

# 女性活躍への新たな道筋

—就業中断女性の自己啓発に注目して—

労働政策研究・研修機構  
研究員 田上皓大

- 専門分野: 社会学(産業社会学、社会階層論)
- 研究テーマ
  - 働き方の男女不平等、女性労働政策
  - 男女間賃金格差、女性と健康、中高年女性の就業キャリア
- 直近の研究業績
  - 『母子世帯の階層的分断の実相と趨勢—経済的自立と子どものウェルビーイングの課題』労働政策研究報告書(2025年)
  - 「就業中断女性の女性活躍への道筋—中高年期の女性の自律的・主体的な能力開発意欲に注目して」(日本労働研究雑誌 No.760。2023年)
- 研究に関する活動
  - 厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」委員 2024年
  - 第7期東京都男女平等参画審議会 委員 2025年～

## 前提:女性の働き方の課題の一般的理解

- 女性の半数はかつて30代に無業(専業主婦)化していたが、そうした傾向は今日概ね解消されている
- しかし、**今日も正規雇用として働き続ける女性は少ない**
  - 出産・育児などを理由に非正規雇用として働く女性が多い
- そうした要因から**女性の勤続年数は平均的に短くなりがちで、管理職に就く女性の割合も少ない**
  - **女性は、企業における中核的な人材としてのキャリア形成を行うことに障壁がある**
- このような男女の働き方の違いは**賃金格差**にも現れている
- 以上の背景から、女性活躍の推進がより一層求められている

# 「女性活躍」の盲点と 取り残されている「女性」たち

# 「女性活躍」の盲点

- 「活躍」＝「管理職」??
  - 女性管理職比率という数値目標の達成が過剰に強調されている
  - 「202030目標」:2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とする政府目標が2014年に閣議決定
- 確かに管理職になることは一つの「活躍」だが、他の「活躍」のあり方は考えられないのか?
  - 女性管理職比率は、ときに的はずれな指標になる
  - すべての人が「管理職」を目指すべきなのか？

# 女性管理職比率は50%であればよいのか？

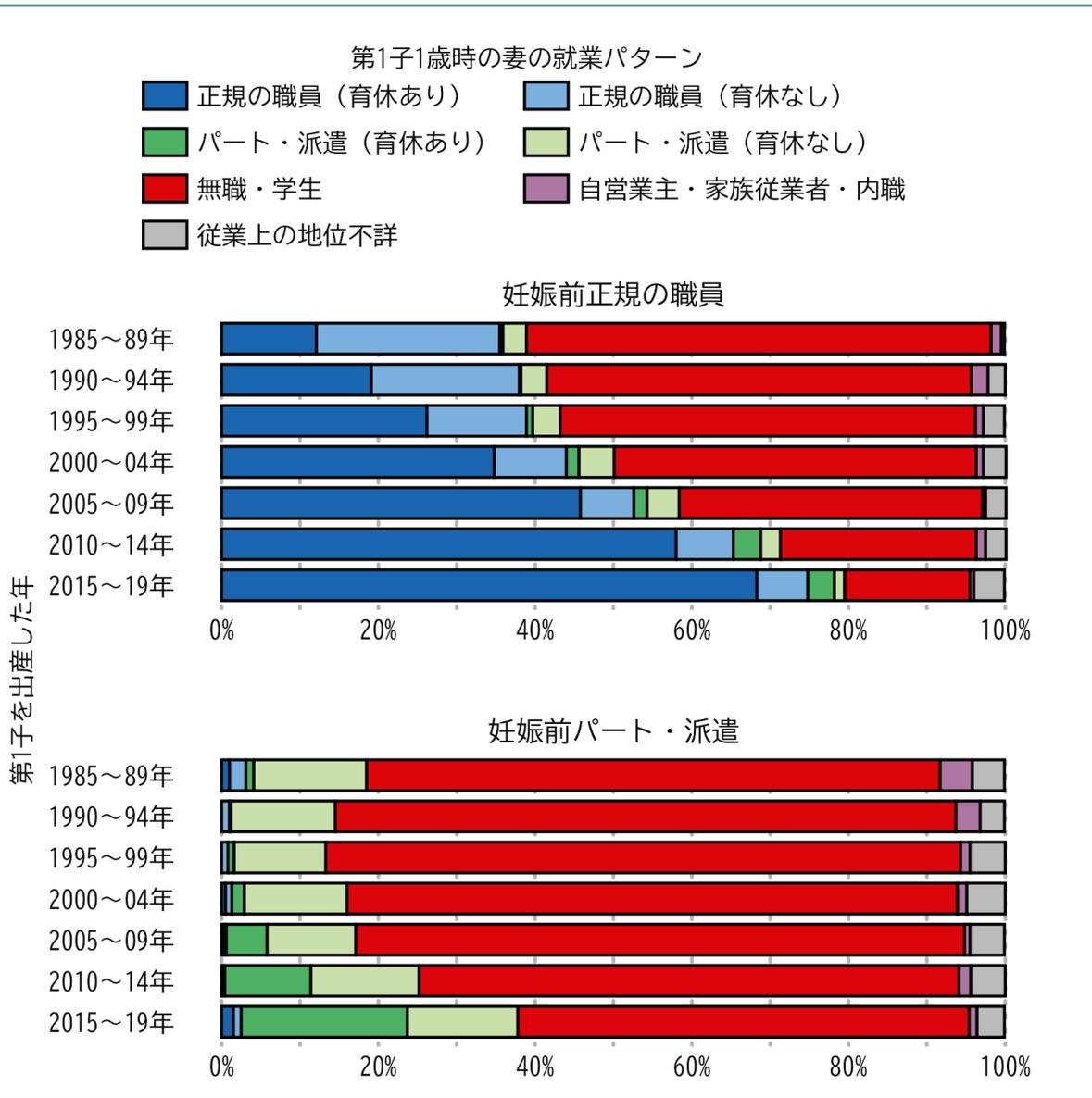
- 管理職昇進を「活躍」とみなすのであれば、女性にも男性と同程度の昇進の機会が確保されている必要がある
- 女性管理職比率が4割を超えている「医療,福祉」においても、男性のほうが管理職に登用されやすい(2.7倍)

