

第125回労働政策フォーラム(2023年2月15日-20日)

子育て女性の職業キャリア —少子化とライフステージの視点から—

周 燕飛

日本女子大学人間社会学部 教授

主な内容

- 1 キャリア形成の重要性—コロナ禍が鳴らした警鐘—
- 2 ライフステージの視点から見た
非正規雇用へ振り分けられる「プロセス」
- 3 少子化問題を含めて考える女性のキャリア形成
- 4 課題と展望—「サステナブルな女性活躍」をめざして—

1. キャリア形成の重要性 —コロナ禍が鳴らした警鐘—

■ 男女格差—「**She-cession(女性不況)現象**」

景気の谷を前後に挟んだ2020年3月～11月は、男女ともに多くの雇用被害を受けたが、男性よりも女性の方が深刻。

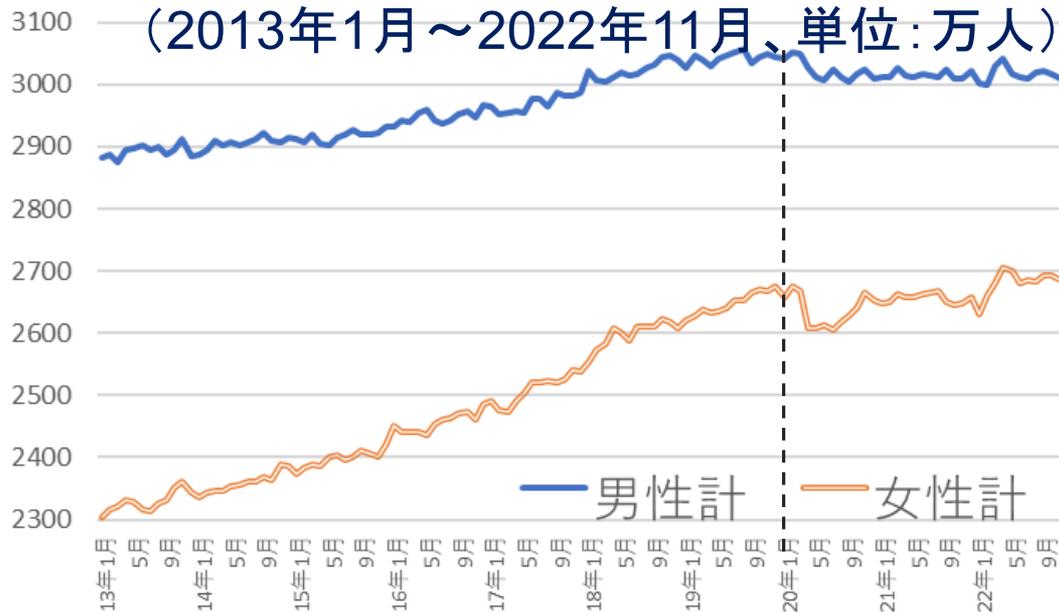
■ 女々格差—正規女性の被害が限定的。**被害が非正規女性に集中**

非正規女性:3人に1人は「解雇・雇止め」「労働時間半減30日以上」など、雇用状況の大きな変化を経験。平均月収が通常月に比べて最大14%も減少し、休業者比率はピーク時に7.5%に達した。家計の逼迫と消費意欲の減退、メンタルヘルスの悪化、非正規単身女性の貧困率の上昇等の問題も(周2021,2022a, 2022c)。

統計的推定の結果、業種や子どもの有無、雇用形態等が雇用被害の遭う確率に影響していることが分かった。そのうち、**雇用形態の影響が特に大きい**ことも明らかになった(周2022c)。

図1a 男女雇用者数

(2013年1月～2022年11月、単位:万人)



