メディア教育研究　第1巻　第2号
Journal of Multimedia Aided Education Research 2005, Vol. 1, No. 2, 181－190

研究展望

ITを利用した大卒女性の再就業：在宅ワークの可能性

笹川　あゆみ

女性の高学歴化にともない、女性の職場進出は大きく促進されてきたと言われている。しかし現実には、四年制大学卒業であっても結婚・出産後退職する女性は多い。その大きな要因として、家事・育児負担の大半を母親が担うという傾向が不変であることがあげられる。出産後も就業を継続している女性は、家事・育児と仕事の両立で時間的・精神的に大変ハードな生活を強いられている。

また、大卒女性は能力や経験を生かした仕事をしたいという希望が強く、とくに30・40代専業主婦の子育て後の再就業意欲は高いが、様々な要因により実際の再就職率は比較的低いものに留まっている。大卒女性の高い就業意欲を活かせる環境作りが整っていないのである。

一方、ITの急速な発展、普及に伴い、90年代から在宅ワークとよばれる就労形態が広がってきた。在宅ワークは、自宅にいながらコンピュータなどの情報通信機器を利用し業務にあたるという新しいワークスタイルである。

本稿では、人類学的アプローチを用いて、29歳から49歳までの子供がいる大卒の女性たちが持つ就業に対する考え方・価値観をインタビュー調査により個人レベルで探った。まず、大卒女性の再就職率が低い原因を指摘し、次に退職者が多い一方で、大卒専業主婦の就業意欲は高いという逆説的な現状を指摘した。続いて、大卒女性のフレキシブルな時間帯でやりがいのある仕事がしたいという希望に合ったワークスタイルとして、ITを利用した在宅ワークがそのニーズに応えられるかどうかを検討し、またその問題点を指摘した。

キーワード
在宅ワーク、高学歴女性、再就職、IT、eラーニング

1．はじめに

戦後の高学歴化に伴い、女性の就業機会は拡大し社会参画が大きく促進されてきたといわれている。戦後のサービス業の急激な拡大に伴い、事務職に従事する女性は増え続け、また大学教育を経て専門的な職業につく女性の数も増大してきた。

しかし、女性の高学歴化は必ずしも働く女性の職場進出を大幅に推進させてきたわけではなかった。既婚女性、特に出産した女性は家庭に入って家事育児に専念すべきだという考え方が戦後日本社会で広く支持され、働く女性の子育て支援は社会的にあまり整えられてこなかった。つまり、たとえ大学を卒業して専門職に従事した女性でも、出産・育児のために職場を去っていった者は依然多かったのである。

90年代以降、仕事と家庭責任の両立を可能にさせる新しいワークスタイルとして、ITを使用した在宅ワークが注目されてきた。従来の主婦向けの内職と違い、専門技能が要求される仕事である。

本稿ではこの新しい通信情報機器を使った在宅ワークが、今後高学歴、特に四年制大学卒の女性の就業を促進させるワークスタイルとなりえるのかを考察する。

2．大卒女性の就業の現状と意識

2.1　再就職率が低い大卒女性

四年制大学卒（以下大卒）女性の就業パターンの特徴として、大学卒業直後の就職率は高いが、一度離職すると再就職率が低いことが指摘されている（経済企画庁1997：121）。日本女性の就業パターンは長く「M字型」と言われてきた。つまり、学業終了時から結婚又は出産まで働き、10年近く育児に専念した後、再就職するというものである。しかし厚生労働省の調査では、大卒女性はこのパターンに当てはまらないという結果が出ている。女性の学歴、年齢階級別労働力の推移（1999年集計）を見ると、高卒女性の労働率（就業可能な15歳以上の

武蔵野大学

人口のうち実際に就業している者および完全失業者の割合）が20代前半で最初のピークを迎え、その後30代前半まで下がってM字の底となり40代で再び上昇する一方、大卒者のケースでは、20代前半のピークの後30代前半まで下降した労働率はその後大きく上昇することはない。また日本労働研究機構が1989年と1991年におこなった女性の再就職に関する調査『女子再就職の実態に関する研究』は、女子再就職者に占める高学歴層の比率は低いものにとどまっていると指摘している（1993：4-5）。

大卒女性たちは、出産後の再就業について実際どう考えているのだろうか。大卒女性の再就職を妨げている要因は何であろうか。インタビュー調査をもとに、彼女たちの意識を探ってみることにする。調査対象は東京郊外に住む29歳から49歳までの既婚で子供がいる大卒女性30人である。全員が大学卒業後、就職をしている。コンピュータ等を使用した在宅ワーカーはいない。インタビューは筆者が博士論文執筆のために千葉県I市を中心に行ったフィールドワークの間（1998年2月から2000年6月）に行われた。インタビュー対象者の就業状況は以下の通りである。

・専業主婦は12名。そのうち、無収入の専業主婦は10名である。その他に家業手伝いや内職などで多少の収入を得ている女性が2名いる。
・企業や学校、病院でフルタイム勤務をしている者は9名。職種はSE、企業コンサルタント、小学校教諭、貿易会社の総合職など。
・その他9名は薬剤師、保母、歯科医院勤務、塾講師等のパートタイム勤務者。

2.2　再就職をしない理由

大卒女性の再就職を促進させるためには、出産等で退職した女性が再び労働市場に戻ってこられるようなシステムの整備が必要である。しかし、武石も指摘しているように、大学卒業後ホワイトカラー職に就いていた女性が、結婚・出産を経て以前と同じ様な職種に再就職することは非常に難しいのが現実である（2001：118-119）。その主な要因として考えられるものを見てみよう。