	一般労働者			課長以上			登用割合		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	男女比
教育,学習支援業	318	226	41.5%	26	8	24.5%	8.1%	3.7%	2.2
医療,福祉	1005	2129	67.9%	95	75	44.3%	9.4%	3.5%	2.7
情報通信業	760	318	29.5%	137	19	12.4%	18.0%	6.1%	2.9
運輸業,郵便業	1288	269	17.2%	84	5	6.0%	6.5%	2.0%	3.3
学術研究,専門・技術サービス業	567	185	24.6%	107	10	8.5%	18.8%	5.3%	3.5
不動産業,物品賃貸業	229	126	35.5%	38	5	10.8%	16.6%	3.6%	4.6
生活関連サービス業,娯楽業	206	173	45.6%	25	4	14.4%	12.0%	2.4%	5.0
建設業	607	125	17.1%	124	5	3.7%	20.3%	3.8%	5.3
宿泊業,飲食サービス業	276	243	46.8%	28	5	14.0%	10.1%	1.9%	5.4
卸売業,小売業	2534	1378	35.2%	387	32	7.5%	15.3%	2.3%	6.7
金融業,保険業	424	525	55.3%	89	15	14.5%	21.1%	2.9%	7.3
製造業	3405	1239	26.7%	387	19	4.6%	11.4%	1.5%	7.5

注:人数は万人

- 「仕事をする事」「職業生活」
  - 生計の維持だけではなく、個人の自己実現のためにも重要
- 「女性が仕事で活躍できない」という問題意識
  - 本来1985年に制定された男女雇用機会均等法が抱えているもの
    - 当時までは、採用・教育訓練・昇進・賃金・定年などの仕組みが男女で異なることが当たり前
  - 均等法が目指したものの一つは「**職業生活における自己実現の機会**」の男女均等・平等
  - 女性も男性も、**あらゆる人が仕事を通じて個人の能力を発揮し、職業生活の充実とともに経済活動へ貢献する**／できる

# 取り残されている「女性」たち:就業継続



- 若い世代ほど「正規→出産→育休→正規」の割合が増加
- 2015～2019年に第1子を出産した女性の約75は正規雇用で就業継続している
- 若い世代の女性ほど女性活躍推進法が想定するシナリオ通りに進んでいる
- **すでに就業中断を経験してしまった女性たちは、どのようにして「活躍」すればよいのか？**

取り残された「女性」たちの  
新たな活躍の道を探る

## ● 企業特殊的人的資本の重視

- 長期的な雇用契約のもとで、OJTを中心とする企業主導の能力開発を行い、企業にとって望ましい能力(企業特殊的人的資本)を身につけた人材を育成する

## ● 正社員の人事管理(新卒採用・定年退職、長期雇用、年功賃金)

- 「**同一企業における長期勤続(生え抜き人材)**」が規範的なキャリアとなり、経済的メリットも大きい
- 一方で、生え抜き社員に対しては長時間労働を期待するなど、企業からの要請も重たい