・コロナ禍が3年経った現在も、非正規女性の雇用者数がコロナ禍前の水準に戻れてない。

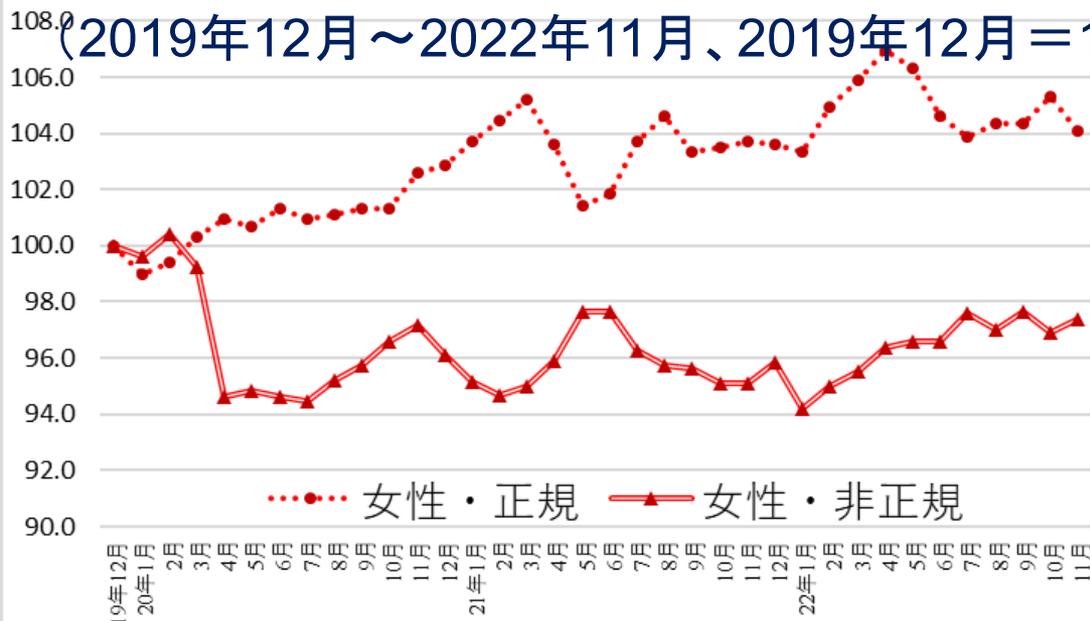
・人手不足にも関わらず、労働市場への戻り方が鈍い。



・コロナ禍で改めて確認されたキャリア形成の大切さ

図1b 雇用形態別女性雇用者数

(2019年12月～2022年11月、2019年12月=100)



出典:「労働力調査」(季節調整値)より作成。

2. ライフステージの視点から見た 非正規雇用へ振り分けられる「プロセス」

女性のキャリア人生に3つの分岐点

- 第1の分岐点:最終学校を卒業する時点
—初職が正規雇用か—
- 第2の分岐点:第1子出産前後
—非正規雇用・無業へ「自己選別」を行ったのか—
- 第3の分岐点:子育てが一段落した時点
—キャッチアップできたのか—

2.1 第1の分岐点 —最終学校を卒業する時点—

■ 初職が正規かどうかで大きく分かれるキャリアパス(周2022b)

- ・卒業後10年目の無職率: 33.3%(初職正規) vs. 52.9%(その他)
- ・卒業後10年目の有業者の正規比率: 62.7%(初職正規) vs. 19.9%(その他)

■ 学歴のほか、就職時期といった「運」の要素も重要(図2)

- ・バブル崩壊後に就職した世代は、初職正規に就きにくい

■ 正規雇用を高卒女性の排除が広がった(図2)

