

潜在女性求職者の仕事と生活の意向 ～柔軟で多様な働き方の提案へ～

大阪産業経済リサーチセンター 主任研究員 天野 敏昭

女性の労働参加が進み、就業者数は2012年以降増加していますが、労働需給のミスマッチなどで就業に関するニーズが満たされていない女性求職者は少なくありません。大阪府が実施したアンケート調査では、現在働いていない・働けない主な理由は、「希望(勤務時間・休日、勤務地)にあう仕事がない」、「経験や知識・能力等に自信がない(自分の強みや長所がわからない)」、「妊娠・出産、育児・子育てのため」、「働く自信がない」などで、「自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働き、家庭生活に重点をおきたい」と考える女性が多く、今後、正規で働きたい割合は約1割にとどまり、正規以外で働くことを希望する割合が7割を超えて高い結果でした。こうした現状を受けて、女性従業員と働き方を一緒に考え、試行を重ねて制度化している企業、同一労働同一賃金の考え方に基づいて、公正な評価・処遇に取り組む企業もあります。

人材不足と潜在女性求職者

現在、企業の多くは、人材確保の課題に直面し、中長期的には、出生率の低下に伴う少子化と労働力人口の減少なども見すえて、人材の確保や活躍に対応することが求められています。企業によっては、女性、高齢者、障がい者、外国人などを迎え入れ、その人材が持てる能力を發揮でき、やりがいを感じられるようにすることで組織風土の改善につなげていこうとする、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」に取り組むところもあります。

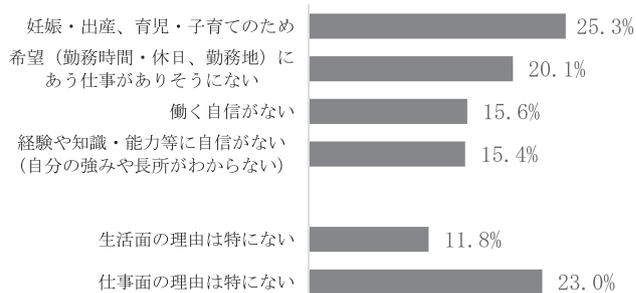
近年、女性の労働参加は進み、就業者は2012年以降増加しています(国勢調査)。子育て世代の労働力が低下するM字カーブの谷(35～39歳)も解消に向かい、夫婦とも就業する共働き世帯の割合は約5割に達しています。女性の追加的な労働力供給の余地は狭まりつつあるものの、国が四半期毎に公表する「未活用労働指標」によると、労働需給のミスマッチなどで就業に関するニーズが満たされていない潜在求職者(追加就労希望就業者+失業者+潜在労働力人口)の割合は、女性が男性を上回ります。企業は、人材確保の観点からも、就業を希望する女性(以下、潜在女性求職者)のニーズを捉えて人材のマッチングや活躍につなげ、必要があれば人材の採用戦略を見直していくことが求められます。

潜在女性求職者の仕事と生活の意向^{注1}

労働参加が期待される20歳以上54歳以下の潜在女性求職者の就業の意向をみると、仕事をしたい主な理由は、経済的な自立よりも生計の維持、貯蓄・貯金、教育費のためなどで、未婚者は「生計

を維持するため」や「経済的に自立したい」の割合が高く、有配偶者は「子どもの教育費のため」や「貯蓄・貯金のため」の割合が高いです。また、現在働いていない・働けない仕事面の主な理由は、「希望(勤務時間・休日、勤務地)にあう仕事がない」や「経験や知識・能力等に自信がない(自分の強みや長所がわからない)」など、生活面の主な理由は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」や「働く自信がない」などで、求職活動を行っていない層の大きな理由は、「妊娠・出産、育児・子育てのため」です。

図1 現在働いていない・働けない最大の理由



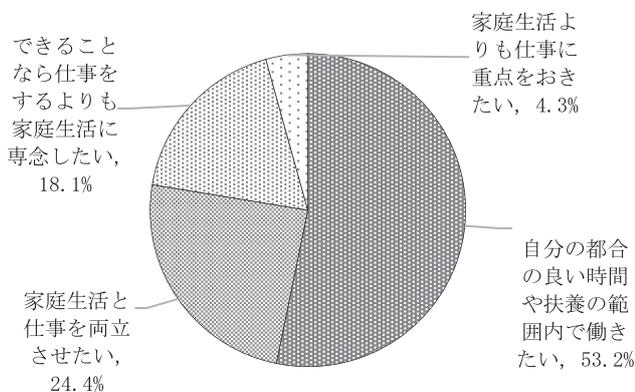
出所：大阪産業経済リサーチセンター [2023] 39頁。注2

仕事をしたい理由が明確である一方、働いていない理由・働けない理由は仕事面よりも生活面の理由の方が大きく、就業を希望しながら求職活動を行っている割合は約4分の1にとどまり有配偶者は未婚者よりも求職活動を行っている割合が低いです(有配偶21.2%、未婚35.1%)。

