

# 「e ホームワーク」の実態と可能性 —— 人生 100 年時代の「在宅労働」の役割と行方 ——

金 光 淳

## 要 旨

「遠隔労働性」に代わり「在宅労働性」を強調した新しい概念「e ホームワーク」を提出し、「働き改革」に対応した柔軟な労働形態として注目を集めている「テレワーク＝在宅勤務」の実態と明らかにした。「e ホームワーク」をリンダ・グラットン（2016）の提出したマルチキャリア・モデルの中に位置付け、ウェブ調査により、移行の理由、社会構造布置、ライフキャリアの移行実態を明らかにした：1）育児、介護よりも病気ケガ理由による移行が多い；2）女性では正社員の在宅勤務と非正社員の在宅ワークへの二極化が見られ、また専門型が他とは区別される社会構造ポジションを占めている；3）男性では「e ホームワーク」が管理職を多く含む在宅勤務型がコアなポジションを占め、不満が少なくないのとは対照的に、収入の低い若年層による在宅ワークが他とは区別される社会構造ポジションを占める；4）男女とも、満足度の高い働きとして自営型や SOHO 会社経営型が存在感を示している、ことが明らかになった。

これらの分析結果に基づいて、在宅勤務の最大の恩恵者であると思われる女性の長い人生設計での「e ホームワーク」の役割を、次ステージへの跳躍台と位置づける「スプリングボード・モデル」で説明し、その普及可能性を占った。

キーワード：在宅労働 テレワーク ライフ・シフト キャリア・ダイナミクス 働き方改革

## はじめに：なぜ今「在宅労働」なのか

政府は時間労働の是正を中心とした「働き方改革」が進め、日本社会における「働き方、ワークスタイル」の問題が改めてクローズアップされている。政府の働き方改革の中心的な関心は、教師や医師の働き方も含めて「ブラック化労働化」しているとして問題視され始めた日本の職場における長時間労働の規制と、今や労働者の 4 割を占めるに至っている非正規雇用の処遇をめぐるものである。

政府は「働き方改革」の実行計画案の中で、5 番目の項目として「柔軟な働き方がしやすい環境整備」について触れている。ここでは副業・兼業とともに「テレワーク」の推進が提唱されており、女性が仕事を続けていける柔軟な働き方として注目を集めている（日本テレワーク協会、2016）。

ICT を利用した職場外での労働形態である「テレワーク」＝「在宅勤務」は、2011 年の東日本大震災で生じた通勤難をきっかけに 2012 年に急増した。しかしこれはやや特殊で突発的な現象であった。国土交通省の調査によればその数は震災後の復旧過程の中で 2013、2014 年と連続して減少しており、就業人口のわずか数パーセントの人口を占める 550 万人に過ぎない。

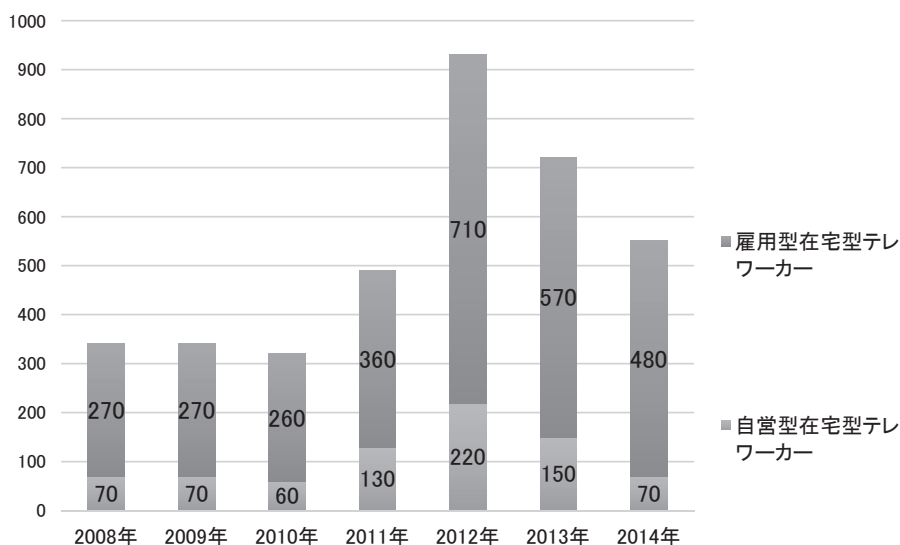


図1 テレワークワーカー数の推計人口数の推移

出所) 国土交通省「平成26年度テレワーク人口実態調査」より作成

「テレワーク」はそもそも多義的で曖昧な概念であり、必ずしも明確な用語ではなく、日本ではやや誇張すれば「通信業界の垢にまみれた用語」と言ってよい。佐藤（2006, 2008）は、それを「情報通信機器の活用を前提に、従来の職場空間とは異なった空間を労働の場を含みながら、業務としての情報の製造および加工・販売の全部あるいは一部を行う労働の形態」と定義し、「労働空間」と「雇用形態」によって以下の4つのタイプに分類した<sup>1)</sup>。

- I. 在宅勤務型：正規の企業や機関の従業員が、職場のオフィスだけでなく、自宅でも働くタイプのテレワーク。「完全在宅勤務型」と「部分在宅勤務型」に分かれる；
- II. モバイルワーク型：営業などの社員が、職場や自宅だけでなく、移動中の乗物内や喫茶店などで事務処理をこなすタイプのテレワーク；
- III. 在宅ワーク型：自宅で仕事をするが、クラウドソーシング会社などからの請負労働に従事するタイプ；

1) 社会的に SOHO 型テレワークワーカーの調査を行なっている佐藤の上記の定義は、1995 年の Windows95 発売後のインターネット起業ブームの影響を受けている。SOHO 型テレワークは一般に政府関係の統計では「自営型テレワーク」の中に括られてしまい、あまり注目されない。総務省や日本テレワーク協会の分類でも SOHO 型は排除され、就業形態と労働空間によって「自宅利用型テレワーク」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」の3つの形態が抽出されるのみである。佐藤（2008）はテレワークが「未来型労働」と言われながら、日本的労使関係の中で「テレワーク」という名の自宅残業「電脳内職」へと転落する可能性などを鋭く指摘している。

## IV. SOHO 型：小規模オフィスや自宅などで事業者として業務を ICT を利用して行う。

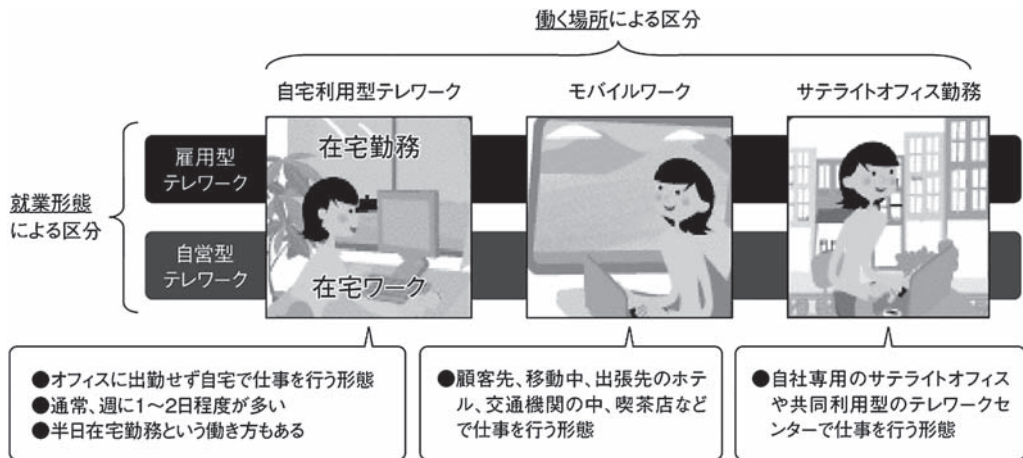


図2 「テレワーク」の典型的分類

出所) 財団法人日本テレワーク協会 (2016)『テレワークで働き方が変わる！-テレワーク白書 2016』から抜粋

総務省の調査では、「自宅利用型テレワーク」「モバイルワーク」「サテライトオフィス勤務」は重複を含めて、それぞれ 24.2%、66.8%、15.3%を占め、大多数は営業などに多い直行・直帰のモバイルワーク型「テレワーク」である。首都圏の郊外は別にして、サテライトオフィス勤務は一般的に普及した労働形態ではない。しかし今後、最終節で議論するように、時代の大きな変化に伴うコワーキング・スペースの普及で「サテライトオフィス型」は増加することが考えられる。

昨今政府の「働き方改革」政策と積極的導入推奨政策、それに加え最近の労働力不足によって、女性の優秀な労働力確保につながると考えられている「テレワーク」を導入する企業は徐々に増えており、実用的なツールも普及しつつある(田澤, 2014)。しかし「テレワーク」を積極的に導入し、活用している企業はまだ少なく、ナショナルな普及を見ているとは言えない状況にある。というのも日本で「テレワーク」を積極的に進めているのはもともと家庭の隅々まで情報通信技術を広めたい情報通信業界であり、また最近では人材獲得対策として活用したい企業の労務管理者たちである。「テレワーク」推進政策は、もともとは労働者個人の立場に立った考え方ではないという点は押さえておく必要があろう。また「テレワーク」「在宅勤務」という概念は、しばしば同値のものとして「テレワーク＝在宅勤務」と表現されるが、実はこれは「遠隔性」と「在宅性」という強調点のやや異なるモメントを並列した合成した「ヘーゲル的な弁証法的統一」概念である。

「テレワーク」は、文字どおりは「遠隔性」を強調した概念であり、英語でも telework, telecommuting, remote work と呼ばれる。「ジョブ制」の強い欧米では理屈上は職場でなくても実績を出せば仕事はどこで行なってもよい。したがってこの働き方はこれを容認し、労働者にとって「好きな場所で自分流に働ける」自律性の高い働き方として定着している。特に郊外から自動車通勤する