年齢制限が阻む再就職

インタビュー調査では、フルタイム就業を継続させている女性たちから、一度家庭に入ってしまうと年齢制限ゆえに元のレベルの仕事に戻れないという危機感を訴える発言が多くあった。

「教員は一度辞めると復帰できない。もう一度採用試験を受けなければならないが、年齢制限がある。同じ職場の人も、今辞めちゃうと大変よ、とアドバイスしてくれる」（小学校教師37歳）、「子育てのために仕事を辞めようかとも思ったが、夫に『やめてどうする。子供が大きくなった後、30代後半になったオバチャンなんか誰も雇ってくれないよ』と言われた。今の現実だとそうだと思う」（スピーチセラピスト31歳）など、出産後の特にフルタイムでの再就職の厳しさについての認識は広く共有されているようであった。

再就職を希望する中高年女性にとって年齢制限は厚い壁である。総務庁統計局『求職状況実態調査』（1998）によると、失業中の女性が仕事につけない理由として挙げているものの中で最も割合が高いのは、15〜34歳では「希望する種類の仕事がない」（2割）だが、35〜54歳と55歳以上では「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」（それぞれ3割と6割）である（労働省　1999：325）。

「主婦パート」に対する抵抗感

一方、一般的にパートタイマーとしての就職は、正社員や正職員としての就職に比べ、年齢制限や他の条件は厳しくない。中年期の女性の再就職はパートタイムの仕事が中心になると考えられるが、大卒女性はパートタイムでの再就業をどう考えているのだろうか。

御船は、大卒の中高年既婚女性の就業形態はフルタイム勤務と無職が多く、パートタイム勤務や自営・内職が他の学歴と比べて少ないと指摘している（1996：147-179）。既婚女性の場合、高学歴ほど職業に対して自分の要求が高く、自分にあった仕事がなければ就職をせず、また配偶者の収入が高いので経済的に就職の必要がないと考えられるという。また武石によれば、大卒女性は他の学歴の女性に比べ、正社員としての再就職希望が多い（2001：129）。その理由として、大卒女性は自分の専門知識や経験、能力を活かした仕事をしたいという希望が強く、その希望を実現しやすい就業形態として「正社員」を望む傾向が強いと指摘している。

インタビュー調査では全体的に、いわゆる「主婦パート」と呼ばれるスーパーマーケットや工場などでの比較的単純作業は、できれば避けたいという傾向がみられた。さらに、大卒という学歴がパートで就職するときに、むしろ弊害となるという指摘があった。工場で商品管理のパートとして働いている38歳の女性は、職場で自分が大卒だなんてとても言えないと言う。「『大学出ているのになんでこんなところにいるの？』と言われている人がいた。『今度入った○○さんって、大卒なんだって』と噂がパッと広がる」。また塾講師としてパートで働いている36歳の女性は、「『国立大学出て専業主婦？』と言われるが、働こうとしても『いや、そんな良い大学を出ている人は（雇えない）……』と言われてしまう」という大学時代の友人の話を紹介してくれた。

大卒主婦は「主婦パート」と言われる職種は「大卒がする仕事ではない」という意識を、自分自身と周りの人々（雇用者を含めて）が共有しているように思い、居心地

の悪さを感じている場合があるようである。こうした補助職的な単純労働への再就職に対する抵抗感が、大卒女性の再就職率の低さにつながっている可能性がある。

2.3　フルタイム就業をやめる理由

大卒女性は専門性が高い仕事を希望し、主婦パートといった単純労働への就業はためらいがちである。しかし、一度退職してしまったらフルタイムでの再就職は難しい。それではなぜフルタイム就業をやめてしまうのか。

その要因としてまず考えられるのが、フルタイムで働くと家事育児との両立が難しいという現実である。『男女共同参画統計データブック』によると、相変わらず家事育児共に母親の負担は、父親に比べてかなり重い（国立女性教育会館　2003：66-70）。

インタビュー調査した女性たちからも、子供がまだ小さい30代から40代の父親は、ちょうど仕事が忙しくなる働き盛りの時期と重なり、育児に参加したくても時間的に不可能だという回答が目立った。

フルタイム就業女性の重いダブルバーデン

仕事に意欲的というだけでは、子供のいる女性がフルタイム就業を続けていくのは難しい。インタビュー調査では、フルタイム継続就業をしている女性たちから「夫の転勤が今のところない」、「会社の育児休職の制度が整っていたし、上司の理解もあった」「実家が近いので出張の時などは両親に子供の面倒を頼める」など、仕事を続けるための環境作りが割合整っているということも重要なポイントであるという指摘があった。

しかし、たとえある程度環境が整っていたとしても、小さな子供を持つフルタイム就業女性は時間的制約が厳しい中、大変ハードな生活を送っている。

貿易会社で総合職として大学卒業以来働き続けている36歳の女性は、2歳の娘が産まれた時、産前産後休暇及び育児休暇を1年取った。子供が1歳になって保育園に途中入園させることができ、職場復帰して半年間6時間勤務で働いた。その後は終業のベルが鳴るのと同時に会社を飛び出して、保育園にお迎えに行く毎日である。商社に勤めている夫は毎日の帰宅が深夜近いので、協力はあまり期待できない。

