いという意見もあった。他に行われていた取り組みとしては、フレックスタイム制の導入や上司や本部に出退勤時間の報告、管理などが挙げられた。

肯定的な意見が見られる一方、この施策に対して否定的、懐疑的な意見も見受けられた。I.S 氏は「守っている人はいません。守れるほど仕事が楽じゃないのが正直なところなの

で。まあアリバイですよ。なので、実が伴う事は何一つされていないなというのが正直なところですよ。」と述べており、L.L氏は、「ノー残業デーの日は帰りますけど、その翌日は残業しても良いという雰囲気があるので、なんかちょっと違うかな」と述べている。また、S.J氏の会社でも、その日も残業を認めないわけではないとのことであり、制度としては存在するが実質的な効果を疑問視する意見であった。先述したI.S氏が言及したように、残業時間を減らすために労働時間を減らすための努力がされているところは、今回のインタビュー調査を行ったインフォーマントの会社では行われておらず、そこは今後の残業時間を減らすための課題になりうる点であると感じる。

他方で、会社で取り組みが行われていない方は、製造業が2名、建設業が1名であった。建設業のM.X氏は「基本的に現場仕事の人らは作業自体が決められた時間でしか出来ないの」と現場仕事ならではの理由であった。一方、製造業の2人は「取り組みを行うべき」と回答していた。G.M氏は「改善していった方が良いと思いますね。無駄な残業があるので」と、不要な残業が増えてしまっている点に言及していた。また、R.N氏は「今これだけ国で叫ばれている中、だらだらやる必要もないと思いますし」と述べていた。取り組みを行うべきと回答した両者ともに、減らすべき残業があると感じているようだ。その点では、先述したノー残業デーなどによる意識付けだけでも重要になってくるのではないか。意識が変わることによりどれだけ残業を減らすことが出来るのか、残業に対する意識の差は今後残業を減らす上で課題になるだろう。

#### 2-4 残業などの仕事に対する意識が評価に繋がるか

また、これらの意識は人事評価の観点とも繋がっている。「職場での人間関係や、残業などの仕事に対する態度が評価に繋がっているか」との質問に対し、残業に関して回答を得た8人のうち2名が「評価に影響しない」と回答した。そして半数の4名が「残業をしている人の方が評価されていると感じる」と回答した。この評価システムも残業が増えている一因だろう。また、4名のうち2名は、会社で残業を減らす取り組みが行われているインフォーマントであることから、残業を減らせば人事評価には繋がらず、残業をすれば労働時間が増えてしまうという負のスパイラルである。この矛盾を無くさない限り、労働者側は労働時間が増え、会社側は多く残業代を支払わなければいけない結果となり、双方にとって悪影響となってしまうため、評価システムにも課題点があると感じた。

一方で残りの2名の方が「残業はない方が評価される」と回答した。ただ、両者とも残業しないから評価が上がるのではなく、残業をしない、あるいは少なく成果を上げることが評価を受けるという点で共通していた。私はこの仕組みは非常に良いものであると思っており、労働時間を減らすための意識付け、実質的な効果を持ち、そして自身がそれを達成出来れば評価に繋がるからだ。しかし、これを最適解とするのにはデータが不十分であるため、引き続き残業をなくすために必要な取り組みなどを調査したい。

今回の調査では、インフォーマントのほとんどの方は現在の労働時間を適切だと思っており、特に問題視していないことが分かった。しかし、残業を減らす取り組みに対しては、行われているものの、意識付けの点では良いが、実質的な効力はなく、形だけとなってしまっているケースも存在していることが分かった。また、そのような状態となっている背景には、人事評価の面において、残業を多く行うほど評価が上がるという仕組み

に問題があり、単に定時で帰ることを推奨するだけではなく、労働者個人のみならず、会社を含め多方面からアプローチをしていくことが重要であると考えます。

おわりに

今回の調査では、インフォーマントのほとんどの方は現在の労働時間を適切だと思っており、特に問題視していないことが分かった。しかし、残業を減らす取り組みに対しては、行われていることで意識付けがされているものの、実質的な効力はなく、形だけとなってしまっているケースも存在していることが分かった。また、そのような状態となっている背景には、人事評価の面において、残業を多く行うほど評価が上がるという仕組みに問題があり、単に定時で帰ることを推奨するだけではなく、労働者個人のみならず、会社を含め多方面からアプローチをしていくことが重要であると考えます。減らすべき残業、あるいは減らすことが出来る残業も存在しており、それに対する有効な対策が行われている会社が少ないことも分かり、それが課題である。今後、どのような対策案が有効なのか、研究、調査を進めたい。

参考文献

朝日新聞（2021）「『不夜城』是正、道半ば 『ようやく』『国会の改革必要』省庁の残業代」『朝日新聞』10月8日 朝刊

厚生労働省（2020）『過労死等防止対策白書』

厚生労働省（2021）『毎月勤労統計調査』

総務省（2021）『労働力調査』

日本経済新聞（2021）「長時間残業のコロナ対策室、今週からテレワーク」『日本経済新聞』3月9日 朝刊

## 第9章 ポストコロナにおける働き方の多様性

嘉久玲香

はじめに

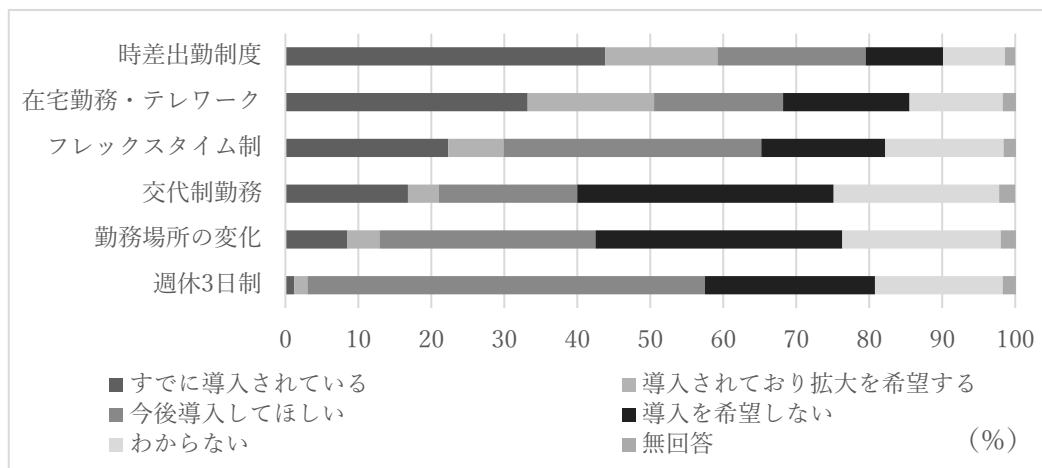
本章において明らかにしたいことは、ポストコロナにおける働き方の多様性についてである。2019年に発生した新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけに、「平日は毎日出勤」が主流であった日本の働き方は大きく変化した。

経団連は企業の事業活動の再開に向けて指針を作成し、消毒の徹底や在宅勤務などに加え、週休3日制など多様な働き方の導入にも言及した(読売新聞, 2020)。指針では、在宅勤務などのテレワークや時差出勤、勤務日や時間帯を分けるローテーション勤務、週休3日制などを挙げ、様々な勤務形態の検討の必要性を訴えた。また、厚生労働省は、あらかじめ決められた時間だけを働いたとみなして賃金を払う“裁量労働制”が適用できる対象業務の拡大を検討していることを紹介している(朝日新聞, 2021)。裁量労働制は、自律的な働き手が柔軟に働けるメリットがあるとされ、対象拡大の要望が強いとのことだった。

そこで、ワークライフバランスが重視される現代の日本において、これらの多様な働き方の実態がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査によって示していきたい。

### 第1節 多様で柔軟な働き方とされる諸制度の現状

図表1 導入・拡大を希望する働き方



出典：東京都産業労働局(2021)第27～32表より作成

多様で柔軟な働き方に関する調査として、東京都産業労働局の「働き方改革に関する実態調査」がある。都内の常用従業者規模30人以上の3,000事業所への調査の結果、協力を得られた事業所の正社員2,000人を対象に、多様で柔軟な働き方の導入状況及び今後の希

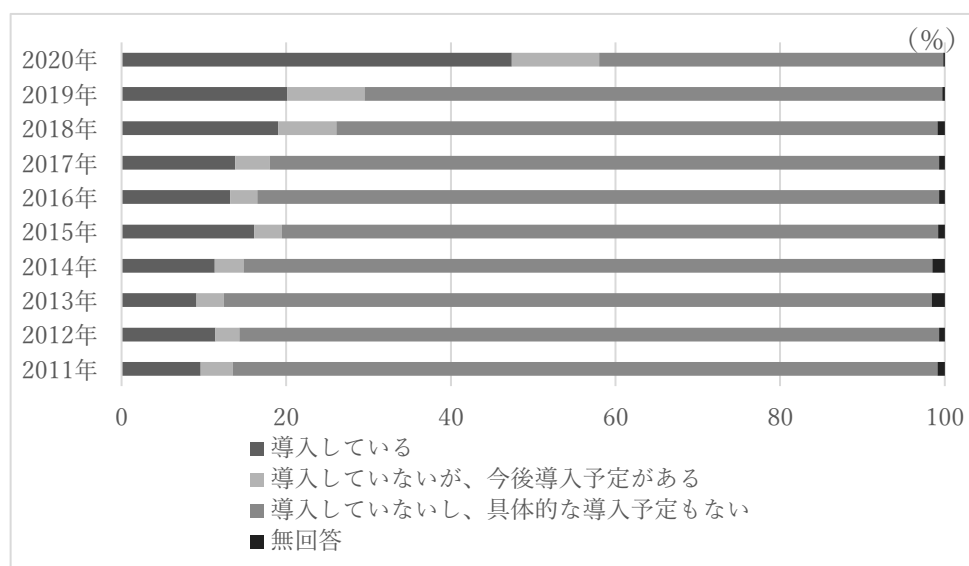
望を調査した結果が図表1である。

「すでに導入されている」との回答で最も多かったのは、時差出勤制度の43.8%、「導入されており拡大を希望する」の回答で最も多かったのは在宅勤務・テレワークの17.3%、「今後導入してほしい」の回答で多かったのは週休3日制の54.5%であった。この結果から、「すでに導入されている」「導入されており拡大を希望する」「今後導入してほしい」の3つを前向きな意向として捉えると、多様で柔軟な働き方とされるこれらの制度は概ね従業者から前向きに受け入れられていることがわかる。

一方で、交代制勤務やサテライトオフィスなど勤務場所の変化については「導入を希望しない」「わからない」の回答が半数以上を占めており、従業者には制度の必要性があまり感じられていないようだった。

続いて、新型コロナウイルスの流行をきっかけに導入が急速に進んだテレワークについて確認する。総務省の「令和2年通信利用動向調査」によれば、テレワークの導入状況の推移は図表2のようになっている。

図表2 テレワークの導入状況の推移

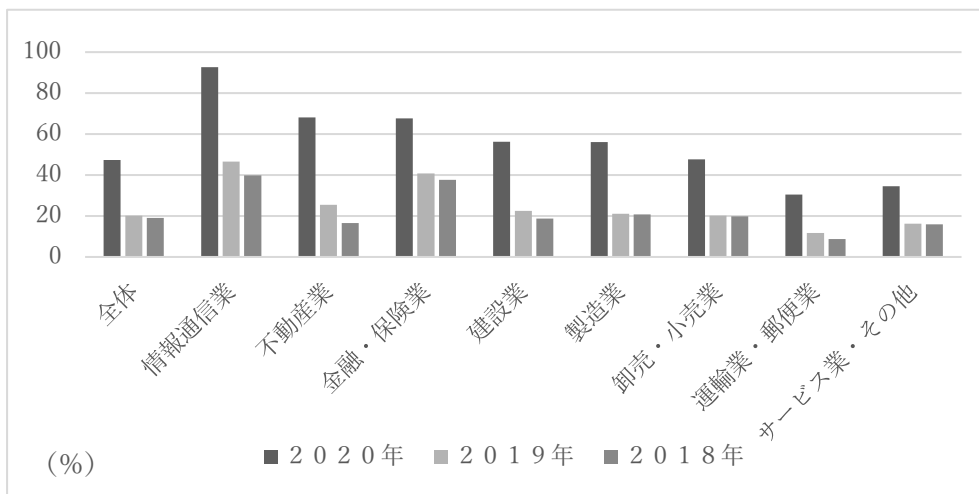


出典：総務省（2021）図4-1

図表2より、テレワークを導入している企業は、2019年の20.1%から2020年の47.4%へ大幅に増加したことがわかる。この背景には、新型コロナウイルスの流行があると考えられ、「導入していないが、今後導入予定がある」と回答した企業も含めると6割近くにまで上る。

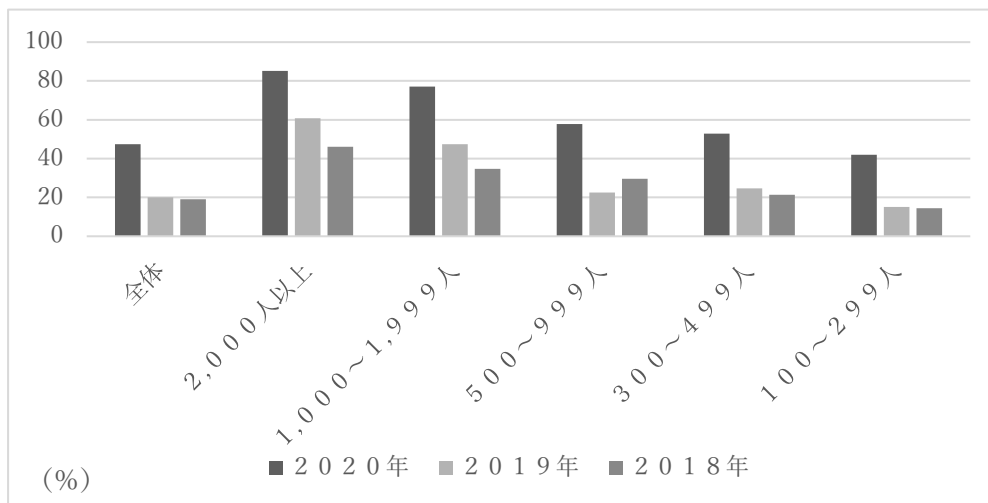
一方で、産業分類別・従業者規模別で見ると以下のようなことになる。

図表 3-1 テレワークの導入状況の推移（産業分類別）



出典：総務省（2021）図 4-2

図表 3-2 テレワークの導入状況の推移（従業員規模別）



出典：総務省（2021）図 4-3

全体的に、2019年から2020年で導入企業は大幅に増加しているものの、分類別で見るとかなりばらつきがあることがわかる。産業分類別の2020年のデータでは、最も導入率の高い情報通信業が92.7%、最も低い運輸業・郵便業は30.4%と62.3ptもの差が生じている。運輸業や製造業など現場を抱える業種はテレワークの導入が難しいとの声も多い。従業員規模別でも、従業員2,000人以上の企業が85.2%、100～299人の企業では42.0%と約2倍の差がある。大企業はテレワーク環境を整える経済的な余裕があり、導入に有利だとされているが、中小企業にはなかなかハードルが高いと考えられる。