ことが一般的な米国では交通混雑を解消し、大気汚染を削減してくれる社会環境的効果もあり推奨されている。また労働組合の比較的強い欧州でも「労働者側の視点に立った、柔軟な働き方」として推奨される。

他方国土が狭く電車交通網も発達し、かつ「メンバーシップ制」が強いわが国では、「職場にいること」の意義は大きく、上司の監視の目を離れて働くことは本来許容される働き方ではない。したがって採用される場合は、育児・介護など特別の事情があり、正社員としてもそれなりの裁量を与えられる層に限られる。そのため、ベースとなる職場から離れた中継地や自宅空間で情報通信機器につながって仕事をする（あるいは、させる）という管理的視点がどうしても強くなる。その証拠に日本で先ほどもふれたように「テレワーク」の中では「モバイルワーカー」が圧倒的に多く、彼らは営業職で取引先周りが多く、裁量権を与えざるを得ないからである。まさにこれが「テレワーク」の典型であり、「在宅性」とはベクトルの異なる概念であることを示している。つまり「遠隔性」を厳密に徹底すると、「在宅性」の意味は薄められるので、そもそも本拠地のない「自営業」や「SOHO 型」労働（・事業）はこの範疇に入らず、しばしば定義から排除されることになる。

これとは対照的に「在宅労働」は本拠とつながっていること＝「遠隔性」よりも「家で仕事をしていること＝「在宅性」を強調した（おそらく日本固有の）概念であり、「（情報通信機器を使って）自分の好きな場所で自分のやり方で仕事をする」という自律性、自由を含みうる概念である。欧米でもクラウドソーシングによる「e-work」として「フリーランス」とも重なりつつ近年増えている柔軟な働き方である。日本でもそのような働き方は広がりつつある（Pink, 2001）。また 3D プリンターを含めた高級で安価な情報通信機器の普及で、自営業や SOHO がこの形態に急速に接近しつつあり、これらを含んだ広い概念としては「テレワーク」よりは広義の概念がどうしても必要となる。しかし「在宅労働」では情報通信機器を最大限利用しているというニュアンスを欠いてしまう。

筆者は、「テレワーク」、「在宅労働」の概念は、企業による労働管理論ではなく、労働者個人の自律的キャリア形成の観点から、労働者が長い人生の中でテンポラリーに取るような「柔軟な働き方の形態」と考え直し、よりダイナミックな視点からこの働き方を再定義することが重要と考える。このような視点の普及こそが、この柔軟な労働形態をナショナルに普及させることにつながるのではなかろうか。

その際に参考になるのはリンダ・グラットン（Gratton, 2012, 2016）の著作である。彼女は話題となった書（2012）において、単種の職業人生が年齢とともにダウンシフティングする釣鐘型キャリアではなく、いくつもの小さな釣り鐘が連なって多種多様な職業人生を形成するカリオン・ツリー型キャリアの重要性を提唱した。また最新の書（2016）において教育、仕事、老後という 3 つの人生ステージモデルに変わる 5 つのマルチステージモデルを提案し、最もコアなステージである「仕事ステージ」として次の 3 つの個人類型を関連づけている：

- ①エクスプローラー：人生の意味や自分探し、世界を知る期間；

- ②インディペンデント・プロデューサー：自由に働く「個人事業主」的な働き方をする期間；
- ③ポートフォリオ・ワーカー：企業で働きながら他の能力を磨く時期（フリーエージェント形態が多い）。

本稿において、「在宅労働」は5ステージモデルにおけるキャリア形成の一時期において労働者が主体的に選択する労働形態の一つと仮定する。その際にウェブ講座、通信大学などでの学び直しや大学院、移住、留学などはキャリアの転機となるであろう。そこでグラットンのモデルを少々変形し、マルチキャリアの中で、「在宅労働」が次のキャリアへの飛躍のための跳躍台になるという理論モデルを提出する。

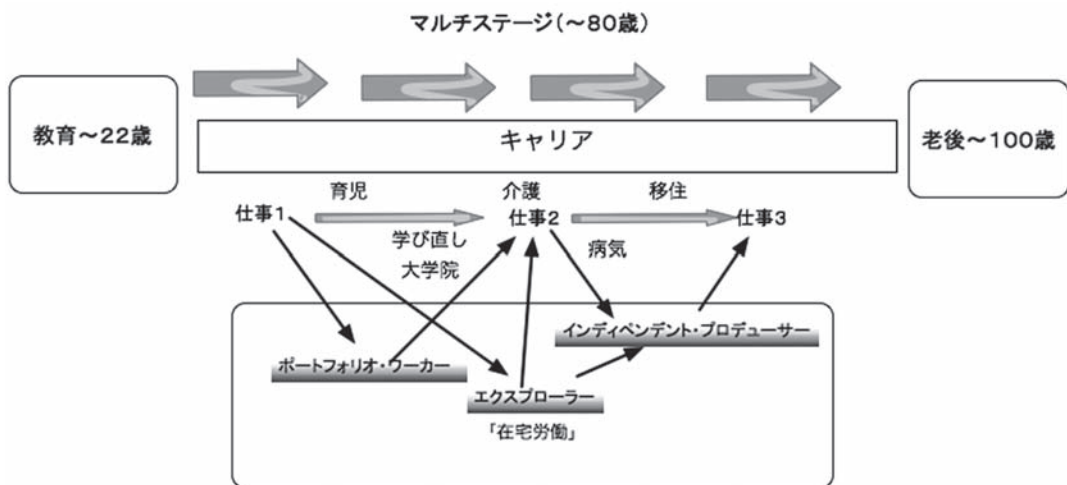


図3 マルチキャリアでの「在宅労働」跳躍モデル

上図のようなキャリアダイナミズムを踏まえた上で、「遠隔性」「管理性」を強調する「テレワーク」と「在宅労働」の持つ「在宅性」「自律性」の両方を含み、情報通信技術を利用するという面を背後に沈ませつつ含ませた「e ホームワーク」「e ホームワーカー」という概念を提出し、自営型やSOHO型を含めた労働形態を扱えるような新しい定義を与えておこう。ここでは「在宅性」より「移動性」を強調するいわゆる「モバイル型労働」は、「e ホームワーク」には含めないことにする。自宅も職場もなく、モバイル状態だけで労働する人は実際には多くないからである。

**定義（e ホームワーク）：**e ホームワークとは、自宅と厳然と区別された職場空間ではなく、インターネット環境下の情報通信機器活用によって「職場化された自宅」において行う労働形態である。長い職業人生において育児、介護期などの人生の転機に、あるいは次の転職を目指して副業的に、さらには起業を伴って労働者によって主体的に選択された労働・事業形態である。それは、専門知識や資

格によって高い自律性を持つ「専門職型」、企業に所属しながら職場外で行う場合「在宅勤務型」、主として情報通信を介しつつ商工業を自ら営む「自営型」、情報通信を利用した小規模個人事業である「SOHO（会社経営）型」、クラウドソーシングなどによって請負的に行う「在宅ワーク型」などがある。

本稿の目的は、上のような理論モデルと定義に基づいて、「在宅労働者」のウェブ調査データを徹底的に分析し、「e ホームワーク」の実態を捉え、かつ、その将来的な普及可能性を展望することである。

## 第1節 調査の方法

「e ホームワーカー」＝「電子在宅労働者」に関する大規模実態調査は、ウェブ調査会社であるクロスマーケティングに依頼し、地域、年齢、性別の割り当てサンプリングで2014年の9月に行われた。この手順を詳しく説明しよう。

1. 総務省、国土交通省などの調査により「在宅勤務者」が人口比率4～5%であることを考慮し、目標サンプル数を500に設定し、マーケティング調査会社に12000以上のモニターをサンプリングしてもらった。サンプリングではあらかじめ学生、専業主婦、無職を除外し、20～60代以上の全被調査者に居住都道府県、年収、年齢などのフェイスシート項目に回答してもらう。こうして抽出された883人が「テレワーカー（e ホームワーカー）」としてサンプル化された（「e ホームワーカー・サンプル1」と名付ける）。その際に「あなたは、現在いわゆるテレワーク（在宅勤務）をしていますか？テレワーク（在宅勤務）をする場合は頻度も合わせておしらせください。テレワーク（在宅勤務）とは、勤務形態の一種でICT（情報通信技術）を活用した場所にとらわれない柔軟な働き方です。」という設問文により在宅勤務性を強調した上で、在宅勤務の程度（在宅労働時間）を聞く設問でスクリーニングした。職業と業種は、クロスマーケティングが通常使用している一般的な分類を使用した。
2. 883人のうちでランダム抽出された500人には追加的に在宅移行理由、在宅労働時間と在宅勤務の満足／不満足とその理由に答えてもらった。（こうして得られたサンプルを「e ホームワーカー・サンプル2」と呼ぶ。）
3. 11000人の「非在宅勤務者」には在宅勤務に対する考えを5つの選択肢（詳細は下図）から答えてもらう。このサンプルを「非在宅者サンプル」と名付ける。



