

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

田上 皓大

(労働政策研究・研修機構研究員)

今日も「就業中断再就職」という女性の典型的なライフコースは変化していない。しかしながら、就業中断女性が、特に女性活躍という文脈において、女性労働政策の主たる介入対象として取り上げられることは極めて少ない。その一方で、女性のライフサイクル第三期に関する先行研究では、就業中断を経た中高年期に女性が、自己啓発などの自律的・主体的な能力開発に対して意欲的であることが示唆されている。以上を踏まえ、本研究では、就業中断女性の中高年期の自己啓発に注目し、「就業中断を経験した中高年女性労働者は、青壮年女性労働者に比べて、自己啓発の実施割合が高い」という仮説を検証する。主な知見は次の通りである。第1に、有配偶女性では中高年期のほうが青壮年期よりも他者交流型自己啓発の実施割合が高く、これはキャリアの流動性や職域の専門性に起因するものではない。第2に、この傾向は、転職を経験し現在正規雇用として働いている、もしくは現在非正規雇用として働いている中高年有配偶女性で観察され、特に前者において顕著である。したがって、就業中断女性の女性活躍を推進するためには、彼女たちの中高年期における自律的・主体的な能力開発への意欲の高さに注目することが有益である。具体的には、他者とのかわりのなかでそうした能力開発が行える環境を整備したうえで、就業中断女性を企業の中核的プロジェクトに位置づけることができるよう外部労働市場における評価の仕組みを調整することなどが政策的に重要である。

【キーワード】 女性労働問題、能力開発、女性労働政策

目次

- I はじめに
- II 先行研究と問いの背景
- III 方法
- IV 結果
- V 議論

I はじめに

現代でも「結婚・出産・育児などのライフイベントによる就業中断」という女性の典型的なライフ

コースは大きくは変化しておらず¹⁾(安部 2011; 今田・池田 2006; 西村 2014; 吉田 2021),むしろ「就業中断再就職型」のライフコースが定着している(岩井 2013)。その結果、今日多くの女性は、就業中断を経験することによって、従来の女性労働政策が掲げる「キャリアの内部化による活躍」²⁾というシナリオから外れてしまっている。

就業中断女性が、特に女性活躍という文脈において、女性労働政策の主たる介入対象として取り上げられることは少ない。この背景には、典型的な日本の雇用慣行においては内部労働市場(企業

内)での長期的な能力開発・キャリア形成が重視されており(小池 2005),「同一組織における長期勤続」という規範的なキャリアモデル³⁾が女性活躍の文脈においても重視されている(例えば武石・高崎 2020 など)という理由がある。「生え抜きの長期勤続者」が企業における理想的な人材像として想定されている場合、結婚・出産・育児というライフイベントによる就業中断経験が、たとえそれが家庭役割を優先せざるを得ない場合であったとしても、仕事役割へのコミットメントが低いというシグナルとして機能してしまうこともあるだろう⁴⁾。だからこそ、両立支援策と均等施策を整備し、女性の生え抜きの長期勤続者を育成することが女性活躍において重要であると考えられてきた(佐藤 2008)。さらに、学術的な研究においても、女性の就業継続・就業中断の要因を明らかにすることに力点がかけられる傾向にある。その一方で、就業中断を経験した女性が企業・労働市場における中核的な人材としてどのように活躍できるのかといった視点をもつものは少ない。

以上を踏まえ、本研究では就業中断女性を対象とする女性活躍のあり方について議論する。就業中断女性に「キャリアの内部化の帰結としての昇進」を期待することは企業の人事管理の側面からみても難しい。また、近年は、高齢化や健康寿命の延伸によって職業人生が長期化しており、内部労働市場におけるキャリア形成のみで個人の職業人生すべてを賄うことが難しく、自己啓発などの労働者の自律的・主体的な職業能力開発(以下、自律的・主体的能力開発)によるキャリア形成も重視されている。本研究では、規範的なキャリアモデルから逸脱してしまった就業中断女性の活躍という文脈においては、むしろ、この自律的・主体的能力開発によるキャリア形成が有効ではないかと考えている。次節以降詳しく議論するが、女性のライフサイクル第三期に関する先行研究では、「ライフイベントによる就業中断を経験した女性はポスト育児期・中高年期に学習活動や仕事への意欲が高まる」という知見が示されている。すなわち、「就業中断を経験した中高年女性労働者は自律的・主体的能力開発意欲が高い」という命題が実証されれば、近年注目されているこの新

しいキャリア形成を、就業中断女性を対象とする女性活躍のシナリオの1つとして位置づけることが可能になる。

IIでは、M字カーブが示しているように就業中断女性が中高年期に再就職するという傾向を踏まえ、女性の再就職と中高年期の働き方に関する先行研究を整理し、上記の命題の理論的根拠を示す。IIIでは使用するデータと分析戦略について述べる。IVで分析結果を述べたうえで、Vでは本研究の示唆と含意について議論する。

II 先行研究と問いの背景

1 女性の再就職

女性の再就職に関する先行研究は、高学歴女性の第一子出産に伴う離職後の就業状態に注目するものが多い(坂本 2009; 武石 2001; 樋口 2007; 平尾 2005; 脇坂・奥井 2005 など)。高学歴女性は、就学期間が長いことや晩産化の影響によって家族形成を開始する時期が遅くなるため、結果的に出産離職後の再就職の年齢も高くなり、特に正社員としての再就職が困難になりやすい(坂本 2009; 武石 2001; 脇坂・奥井 2005)。さらに、高学歴女性に限らず一般的な傾向として、ライフイベントに伴う離職後の無業期間が長いほど、正社員としての再就職が難しいのみならず、本人の再就職意欲も低くなることがわかっている(武石 2001; 藤田 2004)。これらの知見から、先行研究では、中途採用者の年齢制限という労働需要側の慣習を撤廃するなど、求人・求職のミスマッチを解消することが重要であることが示唆されている(坂本 2009; 武石 2001; 脇坂・奥井 2005)。

女性の再就職に関する先行研究の多くは「どのような要因が就業中断後の再就職を成功させるか」という再就職の可否やそのプロセスに関心を寄せているが、一度就業中断を経験した女性が再就職後にどのように働いているかということに注目する研究は少ない。

2 女性の再就職後・中高年期の働き方

数少ない例外的な研究の1つである武石(2001)

は、大卒女性のキャリアを継続就業者・再就業正規・再就業非正規の3つに分け、業務の内容やキャリア開発については現職の雇用形態の違いが大きいが、仕事満足度については継続就業者よりも再就業正規のほうが高いことを指摘している。

直近の研究では中高年女性労働者の仕事への意欲の高さを指摘するものがある。寺村(2020)は、男性と比べて中高年女性労働者は、就労意欲や仕事満足度、仕事における成長実感が高いことを指摘している。また、21世紀職業財団(2019)では、子育てが働くことの制約となっていると感じている中高年女性ほど、現在の仕事への意欲が高いことを指摘している。さらに、キャリア発達論の研究においても、男性では30代に職業キャリアのピークを迎えてその後中高年期にかけて下降していく一方、女性では青壮年期に職業キャリアが緩やかに下降していきながらも、40代後半以降はキャリアが上昇し50代にピークを迎えることが指摘されている⁵⁾(下村2013)。これらは就業中断女性に限定した知見ではないが、冒頭で述べたように今日でも多くの女性が就業中断再就職型のライフコースを歩んでいることを踏まえれば、就業中断を経験し再就職している中高年女性にも当てはまると考えられる。

