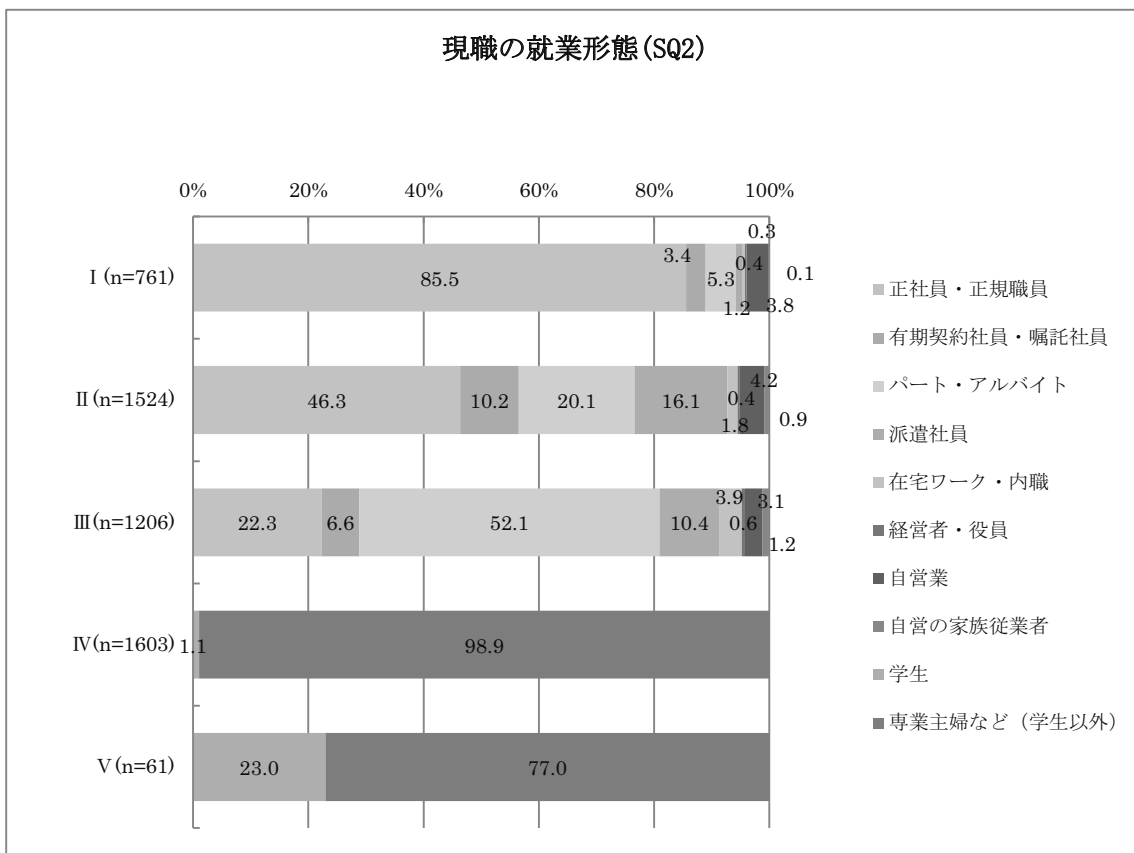
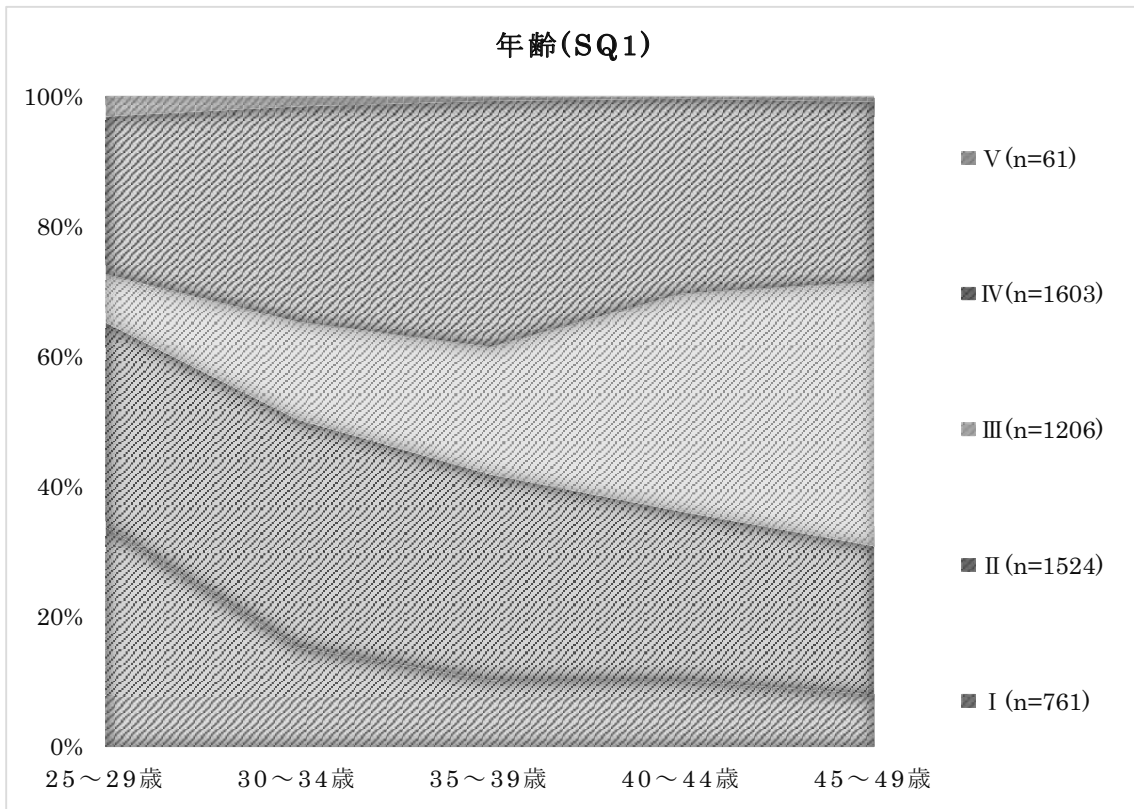
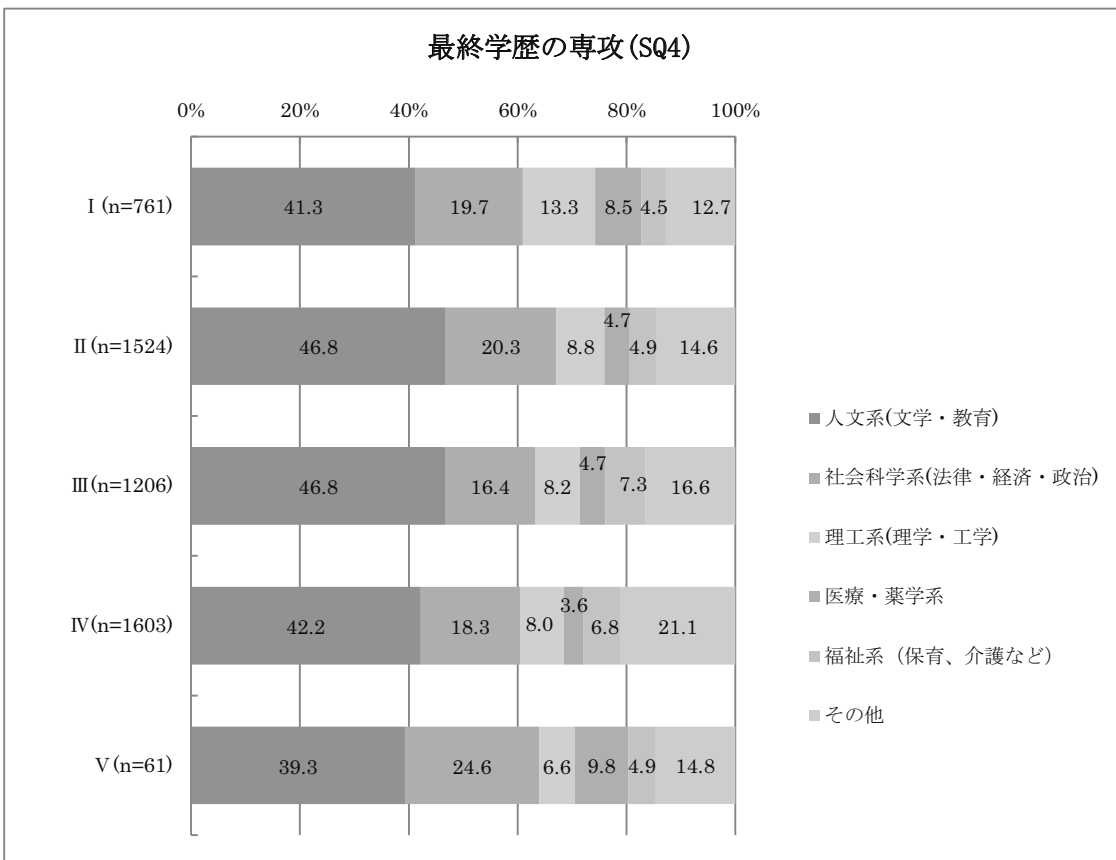
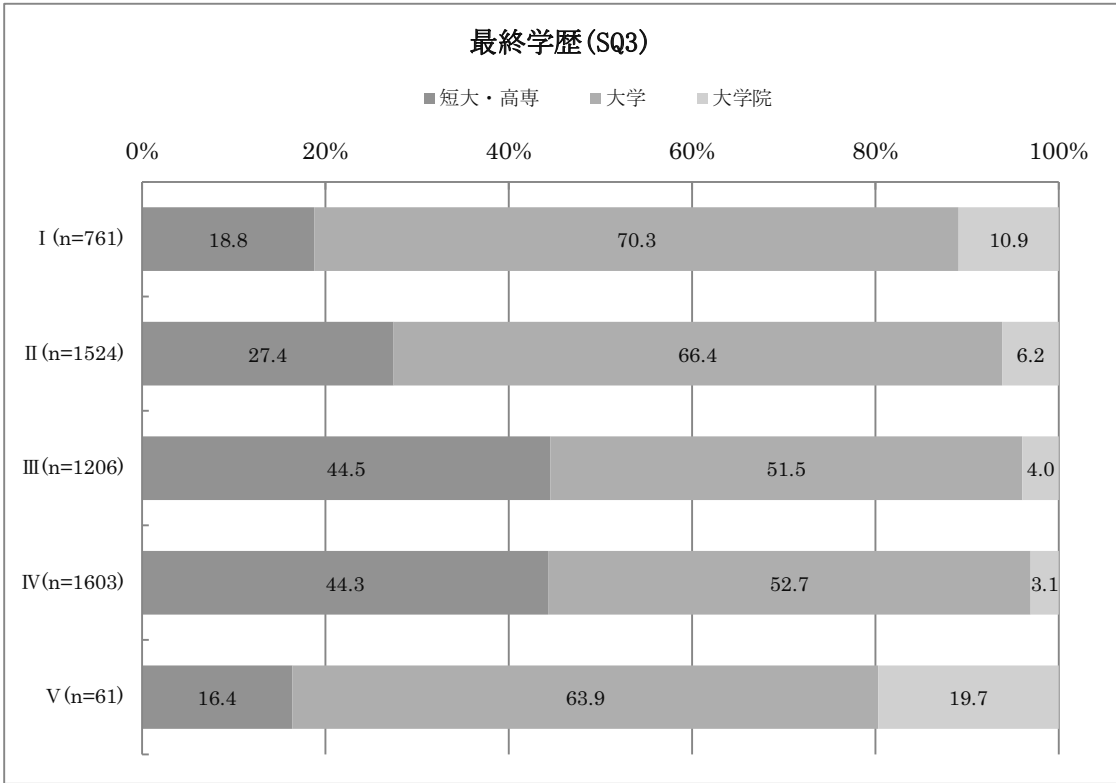


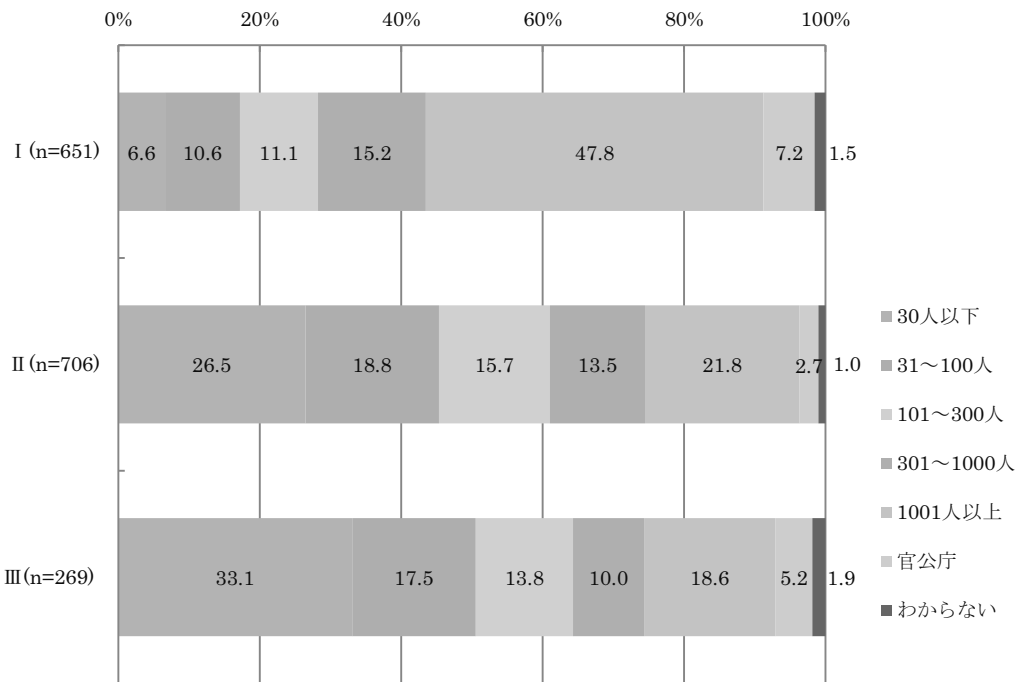
第3節 5つのライフコース・パターン(Q1)別のクロス集計 (質問項目順)

※図の中にはnが少ない項目も含まれるが、参考として掲載する。

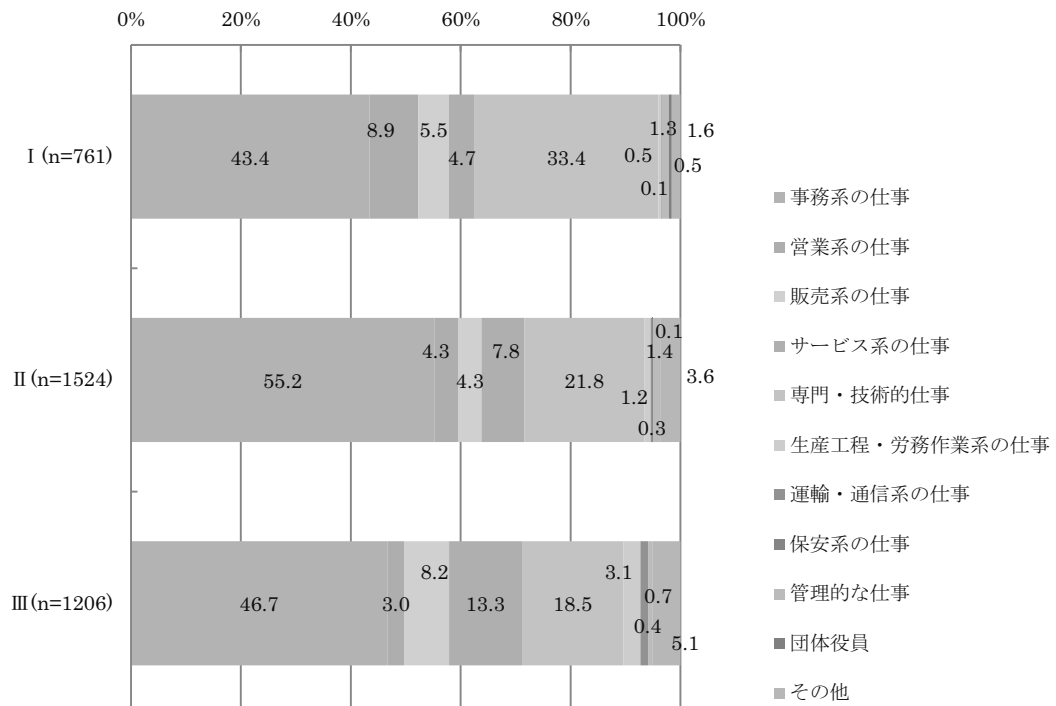




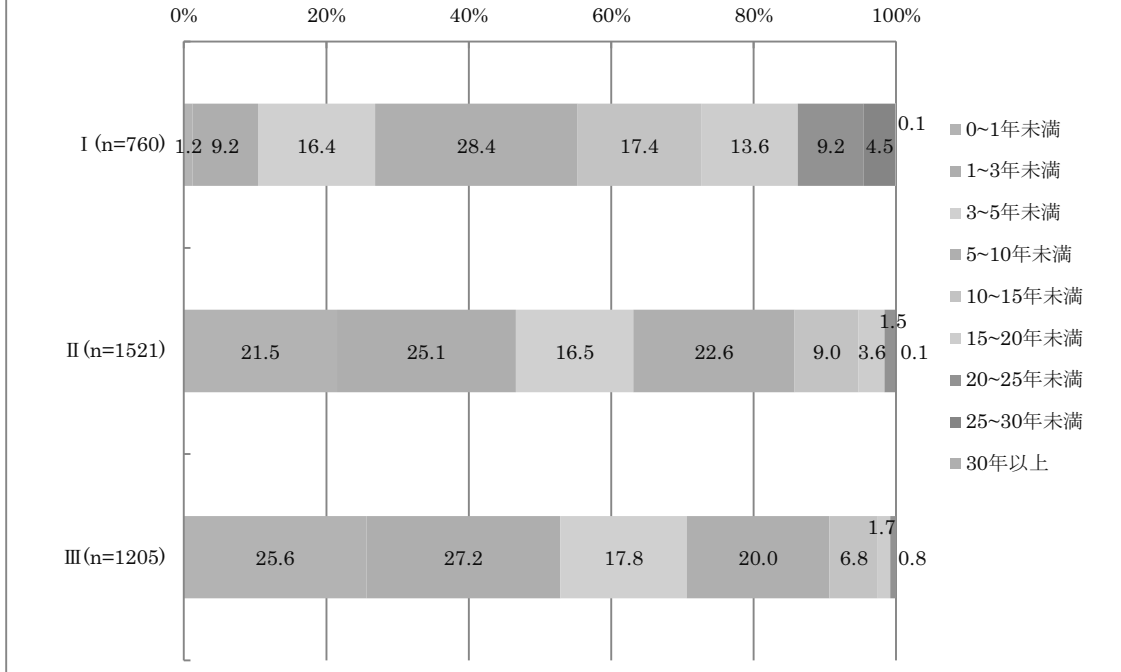
正社員・正規職員のための現職就業先(従業員規模)(Q2)



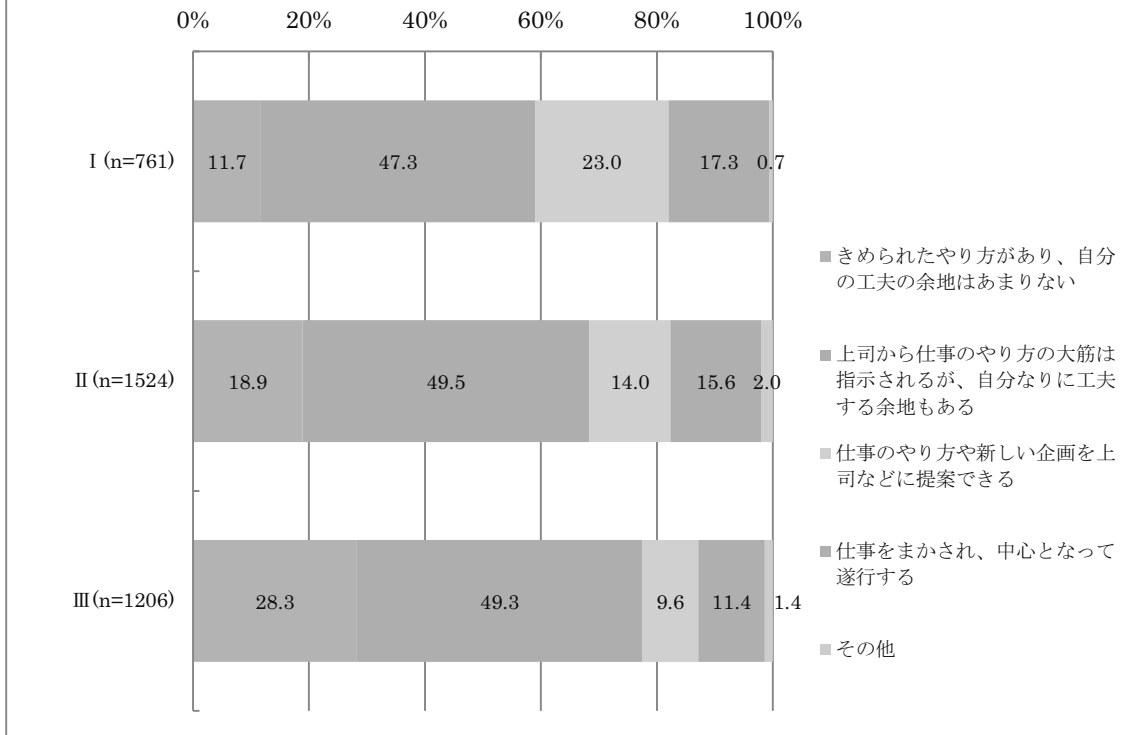
現職の仕事内容(Q3)



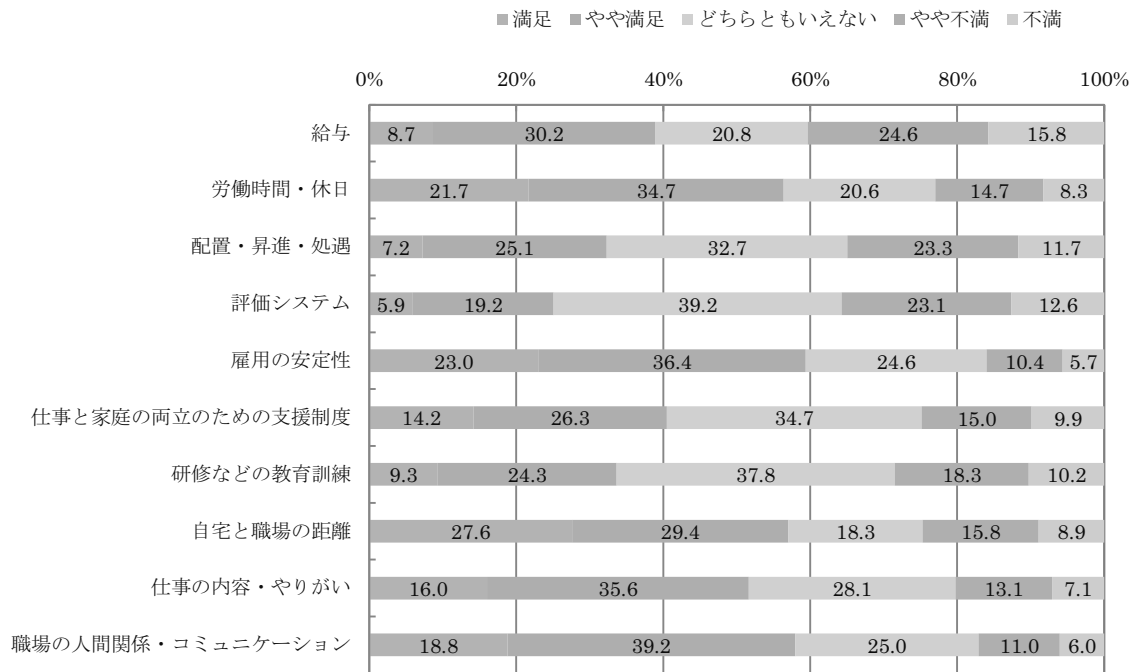
現職の勤続年数(Q4)



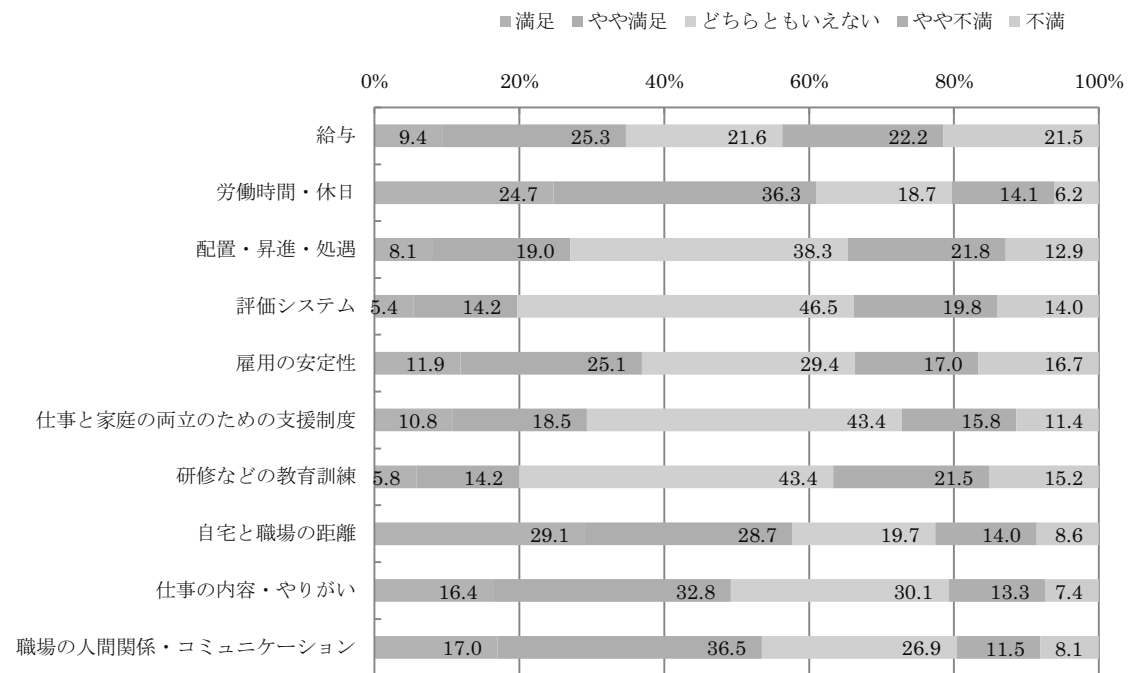
現職での仕事の裁量(Q5)



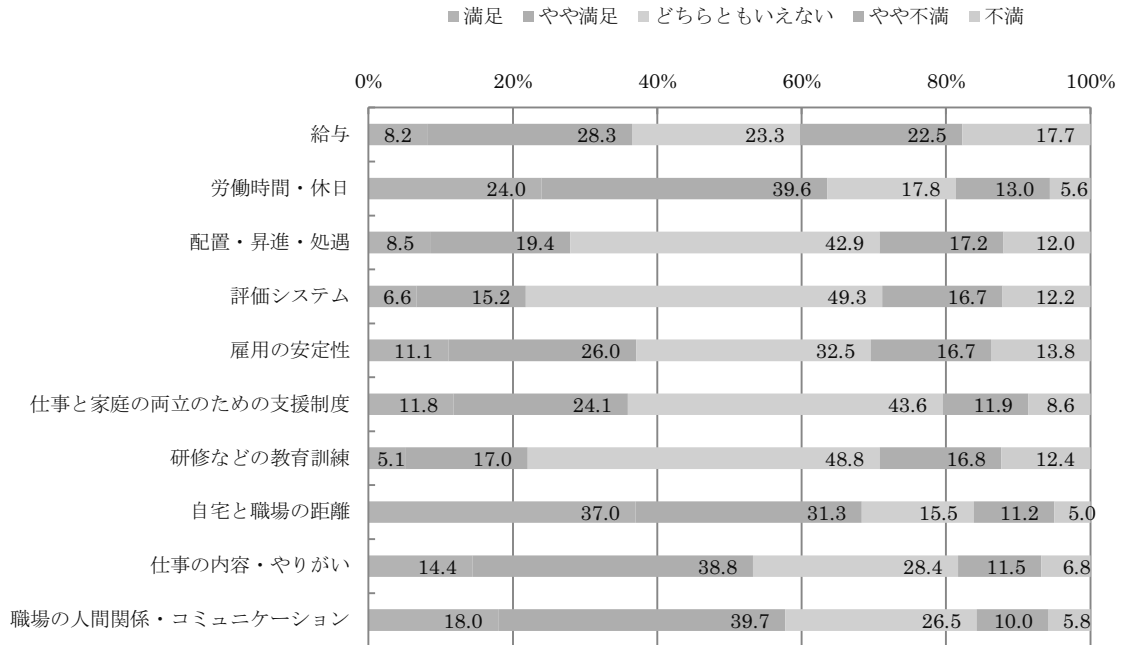
I（初職継続型）の現職の満足度(Q6)
(n=761)



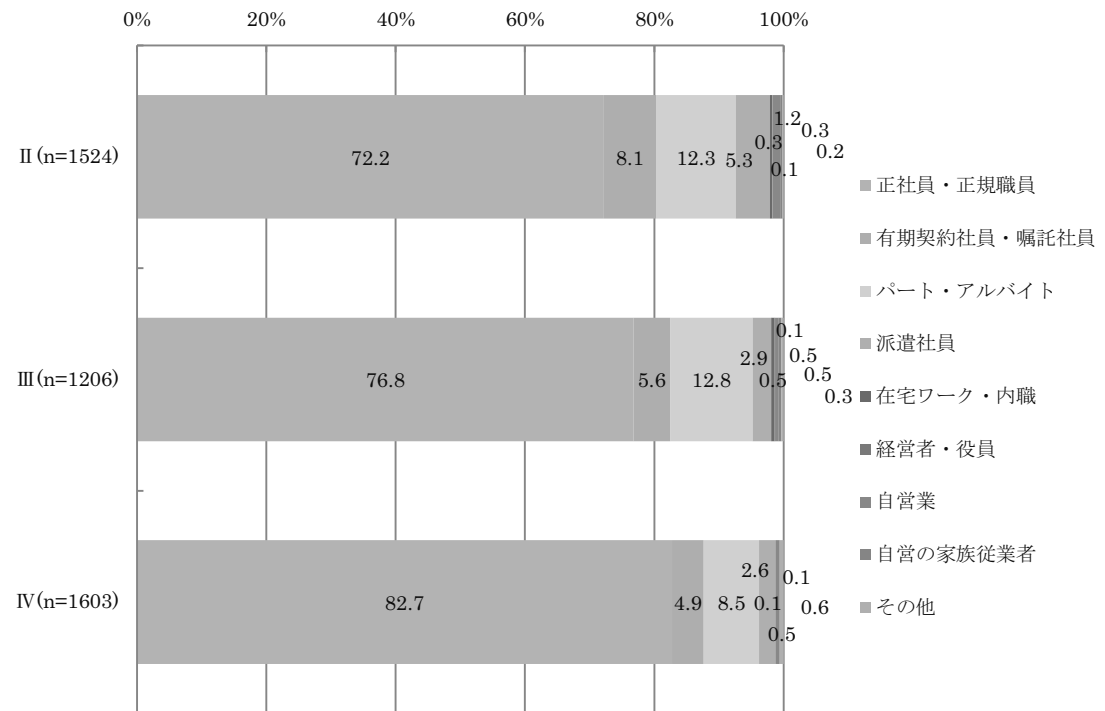
II（転職型）の現職の満足度(Q6)
(n=1524)



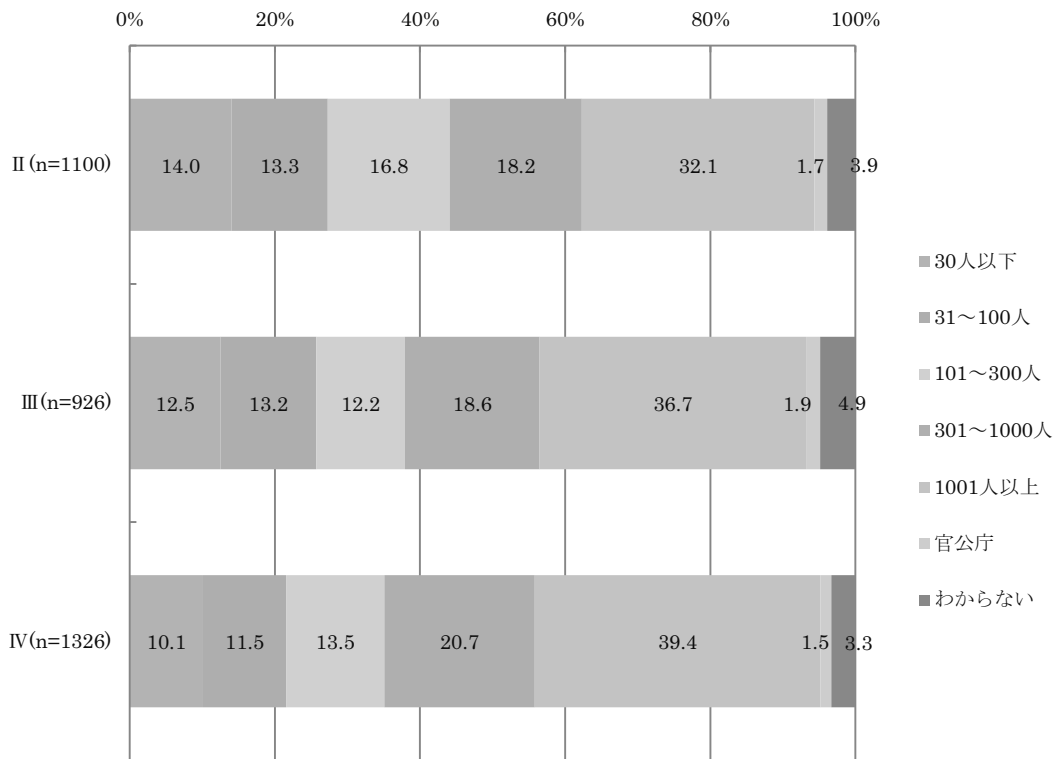
Ⅲ（再就職型）の現職の満足度(Q6) (n=1206)



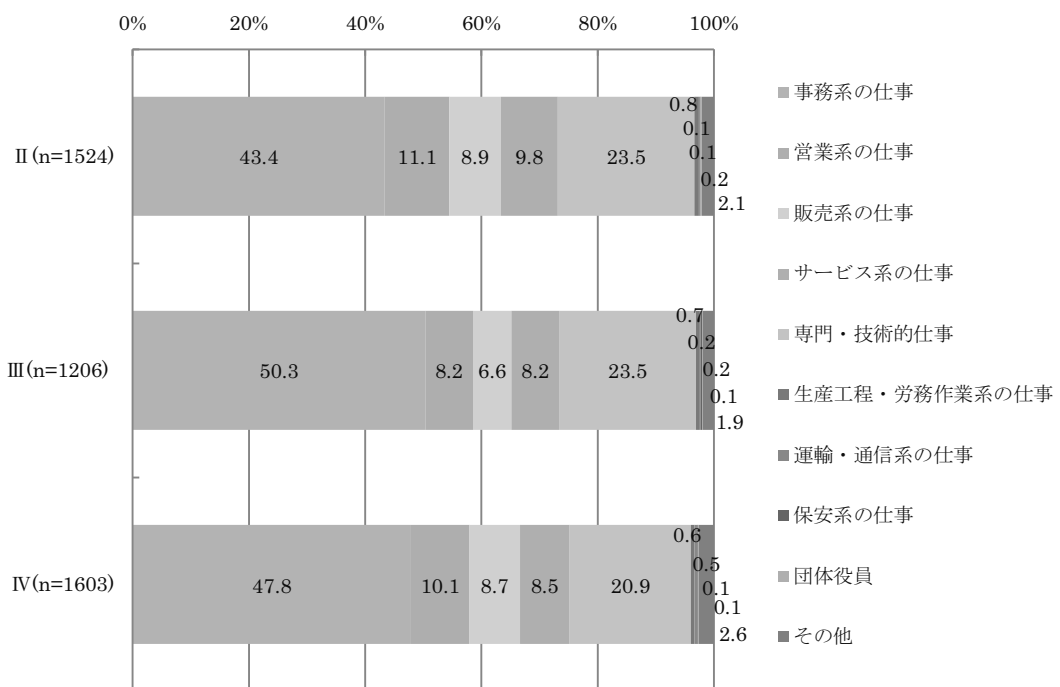
初職の就業形態(Q7)



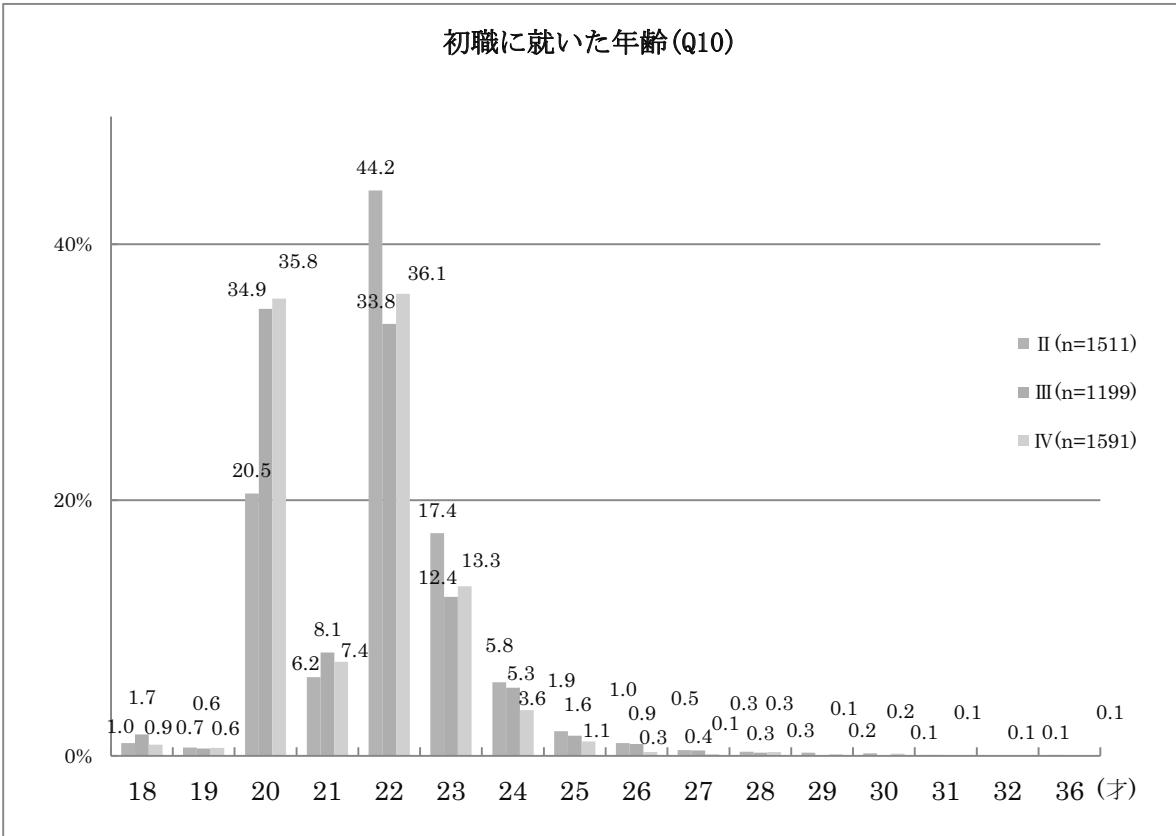
正社員・正規職員のための初職の就業先(従業員規模)(Q8)



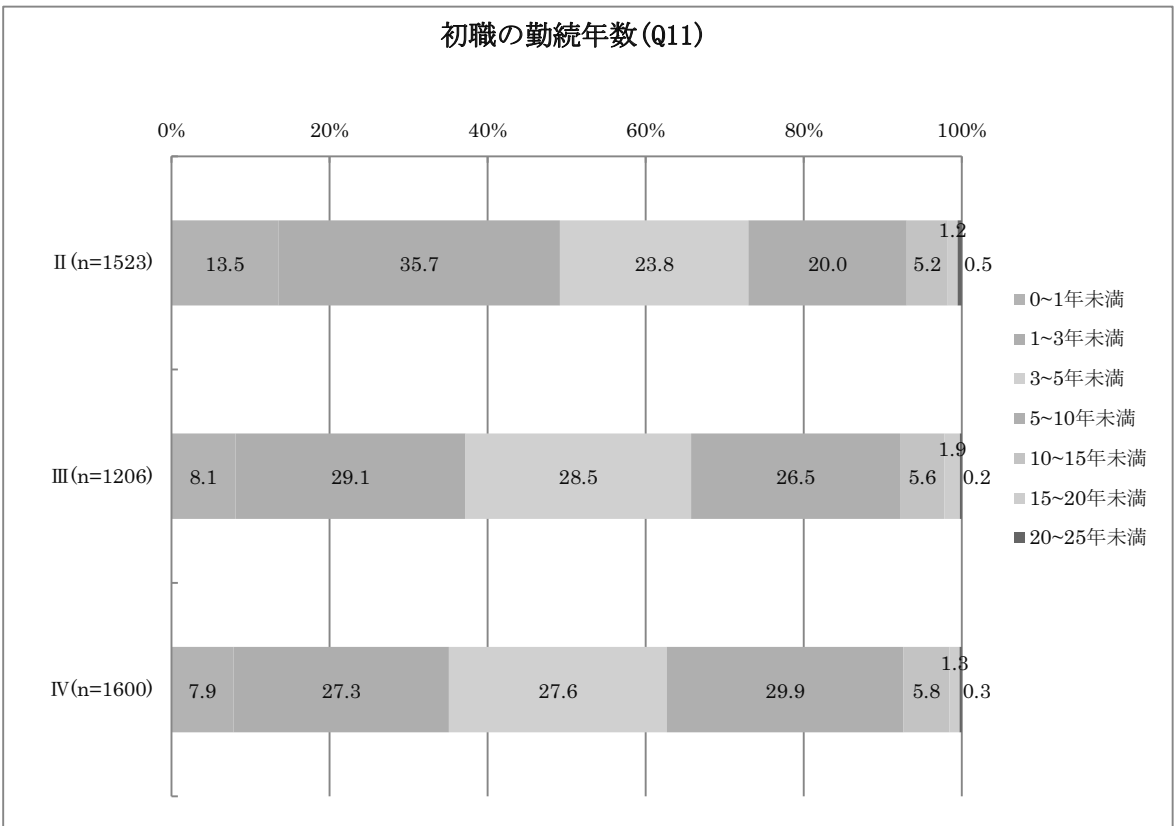
初職の仕事内容(Q9)