上記の意向は、仕事と生活の両立の考え方にみられ、「家庭生活と仕事を両立させたい」

(24.4%)よりも「自分の都合の良い時間や扶養の範囲内で働き、家庭生活に重点をおきたい」が53.2%と高く、「できることなら仕事をするよりも家庭生活に専念したい」も18.1%あります。こうした考え方は、現時点の今後の働き方の希望として、最終卒業学校直後には6割が正規で働いたにもかかわらず、今後は、正規で働きたいが約1割にとどまるのに対し、正規以外で働きたいが7割を超えて高いことにも現れています(パート・アルバイト66.1%/派遣社員3.5%/自由業・フリーランス3.1%/契約・嘱託社員1.3%/自営業主・個人事業主1.1%/その他0.2%)。

図2 仕事と生活の両立に関する考え方



出所：大阪産業経済リサーチセンター [2023] 41 頁。

一人でも多くの女性が就業できる取組み

最近では、働いている若年女性の多くが、結婚や出産・育児などのライフイベントを経ても仕事を続け、家庭生活と仕事を両立させたいと考えるようになり、保育環境や育児休業などの制度が整ってきていることも相まって、若い世代の意識は変化しています。しかし、こうした傾向は正規で働く女性でみられる一方、非正規で働く女性では、出産・育児の理由で離職するケースも少なくありません。一人でも多くの女性が就業できるためには、企業が、ライフイベントを経た女性が働くことができるよう、制度の整備にとどまらず、制度を利用できる職場環境を整え、必要に応じて制度を見直していくことが重要だと考えられます。

女性の追加的な労働力供給の観点では、仕事をしたいたけれども生活も大切にしたい女性が少なくないため、柔軟で多様な働き方を提案することもポイントになってきます。例えば、女性従業員に一律の働き方を求めるのではなく、働き方を一

緒に考え、試行を重ねて柔軟な働き方を制度化している企業があります。正社員への登用に積極的な企業では、同一労働同一賃金の考え方に基づいて、公正な評価・処遇に取り組む企業もあります。こうした企業は、女性従業員の実情に引き合い、独自の取組みを運用しています。

図3 企業の採用・雇用の取組例

【株式会社パプアニューギニア海産(天然エビの輸入・製造・加工・販売)】好きな日に働けるフレックススケジュールや嫌いな仕事をやってはいけない等のルールにより、従業員が人間関係に苦勞せず安心して働ける環境をつくっている。
【小太郎漢方製薬株式会社(医療用及び一般用の漢方エキス製剤等の製造販売)】性別、職階、雇用形態によらず人材の育成と登用に注力し、同一労働同一賃金の基盤を整備し、基礎考課表に基づく人事考課で社員を公正に評価・処遇。
【株式会社エストロラボ(細穴放電加工)】女性だけの会社で、納期の遵守とワーク・ライフ・バランスの両立を図れるよう、1日です納められる納期でも2日にしている。業務を細かく分類して在宅で可能な業務を切り出している。
【株式会社スウィングアイ・エスひらかた訪問看護ステーション】多角的な事業展開において、この人ならこんな風に活躍してもらえるのではとイメージすることも多い。就業継続では、一緒に働き方を考えて実践し制度化している。

出所：大阪産業経済リサーチセンター [2023] 60～69 頁。

今後への課題

女性の就業者は増加していますが、20～39歳の年齢階層では正規の職員・従業員の割合が高いものの、40歳以降の年齢階層になると、パート・アルバイト・その他の割合が高くなる「L字カーブ」の状況で推移しており、35歳以上の年齢階層の男女間の賃金格差は大きいです。

直近の日本のジェンダーギャップ指数は、146か国中125位(2022年116位)で、教育へのアクセスや健康では男女平等が概ね実現されている一方、経済活動や政治への参画は世界では低い水準に位置しています。世界基準で考えると、女性の労働参加は、目先の人材不足への対応という目的だけではなく、持続可能な人材確保とその後の活躍にもつなげていけるよう、働き方にかかわらずその仕事ぶりが公正に評価されるようなジェンダー公平性の観点をもって進んでいくことが望ましいとも考えられます。

(注1) この部分の記述は、ネットモニターの女性1,000名を対象に行ったアンケート調査「大阪府および近畿圏の潜在女性求職者(20歳以上54歳以下)の実態」の結果に基づいている(有配偶761名・未婚239名/居住地は、大阪府635名・奈良県67名・兵庫県298名)。

(注2) 「『就業・雇用のダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン』～潜在女性求職者の仕事と生活の意向、求職者支援と雇用の現場、学び・学び直し～」(調査報告書)

《調査報告書本文》

<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1949/00051733/196.pdf>