以上の再就職後の働き方に注目している数少ない研究においても、一般的な仕事への意欲や仕事満足度などの検討にとどまっているという限界を抱えており、就業中断女性の再就職後の具体的な働き方の実態は明らかになっていない。

3 ライフサイクル第三期にある中高年女性の活動意欲の高さ

こうした限界を踏まえ、本研究では、近年重視されている自律的・主体的能力開発の具体的な実態として自己啓発の実施に着目する。職業人生の長期化を背景に、政府は2018年に公表した人生100年時代の基本構想のなかで、「何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育」の抜本的拡充を図るとし、労働者の主体的な職業能力開発によるキャリア形成の重要性を説いている⁶⁾。こうした動きを受け、2022年6月には厚生労働省が「職場における学び・学び直

し促進ガイドライン」を公表し、典型的な日本的雇用慣行のもとで重視されてきたOJTによる企業主導の職業能力開発だけではなく、自己啓発などを活用した自律的・主体的能力開発も重要であるとしている⁷⁾。女性のライフサイクル第三期に関する先行研究では、就業中断を経た中高年期に女性がこのような自律的・主体的能力開発に対して意欲的になることが示唆されている。

ライフサイクルとは、生命の一生には出生・成長・成熟・老衰・死亡といった規則的な推移があることに注目し、人の一生における生活現象、つまりライフステージの時間的展開を捉える概念である(森岡・望月1997)。近代社会においては、子どもや若者の死亡率の改善によって長寿化が起こり、青壮年期を通過し中高年期に至る人々が多くなるため、年齢別のライフステージも明確になり、特に青年～中年期の普遍化が起こった(森岡1996)。このライフステージの普遍化とライフサイクルの明確化の結果、中高年期は近代社会において初めて発見されたのみならず、その後の少子化のさらなる進行に伴って延伸し、特に女性のライフサイクルを大きく変化させた(石川1996)。出生率が極端に低下し、一人の女性が産む子どもの数も少なくなると、女性のライフコースにおいては出産・育児期が縮小する反面、ポスト育児・脱親役割期が相対的に拡大する。

女性の中高年期は、子どもの成長とともに育児役割の喪失を経験し、社会的役割が大きく変容する時期でもあるため、アイデンティティに危機的な状況が訪れると指摘する研究もある(岡本1999;直井1979)。しかし、むしろアイデンティティ危機が新たな社会的役割獲得への高い意欲をもたらす可能性もある。例えば、雇用の女性化の議論でも明らかのように、女性のライフサイクルの変革期に生きていた団塊世代においても、中高年期にかけては急速に就業率を増加させており、育児から解放された女性が労働市場に再参入しようとする傾向は強い(落合2019)。さらに、自己啓発などの学習活動を行っている女性ほど再就職確率が高いことが指摘されており(大沢・鈴木2012;寺村2021)、女性は中高年期の再就職に必要な職業能力の獲得を行っていることが想像でき

る。古典的には天野（1979）が、こうした傾向をふまえ、女性のライフサイクルを、①教育過程にある第一期、②次の世代の養育を行う第二期、③養育義務から解放される第三期、④老後の4つに区分したうえで、家事と育児から解放される第三期にいる中高年女性は自らの人生を再設計するための学習活動が多くなることを指摘している。こうした学習活動や仕事への意欲は、近年重視されている自律的・主体的能力開発の1つである自己啓発の実施とも関連している可能性がある。

4 本研究の問い

就業中断女性の働き方に関する先行研究の限界は、単に再就職までのプロセスのみに注目しているか（坂本 2009；武石 2001；樋口 2007；平尾 2005；脇坂・奥井 2005）、再就職後の働き方についても仕事への意欲や満足度など抽象的な側面のみが取り上げられている（武石 2001；寺村 2020；21世紀職業財団 2019）という点にある。また、女性の自己啓発に注目している研究（天野 1979；大沢・鈴木 2012；寺村 2021）においても再就職成功の要因や一般的な学習活動として検討するにとどまっている。したがって、先行研究では、就業中断女性の再就職後のキャリアにおける具体的な働き方の実態が十分に検討されておらず、女性活躍という文脈において就業中断女性がどのように位置づけられるのかという政策的示唆も明確ではない。

さらに、女性のライフサイクル第三期に関する先行研究では、女性は中高年期にケア役割というそれまで中核的であった社会的役割の喪失を経験するため、学習活動や仕事への意欲が高まると考えられており（天野 1979；落合 2019）、直近の研究もそれを支持している（寺村 2020；21世紀職業財団 2019）。しかしながら、これらの研究においては、ライフイベントによる就業中断を経験した女性という限定的な対象を暗に想定しながらも、中高年女性一般に関する傾向として扱っているという限界もある。

以上を踏まえ、本研究では、企業内の中核的人材としての活躍への期待値が低いとみなされがちであった就業中断女性について、中高年期の自己啓発という具体的な職業能力開発の実態に注目

し、新たな女性活躍のシナリオを検討する。本研究で検討する問いは、すなわち、「ケアという社会的役割の喪失後、多くの女性は新たな社会的役割として仕事に意欲的に取り組む」というライフサイクル第三期女性に関する先行研究の知見は、就業中断女性の中高年期における自律的・主体的能力開発への意欲にも当てはまるのか、である。そして、上述の先行研究の議論に基づけば、この問いから「就業中断を経験した中高年女性労働者は、青壮年女性労働者に比べて、自己啓発の実施割合が高い」という仮説が導かれる。

Ⅲ 方法

1 データ

使用するデータは、2019年11月に労働政策研究・研修機構が実施した『職業と生活に関する調査』（以下、職業生活調査）である（労働政策研究・研修機構 2022a）。「職業生活調査」は、住民基本台帳から無作為抽出された全国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調査しており、いわば労働調査版のGSS（General Social Survey）である。有効回収数は5977件（49.8%）である。職業生活調査は、さまざまなライフステージにいる労働者の職業生活を多面的に捉えることができる。また、女性活躍推進法の施行によって女性活躍への関心が高まった2015年以降の労働市場と個人の職業生活を捉える社会調査としては最も大規模で最新のデータである⁸⁾。さらに、「職業生活調査」において中高年層として捉えられているのは、戦後の女性労働政策の発展とともに職業キャリアを展開してきた均等法世代の女性たちであり、本研究の問いを検討するうえで適当である。

2 変数と分析戦略

自律的・主体的能力開発への意欲を捉える具体的な指標として、本研究では、自己啓発の実施に注目する。ここでの自己啓発は「会社や職場の指示ではなく、個人が自発的に行った仕事に関わる教

育訓練」を意味しており⁹⁾、本人の職業能力が本当に向上しているかはわからないが、少なくとも労働者自身による自律的・主体的な職業能力開発への意欲の高さの指標としては十分である。自己啓発変数は実施している項目に応じて表1のように変数化を行う。それぞれの変数は該当する自己啓発項目群のうち1つ以上を実施している場合に1をとるダミー変数である。