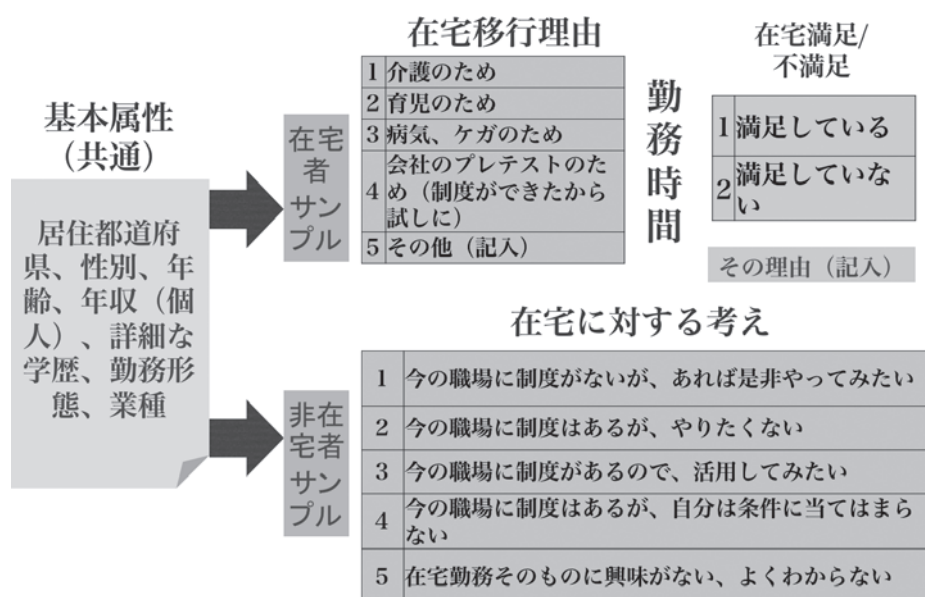


図4 「e ホームワーカー」調査の手順と設問

## 第2節 e ホームワーカーはどういう人々か

まずe ホームワーカーとはどういう人々であるのかを、年齢、性別、学歴、収入（「e ホームワーカー・サンプル1」）のクロス集計と多重対応分析から明らかにしていこう。

### 1. e ホームワークを性別、年代、学歴からみる

就業形態によってe ホームワーク・サンプルの定義に従って、6タイプのカテゴリー分けを以下のように行った（表1と図5）。①在宅勤務型〔会社勤務（一般社員）、会社勤務（管理職）、公務員・教職員・非営利団体職員〕、② 専門型〔医師、弁護士、税理士など〕 ③在宅ワーク型〔派遣社員・契約社員、パート・アルバイト〕、④ SOHO 会社経営型（SOHO、会社経営）、⑤自営型（自営業商工サービス）と⑥その他である。このうち④と⑤の間の線引きは実際には難しく、回答者自身も両者を明確に区別していない可能性もある。またその他に分類される回答者にも実際は自営的な在宅者も多く含まれると思われる。

表1 e ホームワークタイプの構成比と男女別分布

	在宅勤務型	専門型	SOHO会社経営型	自営型	在宅ワーク型	その他	総計
女	30.8%	3.4%	14.5%	16.3%	25.3%	9.7%	100.0%
男	41.7%	3.4%	17.0%	23.4%	8.2%	6.3%	100.0%
総計	36.2%	3.4%	15.7%	19.8%	16.8%	8.0%	100.0%

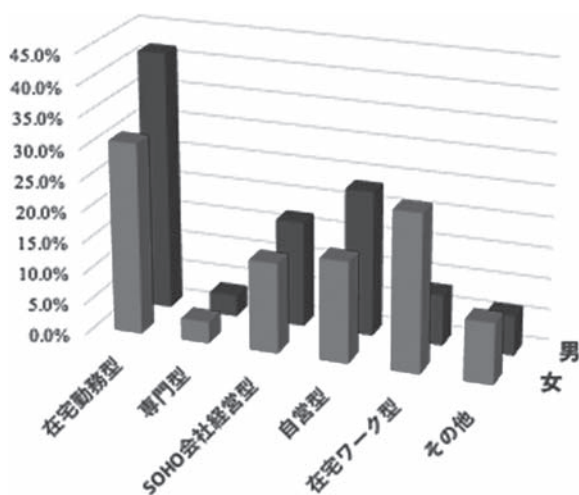


図5 eホームワークタイプの構成比と男女別分布

### 1) 性別と年代

男女別にeホームワーカーを分類すると、図5のような構成比になっており、男女ともそれぞれ在宅勤務型が最大グループを形成するが、男性ではeホームワーカーの実に42%が在宅勤務型で占められるというのは、驚きの数字である。性別、職業別の3重クロスで詳しく分類した表2から、女性の在宅勤務型では一般正規職員が圧倒的に多く、男性も同じであるが、男性の場合これに加え管理職も多い。またSOHO会社経営型と専門型は、男女で大きな差はない。男女でもっとも差があるのは在宅ワーク型であり、女性は男性の3倍の比率であるが、低賃金であるこのeホームワークが主として女性によって担われており、正規労働から外れた女性労働の受け皿となっていることを示している（小杉・宮本，2015）。



表2 性別によるe ホームワーク・カテゴリーと就業形態とのクロス表

	雇用型		自営型				総計
	在宅勤務型	専門型	在宅ワーク型	SOHO会社経営型	自営型	その他	
<b>女</b>	<b>136</b>	<b>15</b>	<b>112</b>	<b>64</b>	<b>72</b>	<b>43</b>	<b>442</b>
その他の職業						39	39
パート・アルバイト			96				96
会社勤務(一般社員)	114						114
会社勤務(管理職)	11						11
会社経営(経営者・役員)				10			10
公務員・教職員・非営利団体職員	11						11
専門職(弁護士・税理士等・医療関連)		15					15
派遣社員・契約社員			16				16
自営業(商工サービス)					72		72
農林漁業						4	4
SOHO				54			54
<b>男</b>	<b>184</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>75</b>	<b>103</b>	<b>28</b>	<b>441</b>
その他の職業						26	26
パート・アルバイト			25				25
会社勤務(一般社員)	128						128
会社勤務(管理職)	37						37
会社経営(経営者・役員)				35			35
公務員・教職員・非営利団体職員	19						19
専門職(弁護士・税理士等・医療関連)		15					15
派遣社員・契約社員			11				11
自営業(商工サービス)					103		103
農林漁業						2	2
SOHO				40			40
<b>総計</b>	<b>320</b>	<b>30</b>	<b>148</b>	<b>139</b>	<b>175</b>	<b>71</b>	<b>883</b>

次に年代別に分類すると、表3のような構成比になっており、年代的な偏りが見られる。在宅勤務型は圧倒的に20代が多く、30代を含めるとこの若年層で54%を占めるものの、50代も20.6%を占め、男性の管理層の在宅勤務選択を示している。

専門型は30代と40代にやや集中しているものの各年代層に均等に存在しており、60代でも20%を占める点は注目され、このタイプが安定的なキャリアであることを示している。SOHO会社経営型と自営型はともに40代以上の比率が高いが、前者では30代の比率も低くない(16.5%)のに比べて後者では低い(6.5%)。特に自営型では60代の比率は47.4%と圧倒的であり、50代と合わせて高年層が2/3を占める。このことは「在宅労働」をキャリア論的に見る見方の有効性、意義を示している。つまり若い時には正規社員として在宅勤務型、中年になってからはSOHO会社経営型に、高齢になってからは自営型という形態のe ホームワークに移行するキャリアコースがうっすらと見えてくる。

最後に在宅ワーク型と「その他型」は類似したパターンを示し、50、60代に集中するものの、20代にも少なからず見られる。またこのグループにはクリエイター層も少数含まれているが、「電腦内職」に追われる生活を送る者も少なくない<sup>2)</sup>。

表3 e ホームワークタイプの年代別分布（比率）

	20代	30代	40代	50代	60代	合計
在宅勤務型	<b>32.2%</b>	21.9%	17.2%	20.6%	8.1%	100.0%
専門型	16.7%	<b>30.0%</b>	20.0%	13.3%	20.0%	100.0%
SOHO会社経営型	8.6%	16.5%	20.9%	25.9%	<b>28.1%</b>	100.0%
自営型	6.3%	6.3%	18.9%	21.1%	<b>47.4%</b>	100.0%
在宅ワーク型	18.2%	13.5%	18.2%	20.9%	<b>29.1%</b>	100.0%
その他	19.7%	16.9%	11.3%	23.9%	<b>28.2%</b>	100.0%

## 2) 学歴

表4にまとめられたように、学歴別にみるとeホームワーク類型の違いは明確になる。雇用型の在宅勤務型と専門型とそれ以外の2つの自営タイプでは、大学卒以上比率において「分水嶺」が存在する。すなわち大学院卒が1割、大学理系も3割も存在する専門型では76.7%、在宅勤務型で65.6%が大卒以上であるが、SOHO会社経営型は50%を超えているものの、自営型、在宅ワーク型では40%弱ほどしか大卒者は存在しない。自営型では専門学校が16.0%と、全てのeホームワーク形態で最も多い。自営型と在宅ワーク型、「その他」では高卒者が3割ほどを占める。「その他」では全てのeホームワーク・カテゴリーの中で中卒比率（8.5%）と芸術系大学卒（7%）が最も多く存在し、クリエイター層を含む多様な層が分類されていることを示唆している。

表4 e ホームワーカーの学歴分布

	中学・その他	高校	専門	短大・高専	大学（文）	大学（理）	大学（芸術）	大学院	大卒以上比率
在宅勤務型	1.6%	15.0%	10.9%	6.9%	<b>36.9%</b>	20.3%	2.5%	5.9%	65.6%
専門型	3.3%	0.0%	10.0%	10.0%	33.3%	<b>30.0%</b>	3.3%	<b>10.0%</b>	<b>76.7%</b>
SOHO会社経営型	3.6%	16.5%	13.7%	12.9%	29.5%	16.5%	1.4%	5.8%	53.2%
自営型	2.9%	26.3%	<b>16.0%</b>	11.4%	24.0%	12.0%	4.0%	3.4%	43.4%
在宅ワーク型	2.7%	<b>31.8%</b>	9.5%	14.9%	25.7%	9.5%	2.7%	3.4%	41.2%
その他	8.5%	<b>26.8%</b>	12.7%	14.1%	16.9%	8.5%	7.0%	5.6%	38.0%
総計	<b>2.9%</b>	<b>20.7%</b>	<b>12.2%</b>	<b>10.8%</b>	<b>29.6%</b>	<b>15.6%</b>	<b>3.1%</b>	<b>5.1%</b>	<b>53.3%</b>

全てのクロス表をまとめて多重対応分析で要約してみよう。図6の2つのグラフは次元1（ほぼ年代に対応）と次元2（必ずしも特定できない）でグラフ化したものである。男女ともeホームワーカー・