彼女はなんとか就業を続けている一例だが、一方で、毎日分刻みで家事育児と仕事に追われるような余裕のない生活に抵抗を感じて退職した女性は多い。例えば、「システムエンジニアは残業が当たり前。育児との両立は無理。やめた時は悔しかったけど、今は外で仕事をする気はない」（内職31歳）、「子供が小さいときは（自分が）自由に食べられない。眠れない。トイレにも行けない。新聞も読めない。それでも仕事をしている方っていったいどうやりくりしているのか不思議。私にはできなかった。疲れちゃって、疲れちゃって」（通訳パート42歳）というように、出産後はとてもフルタイムの仕事は続けられる状態ではなかったという意見が目立った。

前出の貿易会社に勤めている女性も、6人いた同期入社の大卒女性のうち、残っているのは彼女一人だと言う。他の女性は夫の転勤や育児のために退職していった。出産・育児を乗り越えて働き続けるのはあまりにも負担が重く、退職を選ぶ女性はまだまだ多い。次の仕事は子供が成長してから考えようととりあえず先延ばしにするが、子供が手を離れる頃になって実際に仕事を探すと、再就職の難しさに気づくことになるのである。

職場で不利な立場になる母親

育児との両立が困難というだけでなく、母親になると職場での待遇が悪くなるという理由で退職した事例もあった。

「子供ができた時、夫婦でどちらが退職して子供の面倒を見るかを話し合った。当時夫も私も同じぐらいの給料だったが、私は女だから出世させてもらえないし会社での将来がないので、結局私が退職した」（元統計調査会社40歳）、「妊娠したら、（上司に）もう『研修に出なくていい』と言われた。会社にいたかったらいてもいいけど、これ以上君にはお金はかけられないから、という感じ。一人で戦うよりも、仕事したかったら他で探そうと思ってやめた」（元電気メーカー38歳）など、企業の女性社員に対する扱いに失望し、退職したという回答がインタビュー調査では多くあった。

出産後もフルタイムで働き続けている女性も、母親になることによって職場で被る不利益を訴えた。システムエンジニアとして働く31歳で1歳の子供の母親は、育児休暇を取った後1年間6時間勤務を経験したが、社内では不利な立場になったという。「6時間勤務だと賃金は8割。昇進は当然不利になるでしょうね。男性も育休は取れますが、取った人を見たことがない」。

さらに、保育園からたびたび職場にかかってくる子供が熱を出したという電話や、子供の病気のために重なる欠勤、残業が出来ないなど、働く母親は職場に迷惑をかけているのではと常に意識しており、職場での気苦労も多いようであることがインタビュー調査からわかった。仕事と家庭の両立で日々奮闘しているのにかかわらず、会社での評価が下がるようであれば、いっそのこと退職してしまおうかと考える女性がいても不思議ではない。

2.4　大卒専業主婦の高い再就職希望

しかしながら、一度は退職したものの、やりがいのある仕事があればまた仕事をしたいという意識は無職の大卒既婚女性の間で強い。平成11年版女性労働白書によれば、同年の大卒女性の潜在的労働率（労働率に非労働力化している者のうち就業を希望しているものの割合を足したもの）は30代前半から40代前半にかけて8割を

越しており、実際に就業している割合に比べると2割以上高い（労働省女性局編　2000：50-52）。

東京女性財団（1999）『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』でも、退職無業型の大卒女性の高い就業意欲が示されている。将来働きたいかという設問に対し、7割以上の無職大卒女性が働きたいと答え、その主な理由として「つき合いを広げ、社会とかかわって生きたいから」「能力や資格を仕事に活かしたい」などが挙げられている。

能力を発揮する場としての就業

インタビュー調査した無収入の専業主婦10名のうち、再就職の希望がないのは、3名だけであった。その理由として、3名とも第一に夫の給料で充分生活できるので働く必要がないからということを挙げた。また、49歳の女性は、「一度家庭に専念しちゃうと、年齢的に再就職は難しいですよ。パートはやる気がしないし」と嘆き、再就職はあきらめたと言う。

その他の無収入専業主婦は漠然とした希望も含めて、子育てが一段落したら仕事をしたいという意識があった。しかし、経済的に困っているわけではないので、お金のために働く必要はあまりないという意見が多い。「英語をムダにしたくないので、高校の非常勤講師とか家庭教師の仕事がいい」（35歳）「スーパーのレジはちょっと寂しい。どうせ働くならもうちょっと任せてもらう仕事が良い。自分で考える仕事が面白いじゃない。趣味を兼ねて何か教える方が楽しい。」（36歳）という意見に代表されるように、何か自分の能力を生かせる仕事があればしたいという意識が強い。

一方で、仕事をしないでいると社会との接点がないようで不安という意見もある。「専業主婦をしていると、世間からおいてきぼりをくっているような、社会から遮断されているような気がして、時々自分の存在価値がないような気がしているんですよ。（仕事をすることは）いろんな人と交流があって、その中で自分もいろいろ成長したり学んだりすることがいっぱいあって、すごくいいと思うんですよ」（31歳）などと言うように、仕事をすることにより、社会に参加している自覚が持てるという意識がある。

経済的に就業が必要な者はすでに職を得ているということであろうが、とくにその必要がない場合は、就業を社会とのかかわりあい、及び自分の能力を発揮する機会ととらえて、再就職を考えている大卒専業主婦が多いという傾向があるようである。

３．ITを利用した在宅ワークの可能性

以上見てきたように、大卒女性が出産後も就業する場合、専門性の高いフルタイム就業を続けるためには時間的にゆとりのない生活を強いられ、一方で、退職をしてしまえばやりがいのある仕事が見つからないという問題が存在する。したがって、自分の都合にあった時間帯で経験や能力を活かせる仕事に就けるようになれば、大卒女性の就業率も上がっていくのではないかと考えられる。