## ● 結婚・出産・育児などのライフイベントによる就業中断

- 性別役割分業、ワーク・ライフ・コンフリクトによる離職・転職
- 「**同一企業における長期勤続キャリア**」を形成するのが難しく、それによる経済的メリットも享受しにくい

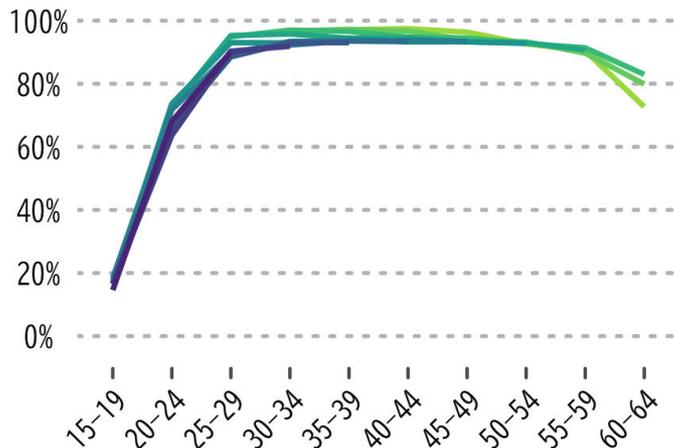
# 自律的・主体的能力開発への注目

- 労働者の**自律的・主体的な能力開発**を政策的に支援
  - **自己啓発**:会社や職場の指示によらず、仕事に関連する教育訓練を行うこと
    - 例)マーケティング担当者が、商品レコメンドに関する新しいスキルの習得として、AIや機械学習に関する講義やセミナーをオンラインで受講する
  - 急速・広範な社会経済の変化に対応するためには、OJT中心の企業主導の能力開発以外にも力を入れる必要がある
- どのような人が自律的・主体的能力開発に意欲的なのか？
  - このような能力開発によるキャリア形成が評価されるのであれば、**女性が就業中断によって失った損失もリカバリーできるようになるのではないか？**
  - **就業中断が不利に働くのは就業継続を前提とした「活躍」のあり方** (例えば管理職昇進)が想定されているから

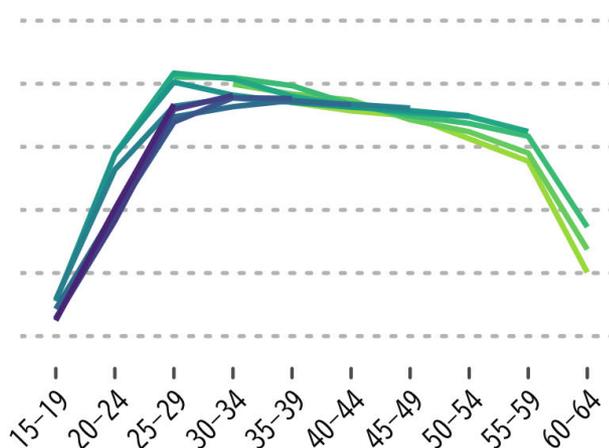
# 取り残されている「女性」たち:L字カーブ①

— 1948-1952年   
 — 1953-1957年   
 — 1958-1962年   
 — 1963-1967年   
 — 1968-1972年  
— 1973-1977年   
 — 1978-1982年   
 — 1983-1987年   
 — 1988-1992年   
 — 1993-1997年