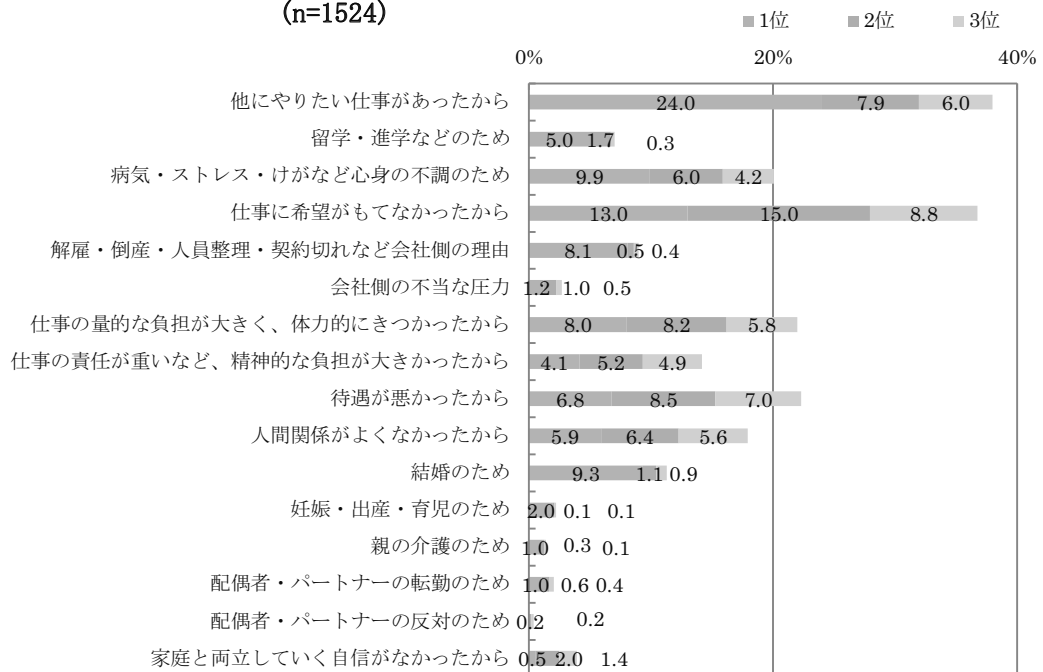
初職に就いた年齢(Q10)



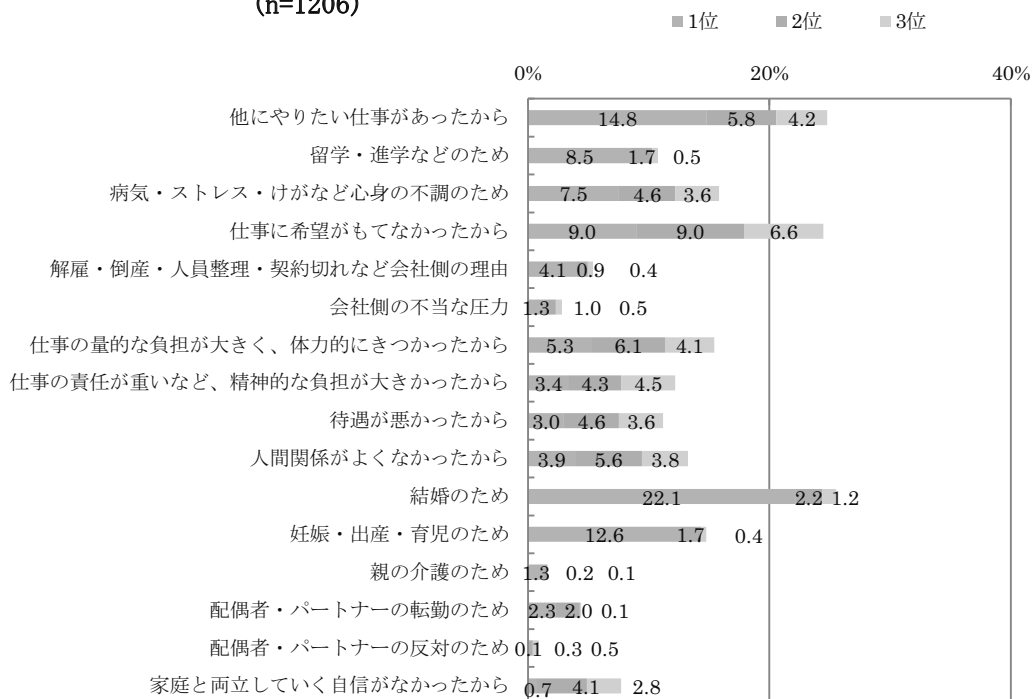
初職の勤続年数(Q11)



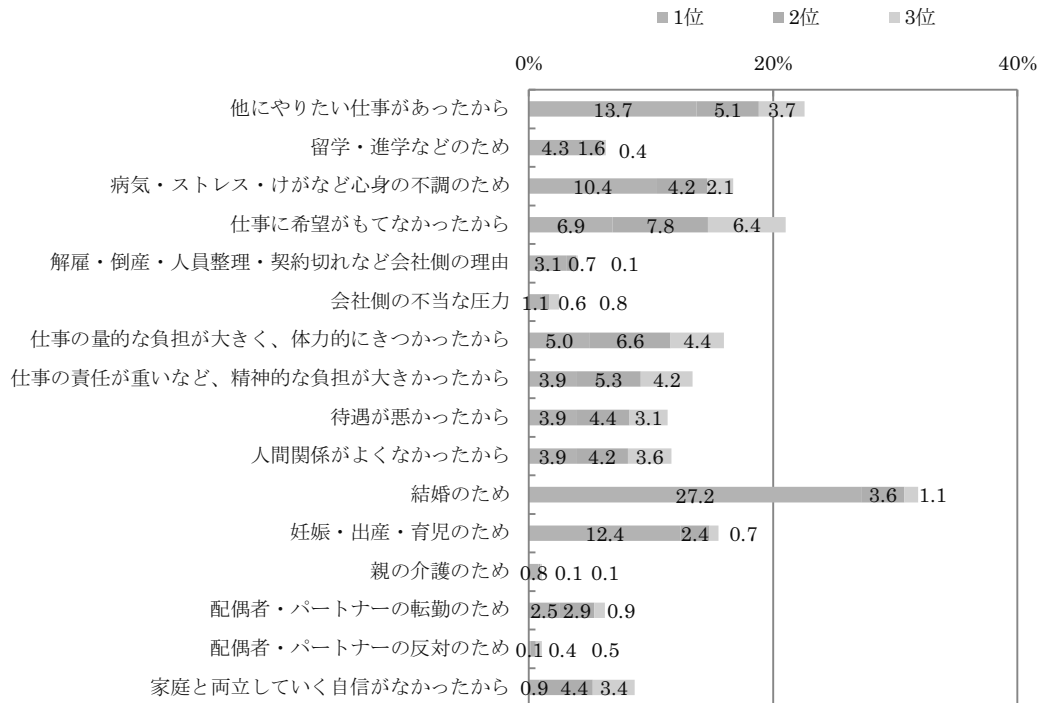
II (転職型) 初職をやめた理由 (Q12) (n=1524)



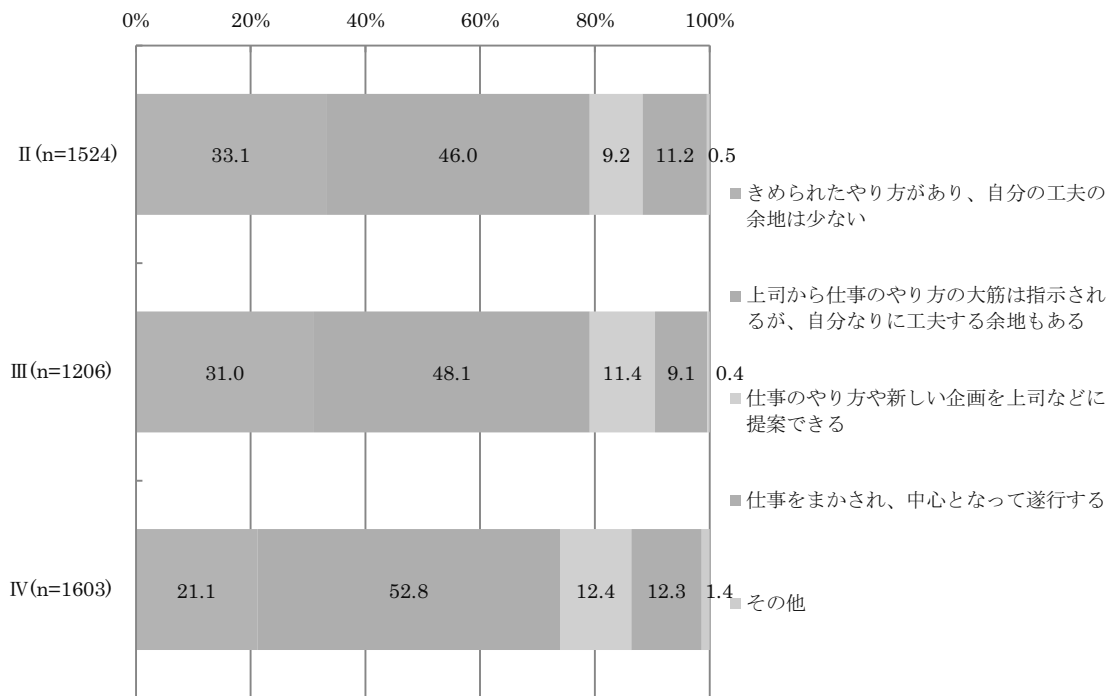
III (再就職型) 初職をやめた理由 (Q12) (n=1206)



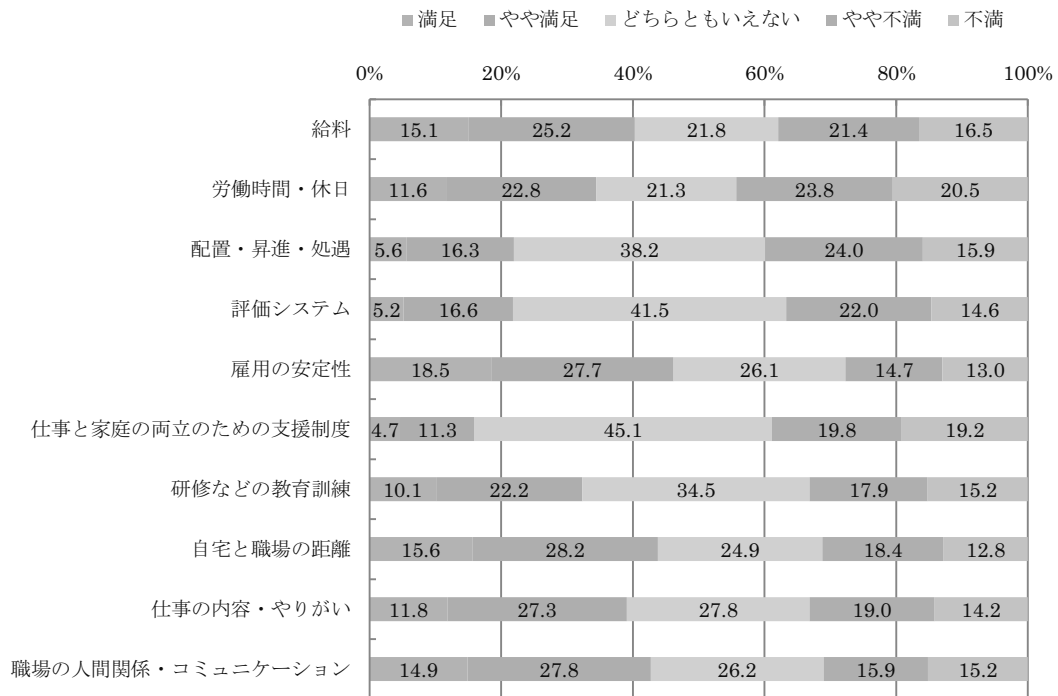
IV (離職型) _初職をやめた理由(Q12) (n=1603)



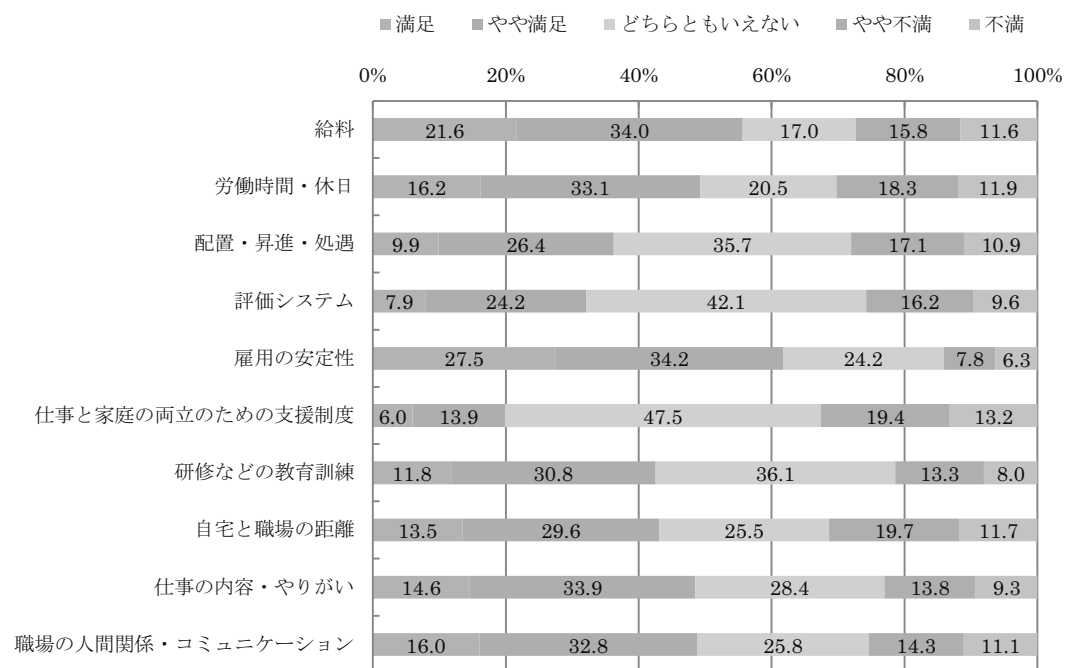
初職における仕事の裁量(Q13)



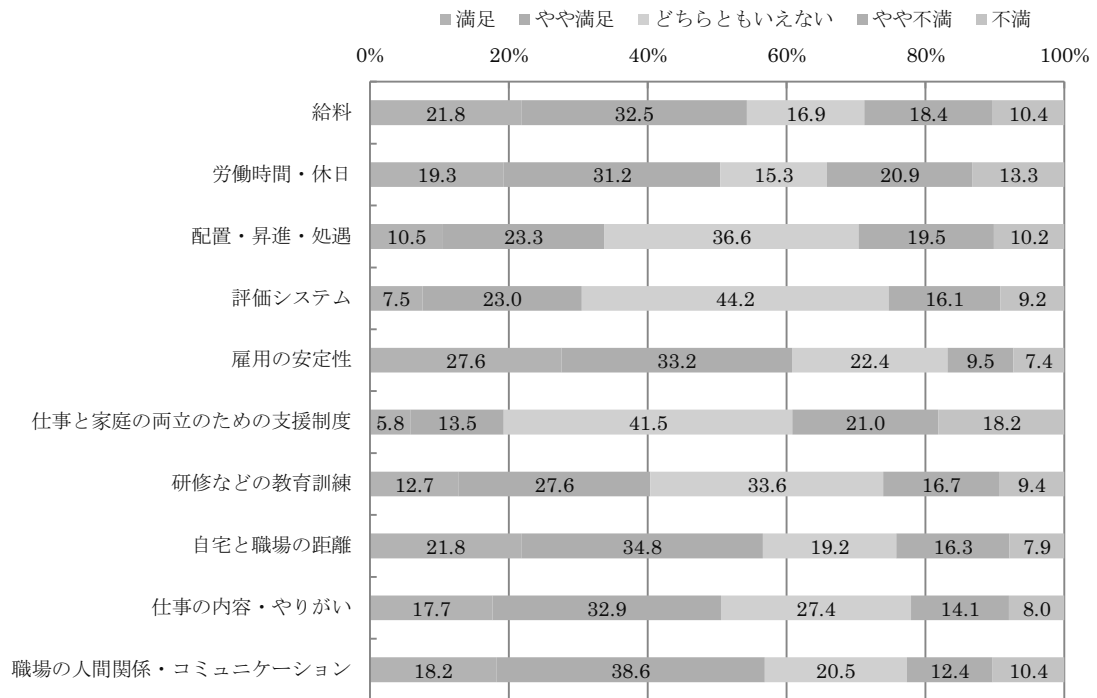
II (転職型) _初職の満足度(Q14)
(n=1524)

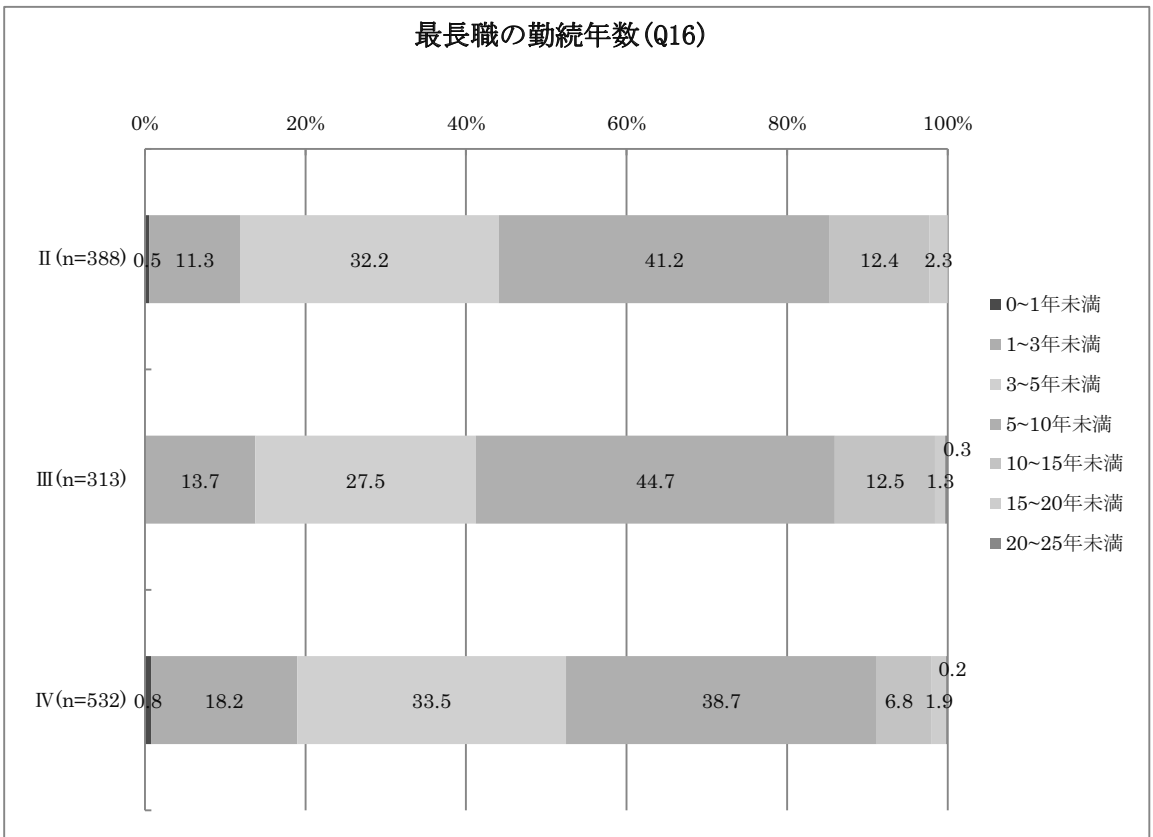
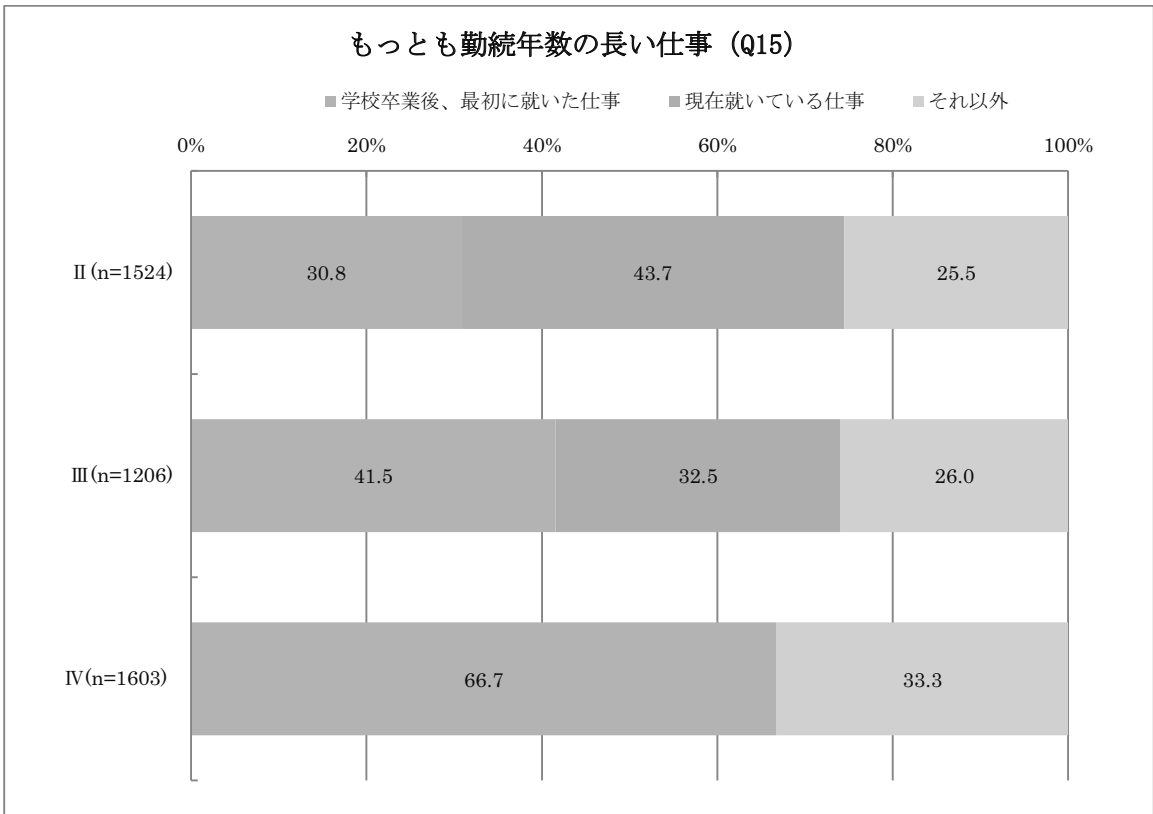


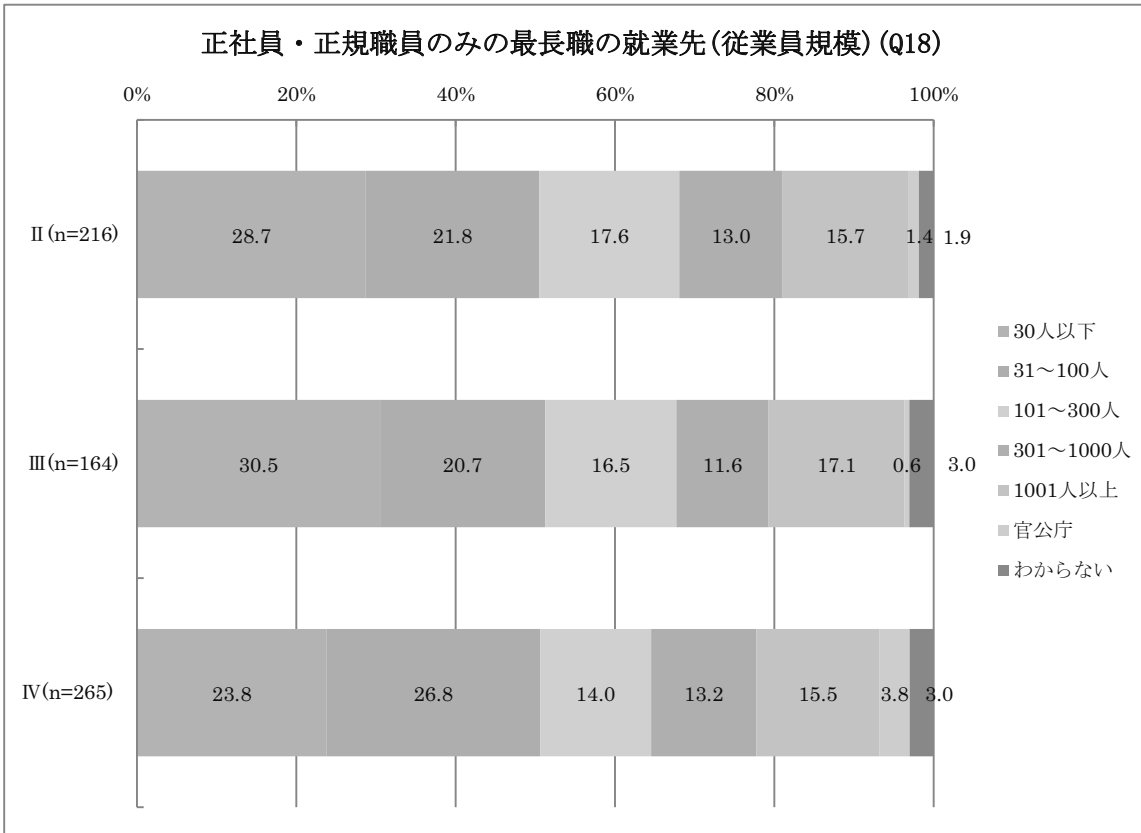
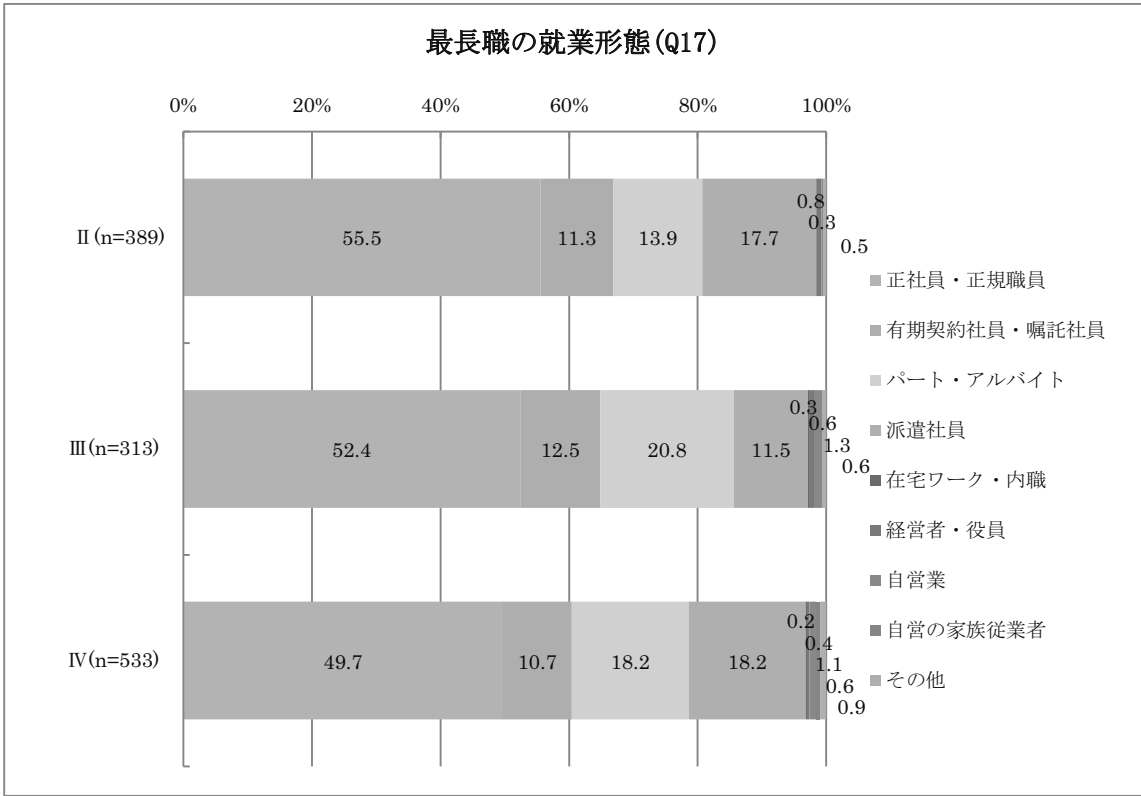
III (再就職型) _初職の満足度(Q14)
(n=1206)



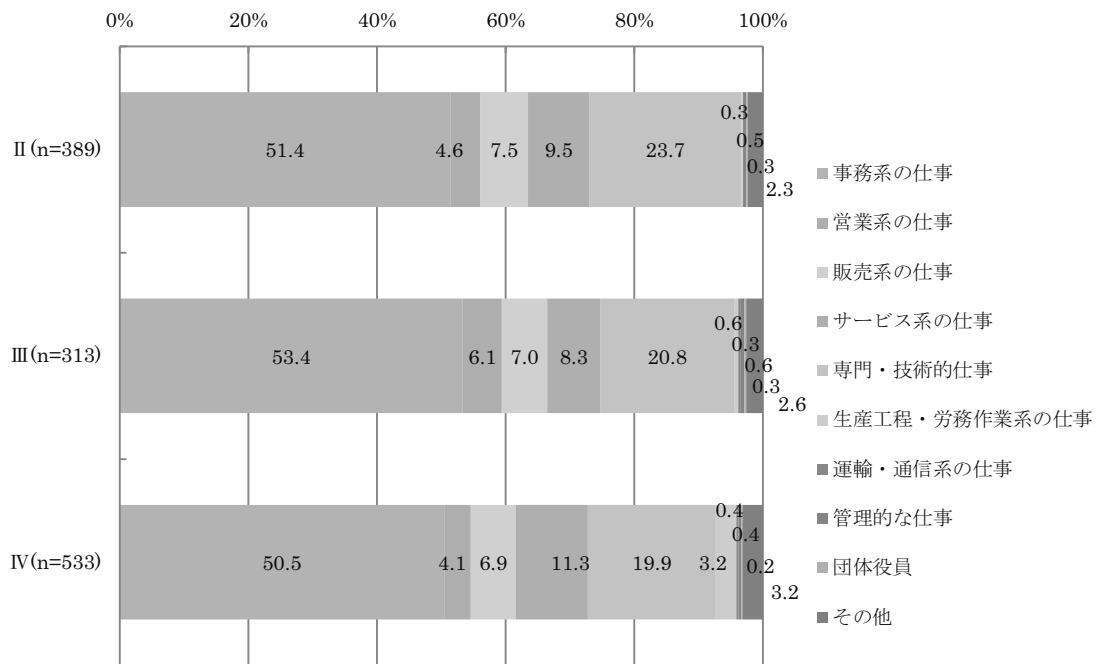
IV (離職型) _初職の満足度(Q14)
(n=1603)



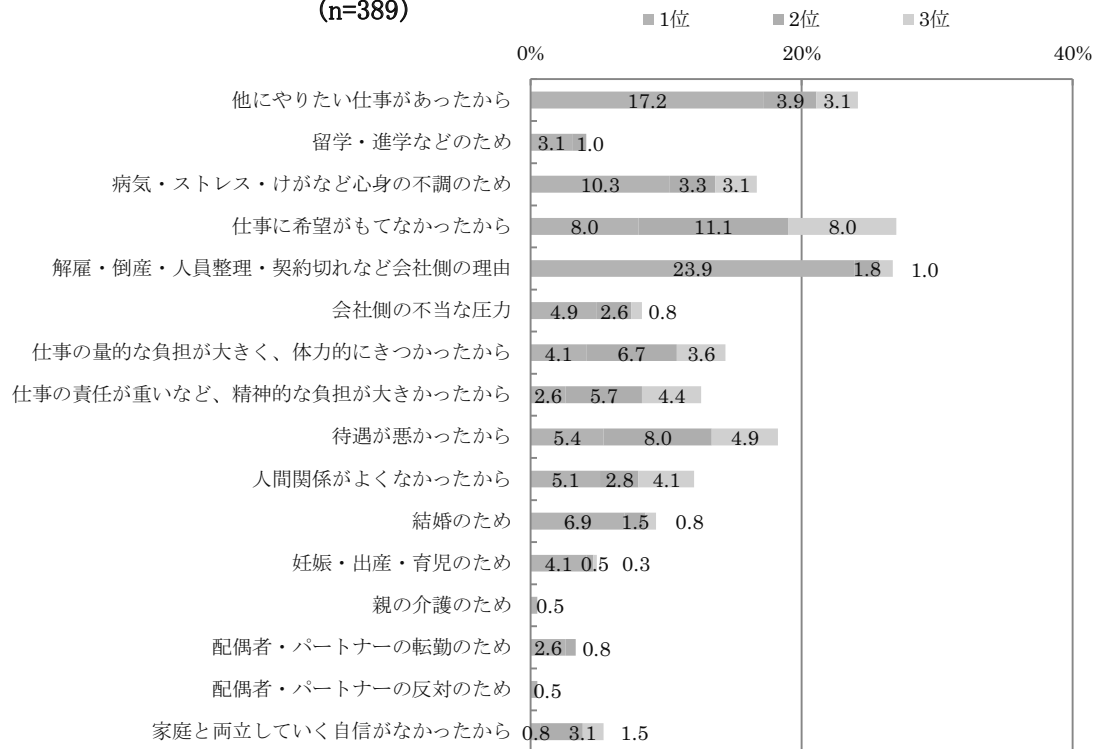




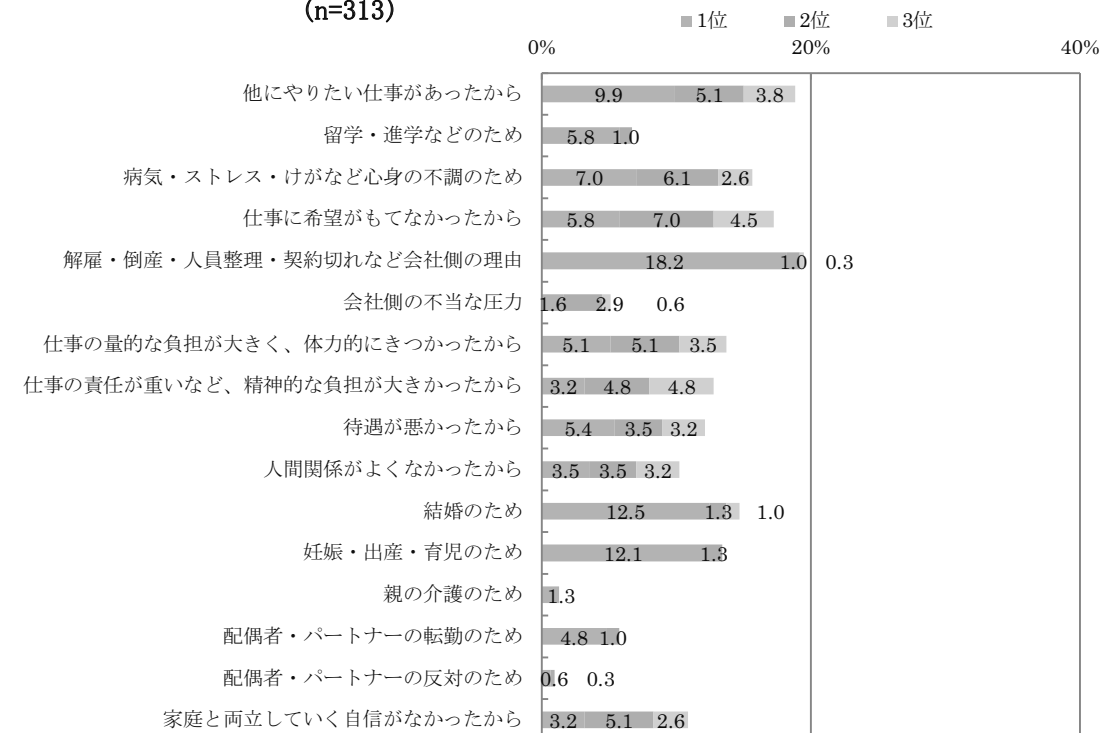
最長職の仕事内容(Q19)



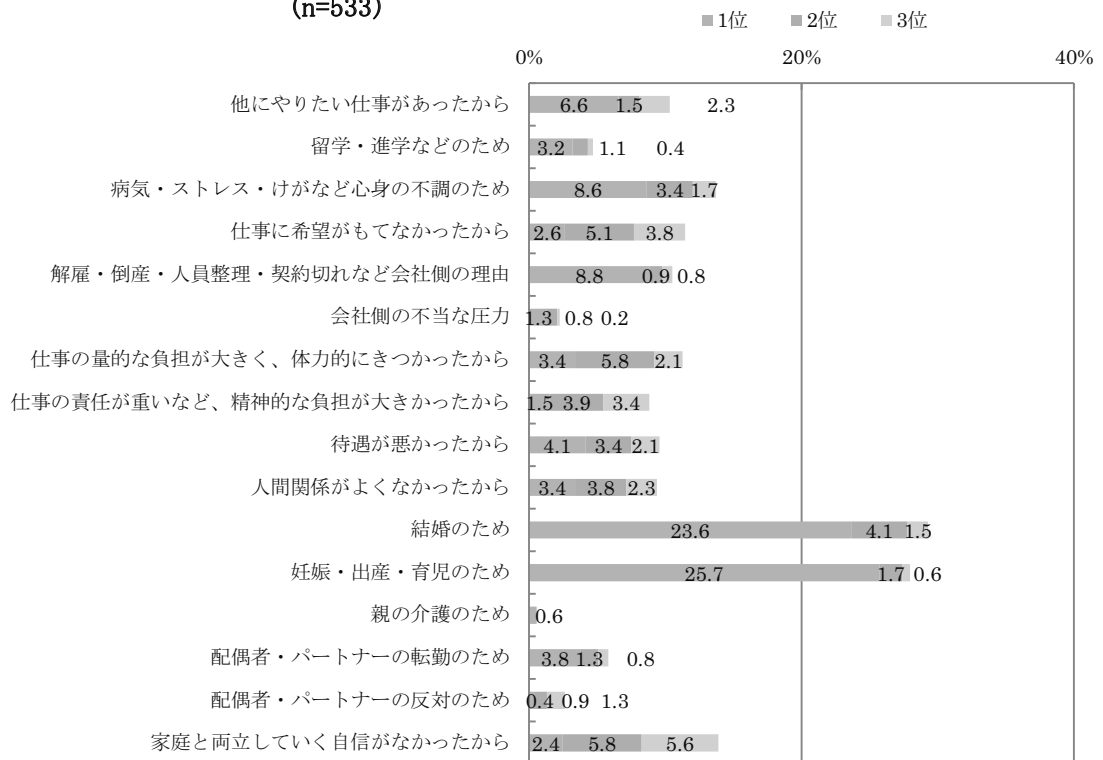
II (転職型) 最長職をやめた理由 (Q20) (n=389)



III (再就職型) 最長職をやめた理由 (Q20) (n=313)

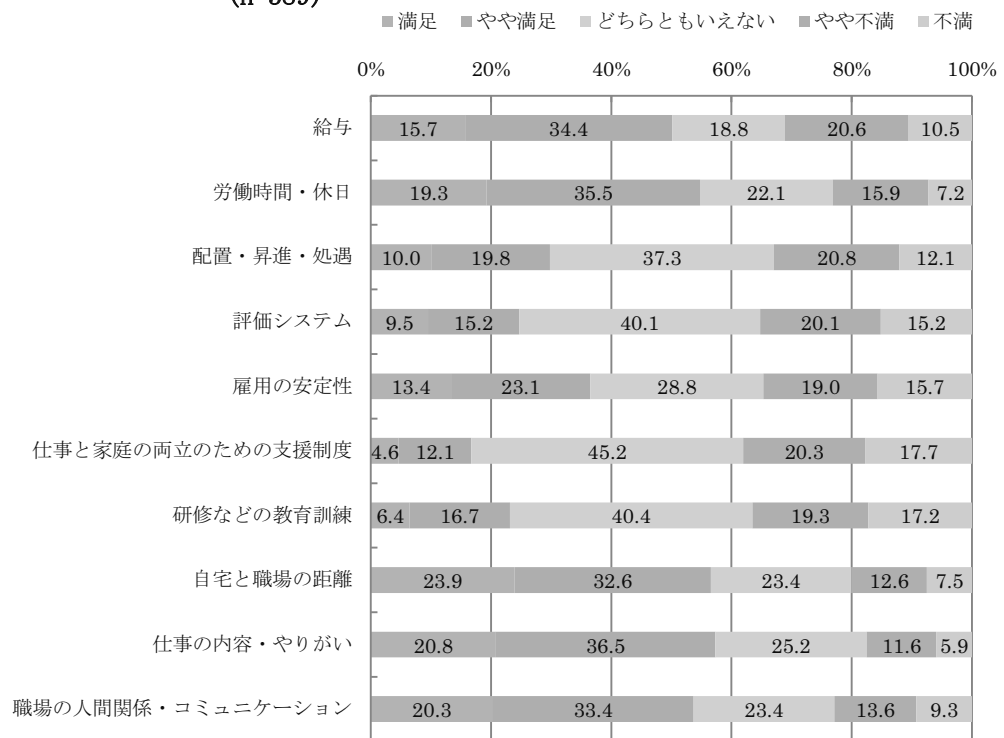


IV (離職型) 最長職をやめた理由(Q20)
(n=533)



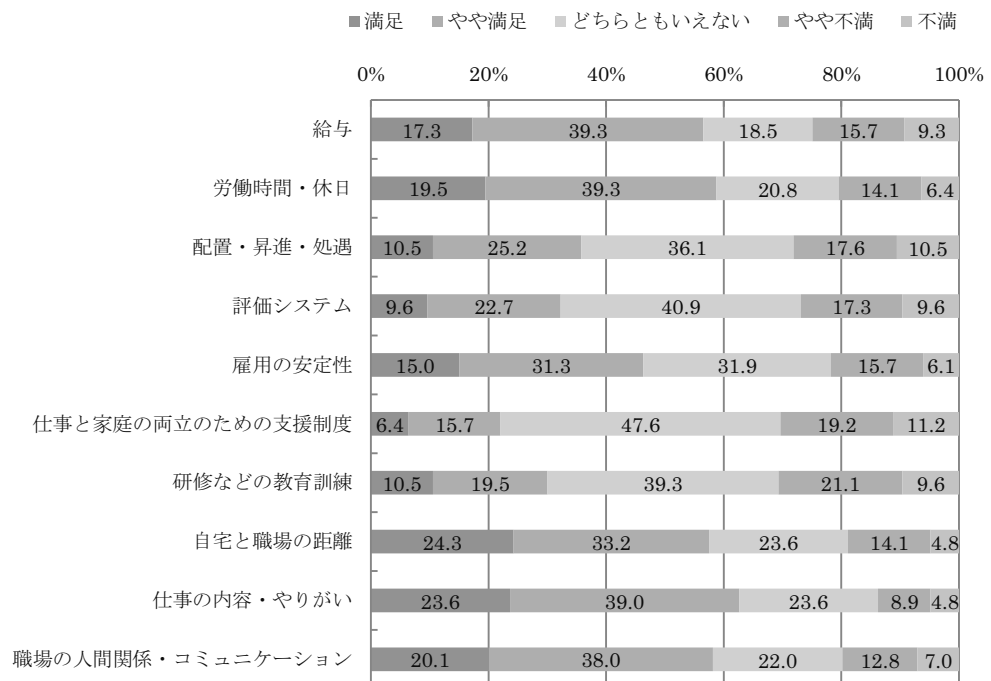
II (転職型) 最長職の満足度(Q21)

(n=389)