2) 例えば、回答の中にあったものを一つ紹介しておく。アニメーターで東京から故郷の愛知に戻ってきた男性は、「アニメーターをしています但し原画のカットを宅配便でやり取りしている為、納品がどうしても1日遅れてしまう。打ち合わせにスカイプや電話・メールでやり取りしているがどうしても細かい指示漏れが出てしまう。作監作業に入った場合も同様納品が1日遅れるので最悪ARに間に合わない。キャラ・メカ各種デザインもネットや電話では限界がある」と不満を漏らしている。

カテゴリーの分布は十分に差別化されているが、女性の在宅労働者の社会空間はやや特徴的である。

## II. 多重対応分析による社会構造空間の探索

### 1) 女性の e ホームワーカーの社会構造空間

女性の e ホームワーカーの社会空間において女性の専門型は他の e ホームワーカー・カテゴリーからの「社会空間的距離」が存在し、女性にとって専門型が他の労働形態に比べて隔絶した特別なキャリアグループであることを示している。つまり専門職型は年収 600～800 万円、国公立大・理系で特徴付けられるいわゆる医療系や教育系を中心とする俗に言う「バリ・キャリア」グループである。これに対して在宅勤務型は 20 代と様々な高学歴＝大学卒業者、関東居住で特徴付けられるグループである。ここには産休・子育ての女性社員が多く含まれると思われる（しばしば「ママ・キャリア」と呼ばれる）。これと対照的に在宅ワーク型と「その他」型は、50 代、年収 200 万円未満、中学卒、高校卒、短大・高専卒など低学歴者によって特徴付けられるグループである（「貧困女子」と呼ばれる）。居住地は北海道・東北、九州・沖縄などが多い。また自営型は 40 代と 60 代と短期大学や私立美術系、近畿圏などとの関連性が高く、SOHO 会社経営型は 50 代、中部在住、専門学校卒と関連が高いグループを形成している。両方合わせても 3 割の構成を占めるに過ぎない在宅 SOHO 会社経営型、自営型は類似的なパターンを示している。専門型は医療福祉系が多いが男性と比べて年収は高くない。

女性では特に在宅勤務型と専門型が「勝ち組」的なポジションを占めており、それぞれ私立理系と国立理系という「リケジョ」の優位性が示されており興味深い。また大学院卒は高年収との関連性が高い。

### 2) 男性の e ホームワーカーの社会構造空間

日本では特に正社員というキャリア人生が当然視されてきたので、e ホームワーカーにおける在宅勤務者の比率は高く、女性のように複線化されていない。とりわけ子育て期の 30 代と介護期の 50 代、関東、大学国公立大学卒、高収入がこのグループに対応している。内実は管理職である。反対に 200 万円未満と中卒と対応関係が強い在宅ワーク型と他のカテゴリーと区別され、在宅勤務型の対極をなしている。女性と同様に在宅ワーク型は非正規労働の受け皿となり、この層の「食いつなぎ」を支えている可能性がある。また「その他」に分類される層も大学院や 20 代とも関連が深く、SOHO 会社経営型、自営型の予備軍としての IT 起業層も含まれる含まれている可能性もある。また男性では大学院卒や高等専門学校出身者も少なくない SOHO 会社経営型が自律性の高く収入も高い働き方として、クリエイティブな階級層を占めている可能性もあり、今後注目すべき存在であることを指摘したい。

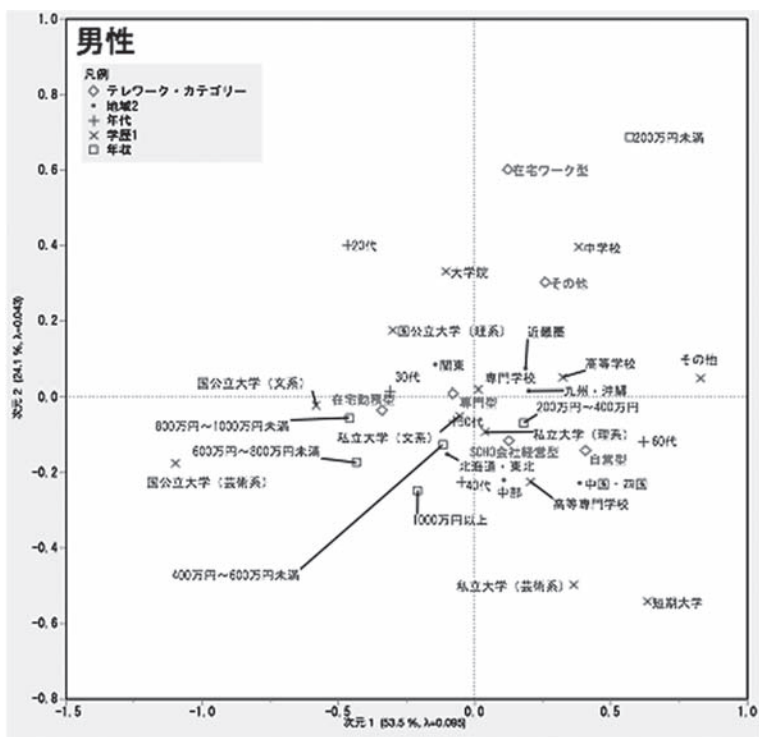


図6 e ホームワーカーの性別社会空間

以上の結果を総合的要約し、x 軸を年収、y 軸を雇用形態として各 e ホームワーク・カテゴリーの労働市場でのポジショニングをおこなったものが図 7 である。各カテゴリーポジションには各グループの特徴と収入分布を加えている。



図 7 e ホームワーク・カテゴリーのポジショニング

### 第 3 節 e ホームワーク移行とその満足度

労働者・事業者にとって e ホームワークへの移行は、正社員から契約の在宅ワーカー、独立した SOHO 起業など、大きなキャリアチェンジをも伴いうる人生の一大選択であり、病気ケガ理由、介護、育児理由いずれの場合も自由の獲得とともに、不安に満ちたものである。育児の喜びや、趣味への没頭などの自由の獲得とは裏腹に介護負担による苦しみ、焦燥感を感じることもあり、様々な生活上の変化を伴う。今まで見えなかった世界が見え、今後の自分について見直す「エクスプローラー」として過ごす期間でもある。e ホームワークという労働形態への移行は人々にどのような満足・不満足ももたらすのであろうか。この調査では e ホームワークへの移行に伴う満足と不満足とその理由について詳細に調査しており、それを詳細に分析することでこの問題に迫ってみよう。

表 5 は e ホームワーク・カテゴリー別に移行理由をクロス集計したものである。在宅勤務型は育児、介護、病気ケガ理由が大部分を占めるが、小遣い稼ぎや副業理由も少数見られる。SOHO 会社経営型は全体に占める病気ケガの割合がやや多く、「もともとそのような形態であった」という回答理由が

多い。これに対して自営業者は「自由であること」を挙げる場合が他のカテゴリーに比較して突出して多い。これはこの労働形態の本質を表明している。しかし同時に介護や病気ケガを挙げる人も相当数おり、多様な理由からeホームワークに移行している点は見逃してはなるまい。最後に在宅ワーク型は育児、介護、病気ケガ理由が大多数であるが、小遣い稼ぎや副業理由も相当数見られ、「ポートフォリオワーク」としての在宅ワークを垣間見せている。

表5 eホームワーク移行理由とカテゴリー別分類

	育児	介護	病気ケガ	介護・育児・ 病気ケガ	自営・SOHO・ NPO等	自由	小遣い稼ぎ・ 副業	その他	合計
在宅勤務型	33	24	24	7	1	1	5	14	109
専門在宅型	2	2	4		4		1	5	18
SOHO会社経営型	9	2	15	2	11	5		28	72
自営型	2	10	14		25	12	2	28	93
在宅ワーク型	14	9	11	2	1	3	4	10	54
その他	4	3	11	1	10	2	3	8	42
	64	50	79	12	52	23	15	93	388

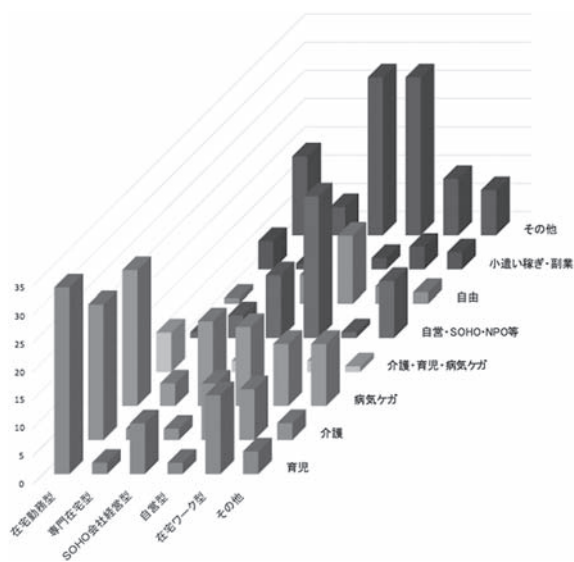


図8 eホームワーク移行理由とカテゴリー別分類

注目したいのはeホームワークへの移行の最大の理由は育児や介護よりも病気ケガであり、どのグループにも多く、精神的な病を含めた病気ケガはライフキャリアチェンジの大きなキッカケとなっていることを示している。100年人生下におけるキャリア設計を考える上で考慮しなければならない重要な要素であろう。