そこで注目されるのは、出勤はせずに自宅で働くことのできる「SOHO」や「（ITを利用した）在宅ワーク」という就労形態である。

3.1　家事育児と仕事の両立を目指す在宅ワーク

主婦のニーズに合った仕事として注目される在宅ワーク

在宅ワークやSOHOの関連本には、在宅ワークは主婦のニーズにあった働き方であるという点が強調されていることが多い。「通信ネットワークを活用すれば、再び専門技能を使って仕事をすることが可能になる。（中略）家で仕事をすれば、時間に縛られることがなく、家事もできるし、子供のそばで過ごすこともできる」（岡崎2001：33）、「専業主婦になって、子供を持って、自分の自由なお金があったらなあ！って思ったりしませんでしたか？かといってパートに出るのも気が引けるし、会社勤めするのも子連れだとやっぱりハンデがありますよね。そんなあなたにSOHOワークはJust Fit！」（三上1999：57）など、子供のいる主婦にでも働けるワークスタイルだと強調する記述が並ぶ。

インターネット上にも「ワーキングマザーとその家族のためのサバイバルガイド」「W-SOHO（Women's Soho）推進委員会」など、女性在宅ワーカー支援に特化したサイトがいくつもある。W-SOHO（http://www.w-soho.com）は全ての働く女性、働きたい女性に「自分らしいワークスタイルで働く」ための情報を提供することを目的とし、「Small Office Home Office」から「Sweet Office Happy Office」へと女性たちに自分らしく働けるようにとアピールしている。

フレキシブルな時間で働きたい大卒専業主婦

家で育児のかたわら働けることを、そのメリットとして強調される在宅ワークだが、大卒女性に家で仕事をしたいというニーズはあるのだろうか。

調査対象のうち、とくに29歳から30代前半の大卒専業主婦は、正社員時代に総合職で採用され男性社員と同じように深夜まで働く日々を送っていた女性が多く、子供を持った今、そういった働き方はもうしたくないと言う。仕事をするとしても、家庭生活を犠牲にしたくないという意識が強く、ゆとりのある時間帯での就業を希望しており、通勤時間がかかり勤務時間が決められている外での就業よりも、家で仕事ができるほうが都合はよい。

また彼女たちの中には、「育児が一段落したら仕事がしたい。一番の理想は在宅勤務」（31歳）、「子供が小学

生のうちは外で働く気はない。でも在宅の仕事があれば気分的にも楽だし、子供のことが終わって夜の空いている時間にやってみたい」（30歳）など、家庭生活と仕事を両立させる働き方として、在宅での仕事を意識している者もいた。とくに会社勤務時にシステムエンジニアなどIT関連の仕事をしていた女性からそういった意見が聞かれ、コンピュータなどの機器の使用に比較的抵抗感が少ない30歳代の母親の興味を引くワークスタイルであると考えられる。

強い母性意識

また、インタビュー調査から、大卒の母親たちはなるべく自分で子育てをしたいという意識が強い傾向にあることがわかった。

「（仕事は）もともと子供が出来たら辞めようと思っていました。出産しても職場にはいられましたけど。子供は自分で育てたかったし、子供が帰ってきたときに『おかえり』と言ってあげたい。企業は私がいなくてもやっていけるし」（専業主婦30歳）。「育休の間は顔にも余裕があったし、子供も私が家にいるとうれしそう。働いているとゆとりがなくなる。子供のそばにいてあげたいなと思うのはいつも」（小学校教諭37歳）など、子育てのために家にいたいという気持ちは強い。

江原は1998年におこなった首都圏に住む小学校2年生までの子供を持つ母親の意識調査から、現代の若い母親は「自分の生き方も大切にしたい」という意識を強く持ってはいるが、だからといって、彼女達が子育てを他の人に任せたいと思っているわけではないと指摘する（2000：29）。

さらに子育ては家の中にいるだけでなく、母親は子育てに関連した用事で家の外に出かける機会も多い。筆者は千葉県I市を中心に、育児期の大卒女性の地域社会での活動を調査したが、母親達は子育てに関した地域活動にとても熱心な傾向にあった。地域での子育てグループ活動や子供の習い事、保育園の父母会や幼稚園・小学校のPTA活動と、母親になることでかかわる地域での活動はたくさんある。在宅で仕事ができるようであれば、母親たちは時間を調整してそういった活動にも参加しやすくなると考えられる。

４．ITを利用した在宅ワークの現状

実際「在宅ワーク」とはどういったワークスタイルであるのか、その現状をみてみよう。

4.1 「在宅ワーク」、「SOHO」の定義

21世紀職業財団の定義によると、「在宅ワーク」や「SOHO」は「テレワーク」の一形態である。テレワークとは、「情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなく、いつでもどこでも仕事ができる働き方」とされ、その中には、雇用関係ではなく請負契約に基づいておこなわれるSOHOと、雇用関係に基づいて行われる在宅勤務やサテライトオフィス勤務等があるとしている[1]。さらにSOHOのうち、自宅で行われるものが「在宅ワーク」であり、一般的には独立自営の度合いが強いものを「SOHO」、薄いものを「在宅ワーク」と区別することが多いとしている。

一般的には「SOHO」の方が専門職といった意味合いが強いようではあるが、「在宅ワーク」と「SOHO」の定義と違いは必ずしも明白ではないようである。以下、本稿ではIT技術を利用して在宅の仕事を請け負う就労形態を「在宅ワーク」とし、その就労に携わる労働者を「在宅ワーカー」としてすすめていく。