以上をまとめると、多様で柔軟な働き方とされる時差出勤制度やフレックスタイム制は、現時点での導入率は決して高くないものの、導入やその拡大を求める意見が多いことがわかった。また、テレワークについては、新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、導入が急速に推進された。一方で、業種や企業規模によって導入には大きな差が生じていることが明らかになった。業種などによって導入へのハードルが存在することは、時差出勤制度やフレックスタイム制などテレワーク以外の制度においても同じように考えられる。以下では、今夏実施した働く人たちへのインタビュー調査により、多様で柔軟な働き方とされる諸制度のメリットデメリットを整理し、その現状や課題を明らかにしたい。

## 第2節 インタビュー調査より

本節では、今夏実施したインタビュー調査の結果に基づいて、多様で柔軟な働き方の実態とその課題について探る。今回インタビュー調査に協力していただいた14名のうち、現在定時制の下で働いているのは8名、フレックスタイム制5名、裁量労働制1名だった。定時制のメリットとして多かった回答は、生活リズムが安定すること、見通しが立てやすいことなどであった。また、「ON/OFFの切り替えがしっかりできるところかな。ITの時は裁量労働制だったが、夜中も普通に働いていたので、それを考えると、切り替えできていいかなと思う」(M.X氏・30代男性・建設業)という意見もあった。デメリットとしては、公共交通機関のラッシュに巻き込まれること、市役所などの手続きが勤務時間中に終わってしまうことなどが挙げられた。

では、定時制で働く人々は、フレックスタイム制などの働き方についてどのように感じているのだろうか。定時制で働く8名のうち、フレックスタイム制を利用してみたいという肯定派は3名、利用したくないという否定派は3名、どちらでもないが2名であった。肯定派からは、「仕事終わりに予定を入れたい場合は前に詰めて仕事を進められるので、色々プライベートとの兼ね合いもうまく回っていくかな」(R.N氏・30代男性・製造業)、「子どもができたりすると保育園の送り迎えがあったりするのでやっぱりフレックスのほうが良いのかなとも思ったりする。子どもができたらフレックスを使ってみたいという気持ちはある」(G.S氏・30代女性・金融)などの回答があった。一方で、否定派は、「必要はないという感じ」(G.M氏・30代男性・製造業)、「ちゃんと時間が決められていた方が自分も怠けてしまうじゃないけど、自分の裁量でやってしまうと100%できないかなと」(J.N氏・20代男性・商社)といった意見だった。

フレックスタイム制で働いている5名は、現在の制度に関して、「ワークライフバランスがすごく整う」(R.Z氏・20代男性・食品メーカー)という意見が多かった。また、出社時間がバラバラになったことでコミュニケーションが減ったとのネガティブな意見が一部あ

ったものの、「残業時間が減った。例えば、午後用事があっても午前だけ働いて、それで出勤したことにみなされるので有休を使うことがなくなった」(X.M氏・20代女性・食品メーカー)、「残業時間は減ったと思う。具体的に3割程度減ったと思う。今ではフレックスタイムを使い中抜けもできるので有休を使うことが減った」(Z.M氏・30代男性・製造業)というような残業時間や有給休暇に関するポジティブな意見がほとんどを占めた。

裁量労働制で働くIT系勤務の40代男性J.E氏は、裁量労働制は残業が多くて過労働になりがちだという世間の認識は間違いであると指摘し、「どうやったら時間をかけないでできるかに重きを置いて社内の規定やカルチャーを作っている会社は強いですね。僕の会社は成果主義なので上司の許可なく昼から働いたり早上がりすることができます」と語った。また、「成果に応じて自分の働き方を変えられるので、子どもの病気や行事などライフイベントとの調整は非常にしやすくなっている」と概ね制度に満足しているようであった。

次に、テレワークについて確認しておこう。テレワークの経験があると回答したのは10名、全く経験したことがないと回答したのは4名であった。前節で述べた通り、テレワークの経験が広がっていることがここから見て取れる。

テレワークに対する意見としては、テレワークの経験があると答えた10名においては、テレワークに対してメリットとデメリットの両方を感じている中立的な意見が8名、デメリットを強く感じている否定的な意見が2名だった。

まず、テレワークのメリットとして最も多く挙げたのが、通勤時間の解消であった。製造業で働く30代男性のR.N氏は、「良かったことは第一に通勤時間、これが解消されたことで、ストレスはだいぶ減るかな」と回答した。通勤時間の解消については、テレワークに否定的な2名を除いて8名全員がメリットとして挙げている。また、これに関連して「移動時間がないことで打ち合わせの回数は飛躍的に増えて効率的になった」(J.E氏・40代男性・IT系)や、「リモートワークになったことによって、リモート会議みたいなのが普通になっていったので、調整が安易になったり、短い時間でパッと会議できるようになった」

(R.Z氏・20代男性・食品メーカー)との意見もあった。その他、「通勤時間分早く仕事を始められるので、早く始めた分その分後ろが短くなるっていう部分で、ワークライフバランスはすごくリモートワークできるようになって整った」(R.Z氏・20代男性・食品メーカー)、「自分のタイミングで仕事を進められる」(L.L氏・30代男性・金融)といったことがメリットとして挙げられた。

他方、デメリットとして多かったのが、コミュニケーションについてである。例えば、「悪かったことはコミュニケーションの量が減る、で毎日顔を合わせることがなくなってしまうのでその人が今日体調悪そうだなとか元気そうだなとか今日ちょっと機嫌悪いのかなとかかわからないっていうのがちょっとコミュニケーションが取りづらいついて感じます」

(X.M氏・20代女性・食品メーカー)など、テレワークにより、コミュニケーションの取りづらさが生じたことや周囲とのコミュニケーション自体が減ってしまったとの回答が多かった。

また、デメリットとして回答が多かったのが、仕事の効率低下である。中には、「家で1人でやるってなると事務所の他の人の声が入ってこないのだから集中ができる」(X.M氏・20代女性・食品メーカー)との回答もあったが、大半は「どうしてもやっぱり集中力やパフォーマンスっていった意味では、やっぱり出勤していた方が効率的だな」(J.N氏・20代男性・商社)、「家での周りの環境に振り回されて業務への集中ができない。ちょうどマンションの大工事と重なってもう音がうるさすぎてトイレにこもってやることもあった」(I.S氏・40代男性・教育関係)というネガティブな回答が目立った。

テレワークに否定的な2名のうちの1名も、効率の悪さをその理由として挙げていた。教育関係に勤める40代男性I.S氏は「結局現場に行かないと仕事が回らないことがあって家で仕事していた時はもうほぼ定時で仕事が終わることがないので、その後結局できなかった分の仕事を現場に行って残業するみたいなそんな感じだった。非常に効率が悪かった」と回答した。また、「家には2歳の子どもがいる。父親が家にいて仕事していると間違いなく遊んでくれるというふうに入ってくるので、子どもが小さい家庭は家で仕事するのは難しいと思う」とも語る。このように、テレワークでは自宅やその周囲の環境により、業務の進捗や効率がかなり左右されることがわかった。否定的な意見であったもう1名は小売業で働く男性で、自身はテレワークの経験があるものの、「リモートは店を開けている以上は正直できない。セキュリティの観点からもできない部署もあるのが現状」(Z.R氏・30代男性・小売業)と、その導入の難しさを指摘した。

テレワークの経験がないと答えた4名のうち1名はテレワークをしてみたいと回答した。一方で、「誰かしら職場の様子を見に行かなきゃいけないとか、やっぱり1年目の部下だけには任せられないとか。あとは、現場に行かなきゃいけない人たちとか。難しいところもあるかなと思う」(S.L氏・30代男性・公務)と導入の難しさを実感していた。その他3名も、業務上テレワークは難しいと回答した。4名の業種はそれぞれ、公務、金融業、製造業、建設業であった。

最後に、インフォーマントの回答の中にあつた、柔軟な働き方を可能にするその他の制度について紹介する。食品メーカーに勤めるR.Z氏の職場では時差出勤、金融業に勤めるG.S氏の職場では時短勤務などが認められているという。また、「ワークライフバランス休暇っていうのはあって、数時間単位で休みを取れる。前は半日休みとか1日単位の休みだったけど、時間単位で休みを取れるようになったので、柔軟に動けるから育児しやすいなと感じたことがある」(S.J氏・40代男性・教育産業)、「ゆとり休暇という5日間連続で休暇するこ

とができる制度があり、使うと1週間休むこともできる」(Z.M氏・30代男性・製造業)と  
いうように、多様な休暇制度を取り入れている企業もあった。

おわりに

以上をまとめると、今回インタビューに協力していただいた14名のうち、フレックスタ  
イム制などの多様で柔軟な働き方で働いているのは6名で、利用している人たちは制度の  
メリットを実感し満足していることがわかった。定時制で働く人々の中にも、プライベート  
や育児との両立がしやすいという面に魅力を感じ利用してみたいという声も多かったため、  
このような柔軟な労働時間制度は今後どんどん浸透していくのではないだろうか。

テレワークに関しては、10名が経験しており、通勤時間の解消やワークライフバランス  
の充実などのメリットを感じていた。それと同時に、周囲とのコミュニケーションの減少や  
仕事の効率低下などのデメリットにも悩まされていることがわかった。特に、小さい子ども  
がいる家庭や近隣の騒音が気になるような自宅ではなかなか業務が捗らず、思ったように  
仕事が進まないことも少なくないようだった。また、図表3-1でも示したように、製造業や  
建設業に勤めるインフォーマントはテレワークの経験がなく、業務上導入が難しいことも  
実感していた。

このように、まだまだ課題は残るものの、自宅での勤務環境の整備やテレワークが難しい  
とされている業種での業務形態の見直しなど、一つ一つ問題を改善していくことで、多様で  
柔軟な働き方は拡大し、働く人々のワークライフバランスは充実していくことになるだろ  
う。

参考文献

朝日新聞(2021)「裁量労働制、業務拡大を検討 運用含め、来月から議論 厚労省」『朝日  
新聞』6月26日 朝刊

厚生労働省(2021)『就労条件総合調査』

総務省(2020)『テレワークの最新動向と総務省の政策展開』総務省情報流通行政局情報流  
通高度化推進室

総務省(2021)『令和2年 通信利用動向調査報告書(企業編)』

東京都産業労働局(2017)『平成28年度 労働時間管理に関する実態調査』

東京都産業労働局(2021)『令和2年度 働き方改革に関する実態調査』

読売新聞(2020)「多様な働き方推奨 業界指針 在宅や時差出勤継続へ」『読売新聞』5月  
15日 朝刊

## 第10章 ポストコロナにおけるテレワークの実態

松永浩光

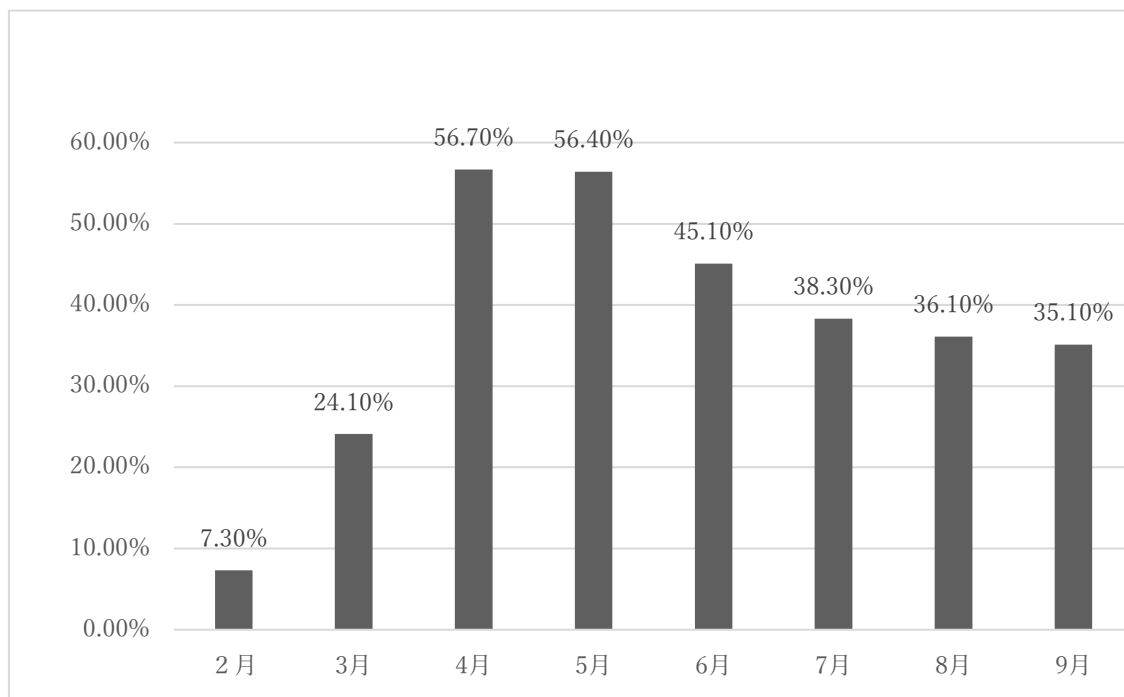
はじめに

本章において明らかにしたいことは、ポストコロナにおけるテレワークの実態である。現在の日本企業はコロナの影響で生産性が落ちており、人員削減やコストカットを行い働き方に変化をもたらしている。『読売新聞』2019年7月19日の記事「働き方改革 多様な人材が活躍する社会に」では、中高年になってからスキルを身に付け、新たな仕事を始めたり、ここ数年は自宅などで働くテレワーク、出退勤時間を自分の都合に合わせて選べる制度を導入している企業も出始めている。新型コロナウイルスが流行しだしてから、世界中のあらゆる物事において今までの常識が通用しなくなった。そしてニューノーマルな時代へと変化していった。働き方で言えば、テレワークの普及もその中の一つといえるだろう。このコロナ禍になって、あらゆる企業がテレワーク、在宅勤務へと働き方を変化させていった。これからより働き方は多様になっていくだろう。そこで本章ではポストコロナにおけるテレワークの現状について、まず、マクロな観点から確認し、次にゼミのインタビュー調査からより具体的な現状と課題について明らかにしていきたい。