表1 自己啓発変数の定義

変数	項目
教育機関型	「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」
他者交流型	「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」
独学型	「通信教育の受講」「自学・自習」
全体	上記項目のいずれか

出所：筆者作成。

女性の就業中断経験を捉えるキャリア変数は、武石（2001）を参考に、初職に正規雇用として入職し現在も継続している「初職継続正規」、転職の経験があり現在正規雇用として就業している「転職経験正規」、（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「現職非正規」の3つの値をとる。ここで就業中断とは、典型的な日本の雇用慣行のもとで想定されている「同一組織における長期勤続キャリア」の中断を意味しており、個人のキャリアにおける転職経験の有無によって捉える¹⁰⁾。現在の女性労働政策の文脈において企業の中核的人材としての活躍が最も期待されているのが「初職継続正規」であり、「転職経験正規」は相対的に活躍の期待値が低いとみなされている。また、「現職非正規」も、キャリアの継続性にかかわらず一般的に女性活躍への期待値が低いと想定できる。さらに、このキャリア変数に付け加えて配偶状況による違いにも注目する。女性のライフサイクル第三期に関する先行研究では、中高年女性の学習活動や仕事への意欲の高さの要因の1つとして子育てという社会的役割の喪失に着目している。この説明自体は1つの解釈にすぎないが、本研究でも、就業中断経験の異質性を捉えるために配偶状態による差異も分析する。

最初に、年齢と有配偶ダミー、キャリア変数を用いて、自己啓発実施割合が就業中断を経験した女性の中高年期において高いのかを記述的に確認する。この分析では、女性内での比較のみならず男女での比較も行う。仮に、男性で中高年期よりも青壮年期の自己啓発意欲が高いといった関連がみられる場合、女性の中高年期における自己啓発意欲の高さが一層特徴的であることがわかる。記述的な分析では、自己啓発全体の結果について確認したうえで、これがどの自己啓発タイプの傾向を反映したものかを確認する。結果を先取りすると、自己啓発全体の結果は特に「他者交流型」自己啓発の結果を反映したものであることがわかったので、この後の多変量解析では「他者交流型」自己啓発に注目する。

次に、分析対象を女性、アウトカムを「他者交流型」自己啓発に限定した上で、基本的な共変量及び流動性変数・職域変数を統制しても同様の結果が得られるかを多変量解析によって確認する。自己啓発などの自律的・主体的能力開発への意欲は、流動的なキャリアの志向性とも関連している可能性がある。例えば、転職を成功させたいという意欲や、現職に対する何らかの不满によって離職意向が高まることから、キャリア転換において求められている新たなスキルの獲得などに向けられることも多いだろう。また、先行研究では、1970年代ごろから顕著になったサービス産業化・ポスト工業化と女性の職域が関連していることが指摘されている（大沢 1993；筒井 2015）。サービス産業化・ポスト工業化によって発展しているのは医療・福祉産業など主にケア労働に関連のある分野であり、結果的には性別職域分離の拡大につながっている面はあるが、こうした産業・職業への女性の進出が女性の専門職化を促している（Mandel and Semyonov 2006）。この女性特有の職域の専門性が、就業中断女性の自己啓発の実施とも関連している可能性がある。

多変量解析においては、まず、分析対象を女性に絞り基本的な共変量を統制したうえで、「他者交流型」自己啓発ダミーをアウトカム、年齢・年齢の2乗項・有配偶ダミーとそれぞれの交互作用項を独立変数とするロジットモデルを推定する。

そのモデルから、有配偶ダミーごとの年齢の限界効果（加齢効果）と、有配偶ダミー・年齢ごとの予測値を算出する¹¹⁾。このモデルをベースラインとして、表2に示した流動性変数と職域変数¹²⁾を順に追加して同様の手順で分析を行い、結果を比較する。最後に、すべての統制変数を投入したモデル4で、年齢・年齢の2乗項・有配偶ダミーとキャリア変数の交互作用を考慮したモデルを分析し、就業中断女性の中高年期の「他者交流型」自己啓発の実施率について確認する。流動性変数と職域変数以外の共変量としては、学歴、勤続年数、企業規模、年収¹³⁾、労働時間を用いる。多変量解析において使用する変数の記述統計量は巻末付表A1に示している。

記述的分析で使用するサンプルは25～64歳の雇用者で（N=3557、女性約52%）、多変量解析で使用するサンプルは女性に限定する（N=1857）。使用する変数に欠損のあるケースは分析から除外している。

IV 結果

1 記述的分析

表3に、性別・配偶状態・年齢ごとの各自己啓発タイプの実施割合を示した。ここでは年齢を大きく2つに分け、45～64歳を中高年期とみなす。男性の場合は、すべての自己啓発のタイプにおいて、配偶状態にかかわらず青壮年期で自己啓発実施割合が高くなっている。一方、女性の場合は、自己啓発のタイプ及び、配偶状態と年齢の組み合わせによって異なるパターンがみられる。有配偶女性の場合、25～44歳と比較して45～64歳は「他者交流型」が約5%ポイント高いが、「独学型」は約4%ポイント低くなっている。有配偶女性においては、この違いが「全体」の実施割合における年齢差を相殺しているため、自己啓発のタイプごとに分析することが重要である。無配偶女性は、男性と同様にすべての自己啓発のタイプにお

表2 流動性変数と職域変数の定義

変数	説明
流動性	
現職での勤続意向	現在の職場で定年まで（もしくは可能な限り）働き続けたいと思う程度。カテゴリーは「働き続けたい」「働き続けたくない」「分からない」。
転職準備ダミー	現在、入社試験を受けたり、求人や仕事の情報を集めたりなど、就職活動や転職活動（独立のための開業準備を含む）をしているか。
転職志向ダミー	A「1つの会社に長く勤めてその会社で待遇を上げる」とB「より良い労働条件を求めて転職を繰り返す」という2つの職業キャリア観の比較に対して、Bに近いと回答しているか。
仕事満足ダミー	現在の仕事に満足しているか。
失業不安ダミー	今後1年以内に失業する不安があるか。
職域	
職種	カテゴリーは、「管理職」「専門職・技術職」「事務職」「販売職」「営業職」「サービス職」「マニユアル職（保安、生産工程・建設・採掘、輸送・機械運転・運輸・清掃・包装等）」。
産業	カテゴリーは、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業・郵便業」「卸売業・小売業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」「専門・技術サービス業」「宿泊業・飲食サービス業」「その他サービス業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」「公務」。

出所：筆者作成。

表3 性別・年齢・配偶状態ごとの自己啓発実施割合

		(単位：%)				
カテゴリー		N	全体	教育機関型	他者交流型	独学型
男性	有配偶 25-44歳	487	49.5	6.0	32.2	33.5
	有配偶 45-64歳	707	39.5	4.2	24.9	23.2
	無配偶 25-44歳	296	40.9	3.4	20.3	26.0
	無配偶 45-64歳	210	29.0	2.4	18.1	15.7
女性	有配偶 25-44歳	474	32.5	2.7	19.0	20.7
	有配偶 45-64歳	776	33.9	4.5	23.5	16.9
	無配偶 25-44歳	319	41.1	5.3	27.6	21.9
	無配偶 45-64歳	288	33.7	3.5	23.3	19.4