4.2 在宅ワークの職種

在宅ワークには以下のような様々な職種がある。

・事務系
文章入力／データ入力／経理／アンケート調査・集計／企画書／プレゼンテーション資料作成など

・編集系
テープ起こし／ライター／コピーライター／エディター／DTP（デスクトップパブリッシング・パソコン編集）オペレーターなど

・美術系
デザイナー／ホームページデザイナー／イラストレーター／アートディレクターなど

・技術系
ソフト開発／ウエッブ・プログラミング／システムエンジニア／CAD（各種トレース・設計図面作成など）／ネットワーク管理など

・専門系
翻訳／海外コーディネート／経理代行／カウンセリングなど[2]

このように、在宅ワークと一口に言っても、比較的簡単な文章入力やテープ起こしから、かなりの専門知識が要求される翻訳やソフト開発、プログラミングなど企業のシステム構築にかかわる仕事まで、様々なレベルの仕事がある。

4.3 大卒女性の就業ニーズに合う在宅ワーク

神谷は、女性在宅ワーカーは高学歴傾向という特徴を持っていると指摘している（1999：30-34）。情報関連の比較的専門性の高い仕事が出来るということで、高学歴女性のニーズに合っているという。

---

[1] 21世紀職業財団「在宅ワークハンドブック」（http://soho-portal.org/zaitaku/handbook/）
[2] 21世紀職業財団、前掲HP

実際、在宅ワークは大卒女性の就業ニーズにどうマッチしているのだろうか。在宅ワーカーの特徴を、日本労働研究機構がおこなった調査（1998a）『パソコンネットワークに集う在宅ワーカーの実態と特性』（以下、調査A：調査期間1997年1月～2月）および（1998b）『情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題』（以下、調査B：調査期間1997年9月～10月）からまとめてみよう。

子育て中の大卒女性が多い在宅ワーカー

① 調査A、Bとも調査対象の在宅ワーカーに占める女性の割合は7割以上であり、さらに子供のいる女性は全体の5割を超えている。子供の年齢は、子供有の女性のうち、末子が6歳以下の割合が調査Aでは8割で、調査Bでは5割を超える。両調査の間で差はあるものの、育児期の母親が多い傾向がわかる。

② 女性在宅ワーカーの年齢層は、子供の有無にかかわらず30代が中心となっている。特に子供がいる女性の場合、30歳代が調査Aでは7割以上、調査Bでは6割弱である。また、外で働く場合に比べ、年齢制限の壁もかなり薄い。求人募集の年齢制限の対象に多いとされる35歳以上の女性ワーカーの割合は、調査Aの子供無で2割、子供有で4割、調査Bでそれぞれ5割と6割強であり、最高年齢層はそれぞれ50歳代と60歳以上である。

③ 在宅ワーカーの学歴は高い傾向にある。調査Aによると、女性は子供有も子供無も一番比率が高いのは四年制大学卒業者で、特に子供有では全体の4割近くを大卒者が占めている。調査Bでは女性全体の1/4弱が大卒者である。

　調査Bでは、企業に雇用されている労働者と在宅ワーカーの学歴構成を年齢別に比較している。それによると、女性の場合、20歳代後半では両者とも大学卒業以上の割合は17％前後でほぼ同じである。だが、35歳～45歳の年齢層では、雇用者では1割に満たない大卒者が、在宅ワーカーでは約3割になり、在宅ワーカーの方が雇用労働者より学歴構成が高い傾向にある。

家事・育児とのバランスが取れる就労形態

調査Aによると子供有の女性が在宅ワークを選択した理由（複数回答）は「家族（子供、高齢者）の世話や家事などのため」が8割を越し、また「自分のペースで柔軟・弾力的に働けるため」も6割弱と高い比率である。その他に、調査Aでは「仕事が選べる、専門分野の仕事ができる」が、調査Bでは「自分がやった分だけ報われ、働きがいがある」が上位にあり、家事育児との両立が可能で且つ仕事の内容に満足出来るという点が評価されている。

分散傾向にある女性大卒ワーカーの職種

子供有女性在宅ワーカーの職種は比較的単純な作業である「ワープロ・データ入力」が調査A、Bともに6割を越え、最も比率が高い。しかし学歴別に見ると（調査B）、大卒女性の場合は、「ワープロ・データ入力」は3割弱で、その他に、「調査・計算処理・情報検索」、「設計・製図・デザイン」がそれぞれ2割、「プログラミング、システム設計」、「ライター・翻訳」がそれぞれ約15％など、職種が分散している。また男性ワーカーも含め全体的に見ると、「設計・製図・デザイン」、「プログラミング、システム設計」の職種では、会社員勤務時代に同じような仕事をしていた割合が高く、一方「ワープロ・データ入力」では、勤務時の仕事との関連性は薄い傾向がある。専門性のある仕事が選べるかどうかは、前職での経験が問われる場合があるようである。

在宅ワークに満足している女性ワーカー

調査Aでは、仕事の満足状況を尋ねている。それによると、女性在宅ワーカーは9割以上が在宅ワークに「満足」および「ほぼ満足」していると答えている。また、今後も継続していきたいかという設問に対しても、9割以上が「思う」と回答している。

ただ、子持ち女性の再就職の難しさを考えると、果たしてこれが積極的に「満足」しているのか、あるいは他のワークスタイル（企業での勤務など）が選択できない以上仕方がないという消極的なものも含まれているのか、考慮の余地はある。