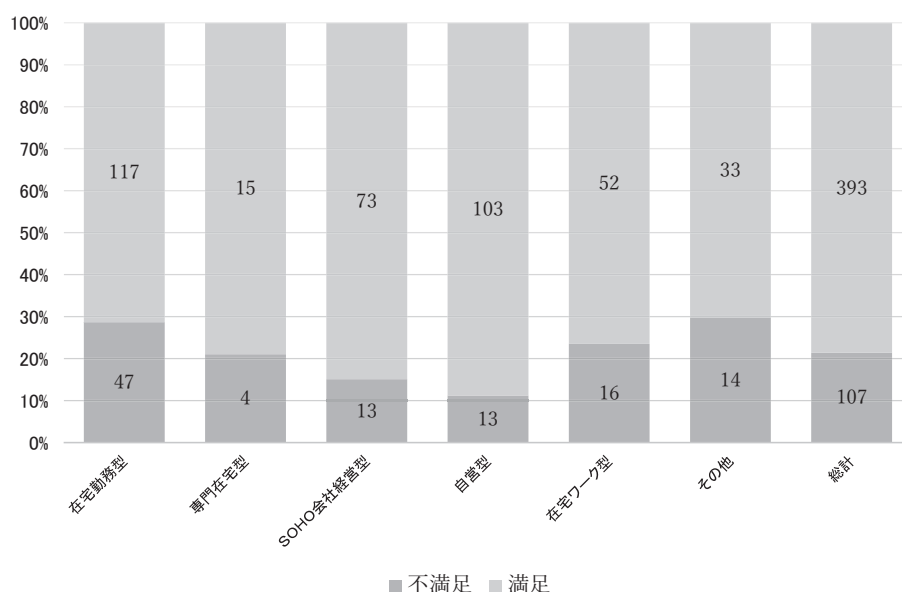


図9 e ホームワークカテゴリごとの在宅移行満足度

注) 数字は選択の実数 N = 500

総じて在宅労働に伴う満足度に関して全カテゴリー平均では8割以上が満足を表明しているものの、在宅勤務型の3割近くが不満足を表明しており、このグループがe ホームワークの最大勢力であることを考えると危惧すべき数字である。同様に在宅ワーク型の不満も少なくなく、このカテゴリーの低所得と関連していると思われる。また、「その他」に分類される雑多なグループは最も不満が高く、やはり不安定な仕事と低所得に関係していると思われる。これと対照的なのは自営型とSOHO会社経営型である。このグループの不満足は10%と15%であり、自由度の高いこの形態は極めて満足度が高い働き方であることを示している。

表6から在宅労働が満足感をもたらす要因は、通勤がなくなったことを含む、時間的制約がなくなったことで生まれる余裕、時間活用であることがわかる。これによって育児、介護に対応でき、家事との両立が可能となる。これは特に女性にとってメリットが大きいと言える。反対に不満足最大の理由は収入面である。逆に忙しくなったというケースもある。そもそも自由の享受は収入減を伴うこともあるが、それでも全体としては満足の方が圧倒的に多いという点は見逃してはなるまい。

表6 満足/不満の理由の代表例

満足理由	選択数	不満理由	選択数
時間に縛られない / 自分の時間が持てる / 時間の有効活用	147	収入が不満	40
通勤がない	55	特になし・なんとなく	15
自由・楽・便利である	54	切り替えができない	9
家事との両立	24	忙しい・時間がない	8
楽しい・面白い・好き	14	仕事量が少ない	6
自営業・職業上	12	仕事が大変・激務	4
家でできる	11	自分に合わない	4
育児のため	10	疲れる	3
他に選択肢がない	9		
介護	8		
家計・生活のため	8		
効率が上がる	7		
人間関係が楽	7		
病気・入院	5		
生活形態があっている	5		

最後に男女別に e ホームワークの満足を規定する要因の絡み合いを探るために、満足・不満足を目的変数、説明変数は地域（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄の6カテゴリー）、年代（6カテゴリー）、学歴（中卒、高卒、専門学校卒、短大・高専卒、大学理系卒、大学文系卒、大学美系卒、大学院8カテゴリー）、年収（200万円以下、200～400万円、400～600万円、600～800万円、800～1000万円、1000万円以上の6カテゴリー）としてたロジット回帰分析を行なった。移行理由カテゴリー（育児・介護理由、病気ケガ理由、その他理由の3カテゴリー）、労働時間カテゴリー（5時間以下、5時間～20時間、20時間～50時間、50時間以上の4カテゴリー）である。不満足/満足のオッズに対する効果を測定しており、マイナス（プラス）の推定値が満足に対する正（負）の効果を持つことを示している。また効果の詳細な分岐過程を調べるために、男女別のパーティション分岐を行なった。

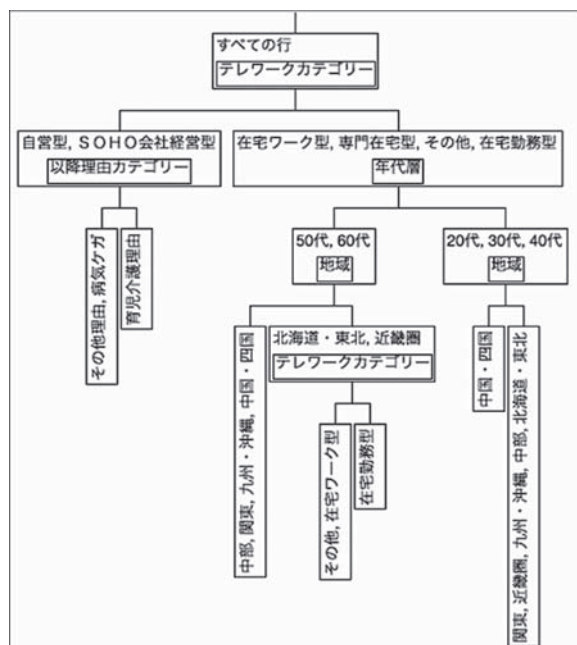
ロジット回帰分析の結果、女性では e ホームワーク形態の違いに統計的に有意な効果があることがわかった。特に表7の詳細の効果分析より、在宅勤務型でマイナスの弱い効果が見出された。つまり在宅勤務型は「ベースラインとしての専門型」に比べて不満が有意に高く、反対に自営型は有意に不満が低いことが見出された。在宅勤務型の不満が理想とされる専門型に比べ低いという点は収入面の不満とともに時間に追われて気が抜けないなどの理由からである。ただ、自己決定権のある働き方である自営型の満足感が高いことは、自律・自由を求める女性の生き方としての自営業の可能性を示唆する。

表7 満足度を説明するロジット回帰分析

女性	項	推定値	標準誤差	カイ2乗	p 値(Prob>ChiSq)
	切片	-4.687986	272.47848	0	0.9863
	地域 [関東]	0.26006952	0.3562343	0.53	0.4654
	地域 [近畿圏]	0.45339652	0.4053916	1.25	0.2634
	地域 [九州・沖縄]	-0.0659797	0.5480319	0.01	0.9042
	地域 [中国・四国]	-1.9576352	0.9479582	4.26	0.0389*
	地域 [中部]	0.35725947	0.470959	0.58	0.4481
	年代層 [20代]	-0.0347652	0.37007	0.01	0.9252
	年代層 [30代]	0.40248442	0.3511872	1.31	0.2518
	年代層 [40代]	0.48758305	0.3497116	1.94	0.1632
	年代層 [50代]	-0.3859205	0.3757176	1.06	0.3043
	学歴 [高校]	0.68121648	0.4442105	2.35	0.1251
	学歴 [専門]	-0.1932611	0.54787	0.12	0.7243
	学歴 [大学 (芸術)]	-0.0602862	0.8283083	0.01	0.942
	学歴 [大学 (文)]	0.44767948	0.3771827	1.41	0.2353
	学歴 [大学 (理)]	0.75579632	0.5635669	1.8	0.1799
	学歴 [大学院]	-0.4753177	0.7946015	0.36	0.5497
	学歴 [短大・高専]	0.365074	0.4859824	0.56	0.4525
	テレワークカテゴリー [SOHO 会社経営型]	-0.4444704	0.4970893	0.8	0.3712
	テレワークカテゴリー [その他]	0.69096587	0.498003	1.93	0.1653
	テレワークカテゴリー [在宅ワーク型]	-0.5250381	0.4236573	1.54	0.2152
	テレワークカテゴリー [在宅勤務型]	0.84326568	0.3785435	4.96	0.0259*
	テレワークカテゴリー [自営型]	-1.6410878	0.6769664	5.88	0.0153*
	年収 [1000 万円以上]	-12.294946	1362.3902	0	0.9928
	年収 [200 万円～ 400 万円未満]	2.82442161	272.47837	0	0.9917
	年収 [200 万円未満]	3.51923112	272.47843	0	0.9897
	年収 [400 万円～ 600 万円未満]	2.06943925	272.47847	0	0.9939
	年収 [600 万円～ 800 万円未満]	1.60170803	272.47999	0	0.9953
	以降理由カテゴリー [その他理由]	-0.4086824	0.2586661	2.5	0.1141
	以降理由カテゴリー [育児介護理由]	-0.0535919	0.2689174	0.04	0.842
	労働時間カテゴリー [20 時間～ 50 時間]	-0.1986821	0.3967608	0.25	0.6165
	労働時間カテゴリー [5～ 20 時間以下]	-0.0403051	0.3350853	0.01	0.9043
	労働時間カテゴリー [50 時間以上]	-0.2605292	0.6807179	0.15	0.7019
男性	項	推定値	標準誤差	カイ2乗	p 値(Prob>ChiSq)
	切片	-3.5208291	175.21993	0	0.984
	地域 [関東]	0.02045792	0.3486505	0	0.9532
	地域 [近畿圏]	-0.0638591	0.4572208	0.02	0.8889
	地域 [九州・沖縄]	0.02376401	0.6005542	0	0.9684
	地域 [中国・四国]	1.29384434	0.6512706	3.95	0.0470*
	地域 [中部]	0.47710971	0.4647668	1.05	0.3046
	年代層 [20代]	-0.0071905	0.4260038	0	0.9865
	年代層 [30代]	0.26821512	0.3775337	0.5	0.4774
	年代層 [40代]	0.14964432	0.3766614	0.16	0.6912
	年代層 [50代]	-0.0235265	0.3892546	0	0.9518
	学歴 [高校]	1.8858099	175.22001	0	0.9914
	学歴 [専門]	1.80411098	175.22006	0	0.9918
	学歴 [大学 (芸術)]	-12.587294	1226.5359	0	0.9918
	学歴 [大学 (文)]	2.02088327	175.21977	0	0.9908
	学歴 [大学 (理)]	1.50022385	175.22006	0	0.9932
	学歴 [大学院]	0.85885356	175.22222	0	0.9961
	学歴 [短大・高専]	1.92136086	175.22036	0	0.9913
	テレワークカテゴリー [SOHO 会社経営型]	0.06729399	0.468219	0.02	0.8857
	テレワークカテゴリー [その他]	0.06253277	0.5883326	0.01	0.9154
	テレワークカテゴリー [在宅ワーク型]	0.19195828	0.6653945	0.08	0.773
	テレワークカテゴリー [在宅勤務型]	0.45125116	0.450949	1	0.317
	テレワークカテゴリー [自営型]	0.15084114	0.4347986	0.12	0.7287
	年収 [1000 万円以上]	0.28376767	0.5125906	0.31	0.5799
	年収 [200 万円～ 400 万円未満]	-0.0180646	0.3930101	0	0.9633
	年収 [200 万円未満]	0.99264365	0.4685671	4.49	0.0341*
	年収 [400 万円～ 600 万円未満]	0.00342185	0.398952	0	0.9932
	年収 [600 万円～ 800 万円未満]	-0.0425119	0.5634735	0.01	0.9399
	以降理由カテゴリー [その他理由]	-0.2588867	0.266827	0.94	0.3319
	以降理由カテゴリー [育児介護理由]	0.07336366	0.3404092	0.05	0.8294
	労働時間カテゴリー [20 時間～ 50 時間]	-0.5897637	0.3391528	3.02	0.082
	労働時間カテゴリー [5～ 20 時間以下]	-0.0783714	0.3127305	0.06	0.8021
	労働時間カテゴリー [50 時間以上]	-0.3096202	0.5715449	0.29	0.588