### 第1節 ポストコロナに日本企業の働き方の変化

この節では、新型コロナウイルスが流行しだしてからの日本企業の働き方の変化を見ていく。まず新型コロナウイルスの影響によりテレワークを実施した推移を示しているのが図表1である。

図表1 テレワーク実施率の推移（2020年）

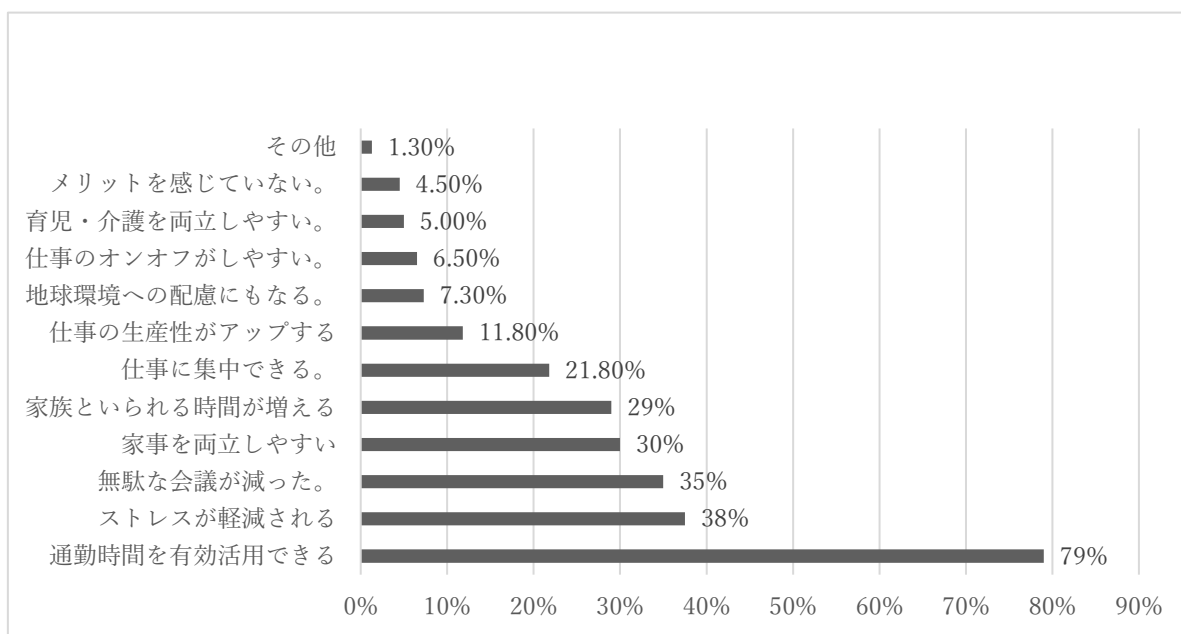


出典：労働政策研究・研修機構（2021）

図表1からわかることは、2020年の4月に緊急事態宣言を受けてから、テレワークが急速に広まったことが分かる。しかし1回目の緊急事態宣言解除後、少し揺れ戻しがあり、7月以降は3割程度に減っている。これを見るとテレワークはまだまだ定着していないことが分かる。

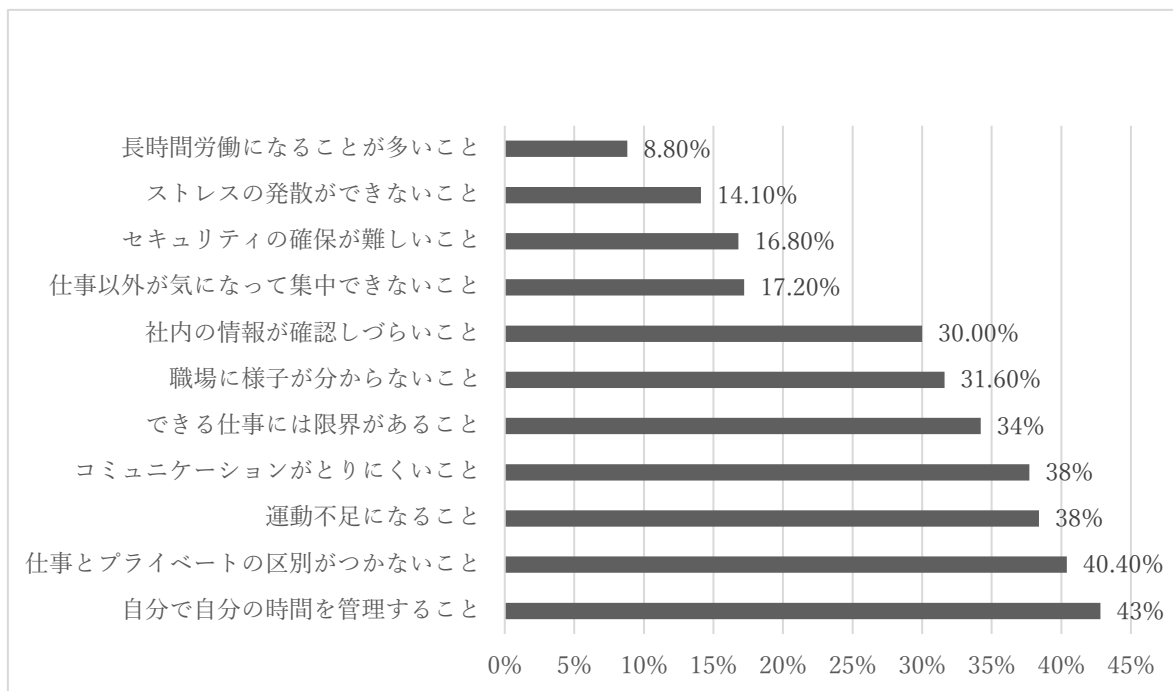
そこで次にリモートワークのメリット、デメリットを確認していこう。

図表2 テレワークのメリット



出典：厚生労働省（2020）

図表3 テレワークの課題



出典：厚生労働省（2020）

図表 2 からメリットとして最も回答が多かったのは、「通勤時間の解消」であった。やはり通勤時間を短縮できることで朝の時間を有意義に使い、ストレスなども解消できることが考えられる。さらにはこれまでは会議も対面だったがオンラインで行えるようになり、「無駄な会議が減った」という回答も多かった。やはりテレワークのメリットとしては通勤時間や会議などで時間に余裕ができ有効に使うことができることが考えられる。他方、テレワークの課題も多い（図表 3）。そして多かった回答として「自分で自分の時間管理をすること」や、公私混同してしまうなど、自己管理能力がきちんとしていないと、テレワークはうまくやっていけないことが考えられる。

では、より具体的には、テレワークはどのように実施され、どのように感じられていたのであろうか。以下では、吉田ゼミが今夏に実施したインタビュー調査の結果に基づき、ポストコロナにおけるテレワークの実態について探っていく。

## 第 2 節 テレワークの実態に関するインタビュー調査

新型コロナウイルスが流行しだしてから世界中のあらゆる物事において今までの常識が通用しなくなった。そしてニューノーマルな時代へと変化していつている。テレワークもその中の一つといえるだろう。このコロナ禍になり、あらゆる企業がテレワークへと働き方を変化させていった。しかし業種ごとにテレワークが難しいという場合もある。今回インタビューをさせてもらった方もテレワークを経験した方は 7 名だった。経験していない方の中にもやってみたい、できるならテレワークを導入したいという方も 2 名いた。これについて以下にまとめる。

テレワークを経験した方で肯定的な意見をまとめていく。最も多かった意見は通勤時間が短くなったという意見だった。「良かったことは第一に通勤時間。これが解消されたことによってストレスはだいぶ減るかなと」（R.N 氏商社・男性）、「リモートワークの良かったところは、通勤しないでいい分、体力的なところの楽な感じはあったのはよかったです」（J.N 氏商社・男性）、「一番のメリットは通勤時間が無くなることですかね」（S.J 氏教育・男性）、「ネットワークが整備されて自宅からアクセスできるようになったので、家で仕事ができるっていうのはすごく意味もあるなあという風に思いました。土日に仕事がしたい時にわざわざ職場に行かなくて済んだので良かったと思います」（I.S 氏公務・男性）。

次に多かった意見はワークライフバランスが整うという意見だった。「良かったところはワークライフバランスが整う。こういうリモートワークになったことによって、リモート会議みたいなのが普通になっていったので、そういうところの時間の調整が安易になったり、短い時間で会議できるようになったっていうのは、すごく業務の面でもメリットがあるかなーとは思っています」（R.Z 氏食品メーカー・男性）。さらには「家で一人で仕事をやるってなると事務所のほかの人の声が入ってこないのだからかなり集中ができるっていうのがいいことかなと思います」（X.M 氏食品メーカー・女性）。という意見もあった。

このようにリモートワークを導入することによって様々なメリットが生まれることが分かった。そしてわざわざ会社に行かなくても仕事ができるというのが実感され始めている。これからの社会にとって「会社」という存在意義は果たしてあるのだろうか。今後の

課題となる。

他方で否定的な意見もあった。その中で最も多かったのはコミュニケーションが取りづらいという意見だった。「悪かったことはコミュニケーションの量が減る。毎日顔を合わせることがなくなってしまうので、その人が今日体調悪そうだなとかが分からないっていうのがちょっとコミュニケーションが取りづらいってかんじですかね」(X.M氏食品メーカー・女性)、「リモートだけだとこう完結しないですよ。やっぱり直接会って話さないところ、会う方がやっぱりこう効果的なケースとかもあると思うんでそこはちょっとデメリットという感じですね」(L.L氏金融・男性)。

次に多かったのはリモートワークに対する環境がまだ整っていないという意見だった。「通信の環境状況にもよるのかもしれないですけど、操作性が若干遅くなるのかなっていうのでストレスを感じる部分もありました」(R.N氏商社・男性)、「周りの環境に振り回されて業務への集中ができないことですかね。ちょうどマンションの工事と重なって音がうるさすぎてトイレにこもってやることもありましたね」(S.J氏教育・男性)、「自分の自制心と集中力のコントロールとかするのって難しいかなっていうのはデメリットとして感じていますね」(R.Z氏食品メーカー・男性)。また子供がいる家庭では、「家には子供がいるので父親が家にいると遊んでくれるという風に入ってくるので子供が小さい家庭は家で仕事するのは難しいと思います」(I.S氏公務・男性)。

このように、まだまだテレワークにはコミュニケーションの難しさや環境整備といった課題がある。今後テレワークを推奨する企業は増えてくると感じるが、これらの課題と向き合いそして解決していくことが重要になってくる。

そしてテレワークを業務上導入できないという意見もあった。「どうしても現場仕事は現場に行かなきゃ仕事にならないのでね。」(M.X氏建設業・男性)、「仕事としてのリモートは店を開けている以上は正直できないですね。お店はどうしても対面方式での仕事となるのでリモートはできません」(Z.R氏小売業・男性)、「うちの会社はそういうのを一切取り入れていないのでそういう経験はありません。ほかの銀行ではされているところもあるんですけど、うちは個人情報管理しているのでちょっとそれは難しいかなという感じなんです」(G.S氏金融・女性)。このようにB to Cの企業や、個人情報を管理している企業はなかなかテレワークは難しいということだった。これまでテレワークが難しいといわれてきた業種や仕事に対してもテレワークを推奨できるようなデジタル整備を整えることが必要であり、これがDX(デジタルトランスフォーメーション)の目指すところであろう。DXにより日本企業が発展する可能性を期待したい。

終わりに

本章ではコロナ渦になり、テレワークという働き方が普及し、これについてのメリットや課題、テレワーク実施率の推移などを見てきた。テレワークを経験した人、経験していない人、テレワークを必要としていない人など職種、業種によって様々だった。経験した人のなかでメリットとして挙げられたのは、通勤時間がなくなり時間に余裕ができたこと、ワークライフバランスが整い、家族との時間や自分のプライベートな時間を増やすことができたこと、リモート会議により時間の調整が安易になったことなどが挙げられた。



他方でテレワークを経験した人のデメリットとしては通信環境が悪く、スムーズに話が進まないことだったり、直接人と人が合わないのでコミュニケーションがとりづらいという意見や家で仕事をしているからこそ子供が仕事に影響してしまったという意見があった。さらには子供がいる家庭では家で仕事がやりにくいという意見が多く、逆に子供がいない家庭では家でも集中して業務に取り掛かれるという意見が多かった。テレワークの実態には家庭環境も大きく関わっていることが分かった。

また職種によって業務上テレワークの導入が難しいという方もいた。今回の新型コロナウイルスの影響でテレワークは日本社会に一気に普及しだした。だがテレワークのデメリットの意見で出たようにまだまだ課題はたくさんある。これらの課題皆解決としてこそDXが求められるところであり、これにより多くの人がテレワークを導入することが期待できる。今後の日本社会の成長とテレワークがどのように関わっていくのか、今後の研究課題としていきたい。

#### 参考文献

厚生労働省（2020）「テレワークをめぐる現状について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000662173.pdf>（2022年1月12日閲覧）

読売新聞（2019）「働き方改革 多様な人材が活躍する社会に」『読売新聞』7月19日

労働政策研究・研修機構（2021）「新型コロナと働き方の変化」

[https://www.jil.go.jp/event/ro\\_forum/20210308/resume/01](https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20210308/resume/01)。（2021年1月11日閲覧）

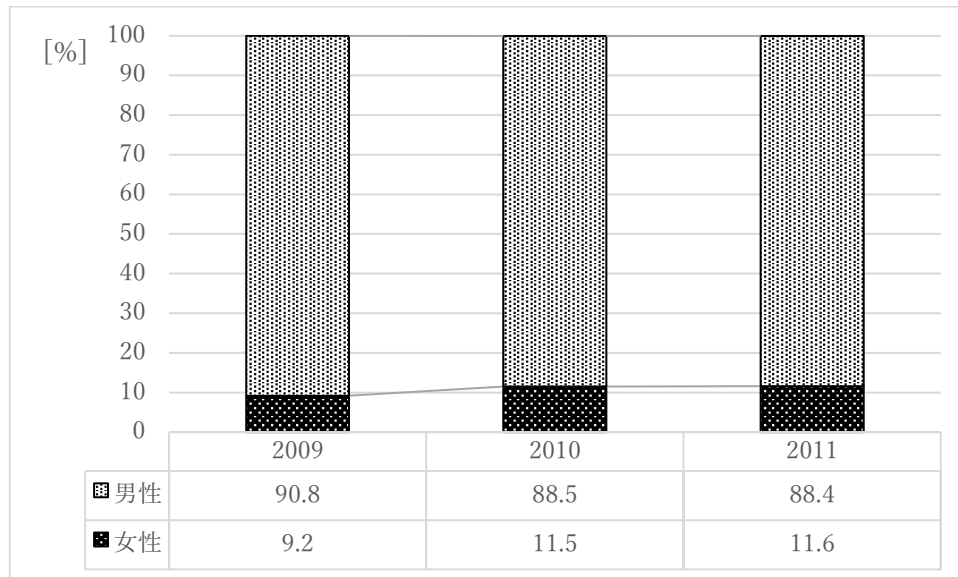
はじめに

ジェンダー平等への関心が強まりつつある今日の日本において、課長や部長級のいわゆるミドルマネジメント、管理職に身を置く女性の存在に注目が集まっている。日本経済新聞の記事「企業の女性管理職、過去最高も 8.9% 21 年、民間調査」（2021 年 8 月 23 日）によると、2021 年時点で企業における女性管理職の割合は前年比 1.1 ポイント増の平均 8.9% で、比較可能な 14 年以降最高であるという。一方で、政府は 2003 年に掲げた管理職に占める女性の割合を 30% にする目標の達成年限を、2020 年から先送りとした。男女比における割合は確実に上昇しているものの、女性管理職の存在は現状いまだに少数派の域を出ておらず、政府の目標とする数値とはいまだに大きな隔たりがある。