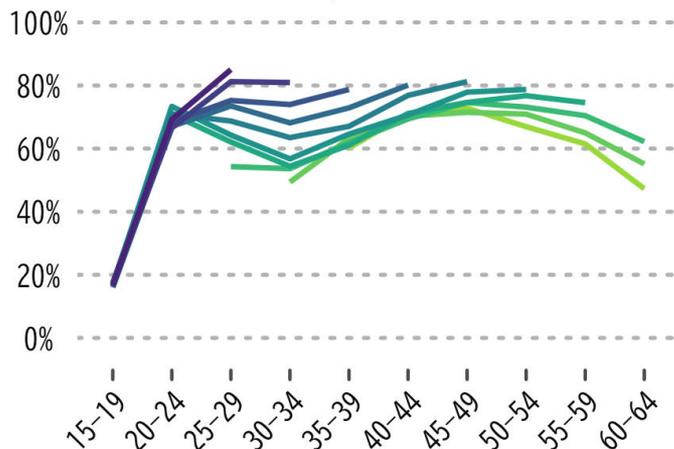
男, 有業率



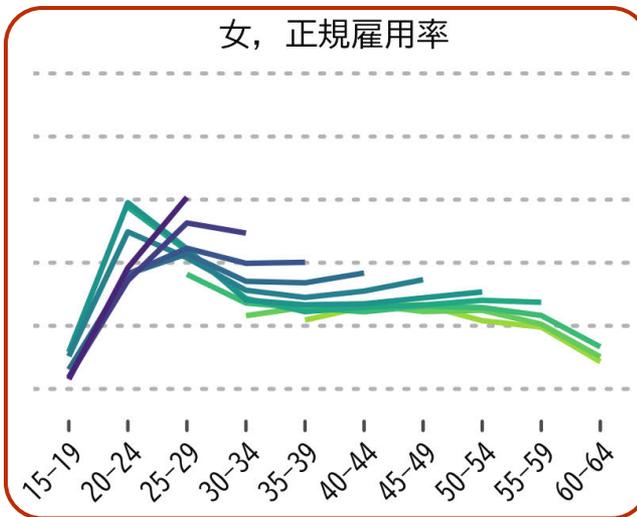
男, 正規雇用率



女, 有業率