4.4　在宅ワークの問題点

在宅ワークは、子育て中および30代以上の女性が自分に合った専門性の高い仕事をすることを可能にする就業形態であることがわかった。

しかしながら、在宅ワークには問題点もある。調査Aでは、在宅ワーカーたちに職種別に問題点は何かを尋ねている（複数回答）。子供がいる女性が多く携わっている「文章・データ入力、テープ起こし」について見てみると、突出して多いのは「仕事の確保」で、その後、「単価が安い」、「能力・知識の不足」、「ハードウェアのレベルアップ」、「病気など納期間際に仕事ができなくなったときの対処」、「営業のやり方がわからない、営業がうまくいかない」と続く。

仕事の確保の難しさ

日本労働研究機構（2000）『在宅ワーク発注と在宅ワーカーの動向』によると、仕事が「継続的にある」ワーカーは4割に過ぎず、6割は仕事の確保が安定していない。さらに同報告では、仕事の確保ができているワーカーほど自分で営業を行い、逆にできていないワーカーは求人広告などの募集に頼っているという指摘をしている。「仕

事の確保」という問題は「営業のやり方がわからない、営業がうまくいかない」という問題と結びついているのである。

単価が安い

在宅ワークの報酬は主に出来高制で支払われ、その額は基本的には仕事の発注者が決めた値段であることが多い。やはり単純な仕事ほど単価は安く、また低下していく。ソフト開発や翻訳、ライターなどは報酬が上昇している傾向にあるが、特に女性ワーカーが多く従事している文書・データ入力は大きく単価低下傾向にあり、これは拡大するスキルの低い新人ワーカーの在宅ワーク市場への参入が関係していると見られる。

単価の高い仕事をするためにはスキルアップが欠かせない。しかし、在宅ワークというワークスタイル特有の孤立性により、在宅ワーカーは作業レベル向上のための教育訓練や情報に接する機会は少なくなりがちである。特に育児期の女性にはその傾向が強いと思われる。

さらに仕事の発注者とワーカーの間にいくつもの代理店や下請け業者が入る場合があるが、これも単価が低い要因になる。

低い収入

全体的に見て女性、特に子供のいるワーカーの年収は低い傾向にある。調査Aによると、子供有の女性ワーカーの場合、約6割が年収100万円未満であり、300万円を越す者は1割もいない。調査Bにおいても、子供有の女性は年収100万円未満が7割を越す。

単価が低いことも原因のひとつだが、労働時間が短いことも大きな原因である。子供有の女性ワーカーの平均週労働時間は20時間未満が調査A、Bとも4割を超え、法定週所定労働時間である40時間を越えるものは調査Aで約16%、調査Bで1割である。

「設計・製図・デザイン」や「プログラミング」など高度の技術が要求される職種では単価が高いものの、労働時間が少なくては、収入増は難しい。子供がいる女性は、子育て・家事との両立が可能なフレキシブルな就労形態として在宅ワークを選んだものの、現実には仕事に割く時間があまりとれず、結果として収入も低くなってしまうのではないかと考えられる。

設備投資が必要

在宅ワークに必要な機材はパソコンのみならず、プリンタやファクシミリ、職種によってはスキャナやデジタルカメラなどの周辺機器もある。また文書入力でもDTP編集でも、仕事の発注者がソフトを指定するので、様々なアプリケーション・ソフトを購入する必要がある。このように仕事環境を整えるためには、数十万の設備投資を覚悟しなければならない場合がある。

表1　各サーチエンジンにおけるキーワードのヒット件数（2005年1月検索）

	「在宅ワーク」	「在宅ワーク　eラーニング」
Yahoo!		
カテゴリ	2	表示なし
登録サイト	85	表示なし
ページ	533,429	3,210
Google		
カテゴリ	表示なし	表示なし
登録サイト	表示なし	表示なし
ページ	635,000	3,990
MSN		
カテゴリ	表示なし	表示なし
登録サイト	表示なし	表示なし
ページ	313,960	1,383

調査Bによると、有子供の女性の場合、開始費用が5万円以下とした者が5割弱と、あまり費用はかかっていないようである。しかし、職種別に見ると、「ワープロ・データ入力」に比べ、専門性の高い「調査・計算処理・情報検索」、「設計・製図・デザイン」などの職種は相対的に開始費用が高い。さらにIT機器のニーズは刻々と変化していくため、設備投資の経費は最初だけでなく継続的に必要となり、経済的な負担を考慮していかなければならない。

5．ウェッブを利用した情報へのアクセスの現状

様々な問題点に対処するためには、なによりも有益且つ信用できる情報へのアクセシビリティが重要である。

在宅ワークに関する情報ソースとして、インターネットは最も有効なツールの一つである。現在ウェッブ上では、在宅ワークに関する求職や教育の情報はどのくらい、またどういったものが存在しているのだろうか。複数のサーチエンジンを利用して、キーワード「在宅ワーク」及び「在宅ワーク　eラーニング」を検索した結果、膨大な数の情報がウェッブ上でアクセス可能であることがわかった。

これらの情報の内容はどうであろうか。それぞれのサーチエンジンでの検索の結果、上位（1位、2位）表示されているサイトやページの内容を紹介する。

5.1　上位表示サイトの内容

キーワード「在宅ワーク」で検索

●Yahoo！の検索結果を「サイト」で表示した場合

カテゴリ「SOHO」内：

1位：『SOHO協会』（http://www.j-soho.or.jp/）

SOHO支援のために設立された総務省所管の財団法人「日本SOHO協会」によるサイト。「SOHOの普及啓発活動」「SOHOデータベースの整備・管理」「SOHOに従事する人材の育成」等を活動内容として明記している。