### 第 1 節 女性活躍の実態

将来管理職となることを期待された正社員である総合職を絞って、データをみていく。図表 1 は、厚生労働省によって調査された、都道府県労働局雇用均等室が把握したコース別雇用管理制度導入企業のうち全国 129 社における 2009 年 4 月から 2011 年 3 月までの総合職採用者の男女比率のグラフである。

図表 1 総合職採用者の男女比率



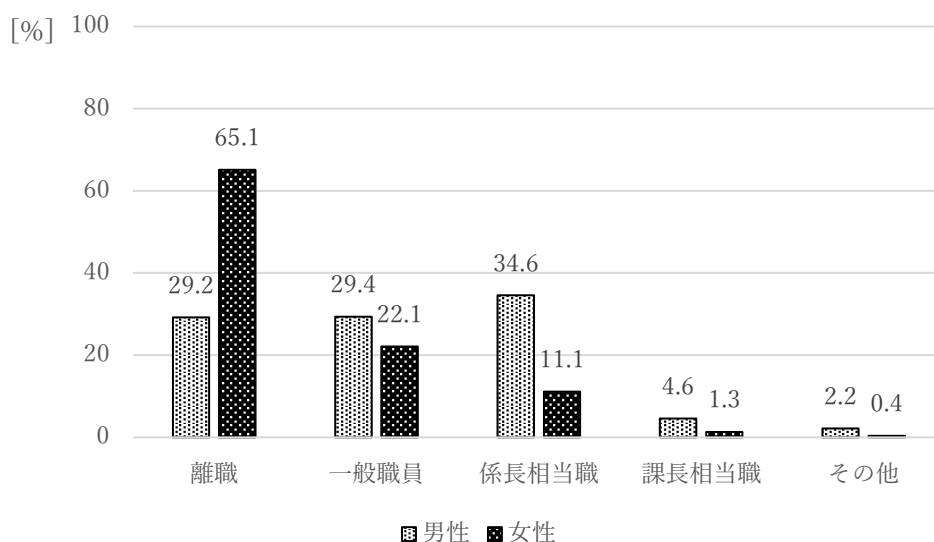
出典：厚生労働省(2011)より作成

図表 1 より、総合職に就く女性の割合は 10 分の 1 程度であり、これは先述の 2021 年の女性管理職の割合 8.9% をやや上回るものの、近い数値である。女性管理職の割合と、総合職で採用される女性の割合とのあいだには相関関係があると思われる。

図表 2 は、厚生労働省によって集計された、10 年前にコース別雇用管理制度を導入済みの企

業を対象に、10 年前に採用された総合職の男女別職位割合である。

図表 2 10 年前に採用された総合職の男女職位割合



出典：厚生労働省(2011)より作成

男性に比べて極めて数が少ない採用された女性社員も、10 年後には 6 割ほどが辞めてしまうというデータが示されている。管理職の棒グラフをみると、係長相当職で 23.5 ポイント、課長相当職で 3.3 ポイントの乖離が男女差に認められる。

図表 3 は労働政策研究・研修機構による調査である。

図表 3 管理職の昇進を望まない理由（複数回答）

	300人以上				100人-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	課長[%]	部長[%]	課長[%]	部長[%]	課長[%]	部長[%]	課長[%]	部長[%]
自分には能力がない	33.2	19.4	33.3	26.2	30.1	19.0	31.0	20.0
責任が重くなる	27.2	20.7	31.2	21.4	26.9	20.3	32.4	20.0
メリットがないまたは低い	27.0	14.5	22.0	14.3	24.9	13.3	18.3	20.0
定年が近い	25.2	39.5	15.6	19.0	24.7	40.0	17.6	16.7
仕事と家庭の両立が困難になる	16.2	8.0	29.1	7.1	14.3	8.7	22.5	23.3
やるべき仕事が増える	14.6	8.6	15.6	11.9	16.9	10.3	14.8	13.3
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	11.7	12.7	9.2	4.8	14.3	10.0	9.2	20.0
もともと長く勤める気がない	2.9	1.5	3.7	2.4	2.0	1.7	1.4	-
やっかみが出て足を引っ張られる	2.7	0.9	5.5	9.5	3.8	1.7	3.5	6.7
周りにより上位の同性の管理職がない	1.5	4.9	19.3	28.6	3.8	8.0	21.8	16.7
家族がいい顔をしない	1.2	0.6	2.1	-	1.6	1.0	3.5	-
その他	7.3	10.2	10.1	21.4	7.0	8.3	10.6	16.7
特に理由はない	7.7	8.3	5.8	4.8	6.0	11.7	5.6	3.3
無回答	0.8	0.6	0.3	-	0.2	-	-	3.3

出典：労働政策研究・研修機構(2015)

注目したいのは「同性の管理職がない」の数字である。男性の場合はどちらの役職、規模でも値が一桁であるが、女性は二桁であり、男女差が最も大きい。また縦軸で見ていった際も、他の理由に比べても回答数が多く、女性特有の事象が生じていることがわかる。

以上から、二点の疑問が生じた。第一に、総合職で採用されたのち、離職していった女性の復職にむけた支援は行われているのか、第二に、女性管理職は職位を上げるうえで男性の管理職の場合にない不利益をこうむっていないのか、不公平感など軋轢が生じていないのか。今後のインタビュー調査のなかで、これらの疑問に対して考察を進めていきたい。

## 第2節 インタビュー調査

今夏に実施したインタビュー調査の記録に基づき、現状の女性の管理職を巡る実態と働き手がそれをどう捉えているのか、認識を明らかにする。

インフォーマントが「女性管理職の下で働いたことはありますか」という質問にどう答えたのか、簡単に「はい」か「いいえ」にグループ分けする。

女性管理職の下で働いた経験が「ある」と答えたインフォーマントは、その全員が女性管理職の存在に好意的な反応を示し、特別な違和感を持つこともなかったと回答した。しかし彼女たちが男性の管理職にはない苦勞を強いられている場合も少なくないようで、男女の雇用機会均等の推進を巡る議論において本質的な課題点が表れているように思われる。

教育産業で働く40代S.J氏は、自身の職場を「マッチョ文化」と表現し、かなりの確執を感じさせられた。女性管理職の下で働いた経験について、「マッチョ文化の中で管理職までのぼりつめているので、かなり無理をされていて体を壊されていたということもあって、頑張りすぎているなという風にも感じることがありました」と述べたうえで、「職場というか大学全体で、特に研究者とか、女性の雇用を増やすということが進められていますし、どんどん推進して、実績を作っていくということが重要と思う。まだまだ研究者、職員含めて男性の方が多く、マッチョ主義というのも少なからずあるので、その中で女性が闘うのではなくて、男女問わず、管理職にふつうにつけていけるような環境のほうが、変な争いも減るのかなという風には思っています」と展望を述べた。

食品メーカーに勤めるX.Mさんは、女性のインフォーマントである。現在20代で転職経験のないX.Mさんは、同社に勤める女性管理職を「女性の方が細かいところまで気遣いをされるなあっていうのが今のところの印象」と語る。また、「営業の時にお客さんが男性でその方を出張の時にアテンドするとか、あと会食で飲みに行くっていったような時に1対1で男性と2人で、というのが難しいところがあって、そういった時に男性の方が有利だなって思っちゃうところがありましたね」と、性差による業務上の不利を具体的に述べた。X.Mさんは営業職の経験があり、「営業の部署にもよって、ちょっと差があって、生協とかだと8割くらいが女性、女性がメインの営業部署ですが、他全国とかを均してみても女性が大体1、2割くらいですかね」という。

公務として教員を務めるI.S氏は、「管理職になると一気に少なくなります。おそらく女性を登用するということが方針として出しているんですね。ただ皆さん産休育休取っちゃう。公務員なので職場の復帰が保証されている。うちの奥さんも私と同じ仕事ですが、3年休めて元の職場に復帰できます。子供が小学校に上がるまでは時短勤務ができることも保証されていますので、

そういうのがあると旦那さんが公務員だったらまだしも、民間だったりすると基本的にそういう恵まれた制度があるので女性側の方が時短勤務になって育休をとって3歳ぐらいになったら幼稚園に入れて、となるとやはり女性のキャリアが止まってしまう。そうすると女性が管理職にならないので、女性は多いのですがそれは女性が働きやすいかって言われるとそれはどうなのかと思います」と述べ、育児とキャリアが取捨選択になっている現状を垣間見ることができた。

回答を得た13名中、「いいえ」と答えたのはR.N氏、J.N氏、R.Z氏、G.M氏の4名であった。以上のうち、R.N氏、G.M氏は転職の経験を持ち、両氏とも現在は機械系の製造業にて営業を担当している。R.N氏はメーカーの営業職を長く勤め、最近になって転職した。女性社員の割合は1～2割で、事務職に多く就いているという。現在の自らの勤める企業を管財業界・商社の領域にあると述べている。G.M氏は専門商社で勤務したのちエネルギー販売の会社に転職、その後得意先であった現在の勤め先に転職した。現在の勤め先では副社長を除き全社員が男性である。

一方のJ.N氏、R.Z氏は新卒で採用されたのち転職経験のないまま現在に至る。J.N氏は専門商社に勤めており、R.Z氏の勤め先は食品メーカーである。J.N氏の企業では女性社員は2割ほど、「人事とか経理とか、営業じゃない部門っていうのは比較的多い」と語る。女性管理職は「ゼロではない」ようだ。R.Z氏の食品メーカーでは「3:1とか4:1で男性の割合が多」く、今担当している人事課では女性の割合が半分、営業支店にいるときはほとんど男性が就いていた。また管理職60人程度のうち女性は3～4人であり、氏はそんな現状に問題意識を抱えているという。人事課内において「特に上の方、年配の方になればなるほど、女性の方がこの仕事無理だろうからこの部署が良いと思うとかっていうこともちょこちょこ」と述べる。

転職の経験をもつR.N氏、G.M氏の勤める企業には、上で挙げた機械系の製造業であるほか、もう一つの共通点があった。男性の育休取得に消極的であるという点である。G.M氏は「人が多かったですれば、また変わると思うんですけど、営業としてお客さんの担当持っている、長期間休むってなかなか厳しいんですよ。他の人をお願いするのも難しいので、育休については、できる業種できない業種がはっきり分かれると思います」と述べていた。

両氏と同じ共通点を持ったインフォーマントに、M.X氏が挙げられる。現在は建設会社に勤めるM.X氏は、前職の外資系IT企業において女性管理職の下で働いた経験を持つ。「実際働いてみたら性別関係なくできる人はできますし、そこに男じゃないと女じゃないと、というのはなかった」と好意的に当時を振り返っていた。M.X氏は現在の職場における男性の育休取得に対し「その人が休むと、現場が止まったり仕事が止まったりってことがありうる。変わりがいれば問題はないと思うけど」と、人手不足が叫ばれる建設業界の現状を反映した見解を述べた。M.X氏の勤め先はパートを含め女性の働き手が全体のおよそ20%、その全員が事務職で働いている。現場作業は全員が男性である。

終わりに

先に挙げた「女性管理職の下で働いたことはありますか」という質問に「いいえ」と答えたR.N氏、J.N氏、R.Z氏、G.M氏の4名は、女性の活躍を促す施策が社内では実施されているかとの問いに対し「いいえ」、女性活躍のための制度の導入を訊いたところ「特段必要ない」、勤め先での女性の働きやすさに対する肯定的評価を述べた点は、言い回しこそ微妙に異なるものの、4人全員

に一致して見られた。また、4氏が各々勤める企業に共通して、全社員数のうち女性の割合は半数以下の4割を下回る。また、営業の部門に就いている女性はほとんどいない、まったくいないとの回答が並んだ。そして副社長を除いた全員が男性であるG.M氏の勤める機械系の製造業の会社を除き、3氏に共通して、勤め先の会社では人事や経理など事務方で女性が活躍しているという。また、今回のインタビュー調査にて回答を得た13名全員が共通して自らの勤め先について「事務職は女性が働きやすい環境である」と述べた。そして営業職や管理職に就く女性の数は極めて少数にとどまっていることも明らかになった。ここにいわゆる性別役割分業とよばれるものが顔を出しており、「女性の働きやすさ」も、いまだ一定の範囲においてのみ成立している現状である。

#### 参考文献

厚生労働省（2011）「コース別雇用管理制度 の実施・指導状況」

[https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course\\_joukyou.pdf](https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course_joukyou.pdf)

（2021年11月1日閲覧）

日本経済新聞（2021）「企業の女性管理職、過去最高も8.9% 21年、民間調査」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQ0UC171H30X10C21A8000000/>（2021年11月1日

閲覧）

労働政策研究・研修機構（2015）「『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査』結果」

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20130312.pdf>（2021年11月1日閲覧）

はじめに

本章において明らかにしたいことは、性別役割分業の意識と実態についてである。これに関連しては、近年、女性活躍社会と共に社会的な関心となってきた。例えば、日本経済新聞（2021b）では女性活躍社会の背景として「経済の中心が農業から製造業にシフトすると、妻が専業主婦という世帯が増えたが、サービス経済化の進展で就業機会が第三次産業のサービス部門にシフトすると、妻も働く世帯が多くなった」ことを挙げている。

しかしながら、この女性活躍推進は、コロナ禍により状況が変わる。日本経済新聞（2021a）によれば、近年、女性の就業率が子育て期に著しく下がるM字カーブが解消され女性活用が進んだと言われてきたが、コロナ禍によりそれがいかに脆いものだったかを露呈させたという。「女性の活用は進んだが、結果的には非正規労働者という雇用の調整弁としての活用だった」というのだ。