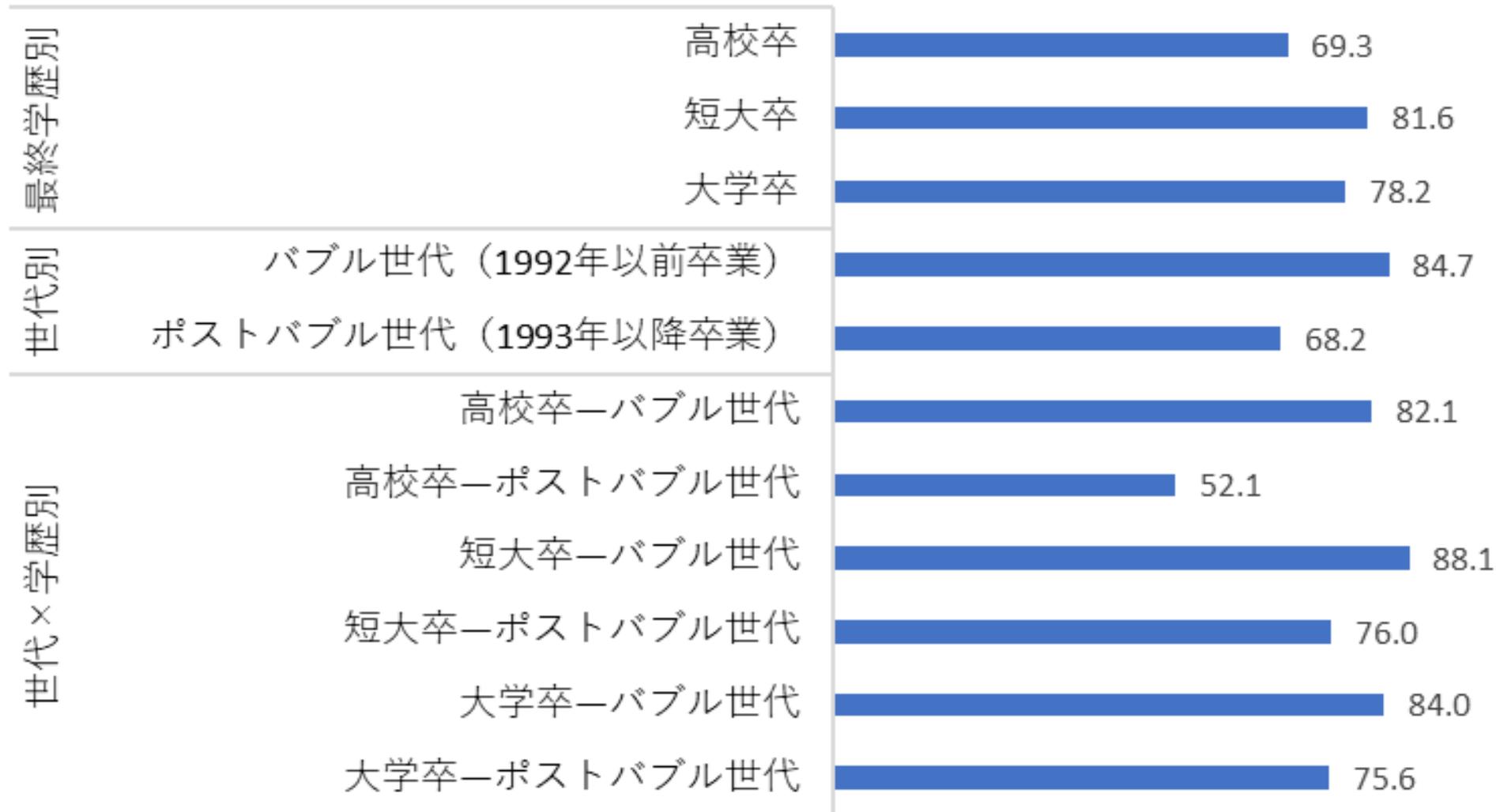
- ・バブル崩壊後に社会に出た高卒女性の2人に1人は、初職が非正規

【考えられる原因】

- ・人件費節減のために一般職正社員の採用枠を削減した企業が増加
- ・大企業と中小零細企業間の生産性格差が拡大

⇒ 一般職採用や中小企業の採用に依存する高卒女性には、とりわけ大きな影響

図2 初職が正規雇用の比率(%)



出典：JILPT「子育て世帯全国調査(2011, 2012, 2014, 2016, 2018)」の母親標本より集計。

注：学歴については、高校卒には中学校卒、短大卒には高専・各種学校卒、大学卒には大学院卒を含む。

2.2 第2の分岐点 —第1子出産前後—

■ 正規雇用率の「L字カーブ」(図3)