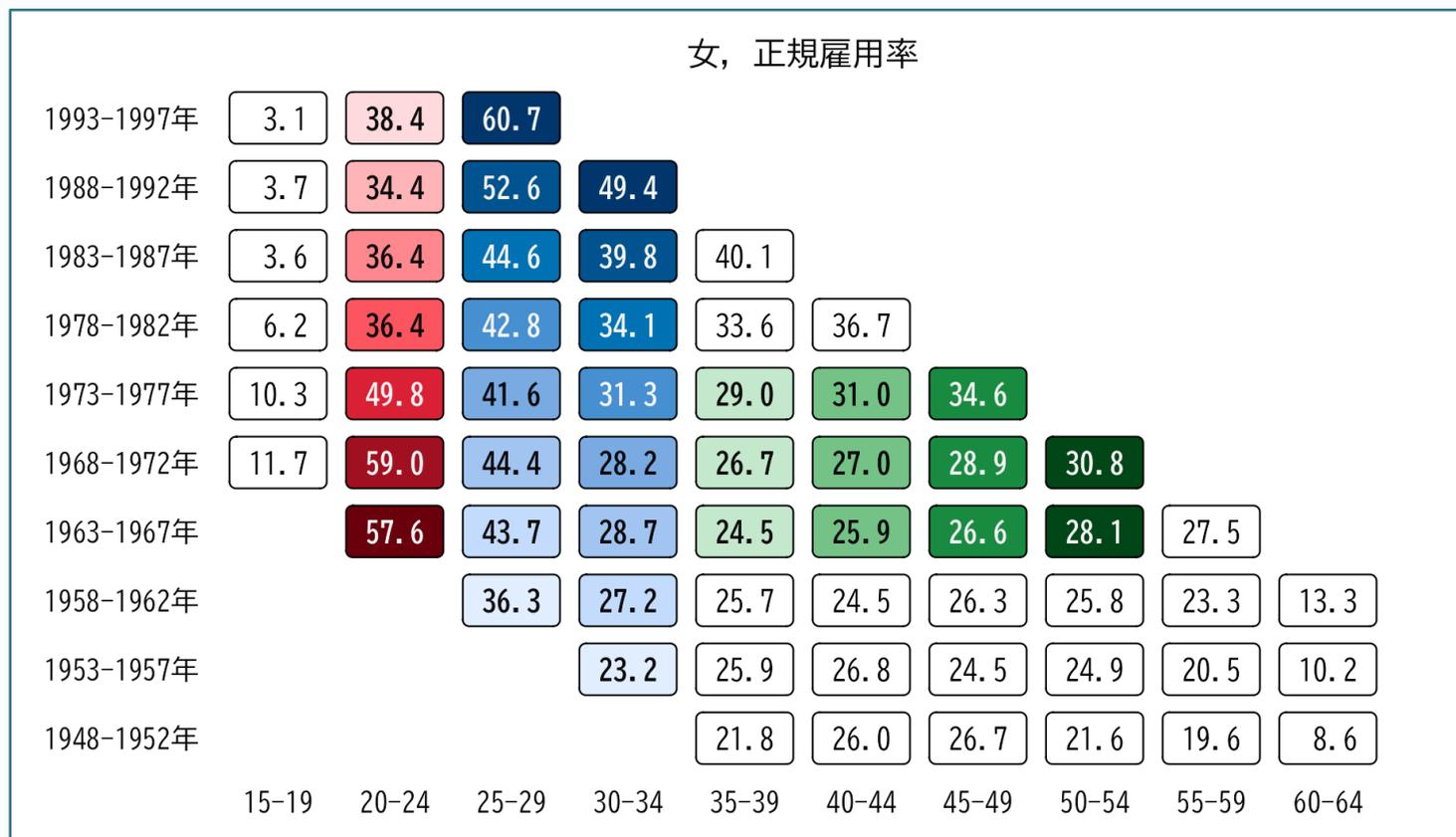
女, 正規雇用率



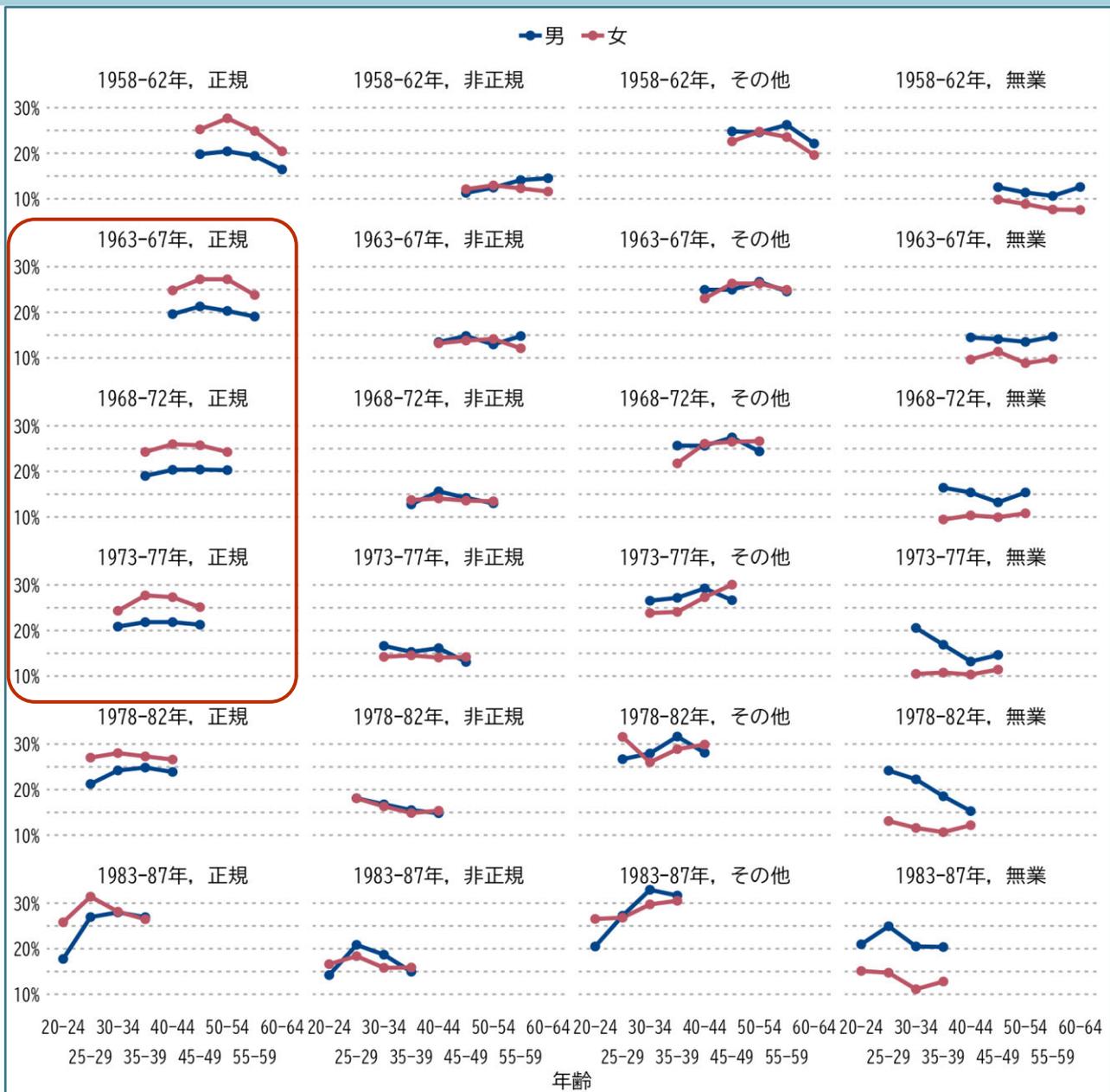
- 若い世代ほど、年齢に伴う有業率・正規雇用率の減少が抑制されている
- 特に1990年代生まれ以降はこの傾向が顕著