2位：『SOHOビレッジ』（http://www.sohovillage.com）
「SOHO間の交流と連携のためのコミュニティサイト」とし、SOHO関連団体やSOHO支援サイト、求人及び求職のサイト紹介。

カテゴリ「ビジネスと経済＞金融と投資＞副収入」内：

1位：『ネット収入で貯金できるか？』
（http://tyotiku.fc2web.com/）
「インターネットで節約・倹約サイト集」と称し、懸賞サイトや広告収入、貯蓄術等のサイト紹介。

2位：『ネットで稼ぐ－副収入マニアへの道』
（http://tcn.zaq.ne.jp/akayc602/index.html）
サイドビジネスとして、インターネットを利用して収入を得る方法を紹介している個人のサイト。

●Yahoo！の検索結果を「ページ」で表示した場合

1位：『在宅ワーク.com』（http://k-a.fem.jp/work/）
「在宅ワーク紹介サイト」と明記し、関連サイトを以下の3種類に分けて紹介。
① 在宅ワーク（データ入力業務などの求人情報）
② 女性在宅アルバイト（在宅チャットオペレーターの求人情報）
③ 在宅お小遣い稼ぎ、懸賞（広告配信や懸賞サイトの紹介）

2位：『ワンダフル！在宅ワーク！』
（http://www.hh.iij4u.or.jp/~kodada/work.htm）
SOHOスタッフの募集やサイドビジネスとしての在宅ワーク情報のサイト集。

●Googleの検索結果

1位：『さくらぷれす』
（http://sakura.press.ne.jp/cgi/yomi-search/yomi.cgi?mode=kt&kt=14_3）
女性向けに特化した情報紹介サイト内の「在宅ワーク・SOHO情報」ページ。在宅の仕事・内職関連のサイト集。

2位：『在宅ワーク.com』（http://k-a.fem.jp/work/）
Yahoo！「ページ」検索結果1位と同じ。

●MSNの検索結果

1位：『在宅ワーク.com』（http://k-a.fem.jp/work/）
Yahoo！「ページ」検索結果1位、Google検索結果2位と同じ。

2位：『ワンダフル！在宅ワーク！』
（http://www.hh.iij4u.or.jp/~kodada/work.htm）
Yahoo！「ページ」検索結果2位と同じ。

キーワード「在宅ワーク　eラーニング」で検索

●Yahoo！の検索結果

1位：『eラーニング講座／在宅ワーカー養成スクールワークラボ神戸』
（http://www.worklab.com/tushin/tushin1.html）
通学制及びeラーニング通信制の在宅ワーカー支援講座を主催する有限会社のサイト。スキル取得者に対してはデータ入力の仕事の紹介をしている。

2位：『在宅ワーク支援　HOME Worker's Web』
（http://www.soho-poral.org/zaitaku/）
厚生省の委託により財団法人社会経済生産本部が運営している、在宅ワーカーのための情報サイト。在宅ワーク・SOHO支援、女性ワーカー支援、公的支援サイトなどの紹介の他、「在宅ワーカースキルアップシステム」として、基礎学習のためのeラーニング機能も装備している。

●Googleの検索結果

1位：『在宅ビジネス、サイドビジネスの決定版！中高年、主婦、資金のない方必見！』
（http://infinity2.lolipop.jp/）
「『eラーニング』システムをインターネット上で宣伝活動し、会員獲得をグループとして支援しています」と謳う広告サイト。

2位：『在宅ワーク支援　HOME Worker's Web』
（http://www.soho-poral.org/zaitaku/）
Yahoo！検索結果2位と同じ。

●MSNの検索結果

1位：『〔ネットビジネス〕世界最高峰の教育（Eラーニング）ビジネス！！』
（http://www.hyper-kiss.com/)a0044.html/）
「1週間で7桁収入、月収8桁の権利収入の可能性!!」と謳い、オンライン登録を勧めている広告サイト。

2位：『eラーニング講座／在宅ワーカー養成スクールワークラボ神戸』
（http://www.worklab.com/tushin/tushin1.html）
Yahoo！検索結果1位と同じ。

5.2　サイト内容の分析

上記の二つのキーワードでヒットしたサイトやページを閲覧した結果、玉石混淆という印象が強く残った。公的団体による支援サイトからマルチ・ビジネス商法の広告まで、様々な情報が流通している。特に女性向きの「在宅ワーク情報」と称しているサイト集の中には、「チャットレディー」等いわゆる“アダルト系”のアルバイト情

報が含まれているものも多い。また、仲介業者が提供している仕事情報やトレーニング講座のサイトでは、「無料資料請求」として名前や性別、住所、電話及びファクシミリ番号、メール・アドレス、職業、結婚歴などを送信させるページがついているものが数多くある。サイト上で資料公開が可能であることを考えると、個人情報収集を目的としているものも含まれているのではないかと懸念を抱く。さらに、仲介業者のサイトの中には高額な専用ソフトの購入を仕事紹介の前提にしているものもある。スタッフ募集と言いながらも、自社製品のセールスが一番の目的ではないかと疑われるので、注意が必要である。

IT技術を使用した在宅ワークに関する情報をインターネット上に求めるワーカーやその志望者は、まず信用できるサイトを見分ける能力が必須である。しかし問題なのは、良心的なサイトとそうでないサイトの境が不明確なことである。つまり、多くのサイトにはリンク集が付随しており、様々なリンクをたどっていくうちに、良心的なサイトからそうでないものへと入り込んでいく可能性は大いにある。

「eラーニング」関連情報のサイトも多様である。企業や専門学校・各種学校が「eラーニング」と紹介している場合は通信教育講座を提供していることが多いが、その他に教材ソフトの広告サイトもある。一方、“ビジネス・チャンス”と宣伝し、コンテンツの売買仲介のための会員登録へと勧誘するサイトも目に付く。

