

Monthly Letter

2010・Jun.



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp

052-211-5185
052-211-5186

名古屋市中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

「主婦パート」の仕事に対する考え方

◆平成 22 年版を発表 「主婦パート」の半数は就労調整せず

株式会社アイデムの「人と仕事研究所」は、平成 22 年版の「パートタイマー白書」を発表しました。主婦パート本人に対して収入について質問したところ、自身の収入に「上限を設けている」と回答した人は約半数 (50.5%)で、このうち、いわゆる「103 万円の壁」、つまり所得税の非課税限度額や配偶者控除を意識している人は約 4 割 (41.0%)、主婦パート全体の 2 割に過ぎない結果です。

一方で、一部の企業には「主婦パート＝103 万円以内で働く人たち」との認識も見受けられ、約半数が収入に上限を設けていないという実態とのギャップが浮き彫りになりました。

◆子育てが主婦パートの働き方に影響

主婦パートの多くが「正社員」になりたがっているかといえばそうでもなく、その就労意向は 3 割程度にとどまっています。ところが、同じ正社員でも勤務時間の短い「短時間正社員」としての就労意向は約 6 割となっています。

労働時間の長さがネックとなっている背景には、家庭環境、とりわけ「子育て」がありました。例えば「今後の働き方」について、「(税金・社会保険関連の制度が変わり) 収入を制限する必要がなくなった場合」、「子供が成長した場合」、「親の介護・看護の必要がなくなった場合」についてそれぞれ聞くと、特に「子供が成長した場合」に、労働時間を増やして正社員になりたいとの意欲が、強く表れる結果となりました。

主婦の社会進出を阻む要因の大きな 1 つに税制や社会保険制度があると言われていますが、子育ても、主婦の働き方を決定付ける大きな要因となっているようです。

◆労働力としての今後の可能性

上記アンケートでは、企業に「今後、主婦パートが正社員の仕事を担っていくことは可能か」について聞いていますが、「どちらかといえば可能だと思う」も含めれば 47.4%の企業が肯定的に考えており、主婦パートが正社員の代替労働力になり得る可能性を示してい

ます。

子育ての問題が解決されれば、主婦パートの一層の活躍が期待でき、仕事の範囲も大きくなっていくはずです。企業も主婦パートの置かれている現状を知ることにより、さらなる活用の道が開けるのではないのでしょうか。

「雇用」や「賃金」に対する企業の考え方

◆「企業経営と賃金に関する調査」

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、平成20年12月に「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」として、全国の従業員50人以上を有する企業約15,000社（有効回答2,734社）を対象として大規模な調査を行い、その結果をまとめました。

調査内容としては、賃金の構成要素や賃金制度のあり方、制度見直しの方向で、経営環境や雇用に対する考え方についても含まれています。

◆雇用・賃金体系に対する考え方

雇用に対する考え方としては、できるだけ多くの社員について「長期安定雇用」を維持したいと回答した企業は約7割に上り、「従業員の生活を保障するのは企業の務め」と回答した企業は9割近くとなっています。

賃金体系については、過去5年程は年齢・勤続・学歴を重視する「個人属性重視型」が40.5%で最多でしたが、今後は職務遂行能力を重視する「職能重視型」が33.2%と最も多くなっており、成果主義賃金の典型である「短期成果重視型」は8.6%にとどまっています。

賃金制度を見直すにあたって重視する点については、以前・今後のいずれも「個々の職務遂行能力」、「個々の成果」を把握して賃金に反映させることがそれぞれ6割強となっています。

◆「職務遂行能力」を重視へ

ここ数年の不景気下で、非正社員だけでなく、正社員でも「雇用の安定」を求めにくい状況となっていますが、企業サイドとしては、以前同様「長期安定雇用」を目指していることがうかがえます。

しかし、その際に重視するのは、以前は「従業員の年齢や学歴」が中心となっていました。今後は「職務遂行にあたっての能力」であるということがこの調査により明確になっています。

今後は、職務遂行能力を向上させるための教育制度やその補助に関する充実がより求められるのではないのでしょうか。

リスクに対する備えをしっかりと考えておく必要がありそうです。

職業生活上のピークは何歳？

◆30代前半がピーク？

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「成人キャリア発達に関する調査研究」によれば、現在 50 代の人は、自らの職業生活を「30 代前半がピーク、40 代後半が底であった」と振り返っているという結果になりました。