また有意ではないが地域の違いによる効果があり、中国・四国地方は北海道に比べて有意に不満が低いことが示されている<sup>3)</sup>。男性は、どの変数の違いにも有意な効果は見出されないが、年収200万円以下は800万円～1000万円以上に比べて有意に満足度が高いという一見矛盾する効果が見出された。若年在宅ワーカーが低収入でも夢を追ったり、趣味に打ち込めていることが影響している可能性が高い。

### 女性)



### 男性)

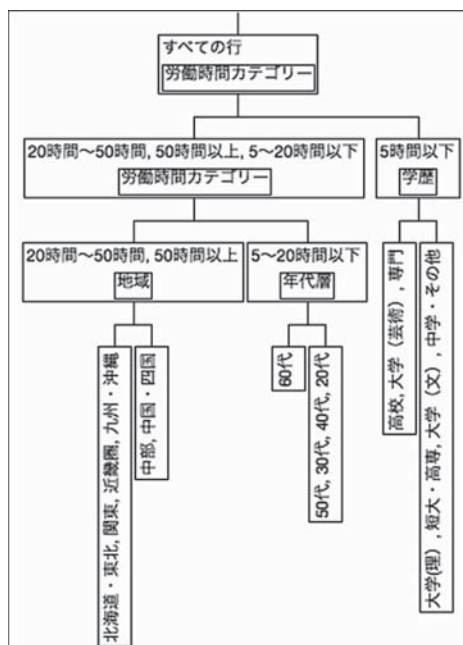


図10 満足度に対する他の効果のパーティション分析（6分岐）

パーティション分析は、目的変数に対する説明変数の効果を、説明変数のグループに分けて次々と分岐させていき、どういう内容の分け方が目的変数をよりよく説明するのかという分岐によって効果を明らかにする方法である。

女性では、まず最初に満足度の違いをもたらすのはeホームワーク・カテゴリの違いであり、具体的には、「自営型とSOHO会社経営」は「他の4つのカテゴリ・グループと区別され、前者グループの方が不満が少ない（満足度が高い）。次のレベルでは、自営型とSOHO会社経営が分岐していくが、その場合、移行理由カテゴリの違いで分かれ、「その他理由と病気ケガ理由」の方が「育児介護理由」

3) 高い満足感には、狭い労働市場しかない中四国（実質広島が多い）が先進的な人事制度を導入しやすい土地柄であることも影響しているかもしれない。発祥の地で実質本社機能のある食品メーカー、カルビーは先進的な在宅勤務制度の導入企業として有名である。また広島電鉄はワシシュエアにより非正規社員の正規化を推進したことで有名である。

より不満が少ない。第2レベルで分岐した、「自営、SOHO 会社経営」と「それ以外のグループ」は、今度は年代で分岐を迎え、50、60代とそれ以外の年代が分かれる。このうち50、60代の方が不満が少ない。子育ても終わっている（あるいはパラサイトしている子供がいるかもしれない）50、60代女性にとって就職年齢差別の激しい日本では、自営型とSOHO 会社経営型という以外の選択肢は少ないことも大いに影響していると思われる。

男性の方では、まず労働時間の多寡で分岐が始まり、5時間以下とそれ以外の時間で分かれる。このとき**5時間以下の在宅労働時間の方が他の多い労働時間よりもが不満が多い**。これは収入の少なさに起因するものと思われ、次の分岐を見ると学歴の違いであることがわかる。このように男女では満足度の違いにおいて大きな差があり、これらはロジット回帰分析では明らかにならない発見であった。

最後にふれておきたいのは、我々の調査では、在宅者をサンプリングする過程の中で、1万人超の非在宅労働者に在宅希望を問うており、その中で女性は男性に比べて在宅労働取得意欲が高いことが分かった（表8）。このことは**女性の方が男性に比べて在宅を希望しており、結婚、家事、育児、介護などキャリアの転機となる人生イベントの影響を受けやすい女性にとっての在宅労働、e ホームワークのメリット、重要性を示している**。その反対に、男性は在宅労働制度を使うことで不利になると考える労働者も多く存在すると思われ、そのメリットをそれほど感じておらず、「在宅に関して興味がない、わからない」という回答が多く、男性の間での在宅勤務制度普及の困難さを物語っている。

表8 男女別非在宅者の在宅労働希望

	女	男
今の職場に制度があるので、活用してみたい	132	81
今の職場に制度がないが、あれば是非やってみたい	4536	1729
今の職場に制度はあるが、やりたくない	88	71
今の職場に制度はあるが、自分は条件に当てはまらない	332	248
在宅勤務そのものに興味がない、よくわからない	3924	2389
総計	9012	4518

#### 第4節 女性のキャリア人生の年代ごとのe ホームワーク構成はどうなっているのか

第3節で明らかになったように、結婚、家事、育児、介護などキャリアの転機となる人生イベントの影響を受けやすい女性にとっての在宅労働、e ホームワークはそのメリットが高い労働形態であり、100年とも言われる長い人生において、女性はどのようにe ホームワークを利用しているのか

を明らかにしたい。これは、最初に提出した「マルチキャリア・モデル」によって女性のライフキャリアを本格的に論じる最終章における準備作業である。そのために既存データの特異な計算によって、年代ごとに、女性eホームワーク・カテゴリーがどのように分布しているのかを明らかにし、女性のキャリア人生の年代ごとの変化の軌跡を描き出すという作業を行っておこう。

各eホームワークカテゴリー内での年齢分布に合わせて、各年代内におけるeホームワークの分布確率を推定するという計算は、クロス表分析でよく知られる方法によるものである。これは「プロポーション・フィッティング」と呼ばれ、次のような手順で計算できる。

*Step 1:* eホームワーク・カテゴリーと年代のクロス表を使い、行プロフィール（各eホームワークカテゴリー内での年代分布を正規化したもの）を各行に対して計算する；

*Step 2:* Step 1で計算された行列の列プロフィール（各年代内におけるeホームワークカテゴリーの分布）を各列について計算する；

*Step 3:* Step 2で計算された行列に対して Step 1, 2と同じ計算を第2回目の反復として計算する

*Step 4:* 次々と反復し、収束するまで計算する。収束しない場合、10000回ほどで打ち切る。

これによってたとえ実際は少ない標本数を持つカテゴリーであっても、その分布に基づいて年代ごとのeホームワーク分布状況を計算し、様々なカテゴリーに分かれる特定の年代の分布状況を期待分布として推測することができる。図11は年齢層を5年刻みで計算した場合の各年代の期待eホームワーク分布である。在宅勤務は50歳前半を除いて徐々に減っていき、自営型が徐々に増加していくことがわかる。またSOHO型と在宅ワーク型は「伸び縮み」し「振動している」ことがわかる。つまり、増減を繰り返しているのである。