出所：「職業生活調査」より筆者作成。

いて青壮年期で実施割合が高くなっている。いずれの自己啓発も基本的には青壮年期で実施割合が高い傾向にあるものの、有配偶女性に関しては中高年期に「他者交流型」の実施割合が高まる傾向が特徴的である。

有配偶女性の「他者交流型」自己啓発の結果は、IIで議論した女性のライフサイクル第三期に関する先行研究の知見と整合的だが、この傾向は有配偶中高年女性に一般的に当てはまるのであろうか、それともキャリアタイプによって異なるのであろうか。図1に性別・配偶状態・年齢・キャリアごとの各自己啓発の実施割合を示した。

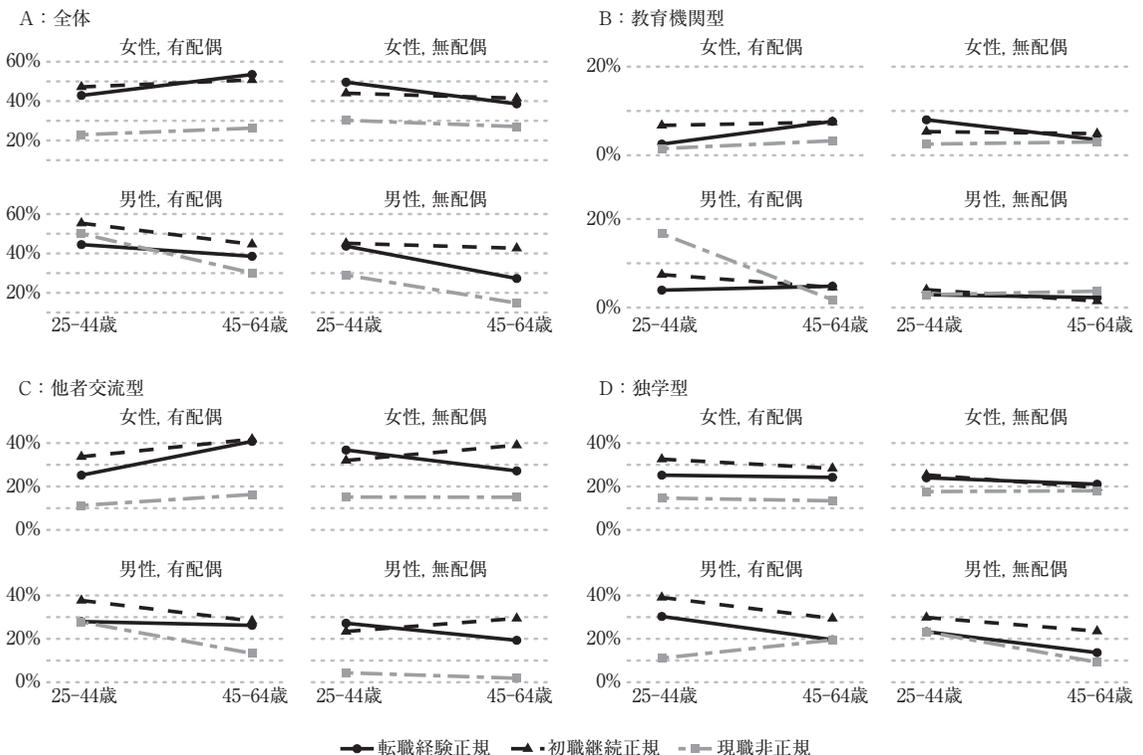
最初に「A：全体」の結果から確認する。有配偶女性を除くいずれの категорияにおいても、中高年期には実施割合が減少している。しかし、有配偶女性では、いずれのキャリアタイプであっても実施割合は中高年期に高くなっている。中高年期に何らかの自己啓発を実施する割合は、「転職経験正規」では約10%ポイント、「初職継続正規」では約4%ポイント、「現職非正規」では約3%ポ

イント、青壮年期と比べて高い。

この傾向をもっとも顕著に反映しているのが「C：他者交流型」自己啓発の結果である。有配偶女性においては、いずれのキャリアタイプにおいても中高年期に実施割合が高まる傾向が強くなっている。有配偶女性における「他者交流型」の実施割合の中高年期と青壮年期の差は、「転職経験正規」では約16%ポイント、「初職継続正規」では約8%ポイント、「現職非正規」では5%ポイントである。また、男女ともに無配偶の「初職継続正規」においても、中高年期の実施割合が6~7%ポイント高くなっている。これらのカテゴリー以外では中高年期に実施割合が高まる傾向はみられない。

「B：教育機関型」自己啓発については、いずれのキャリアタイプでも、有配偶女性では中高年期の実施割合が数%ポイント高い傾向がある。しかし、「教育機関型」自己啓発はそもそも実施割合の水準が全体的に低く、年齢間の差異の大きさも相対的に小さくなっていることには注意が必要

図1 性別・配偶状態・年齢・キャリアごとの自己啓発実施割合



出所：「職業生活調査」より筆者作成。

である。無配偶女性及び男性においては中高年期に実施割合が高まる傾向はみられない。

「D：独学型」自己啓発については、有配偶男性の「現職非正規」では中高年期の実施割合が約19%高いが¹⁴⁾、それ以外のカテゴリーにおいて中高年期に実施割合が高まる傾向はみられない。

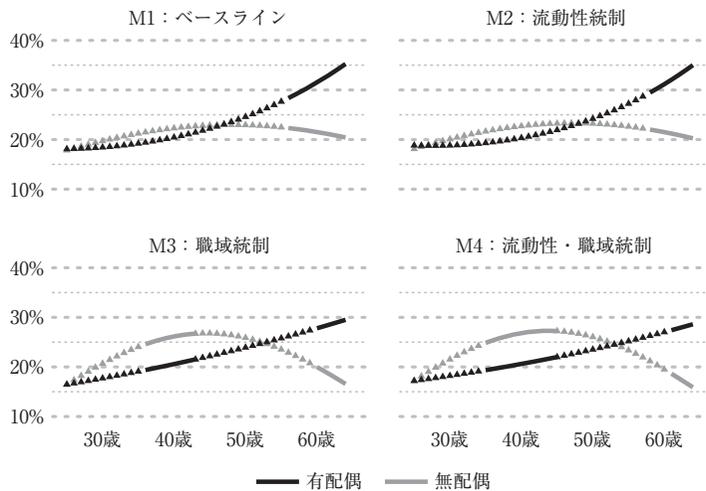
以上の記述的な分析からは、「女性はポスト育児期・中高年期に学習活動や仕事への意欲が高まる」とする女性のライフサイクル第三期に関する先行研究の知見は、特に有配偶女性の「他者交流型」自己啓発に当てはまることがわかる。さらに、この傾向はいずれのキャリアタイプでも当てはまるが、特に「転職経験正規」における実施割

合の増加の程度が相対的に大きいことから、本研究の仮説も支持されている。次に、女性の「他者交流型」自己啓発に注目して、いくつかの共変量と流動性・職域変数を統制してもなおこの関連がみられるかを確認する。

2 多変量解析

図2と表4に多変量解析の結果を示した。図2には、女性のサンプルに限定し、「他者交流型」自己啓発ダミー（以下単に自己啓発）をアウトカムとする4つのロジットモデルから推定された予測値を示している。いずれのモデルにおいても注目しているのは、年齢・年齢の2乗項・有配偶ダ