一方、性別役割分業について家事・育児の面からも問題になっている。日本経済新聞（2021c）によると、「日本の女性が家事や育児に割く時間は男性の4.76倍にものぼり、男性の参加時間は女性の2割ほどの計算だ」という。女性活躍が進まない背景には男性の家事・育児へのコミットメントが進んでいないことがあることが示唆されている。

### 第1節 性別役割分業の実態

ここでは、性別役割分業に関するマクロ的な状況がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査によって示していきたい。女性の労働に関する統計データとしてまず、女性の労働力率の動向を示す総務省の労働力調査がある。これにより作成した2000年と2020年の女性の労働力率を図表1に示す。

これによるとM字カーブは2000年に比べて緩やかになっていることが分かる。この落ち幅が少なくなっていることから、性別役割分業は2000年に比べてなくなっているように思う。

これに対して、就業者の中でも雇用形態に注目してみる。総務省の「労働力調査」によると、2000年から2020年にかけての女性の非正規雇用割合は図表2のようになる。これから、女性の就業者は増えているものの、その増えた分の多くは非正規雇用であることが分かる。

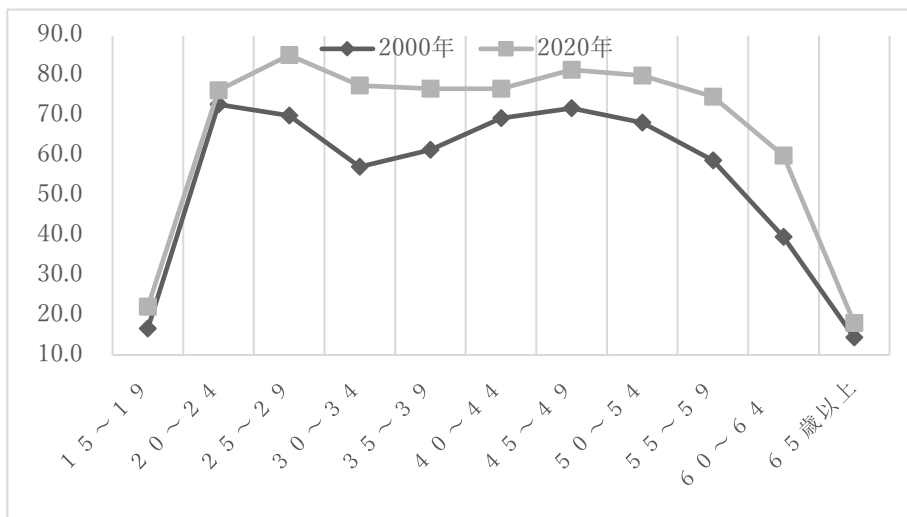
図表2から分かるように女性は働いてはいるものの、非正規雇用の割合が高く、結果的に賃金ベースでみると現在も性別役割分業が続いていると思われる。これは日本がジェンダーギャップ指数の低さで度々ニュースになるように、まだまだ男女平等が実現できていないと言えるのではないかと。

では次に仕事ではなく家事・育児に目を向ける。図表3は、家事がどれだけ偏っているかを国際比較したInternational Social Survey Program (ISSP) の調査である。この図は「有配偶者、有子、被雇用者の20歳～50歳の男女に限定し、夫婦の家事分担スコアについて計算したものである。妻に家事が偏っていれば正の数をとるようにスコアは算出

されている」(2014, 伊達)という。

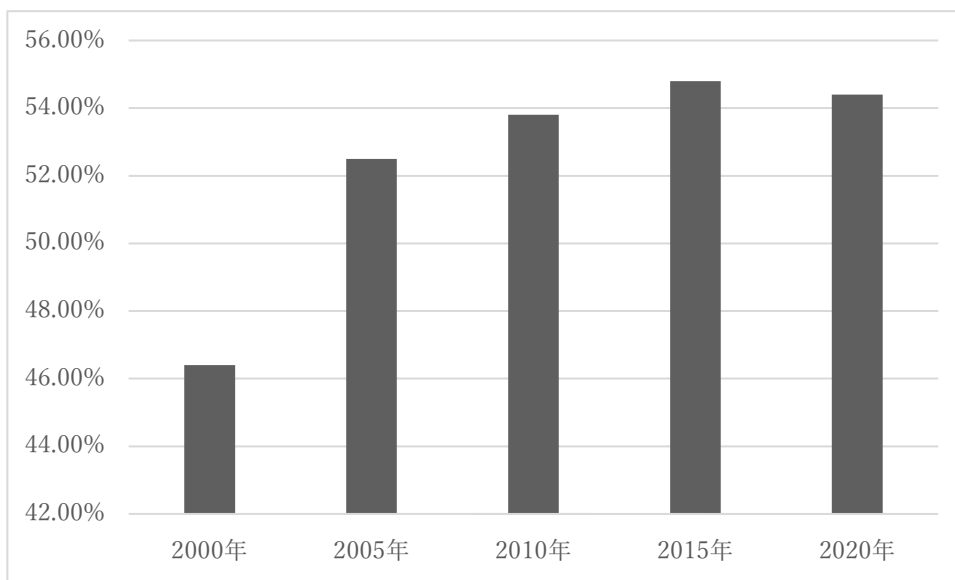
この図によると日本はアメリカと2倍の差がある。日本では共働き夫婦間での家事分担においても不平等があることが言えるのではないかと。

図表1 女性の労働力率



出所：総務省「労働力調査」より作成

図表2 女性の非正規雇用割合

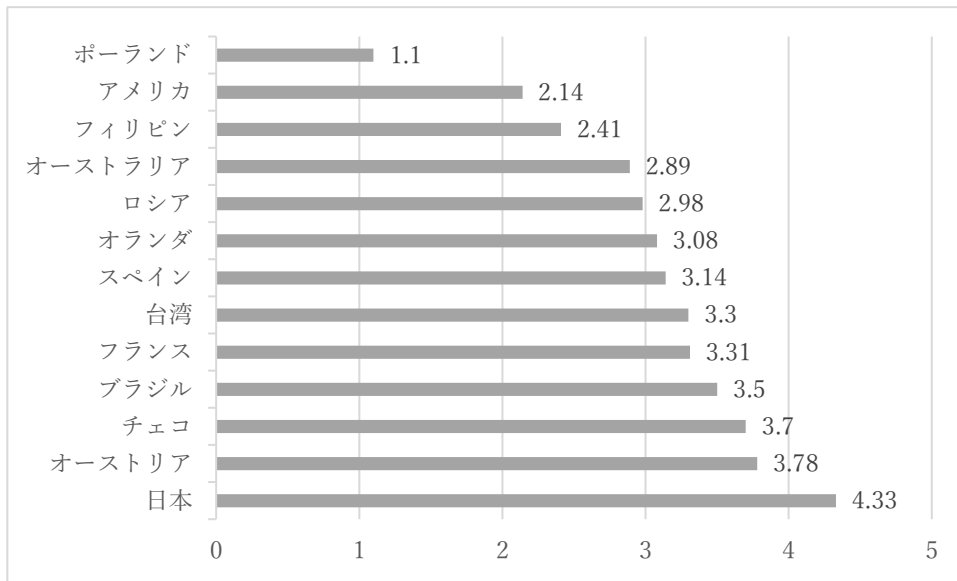


出所：総務省「労働力調査」各年版より作成

以上をまとめると、性別役割分業について仕事、家事・育児両面から見ても未だになくなっていないことが分かる。仕事においては女性の就業率は伸びているものの、その分非正規雇用が増えている。そして家事・育児については国際比較することによって、日本が夫婦間の家事分担において後進国であることが強調された。



図表3 家事分担スコアの国際比較



出所：伊達（2014）より作成

ではより具体的には現代の働く人たちの性別役割分業の現状やその意識はどのようになっているのでしょうか。以下では、今夏吉田ゼミで実施したインタビュー調査の記録から性別役割分業に関連した部分を考察していこう。

## 第2節 インタビュー調査

この調査では、13人のインフォーマントに「男性は仕事、女性は家事という考え方についてどう思うか」という質問をした。賛成した人はおらず、全員が否定的な意見であった。その理由として多かった回答は、「女性も働く世の中になってきていると思うので、そこはちゃんと平等にお互いがやるべきことだと思っています。」(J.N氏 20代男性・独身) や「女性管理職という言葉も言われる時代で社内でも結婚されている夫婦で奥さんの方が、地位が高いというケースもよく聞くので、この男性は外に出て女性をうちを守るという考え方は昔ながらであるかなとは思いますが。」(Z.R氏 30代男性・既婚者・共働き) というような、働く女性が増えそれに応じて共働き世帯が増えたため、女性が家庭に専念するこの考え方は古いというものであった。4人のインフォーマントからこのような回答が得られた。

また、この共働き世帯の増加により、「その都度、その家庭環境に合わせて、ベストな形でやれば良いのかな。だから女性の方が働いて、男性の方が主夫をしても良いと思いますし、その辺は各々の状況によって使い分ければ良いと思う。」(R.Z氏 20代男性・既婚者・共働き) や「(夫婦が)それで収まる関係ならそれでいいなと思うし、衝突しなくて仲良くできていればそれで良いと思いますね。」(S.L氏 30代男性・既婚者・共働き) というように夫婦それぞれの形があって良いのではないかという回答も多くみられた。上の意見と併せて、13人中9人の方がこのような考えを持っていた。

他方で、一人のインフォーマントからは、「古い考え方なので、この考え方でいくとなかなか理解が得られない場面って結構多いと思うのですが、やっぱり女性は子供を産むじゃないですか。子供を産むって言う決断をした段階で産休なりを取らなければいけない。それってやっぱり仕事に穴を開けちゃうのでなかなかその働く現場の方で理解が得られないって言う場面も必ず出てくると思うのですね。結果的に男性が仕事をして女性が家事をせざるをえなくなっていくって言う場面が出てくると思うので、これに関してほんとに企業とか公務員もそうなのですが、そっちが変わっていかねばならないのではないかなと思います。考え方には反対していてもそうせざるをえない場面がある時もあります。」(I.S氏 40代男性・既婚者・共働き)というように、自身は反対の立場であるものの、実際は職場の理解が得られない人もいるという問題をあげられた方もいた。

また、反対意見の理由として興味深い回答があったので紹介したい。「昔は仕事がすごく嫌だったので結婚でもしてはやく辞めたいという考えがあったときは賛成だったんですけど、でも今はやはり男性ばかりに収入の負担をかけさせるのも良くないと思うし、逆に女性に家のことを全部任せるのもどうかと思うので昔と今では考えが変わってきているので今はどちらかという反対なのかなと思います」(G.S氏 30代女性・既婚者・共働き)。この方は女性が家事を担うという考え方に反対するだけでなく、男性が仕事をして収入を稼がなければならないという考え方に対しても反対だと発言された。女性による男性に対する負担の重さについての意見も得られた。また、「個人的には反対ですね。逆に女性が仕事、男性が家事の方が世界平和になるんじゃないかなと思っています。」(S.J氏 40代男性・既婚者・共働き)といった意見も得られた。

「男性は仕事、女性は家事」という考え方に対して賛成する人はいなかった。この質問に関しては性別役割分業意識があまりみられない結果だった。それでは次に実際の家事分担がどのような状況であるのかを確認しておこう。

今回のインタビュー調査では共働き夫婦である6人のインフォーマントに家事分担について聞くことができた。妻がパートとして7時間勤務、自身は正社員であるZ.R氏は「実際に分担で私に充てられているのがお風呂掃除とトイレ掃除と食器洗いと妻が仕事で私が休みの時の食事、あとはごみ捨てと自転車の空気入れなど細かくはなってくるのですが。比率的にはかなり妻が高いので、大きく見積もっても私は三割ほどしか負担がないという状況です。もともと家事の分担を決めたのも7対3や8対2と妻の負担が大きかったの。」(Z.R氏 30代男性)と分担を決めた時から女性の負担が大きいうだ。Z.R氏は分担した家事ができていないときも度々あるようで、妻から不満を言われることもあるという。

また、「担当としてご飯作るのは妻。で、ご飯食べた後の片付けをするのは私。洗濯物回して干すのは妻。で取り込んでたたむのは僕。みたいな形でちょっとずつ分担しています。掃除とかは休みの日とかに二人で手分けしている感じです。」(R.Z氏 20代男性)や「妻が料理する率は高い感じです。洗濯は機械を回すのが向こうで干すのは手伝います。掃除は余裕がある方という感じです。」(Z.M氏 30代男性)というように男性は補助的な家事内容を任せられているようだ。

他方で、「料理は私で掃除と買い物は2人です。あとは洗濯やゴミ出しとかも主人がしてくれるのですごく助かっています。」(G.S氏 30代女性)というように家事分担が均等

で女性が助かっているという意見が一組から挙げられた。

家事分担は明確には決まっていない夫婦も2組いた。それでも「もう絶対に朝起きたら、さあ家事だっていう感じですね。」(S.L氏 30代男性)と男性の家事の優先順位は高いという。

それでも全体的にみると、全ての共働き夫婦において女性が料理を担当し、また洗濯も多くの女性が担当していた。男性は補助的な家事が多い。男性の方が多くの家事をしているという夫婦がみられないことから、女性の方が男性より家事の負担が大きいことが分かる。

おわりに

性別役割分業は女性活躍という言葉が社会に広まるにつれて、社会的な関心となった。日本では高度経済成長期においては製造業が盛んになり男性が仕事をして女性が家庭を守るという形が適合していたが、近年にかけてはサービス産業への移行にともない妻も働くことが増えた。現在では共働き夫婦が、夫が労働者で妻が専業主婦である夫婦の数を超えている。労働力調査により作成した図表1をみても、女性の労働力率を表わすM字カーブは緩やかになってきたように見える。しかしながら、図表2を参照してもらえると分かるように、女性の労働力は増えてはいるものの、非正規雇用労働者が増え続けているのである。2020年の割合が少し下がっているのは、コロナ禍による飲食業や観光業といったサービス産業に従事していた女性の解雇が大きな理由であると思われる。そして家庭面に目を向けると、国際比較することで日本の夫婦における家事・育児分担の偏りが大きいことが分かる。

これに対して今回のインタビュー調査では、「男性は仕事、女性は家事」といった考え方は現在では古いと考えている人が多いことが分かった。その理由として多く挙げられたのが、働く女性の増加やそれに伴う共働き世帯の増加であった。しかしながら、その共働き世帯の家事負担は女性の方が大きいことが明らかになった。インフォーマントの主観では男性は仕事、女性は家事といった極端な性別役割分業意識は薄れてきているものの、全ての夫婦で女性が料理を担当していることや男性の方が家事を多くしている夫婦がみられないことから、意識していないところで現在でも一部分業が行われている現状が今回のインタビュー調査であらわれたのではないかと感じた。