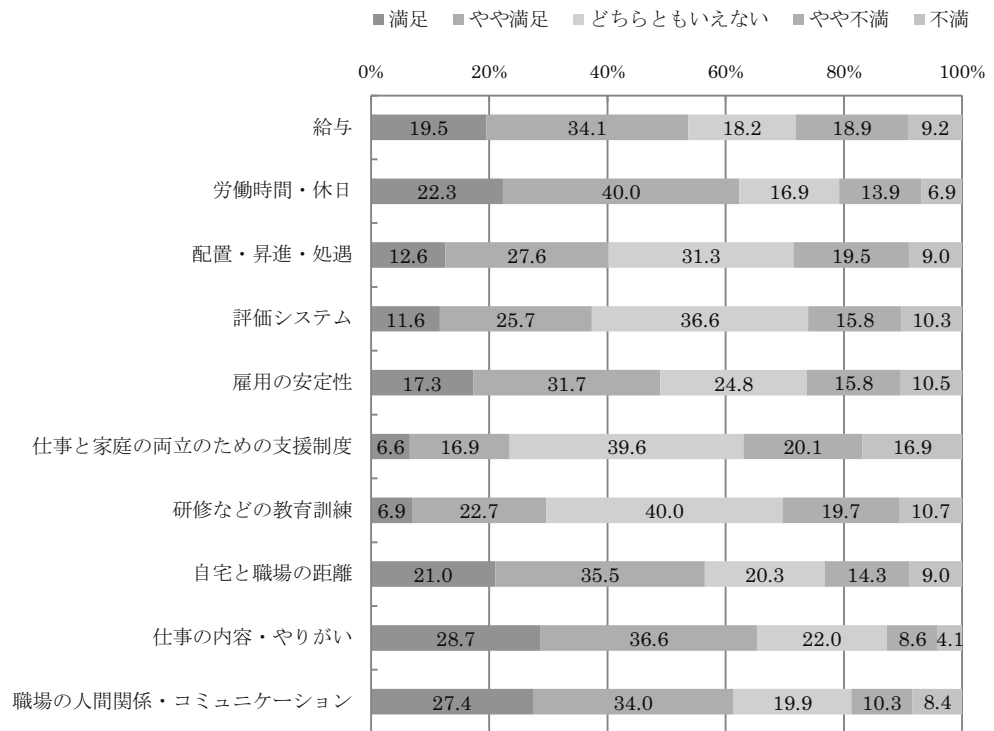
III (再就職型) 最長職の満足度(Q21)

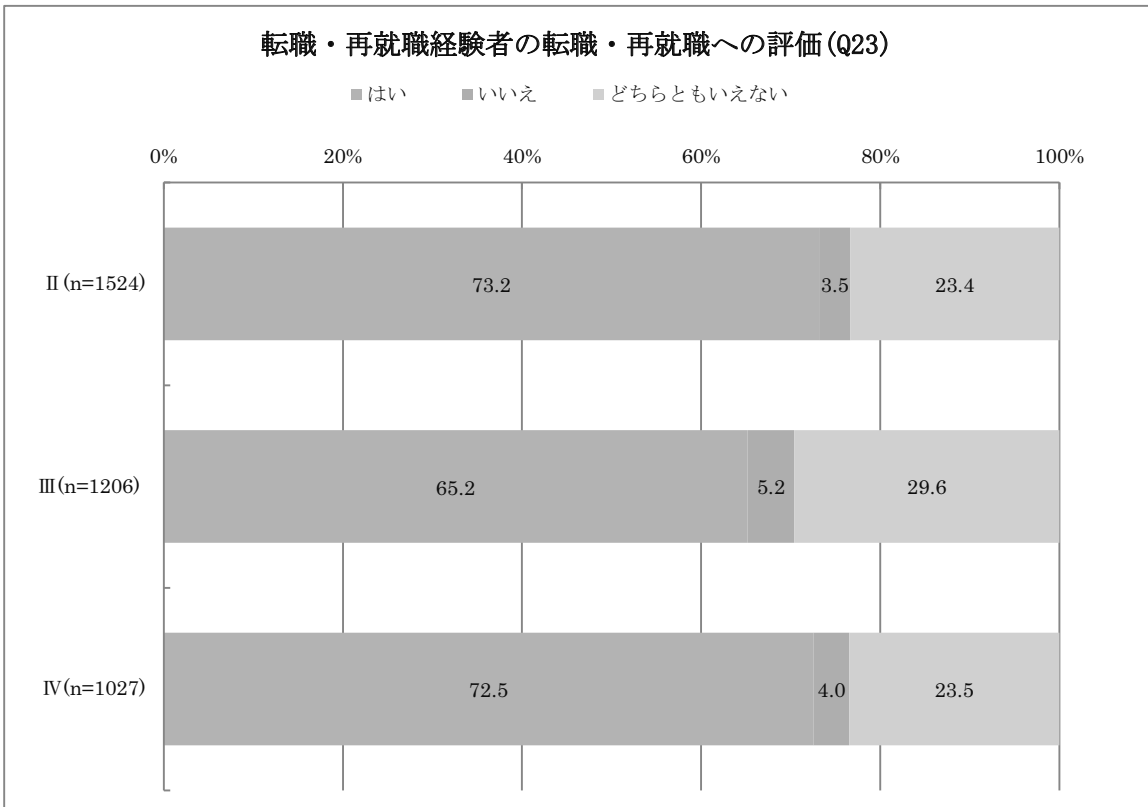
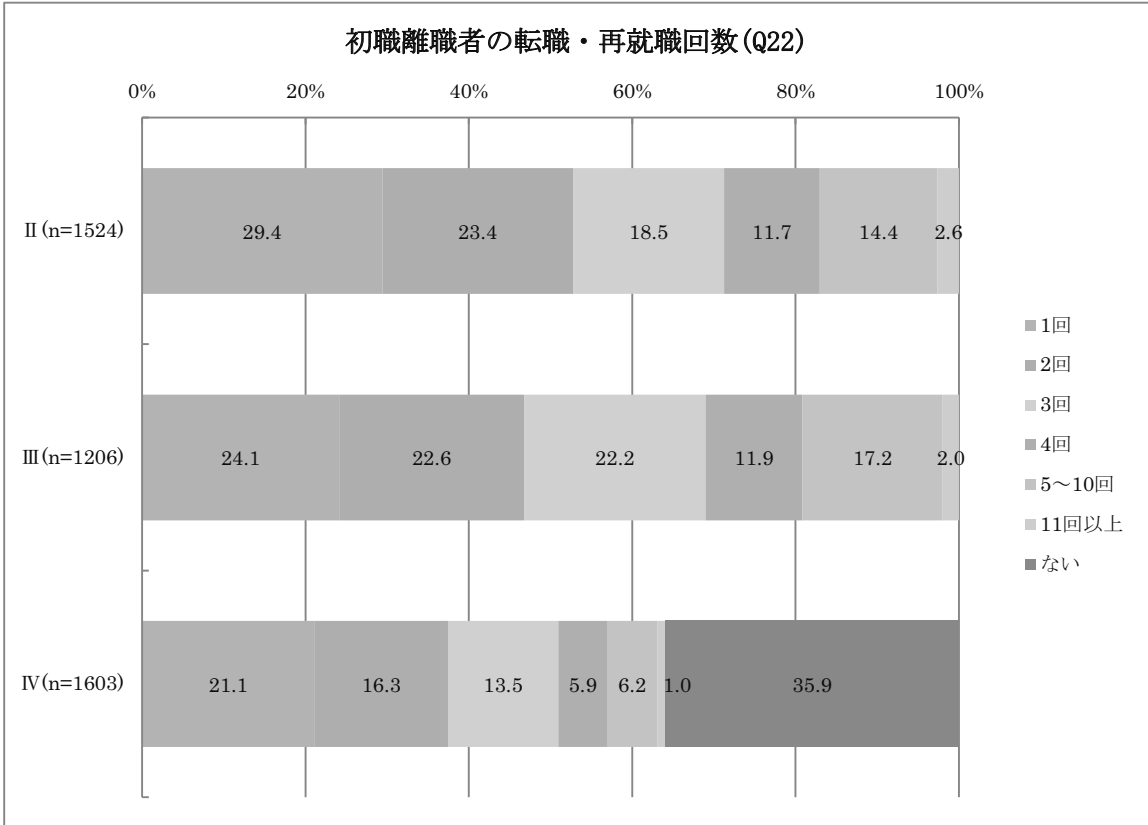
(n=313)



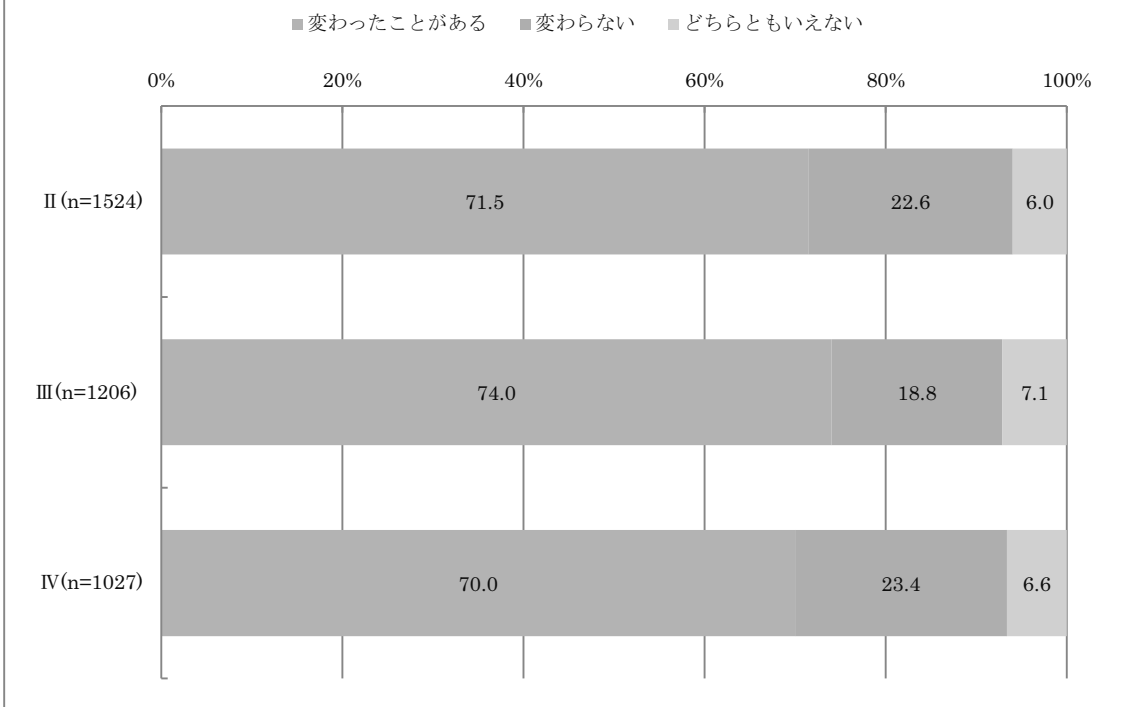
IV (離職型) 最長職の満足度(Q21)

(n=533)

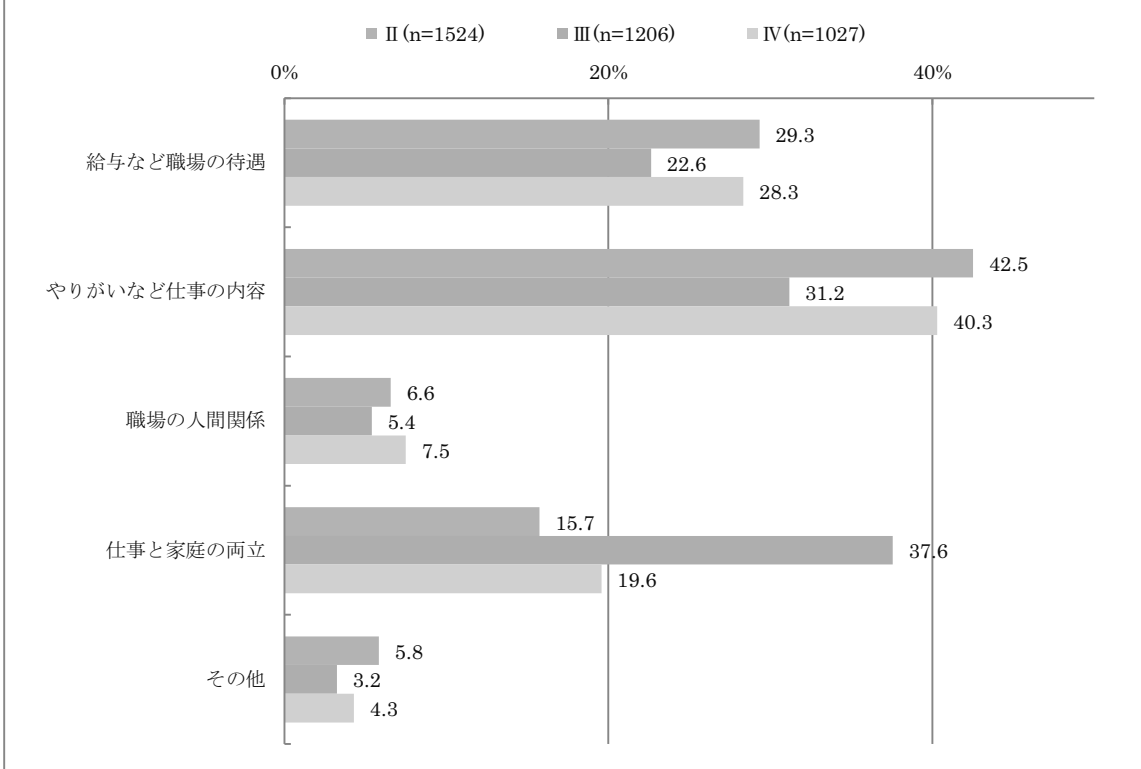




転職・再就職経験者による職種の変化(Q24)



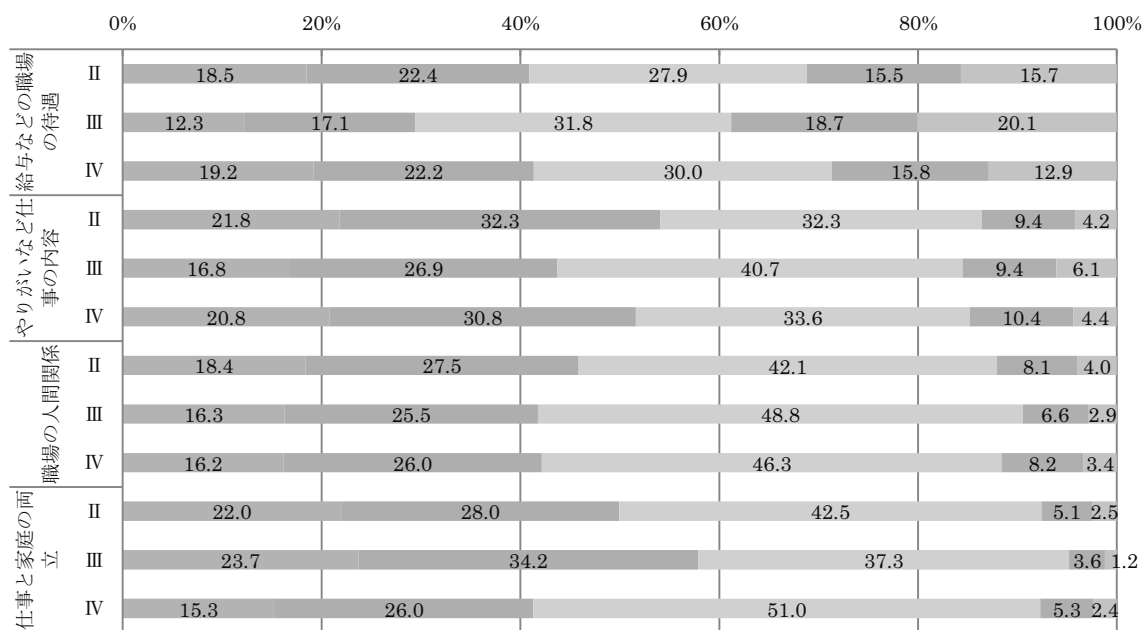
転職・再就職時に重視した条件(Q25)



転職・再就職で変わったこと (Q26)

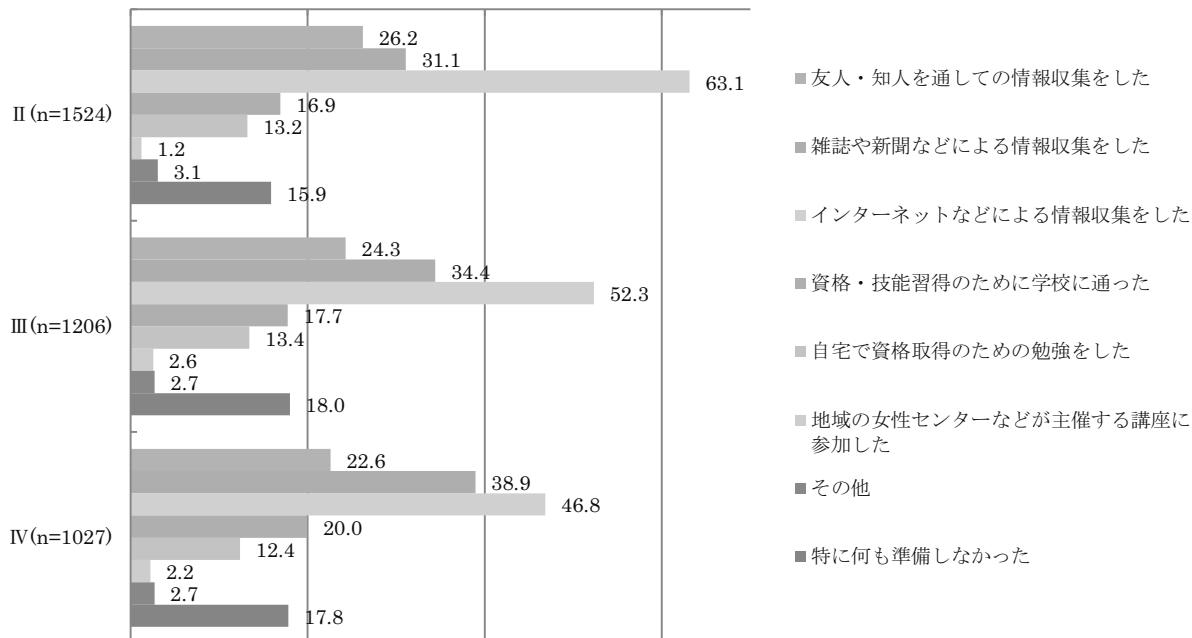
II (n=1524) III (n=1206) IV (n=1027)

■ よくなった ■ ややよくなった ■ どちらともいえない ■ やや悪くなった ■ 悪くなった

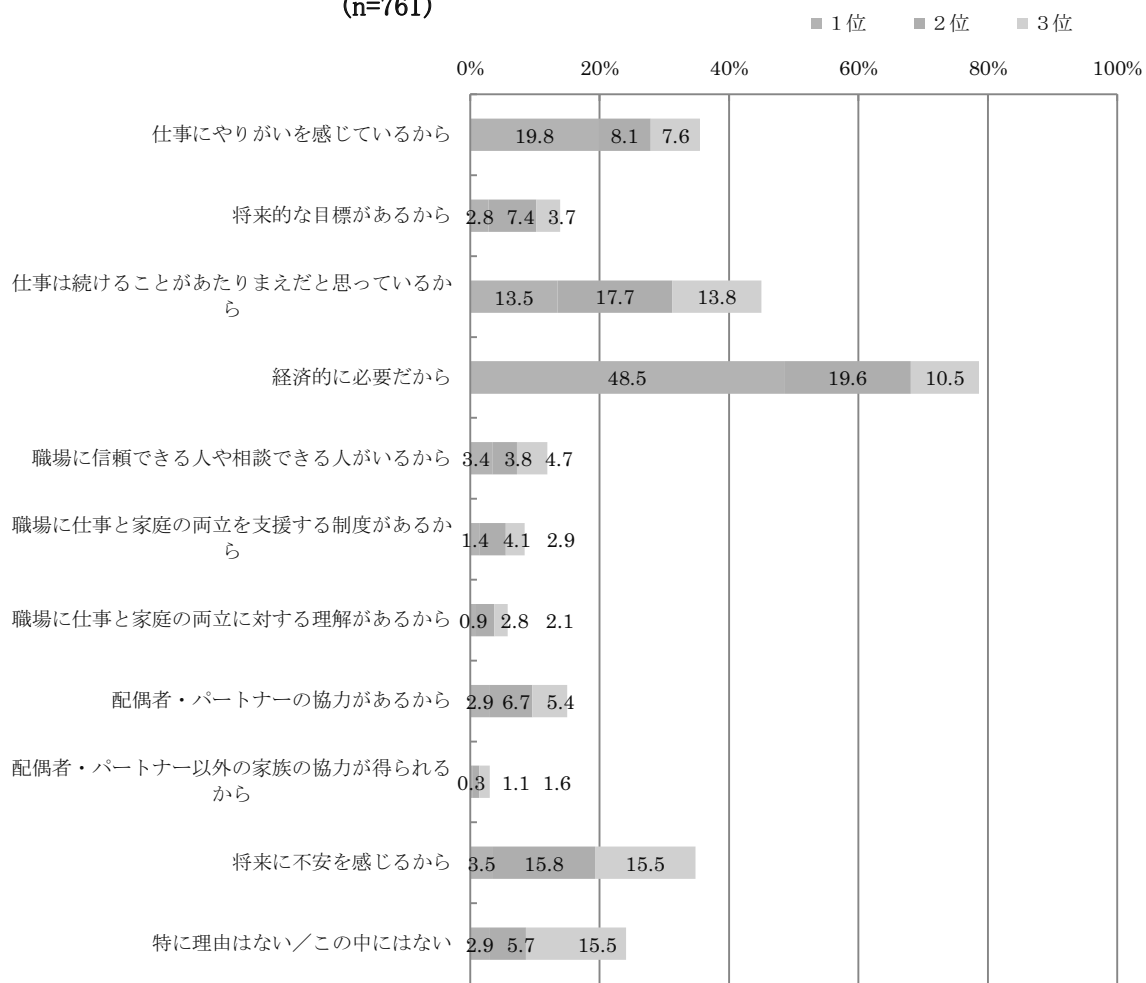


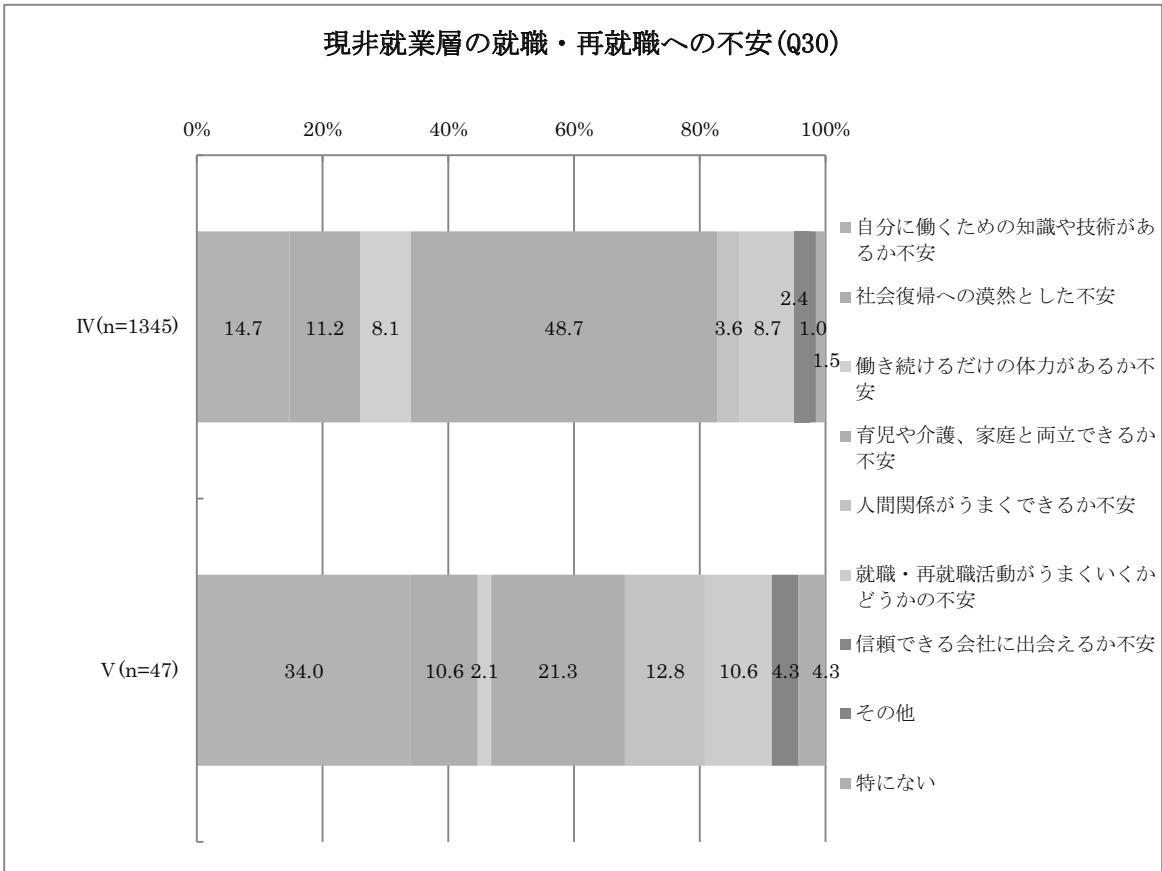
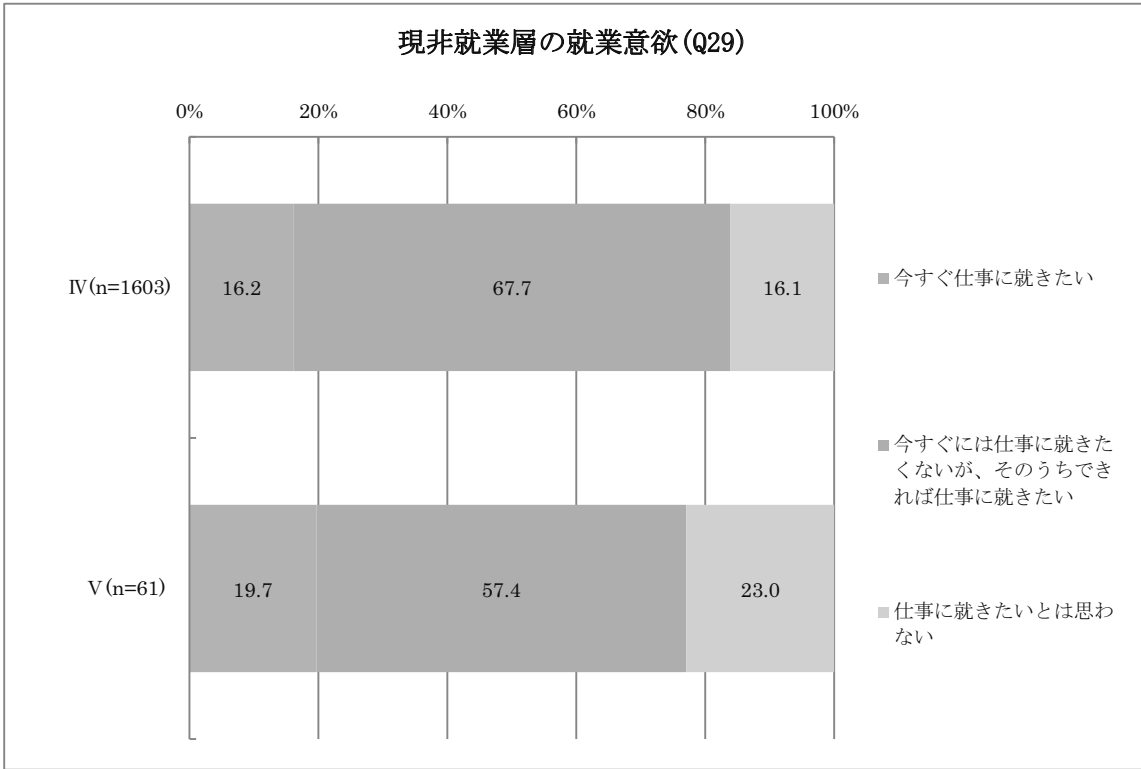
転職・再就職のための準備 (Q27)

0% 20% 40% 60%

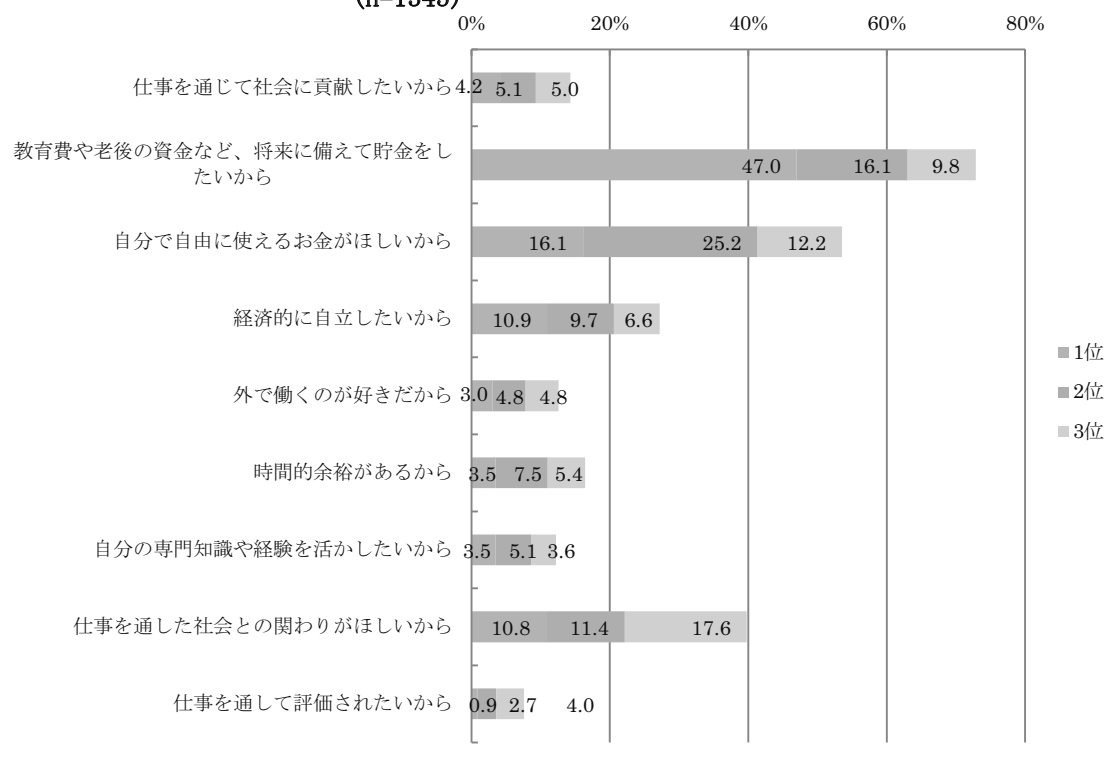


I (初職継続型) 初職継続理由 (Q28)
(n=761)

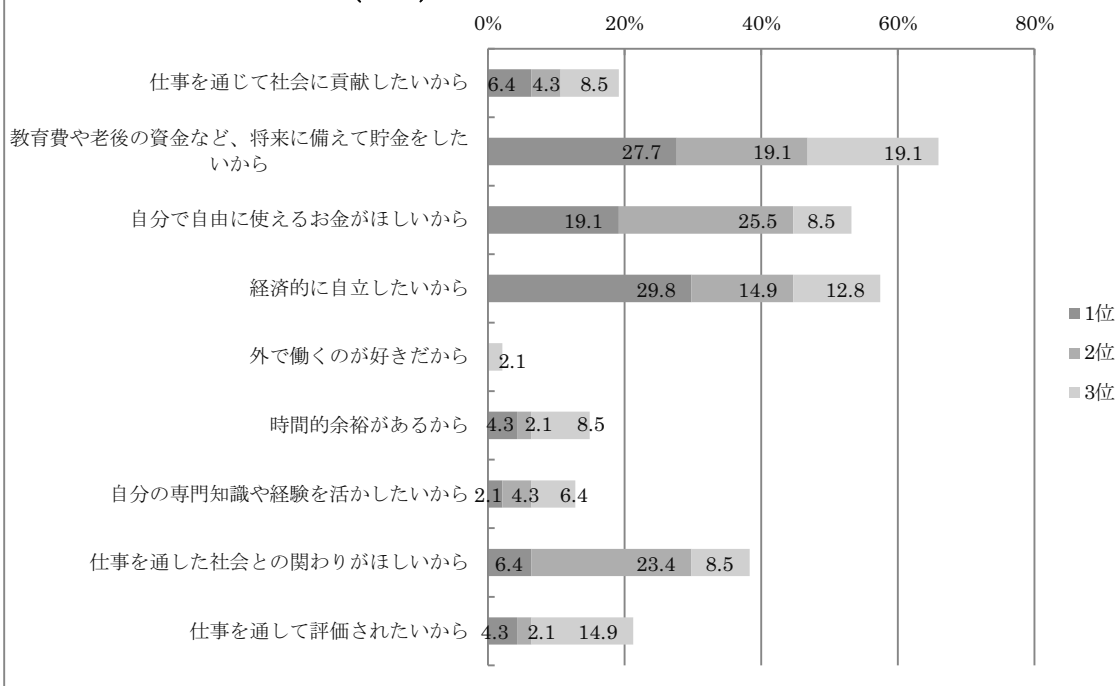




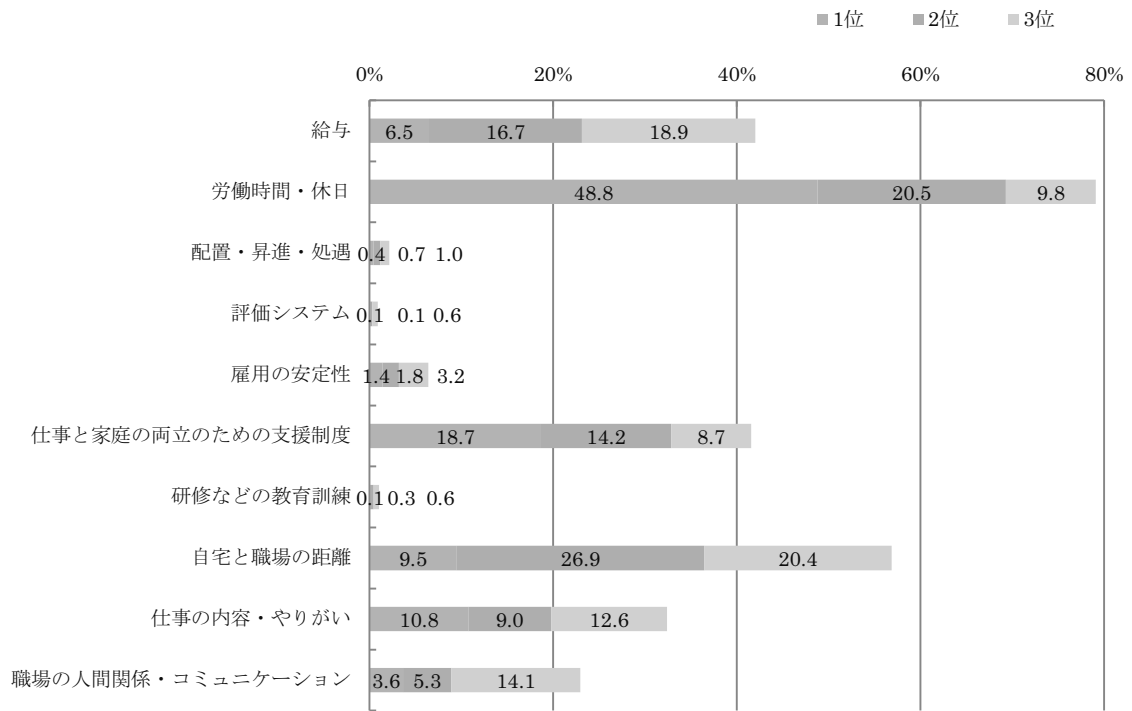
IV (離職型) 就業希望理由 (Q31)
(n=1345)



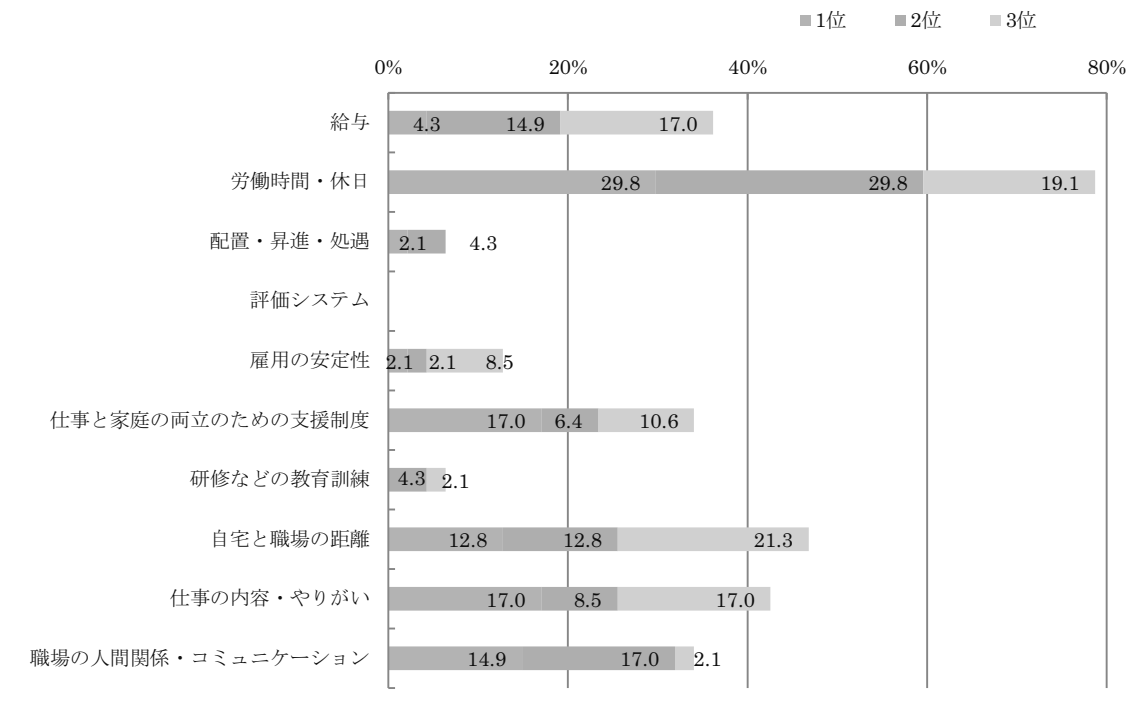
V (就業経験なし) 就業希望理由 (Q31)
(n=47)



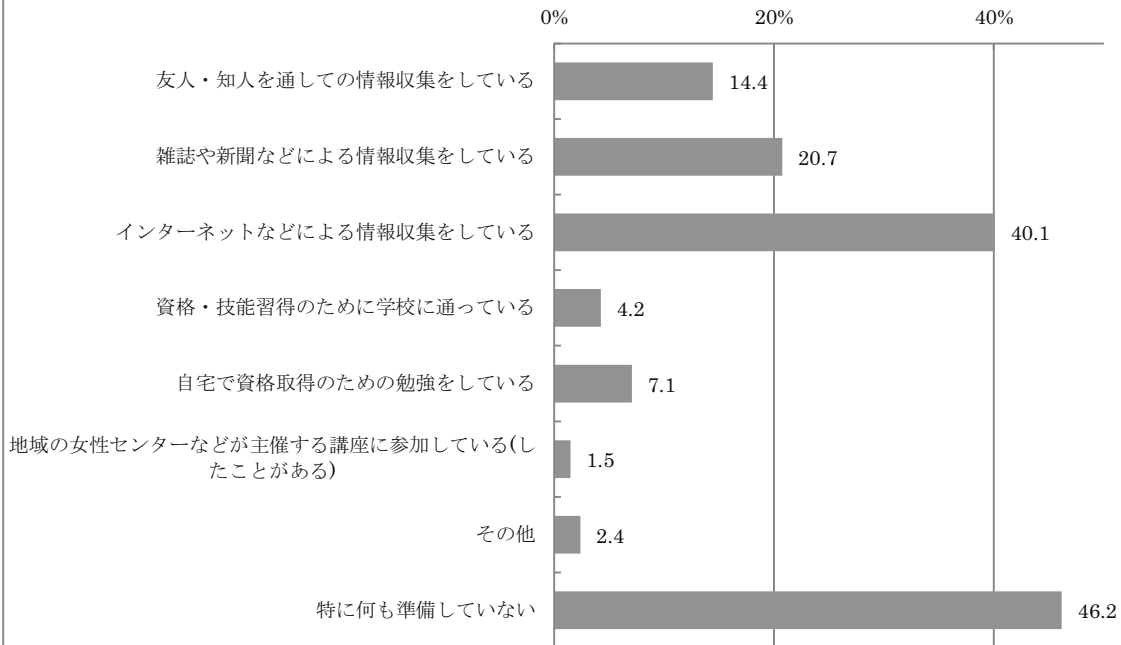
IV (離職型) 就職の際重視する条件(Q32)
(n=1345)



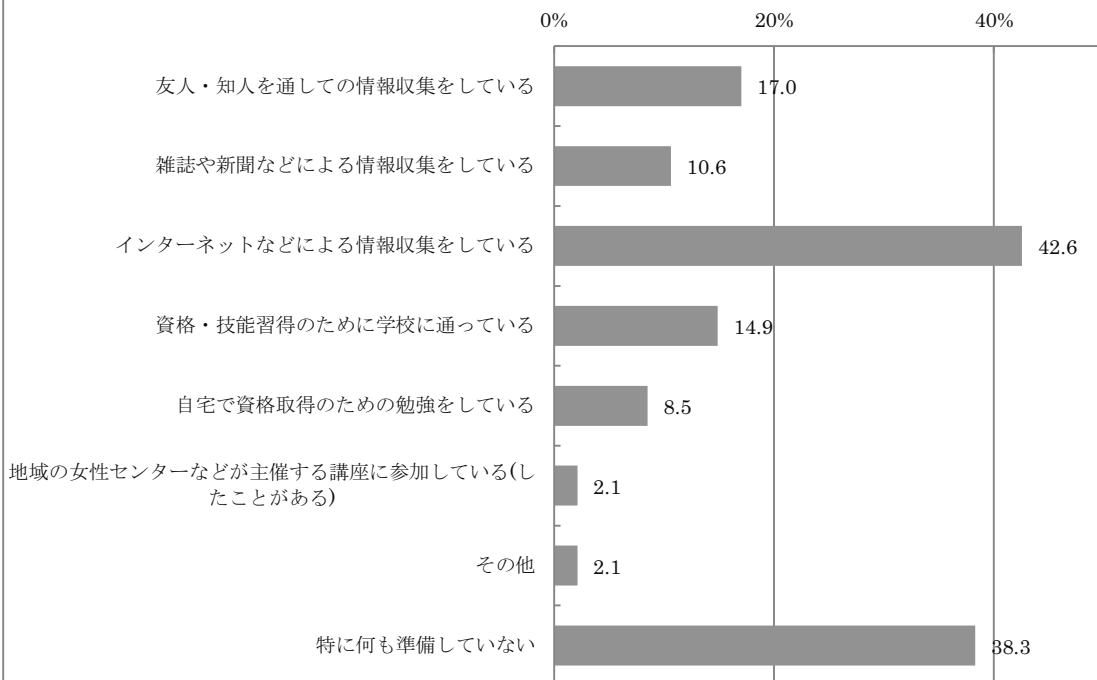
V (就業経験なし) 就職の際重視する条件(Q32)
(n=47)