女性の正規雇用率が結婚・出産前(20代後半あたり)のピーク後、出産期以降に低下するという現象が昔から存在。

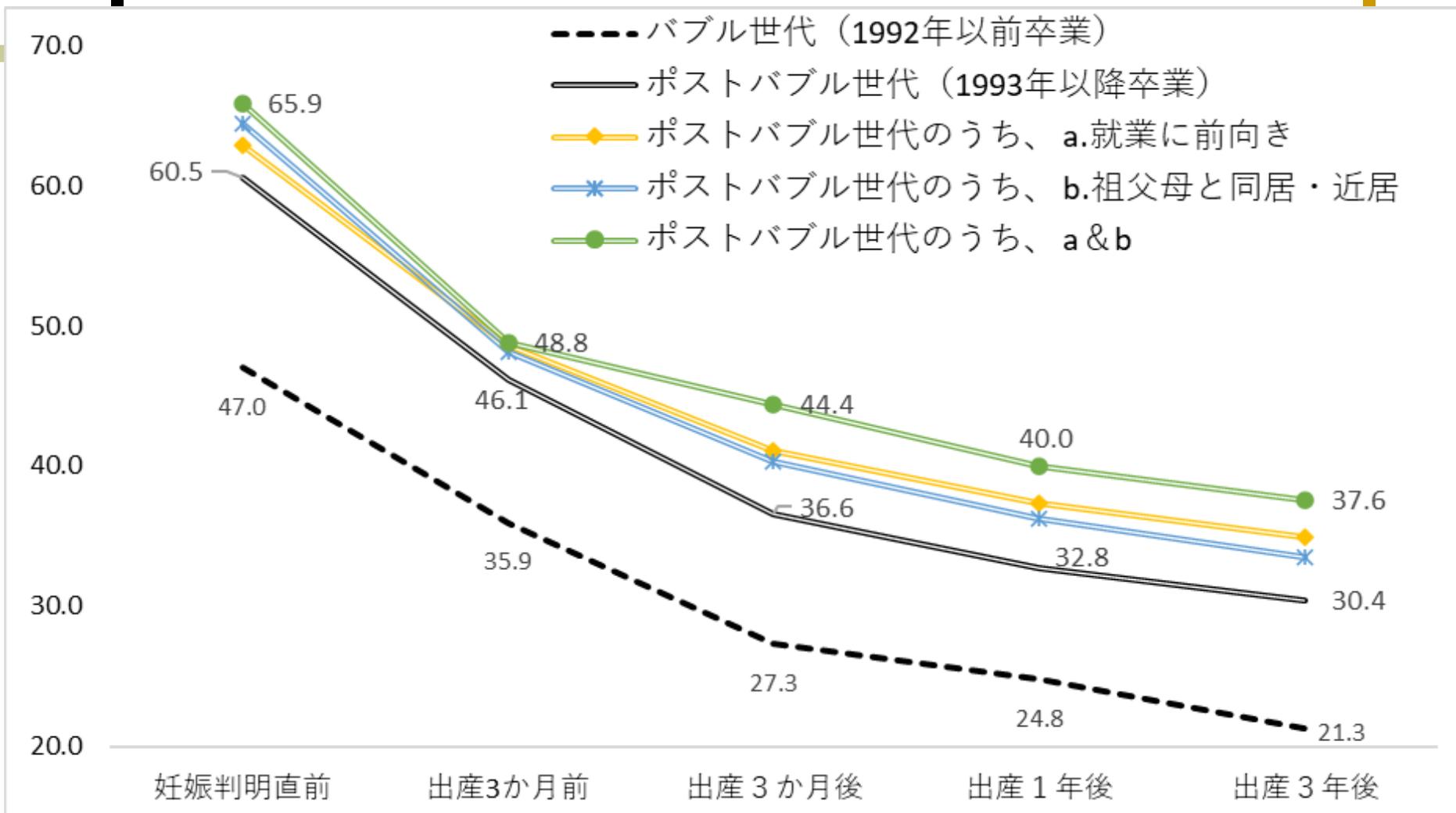
■ バブル世代よりも**ポストバブル世代の「L字カーブ」は上に位置する**
正規雇用をやめる時期が遅く、出産3年後の正規雇用率の落込み幅も小さい

■ 無業や非正規雇用への「自己選別」が今も一般的

仕事と家事・育児の二重負担を解消するために、正規雇用の仕事を辞し、非正規雇用や無業への「自己選別」を行う女性が今も多い。

■ **就業に前向き**の意識や**祖父母の支援**は、一定程度「自己選別」を減らしている。

図3 初職正規女性における 第1子出産前後の正規雇用比率(%)