# 取り残されている「女性」たち：L字カーブ②

- 若い世代ほど、20代前半の正規雇用率が低下(赤色)
- 若い世代ほど、20代後半～30代前半の正規雇用率が大きく増加(青色)
- 1963～77年生まれでは、**30代後半以降で正規雇用率が上昇(緑色)**
  - 30代後半以降に正規雇用として再就職・転職・転換する人が増えている



# 性・年齢・出生 cohorts・就業状態別自己啓発実施率

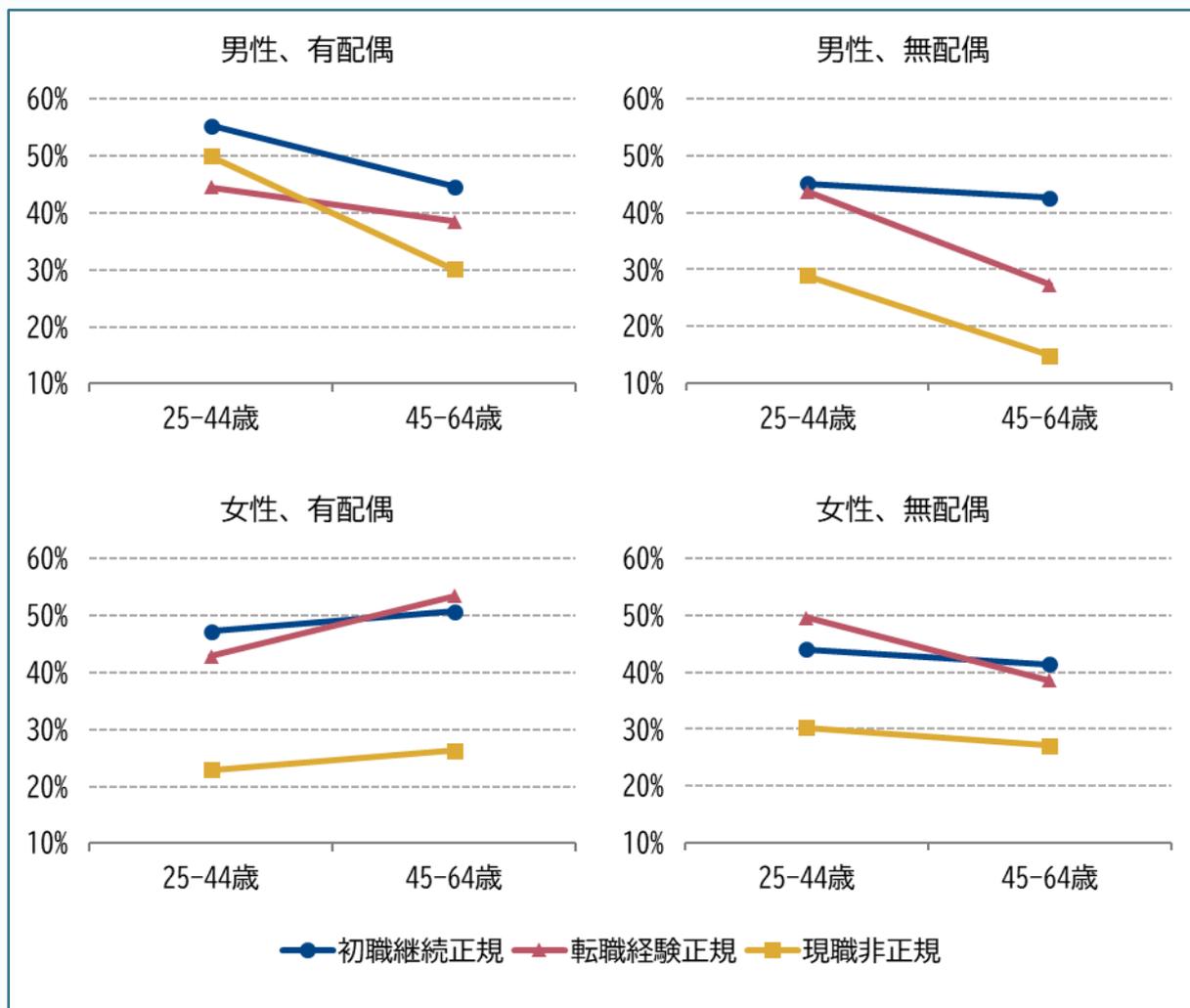


- 正規雇用の場合、男性よりも女性の自己啓発実施率のほうが高い
- 30代後半以降で正規雇用率が上昇する1963～77年生まれの女性では、正規雇用の場合、中高年期の自己啓発実施率は男性よりも高い