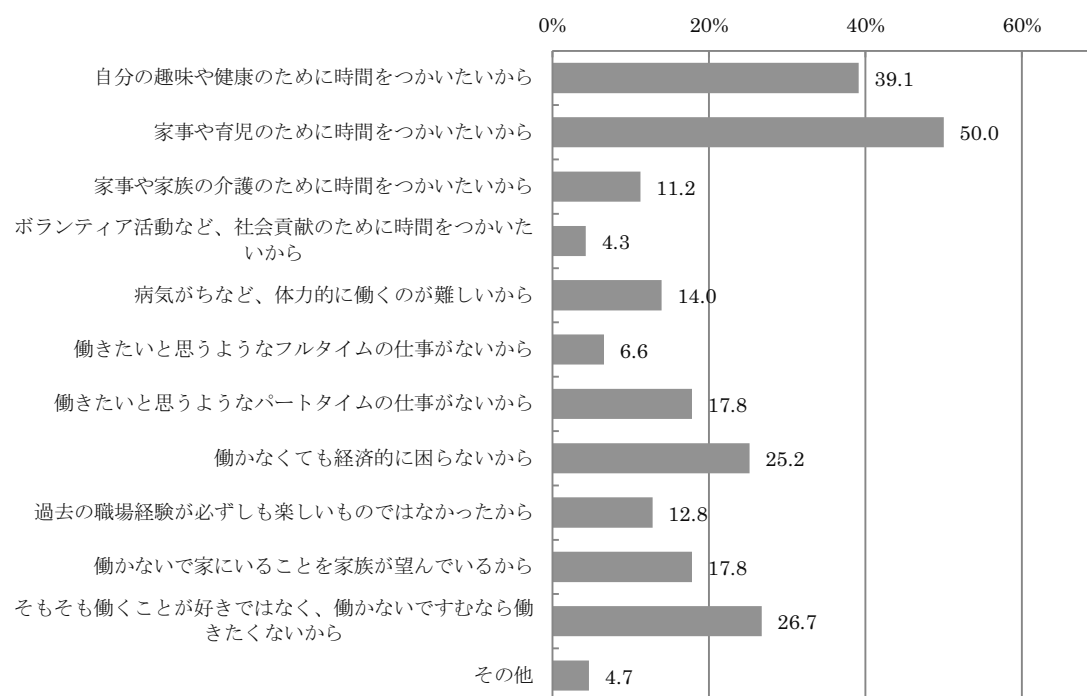
IV (離職型) 就職・再就職への準備(Q33)
(n=1345)



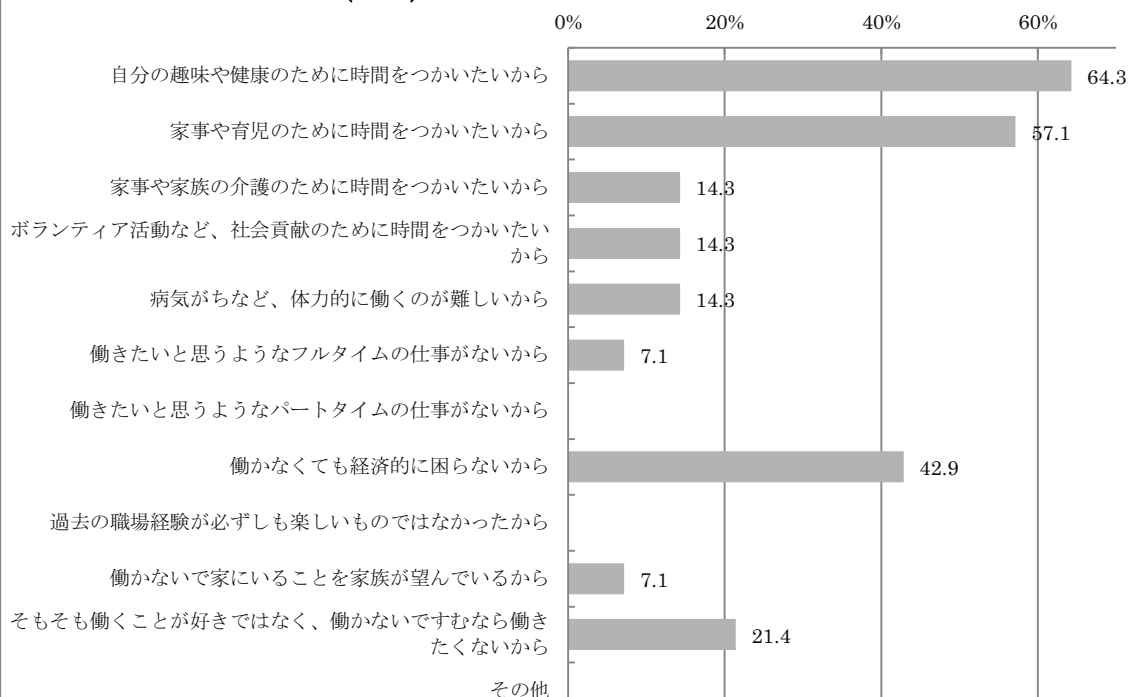
V (就業経験なし) 就職・再就職への準備(Q33)
(n=47)



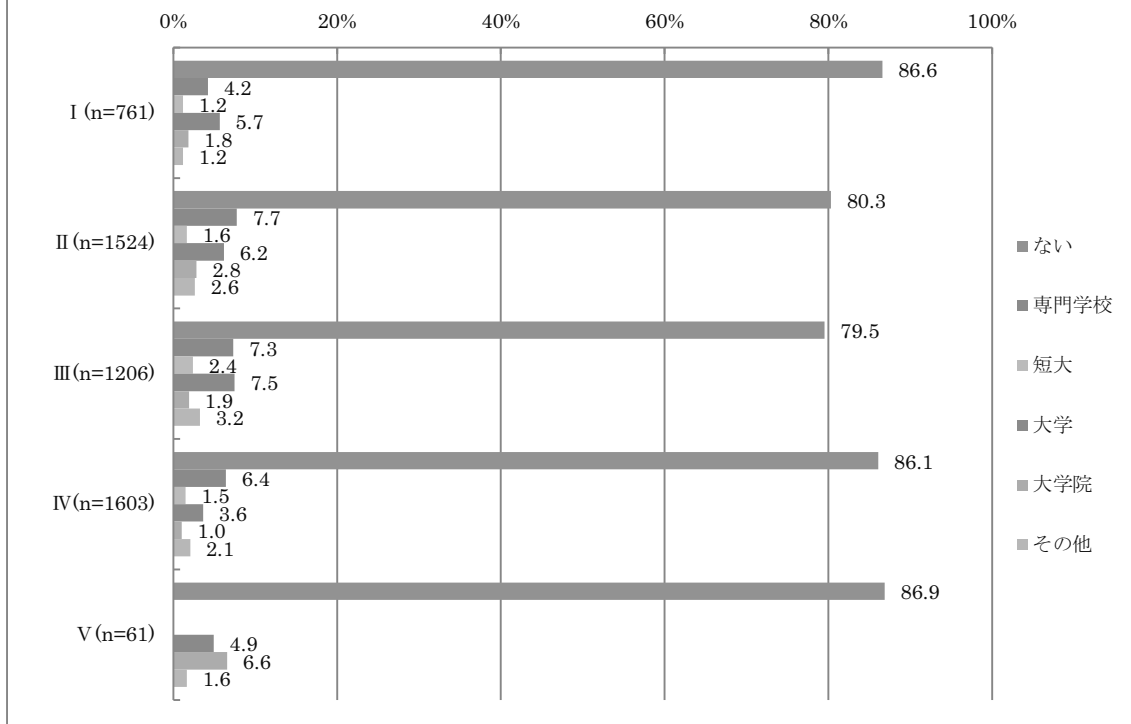
IV (離職型) _仕事をしたくない理由(Q34)
(n=258)



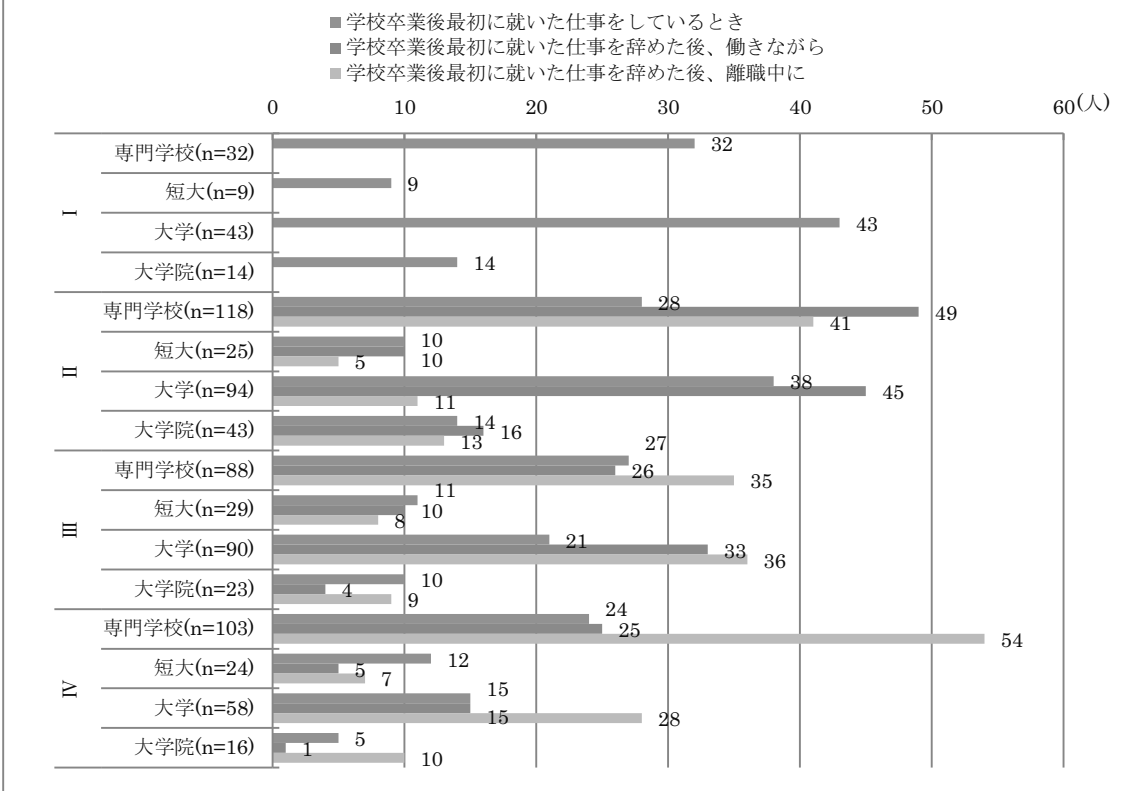
V (就業経験なし) _仕事をしたくない理由(Q34)
(n=14)



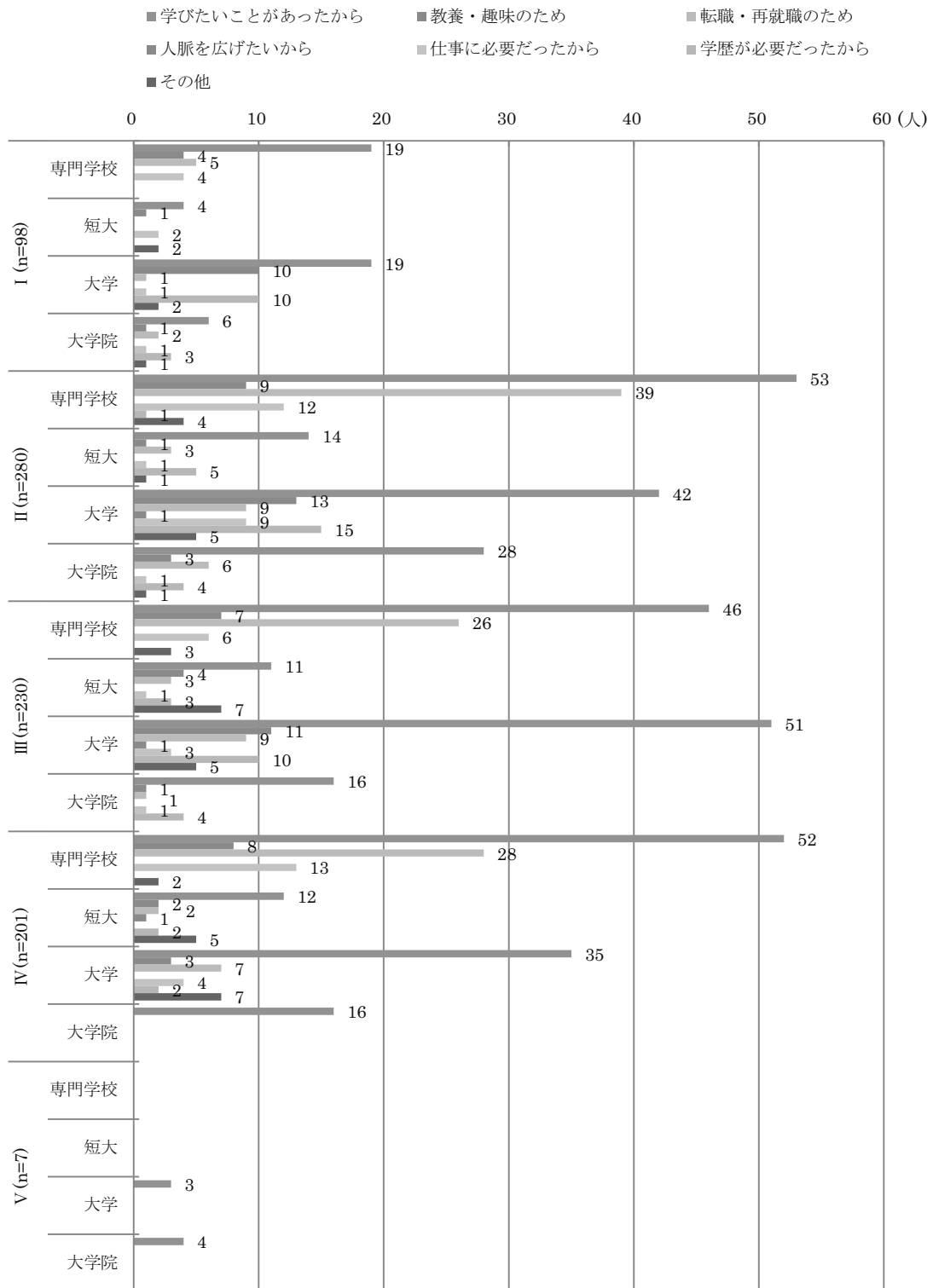
社会人入学経験 (Q38)



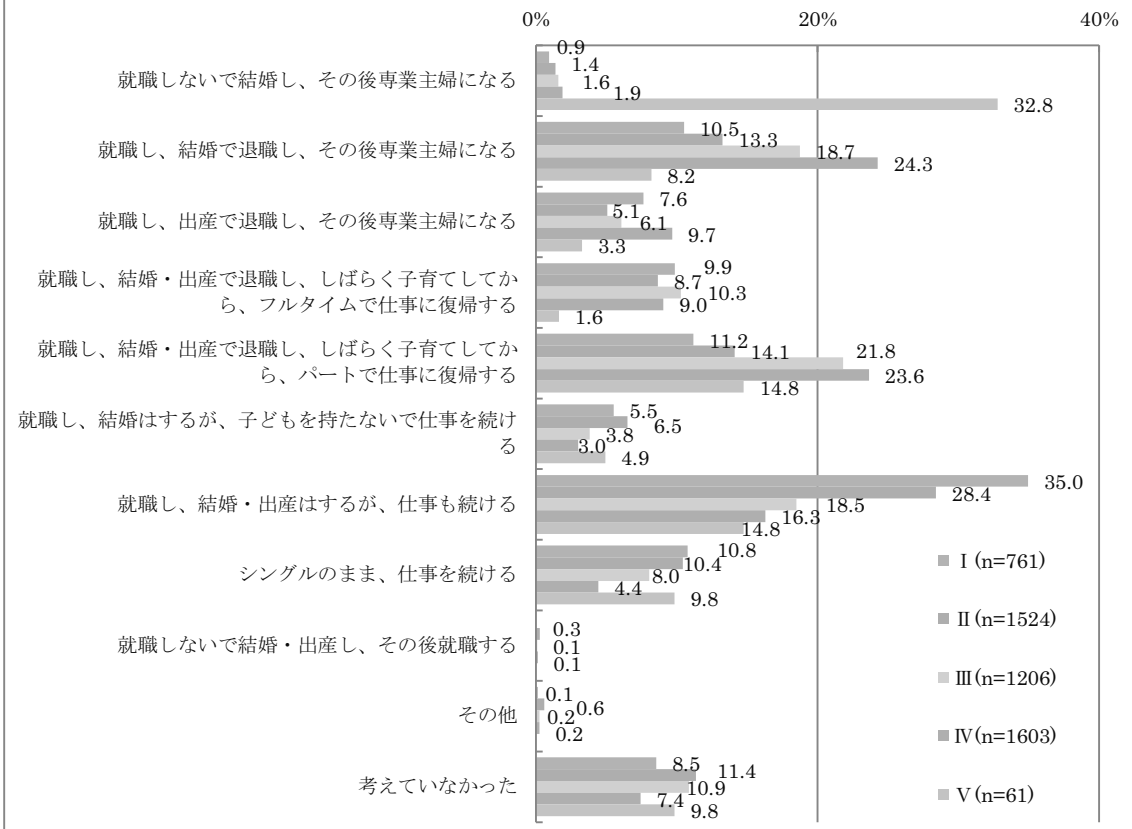
社会人入学をした時期 (Q40)



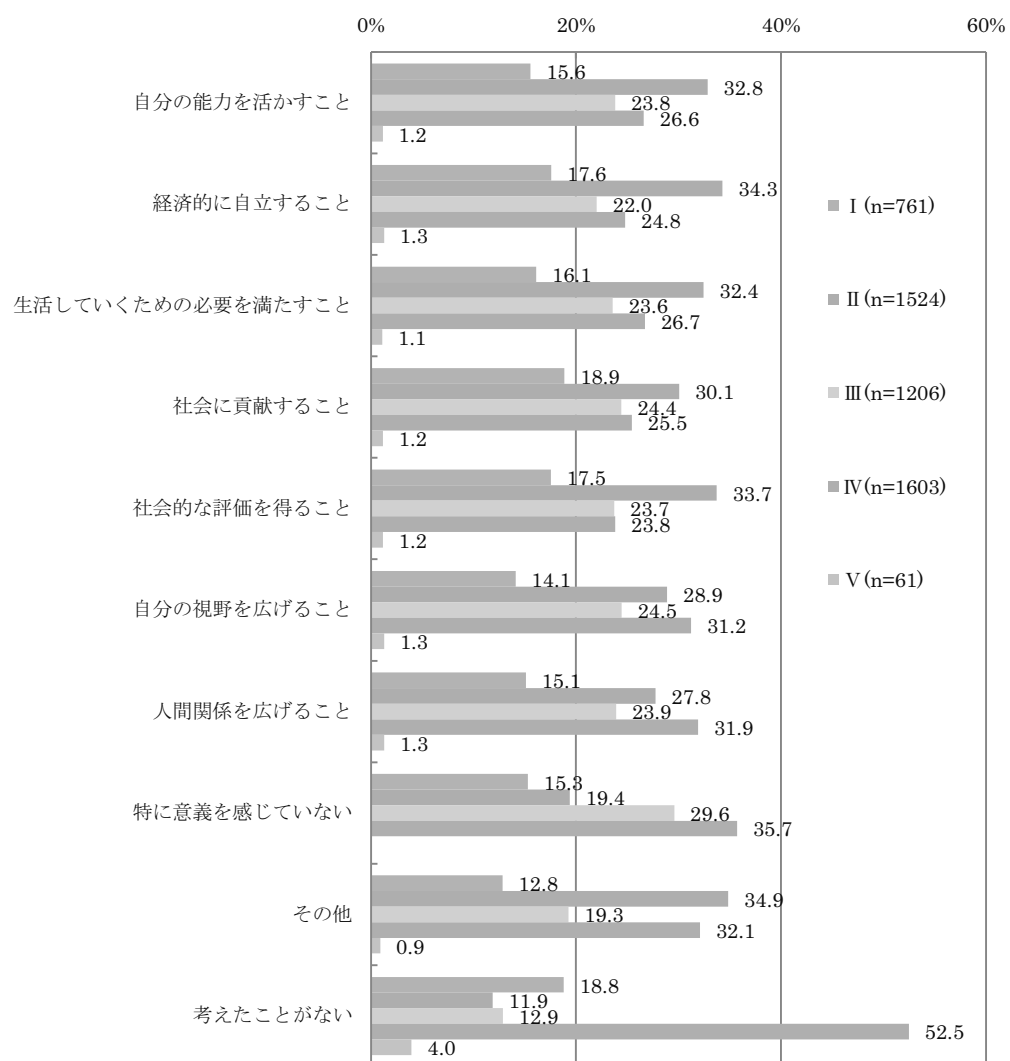
社会人入学の目的(Q41)



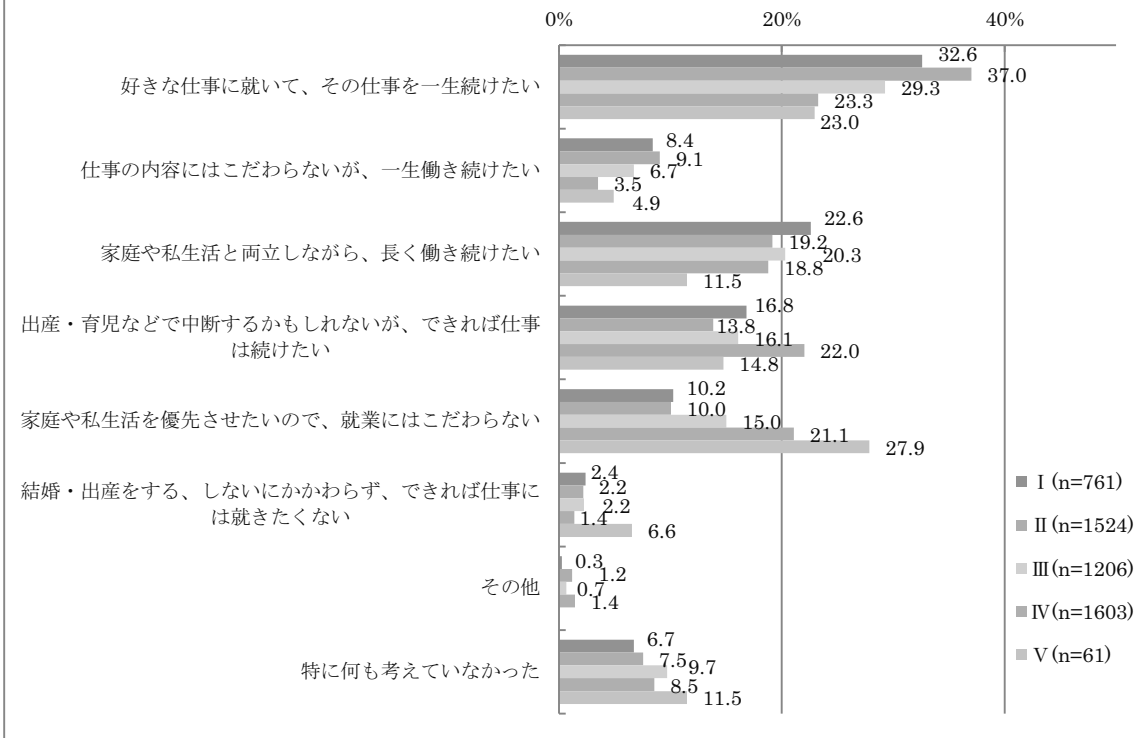
学卒時の理想のライフコース (Q42)



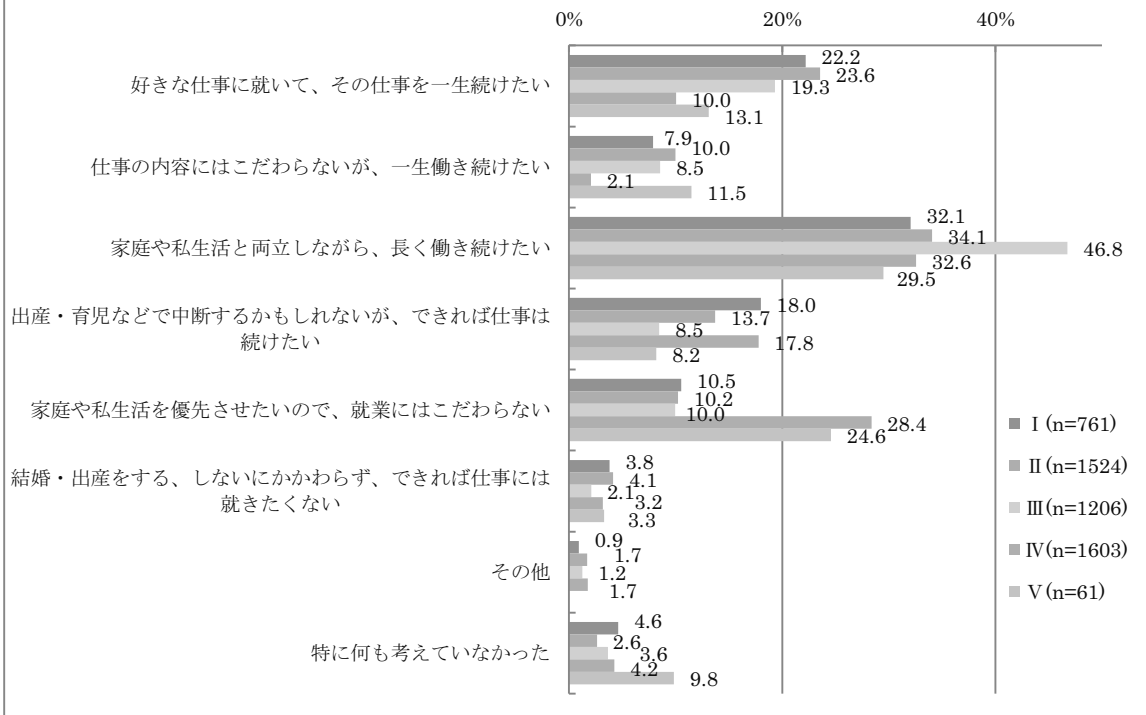
就業の意義(Q44)

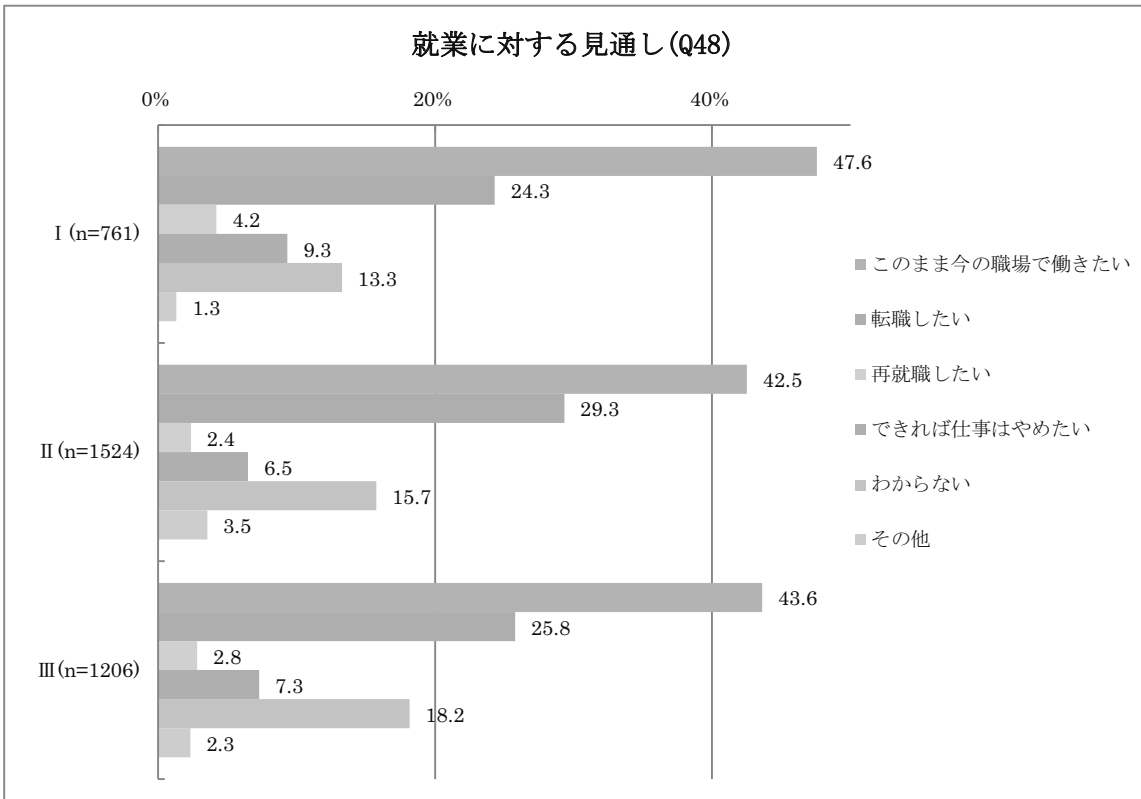
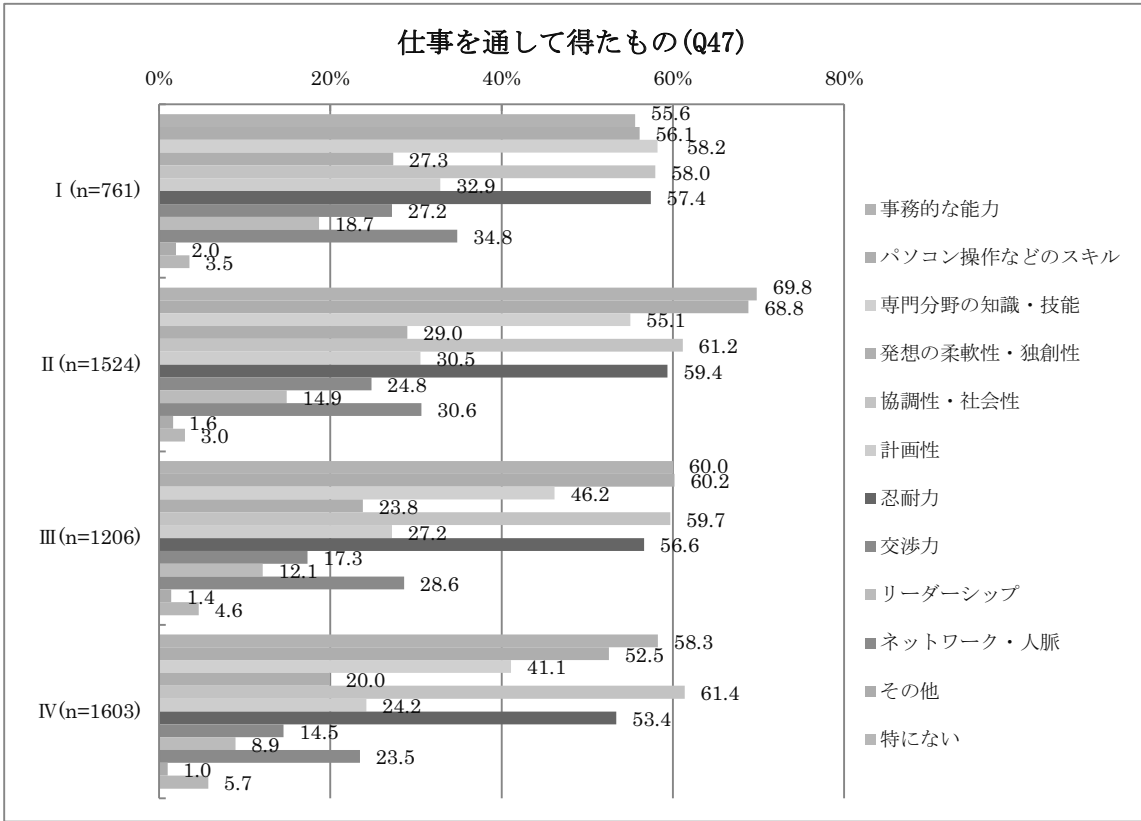


学卒時の理想的働き方(Q45)

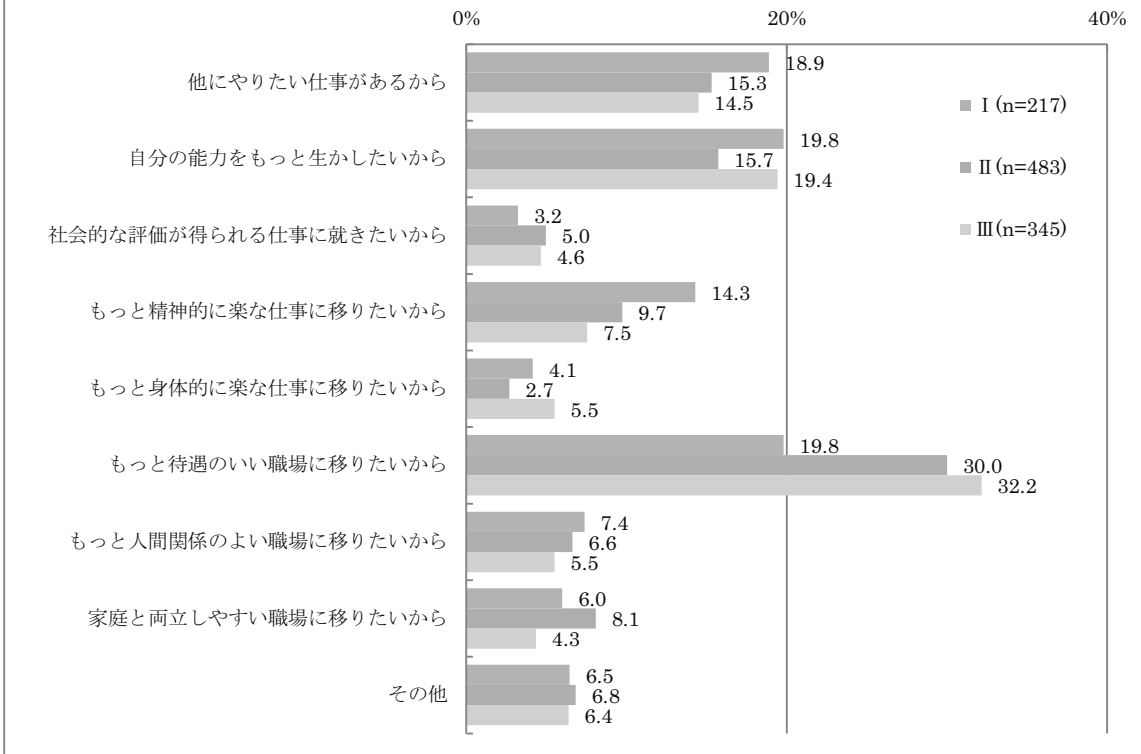


現在の理想働き方(Q46)

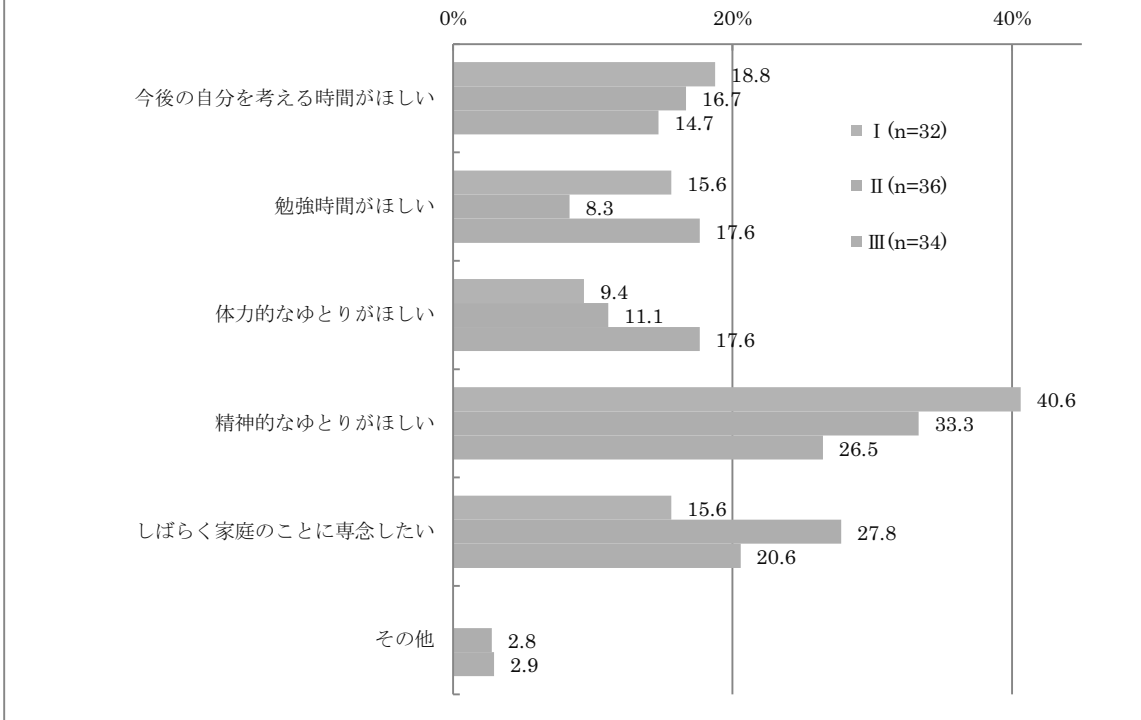




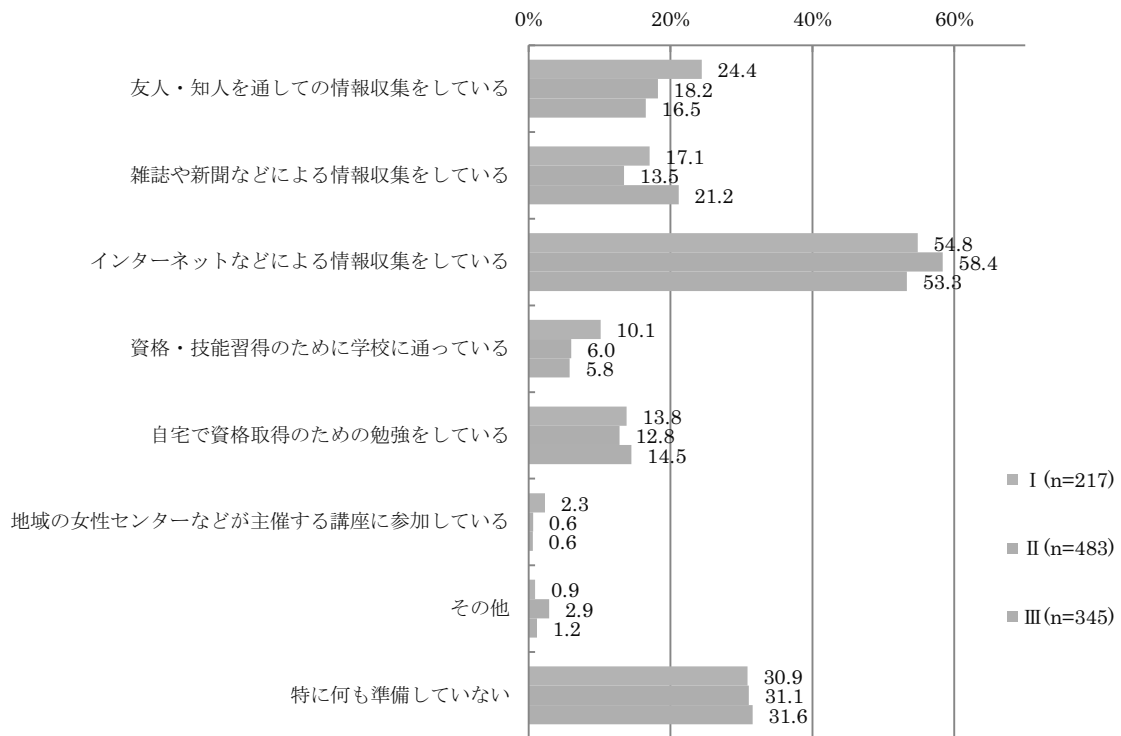
有業層の転職・再就職希望理由 (Q49)



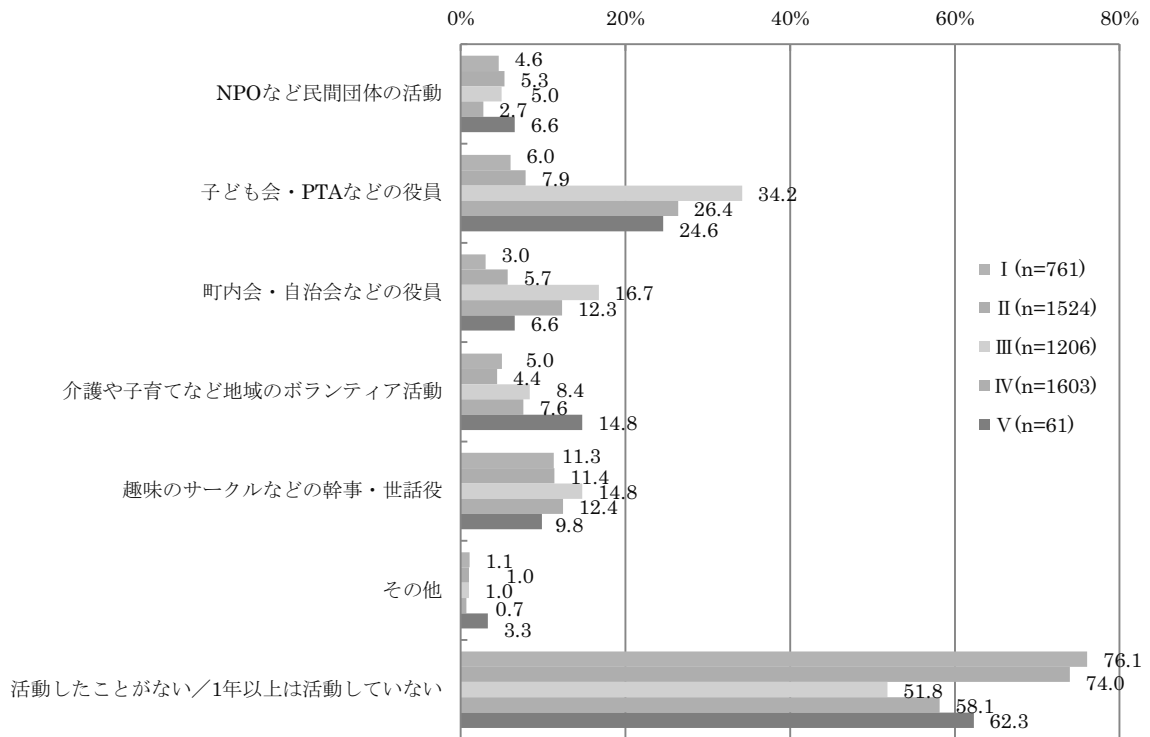
休業期間希望理由 (Q50)