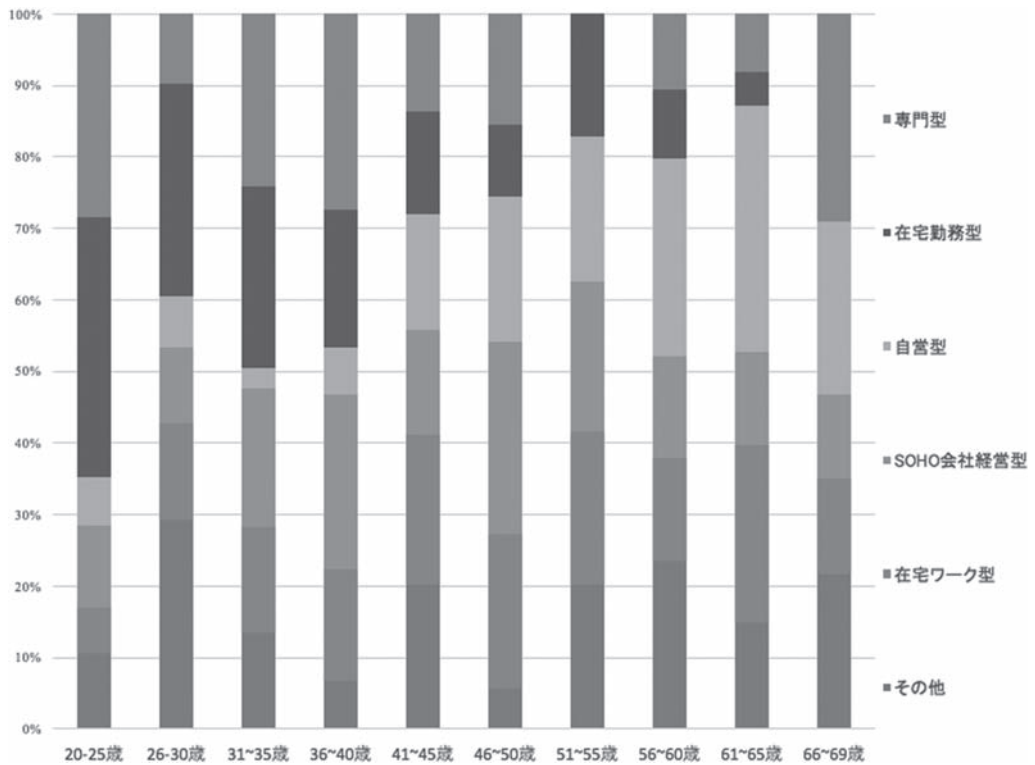


図 11 20 ～ 60 代までの女性の期待 e ホームワーク分布

上の図は年代の刻みが細かい分，細かい変化がわかるものの，大きなトレンドがわかりにくくなるので，以下では 10 年刻みにした図 12 で結果を要約することにする。

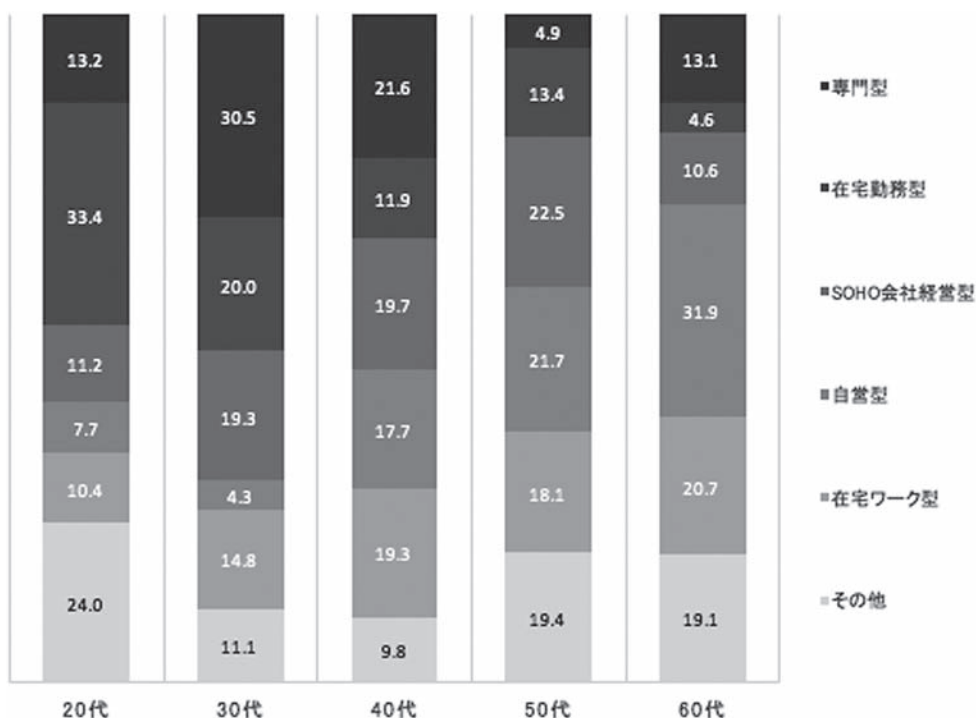


図12 年代ごとの期待eホームワーク分布

- 1) 20代では在宅型が1/3を占め、その他に分類される層も多い。結婚・育児によるものと思われる。
- 2) 30代は専門型（31%）と在宅勤務（20%）と2つで半分を占める。在宅ワークも増え始める（15%）。20代では少なかったSOHO会社経営型が19%と割合を伸ばしてくる。しかし自営型はまだ5%にも満たない。つまり正社員退職後の在宅ワークも増えはじめ、M字曲線の底時期にあたり、専門型が相対的に増えてくるのである。
- 3) 40代では自営型が急速に増加する。自営型とSOHO会社経営型を合わせると42%を超える。また在宅ワーク型もSOHO会社経営型に迫り、20%近くを占めるようになる。在宅勤務は12%までに落ち込む。正社員というキャリアは一部を除いて終わり、主婦としての在宅ワークか、自営的なキャリアへと転換を余儀なくされる。
- 4) 50代では専門型が急減し、管理職層が介護期に突入し、自営型とSOHO会社経営型を合わせると44%を超えるまでに自営化が進む。中でも自営型もSOHO会社経営型と変わらない割合まで増える。またその他に分類されるグループも増え、専門型を除いて様々なカテゴリーにほぼ2割で分散する。
- 5) 60代になると在宅勤務型は5%を割るまでになり、SOHO会社経営型も11%に半減する。他方で自営型が32%となり在宅ワーク型の21%を加えて73%、およそ3/4が自営的なeホームワークとなる。

## 第5節 e ホームワークと女性のキャリアダイナミクスにおける役割：まとめに代えて

前節の分析から、e ホームワークは女性のライフキャリアにおける様々なイベント時期の「繫留地」として自営、SOHO に相当する「インディペンデント・プロデューサー」、在宅ワークといった「ポートフォリオ・ワーカー」を成長させ、次第に「職場」から「自宅」への「磁場」を強めていくような「労働（事業）空間」となっていることがわかった。それは「専門職」「専業主婦」「パート・アルバイト」「自営業」「企業管理職」「フリーランス」などの職業キャリアと女性を繋げ、あるいはそのキャリアの実質的な「実現の場」となっている。

しかし「描かれた軌跡」は、違う時代に過ごしてきた女性の過去のライフキャリアを、あたかも同時代の女性が辿るであろうキャリアパスと同じものとするという非現実的な仮定に基づいている。そこで現実性を与えるために、時代のトレンドと将来起こるであろう社会変化の予想（と期待）を加えて女性のライフキャリアを描き直してみよう。

よく知られているように日本女性の間では、非正規悪循環による婚姻難を伴った「貧困女子化」が進んでいる（宮本・小杉，2015）。専業主婦モデルは完全に崩壊し、女性も自らキャリアを形成しない限り底なしの貧困地獄に滑り落ちやすいなっている。（この状況は男性も同じだと言えるかもしれない。）

一方で高学歴女子の正規労働継続や専門職化+好条件婚により「女性格差」も同時進行している（橘木，2008）。また経済自体の脱男性化、経済状況の悪化で女性の職場自体は増え、晩婚化、非婚化と相まって女性は長期的な職業キャリアを継続することが求められている。

富裕男性との結婚による「セレブ婚女性」を除いて、女性の生き方としてヒエラルキーのトップ位置する医師や弁護士、会計士、税理士、看護師などの専門職は自由度の高い柔軟な職業生活によってさほど e ホームワークを必要とない。しかしそのような彼女たちは、それなりに恵まれた収入と蓄積した専門知識をプロボノ的に生かし NPO で働く高学歴女性「N 女」（中村，2016）としてキャリアチェンジすることによって自分のキャリアアップもできる。彼女たちは自らを社会貢献に捧げることと社会的評判を獲得し、自己ブランドも高まるのである。そこには専門的な知識の陳腐化速度が加速度的に速くなり、AI で置き換えられる部分も多くなっているという背景がある。上で描き出した「シミュレーション的なキャリア」の中でも 50 代前半で専門職の e ホームワークはなくなり、再び専門職は 60 代後半で e ホームワークが増えている。この時期はそのキャリアチェンジへのチャンスである。今後はキャリアチェンジのタイミングはもっと早まるだろう。

他方、もともと企業ヒエラルキーの壁から最終的には排除されてきた働く一般女性にとって、組織にとどまり続けるメリットは同一賃金・同一労働が完全に実現されても大きくない。体力的にも女性にはキャリアの徹底的継続は難しいからである。とは言っても在宅勤務を経たエリート女性の一部は、国家的な企業目標もあって、形だけでも役員（社外取締役や監査役）へ登用され続けるであろう。

何といっても在宅勤務期間は日常生活の見つめ直しとなる絶好の機会である。特に正社員にとって

結婚、育児、病気ケガなどの様々な機会を利用して一時的に避難、充電しつつも「自宅を職場化」「日常生活をビジネス化」するチャンスである。インテリア・コーディネーターやアクセサリー、縫い物、食関係を中心とした「ポートフォリオ・ワーカー」としてクラウドソーシングを利用して「メルカリ」などのオークションサイト、アプリで副業的な在宅ワークが身近になっている。そこからの起業はソーシャル・キャピタルに恵まれ、教育レベルも高い彼女たちにとってさほど難しいことではない。また在宅勤務は確かに育児に追われはするが、軽い病気やケガなどであれば学び直しのチャンスでもある。継続雇用という選択肢を取るにしても「エクスプローラー」として様々な可能性を探索する期間として利用できる。夫の海外赴任に伴う海外経験もその機会として活用できるであろう。現在はネット上にMOOCsが溢れており、努力次第では専門的知識を学ぶことができる。夫や親の収入や蓄え、健康状態、育児協力は欠かせないが、専門職への「上昇の道」も決して閉ざされてはいない。

非正規女性、派遣社員の場合は、学び直しとともに、開業資金とビジネスシーズを獲得できれば規模は小さくても起業し、小商いや、SOHOを営むことも可能である。クラウドソーシングの普及はこれを支援してくれる可能性もある（比嘉・井川，2014）。その際にウェブによる在宅ワークを利用することは極めて現実的である。