- **中高年期の自己啓発実施率の高さに注目した「活躍」のあり方を考えることが重要ではないか？**

出所：総務省『就業構造基本調査』より筆者作成

# 誰が自己啓発に積極的なのか？

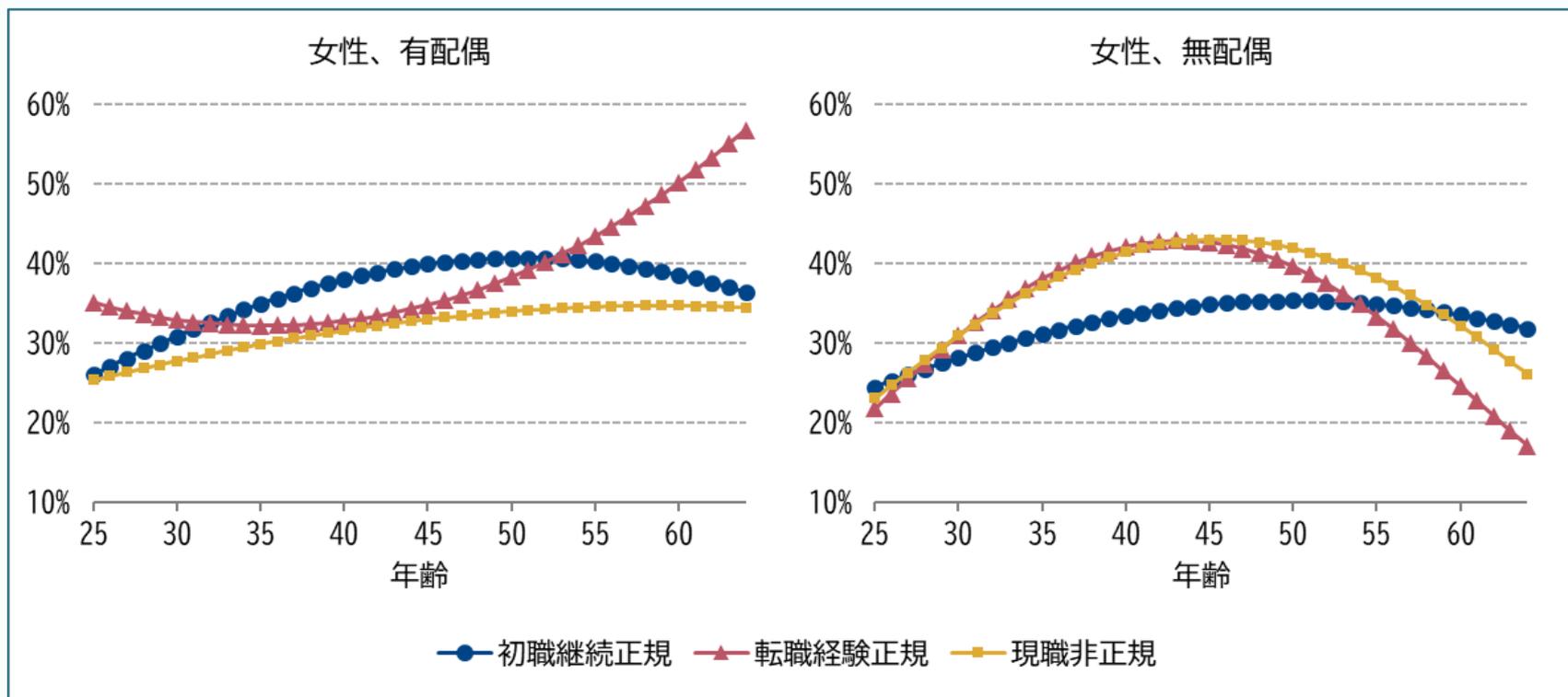
- 「女性、有配偶、転職経験正規」では、中高年のほうが自己啓発の実施率が高い



- ✓ 初職継続正規: 初職に正規雇用として入職し現在も継続している
- ✓ 転職経験正規: 転職の経験があり現在正規雇用として就業している
- ✓ 現職非正規: (転職経験の有無を問わず) 現在非正規雇用として就業している