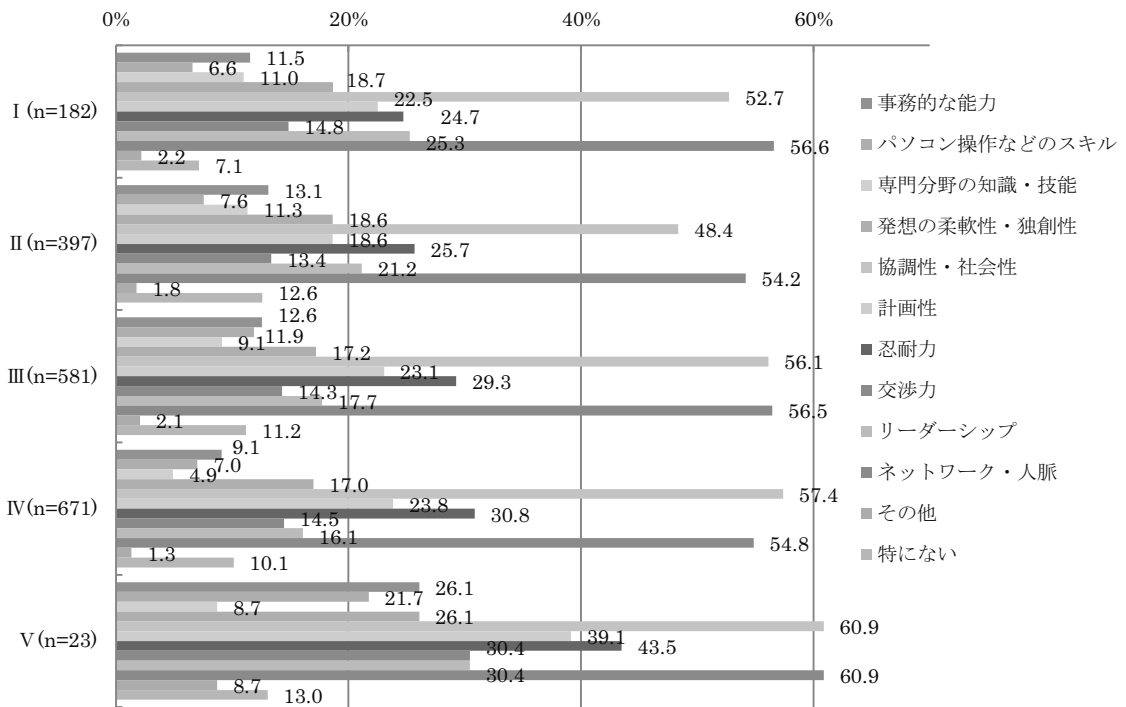
転職・再就職への準備 (Q51)



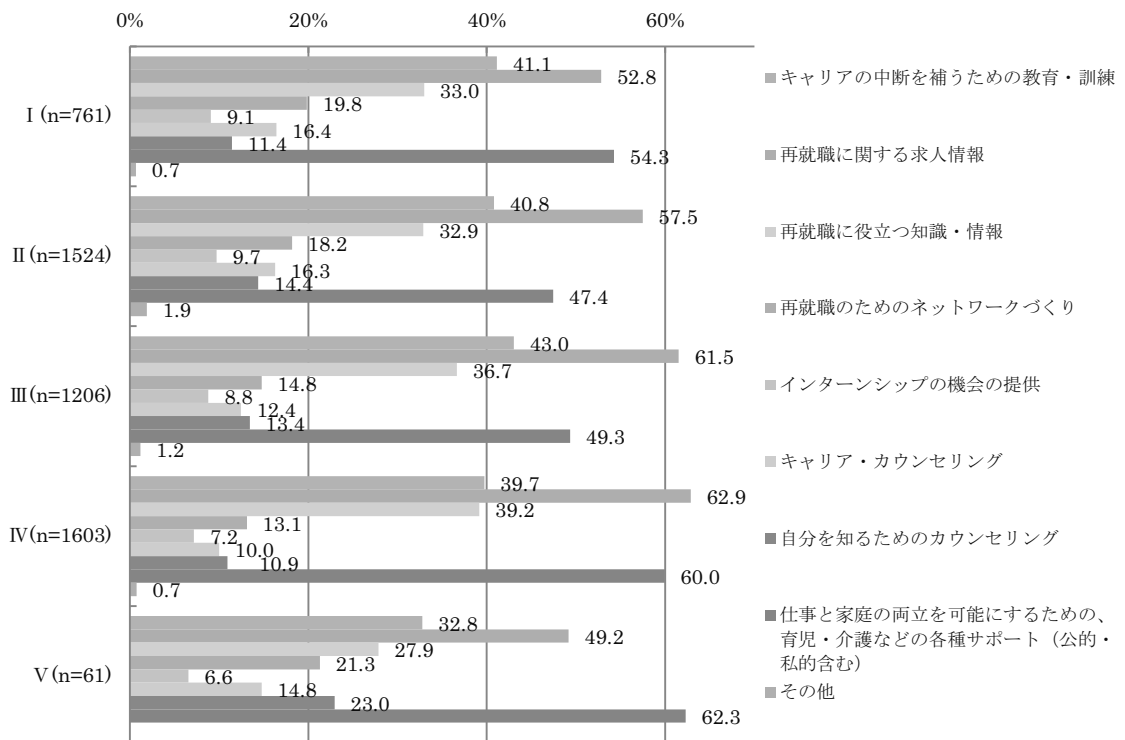
社会活動 (Q52) (N=5155)

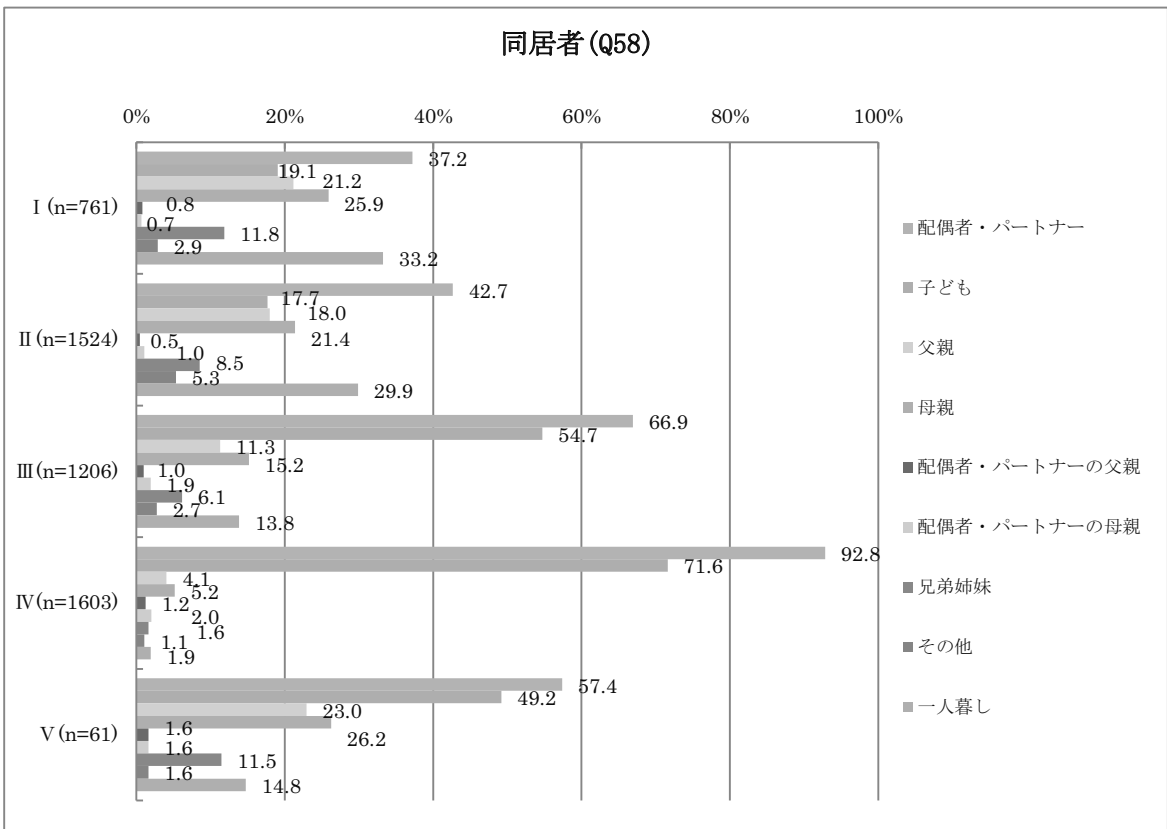
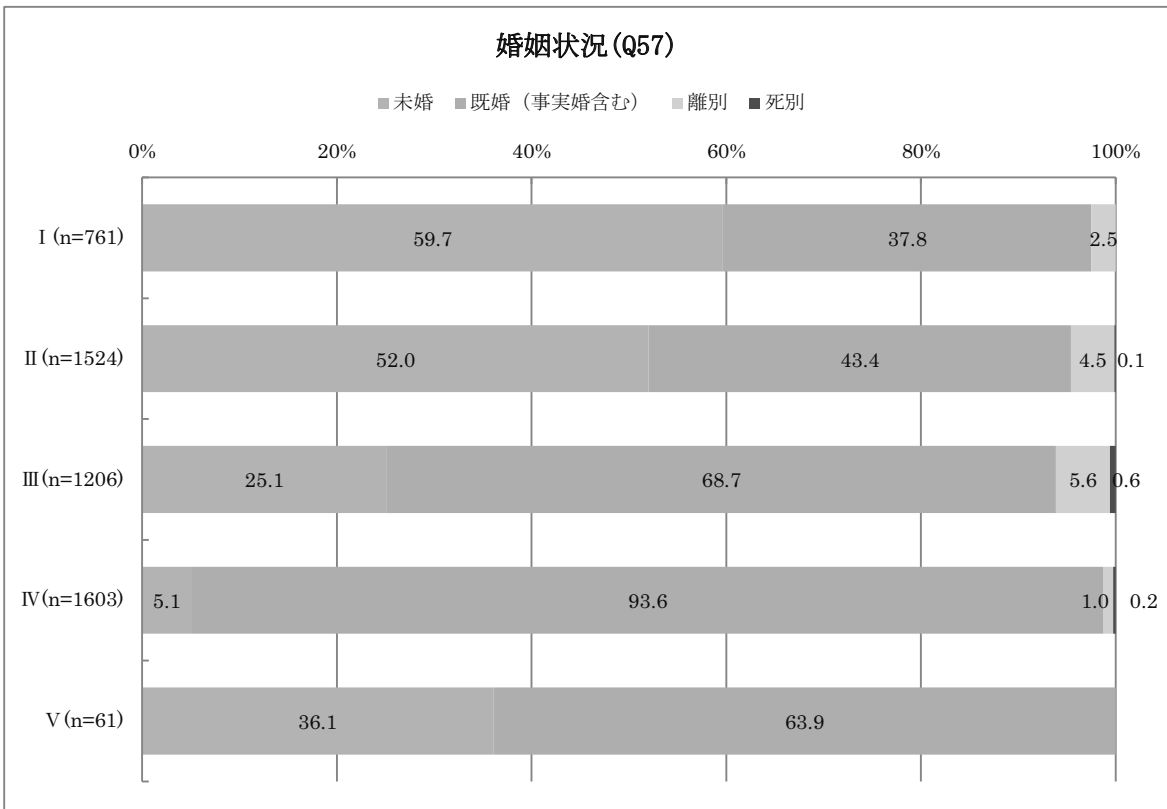


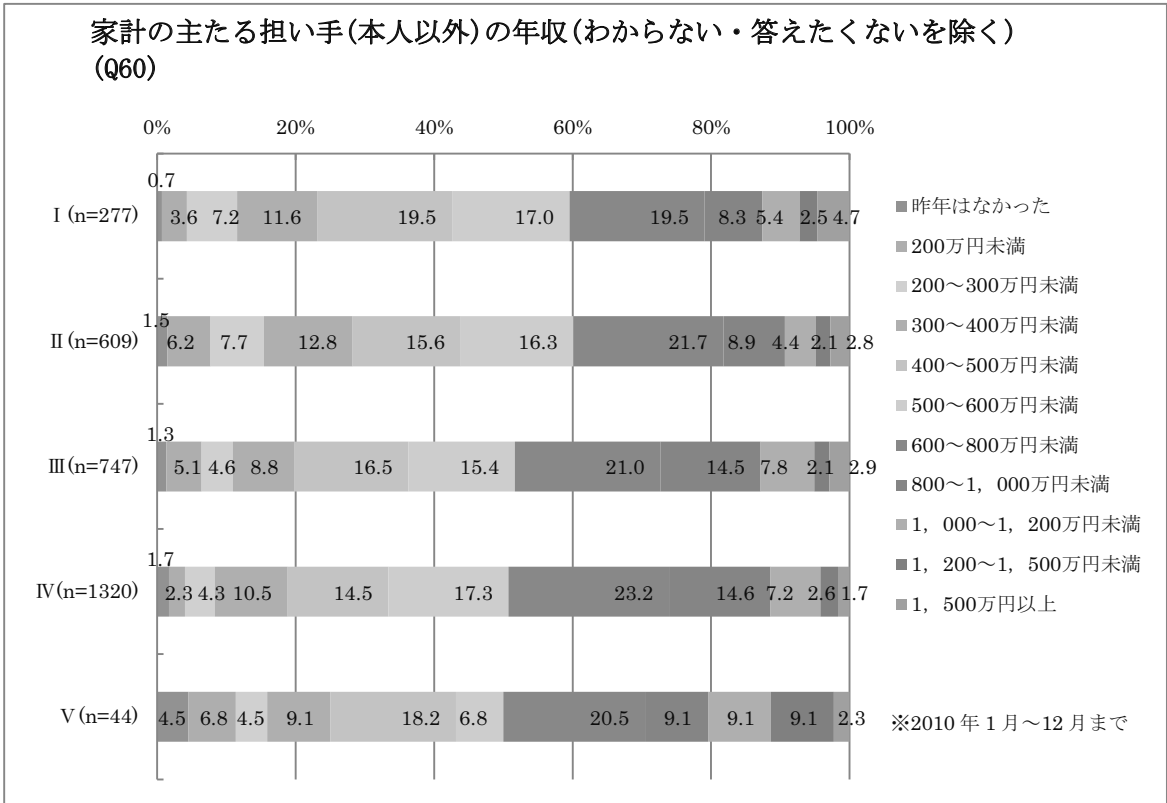
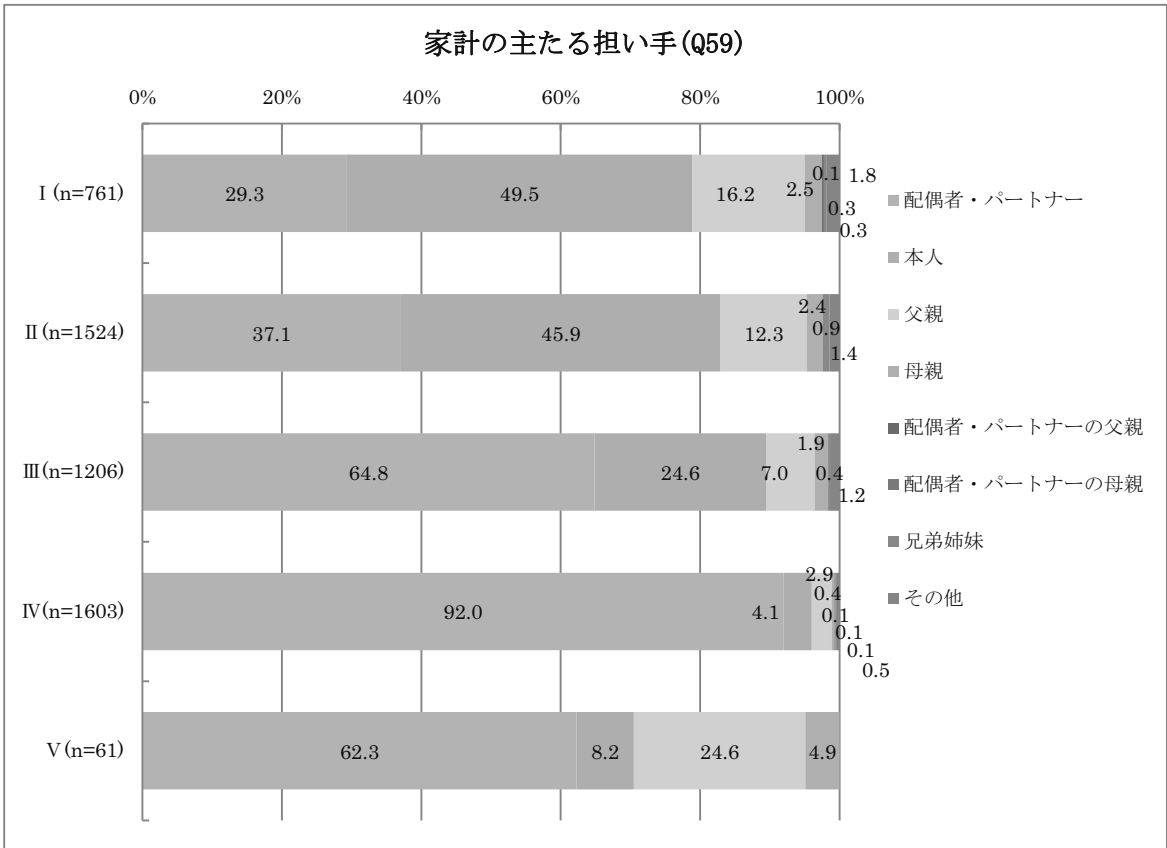
1年以上の社会活動で得たもの (Q53)



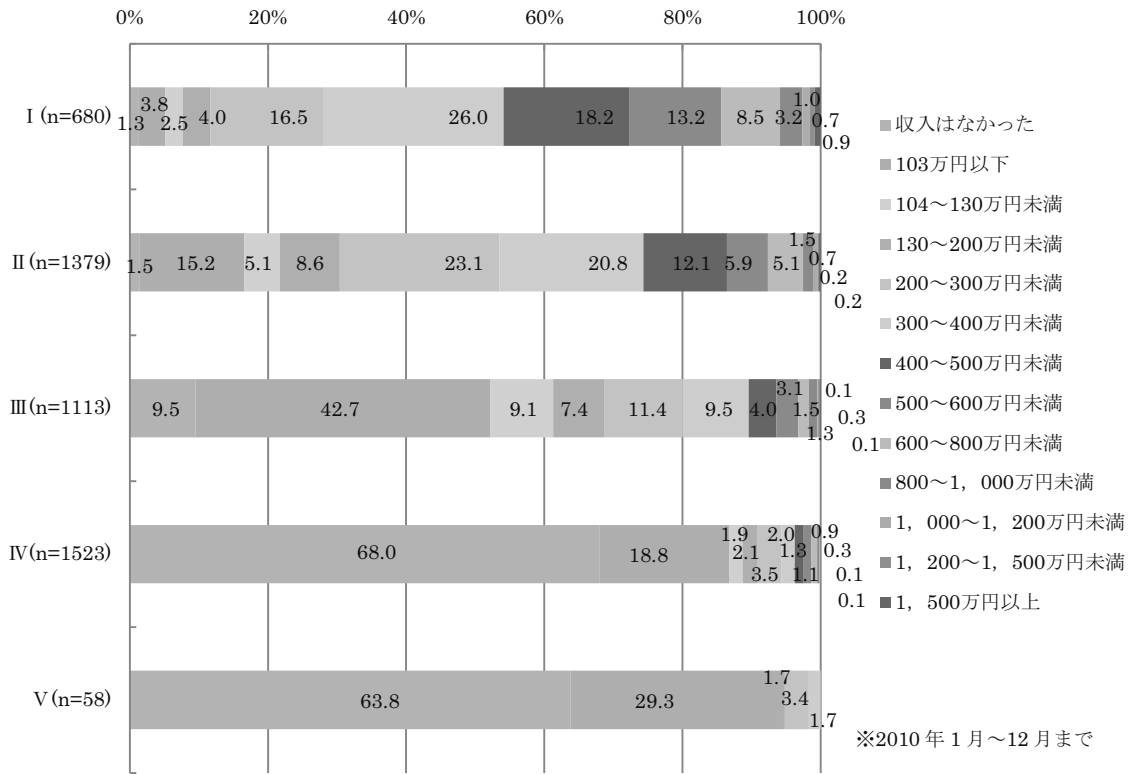
再就職支援 (Q54) (N=5155)



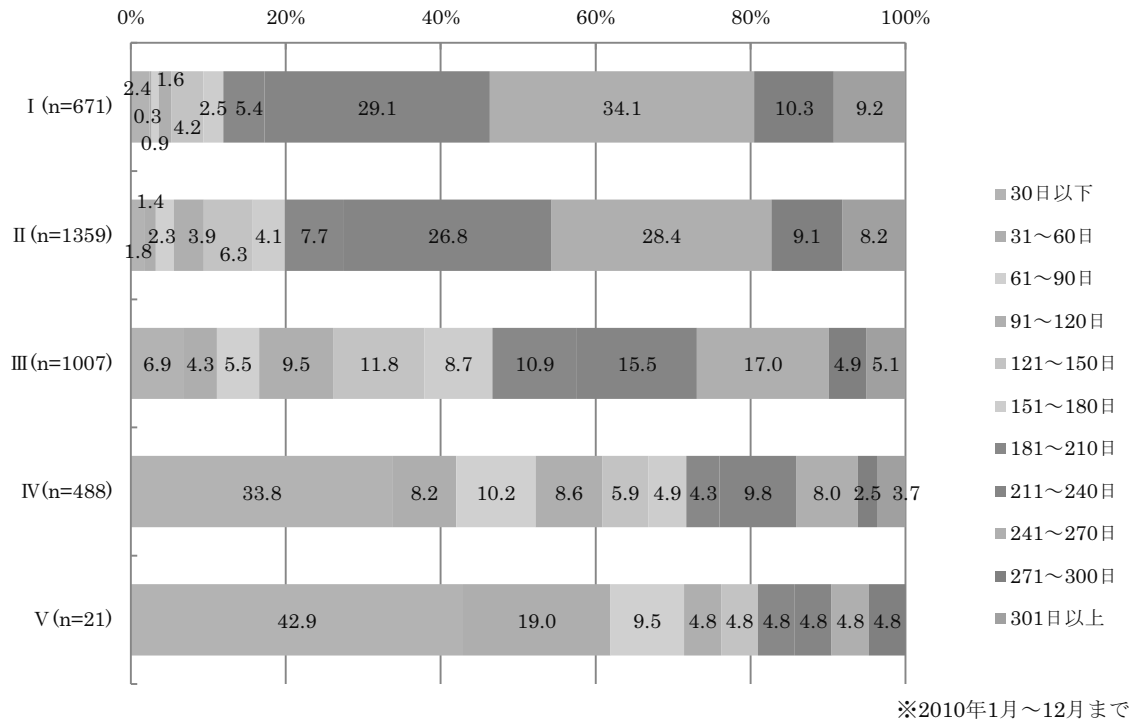




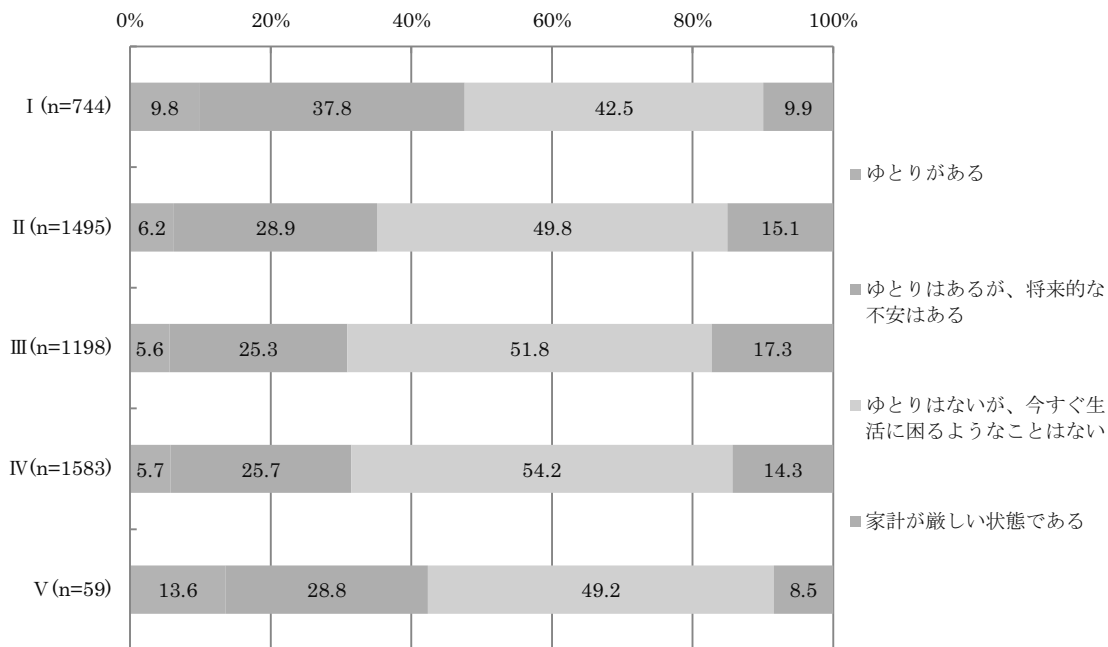
本人年収(わからない・答えたくないを除く)(Q61)



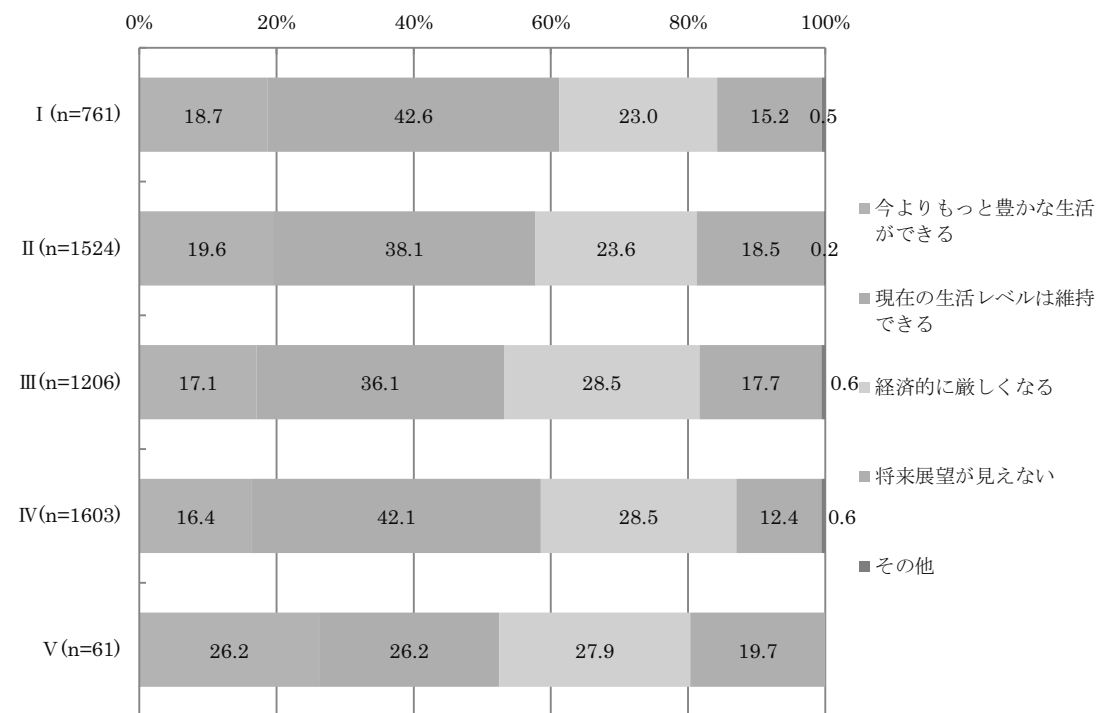
年間の勤務日(Q63)

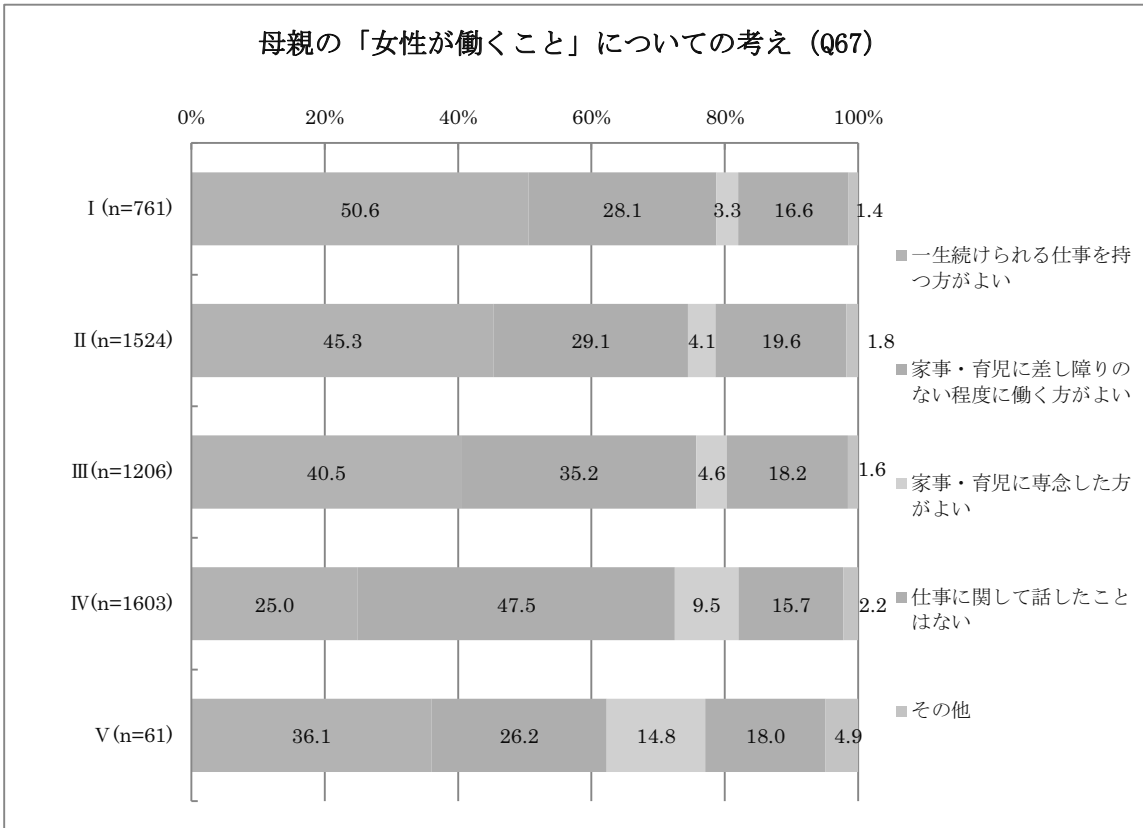
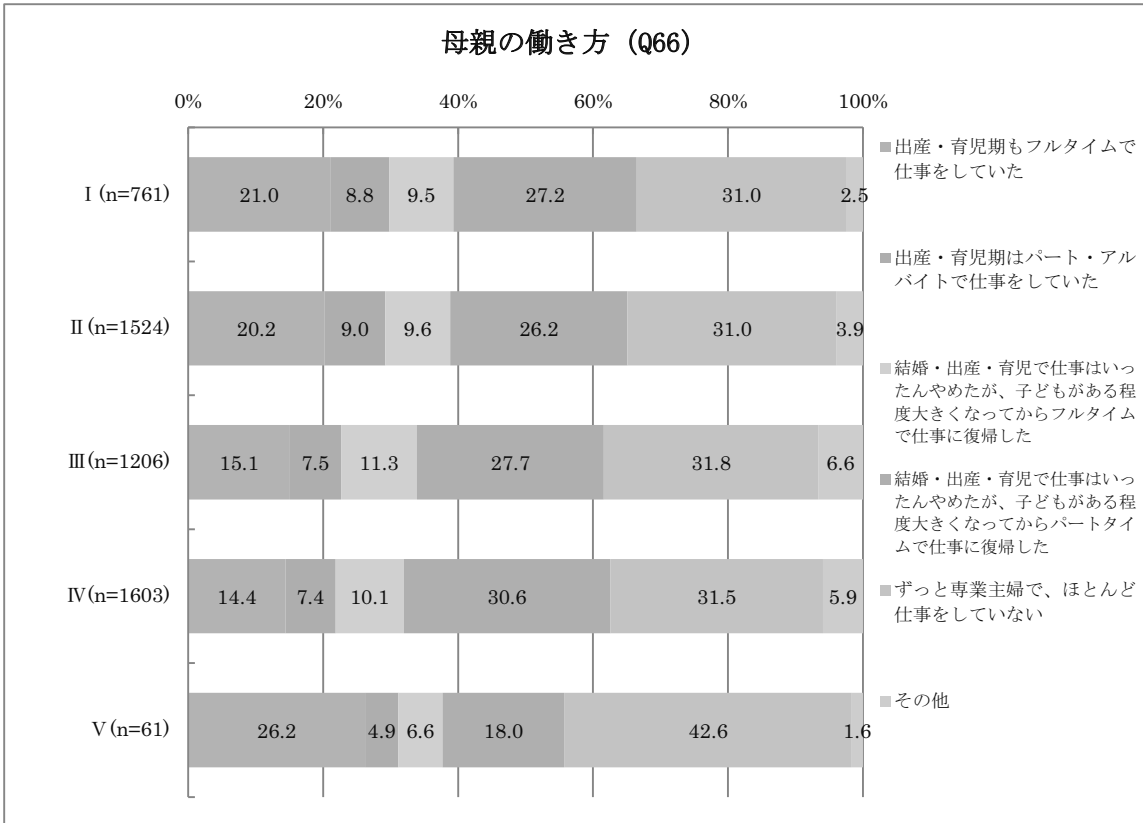


家庭の経済状況(わからないを除く) (Q64)

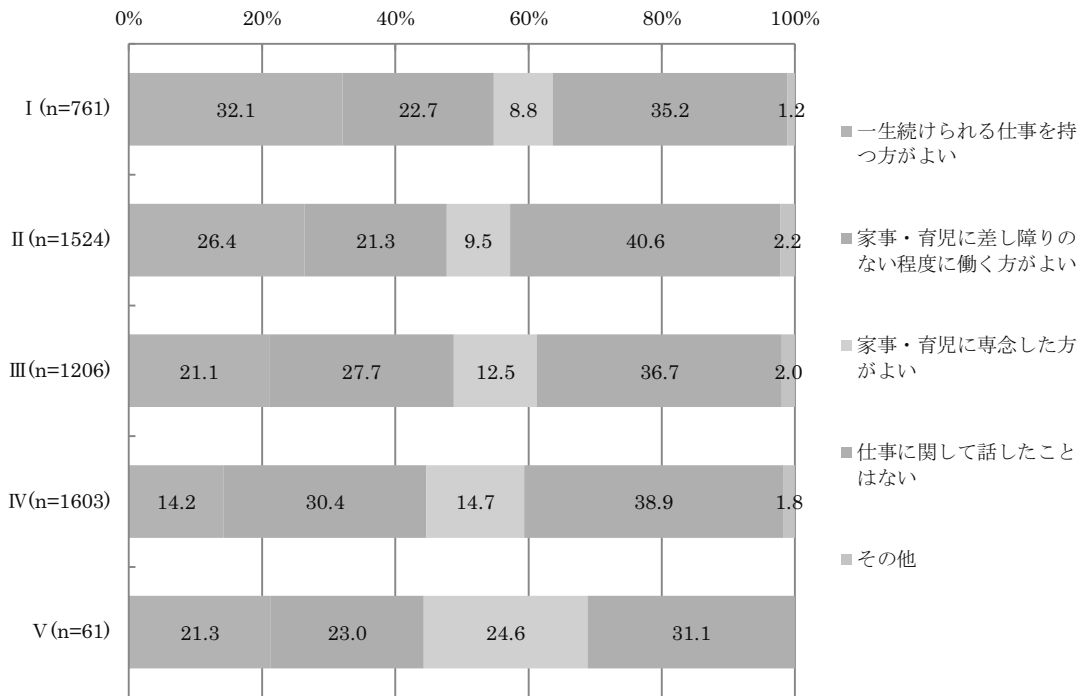


将来展望 (Q65)

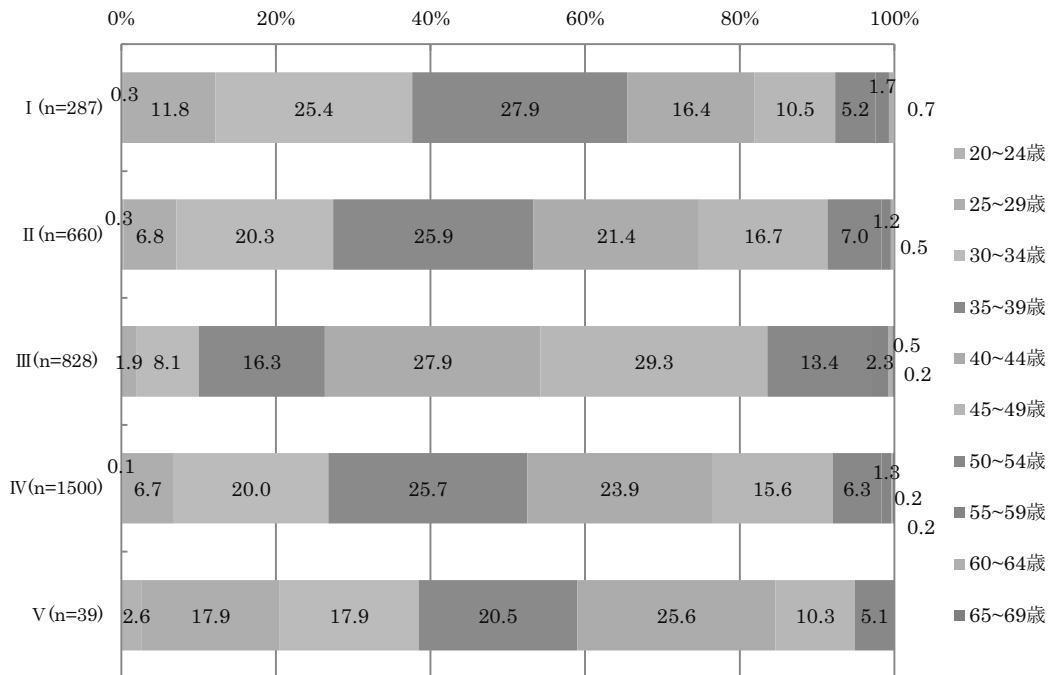




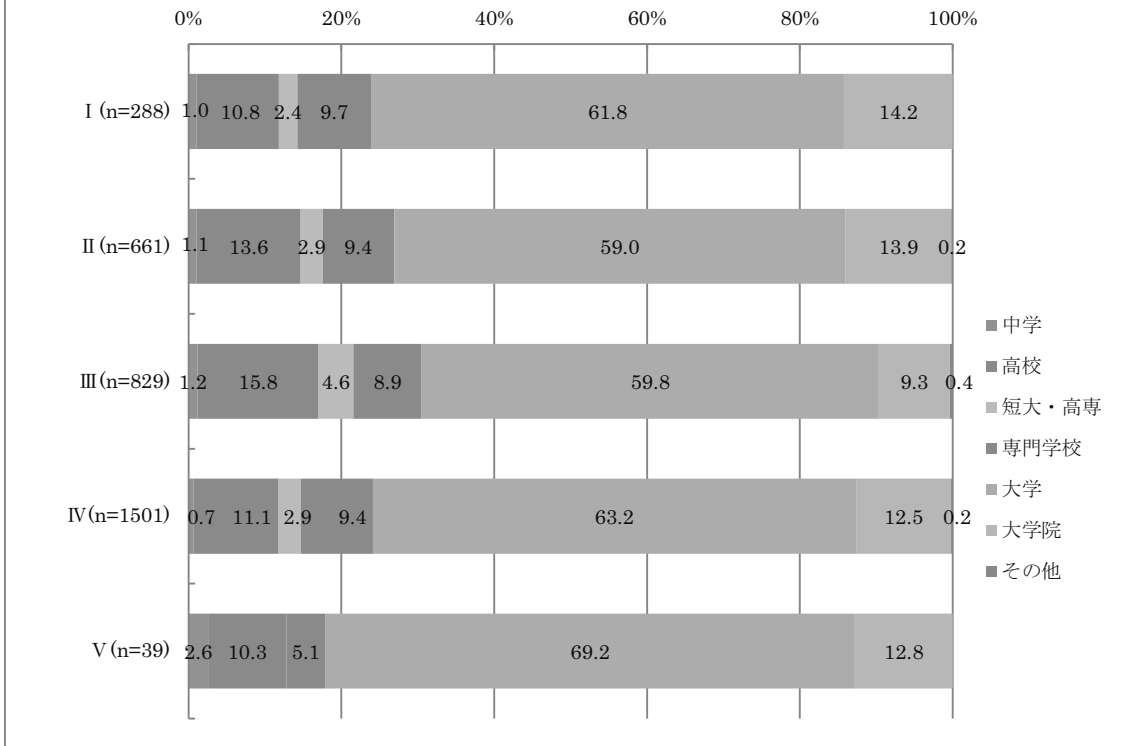
父親の「女性が働くこと」についての考え (Q68)



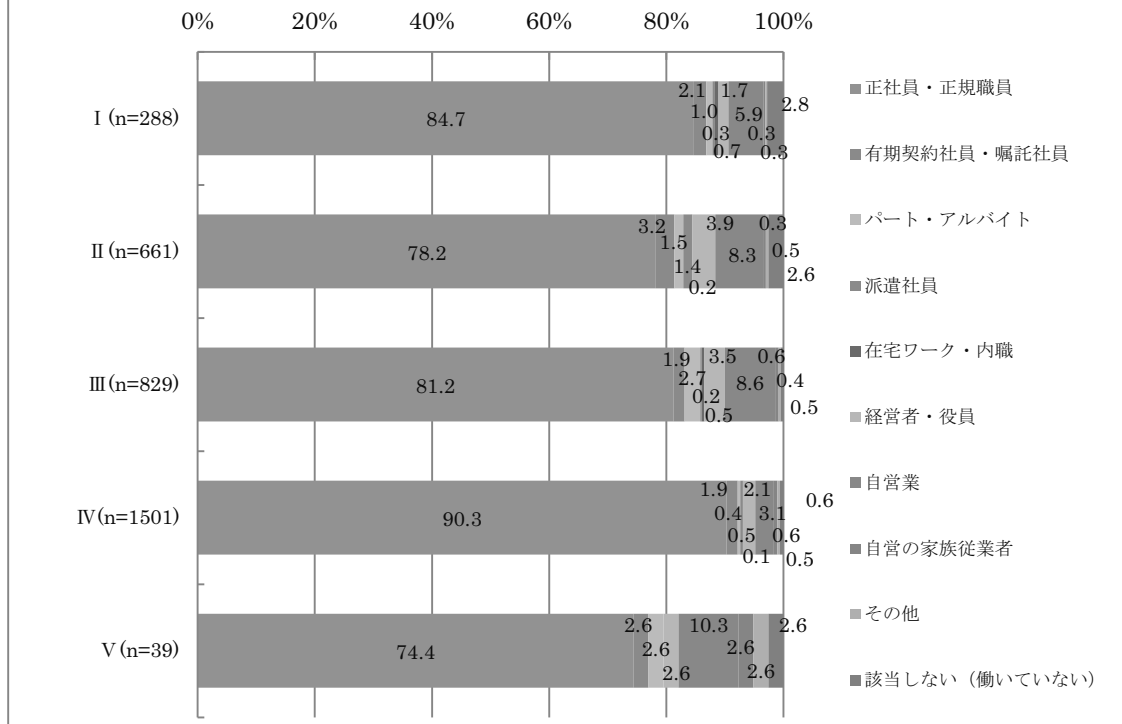
配偶者・パートナーの年齢 (Q69)