図2 配偶状態ごとの年齢別自己啓発実施割合の予測値（女性のみ）



注：25～64歳の女性雇用者のみ。アウトカムは他者交流型自己啓発。実線は当該年齢における配偶状態ごとの予測値の差が5%水準で統計的に有意であることを示す。いずれのモデルにおいても、共変量（学歴、勤続年数、企業規模、年収、労働時間）を統制している。

出所：「職業生活調査」より筆者作成。

表4 配偶状態ごとの年齢の限界効果

モデル	配偶状態	年齢の限界効果	標準誤差	有意水準
M1：ベースライン	無配偶	0.00068	0.00145	
	有配偶	0.00454	0.00135	***
M2：流動性統制	無配偶	0.00053	0.00150	
	有配偶	0.00429	0.00138	**
M3：職域統制	無配偶	-0.00033	0.00133	
	有配偶	0.00341	0.00119	**
M4：流動性・職域統制	無配偶	-0.00080	0.00137	
	有配偶	0.00298	0.00121	*

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

注：25～64歳の女性雇用者のみ。アウトカムは他者交流型自己啓発。いずれのモデルにおいても、共変量（学歴、勤続年数、企業規模、年収、労働時間）を統制している。

出所：「職業生活調査」より筆者作成。

ミーとそれぞれの交互作用項であるため、その他の変数の推定結果は省略する。最初のモデルは、基本的な共変量として学歴、勤続年数、企業規模、年収、労働時間のみを統制したモデルである(M1)。次のモデルでは(M2)、M1に加えて流動性変数(表2参照)を、3つ目のモデルでは(M3)、M1に加えて職域変数(表2参照)を、最後のモデルでは(M4)、M1に加えて流動性・職域変数を統制している。表4には以上のモデルから推定された年齢の限界効果(加齢効果)を示している。なお、図2中の実線は当該年齢における配偶状態ごとの予測値の差が5%水準で統計的に有意であることを示している¹⁵⁾。

図2のベースラインモデル(M1)から、有配偶女性の自己啓発実施割合が年齢とともに増加する傾向があることがわかる。ただし、50歳ごろまでは有配偶と無配偶の差はほとんどなく、その後差が開いていくものの統計的に有意な水準となるのは57歳以降である。表4をみると、有配偶における加齢効果も統計的に有意となっており、1歳の加齢で自己啓発実施割合が約0.5%ポイント増加する。この傾向は、M2で流動性変数を統制しても全く変化がなく、有配偶女性における加齢効果が、現職に不満を持ち転職を望んでいるといった流動的なキャリアの志向性によるものではないことがわかる。

M3で職域変数を統制すると加齢効果の形状には少し変化がみられる。無配偶では40歳前後での自己啓発割合が若干高くなり、有配偶では60歳前後での自己啓発割合が若干低くなっている。その結果、40歳前後では無配偶女性の自己啓発割合が統計的に有意に高くなっている。このように加齢効果の形状には変化がみられるが、M3における有配偶の加齢効果自体は統計的に有意にプラスである(表4)。流動性変数と職域変数とともに統制したM4も同様の結果となっている。有配偶女性の中高年期の自己啓発実施割合の高さは、基本的な共変量及び流動性・職域変数を統制してもなお観察される。

最後に、この有配偶女性の中高年期における自己啓発実施割合の高さがキャリアタイプによって異なっているかを分析する。具体的には、図2と

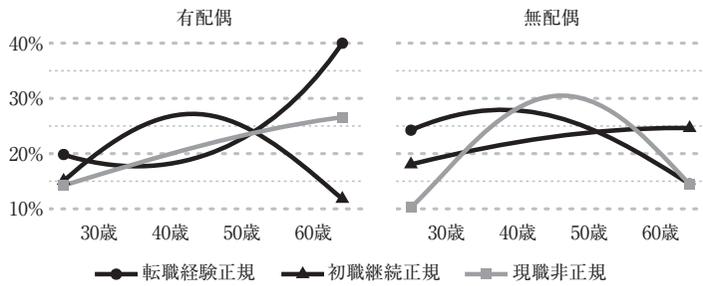
表4で使用しているM4のモデルの共変量と統制変数を用いて、年齢・年齢の2乗項・有配偶ダミー・キャリア変数とそれぞれの交互作用項の予測値(図3)と限界効果(表5)を確認する。なお、図3においてはキャリアタイプごとの予測値の差はほとんどの年齢で統計的に有意な水準ではなかったため、一律に実線で示している¹⁶⁾。

図3によると、加齢効果が顕著にみられるのは有配偶の「転職経験正規」である。有配偶の「転職経験正規」の自己啓発実施割合は、20代から40代までは緩やかに減少していくが、その後増加し、特に50歳以降の上昇が大きい。これと対照的であるのが、20代から40代まで自己啓発実施割合が増加するものの、40代以降は単調に低下していく「初職継続正規」である。また、「現職非正規」では年齢に伴って単調に自己啓発割合が増加している。表5でそれぞれのキャリアタイプにおける年齢の限界効果を確認すると、「転職経験正規」と「現職非正規」が統計的に有意にプラスである。

無配偶の結果をみると、「転職経験正規」と「現職非正規」の加齢効果の形状は逆U字型であり(図3)、年齢の限界効果をもっても統計的に有意にプラスとはなっておらず、中高年期に自己啓発実施割合が高まる傾向はない。無配偶の「初職継続正規」においても形状としてはプラスの加齢効果があるように見えるが、その大きさは相対的に小さく統計的に有意な水準ではない(表5)。

これらのことから、中高年女性の自己啓発実施割合の高さは配偶状態及びキャリアタイプにより異なっていることがわかる。同じ現職正規雇用であっても「初職継続正規」で自己啓発割合が高まるのは40代以前である。むしろ中高年期に自己啓発実施割合が高くなるのは、何らかの形で「初職の離職」という就業中断(転職)を経験し、現在正規雇用として仕事をしている「転職経験正規」の有配偶女性である。彼女たちの自己啓発の実施割合は特に40代後半以降から急激に高まっている。ただし、表5に参考として示した各カテゴリーのN数からもわかるように、実際には「転職経験正規」というキャリアを歩んでいる有配偶女性が大多数というわけではなく、多くの有配偶

図3 配偶状態・キャリアタイプごとの年齢別自己啓発実施割合の予測値 (女性のみ)



注：25～64歳の女性雇用者のみ。アウトカムは他者交流型自己啓発。モデルにおいては共変量及び流動性・職域変数を統制している。

出所：「職業生活調査」より筆者作成。

表5 配偶状態・キャリアタイプごとの年齢の限界効果

配偶状態	キャリア	年齢の限界効果	標準誤差	有意水準	N (%)
無配偶	初職継続正規	0.00163	0.00395		116 (6.2)
	転職経験正規	-0.00291	0.00212		239 (12.9)
	現職非正規	0.00046	0.00192		252 (13.6)
有配偶	初職継続正規	-0.00146	0.00273		156 (8.4)
	転職経験正規	0.00555	0.00259	*	276 (14.9)
	現職非正規	0.00316	0.00156	*	818 (44.0)