また、男性の長時間労働と女性の出産により、結果的に男性が仕事、女性が家事をせざるを得なくなるという、世帯単位ではなく社会的な問題ではないかという意見が得られたことも重要な点だと感じた。今後は、男性・女性それぞれの育休取得が育児・家事分担にどれだけ良い影響を与えているのか、またコロナ禍でリモートが増えたことやフレックスタイム制などの労働時間制度の導入などといった変化により家事負担の偏りが改善したのかについて調べていきたいと思う。

参照文献

総務省 (2021) 『2020年労働力調査』

伊達平和 (2014) 「家事分担の国際比較研究に関する研究動向」『教育・社会・文化研究紀

要』第 14 号

日本経済新聞(2021a)「苦境、女性・非正規に集中、昨年度の就業 65 万人減、雇用押し下げ、支援策の恩恵に偏り、正規の女性は改善。」『日本経済新聞』5 月 1 日朝刊

日本経済新聞(2021b)「『M 字解消』の虚実、コロナ禍で露呈——主婦、失業後に再就職あきらめ」『日本経済新聞』5 月 24 日朝刊

日本経済新聞(2021c)「育児男女差が際立つ日本、男性、参加時間 2 割、出生率低下に影響(チャートは語る)」『日本経済新聞』10 月 3 日朝刊

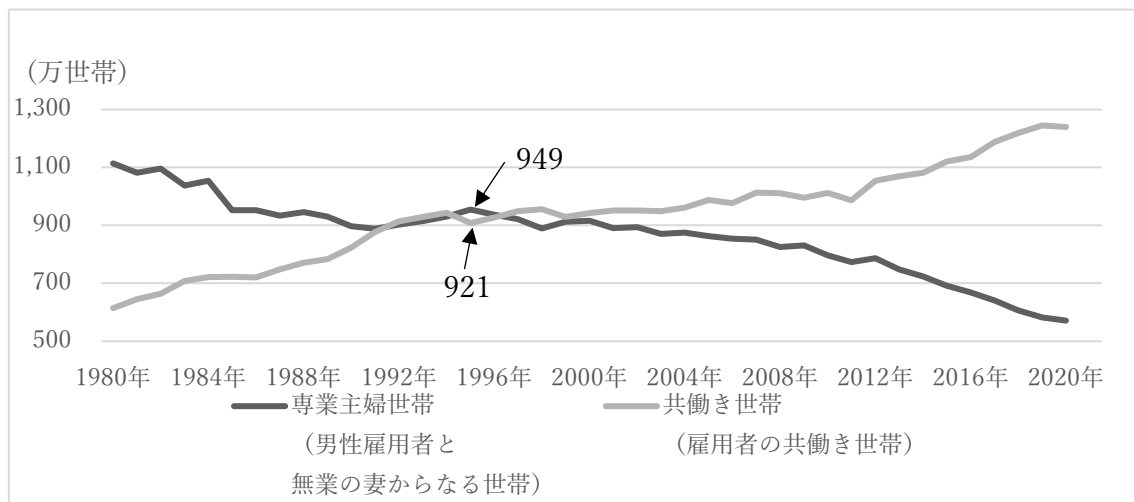
## 第13章 共働き世帯における仕事と家庭生活の両立

門田有輝也

はじめに

本章において明らかにしたいことは、共働き世帯における仕事と家庭生活の両立についてである。近年女性の社会進出が進み、共働き世帯は増加した。内閣府の男女共同参画白書(平成30年版)「共働き等世帯数の推移」によれば、1980年以降、共働き世帯は上昇し続け、1997年には共働き世帯が男性雇用者と無業の妻からなる世帯数を上回っている。

図表1 共働き世帯の推移



出所: 総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

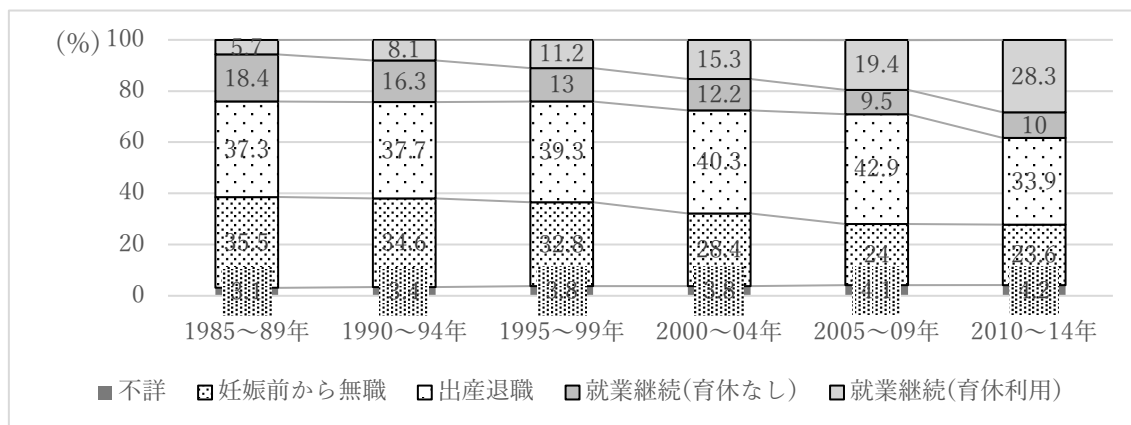
しかし共働き世帯における仕事と家庭生活の両立はなされているのだろうか。朝日新聞の記事「家事時間、妻が夫の2.6倍 単身世帯は差ないのに共働き世帯だと」(2020.08.01)によると仕事をする女性が家事にかかる時間は、単身世帯では男性とほぼ変わらないが、共働きだと夫の2.6倍になる。また日本経済新聞の記事「育休夫の家事・育児時間、3人に1人、2時間以下、民間調査」(2020.1.23)によると育児休業を取得中の男性の3人に1人は、家事・育児に関わる時間が1日2時間以下とされている。このように共働き世帯は増加したが、仕事と家庭生活は両立できておらず、女性に負担が偏った状況である。

出産を期にどれだけの人が仕事を辞めて専業主婦になったのか、夫婦でどれだけ家事育児を分担しているのか、夫と妻がやる家事に違いはあるのかを政府統計や各種調査によって示していきたい。

### 第1節 政府統計による仕事と家庭生活の両立の実態

出産後の妻の就業に関する統計データとしては、内閣府の男女共同参画白書(平成30年版)の子供の出生年齢別第一子出生前後の妻の職歴という調査がある。これによれば、1985年から2014年までの推移は図表2のようになっている。

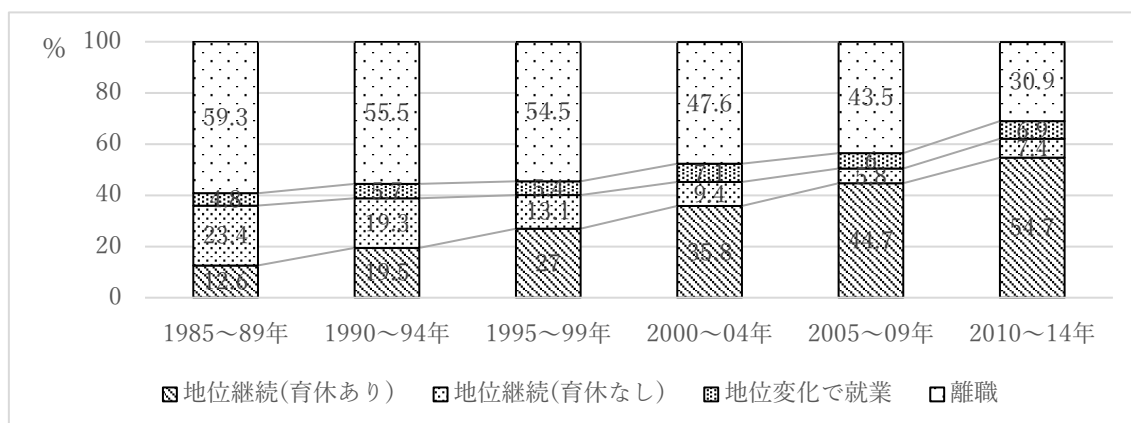
図表2 第1子出産前後の女性の継続就業率



出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

図表2によると、第一子出生後において就業継続した人は1985年から増加傾向にある。グラフの一番上と上から二番目に示した就業継続者は、1985年から1989年には全体の24.1%であるが、2010年から2014年には38.3%となっている。またそれに関連する形で出産退職する人は減っている。出産後も就業継続した人は増加傾向にあるが、雇用形態で違いはあるのだろうか。次は雇用形態ごとの違いを見ていく。

図表3 第1子妊娠前の従業上の地位別にみた、妻の就業異動の状況(正規の職員)



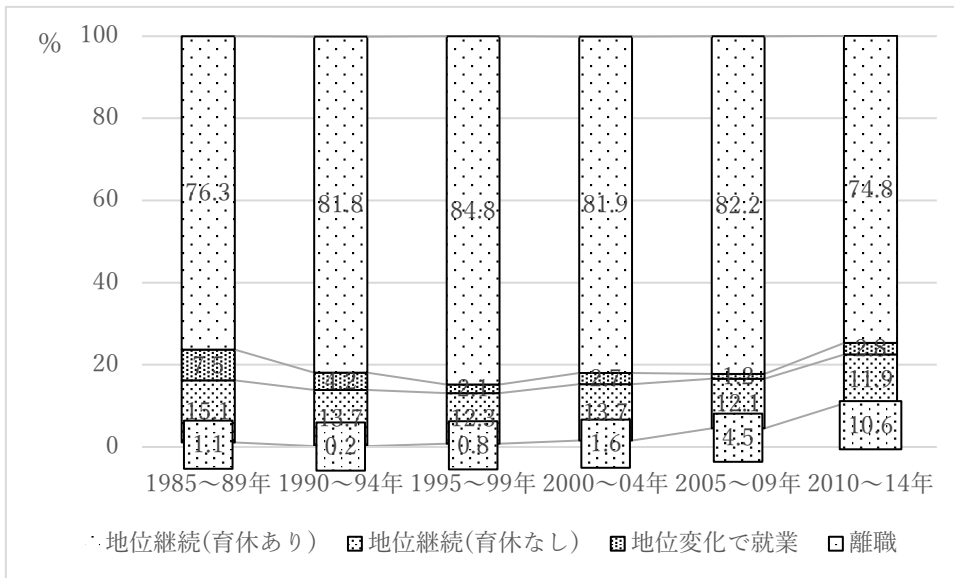
出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

図表3は、妻が正社員の場合の第一子妊娠時における、就業異動の状況をグラフにした

ものである。このグラフによると育休制度を利用して正社員にとどまる人が 54.7%にのぼる。また離職者も 30.9%と 1980 年から半数程度減少した。パートや派遣に職を転換した割合は 6.9%である。正規の職員として就業を継続するものが多いことが読み取れる。

一方、妻がパートや派遣労働者の場合、第一子出生時に離職する人が多い。そのことを表すデータとして図表 4 がある。

図表 4 第 1 子妊娠前の従業上の地位別にみた、妻の就業異動の状況（パート・派遣）

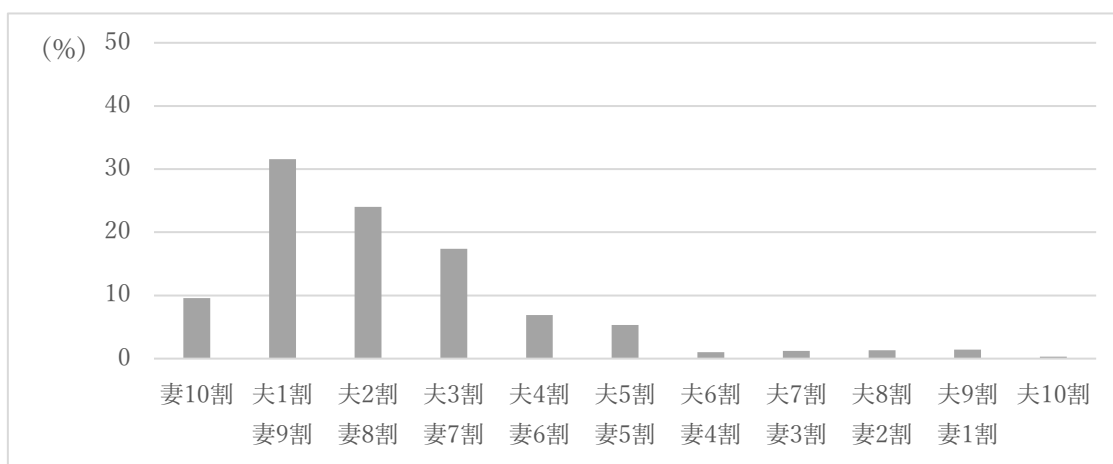


出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第 15 回出生動向基本調査 (夫婦調査)」2016 年

図表 4 を見ると、就業を継続する割合は上昇しているが、離職する割合は、74.8%と依然として高い。このことから就業形態の差によって大きな影響を及ぼしていることがわかる。

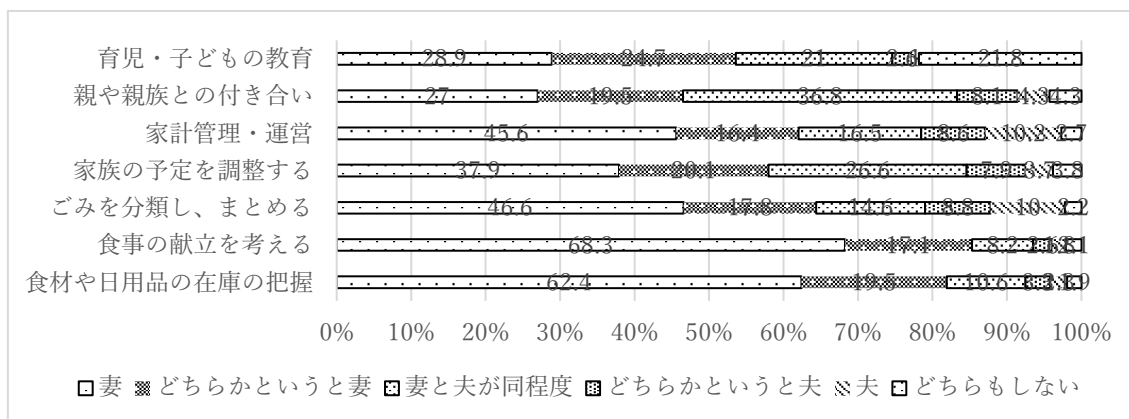
次は家事分担について図表 5、図表 6 で見ていく。図表 5 は夫婦の家事・育児の負担割合を示すグラフである。有配偶者(6356 人)に配偶者との家事・育児の負担割合を聞いたところ、「夫 1 割、妻 9 割」が 31.9%と最も多く、次いで「夫 2 割、妻 8 割」が 24.0%となっている。また夫がまったく家事をしない「妻が 10 割」と答えた人も 1 割弱いる。このことから女性に家事や育児の負担が偏りがちであることがわかる。では、夫と妻で行う家事に違いが見られるのだろうか。夫と妻がそれぞれどんな家事を行っているのか表すデータとして、図表 6 の家事家庭のマネジメント分担がある。