キーワード「在宅ワーク　eラーニング」で検索した結果、各サーチエンジンでの上位表示20位までのなかに、大学など高等教育機関によるeラーニングに関するサイトはなかった。ただし、デジタルハリウッド通信科のサイト（Yahoo！10位、MSN　11位）の中で、株式会社経営によるデジタルハリウッド大学とその大学院の情報が提供されている。

６．おわりに

子供を持つ既婚大卒女性の、家庭生活を重視しながら自分の能力を活用できる専門性のある仕事をしたいという意欲に応える就業形態として、ITを利用した在宅ワークは大きな可能性を持っている。育児休暇や短時間勤務など、企業による母親社員への支援は広がっているようではあるが、必ずしも母親側のニーズを満たしてはいないし、さらに育児期は家にいたいという母親たちの要望も依然として強い。在宅ワークは女性が（特にフルタイムで働く場合）子供がいることで受ける不利益、年齢制限、及び単純作業の多いパートタイムでの就業が主となる再就職市場など、企業等での勤務では母親・主婦であることがマイナスになってしまう点をクリアーし得るワークスタイルである。また、すでに子供を持つ大卒女性が在宅ワーカーに占める割合は比較的高い。

一方現状では子供のいる在宅ワーカーほど、単純作業に従事し、労働時間が短く収入も低い傾向にある。大卒の女性在宅ワーカーは専門的な仕事に従事している割合が比較的高いが、前職での経験がない場合はやはり単純作業から就業を始めることが多いと予測される。単純労働者としての女性在宅ワーカーの裾野が広がるばかりでは、性別や年齢があまり問われることのない在宅ワーク市場でも、主婦が補助的な周辺労働者として男性と一部の女性が形成する中核労働市場を底辺から支えるという「家の外での仕事」での構図が再現されてしまう。

そこで、大卒女性に在宅ワークへの就業を促すためには、一層のサポート体制の充実が望まれる。最も重要だと思われるのは教育機会へのアクセシビリティである。情報面・経済面で弱い在宅ワーカーの能力開発のため、研修や講習など教育訓練の機会を増やし、在宅ワーカーの全体的なレベルを底上げする環境整備づくりが必要である。インターネット上では在宅ワークに関する様々な情報が溢れているが、特に初心者にとってどの情報が信用に足るものなのか判断するのが難しいのが現状である。まずは厚生労働省や総務省関連財団法人が提供する在宅ワーカー支援サイトから、基本的な情報を得ることが重要であると思われる。しかし、そういったサイトでは基礎知識取得のためには幅広く情報提供を行っているが、専門知識を身につけるための学習機会機能に関しては充実しているとは言えない。そこで基礎知識取得の次のステップとして、大学等の高等教育機関が通信コースでIT技術を向上させるための教育機会を提供していくことが有効ではないだろうか。例えば公的なワーカー支援サイト上で、高等教育機関による職業能力開発講座のeラーニング情報が提供されるようになると、在宅ワーカーにとって非常に有益ではないかと期待する。

参考文献

江原由美子（2000）「母親たちのダブル・バインド」、目黒依子・矢澤澄子編『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社
国立女性教育会館（2003）『男女共同参画統計データブック2003』
神谷隆之（1999）『在宅ワーク解体新書』日本労働研究機構
経済企画庁編（1997）『平成９年度国民生活白書』
三上久美（1999）『気ままにSOHOワーキング』㈱SCS発行
日本労働研究機構（2000）『在宅ワーク発注と在宅ワーカーの動向』
日本労働研究機構（1998a）『パソコンネットワークに集う在宅ワーカーの実態と特性』
日本労働研究機構（1998b）『情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題』
日本労働研究機構（1993）『女子再就職の実態に関する研究』
御船美智子（1996）「高学歴女性の家族と生活」、利谷信義他

編『高学歴時代の女性』有斐閣
岡崎桂子（2001）『インターネットSOHO入門改訂版』NEC メディアプロダクツ発行
労働省女性局編（2000）『平成11年版女性労働白書』
労働省編（1999）『平成11年版労働白書』
武石恵美子（2001）「大卒女性の再就業の状況分析」脇坂　明・冨田安信『大卒女性の働き方』日本労働研究機構
東京女性財団（1999）『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』

笹川（ささがわ）　あゆみ
桜美林大学文学部卒、オックスフォード・ブルックス大学大学院で社会人類学修士号、同博士号取得。2000-01メディア教育開発センターメディア活用能力開発系特別共同利用研究員。現在、武蔵野大学及び青山学院大学非常勤講師。国際ジェンダー学会、日本文化人類学学会、AJJ（Anthropology of Japan in Japan）、JAWS日本の人類学研究会（Japan Anthropology Workshop）所属。

Does Teleworking Suit the Occupational Needs of Educated Women?

Ayumi Sasagawa

This paper aims to explore whether teleworking can be a workstyle to meet the demands of educated women. Many educated women leave the workplace on child-birth, and since many jobs available to middle-aged women are in fact part-time work with low prestige, they tend not to come back to the labor market afterwards. Since the 1990s, teleworking has been watched with interest by educated mothers who want to take a job worth doing and to manage both professional and family responsibilities in a balanced way. Teleworkers are often required to have advanced information technological skills and knowledge, and educated mothers therefore, hope that teleworking will provide job satisfaction as well as to meet their career aspirations.

Keywords
teleworking, educated women, information technology, e-Learning