この調査は、2009 年 1 月時点で 50～59 歳の常勤労働者を対象として行われたものです。

◆自分の能力や努力で決まる満足感

「現在の年収」および「勤務先の従業員数」（勤務先全体の従業員数でパート・アルバイトを除くおおよその数）と満足感の関係からみると、年収が高い人ほど、また、勤務先の従業員数が多いほど、これまでの職業生活やキャリアに対する満足感が高い人が多いことがわかりました。

また、「学校での知識が役立っている」と思う人や、「特定の分野で 1 つの仕事をしてきた」と思う人ほど、仕事への満足感が高くなっています。

◆重要だった出来事は何か？

10 代から 50 代の各年代で一番重要だった出来事を質問したところ、10 代では「大学への進学」、「正社員として就職」、「学校卒業」、20 代では「正社員として就職」、30 代では「昇進・昇格」、「転職」、「仕事内容の変更」、40 代では「管理職になる」、「昇進・昇格」、「仕事内容の変更」、50 代では「仕事内容の変更」、「管理職になる」、「配属先の変更」という結果になりました。

また、学校卒業から現在に至るまでの「職業生活の浮き沈み」を曲線で描いてもらうと、男性は 30 代前半をピークに 40 代後半で底を打ち、50 代で再び上昇する S 字曲線を描く傾向にありました。これに対し、女性は 30 代～40 代では平板な曲線になりますが、50 代からの上昇が著しくなっています。

◆職業生活上の危機はいつだったか？

過去の自分の職業生活上の危機があった時期は 40 代が中心となっており、危機の内容としては、会社の仕事面が中心ですが、倒産や転職、上司との人間関係なども挙げられました。

これは、調査対象者のキャリアの大部分について、「雇用情勢悪化期が労働市場参入時期に当たること」や、バブル期を経験後、30 代前半～40 代前半時以降に経済環境の激変の中で雇用・失業情勢の急激な悪化、40 代以降の中期キャリアで経済社会の変革を経験し続けているためと推測されています。

健康診断で「うつ病検査」を義務化へ

◆うつ病などの労災請求・認定件数

2008年度のうつ病を含む精神障害などの労災請求件数は927件（3年で41.3%増）、認定件数は269件（3年で111.8%増）となっており、増加傾向にあります。

そこで、厚生労働省では、企業が実施している健康診断において、うつ病などの精神疾患に関する検査を義務付ける方針を明らかにしました。

2011年度からの実施を目指すとしており、同省が1月に設置した「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」が今後まとめる報告書に盛り込まれる予定で、労働安全衛生法の改正（または厚生労働省令の改正）により対応していくものと思われます。

◆高い自殺率の背景にうつ病などの精神疾患

日本では、平成10年から12年連続で毎年3万人を超える人が自殺しており、人口10万人当たりの自殺死亡率（自殺による死亡率）は、欧米の先進諸国と比較して突出して高い水準にあります。

また、うつ病の患者数は2008年には100万人を超えています。これらうつ病をはじめとする精神疾患の増加が、高い自殺死亡率の背景にあると言われているため、自殺防止対策とあわせて、うつ病・メンタルヘルス対策への対策が急務とされていました。

◆一体となった取組みが必要

健康診断における「うつ病検査」の実施が、うつ病などの精神疾患の減少につながることを期待されていますが、政府・厚生労働省の対策に頼るだけでなく、職場・地域・家庭におけるうつ病・メンタルヘルス対策への一層の取組みが期待されることです。

オフィス石野より一言：

今回は「企業やそこで働く人たちの現状」のアンケート結果を様々な視点で取り上げてみました。貴社での実態と比較して、いかがお感じでしょうか？

幣所でも主婦パートの専門職スタッフ2名が仕事と子育ての両立に奮闘しながら、仕事のやりがいと専門性を高めるため、日々努力をしています。

2名ともやる気はいっぱいあるけれど、当然、時間には制約があります。

「自分が帰った後、あの仕事はどうなっただろうか・・・？」と気にしていることが多かったので、今年から業務の進捗状況・新着情報などを毎日携帯メールへ送信するようにしました。自分がその場にいなくても仕事が見え、安心感が高まったと評判は良いようです。