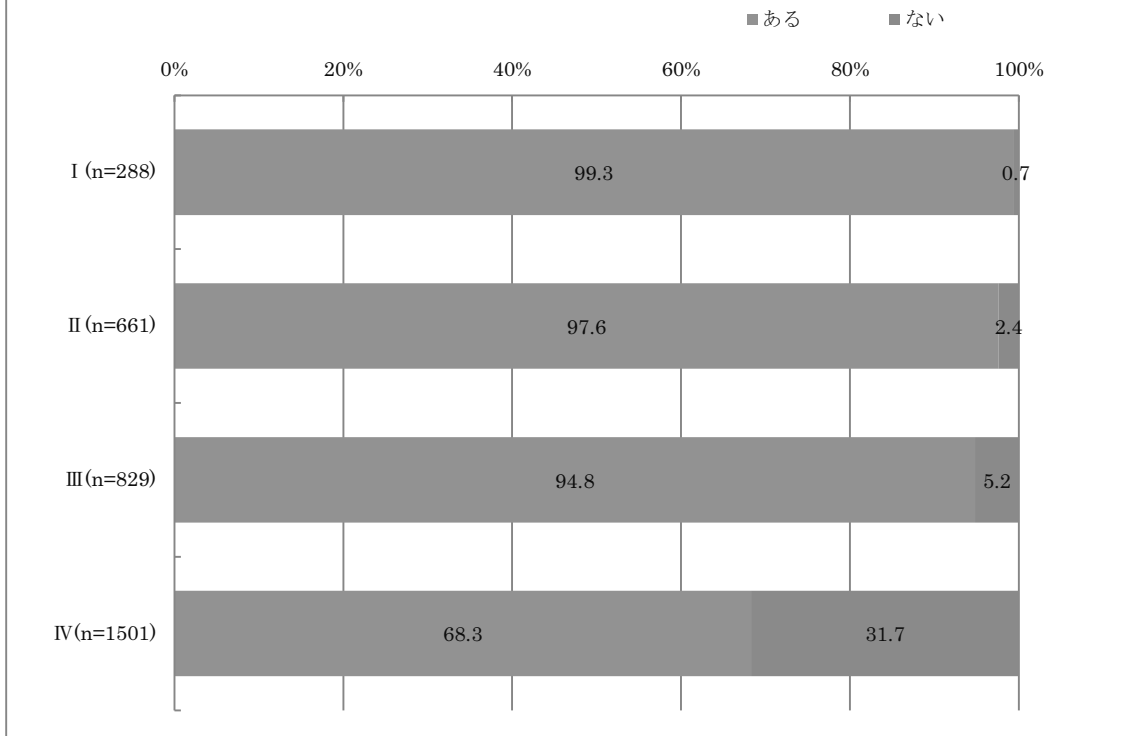
配偶者・パートナーの最終学歴(Q70)



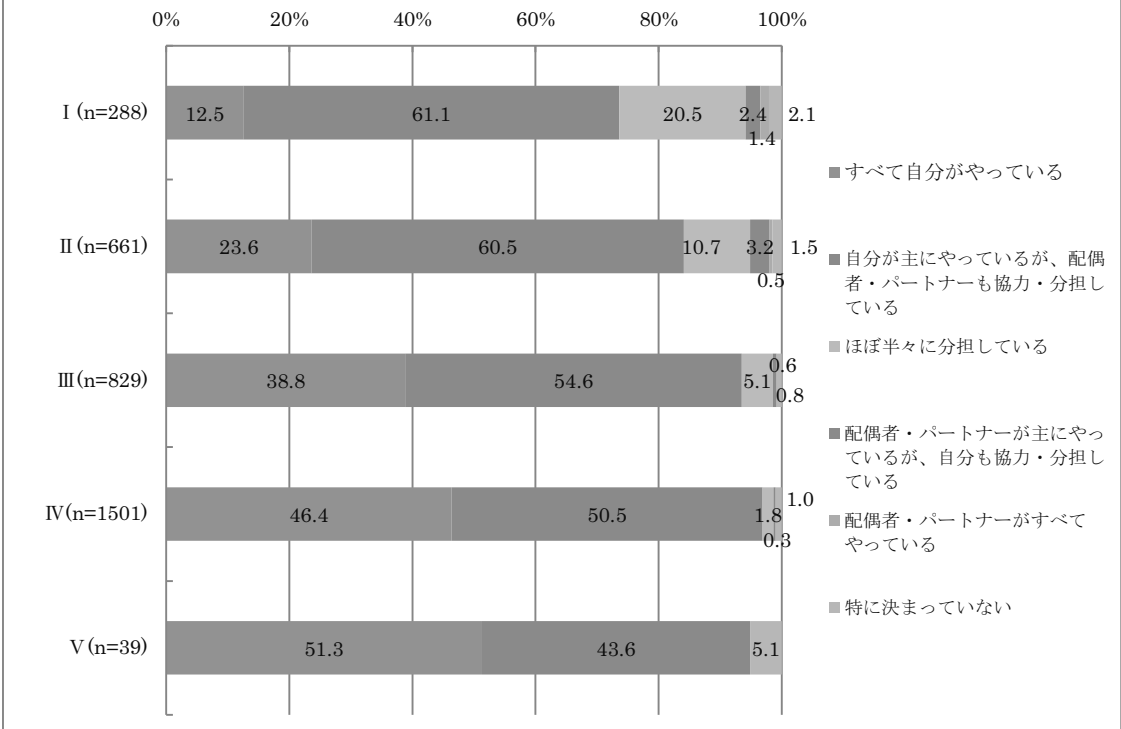
配偶者・パートナーの就業形態(Q71)



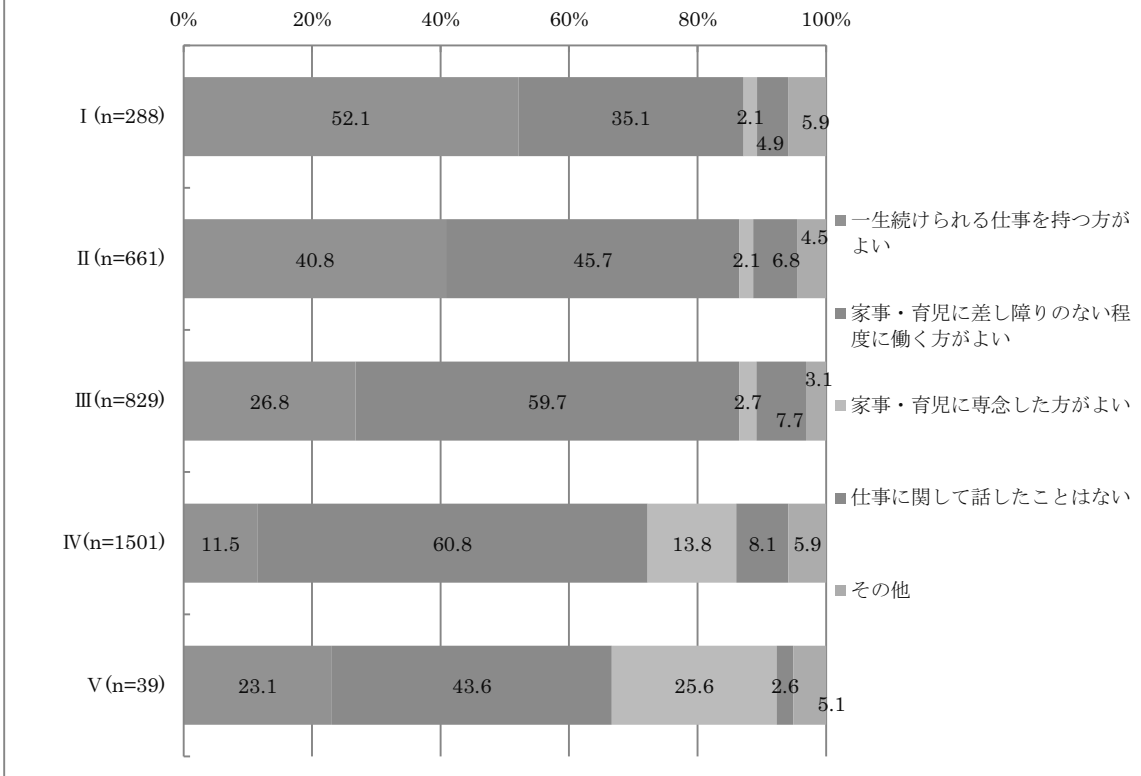
共働き経験(Q72)



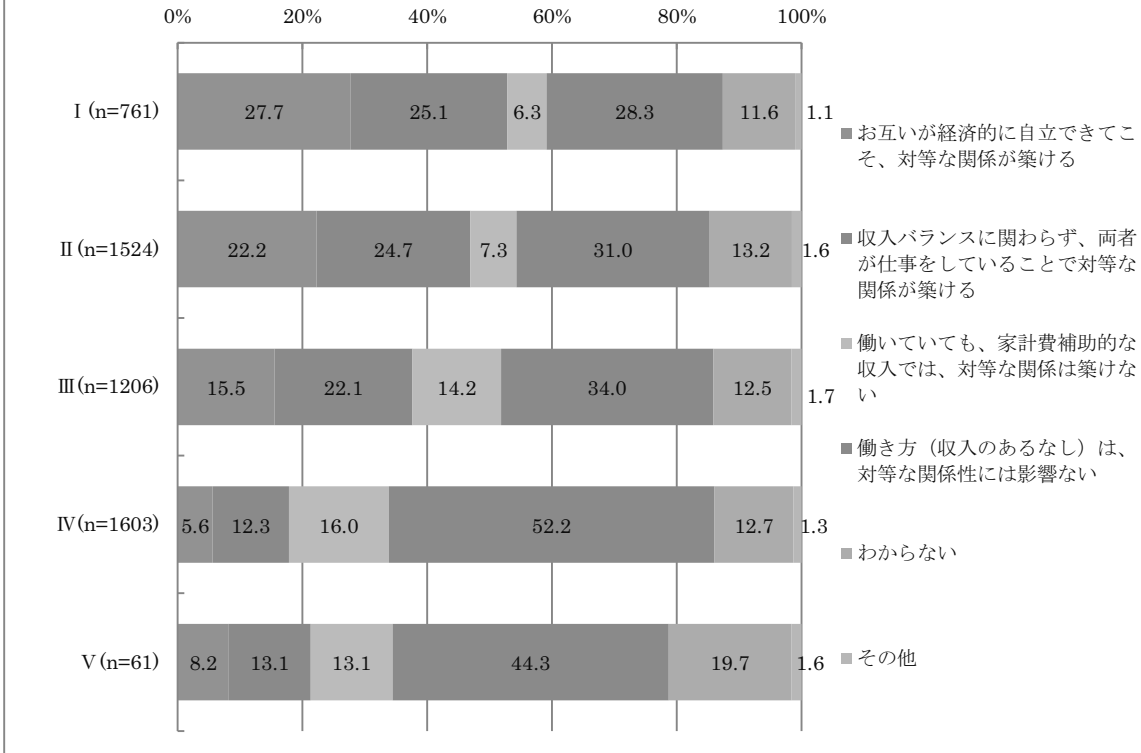
家事分担(Q73)



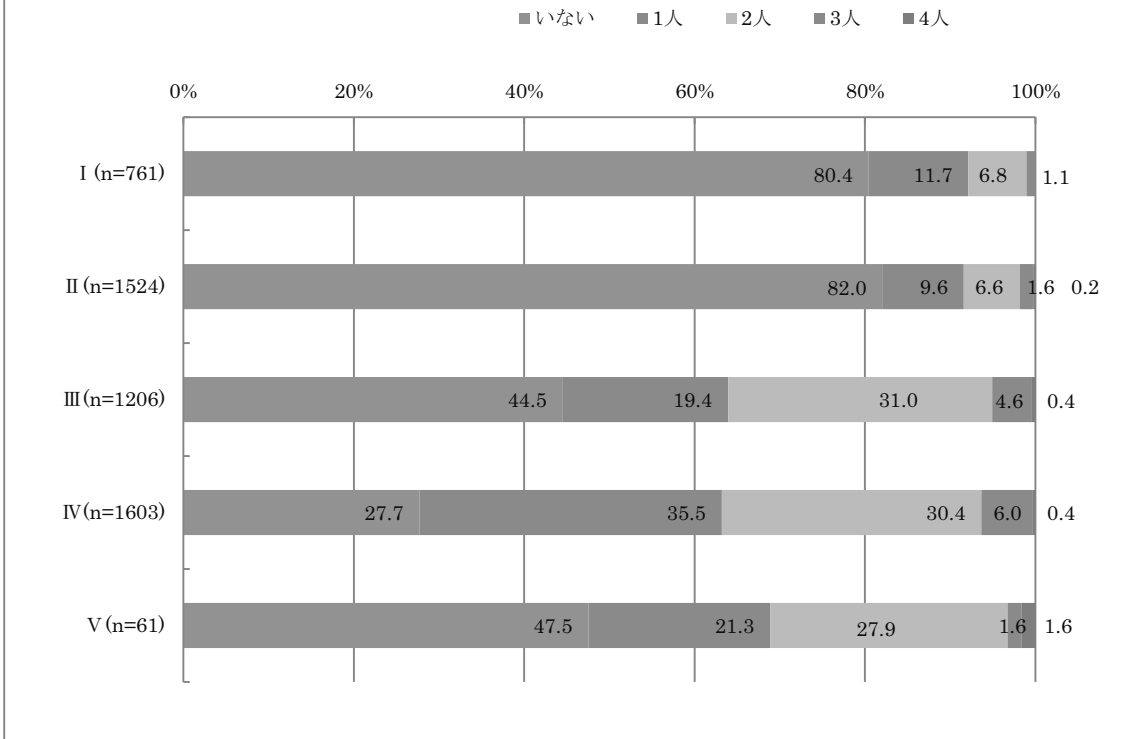
配偶者・パートナーの「妻が働くこと」に関する意識(Q74)



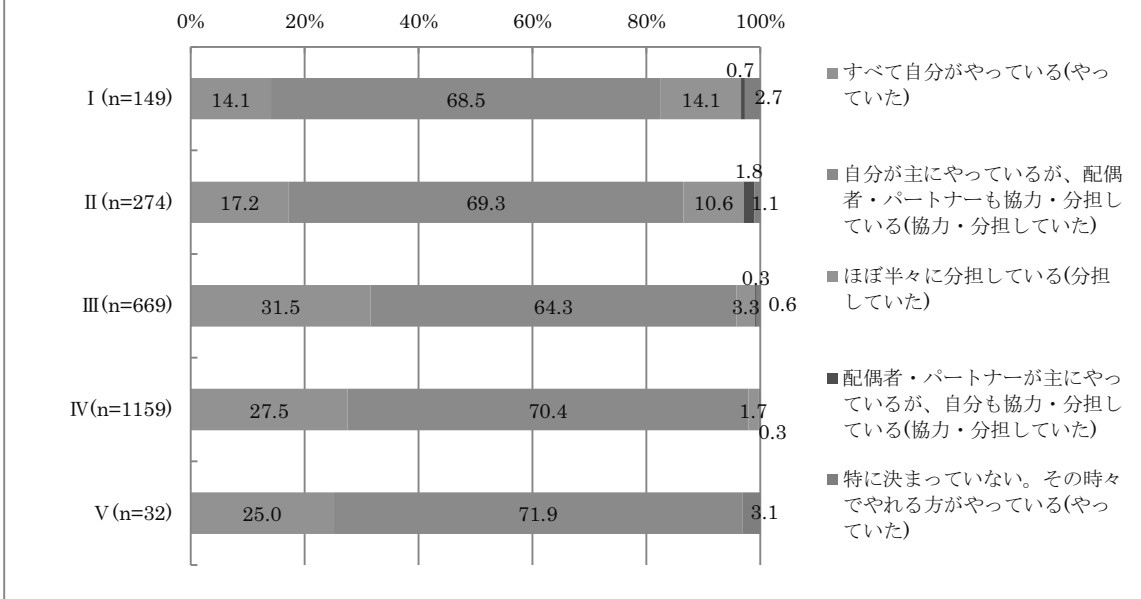
「対等な関係性」についての考え (Q75)



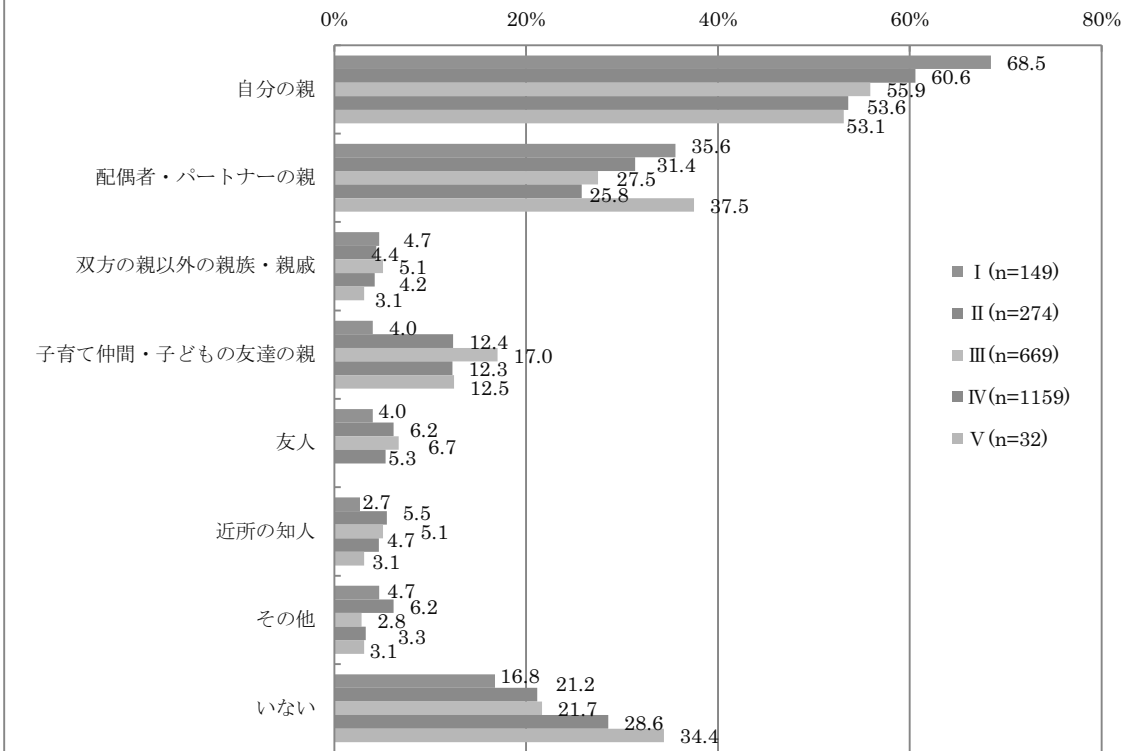
子どもの有無・人数(Q76)



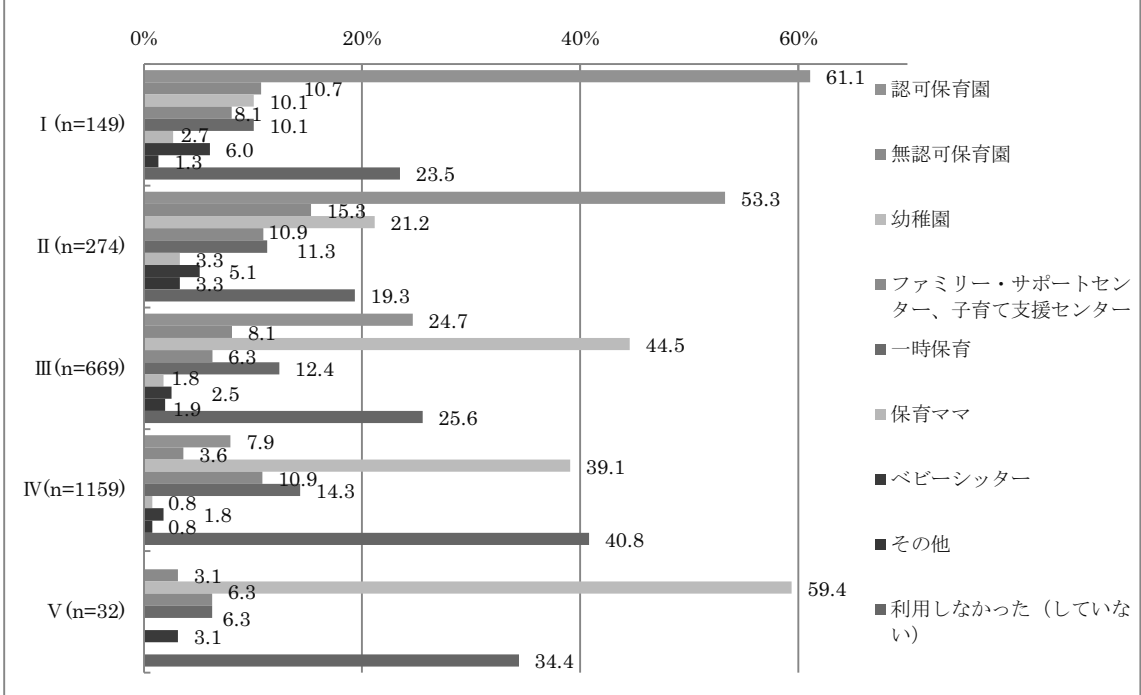
育児分担(Q78)



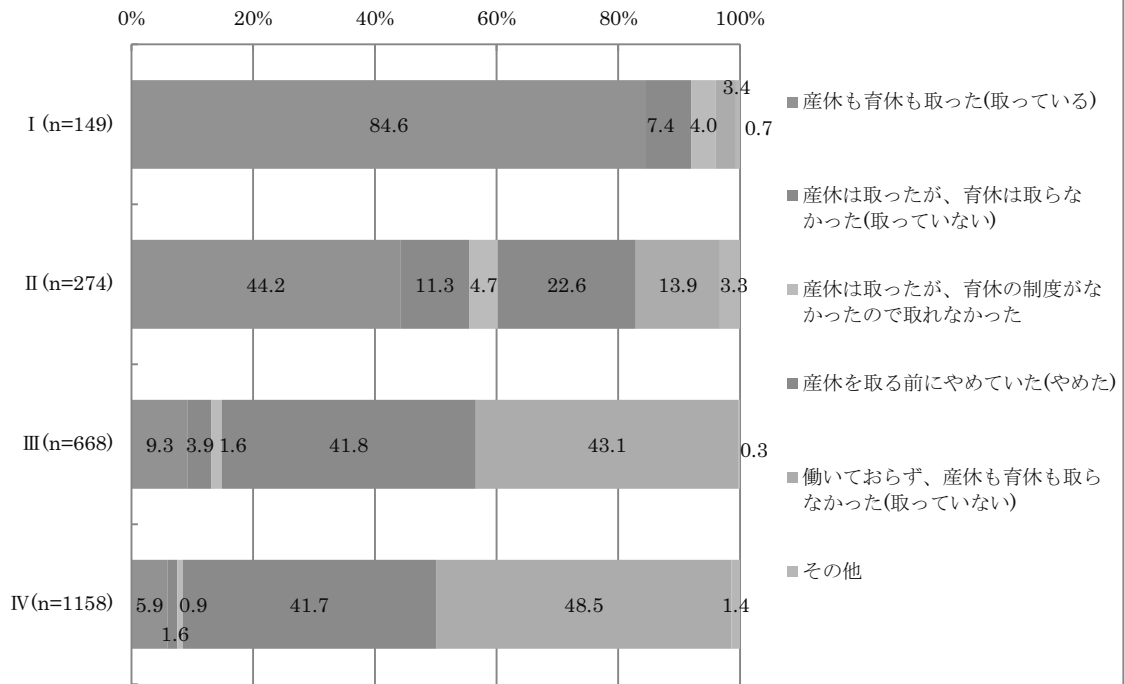
育児期間中に配偶者・パートナー以外で子どもを預かってほしいと頼める人(Q79)



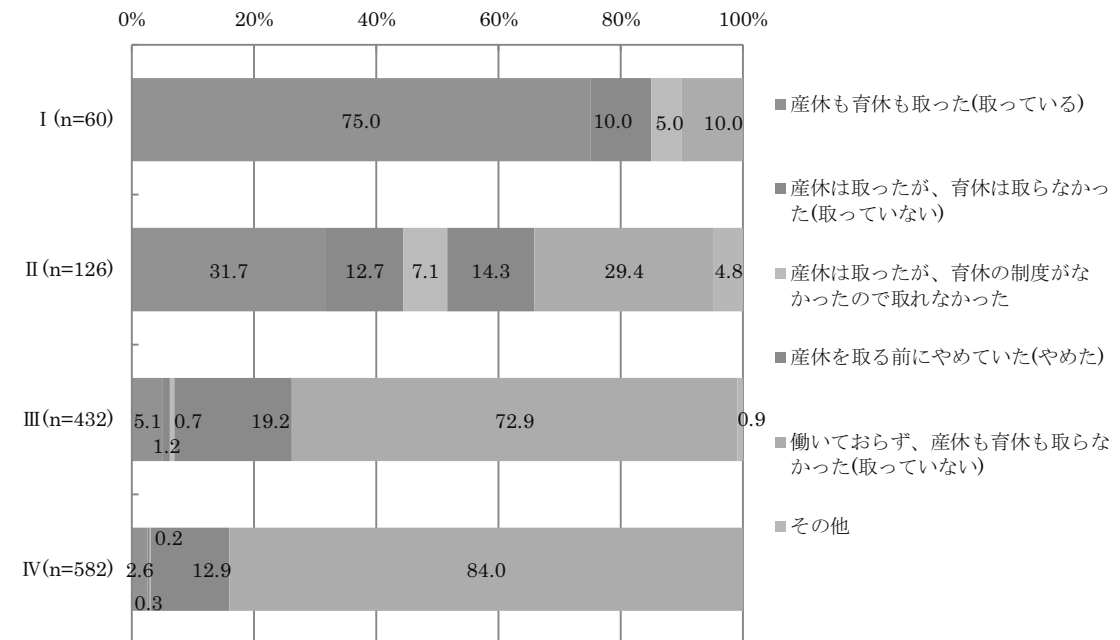
育児期間中に利用した子育て支援機関、あるいはサービス(Q80)



第1子の産休・育休取得 (Q81)



第2子の産休・育休取得 (Q82)



第4節 考察

女性の再就職支援と大学の役割

大沢真知子・盧回男

日本は女性人材を浪費しているのではないか。

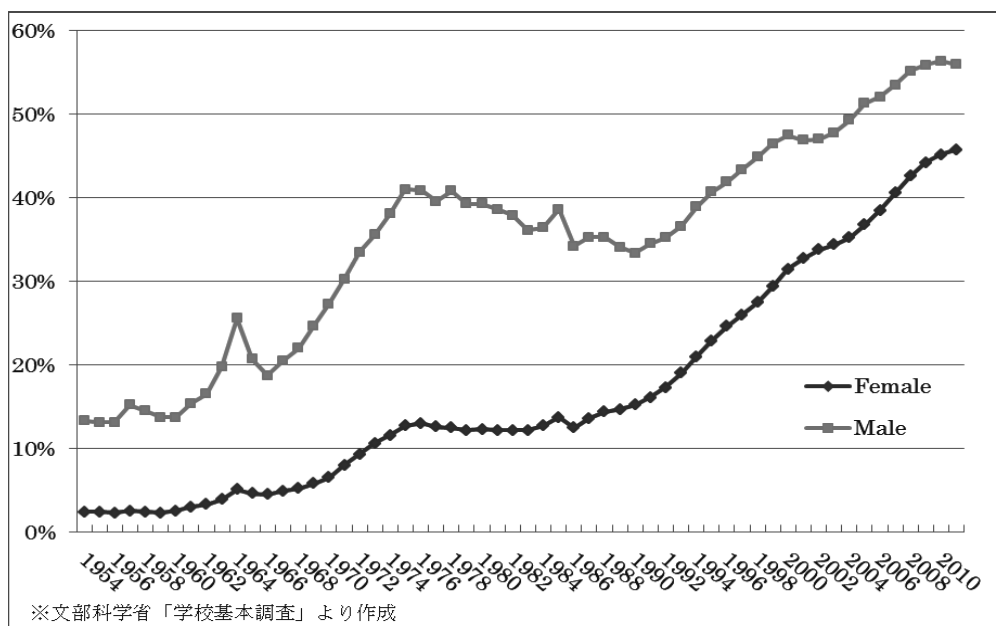
均等法が施行されて以来、女性の大学への進学率は加速的に上昇している。しかし、女性の勤続年数は男性の勤続年数に比較して短く、大卒労働者のあいだには大きな男女間賃金格差が存在している。それが、男女の固定的な役割分業を合理的なものとし、女性の社会進出スピードをゆるめている。

他方、女性人材がうまく活用されれば、大きな経済効果が期待できる。女性の活躍を促進するためにはどうしたらいいのか。大学はそこにどのような役割を果たすことができるのか考えてみたい。

1. 大学の進学率の変化

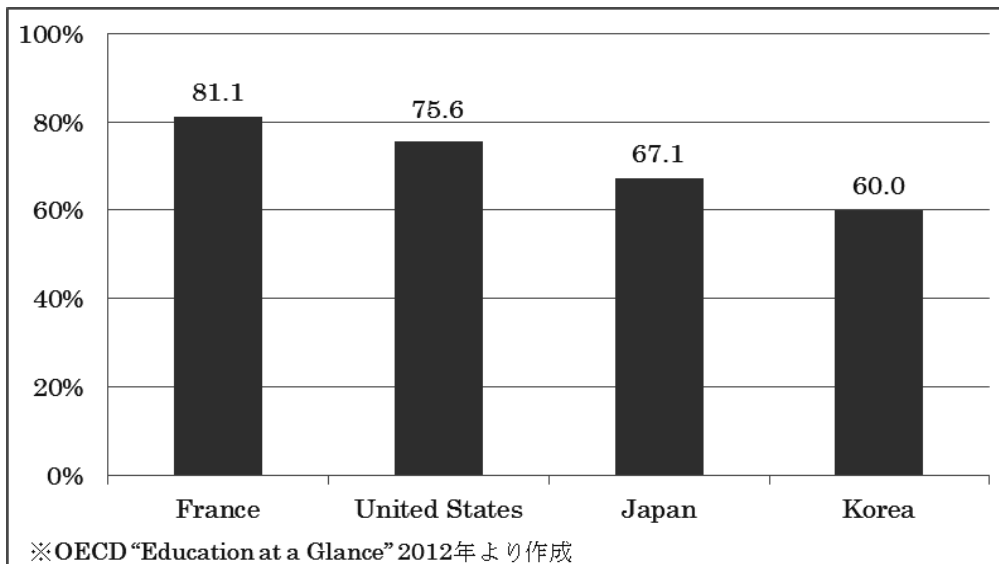
均等法が施行された後の大きな変化として、まず指摘できるのが女性の進学率の上昇である。図1は男女別の大学進学率をみたものであるが、1986年以降女性の大学への進学率の増加が加速しているのがわかる。均等法が施行されたことによって、新たに雇用機会が生まれ、教育投資の効果が高まることを予測した女性たちが自らに投資するようになったからである。

図1. 男女別大学進学率の推移(1954~2011)



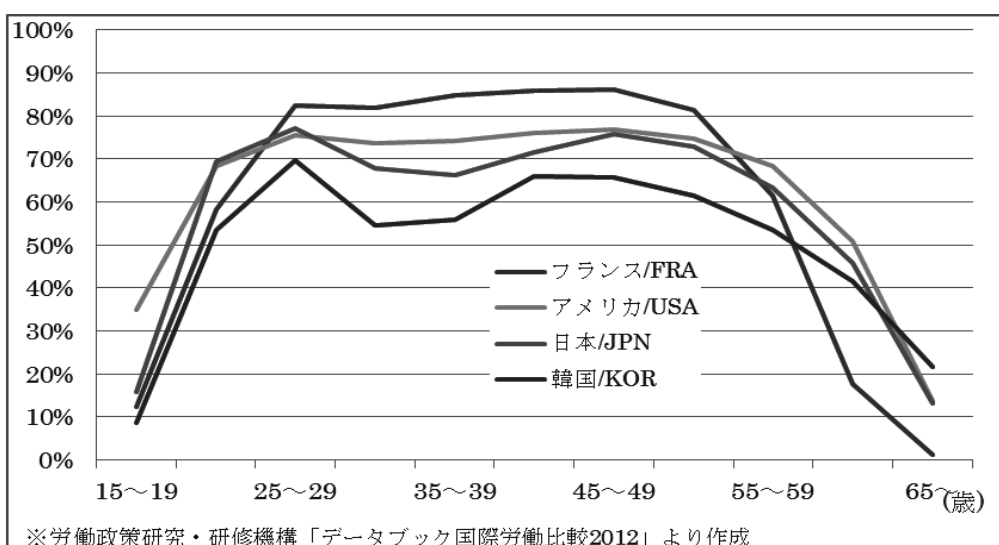
とはいうものの、大学を卒業した後の女性の就職率を国際的に比較すると、図 2 にあるように、フランスやアメリカに比べて、韓国や日本では大卒女性の労働参加率は低い。

図 2 大卒女性(25~64 歳)の就業率の国際比較(2010)



日本の女性の労働力率のもうひとつの特徴は、女性の結婚や出産時にあたる 30 代で低くなることである。図 3-1 は、女性の労働力率の 4 カ国比較だが、フランスやアメリカでは結婚時や出産時の落ち込みがみられないのに対して日本や韓国では労働力率が一時的に落ち込む傾向がみられる。

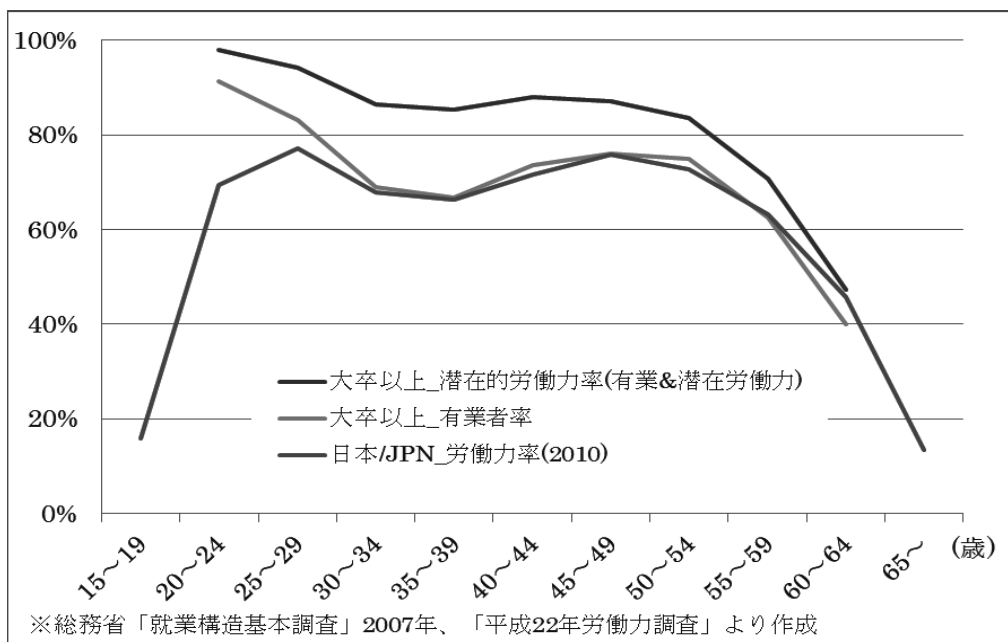
図 3-1 年齢階級別女性労働力率



しかし、結婚や出産後に仕事を辞める女性は多いのであるが、その多くは働きたいと考えている。

図 3-2 は、大卒女性の潜在的労働力率と実際の労働力率を比較したものである。有業者に、現在は働いてはいないが働きたいと思っている女性(潜在的就業希望者)を加えると、年齢階級別の労働力率は台形型になる。これをみても、潜在労働力率は台形型であり、かつどの年齢層でも実際に働いている女性の割合を大きく上回っている。

図 3-2 大卒女性の潜在的労働力率と年齢階級別労働力率



内閣府の推計では、潜在的就業希望者は全国で342万人(平成23年版男女共同参画白書)。彼女たちが働けば、国内総生産を約7兆円引き上げるといわれている。逆にいえば、稀少な人的資源が有効に活用されず、浪費されていることがわかる。

2. 管理職に占める女性比率

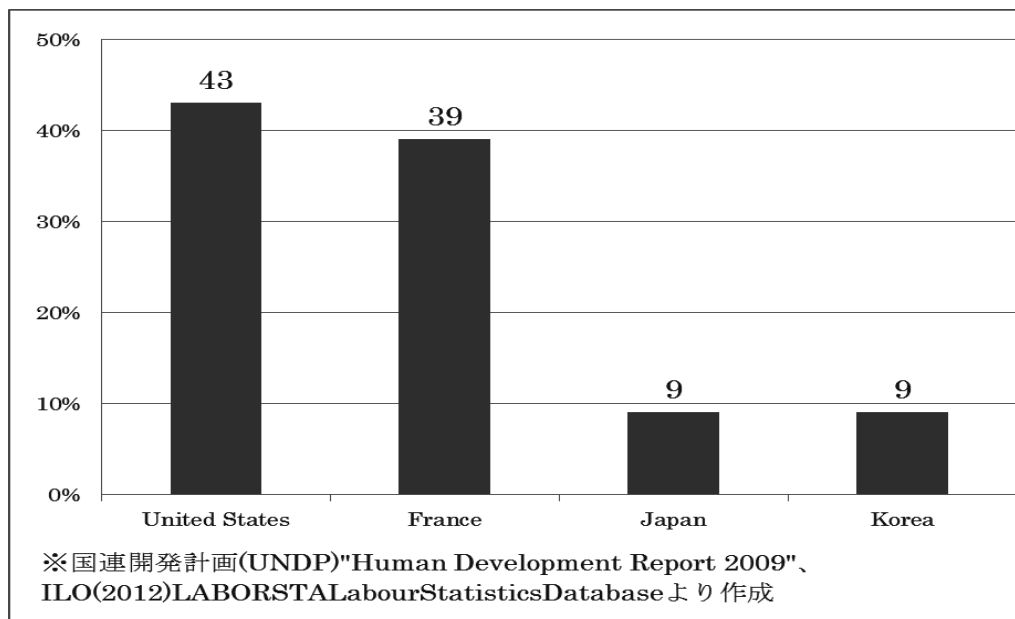
日本には大きな男女間の賃金格差が存在するが、その要因のもっとも大きなものは、管理職に占める女性の割合が低く、大きな性差が存在するからである(厚生労働省、2009)。業務の与え方や配置転換、人事評価制度などの雇用管理制度面で女性が男性と同じように扱われていない。それがキャリアの男女差となって管理職の女性比率を低めているのである。

管理職比率を国際比較でみると、アメリカでは管理職に占める女性の割合は43%、フランスでは39%と、過半数にせまる数字になっているのに対して、日本や韓国では9%と低い

数字になっている。

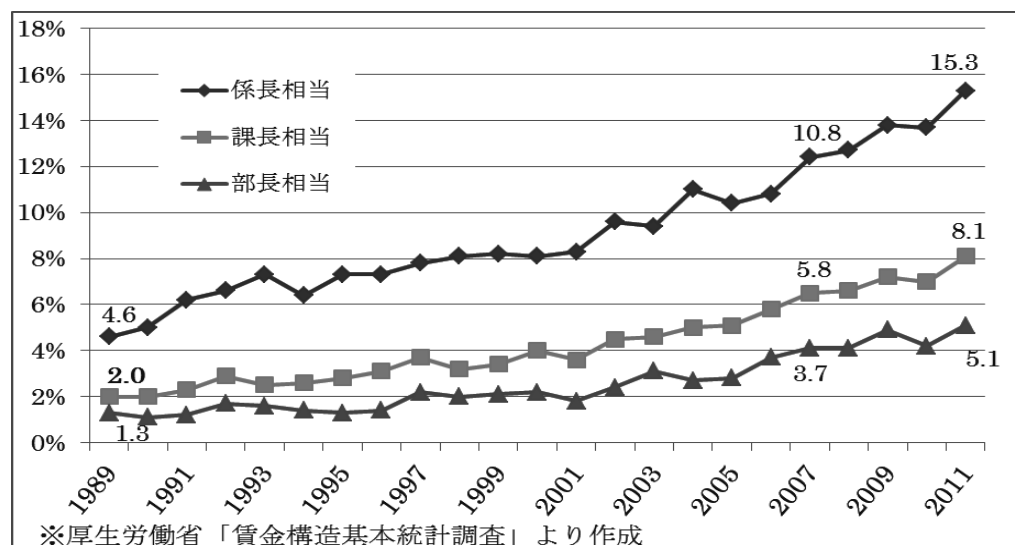
女性は高学歴化してきたものの、その能力を企業が十分に活かしてきていないことがわかる。

図 4-1 管理職の女性比率の国際比較



とはいうものの、時系列でみると、均等法施行後、どのレベルの管理職でも女性比率が増えていることがわかる。とくに、係長職での女性比率は00年代の後半になって大きく上昇している(図 4-2)。