図表 5 夫婦の家事・育児の分担割合



出所:内閣府(2009)

図表 6 家事・家庭のマネジメント分担



出所:内閣府男女共同参画局調査課(2020)

図表 6 を見ると食材や日用品の在庫の把握や食事の献立を考えるのは 60%~70%で妻が主体となっているのに対し、育児・子どもの教育は 30%弱などばらつきがある。また妻が主体となって行う割合が低いものでも 27%であるが、夫が主体となって行うものは 10%を切っているものが目立つ。夫は、ゴミ出し、家計管理などの比較的軽めの家事が中心となっていることも読み取れる。

以上をまとめると結婚、出産後も仕事を継続する女性は、1985 年と比べ、増加傾向にあるが、職業の形態によって差がある。その理由は夫婦で家事分担のバランスが均衡しておらず、夫の家事、育児への参加が乏しく、内容にも差があるからだと思われる。

では、こうした動きを働く人たちはどのように感じ、どのように対応しているのであろうか。第 2 節では、今夏実施した働く人たちへのインタビュー調査により共働き世帯における仕事と家庭生活の両立についての働く人達の実情や反応を明らかにしたい。



## 第2節 インタビュー調査による仕事と家庭生活の両立の実態

今年の夏に実施したインタビュー調査の記録に基づき、仕事と家庭生活の両立に関する記述を分析する。今回インタビュー調査に協力して頂いたインフォーマント 14 名のうち、既婚者は 9 名であった。その 9 名の方々に家事の分担がどういった背景で決ったのか質問を行った。家事の分担が決った背景に関して、明確な話し合いをした方より、なんとなく決まり、その習慣に従って家事をこなしてる方が多く見られた。例えば S.L 氏は、「大体フィーリングで決めていきますね。基本的には気づいたほうがやる感じですね」(S.L 氏・30 代男性・妻と子・共働き)。また I.S 氏も家事分担はなんとなく決ったようである。「明確にこうしようと言ってるっていうのではなく、自然に決まっていってるって感じです。奥さんも同業なので同じ職場での働き方を知っているのでできる方がやる感じになってます」(I.S 氏 40 代男性・妻と子・共働き)。

また一方で G.M 氏のようにあえて役割を決めず、お互いの体調や仕事の忙しさに応じて臨機応変に対応していると答えた方もいた。「していないですね。料理とか洗濯とかもできる人がするという感じですね」(G.M 氏・30 代男性・妻・共働き)。

次に明確に役割が決っている人の場合どのような役割を担っているのか、男女で役割が違うのか、負担比率はどのようになっているのか探るため見ていく。妻はパートとして働く R.Z 氏は、3 割弱ほどの家事をこなしているようであった。具体的には、お風呂掃除とトイレ掃除と食器洗い、ごみ捨てと自転車の空気入れなどを担当しているそうである。また Z.R 氏は、「一応担当としてご飯作るのは妻。ご飯食べた後の片付けをするのは私。洗濯物回して干すのは嫁。取り込んでたたむのは僕。みたいな形でちょっとずつ分担してます」と言うように妻がご飯、洗濯を担当し、Z.R 氏自身は食事の後片付け、洗濯物を干す作業を担当しているという。(Z.R 氏・20 代男性・妻と子・共働き)。また I.S 氏は、「ご飯は作れるときに私も作ってますし、育児も自分ができる範囲でやってるつもりではいます。洗濯を任せることが多いかなあ」(I.S 氏・40 代男性・妻と子・共働き)と言うようにご飯、育児、洗濯を主に担当しているようである。このことから家事の負担比率は配偶者の雇用形態によっても若干変動し、配偶者が正社員の方であっても 5 割以下であることがわかった。また I.S 氏のようにたまに料理や育児を担当する方もいたが、総じて男性が食器洗いや食事後の片付け、洗濯物をたたむ作業など、比較的簡単にこなせる作業を担っていることもわかった。

担当する家事に偏りがあるように感じられたが、次は夫婦で役割分担に関して納得性はあるのか見ていく。男性のインフォーマントに質問したところ、自身は納得しているものの、妻はどう思っているのかわからないと回答する方が多く見られた。例えば I.S 氏は、「僕は納得してるんですけど奥さんが納得してるかどうか分かりません。理想の分担は結局できる方がやるしかないっていうのがあると思うんです」(I.S 氏・40 代男性・妻と子・共働

き)。また Z.R 氏も同様に回答している。「別に不満はないです。お互い働いているのでまあそんなもんかなーと。むしろ、けっこうやってくれている方やなどは思います。今ぐらいで良いかなとも思いますね」(Z.R 氏・20 代男性・妻と子・共働き)。さらに妻がパートとして働く R.Z 氏は、自身は納得しているが、妻は納得していないのではないかと回答した。このように男性の負担が少ないため、男性側は納得しているものの、配偶者はあまりよく思っていないのではないかという意見が多く見られた。

では、女性側はどのように思っているのだろうか。ここで唯一の既婚者の女性インフォーマントである G.S 氏の意見を紹介する。G.S 氏は、家事分担について納得していると回答した。「料理は私で掃除と買い物は 2 人です。あとは洗濯やゴミ出しとかも主人がしてくれるのですごい助かっています」(G.S 氏・30 代女性・共働き)。このように配偶者がかなり積極的に家事をするようである。また仕事と家庭生活の両立のためにパートナーとの協力が欠かせないと回答している。G.S 氏の場合は、夫婦の家事分担が上手く機能している良い例であろう。

ここからは上記で述べたようにまだまだ女性に家事の負担が偏りがちな理由に関して考察する。インタビュー調査の結果から 2 つの要因が見て取れた。1 つ目は、性別に関する意識がまだ潜在的にはあるのではないかということだ。家事分担は配偶者のキャリアに対する考え方と相関があるのではないかと考えられる。これに関連して、インタビュー調査では、「配偶者のキャリアについてどう思いますか。」という質問をした。この回答として、配偶者のキャリアに対して「僕は現状維持で構わないんですけど、妻が何かしたいと言うのであれば、それを全力で応援したいと思いますね」(S.L 氏・30 代男性・妻と子・共働き)や「今は共働きですね。働きたいのに女性が断念してやめるとかはよろしくないかなと思っていて、家庭に入りたくて入るならいいし、男性だろうが、女性だろうが、関係なく納得してそのような環境があるのであればいいと思います」(S.J 氏・40 代男性・妻と子・共働き)のように肯定的に捉える人が多かった。ただ配偶者のキャリアと自身のキャリアのどちらを優先するのか選択に迫られたとき、自身のキャリアを優先される方もいた。IS 氏は、「育休なり時短勤務っていうのは取れるんですけど、職場の中でかなり基幹的な仕事をする人なので、私抜けちゃうと結構職場がきつくなっちゃうですね。制度上は取れるけど職場のことを考えると奥さんにとってもらわなくちゃいけないっていうのがあります。なので、すみませんという事しか言えないです」と述べている。(I.S 氏・40 代男性・妻と子・共働き)。このように男性が重要なポジションを担っていることが多い、社会構造も影響しているのではないかと考えられた。

2 つ目の要因としては、労働時間が影響し、家庭に関わりたくても関われない人がいるのではないかと考えられる。実際にインタビュー調査でも仕事と家庭生活の両立に関して重要だと思うことの一つに、労働時間と答えた方が多数見られた。例えば、「早く帰ることか

な。子供がいるので、小学生なんだけど、やっぱり子供が帰ってきて親が家にいるっていうのは、安心に繋がると思うんですね」(S.L氏・30代男性・妻と子・共働き)や「今で言うとやっぱり子供が小さいんで、極力早く帰るとかじゃないですかね」(L.L氏・30代男性・妻と子・専業主婦)などが挙げられる。家にいる時間が長いほど良いと答えた人が多く見られたが、実際のところ、S.J氏のように一週間当たり 37.5 時間の方でも、G.M氏のように一週間当たり 55~60 時間の労働時間の方でも労働時間は適切であると回答している。労働時間が長い方でも少ない方でも適切であると回答したのは、女性が家事をすることが前提になっているからではないかと推測される。

労働時間以外にも働き方の変化が影響していると回答した方もいた。Z.R氏は、リモートワークが導入されたことで、子どもとより関われるようになったと述べた。「フレックスになってから、よりお手伝いとか家事をするようになりましてし、保育園の迎え行けるようになったりとか、サポートは出来るようになったかなとは思いますがね。」(Z.R氏・20代男性・妻と子・共働き)。以上のことから労働時間やリモートワークなどどれだけ家にいられるかも男性の家事や育児の参加に影響しているのではないかと考えられる。

おわりに

仕事と家庭生活の両立について、政府統計や各種調査で見たように共働き世帯が増加し、仕事と家庭生活の両立を余儀なくされていることがわかった。育休制度や働き方改革などで社会的関心が高まってきたが、出産前後で退職する人が 5 割以上である。できない家事は休みの日にまとめてやったり、早めに帰ったりするなど工夫しているが、男性が軽めの家事を担っているなど夫婦の家事分担に偏りがある。また潜在的な性別役割分業の意識が一部見られることもあり、まだまだ男女平等とは言いづらい。労働時間の短縮と働き方改革で、家に関わる時間を増やし、家事、育児の習慣を身につけることが課題となっている。

参考文献

朝日新聞(2020)「家事時間、妻が夫の 2.6 倍 単身世帯は差ないのに共働き世帯だと」『朝日新聞』8月1日

内閣府(2009)「夫婦の家事・育児の分担割合」[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net\\_riyousha/html/2\\_4\\_4.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_4.html)(2021年1月5日閲覧)

内閣府(2018)「『第1子出産前後の女性の継続就業率』及び 出産・育児と女性の就業状況について」[http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k\\_45/pdf/s1.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/s1.pdf)(2021年1月5日閲覧)

内閣府男女共同参画局調査課(2020)「『家事・育児・介護』と『仕事』のバランス」『共同参画』137号 [https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2020/202009/202009\\_0](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2020/202009/202009_0)

2.html(2021年1月5日閲覧)

日本経済新聞(2020)「育休夫の家事・育児時間、3人に1人、2時間以下、民間調査」『日本経済新聞』1月23日

労働政策研究・研究機構(2021)「専業主婦世帯と共働き世帯」<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>(2021年1月5日閲覧)

## 第14章 男性による育児休暇取得の現状と課題

木村 悠

はじめに

本章で明らかにしたいことは、男性の育休取得が普及されないことで、仕事や家庭の負担が女性に偏っていないか、ということである。育児休業の目的は、厚生労働省の育児・介護休業法のあらましにて、次のように記されている。「育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしています。育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としているものです。」(厚生労働省・育児・介護休業法のあらまし)

共働きが一般的な昨今では、女性の社会進出は一般的である。その所以は、家事の手間が減少したことや安定した収入を望む世帯が増えたこと、そして、男性と平等に社会で働く女性が増えたことにある。総務省「労働力調査特別調査」によると、1980年の専業主婦世帯は1,114万世帯であったが、2020年には571万世帯に減少している。このように、かつて一般的であった専業主婦世帯は影を潜めつつあり、共働き世帯が一般的になっているのである。

しかし、共働き世帯の増加とは異なり、男性の育休取得率は伸び悩んでいる。たしかに「イクメン」という言葉が流行したことがあるように、近年は男性の育児休業に関心が集まっていることは言うまでもないだろう。しかし、厚生労働省の調査によると、企業で働く男性の育休取得率は直近の2020年度こそ12.7%を記録しているが、女性の育児休暇取得率には遠く及ばない。(図表1参照)また、同じく厚生労働省の2021年度版厚生労働省白書では、新型コロナウイルスによる自粛生活によって、女性の家事・育児時間が前年度に比べて、11.7%増加したことを述べている。2021年6月に成立した改正育児・介護休業法で設けられた「男性産休」のしくみが来年10月1日から始まることが公表されているが、女性に偏った育児体制を遂行しているのが現状ではないだろうか。

これに関連しては、『朝日新聞』の記事「「イクメン」どう思う？ 子育てに横たわるモヤモヤとは」(2019年10月13日)によれば、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという認識を持つ人が多いことが紹介されている。「子育ては母親の役割」「男は24時間を仕事に充てられる環境が当たり前」といった言葉が示されてもいるが、印象的な意見としては「育児は

さばれば、子どもの命にかかわります。まさに「ワーク」です。」があった。

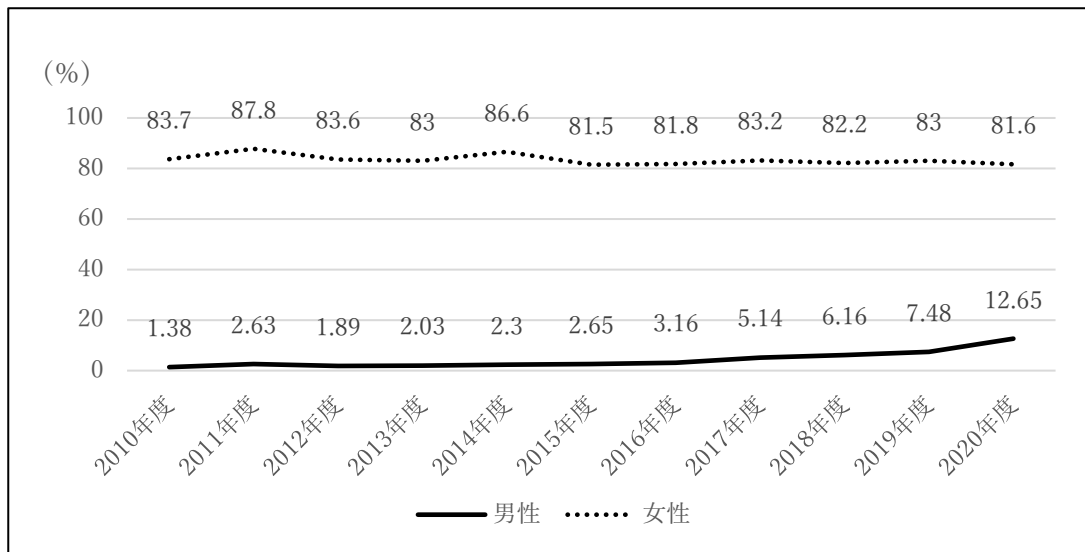
また 2021 年 9 月 9 日の同じく『朝日新聞』の記事「男性の育休取得率 100%達成 積水ハウス社長の狙い」では、2025 年に男性の育休取得率を 30%に引き上げあげる目標を掲げた積水ハウス社長の想いが記載されていた。子どもが 3 歳になるまでに 1 か月以上の育休を撮ることを推進し、取得期限を迎えた全ての者が取得したそうだ。男性育休を広めるには無理をしないことが重要であるとも述べられている。