出典：図2と同じ。集計対象者は第1子が3歳以上、初職が正規だった女性である。

注：「就業に前向き」とは、「母親の就業は、未就学の子どもに良くない影響を与える」という考え方について、「やや反対」9または「反対」と答えた場合である。「近居」とは、同じ敷地内または徒歩圏内の別居を指している。

2.3 第3の分岐点

—子育てが一段落した時点—

- 子育てが一段落しても、**正規雇用に戻れている者は1割程度**（図3）
- 正規での**再就職先に小企業**の割合が高い

30人未満企業に勤務の割合は、再就職では40%に上り、初職の約2倍。

大企業に勤務の割合は、再就職では23%と、初職に比べて15ポイント低い。

表1 正社員以外の女性が末子が6歳以上になった時点での就業形態(%)

	バブル世代	ポストバブル世代	ポストバブル世代のうち、		a&b
			a.就業に前向き	b.祖父母と同居・近居	
正規雇用	10.6	12.8	11.4	10.6	17.4
正規以外の就業	65.8	65.3	65.6	65.8	68.0
【内訳】パート・アルバイト	47.8	51.1	48.9	47.8	47.0
派遣社員、契約社員など	18.0	14.2	16.7	18.0	21.0
無業	23.6	21.9	23.0	23.6	14.6
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出典：JILPT「子育て世帯全国調査(2014, 2016, 2018)」より集計。対象者は初職が正規雇用であったが、第1子出産3年後に非正規または無業になり、末子が現在6歳以上である女性に限定。

3 少子化問題を含めて 考える女性のキャリア形成

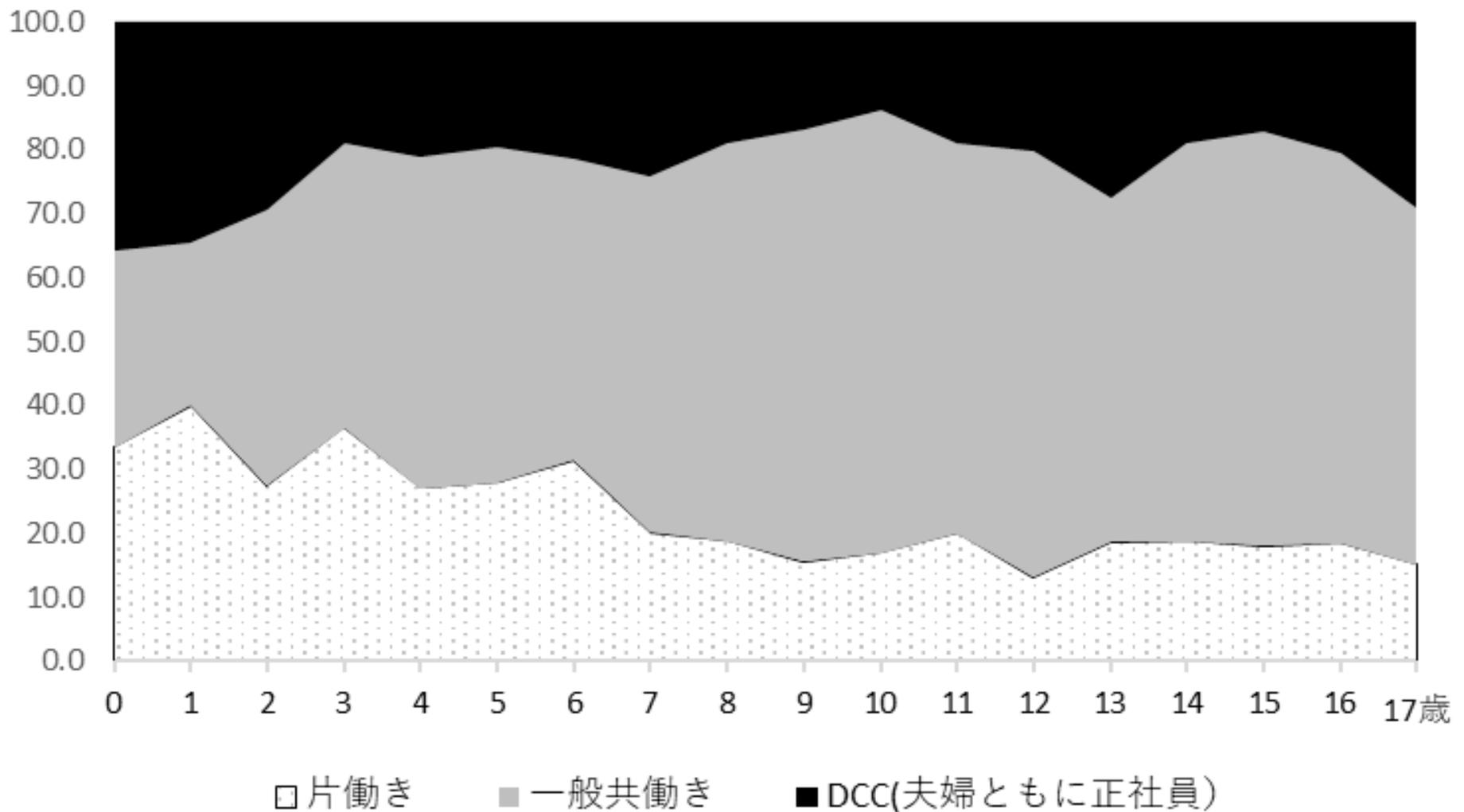
- 敗者復活の機会が少ない日本の雇用社会の現実
 - ・見えざる線で引かれる「正規」と「非正規」
 - ・「正規雇用」のルールから外れないことが、女性のキャリア形成の鍵
- 女性の社会進出が少子化に拍車の懸念も
 - ・2022年の出生数は、80万人を割り込む見通し（「出産ストライキ」現象）
 - ・女性の社会進出とキャリア優先が要因との指摘がある