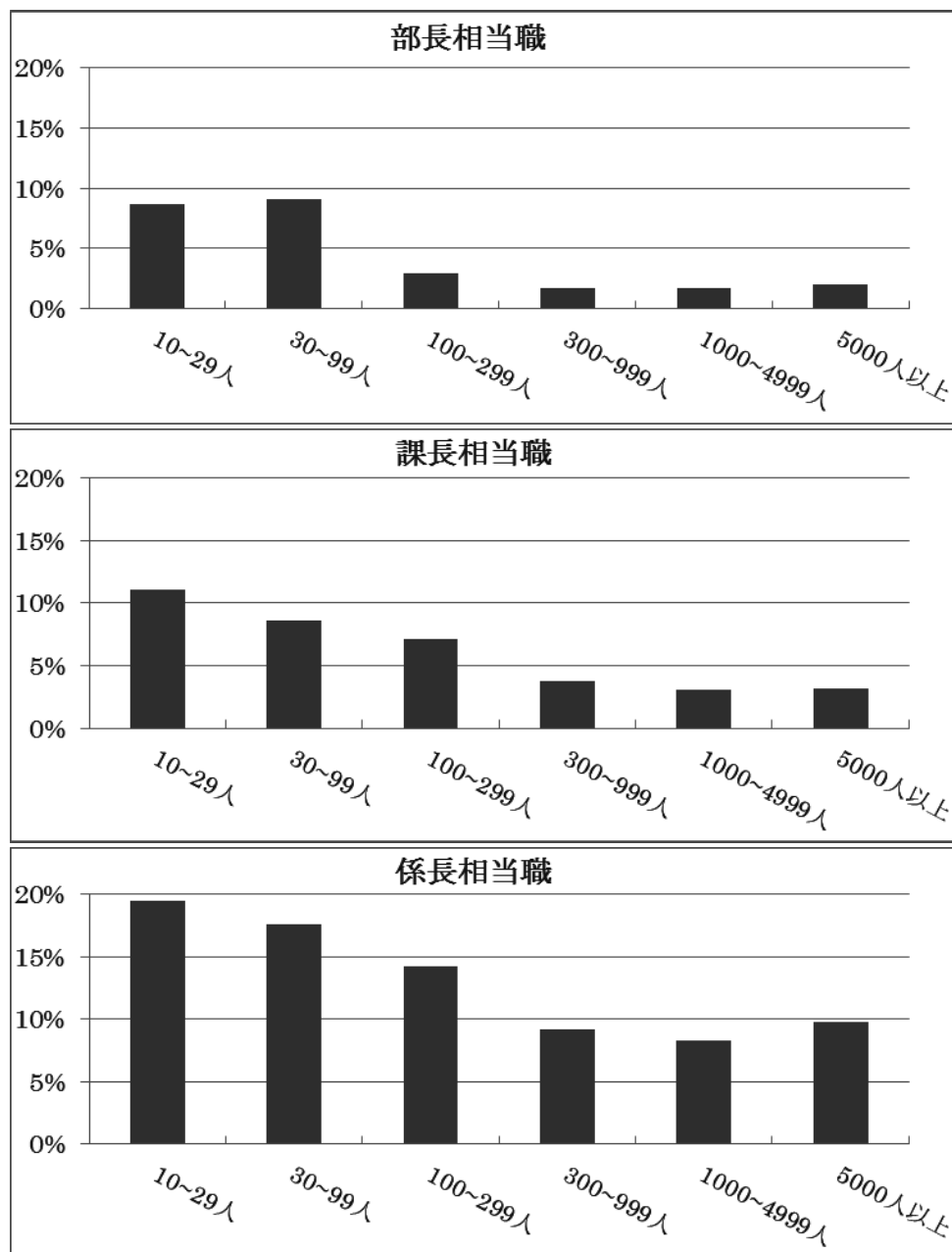
図 4-2 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模 100 人以上)



興味深いことは、企業規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど管理職に占める女性比率が低いことである。図4-3は、管理職の女性比率を事業所規模別にみたものである。

これをみると、事業所規模が小さいほど、管理職の女性比率が高いことがわかる。ただし、係長職では、5000人以上のところで、少し女性比率が高まる傾向がみられる。

図4-3 企業規模別役職別管理職に占める女性割合（平成23年）



※出所：厚生労働省「平成23年度雇用均等基本調査」

もともと日本の大手企業では、女性労働者を一般職の補助的な仕事につける傾向があり、

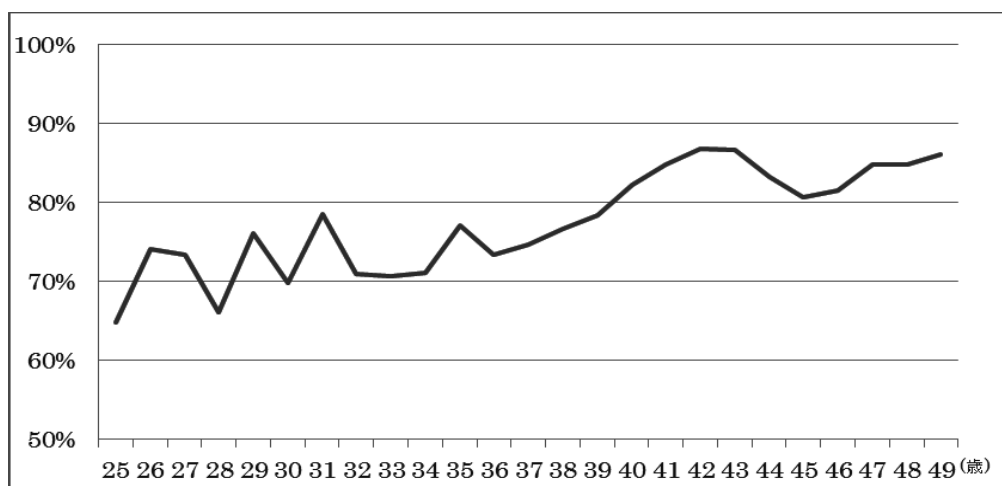
女性の活用が遅れていた。しかし、86年に男女雇用機会均等法が施行され、数度にわたる改正をへて、この法律がより強制力の強いものに変化していった。また、経済の構造が変化し、サービス経済化が進展する中で、大手企業が次第に総合職の女性採用を増やし、2000年代にはいると女性の能力活用に力をいれはじめたことなどの成果が5000人以上規模の係長職の女性比率の増大となってデータに反映されていると思われる。

しかし、日本の経済の中で生産性も高く、高い付加価値を生み出しているセクターで女性の活用がされていない。たしかに係長職では女性比率が上昇しているとはいうものの、経営の中核部に女性がほとんどいないなど、日本の女性の能力がまだまだ活用されていないことがここからわかる。

3. 労働力の非正規化の影響

ここまで公的なデータを用いて日本女性の人材活用について述べてきた。以下では、本調査からわかったことについてまとめてみた。まず、若い世代になるほど初職から非正規労働者として働く人の割合がふえていることである。図5は、初職の雇用形態が正社員であった人の比率をみているが、年齢が若くなるほど、正社員の割合が低くなり、25歳では3割以上の大卒の女性が非正規労働者として卒業後はじめての仕事についている。もっとも最近の労働力調査でも、女性労働者の半数以上が非正規の仕事についており、労働力の非正規化は男性よりも女性にその影響が大きくなっている。非正規労働者の場合には、キャリアを形成する機会が与えられず、長期間正社員との間で大きな生産性格差が生じてしまう。非正社員自身が会社以外の場所で職業能力を磨き、キャリアを形成していくことが必要になる。ここにも大学の役割があると思われる。

図5 初職における正規雇用者割合の変化(N=5155)

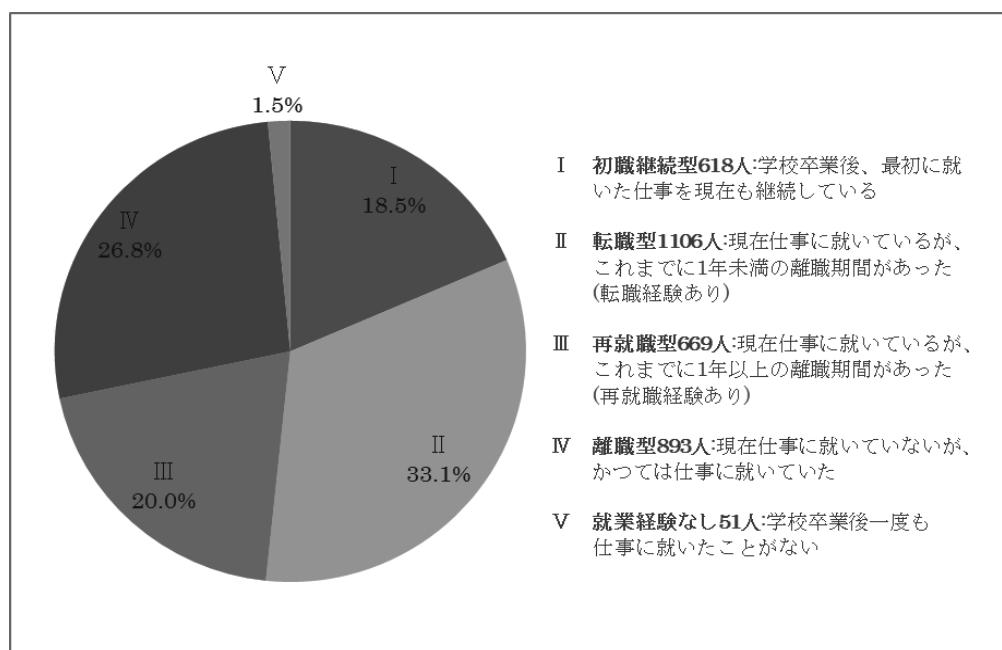


4. 高学歴女性のライフコース

本調査では、高学歴の女性のライフコースについて聞いている。Ⅰ継続的に働いているか、Ⅱ現在仕事についているが今までに一年未満の離職期間があった、Ⅲ現在仕事についているがこれまでに一年以上の離職期間があった、Ⅳ現在は働いていないがかつては働いていた、Ⅴ一度も働いたことがないという5つのグループに分けて、その分布をみた。

図6-1は対象者5155人のうち、大卒以上の3337人について示している。

図6-1 大卒女性の働き方の5パターン(n=3337)



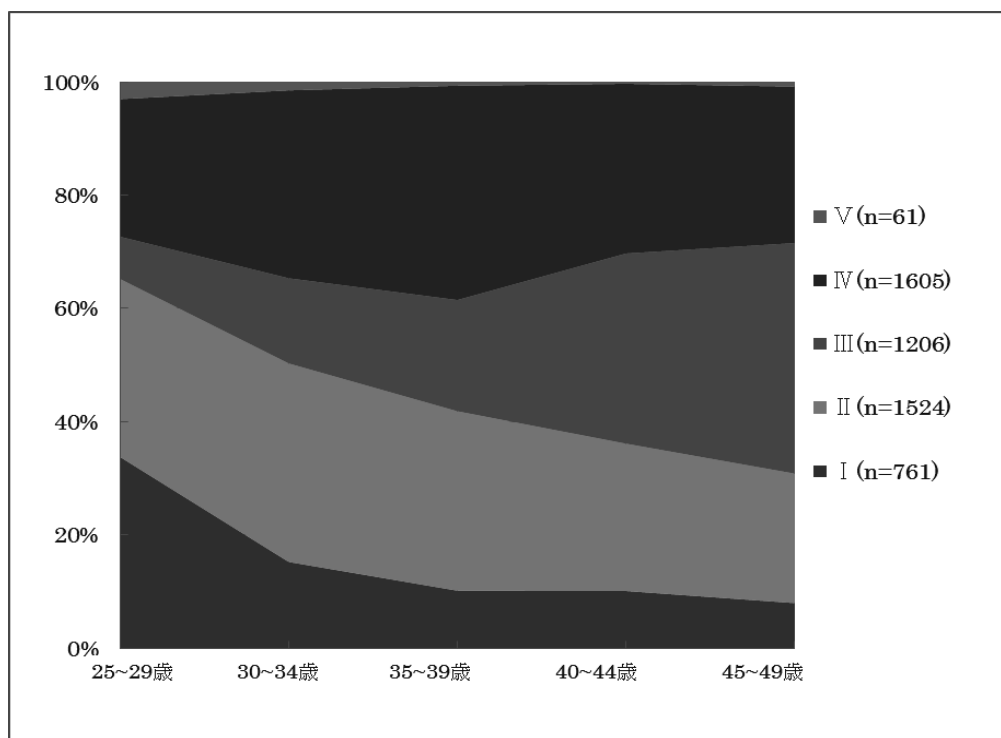
初職を継続している人は18.5%、就業経験のない1.5%(51人)を除く残りの人は初職を辞めている。日本では、会社に入って経験を積みながら仕事の能力を高めていくのが一般的であるので、継続就業が少ないことは、入社してキャリアを積み重ねて中核の労働者になっていく女性が少ないということの意味する。ここからも、男性ほど女性の能力が活用されていないことがわかる。

さらに、図表6-2では、全対象者(5155人)について年齢別に女性のライフコースの分布がどのように変化しているのかをみた。これをみると、予想の通り、若い年齢層では、現在仕事をしているが、過去に1年未満の転職を経験している女性の割合が高い。他方、結婚や出産の時期にある女性では、1年以上の離職期間がある女性が増えている。

ここから、女性のライフサイクルに合わせて、多様な再就職支援が必要になることがわかる。特に20代においては、仕事の能力を獲得するための支援が必要である。他方、休職期間が

長期になりがちなお子どものいる母親には、それに加えて、カウンセリングも含めた意識面でのサポートが必要になっている。

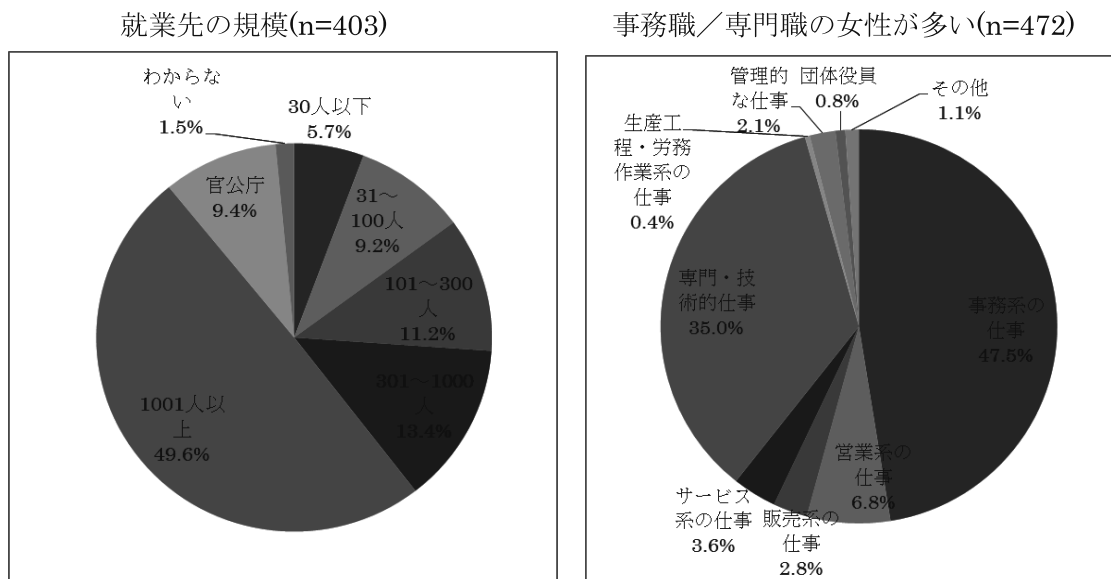
図 6-2 年齢別の女性のライフコースの分布



5. 就業継続者の特徴

仕事が継続できればキャリアが蓄積できる。どのような女性が継続就業をしているのだろうか。この点については、本報告書の次の章でより詳細な分析をしているが、継続者の特徴を簡単にみていくと、まず、事務職や専門職についていること、また、大企業に勤めている人が多いという特徴がある。他方、先程の管理職比率を見ると、大企業ほど女性の管理職比率が低くなっており、日本では大企業ほど女性が継続して働いているにもかかわらず、女性の能力活用がきちんとなされていない。ここにもうひとつの日本の企業社会がかかえる問題がみえてくる。女性社員がキャリア開発のなかにうまく組み込まれておらず、女性人材が活かされていないのである。

図 7 継続就業者の特徴



大手企業では有能な女性を採用しているにもかかわらず、最近まで、女性の活用にそれほど熱心に取り組んでこなかった。ここにきて両立支援を充実させた結果、女性社員の定着率が上昇し、それにみあう成果を上げてもらうために、各社、新たに女性の人材を活用するための人事管理制度を導入し始めている。

6. 転職する女性の増加

継続して働く女性がどの程度いるのかを見ていくことも重要であるが、1年未満の離職期間があったと回答している女性が 33.1%おり、継続就業者よりも多いことは注目に値する。

90年代後半になって入社した女性の間でそれ以前の女性に比べて転職率が上昇しているという研究結果が報告されており(労働政策研究・研究機構、2009)、今のべた本調査の結果からも3人に1人の大卒の女性が1年未満の転職を経験していることがわかった。

従来の研究では、転職型と再就職型とが一緒に分類されることが多く、その結果、女性は出産育児などの個人的な理由で辞める傾向があると考えられてきた。しかし、後述の初職を辞めた理由は、転職型と再就職型の女性では明らかに異なっている。

後者は、結婚や出産などにより、就業を一時的に中断している女性たちが多く含まれているのに対して、前者は、年齢も若く、自身の適職を探して転職をしている女性が多く含まれる。前者の女性たちのキャリア形成を支援していくことも大学の重要な役割になっている。

7. 初職離職理由

もうひとつ本調査から浮かび上がってきた興味深い結果は、初職を辞めた理由が、結婚や出産といった個人的な理由よりも仕事上の理由の方が多かったことである。

25~49歳の大卒以上の女性に初職をやめた理由を聞いたところ(図8-1)、「他にやりたい仕事があったから」(19.0%)と答えた人がもっとも多かった。次が「結婚のため」(16.7%)、3番目が、「病気・ストレス・けがなど心身の不調のため」(10%)と「仕事に希望がもてなかったから」(10%)となっている。

図8-1 25~49歳大卒以上初職をやめた理由1位 (n=2668)

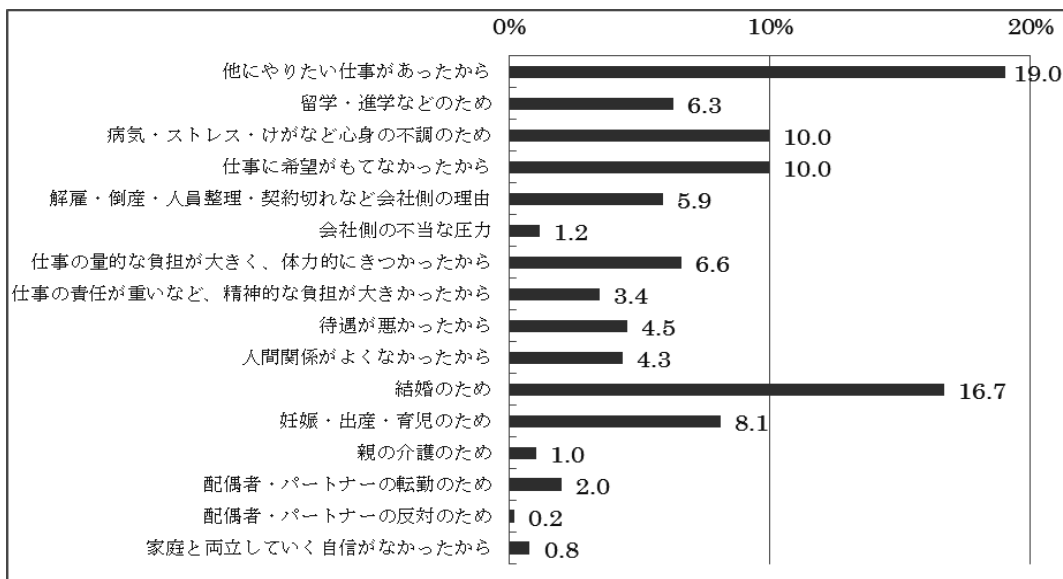
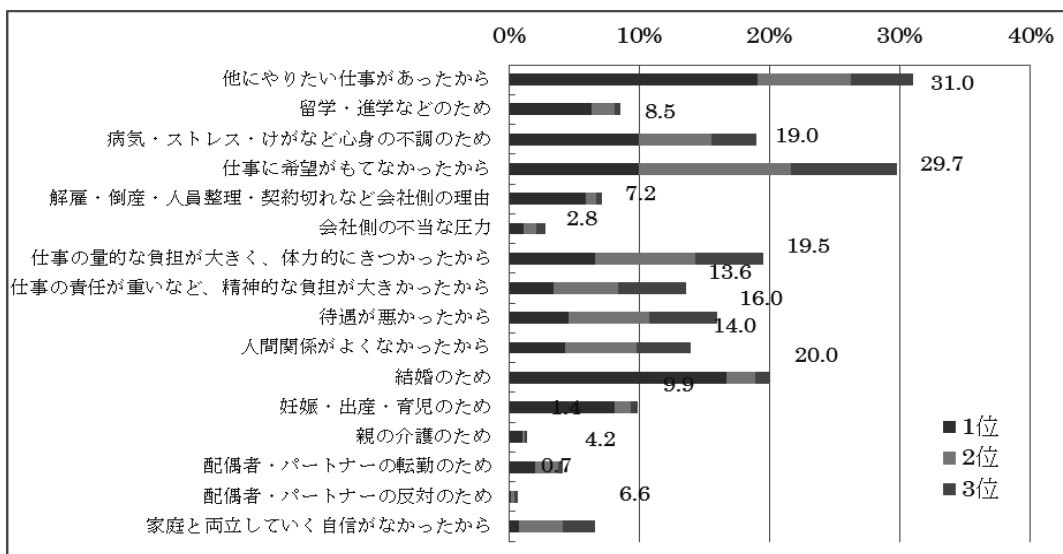


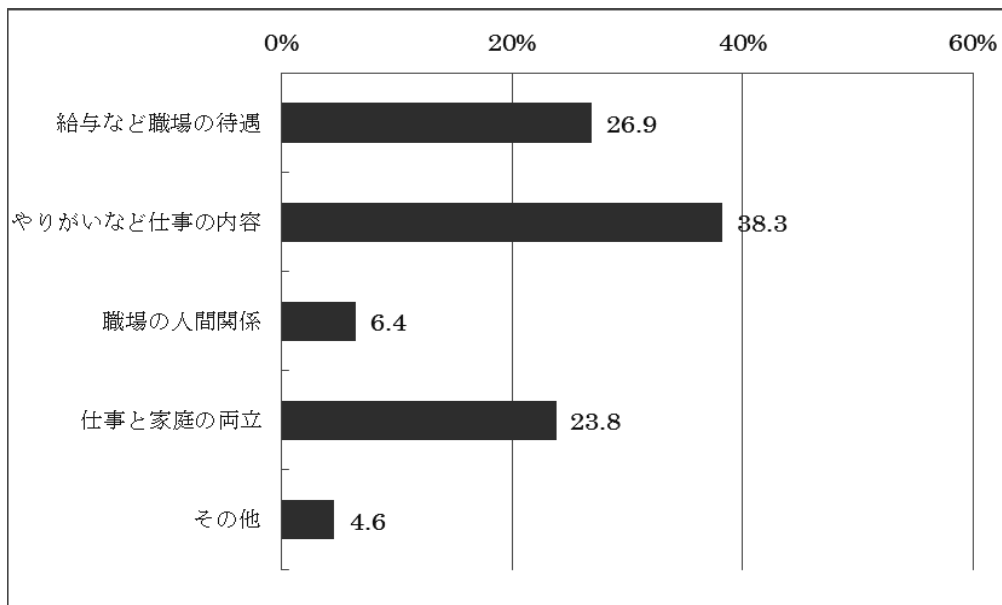
図8-2 25~49歳大卒以上初職をやめた理由1~3位 (n=2668)



さらに、本調査では、初職を辞めた理由を当てはまるものから順番に 3 つ選んでもらっている¹

そこで、もっとも当てはまるから 2 番目あるいは 3 番目に当てはまると答えた人の合計を割合にしてみたのが図 8-2 である。すると、第 1 位が「他にやりたい仕事があったから」(31.0%)、第 2 位が「仕事に希望がもてなかったから」(29.7%)、第 3 位が「結婚のため」(20.0%)、第 4 位が「仕事の量的な負担が大きく、体力的にきつかったから」(19.5%)となり、「結婚のため」の順位が 1 番目の理由のみの時よりさらに後退している。

図 9 転職・再就職時に重視した条件(n=3757)



さらに、転職に際して重視したものの第 1 位は「やりがいなど仕事の内容」(38.3%)、第 2 位が「給与など職場の待遇」(26.9%)、第 3 位が「仕事と家庭の両立」(23.8%)と続いている(図 9)。また、転職経験者の 7 割が転職してよかったと回答している。

これらの結果から明らかになったように、女性が仕事を辞めている理由は、結婚や育児よりも、仕事上の理由を上げている女性が多い。

今まで日本では、M 字就労を前提に、女性が結婚や出産後も就業が継続できるように支援することに、政策の重点がおかれてきた。しかし、この調査結果をみると、女性が辞め

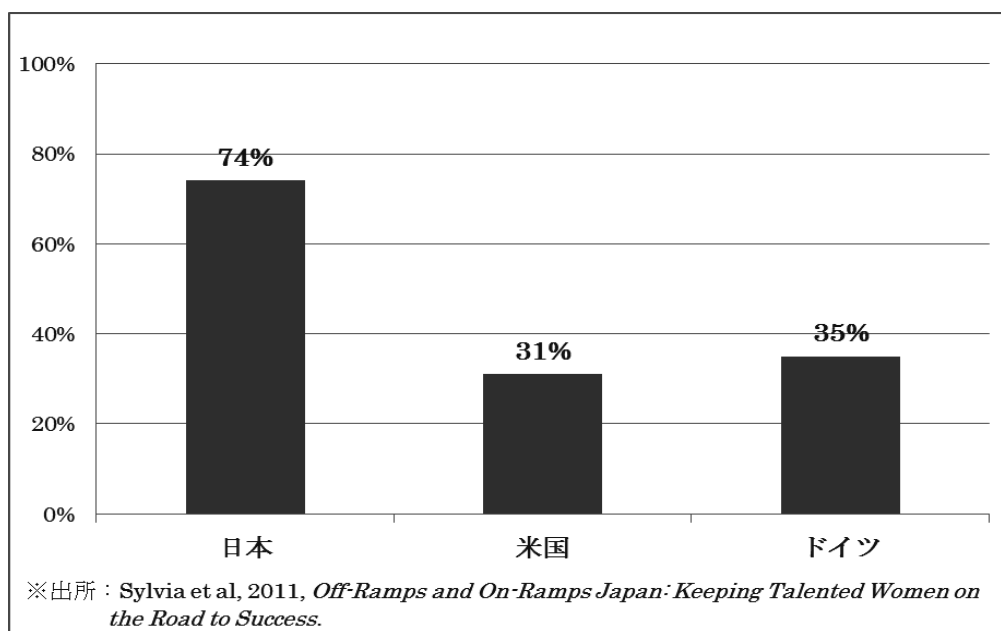
¹ 質問は「あなたが学校卒業後、最初に就いた仕事を辞めた理由は何ですか。もっとも当てはまるものから順に 3 つまで選んでください。」(1 つあるいは 2 つでもかまいません) というものである。

ている理由には実は仕事上での理由が多く、キャリアの先が見えずに転職している女性が多い。既述のように、日本の企業の中で女性がキャリア開発のなかにうまく組み込まれていないことがわかる。女性政策も両立支援だけではなく、能力開発にもっと力を入れる必要があるのである。

同様の結果は、アメリカの Center for Work-Life Policy(現 Center for Talent Innovation) というシンクタンクが 2011 年に行なった調査においても実証されている。

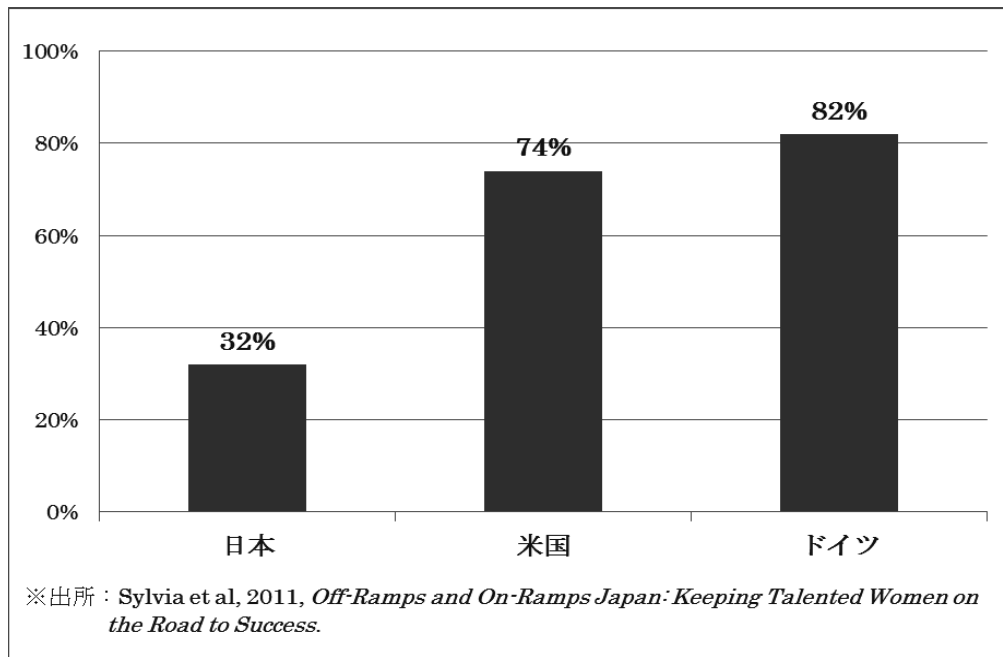
この調査によると、自発的に仕事を辞めている女性は、日本の 25 歳から 34 歳までの高学歴女性の 74%であるのに対して、アメリカでは 31%、ドイツでは 35%となっており、日本と比較してその割合が低い(図 10-1)。

図 10-1 自ら仕事を辞める有能な女性



また、仕事を辞めた理由を聞くと、アメリカやドイツでは育児がもっとも多く、アメリカ 74%、ドイツでは 82%となっている。他方、日本ではその割合が 32%と低くなっている(図 10-2)。

図 10-2 育児を理由で仕事を離れる女性割合



日本では、育児よりも先行きの見えないキャリアにやる気をなくし仕事を辞めている女性が多い。49%の女性が、フレキシビリティに欠ける勤務体系やキャリアを発展させる機会が与えられないために仕事をやめているのである。

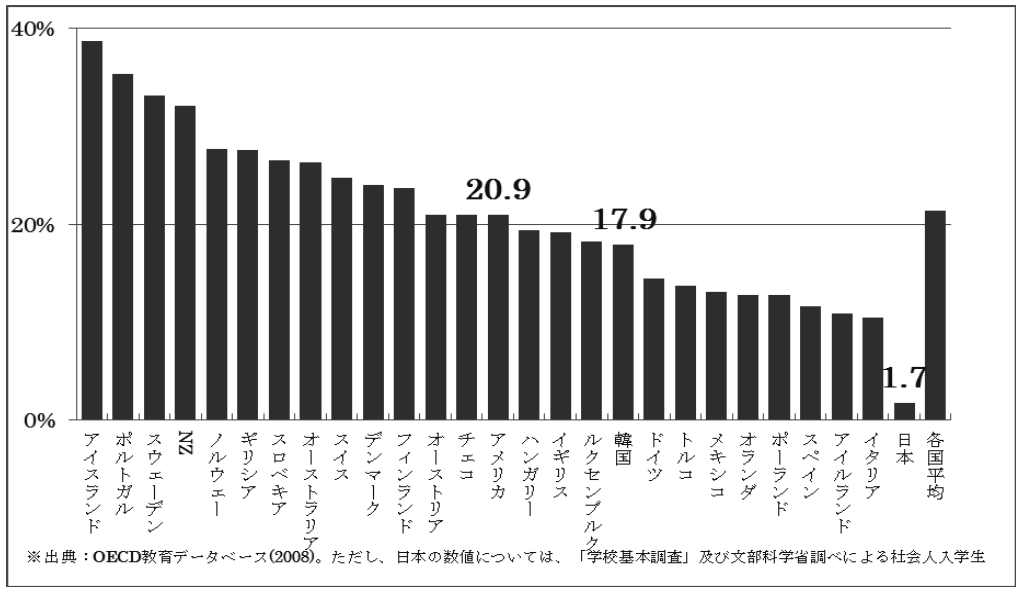
これらの調査結果をみると、今まで言われていたように、高学歴の女性が仕事を辞めるのは、家事や育児という要因よりも、職場に起因した理由によることが多く、それが高学歴女性の離職率を高めていることがわかる。

8. 大学生に占める社会人の割合

日本の場合には、入社してから、会社がさまざまな能力開発をおこない、従業員の人材育成に重要な役割を果たしてきた。そのために、日本の大学は社会人教育にはそれほど大きな役割を果たしてこなかった。

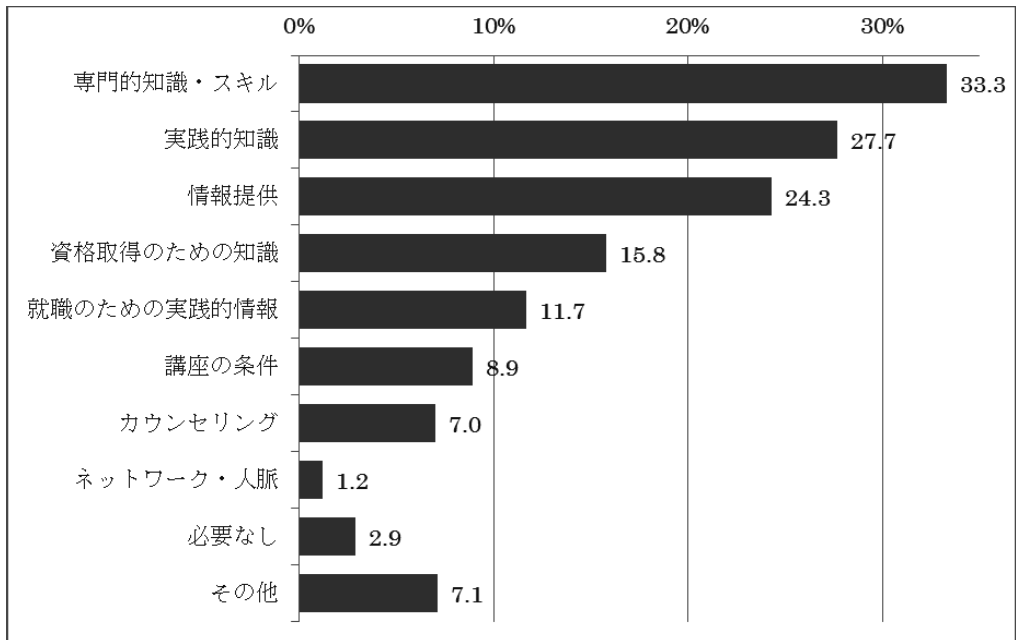
図 11 は、大学に入学している 25 歳以上の人口の割合の国際比較であるが、日本の割合は、1.7%と極端に低い。それに対してアメリカでは 20.9%、韓国は 17.9%と、ともに高い割合を示している。他の国では大学が人を生涯にわたって教育するという意味で重要な役割を果たしている。今後、日本でも、大学が若い人の教育だけではなくて、卒業後も、さまざまな形で個人のキャリア形成を支援していくようなプログラムを開発し、提供していくことが必要になっている。

図 11 25 歳以上の入学者の割合(国際比較)



本調査の中で、回答者に再就職支援として大学に期待する支援は何かと聞いたところ、33.3%の人が専門的知識やスキルを提供してほしい、27.7%が、実践的知識を得たい、24.3%が情報を提供してほしいといった要望が多かった(図 12)。

図 12 大学に期待する支援(n=4108) 複数回答



今後の研究では、具体的に、どういう専門的知識、スキル、実践的知識を提供していけば女性のキャリア開発に有用なのかということ、さらに突き詰めていく必要がある。こ

れについては、今後の課題としたい。

参考文献

- Kathy Matsui. et al. October 1, 2010 Womenomics 3.0 : The Time is Now. *Goldman Sachs Global Economics, Commodities and Strategy Research*. (online),
http://www.goldmansachs.com/our-thinking/focus-on/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf.
- 国連開発計画(UNDP) , 2009, "Human Development Report 2009",
http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_EN_Complete.pdf#search='Human+Development+Report+2009'.
- 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局, 2009, 「男女間の賃金格差レポート」,
http://www.joseishugyo.go.jp/jouhou/hourei_pdf/45_2009.pdf.
- 厚生労働省, 各年版『賃金構造基本統計調査』.
- 厚生労働省, 2012, 「平成 23 年度雇用均等基本調査」,
http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusyo/toukei/.
- ILO, 2012, LABORSTALabourStatisticsDatabase, <http://laborsta.ilo.org/>.
- 文部科学省, 2012, 「学校基本調査」, <http://winet.nwec.jp/toukei/save/xls/L113060.xls/>.
- 内閣府男女共同参画局, 2011, 『平成 23 年版男女共同参画白書』, 日経印刷.
- 内閣府男女共同参画局, 2012, 「平成 24 年版男女共同参画白書」,
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h24/zentai/pdf/74-79.pdf>.
- OECD, 2008, “Education at a Glance”,
<http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41284038.pdf>.
- OECD, 2012, “Education at a Glance”,
<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/oecd-eag-2012-en.pdf>.
- 労働政策研究・研究機構, 2009, 『労働政策研究・研究機構報告書 No105 結婚・出産・育児期の退職と再就職-女性のキャリア形成と課題』.
- 労働政策研究・研修機構, 2012, 『データブック国際労働比較 2012 年版』.
- Sylvia Ann Hewlett et al, 2001, *Off-Ramps and On-Ramps Japan: Keeping Talented Women on the Road to Success*, Center for Work-Life Policy.
- 総務省, 2007, 『就業構造基本調査』.
- 総務省, 2010, 「平成 22 年労働力調査」,
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2010/index.htm>.

初職継続者の特徴と課題

——それでも遠い「ワーク・ライフ・バランス」——

三具 淳子

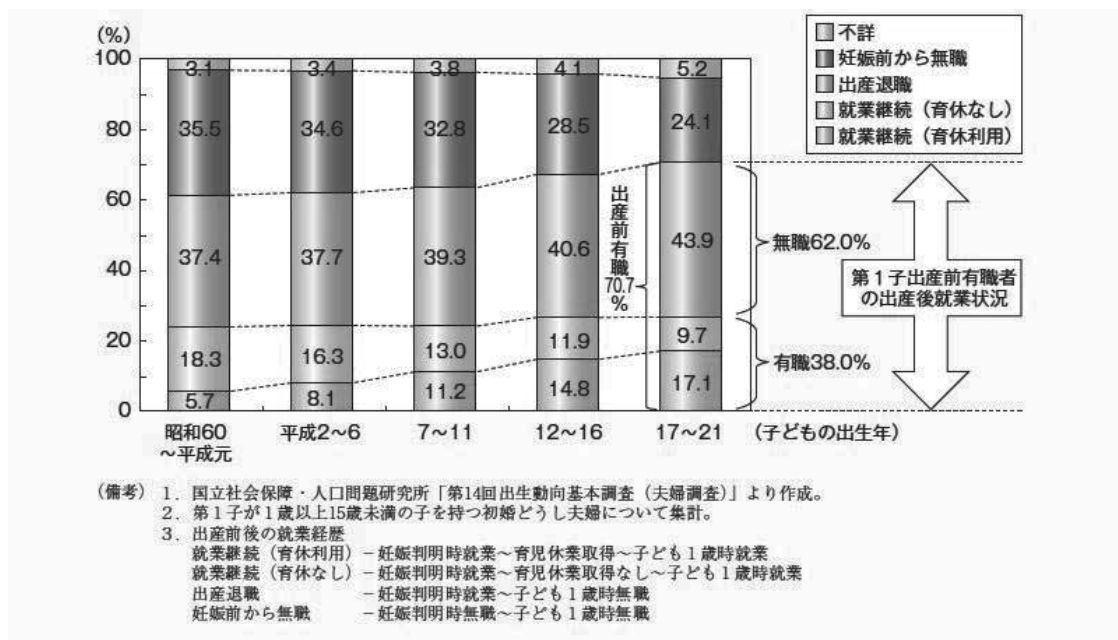
1. 問題設定

「ワーク・ライフ・バランス憲章」は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指すことを謳っている。これに向けて国は、とりわけ子育て世代に対しては、男女雇用機会均等法、介護・育児休業法、公的保育制度によってワークとライフを支援するアプローチをとっている。

ところで、男女共同参画白書は、毎年、出産前後に女性の継続状況がどのように変化するかを示しており、これは、ワーク・ライフ・バランスを推進するための施策が効果をあげているかどうかを確認する指標として読むことができる。すなわち、第1子の出産を経ても就業を継続することが可能な社会かどうかを示すバロメーターであるといえる。

図1はその平成24年版であるが、これを見ると、育児休業を取得している女性は増えていることは確認できるものの、出産を機に離職する女性の割合はむしろ増えている。

図1



出典：平成24年版 男女共同参画白書

この図は、第 1 子の出産が女性の就業継続の分岐点になっている現実をふまえて、第 1 子を出産した女性だけを対象として、出産前後の就業状況を表したものである。そのため当然であるが、この外側には、婚姻状況に関わらず、調査時点で第 1 子の出産を経験しなかった多くの女性たちが存在している。それでは、これらすべての女性を含めた女性全体のなかで、出産して就業を継続する女性はどれほど存在するのだろうか。第 1 子を出産した女性だけでなく、同じ年代の女性全体のなかで、子どもをもち、就業を継続する人がいったいどの程度存在するのか俯瞰する作業が必要なのではないかと考えられる。

出産を超えて就業を継続できる環境がすべての女性に用意されているわけではない現状がある。この点を踏まえ、本章では、調査データの中から、出産時の就業継続支援制度や保育サービスを利用しやすい立場にある初職を継続してきた女性たち（「I 初職継続型」）に焦点をあてて、その特徴をさぐる。さらに国の女性就業継続支援制度の恩恵を最も受けやすい立場にある、初職継続層の正規雇用者に限定して分析をすすめる。全体社会において就業を継続しつつ正規雇用で子どもをもつ人がどれほど存在するのを見ていく。

2. 女性の継続就業への関心

一般労働者における男女の賃金格差の原因は何か。山口一男は、「男女賃金差別」をもたらす日本の特殊状況¹をまとめ、そこからの脱却の道のひとつとして、統計的差別の原因となっている女性の結婚・育児による高い離職率の改善をあげている（山口 2008）。こうした関心とは別に、1990 年以降深刻化する少子化問題の解消に向けて、就業中の女性が子どもをもちやすい社会を実現するための環境整備が行なわれている。

女性の就業継続支援にかかわって、国が進める主要な施策は、男女雇用機会均等法、介護・育児休業法、公的保育制度である。だが、これらの政策目標とその展開を 21 世紀初頭の日本の社会的文脈と関連づけて論じた萩原久美子（萩原 2012）は、これらの政策が、企業裁量型、正社員中心、雇用上のジェンダー平等実現に対する国家介入の脆弱性を内包していることを指摘し、さらに、雇用中心の「労働」概念とジェンダー中立的な組織と自律的個人の「選択」²を前提としているため、その効果が限定的であるとした。

だが、限定的とはいえ、もっともその恩恵を受けているのは、初職を中断することなく続けている正社員である。そうであるなら、少なくとも初職継続の正社員・正規職員は政策の意図を反映して結婚・子育てを順調に実現していることが期待される。しかしながら、意外にもこの点を明らかに示すデータは見当たらない。そこで、本章では、まずはじめに、初職継続者についてその特徴を明らかにし、次いで、初職継続者のうち正規雇用者に限定してそのライフイベントに注目しながらこの点について分析を試みる。