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

注：25～64歳の女性雇用者のみ。アウトカムは他者交流型自己啓発。モデルにおいては共変量及び流動性・職域変数を統制している。N (%)は参考として分析サンプル(女性雇用者)における各カテゴリーのケース数とその分布を示したものである。

出所：「職業生活調査」より筆者作成。

女性は「現職非正規」というキャリアを歩んでいる。しかし、その「現職非正規」も自己啓発実施割合は年齢とともに緩やかに増加する傾向が観察されている。「現職非正規」には継続的に非正規雇用であるものも含まれるが、正規雇用の仕事を離職し非正規雇用として再就職しているケースも少なくない。「転職経験正規」と「現職非正規」は、特に従来の女性活躍のシナリオから外れているという点において共通しており、この両者において中高年期に自己啓発実施割合が高まるという傾向が見られたことは示唆に富む。

V 議論

1 主な知見と考察

本研究の知見をまとめると次の通りである。第1に、有配偶女性では中高年期のほうが青壮年期よりも他者交流型自己啓発の実施割合が高く(表

1)、これはキャリアの流動性や職域の専門性に起因するものではない(図2、表4)。第2に、この傾向は、転職を経験し現在正規雇用として働いている、もしくは現在非正規雇用として働いている中高年有配偶女性で観察され、特に前者において顕著である(図1、図3、表5)。以上の知見から、「就業中断を経験した中高年女性労働者は、青壮年女性労働者に比べて、自己啓発の実施割合が高い」という本研究の仮説は支持された。

女性のライフスタイル第三期に関する先行研究は「女性はポスト育児期・中高年期に学習活動や仕事への意欲が高まる」という知見を示していたが、本研究の分析によると、自律的・主体的能力開発の意欲の中高年期での高まりには、配偶状態とキャリアタイプによる異質性が観察された。年齢に伴って自律的・主体的能力開発の意欲が高まるのは、「転職経験正規」と「現職非正規」の有配偶女性である。確かにこの両者は「同一組織における長期勤続」という規範的なキャリアモデル

から逸脱してしまっているために、従来の女性活躍のシナリオである「企業内キャリアの帰結としての昇進」を中高年期に期待することは難しいかもしれない。しかしながら、この両者は自律的・主体的能力開発の意欲が中高年期に高まっており、それを踏まえ従来とは異なる女性活躍のシナリオを考えることができる。

なお、女性のライフスタイル第三期に関する先行研究はこのような傾向がみられる要因を、「女性が中高年期にケア役割というそれまで中核的であった社会的役割の喪失を経験する」ことに求めているが(天野 1979; 落合 2019)、本研究の分析結果については社会的役割の喪失経験以外の解釈も成立しうる。例えば、仮に自律的・主体的能力開発の意欲がキャリア形成の初期段階に高まるというメカニズムが想定される場合、上記のキャリアタイプによる異質性も理解しやすい。「転職経験正規」と「現職非正規」のキャリアを歩んでいる場合、結婚・出産・育児による就業中断を経験するなど青壮年期にはケア役割を優先することが典型的であるため、本格的にキャリアを形成できるのはポスト育児期・中高年期になることが多いだろう。すなわち、就業中断女性は、キャリア全体の期間が短くなる反面、中高年期にキャリア形成の初期段階が訪れるために自律的・主体的能力開発の意欲が高い可能性がある。反対に、就業継続女性の場合はキャリアの初期段階である青壮年期に自律的・主体的能力開発の意欲が高いと想定されるが、これは「初職継続正規」の有配偶女性の場合40代以前の自己啓発実施割合が最も高いという本研究の知見とも整合的である。

もちろん上述のメカニズムはどちらもあくまでも解釈にすぎない。本研究では、キャリア経歴情報をすべてを把握できないというデータ上の制約から、ライフイベントによる就業中断経験を直接的に分析することができなかった。そもそも、女性が経験する就業中断はすべてがライフイベントに起因するわけではない。例えば、高学歴女性の初職離職理由は、結婚や出産などの家族要因だけではなく、企業内キャリアの喪失や業務内容・やりがいへの不満など仕事に関連する要因も多いことが指摘されている(大内 2007; 大沢・盧 2015)。

本研究で示した「就業中断を経験した中高年女性労働者は、青壮年女性労働者に比べて、自己啓発の実施割合が高い」という現象が生じるメカニズムの検討については今後の研究課題としたい。こうした限界はあるものの、本研究は就業中断女性の女性活躍への新たな道筋を示したという点において意義がある。

2 政策的示唆

IIで議論したように、今日人材能力開発の領域においては労働者の自律的・主体的な職業能力開発が重視されている。厚生労働省の「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」では、自律的・主体的能力開発においては、リスキリングやリカレント教育を通して新たな能力・スキルを獲得することに労働者が積極的に取り組むことと、それを企業が継続的に支援することが重要であるとされている¹⁷⁾。本研究の知見によれば、自律的・主体的能力開発に対して積極的であるのは就業中断を経験した有配偶中高年女性である。自律的・主体的能力開発は、企業においてもイノベーション創出との関連でもその重要性が認識され始めており、その具体的な実施形態として、「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省する」ことを意味する「越境(的)学習」に注目が集まっている(中原 2012: 186)。具体的には組織外で行われる自主的な勉強会や、企業外でさまざまな人とかかわりながら行われる自己啓発などが該当するが、企業内の部門や普段の仕事など「自らが準拠している状況」の外で職業能力開発を行うことも含まれる(石山 2018)。本研究の知見によれば、就業中断を経験した中高年女性の自律的・主体的能力開発に対する積極性は、特に他者とのかかわりの中で行われる場合(他者交流型)に発現している。したがって、女性活躍と人材能力開発のどちらの文脈においても、企業は、越境学習など他者とのかかわりのなかで自律的・主体的能力開発が行える環境を整備することが重要である。

また、近年は、新規事業・新規サービスの立ち上げや製品・商品の開発など、イノベーションの現場における企業の人材活用のあり方にも注目が

集まっている。そのようなイノベーションにおいては、上述の越境学習などの自律的・主体的な職業能力開発を行っていることが重要であるとされているものの（入山 2019）、最新の研究では、そうした中核的プロジェクトに抜擢されるのは中途採用人材ではなく内部育成人材であることが指摘されている（労働政策研究・研修機構 2022b）。主な理由の1つとして、外部労働市場における既存の評価軸が職種を基準としているものであり、人材が持つポテンシャルが十分評価されていないことが考えられる。したがって、外部労働市場において能力開発への意欲などのポテンシャルを評価する仕組みを整備していくことが、就業中断女性労働者の活躍のためには重要である。

さらに、「就業中断再就職型」ライフコースのなかでも「転職経験正規」のキャリアを増やしていくことが重要である。他者交流型の自己啓発の実施割合が中高年期に顕著に高まるのは「転職経験正規」の女性であったが、こうしたキャリアを歩んでいる女性は実際にはそれほど多くない。「就業中断再就職型」ライフコースの典型は未だ「現職非正規」のキャリアであり、このキャリアもまた従来の女性活躍のシナリオから外れてしまっている。もちろん「現職非正規」であっても中高年期に他者交流型の自己啓発の実施割合は高まっているため上述の論点は該当するが、こうしたキャリアの女性を正規雇用化していくことで、彼女たちの自律的・主体的能力開発に対する積極性がより高まることが期待できる。