■ 理想と現実のギャップ

理想：「仕事も家庭も」両立する理想を実現し、夫婦ともに充実したキャリアライフを歩むデュアルキャリア夫婦（Dual-Career Couple：DCC）モデル

現実：子育て世帯のうち、DCC家庭が全体の4分1程度（図4）

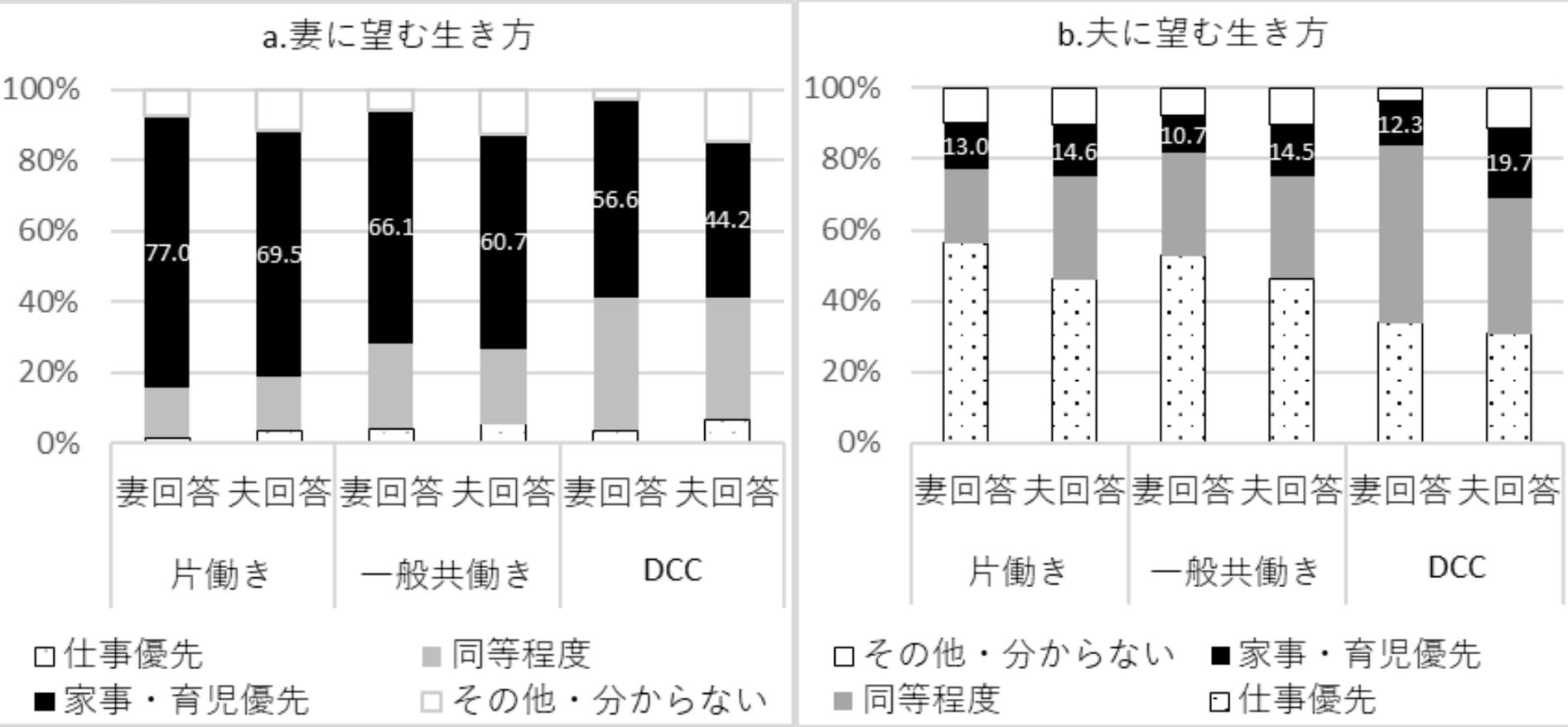
図4 末子の年齢各歳別、カップルの家庭類型(%)