さらに正社員経験のない専業主婦からの巻き返しの展開も不可能ではない。都会の受験戦争では苦戦を強いられるこの層は、夫や子供とともに地方に移住するという選択肢が賢明である。政府、自治体も移住支援を打ち出しており、このようなファミリー層の地方移住は大きなチャンスとなる。その際カフェなどの開業とともに副業としての在宅ワークも必要になってこよう。また、ネット環境を全面的に利用し、それ自体を自営的、SOHO的型eホームワークとして展開することも可能であろう。また自営という働き方もSOHOとともに息の長い働き方であり、eホームワークとして展開することでさらに持続可能な働き方となる可能性がある。

実はeホームワークへの最大の追い風となっているのは、**官庁の地方移転とそれに伴う地域の活性化ブームである**。消費者庁の一部は徳島・神山町に移転することがすでに決まっている。もともとネット環境の整備された神山町はIT企業も進出しており、アーティストも多く移住、滞在していることで注目されている（NPO グリーンバレー / 信時正人，2016）。また京都では文化庁の全面移転が決定し、地方文化創成本部も東山に完成した。文化首都を目指す京都は地方に文化を創成させることで地域の活性化を進める政策の中心となりつつあり、アーティストやクリエイターも移住を始めている。このような官庁の地方（＝非首都圏）移転が大きなトレンドになれば、様々な地域において本物の「テレワーク＝東京の本庁、本社と地方の出先を結んだ遠隔地通信ワーク」と、ここで提案した「eホームワーク」の需要が拡大する。地方への移住によって、今は狭い東京のアパートやマンションで留まっている住環境は改善され、余裕ある子育ても可能になるであろう。地方の活性化、地方文化創成は、女性のキャリア形成にとっても可能性を広げることにつながるのである。

また老後に大都市圏を離れてキャリアを積んだ元専門職や元管理職女性が地方に移住することは地方にとっても重要である。彼らの（やや古くなった）経験は地方でこそ社会的貢献として活かされ

るからである。それは同時に今後大きな市場となるであろう「老人文化」を形成する上でもプラスに働く。青春時代に学生運動、バブルとその崩壊などの社会の動乱期を経験し、フォークソング、ニューミュージック、ロックを聴き現代アートを鑑賞して育った都会的センスのある「新老人」は、消費意欲も旺盛である。アートフェスティバル、音楽祭などが自然豊かな地方で次々に開催されれば、文化的経験も少ない地方の若者に「大人の都会文化」を継承し、「文化的価値が付加されたクールな地方」として誇りと文化的アイデンティティーをもたらすであろう。日本各地で開催されるようになったアート・プロジェクトはすでにその役割を果たしつつある（熊倉，2014）。

図 13 で描いているように様々な戦術、戦略を駆使して、この「女性の貧困化」という下流化の潮流に抵抗することができる。しかし労働者に優しい政権の復活と強化、それに伴う政府の積極的な労働政策、部分的ベーシックインカム制度の導入などの社会的改革の進展が、この流れを反転させるのに欠かすことできない政治的課題となる<sup>4)</sup>。社会的公正を求める「N 女」という生き方もそれを加速し、学歴の高いこれらの人々の「社会を変えたい」という志のある参戦は、最前線で必死に戦っている女性労働軍の心強い援軍、援護射撃となろう。

結論として、e ホームワークは単に企業の遠隔管理＝テレワーク戦略として利用される「派遣戦場」ではなく、育児や介護と悪戦苦闘する女性たちの「自陣地」であり、「防空壕」でもある。そしてそれは、そこから次の戦場、次のステップへ飛躍するための「スプリングボード」の機能、役割を果たしうる。われわれは、そのようなステップアップへの跳躍台となるような制度としてこれを強化していかなければならない。

4) ベーシック・インカムはすでに欧州では本格的な議論が始まっており、フィンランドなどでは一部導入実験も始まっている。いずれは北欧やオランダなどの先進国で採用される日が来るであろう。

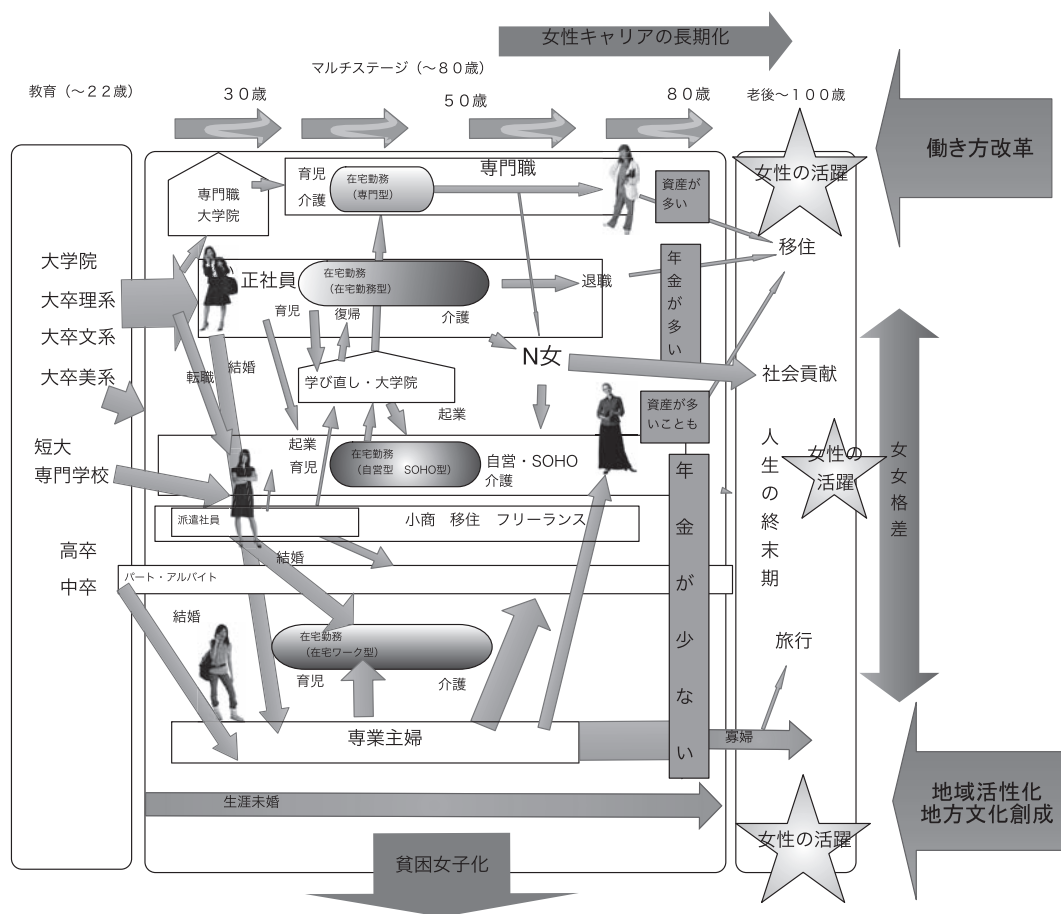


図13 女性のキャリアダイナミズムとeホームワークの「スプリングボード・モデル」

## 謝辞

この論文の作成において助手でゼミ生の横田芽衣さんには卓越したエクセルのスキルで助けていただいた。ここに感謝したい。この研究の一部は筆者に与えられた科学研究費基盤研究(B)(一般)「企業ソーシャル・キャピタルに注目した企業統治研究の新展開」(代表:金光 淳, 課題番号15H03387)の支援を受けている。

## 参考文献

Gratton, Lynda (2012) *The Shift: The future of work is already here*, Harpercollins Reference.

(グラットン, リンダ『ワーク・シフト ― 孤独と貧困から自由になる働き方の未来図〈2025〉』池村千秋訳, 東洋経済新報社.)



- Gratton, Lynda and Andrew Scot (2016) *The 100-Year Life Living and Working in an Age of Longevity* (グラットン, リンダ, スコット・アンドリュー 『ライフ・シフト：100 年時代の人生戦略』 池村千秋訳, 東洋経済新報社.)
- 比嘉邦彦・井川甲作 (2014) 『クラウドソーシングの衝撃：雇用流動化時代の働き方・雇い方革命』 インプレスジャパン.
- 小杉真理子・宮本みちこ (2015) 『下層化する女たち』 勁草書房.
- 熊倉純子編 (2014) 『アートプロジェクト 芸術と共創する社会』 水曜社.
- 中村安希 (2016) 『N 女の研究』 フィルムアート.
- 日本テレワーク学会 (2016) 『テレワークで働き方が変わる！ テレワーク白書 2016』 インプレス R&D.
- Pink, Daniel (2001) *The Free Agent Nation*, Grand Central Publishing (『フリーエージェント社会の到来 新装版 組織に雇われない新しい働き方 新装版』 池村千秋訳, ダイヤモンド社)
- 佐藤彰男 (2006) 『テレワークの社会学的研究』 御茶の水書房.
- 佐藤彰男 (2008) 『テレワーク「未来型労働」の現実』 岩波書店.
- 橘木俊詔 (2008) 『男女格差』 東洋経済新報社.

## The Current State of Teleworking and Beyond: “E-Homeworking” in the Age of 100-Year Life.

Jun KANAMITSU

### ABSTRACT

Teleworking has been being recommended by Abe Administration as flexible working styles, especially, for working women in a series of measures taken for the so-called “Work Style Reform,” *harararikata kaikaku*.

I explored the possibility of such flexible working styles based on a nation-wide web survey. I proposed the concept of “e-homework” rather than teleworking in favor of work autonomy at home. Social configuration maps of e-homeworkers, by way of multiple correspondence analyses, show that professional e-homeworkers are positioned far away from other types of e-homeworkers for women, so are e-lancers for men. The majority of male e-homeworkers are fully employed including managers, followed by self-employed e-homeworkers. A life time trajectory of female e-homeworkers was detected by simple simulations of cross classifications of age cohorts by e-homework categories.

A multi-careers spring board model of e-homework” à la Lynda Gratton (2016) was proposed for women to project the probable future of e-homework based on possible social and technological changes that would take place in the near future and has been occurring at present time. E-home work plays a spring board for women in order to jump out of the current working situations: E-homeworking provides time and space for explorations, contemplations, and getting ready for independent producing at every stag of multi-career transitions.