### 第 1 節 男性による育児休暇取得の動向

こうした社会的関心の増大の背景には、これまでの社会において、男性が育児休暇を取得することが一般的ではなかったと、今日の社会が認めているためだと筆者は考える。そこで、男性育休に関するマクロ的な状況がどのようになっているのかを、政府統計や各種調査によって示していきたい。

男性育休取得に関する統計データとしては、育児取得の動向を示す厚生労働省の雇用均等基本調査がある。それによれば、過去 10 年(2010 年度～2019 年度)の推移は図表 1 のようになっている。

図表 1 育児休業取得率の推移



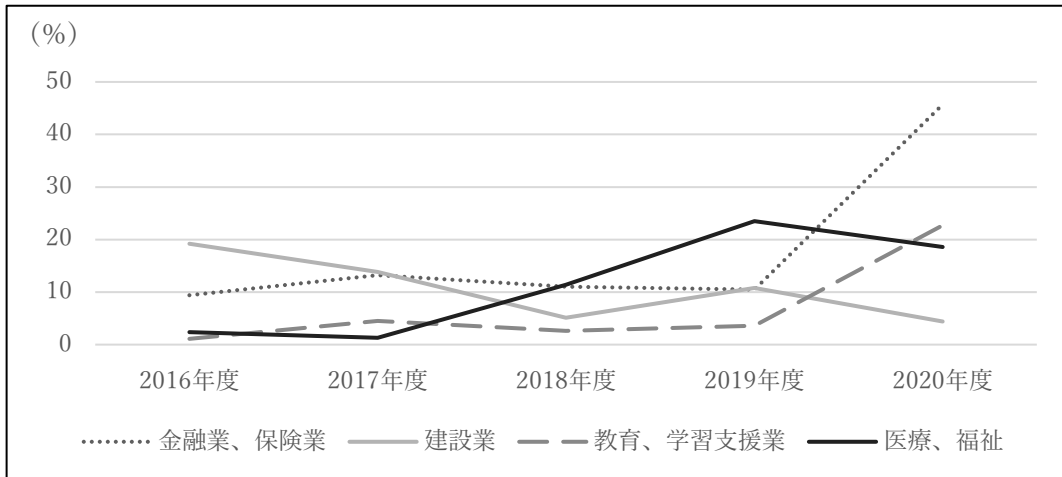
出所：厚生労働省「雇用均等調査」より筆者作成

男性の育休取得率は直近の 2020 年度は 12.65%を記録し、前年度より 5.17 ポイント増加しており、徐々に増加していることを確認できるが、過去 10 年間、女性の取得率は 80%付近を推移しており、ジェンダーによる差は歴然としている。

また、他にも厚生労働省が実施している雇用均等基本調査においては、男性育休取得率

の企業別動向が示されている。図表2では、金融業・保険業、建設業、教育・学習支援業、医療・福祉を取り上げ、各業界の動向を推察した。

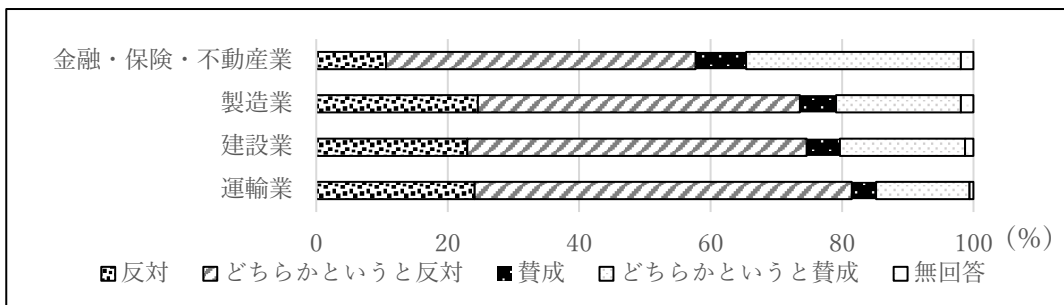
図表2 男性の育児休暇取得率(業界別)



出所：厚生労働省「雇用均等調査」より筆者作成

こちらの図から、男性の育休取得率が業界で異なっていることは明白である。特に金融業、保険業は2019年度を境に急激に増加していることがわかるだろう。業界によって育休取得率が異なっていることは多様な側面が絡み合っていることが推測されるが、金融業・保険業の増加率が著しいことは、人材獲得の競争が高い業界のために1社が育休を推進すれば、同業界のライバル会社も追従せざるをえないことが要因の1つだと考えられる。筆者の意見としては、子どもに携わる教育・学習支援業で務める方々には彼らを育てることだけに焦点を置くのではなく、自分たちの子どもを育てることに力も注ぎ、男性の育休取得を積極的に促進して、他の業界を導くことを願わんばかりである。

図表3 男性社員による育児休暇取得の義務化に対する企業の考え



出所：日本商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」(2020)より筆者作成

さらに、関連する調査として2020年に日本商工会議所が公表した「多様な人材の活躍に関する調査」がある。この調査には「男性社員の育児休業取得義務化に対する考え」という設問項目があり、各企業の意向が記されている。その回答状況を示したのが図表3になる。

男性の育休取得に対して、「反対」「どちらかという反対」を含めると、製造業、建設業、運輸業は80%近くを記録しており、男性社員の育休取得を企業は必ずしも望んでいないということが推察できる。また、金融・保険・不動産業と比べて、先ほどの3つの業界は、工場を有していることから、現場の担い手となる男性社員の長期休暇に否定的な見解を示していることが伺える。

以上をまとめると、男性の育休取得は依然として少数であり、業界によって動向は異なることが明らかになった。では、こうした動向を働く人たちはどのように感じ、どのように対応しているのだろうか。以下では、男性の育休取得について、2021年夏季休暇中に実施した働く人々へのインタビュー調査を基に、実情を探っていくこととする

## 第2節 インタビュー調査より

本節では、2021年夏季にインタビュー調査を実施させて頂いた14人のインフォーマントの意見を基に男性の育休取得の現状と課題を考察してみた。まず、子どもを授かったインフォーマント6名(全て男性)のうち、育休取得者は3名であった。まずは、この3名の意見を探っていくこととする。彼らの育休取得期間は5日間という短い期間の者もいれば、3カ月間や1年間の中・長期間の者がいた。

L.L氏(金融)は最短の5日間の育休であったが、「今はそういう時代の流れが来てるので、取りたいと言って、それを多分ダメだっていうのはもう言えないので、その会社としても。なので、私はなんかもう言い方あれですけど、取れるもんは取ろうみたいな感じなんで、人によたらなんかこう恐縮してそういう制度はあるけど、ちょっとなんか使うの申し訳ないなって取ってない人もいるのかもしれないんですけど、個人的には全然そんな何て言うんですかね、会社を気にするというより、自分を気にして取るか取らないかみたいな感じになってるかもしれないです。」と述べており、本人に意思があれば取得しやすい職場であると語っている。また、期間も短かったため、職場に負担はなかったとも述べている。

次に、育休期間が3カ月ほどであったS.L氏(公務員)は、「その時は役職がなかったので、僕の代わりなんていくらでもいた分ですよ。凄い人数が多い部署だったので。20人ぐらいいいたかな。僕らが皆さんの請求を裁いてるような感じだったんですよ。だから、僕一人いなくなってもいいでしょうっていう感じでしたね」と述べ、休暇取得で生じる穴を埋める同僚社員に恵まれていたという。また、育休から復職した後の職場の反応については、次の様に語っている。「あんまり変わらなかったね。だから取って何が悪いのみたいな、いない時



にやることはしっかり書いといたでしょみたいな感じでしたね。あとやっぱり仕事の仕方ですよね。僕がいなくても、これはこうやるんだよってしっかりメモを残していたんで、特に問題もなく仕事も回ってましたし、あんまり僕自身も負担には感じていませんでしたね。もちろん、周りの反応うんぬんの前に、自分がどれだけ職場に何を残したかとか、準備をしてあげたかというのがとても大事だと思いますね。」このように周りからの不満を募らせないためには、S.L氏(公務員)のように休暇を取る前に事前準備を念入りに行うことが大事ではないだろうか。実際に3カ月の育休を経て、自身のキャリアに影響を及ぼすことはなかったと語っている。

最後に、最長約11カ月の育休を取得したS.J氏(教育)は「徐々に環境が整い始め取りやすくなっているような時期であったかな」と述べ、比較的取りやすい職場であったようだ。しかし、長期の育休取得であったためか、部署異動を余儀なくされたと語っている。移動先の部署について、S.J氏(教育)は「保育園からの電話とかで抜けなければいけない場合が多いのに少人数の部署なので抜けずらいのと、迷惑がかかってしまうので、フォローのしやすい大人数の部署に異動が良かったなと思いますね。」と不満を漏らしている。職場のアフターフォローが不十分であったと推察できる。

ここまで、実際に取得を経験した3者の意見を取り上げたが、彼らに共通することは、育休を取得しやすい職場で務めていたということである。復職後の職場での変化については、同僚からの不満はなかったことは共通していたが、育休期間が長期間になるほどキャリアへの影響はS.J氏(教育)のように大きかったようだ。

一方で、子どもを持つ6名のインフォーマントのうち育休を取得しなかった者は、次のような理由を言及していた。「結婚した時に嫁が実は一度退職をしてて、ちょっと仕事が合わなくなって、退職をしてて、子どもを産むときはパートをしていたので、えーと、育休を取らなかったんですね。」(R.Z氏・メーカー)、「奥さんが育休をとってくれたので、家事の負担が仕事に影響した経験は今までありません。ものすごくありがたいことだなと思っています。」(J.T氏・教育)。お二人の意見から、パートナーが子どもの面倒を見ていたため、取得の必要がなかったことが伺える。ただ、J.T氏(教育)は育休を取得しなかった理由として、職場への影響をあげており、次のように語っている。「男性がとるとやっぱり学校の中でコアの業務に就いている人もいるので、なかなか取りたいと思っても取れないからって言うところが正直です。」と、業界ならではの育児休暇取得の難しさを述べてくれた。

このように育児休暇取得の経験の有無に関わらず、職場への影響を述べている意見が多いことから、男性の育休取得には職場の理解が前提になるといえる。また、上記の6名とは異なるインフォーマントの意見になるが、「長期間休むってなかなか厳しいんですよね。他の人をお願いするってのも難しかったりするんで、育休とかについては、できる業種、でき

ない業種がはっきり分かれると思うんですよ。」(G.M氏・製造業)といった意見があり、育休のような長期休暇には職場の理解が必要とされ、それは業界によって理解が異なってしまいう可能性があるといえよう。

家族構成に関わらず全てのインフォーマントに実施した「育休取得における職場の環境」については、男性の育休環境が良好だと回答した方は少数であり、育休取得に難しさを感じる意見が目立った。「その人が休むと、現場が止まったり仕事が止まったりってことがあるので、変わりがいれば、まあ問題はないと思うけど。」(M.X氏・建設業)や「人が多かったりかすれば、また変わると思うんですけど、今の仕事だけでなく前の仕事でもそうですけど、営業としてやって、お客さんの担当持っている、長期間休むってなかなか厳しいですよ。」(G.M氏・製造業)と述べているように、自身が所属する部署や仕事への影響を危惧する意見があった。

一方で、自身の職場が男性の育休が取得しやすい環境と語るインフォーマントからは、次の意見を得ることができた。「有給と同じく権利って言うように言われていて、女性が多いのもあるんですけど、みんなが協力して休ませてあげようっていう雰囲気の職場ですね。」(X.M氏・メーカー)のように女性が多い職場であったり、また、記載した意見ではあるが、「今はそういう時代の流れが来てるので、取りたいと言って、それを多分ダメだっていうのはもう言えないので、その会社としても。」(L.L氏・金融)のように時代の流れに沿っている企業で働くインフォーマントは、男性の育休取得に難しさを自身の職場では感じていないようだ。

また、育休という制度に対して、男性と女性で認識が異なることも伺えることができた。母数こそ少ないが、育休取得できるなら希望があるかを問う質問に対して、男性インフォーマントは、希望の回答だけでなく、希望しない、どちらでもないと回答した者が多い一方で、女性インフォーマント(2人)は「仕事は最低限のことはちゃんとやると思うんですけど、子どもができたなら子どもが第一優先になるかなと思います」(X.M氏・メーカー)や、「どうしてもお子さんができると優先順位は変わるものだと思いますので。」(Z.R氏・小売業)といった意見を拝聞することができた。一概には言えないかもしれないが、子どもを持つことに対して、出産を考える以前の段階から女性は男性よりも責任を感じているように推察できる。

## まとめ

本章では、男性の育休を認める企業が増加しつつも、男性の育休取得の現状は職場によって異なっていることが分かった。差異が生じてしまう理由としては、業界や業種の違い、職場の雰囲気から取得の難しさを感じていることが要因となっていた。依然として、男性に負

担が偏り、育休を取得しづらい業界や業種が残っているのである。そのことを黙視している、もしくは受け入れてしまっているのが現状になっているのではないだろうか。それが是正されない限り、女性の負担を軽減するための男性育休制度は実現されないであろう。男性だから仕事は休めない、女性だから子育てに専念すべきと一括りにしては、勤労者の精神的負担をかけてしまうかもしれない。2022 年度より始まる改正育児・介護休業法で設けられた政策が抜本的な改革になり、男性の育休が積極的に促され、女性の負担の軽減が進み、幼児期の生活環境がより良好になることを強く望む。

#### 参考文献

- 朝日新聞(2019) 「『イクメン』どう思う？ 子育てに横たわるモヤモヤとは」『朝日新聞』  
10月13日 朝刊
- 朝日新聞(2021) 「男性の育休取得率 100%達成 積水ハウス社長の狙い」『朝日新聞』9月9  
日 朝刊
- 加藤貴之(2021) 「男性育休を浸透させるための職場づくりとは」『ビジネスガイド』58巻  
13号
- 厚生労働省(2020) 「育児・介護休業法のあらまし」
- 厚生労働省(2021) 「雇用均等調査」
- 厚生労働省(2021) 「2021年度版厚生労働省白書」
- 総務省(2020) 「労働力調査特別調査」
- 日本商工会議所(2020) 「多様な人材の活躍に関する調査」

立命館大学産業社会学部  
吉田ゼミナール調査報告書 NO.9

現代ホワイトカラーの仕事・生活に関する意識と実態

編集担当者：竹内智彦  
発行日：2022年 1月 13日  
発行者：立命館大学産業社会学部 吉田ゼミナール  
〒603-8577  
京都市北区等持院北町 56-1