出典：周(2023)。JILPT「職業と生活に関する調査2019」より集計。集計対象は18歳未満の子どものいる25-64歳の有配偶者(n=1,947)である。

注：「一般共働き」とは、DDC以外の共働き家庭のことである。

図5 家庭類型別、妻や夫に望む生き方(%)



出典：図4と同じ。

- ・DCC家庭でも男女問わず、**妻よりも夫のキャリア優先を希望**
- ・家事・育児の男女平等はDCC家庭でも実現が難しい
- ・男女半々で「**平等**」よりも「**公平**」な分担を求めるカップルが多い
- ・「妻よりも夫のキャリア優先」も、夫婦間の公平な分担形式の一つ

4 課題と展望

—サステナブルな女性活躍をめざして—

■ 課題：女性活躍も少子化克服も必要

経済成長を取り戻すためには、眠れる女性人材の活用が不可欠。他方、女性活躍の行先が少子化の加速であれば、経済成長はやはり望めない。

■ 展望：「女性活躍」&「ストップ・ザ・出産ストライキ」

① キャリアも出産も追い求める女性のオーバーロード問題の解消。

- ・家事・育児の負担軽減に、男性に対等な家事分担を求めることは唯一の解決策ではない。「効率化」と「アウトソーシング」で負担の総量を減らす方法も
- ・仕事の負担軽減に関しても、労働量の削減が唯一の処方箋ではない。仕事のスタイルを変え、仕事と家庭を両立しやすくさせるような対応策も

② すべての女性が安心して子育てできる環境の確保。

職場での活躍を望まない、望めない女性にも配慮を。

参考文献

- 周燕飛(2021)「コロナショックと女性の雇用危機」JILPTディスカッションペーパー No.21-09
- 周燕飛(2022a)「女性雇用の「危機」と「転機」—コロナ禍で見えてきたこと—」『全国労保連』2022年5月号
- 周燕飛(2022b)「職業キャリアの分岐点はどこか」『全国労保連』2022年7月号
- 周燕飛(2022c)「コロナ禍とシーセッション:2020-2022」『社会保障研究』Vol.7, no.3, 210-223
- 周燕飛(2023)「デュアルキャリア夫婦(DCC)と女性労働の未来」『全国労保連』2023年3月号,近刊