# 就業中断女性の自己啓発の高さ

- 諸々の条件を一定にしても、「女性、有配偶、転職経験正規」における中高年期の自己啓発実施率の高さは観察されるのか？
- 転職志向や職業・産業を統制しても、「女性、有配偶、転職経験正規」は中高年期に自己啓発実施率が高まる(分析方法の詳細は巻末参考資料を参照)



# 主な知見と議論

- **就業中断女性**（女性、有配偶、転職経験正規）は中高年期に自己啓発の実施割合が高まる
- 仮説1：子どもの巣立ちによるケア役割の喪失が、仕事役割という新たな社会的役割の獲得に向かわせる
- 仮説2：自律的・主体的な能力開発の意欲はキャリア形成において重要な時期で高まる
  - 「転職経験正規」の有配偶女性は、20～30代で結婚・出産・育児による就業中断を経験したことによって、本格的なキャリア形成がポスト育児期・中高年期から始まっている可能性がある
  - 「初職継続正規」の場合、40代以前の自己啓発の実施率が高い

# 政策的示唆:イノベーションと女性

- 若いときに「社会的に望ましいキャリア」を歩めなかった就業中断女性は、中高年期の自律的・主体的能力開発に積極的である
  - 就業中断が不利にならない「活躍」のあり方のヒント？
- **自律的・主体的能力開発**を中心とするキャリア形成
  - そのためには「**生え抜き人材**」とは異なる**役割期待**を与えることが重要
  - 例えば、新しい知識や技術が必要となる領域(例えばデジタル技術?)に、学習意欲の高い(就業中断を経験した)女性を積極的に登用するなど
  - 中途採用市場において能力開発意欲などのポテンシャルを評価していく仕組みも重要

# 能力発揮を推進するためのポジティブ・アクション<sup>19</sup>

- 機会均等も両立支援も制度的にはかなり充実しているが、**実質的な男女平等の達成にはまだ遠い**
- **ポジティブ・アクション**(積極的是正措置)
  - 社会構造的な理由によって現在に至るまで生じている格差を解消し、**実質的な平等を確保するために必要な施策**
  - 厳格な「クォータ(割当)制」、中庸な「**目標値設定方式**」、穏健なワーク・ライフ・バランス支援や研修
- 女活法は「**目標値設定方式**」に基づく**ポジティブ・アクション**を促している
  - **人々の多様な個性を前提に、様々な「活躍」のあり方を想定し、女性の能力発揮を積極的に促進していく**

# 参考:分析方法の詳細

## 使用したデータ

- JILPT(2019)『職業と生活に関する調査』:全国25~64歳の男女1万2000人を対象に、仕事と生活の両面から企業への定着と離転職など個人の就業行動について訪ねている。有効回収数は5977件(49.8%)

## 自己啓発変数について

- 質問:「過去1年間に、あなたは仕事に関わる自己啓発(会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練)として以下のことを行いましたか」
- 選択肢:「大学・大学院の講座の受講」「専修学校・各種学校で行っている講座の受講」「国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講」「講習会・勉強会・セミナーなどの聴講」「会社の同僚との勉強会への参加」「社外の人との勉強会への参加」「通信教育の受講」「自学・自習」「その他」「いずれもしていない」
- 「いずれもしていない」以外を選んだ場合に1となるダミー変数

## 分析結果1について

- 分析対象:25~64歳の雇用者(N=3557, 女性約52%)
- 方法:性・配偶状態・キャリア・年齢ごとに自己啓発の実施割合を比較

## 分析結果2について

- 分析対象:25~64歳の雇用者のうち女性(N=1857)
- 方法:以下の回帰モデルから算出された配偶状態・キャリア・年齢ごとの自己啓発の実施割合の予測値を比較
- 回帰モデル: $y = marst + career + f(age) + I(marst, career, f(age)) + Z$

marst:配偶状態

career:キャリア

f(age):年齢と年齢の2乗項

I(marst, career, f(age)):配偶状態・キャリア・年齢の交互作用項

Z:現職での勤続意向、転職準備、転職志向、仕事満足度、失業不安、職業、産業、学歴、勤続年数、企業規模、年収、労働時間