本研究では、就業中断女性を対象とする女性活躍のシナリオの1つとして、労働者の自律的・主体的な職業能力開発によるキャリア形成に注目することが有効であることを示した。労働者の自律的・主体的な職業能力開発についてはすでに人材能力開発領域で議論されており、複数の施策が実行されている¹⁸⁾。これらの施策自体はすべての労働者に向けたものであるが、女性労働政策という文脈においては、特に企業内の中核的人材としての活躍への期待値が低いとみなされがちであった就業中断女性に対してこれらの施策を積極的に行っていくことが、ポジティブアクションという点においても重要である。

最後に、今後の日本社会の社会変動を踏まえた際の本研究の政策的示唆のインパクトについて述べておく。本研究は従来の女性活躍のシナリオから外れてしまった就業中断女性を念頭においているが、このような女性は、今後の女性労働政策の影響だけではなく、少子化や未婚・晩婚化といった社会変動の影響によっても減少していくことが想定される。楽観的にみれば、未婚・晩婚化によってライフイベントによる就業中断経験が少なくなった場合、「同一企業における長期勤続」という規範的キャリアを歩む女性も多くなるため、従来の女性活躍のシナリオがより有効になるだろう。しかしながら、本研究の限界として述べたように、女性が就業中断を経験する理由はさまざまであり、ライフイベント以外の理由による就業中断は生じる可能性がある。その理由にかかわらず就業中断を経験した場合、従来の女性活躍のシナリオから外れてしまうことに変わりはない。したがって、いかなる理由であってもキャリアの内部化というシナリオに沿わなかった場合のプランBを用意しておく必要がある。本研究が示した就業中断女性の自律的・主体的な職業能力開発の意欲の高まりに注目することで、女性活躍の新たな地平が開かれるだろう。

謝辞 本論文の作成にあたり、2名の匿名レフェリー及び編集委員会から大変有益なコメントを頂きました。心より感謝申し上げます。

- 1) 最近ではより若いコーホート（1970年代生まれ以降）において出産と就業のトレードオフが解消されていることを示す研究もある（守泉・中村 2021）。
- 2) この「キャリアの内部化による活躍」は、女性労働者が、雇用管理のあらゆるステージで男性労働者と同様に扱われ、結婚・出産・育児などのライフイベントに直面しても家庭と両立可能な形で就業を継続し、企業内で安定的なキャリアを形成し、その結果として企業内における中核的な人材（例えば管理職）として活躍することを意味している。
- 3) ここで「同一組織における長期勤続」を「規範的なキャリアモデル」としているのは、一般的な道徳基準上それが望ましいとされているという意味ではなく、日本の典型的な雇用慣行上「同一組織における長期勤続」によるキャリアが望ましいとされているという意味であることに注意されたい。
- 4) 労働経済学では伝統的に転職市場において就業中断（失職）が生産性の低さのシグナルとして機能すると考えている（Gibbons and Katz 1991）。
- 5) これは、対象者に対して、自分の過去の職業生活を振り返ってもらい、横軸に年齢、縦軸にプラス・マイナスを記した紙において自分の職業キャリアの浮き沈みを線として主観的に評価

してもら「ライフライン法」によって分析した結果である(下村 2013)。

- 6) 人生 100 年時代構想会議 (2018) 『人づくり革命 基本構想』(https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf, 2023 年 8 月 16 日閲覧)。
- 7) 厚生労働省 (2022) 『職場における学び・学び直し促進ガイドライン』(https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000957888.pdf, 2023 年 8 月 16 日閲覧)。
- 8) その他の大規模な社会調査としては、SSM 調査(社会階層と社会移動全国調査)や JGSS (Japanese General Social Surveys) がある。ただし、SSM 調査の最も新しい調査は 2015 年である。また、JGSS は最新の調査が 2018 年に実施されているが、標本数が 4000 件となっており、職業生活調査よりもやや小規模である。
- 9) 具体的には、「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」という設問(問 7-2)に対して、該当する項目すべてを選択する形式になっている。
- 10) 具体的には、「あなたは現在の勤務先で働き始める前に、別の会社で仕事をしたことはありますか」という設問(問 3-31)に対して、「ある」と回答した場合に「転職経験あり」とみなしている。
- 11) Stata の logit コマンドでモデルの推定を行っている。加齢効果の確認としては、margins コマンドから算出される平均限界効果(Average Marginal Effect)を用いている。予測値に関しては、margins コマンドで 25 歳から 64 歳の範囲で 1 歳ごとに配偶状態別に算出している。この分析手順の詳細については Long and Freese (2014) を参照されたい。
- 12) 職種「農林漁業作業者」及び産業「農林漁業」「鉱業・採石業」「電気・ガス・熱供給・水道業」はサンプルサイズが極端に小さいため分析から除外する。
- 13) 年収については分布の上位及び下位 2% をトップ・ボトムコーディングしている。
- 14) 就業中断女性と同様に典型的なキャリアコースから逸脱しているとみなされがちである無配偶男性の「現職非正規」において、中高年期に「独学型」自己啓発の実施割合が高まるというのは興味深い結果である。しかし、男性における職業能力開発意欲は本研究の主題ではないため、ここでの記述は最小限にとどめている。こうした傾向の検討については今後の研究課題としたい。
- 15) Stata の margins コマンドで年齢・配偶状態ごとに予測値を算出し、各年齢において有配偶と無配偶の予測値の差をユーザー作成コマンドの mlincom (spost13) を用いて検定している。詳しくは、Long and Freese (2014) を参照されたい。
- 16) 前注と同様の手順で、「転職経験正規」を基準として「初職継続正規」と「現職非正規」との差の有意性を検定したが、5%水準で有意な組み合わせは 62~64 歳での「転職経験正規」と「初職継続正規」の差のみであった。このモデルでは交互作用項が多く、推定されている係数の標準誤差が大きいことが原因であると考えられる。したがって、より大規模なデータセットを使用すれば、予測値の差も統計的に有意になると考えられる。
- 17) 前掲注 7) 参照。
- 18) 例えば、厚生労働省は、労働者の自立的・主体的な職業能力開発に係る費用を支給する「教育訓練給付金」制度や、キャリア・コンサルタントなどの専門家による支援を受けられる「キャリア形成・学び直し支援センター」などを整備している。

参考文献

安部由起子 (2011) 「男女雇用機会均等法の長期的効果」『日本

労働研究雑誌』No. 615, pp. 12-24.

- 天野正子 (1979) 『第三期の女性——ライフサイクルと学習』学文社。
- 石川実 (1996) 「中年期の発見」井上俊・上野千鶴子・大澤真幸・見田宗介・吉見俊哉編『岩波講座 現代社会学 9 ライフコースの社会学』岩波書店, pp. 95-118.
- 石山恒貴 (2018) 『越境的学習のメカニズム——実践共同体を往環しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像』福村出版。
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』No. 553, pp. 34-44.
- 入山章栄 (2019) 『世界標準の経営理論』ダイヤモンド社。
- 岩井八郎 (2013) 「戦後日本型ライフコースの変容と家族主義——数量的生活史データの分析から」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成——アジア近代からの問い』京都大学学術出版会, pp. 127-153.
- 大内章子 (2007) 「均等法世代の総合職女性の離転職行動」『組織科学』41 巻 2 号, pp. 29-41.
- 大沢真知子・鈴木陽子 (2012) 『妻が再就職するとき——セカンド・チャンス社会へ』NTT 出版。
- 大沢真知子・盧回男 (2015) 『M 字就労はなぜ形成されるのか』岩田正美・大沢真知子編著/日本女子大学現代女性キャリア研究所編『なぜ女性は仕事をやめるのか——5155 人の軌跡から読み解く』青弓社, pp. 17-50.
- 大沢真理 (1993) 『企業中心社会を超えて——現代日本を〈ジェンダー〉で読む』時事通信社。
- 岡本祐子編著 (1999) 『女性の生涯発達とアイデンティティ——個としての発達・かかわりの中での成熟』北大路書房。
- 落合恵美子 (2019) 『21 世紀家族へ——家族の戦後体制の見かた・超えかた (第 4 版)』有斐閣。
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 第 3 版』東洋経済新報社。
- 坂本有芳 (2009) 「人的資本の蓄積と第一子出生後の再就職過程」『国立女性教育会館研究ジャーナル』第 13 号, pp. 59-71.
- 佐藤博樹 (2008) 「人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・バランス——仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい, pp. 3-29.
- 下村英雄 (2013) 『成人キャリア発達とキャリアガイダンス——成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤』労働政策研究・研修機構。
- 武石恵美子 (2001) 「大卒女性の再就職の状況分析」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構, pp. 117-141.
- 武石恵美子・高崎美佐 (2020) 『女性のキャリア支援』中央経済社。
- 筒井淳也 (2015) 『仕事と家族』中公新書。
- 寺村絵里子 (2020) 「役職定年・延長と新たな働き方——中高年の多面的なキャリア形成」安藤史江編著『変わろうとする組織 変わりゆく女性たち——学際的アプローチから見据える共卒の未来』見洋書房, pp. 125-145.
- (2021) 「女性のライフコースと再就職」永瀬伸子・寺村絵里子編『少子化と女性のライフコース』原書房, pp. 145-164.
- 直井道子 (1979) 「人間の一生と役割変化——中高年の位置付け」袖井孝子編『収穫の世代——中高年の生活構造』垣内出版, pp. 65-93.
- 中原淳 (2012) 『経営学習論——人材育成を科学する』東京大学出版会。
- 西村純子 (2014) 『子育てと仕事の社会学——女性の働きかたは変わったか』弘文堂。

21世紀職業財団 (2019) 『女性正社員 50代・60代におけるキャリアと働き方に関する調査——男女比較の観点から』。
 樋口美雄 (2007) 「女性の就業継続支援策——法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』50巻5号, pp. 45-66。
 平尾桂子 (2005) 「女性の学歴と再就職——結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」『家族社会学研究』17巻1号, pp. 34-43。
 藤田由紀子 (2004) 「再就職する女性たち——両立支援に向けて」佐藤博樹編『変わる働き方とキャリアデザイン』勁草書房, pp. 87-110。
 守泉理恵・中村真理子 (2021) 「日本における結婚・出産とキャリア形成」永瀬伸子・寺村絵里子編『少子化と女性のライフコース』原書房, pp. 67-93。
 森岡清美 (1996) 「ライフコースの視点」井上俊・上野千鶴子・大澤真幸・見田宗介・吉見俊哉編『岩波講座 現代社会学 9 ライフコースの社会学』岩波書店, pp. 1-9。
 森岡清美・望月嵩 (1997) 『新しい家族社会学 (四訂)』培風館。
 吉田崇 (2021) 「女性のライフコースとキャリア形成格差」渡邊勉・吉川徹・佐藤嘉倫編『人生中期の階層構造』東京大学出版

会, pp. 81-93。
 労働政策研究・研修機構 (2022a) 『職業と生活に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 220。
 —— (2022b) 『「長期勤続システム」の可能性——中途採用と新規事業開発に着目して』労働政策研究報告書 No. 220。
 脇坂明・奥井めぐみ (2005) 「なぜ大卒女性は再就職しないのか」橋木俊詔編著『現代女性の労働・結婚・子育て——少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房, pp. 184-207。
 Gibbons, Robert and Katz, Lawrence F. (1991) “Layoffs and Lemons,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, No. 4, pp. 351-380。
 Long, J. Scott and Freese, Jeremy (2014) *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata, 3rd ed.*, Stata Press, TX。
 Mandel, Hadas and Semyonov, Moshe (2006) “A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries,” *American Journal of Sociology*, Vol. 111, No. 6, pp. 1910-1949。

巻末付表 A1

変数	N	mean	sd	min	max
他者交流型自己啓発	1857	0.2299	0.4209	0	1
年齢 (45歳で中心化)	1857	0.8745	10.3175	-20	19
有配偶ダミー	1857	0.6731	0.4692	0	1
キャリア					
初職継続正規	272	0.1465			
転職経験正規	515	0.2773			
現職非正規	1070	0.5762			
学歴					
高卒以下	716	0.3856			
専門・短大・高専卒	746	0.4017			
大卒以上	395	0.2127			
企業規模					
30人未満	472	0.2542			
30-99人	334	0.1799			
100-299人	286	0.1540			
300-999人	281	0.1513			
1000人以上・官公庁・公営	484	0.2606			
勤続年数 (5年で中心化)	1857	3.8681	8.8367	-5	37
年取	1857	244.2999	186.0202	70	1100
労働時間					
35h未満	708	0.3813			
35-45h	706	0.3802			
45-55h	335	0.1804			
55h以上	108	0.0582			
現職での勤続意向					
働きたい	920	0.4954			
働きたくない	376	0.2025			
わからない	561	0.3021			

出所：「職業生活調査」より筆者作成。

記述統計量

変数	N	mean	sd	min	max
転職志向ダミー	1857	0.2041	0.4031	0	1
転職準備ダミー	1857	0.1309	0.3373	0	1
仕事満足ダミー	1857	0.6780	0.4674	0	1
失業不安ダミー	1857	0.1691	0.3749	0	1
職種					
事務職	576	0.3102			
管理職	24	0.0129			
専門職・技術職	401	0.2159			
営業職	43	0.0232			
販売職	194	0.1045			
サービス職	349	0.1879			
マニュアル職	270	0.1454			
産業					
製造業	255	0.1373			
建設業	38	0.0205			
情報通信業	28	0.0151			
運輸業・郵便業	46	0.0248			
卸売業・小売業	313	0.1686			
金融業・保険業	98	0.0528			
不動産業・物品賃貸業	21	0.0113			
専門・技術サービス業	48	0.0258			
宿泊業・飲食サービス業	135	0.0727			
その他サービス業	121	0.0652			
教育・学習支援業	152	0.0819			
医療・福祉	528	0.2843			
公務	74	0.0398			

〈投稿受付 2022年6月25日, 採択決定 2023年8月2日〉

たがみ・こうた 労働政策研究・研修機構研究員。主な論文に「勤続に伴う労働時間の個人内変化——KHPSを用いた人的資本モデルとエージェンシーモデルの検証」『日本労務学会誌』23巻1号, pp. 48-61 (2022年)。産業社会学, 社会階層論専攻。