3. 初職継続者の特徴

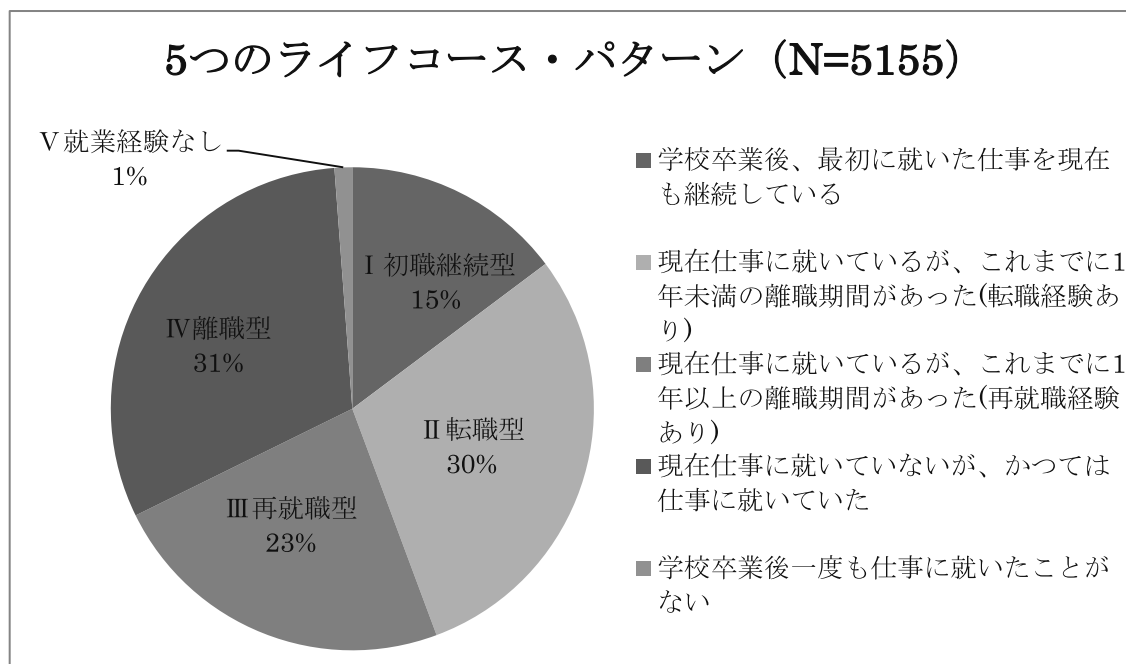
<5つのライフコース・パターン>

第I部で示したように、本調査対象者は首都圏在住の、25-49歳の短大・高専卒以上の女性5155人である。対象者を次の5つライフコース・パターンに分類した。

- I 初職継続型：学校卒業後、最初に就いた仕事を現在も継続している
- II 転職型：現在仕事に就いているが、これまでに1年未満の離職期間があった
- III 再就職型：現在仕事に就いているが、これまでに1年以上の離職期間があった
- IV 離職型：現在仕事についていないが、かつては仕事についていた
- V 就業経験なし：学校卒業後一度も仕事についたことがない

初職継続者は761人、15%である。そのうち、正社員・正規職員は、86%を占める(651人)。これは、対象者全体に占める正社員・正規職員の割合が、32%であることと大きく異なる。

図2



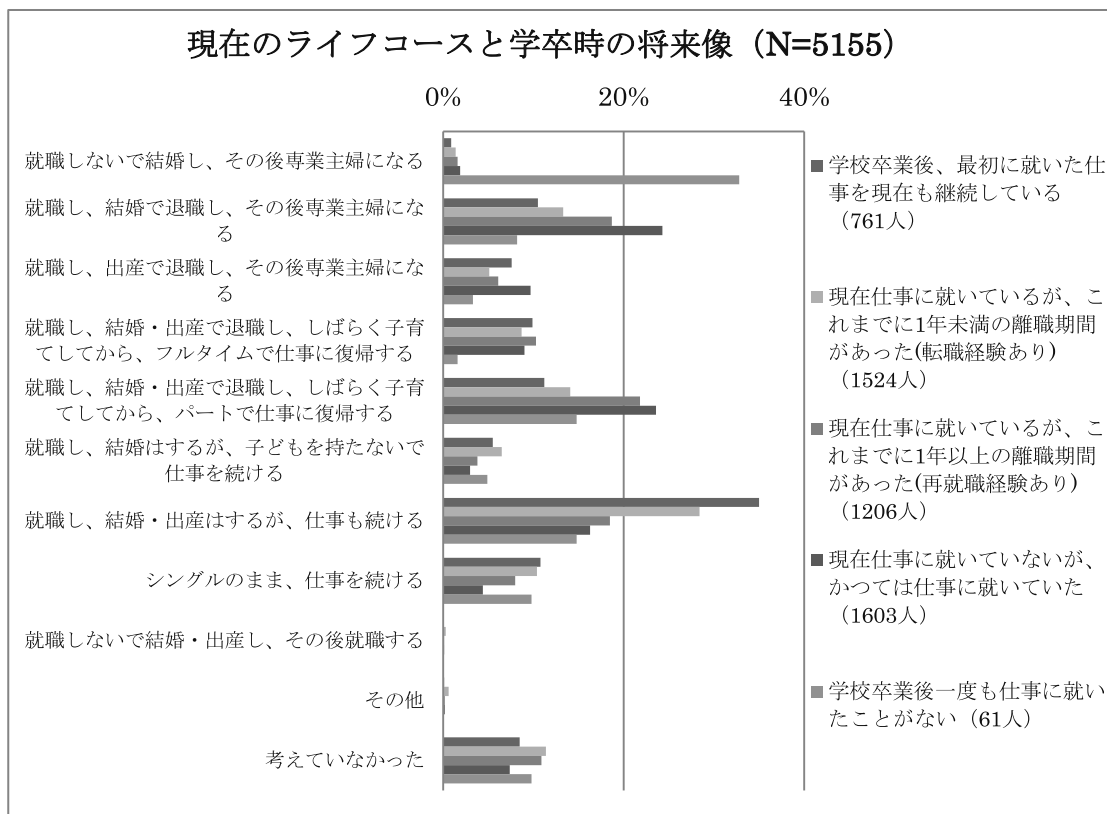
<現在のライフコースと学卒時の将来像>

ライフコース・パターンⅠの「初職継続型」(761人)の人が、学校を卒業する段階で将来のライフコースをどのように描いていたかを見てみよう。現在のライフコース・パターン別に結果を示したのが次の図である。

「就職しないで結婚し、その後専業主婦になる」と考えていたのは「Ⅴ就業経験なし」で突出して多く、「就職し、結婚で退職し、その後専業主婦になる」「就職し、出産で退職し、その後専業主婦になる」は「Ⅳ離職型」に多い。

一方、「就職し、結婚・出産はするが、仕事も続ける」と考えていたのは「Ⅰ初職継続型」に多く、職業とライフイベントを視野に入れた将来像をどのようなものとして描いていたかという学卒時における意識のありようが、現在に至るまでのプロセスに少なからず作用しているとみることができるだろう。

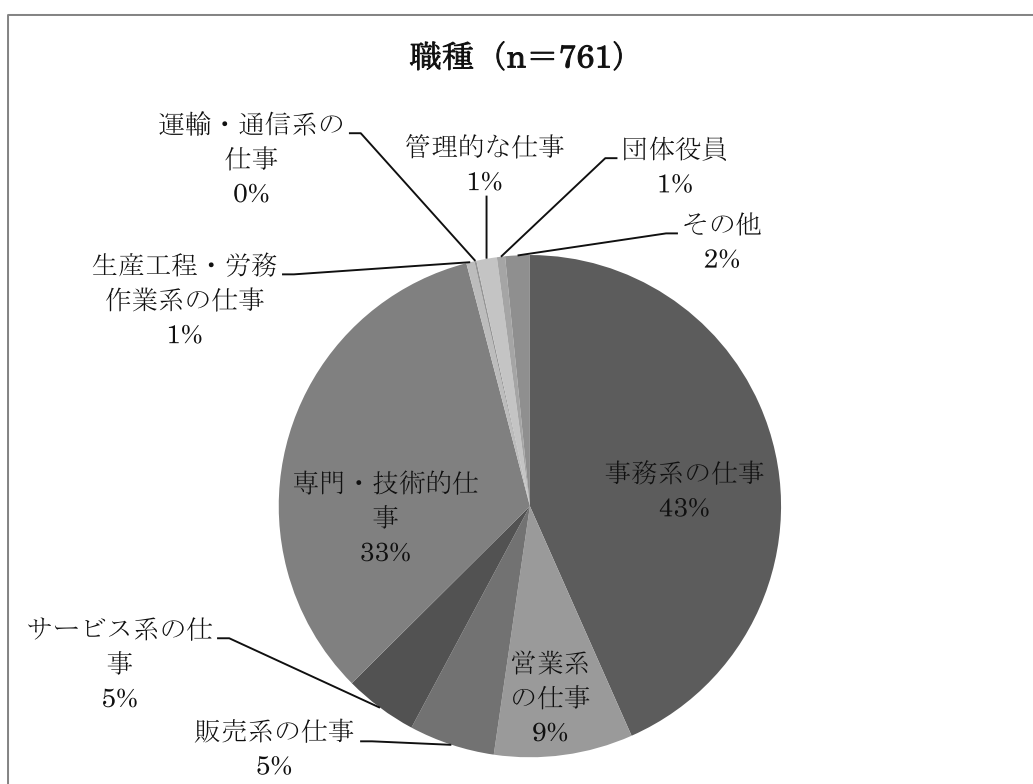
図 3



<職種>

職種では、「事務系の仕事」43%、「専門・技術の仕事」33%が多くみられる。対象者全体（5155人）のうち現在仕事についている3491人では、「事務系の仕事」50%、「専門・技術の仕事」が23%であることと比べて、「事務系の仕事」の割合が少なく、「専門・技術の仕事」の割合が多い。ここで、「事務系の仕事」とは、事務員、秘書、事務用機器操作員をさす。「専門・技術の仕事」とは研究者、医師、弁護士、税理士、大学教員、看護師、保育士、栄養士、幼小中高教員、塾講師、記者、デザイナー、SEなどである。

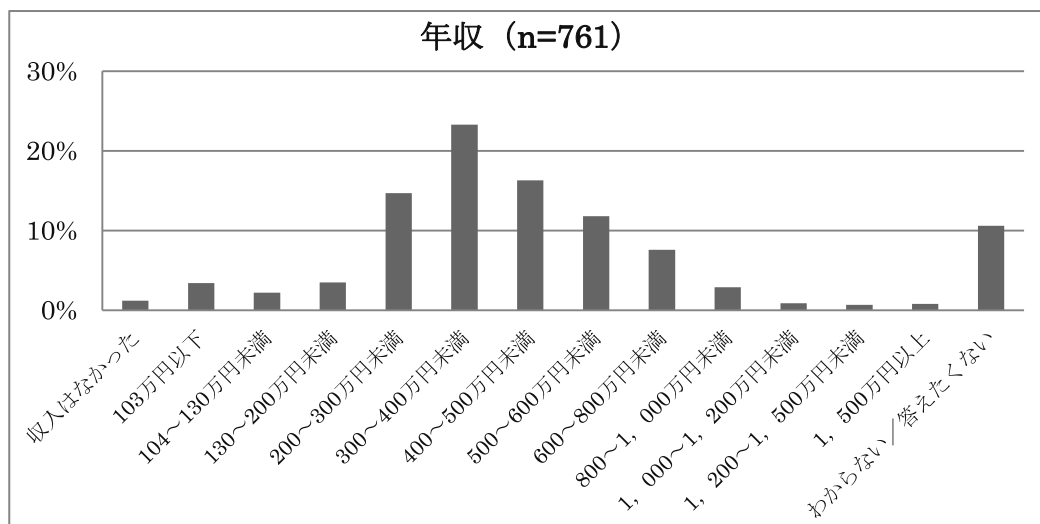
図4



＜昨年の年収＞

昨年の年収では、「300～400万円未満」が最も多い。「収入がなかった」がわずかに含まれるが、個票から、この人たちは大学院卒であり、昨年はまだ就職していなかったことが確認された。

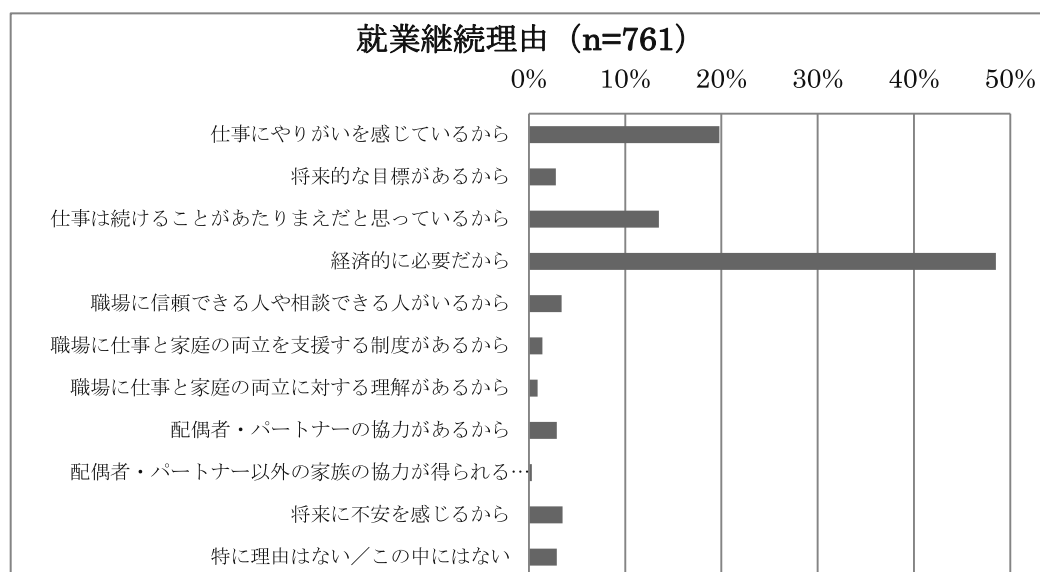
図 5



＜就業継続の理由＞

初職を継続している人に、仕事を続けている理由を聞いた。「経済的に必要だから」と答えた人がもっとも多く 49%、次いで、「仕事にやりがいを感じているから」20%、「仕事は続けることがあたりまえだと思っているから」14%と続いた。

図 6



<現在の家族状況>

女性の就業継続は、結婚・出産・介護などの家族状況によって大きく左右される。初職を継続している女性たちは、こうした家族イベントとどのように向き合っているのだろうか。婚姻状況と既婚者の子ども数について次に示した。初職継続者の60%は未婚である。対象者全体では未婚は32%であり、大きなちがいとなっている。

初職を継続している既婚者(288人)中、子どもがいない人は51%、子どもがいる人では1人29%、2人18%、3人2%となっている。対象者全体では子どもがいない人が56%、子どもがいる人では1人20%、2人20%、3人4%である。

こうしてみると、初職を継続している女性における未婚者の割合が、対象者全体における未婚者の割合のおよそ2倍であるが、既婚者における子どものいる人の割合には大きな違いはみられない。

図7

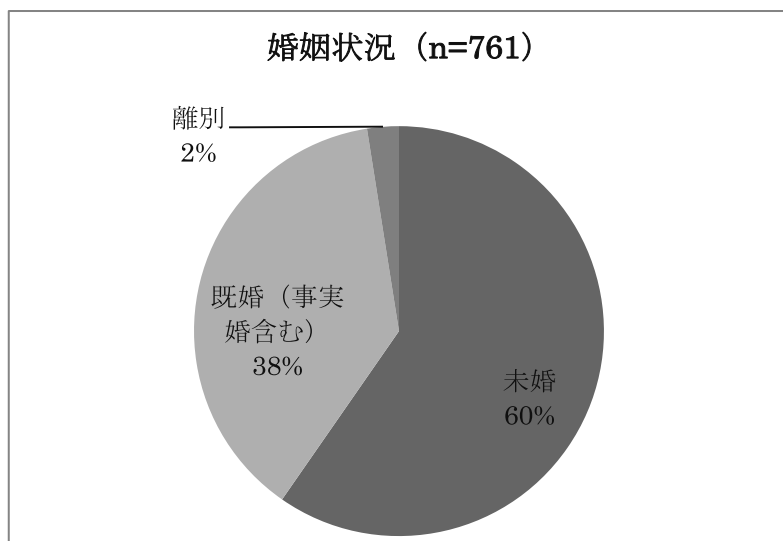
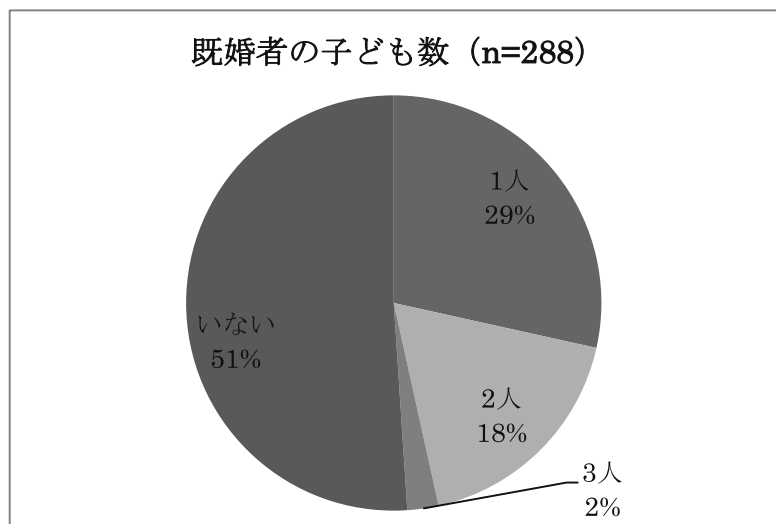


図8



<家計の主たる担い手>

家計の担い手を既婚者と未婚者に分けて見てみると、既婚者では「配偶者・パートナー」が77%、「本人」が20%であった。対象者全体でみると「配偶者・パートナー」が93%、「本人」は6%である。

未婚者では、「本人」67%、「それ以外」33%である。対象者全体では未婚者の場合、「本人」66%、「それ以外」34%で初職継続者とあまり変わらない。

図9

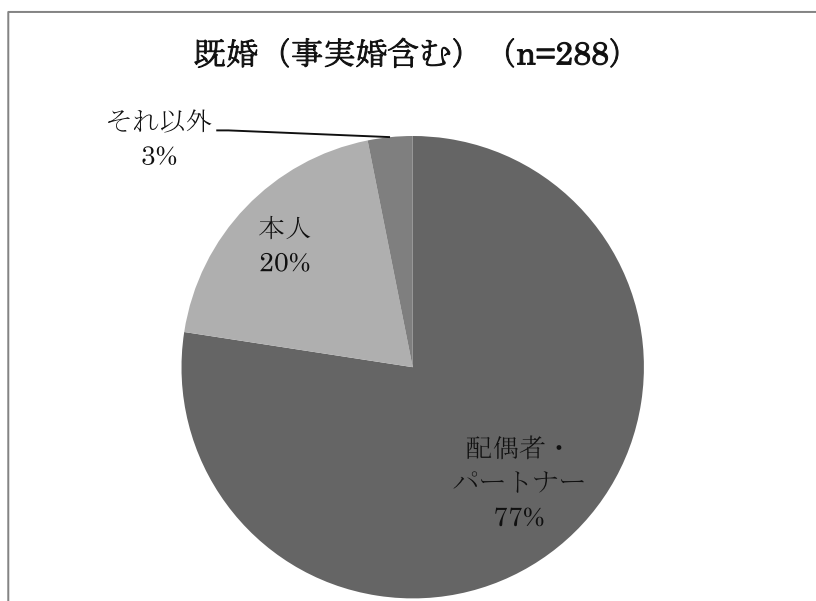
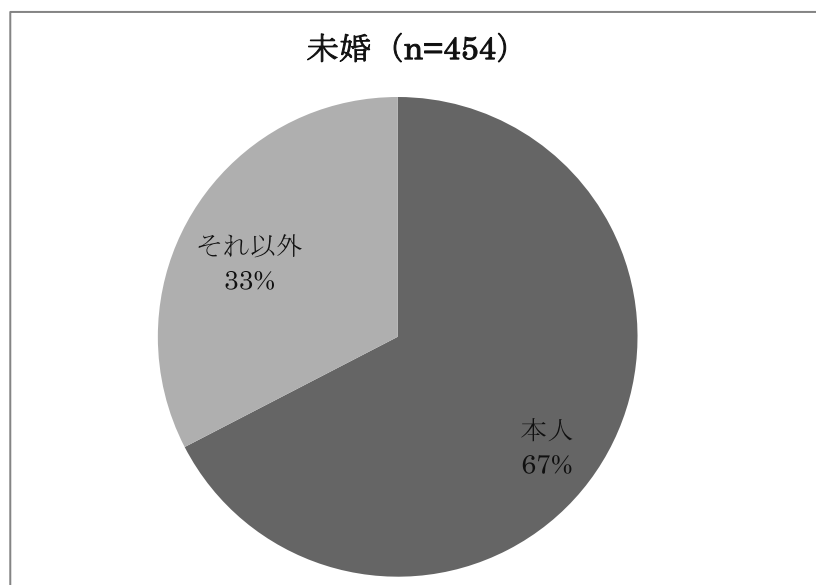


図10



<初職継続者の特徴>

ここまで、初職を継続して現在に至った人の特徴をみてきた。明らかになったことは次のとおりである。

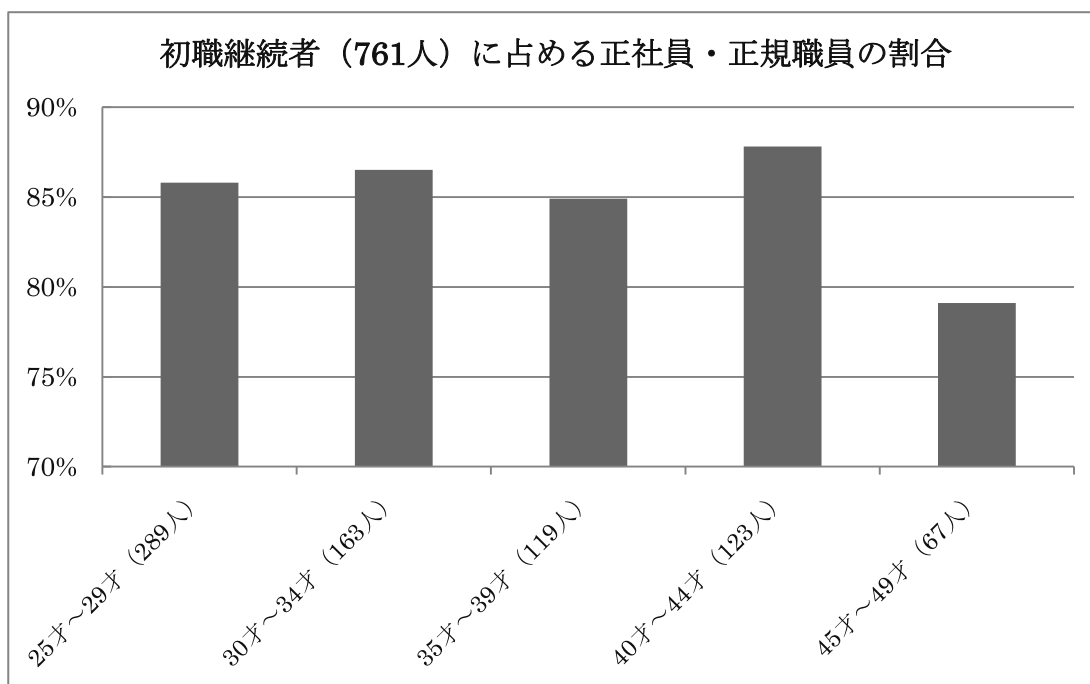
- ① 学卒時のライフデザインのありようが、その後のライフコースに反映される。
- ② 「専門・技術的な仕事」に就いている人が3割強、「事務系の仕事」に就いている人が4割強である。
- ③ 年収400万円以上が4割を占める。
- ④ 就業継続の理由として突出しているのは「経済的な必要」である。
- ⑤ 未婚が6割である（対象者全体では未婚は3割）。
- ⑥ 既婚者の半数は子どもがいない（対象者全体でも半数は子どもがいない）。
- ⑦ 主な生計支持者は、既婚者の場合8割が「配偶者・パートナー」であり、未婚者の場合は7割が「本人」である。

4. 初職継続者で正社員・正規職員の特徴

以下では、初職継続で正規雇用者に限定してみていく。これは、日本の労働市場においては、初職をいったん辞めてしまうと、その後、正規雇用として再就職することが非常に困難であること、および、正規雇用者以外では、育児休業取得が事実上困難となるためである。このように限定することで、国の女性就業継続支援策をもっとも受けやすい人たちに現れた「成果」を確かめることができると思う。

それでは、初職継続者のうち正規雇用者（651人）は、各年齢集団のどのくらいの割合を占めるだろうか。正規雇用者の割合は、年齢分布 25～44 歳では 85%前後、40 代後半では減少するがそれでも 79%である。対象者全体においては、正社員・正規職員の割合が 32%であることは前述の通りである。

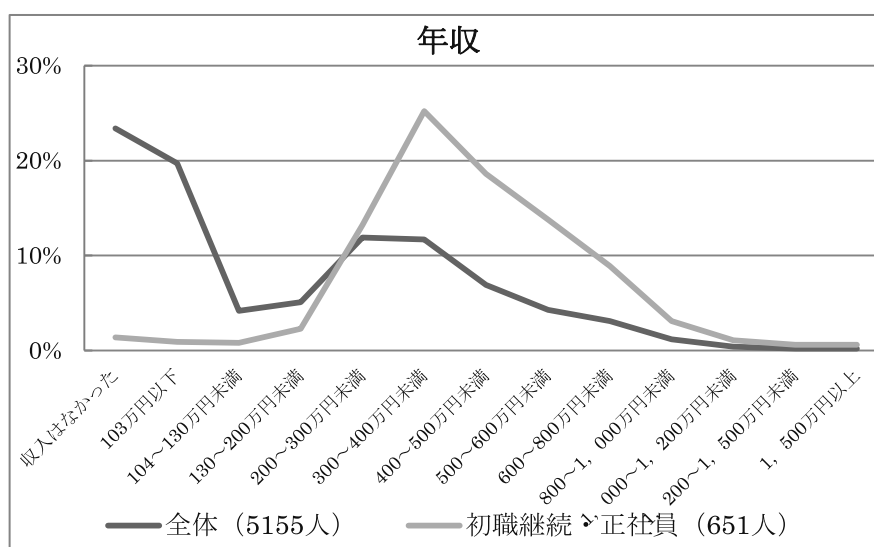
図 11



<年収>

次に、初職継続で正社員・正規職員の女性の年収をみてみよう。ここでの年収は調査前年のものである。対象者全体では、調査時点で無業の人が3割、再就職の人が2割であることを反映して、「収入はなかった」「103万円以下」がそれぞれ20%を超えて最も多い割合を占める。これに対して、初職継続の正社員・正規職員女性の場合は、「300～400万円未満」が最も多くおよそ4分の1の人がここに集中しており、収入はここを中心に両側に広がっている。

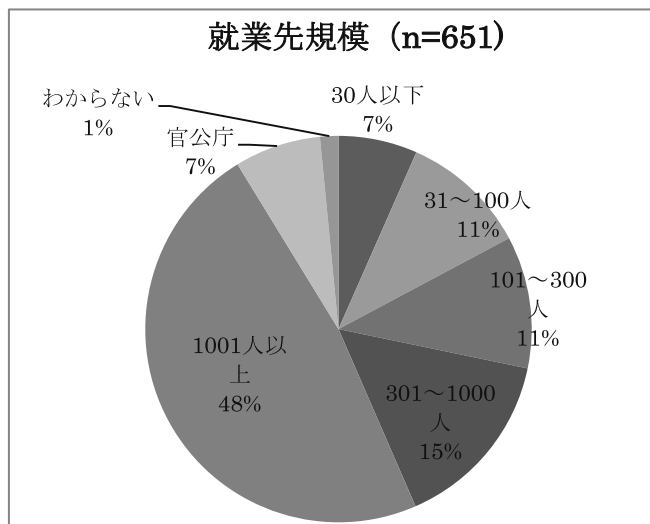
図 12



<就業先の規模>

就業先規模を見ると、「1001人以上」が48%、「301～1000人」が15%で、合わせると6割強となる。官公庁が7%である。

図 13

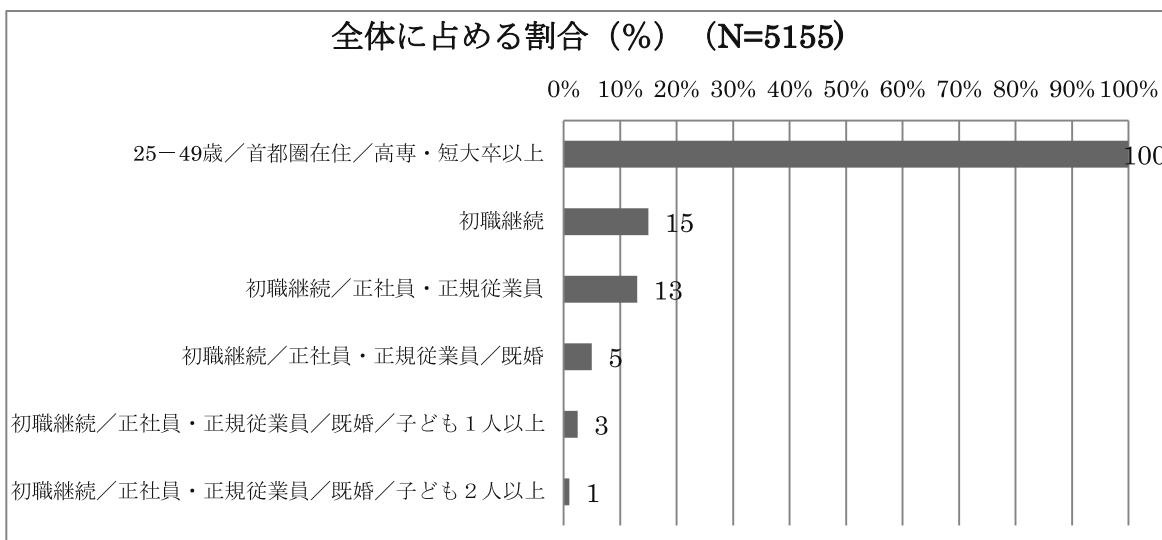


<ライフイベント>

それでは、初職継続し正社員・正規従業員である女性のライフイベントについて見ていこう。まず、既婚者の割合は651人中251人39%である。次に既婚で子どもが1人以上いる人は、651人中128人(20%)、既婚で子どもが2人以上いる人は、651人中50人(8%)である。

さらに、これが対象者全体の中ではどのくらいの割合となるのかを算出すると、図14のように既婚者の割合は5%、既婚者で子どもが1人以上いる人は3% (2.5%を四捨五入)、既婚者で子どもが2人以上いる人は実に1% (0.9%を四捨五入) となることがわかった。

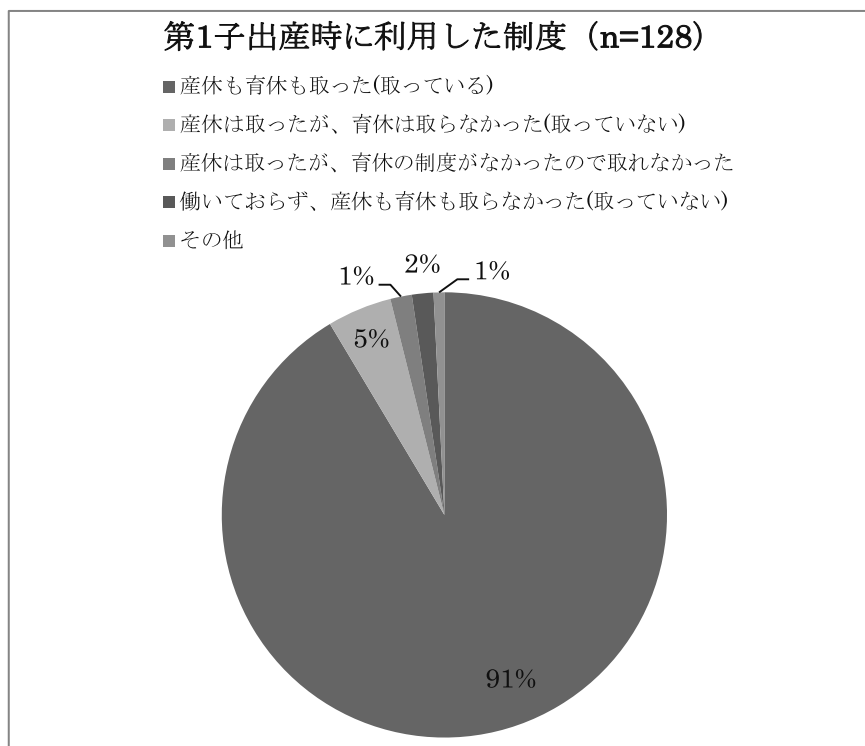
図14



<第1子出産時に利用した制度>

初職を継続し、正社員・正規従業員である人で、子どもを1人以上もつ人が、全体の3%であることが明らかになった。この人たちが第1子出産時に利用した制度をみてみよう。91%が「産休も育休も取った（取っている）」と答えている。

図 15



<就業継続意向>

最後に、初職継続&正規雇用者の就業継続意向をみておこう。「このまま今の職場で働きたい」と継続就業を希望する人は62%である。初職を継続している正社員・正規職員(651人)では、「このまま今の職場で働きたい」が48%であることを見ると、既婚で子どもがある人では、現状を続ける意向をもつ人が多い。

図 16

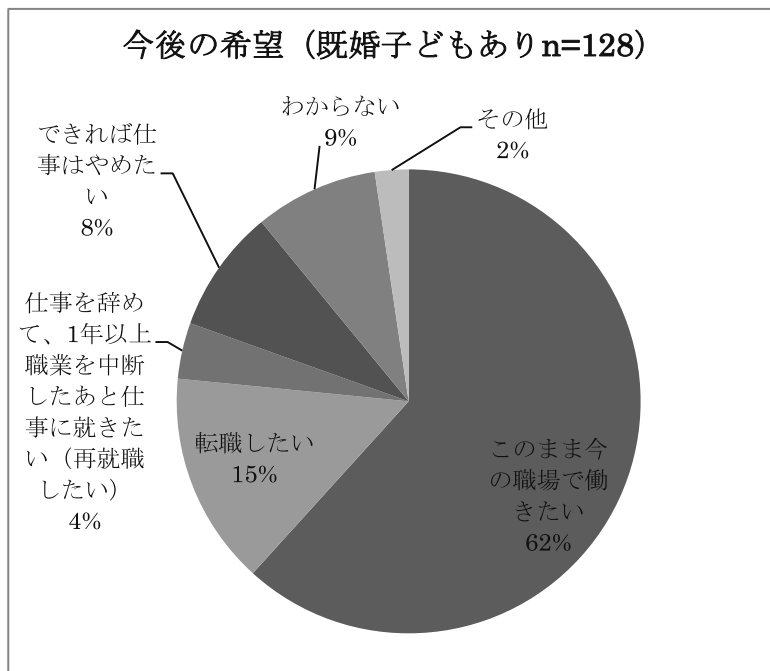
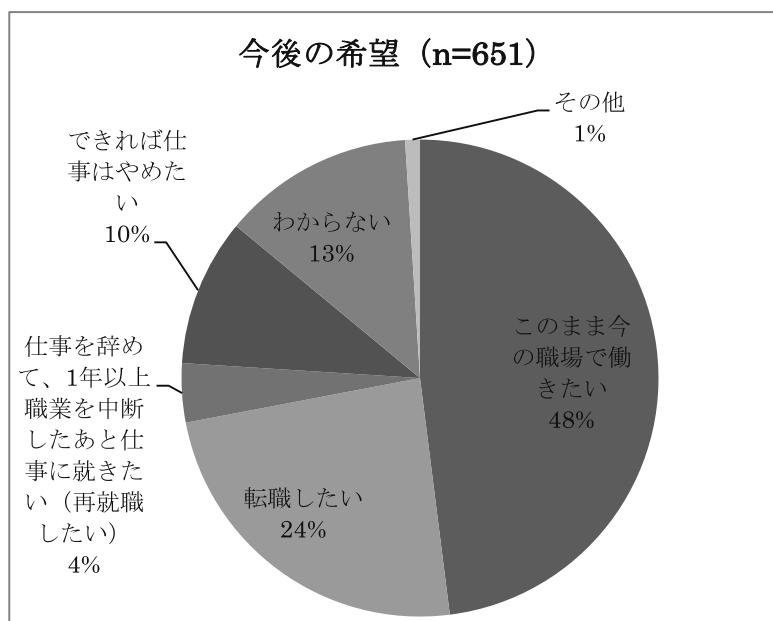


図 17



5. 初職継続の正社員・正規職員は「ワーク・ライフ・バランス」モデルたりえるのか

本章では、対象者全体の15%にあたる初職継続型の人たちに焦点をあててその特徴をさぐってきた。その8割が事務または専門・技術的仕事に従事し、4割が年間400万円以上の収入を得ている。6割が未婚で、既婚者の半数に子どもがいる。こうした像が浮かび上がってきた。

このうちの85%は正社員・正規職員である。社会のなかで雇用の流動化が進めば進むほど、反対に、この対象者たちの労働市場での優位性が際立ってくる。無期雇用という点からみて雇用が相対的に安定しているのに加え、育児休業制度は「従業上の地位、雇用条件の制約が大きく、正社員中心・雇用保険主義の制度となって（萩原 2012: 31）」おり、「雇用期間が一年未満、所定労働時間が6時間以下、週所定労働日数が5日以下の労働者は適用除外（萩原 2012: 31）」となっている点からみて、国の「ワーク・ライフ・バランス」実現のための施策の恩恵に最も浴することができる層といえる。

こうした点をふまえ、初職継続の正社員・正規職員に限定してライフイベントの実現状況を分析した。本稿は、すべての女性が結婚し出産することを当然視しているわけではないが、上記の政策下にあっては、図14で見たように、この最も有利な層にあっても、子どもをもって働き続けているのは、わずかに全体の3%にすぎないことがわかった。2人以上の子どもとなると、それを実現しているのはわずか1%である。

しかも、本調査は短大・高専卒以上を対象としており、初職継続で正社員・正規職員である可能性の低い高卒以下の学歴の人たちを含んではいない。したがって、首都圏在住の25-49歳の女性全体を分母としてみれば、この数字はより低いものとなることが容易に推察される。

この事実は何を物語っているのだろうか。まずもって、正社員・正規職員として初職を継続し、結婚し子どもをもつということが、これほどまでに「特別なこと」であることに驚く。この、政策意図にもっとも合致しているはずの対象においてさえ、その成果はあまりにも乏しい。結婚して子どもをもつことはまだまだ遠い課題であるといえる。さらに、少子化対策という側面から言えば、初職を継続している正社員・正規職員のなかで人口置換率を超える2人以上の子どもをもつ人は全体の1%にも満たない。初職を継続し正社員・正規職員である人が結婚・子育てをすることは「ワーク・ライフ・バランス」のモデルたりえるだろうか。

本調査結果の範囲で言えば、仮に、この層の女性たちのほとんどが結婚し子どもをもったとしても、対象者全体の13%である。しかも、前述のように育児休業制度の適用が限定的である以上、その成果が正社員・正規職員以外の女性に波及する可能性は絶たれている。そうであるなら、初職を継続している正社員・正規職員を「ワーク・ライフ・バランス」のモデル、あるいは、これをけん引する層とみることには大いに疑問をもたざるをえない。

¹ 女性の結婚・育児による高い離職率、雇用における年功賃金制度や正規雇用の強い雇用保障、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの遅れ、人事決定が、人事部・人事課の裁量に任されている、の4点を示した。

² 原伸子は、雇用の多様化論にもとづく多様な働き方が個人の自己責任において「選択」という論理に支えられていること、雇用政策と少子化対策からなっていることを日本のワーク・ライフ・バランス政策の特徴としてあげている。ただし、「自律的個人」を前提とした「選好」理論は、その背後にある社会的強制を排除することになると警鐘を鳴らしている（原 2011）。

【文献】

萩原久美子, 2012, 『ワーク・ライフ・バランス』をめぐる二つの世界』『女性学』19: 22-35.

原伸子, 2011, 「ワーク・ライフ・バランス政策の論理——批判的考察」『経済志林』78 (4) : 165-194.

内閣府, 2012, 『平成 24 年版男女共同参画白書』.

山口一男, 2008, 「男女の賃金格差解消への道筋——統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』574: 40-68.

就労意欲と断続するキャリア

—初職離職、転職、再就職行動に着目して—

杉浦 浩美

1. 問題の所在

女性の就業中断や離職、キャリアの断続については、これまで多くの調査・研究が積み重ねられてきた。特に1990年代以降、少子化が問題化されてからは、女性のライフコースにおける出産・育児期の就労支援が社会的課題とされた。先行研究では、「出産退職は減少傾向が認められず、むしろ増加傾向にある」(新谷1998)、「結婚退職から出産退職へという離職時期のシフト」(岩澤2004)等の指摘がなされ、さらに第1回の21世出生児縦断調査(2001年度)においては、第1子出産前に有職であった母親の67.4%が無職という調査結果も示された¹⁾。こうした結果を受け、「第1子の妊娠・出産で多くの女性が仕事を辞めてしまう」という問題設定のもと、「どのような条件なら、あるいはどのような支援があれば女性は仕事を辞めないのか」が政策的関心ともなり、多くの調査・研究がなされてきたのである(例えば直近のもので、労働政策研究・研修機構2009,2010,2012)。

だが、改めて言うまでもなく、女性が仕事を辞める理由は「妊娠・出産・育児」ばかりではない。「出産退職」に対するアプローチは重要であるが、一方で、そこに関心が集中するあまり、女性の就業中断に対する見方が、やや一元的になっている恐れはないだろうか。例えば、未婚女性の離職や、あるいは「出産・育児」以外を理由とする離職については「出産退職」ほどには、問題化されていない。さらに「出産退職」についても、本当に「育児との両立困難」を退職理由とみなしていいのか、その背後に他の要因はないのか、検討すべきことも多いように思われる。

本稿では、以上の問題意識を起点に、女性の離職、転職、再就職行動に着目し、キャリア移動がどのような要因で起こっているのか、「家族的要因」以外の観点からも検討することを試みる。さらに、そのキャリア移動が、女性自身の就労への意欲や評価、満足度とどのように関係しているのか、明らかにしていきたい。

2. 先行研究

女性の就業中断については、これまでも初職離職率の高さが指摘されてきた。内閣府男女共同参画局の調査(2007)では、初職を就業継続している女性の割合は15.0%に過ぎない。さらに、男性に比べて女性の初職離職率が高いことも指摘されている(例えば三輪2011)。離職理由について、20歳代前半については「仕事や職場に満足していないことや仕事の強度に耐えきれないことがやめる理由となっている」とされるが、20歳代後半については「結婚や出産が離職を起こす第1の理由となる」(松繁2001)とされる。女性のキャリア断続は「結婚や出産に伴う離職が無視できない割合を占める」(三輪2011)といったように、ラ

イベント（家族的要因）との関係から解釈されることが多かった。「妊娠・出産」といった「目に見えやすい理由」があがってくるため、それ以外の要因、例えば、仕事内容や働き方、仕事へのコミットメントなど「就労そのもの」との関係から問う視点が薄くなってしまっているのではないかと考える。

だが、総合職や専門職など、キャリア型女性の就業継続研究においては、ライフイベントだけでその離職行動が問われることは少ない。例えば、大内は先行研究を整理しながら、女性の就業継続を促進する要因は、「個人の意識要因」「家族状況要因」「職場・仕事状況要因」の3要因が複雑に絡んで成り立っている（大内 2012）と指摘する。ここでは、企業の育成・活用方法や就労へのモチベーション、女性のキャリア意識など「就労そのもの」との関係も重要な要因として示されるのだ。こうした観点は、今のところ一部の女性を対象とした関心にとどまっており、女性の離職行動全体を問う視点とはなっていないように思える。

これまで女性のキャリアの軌跡は「妊娠・出産」で仕事をいったんやめ、子どもがある程度大きくなったら、労働市場に復帰するが多くが非正規雇用となるといった、いわゆるM字型の解釈で説明されることが多かった。だが、そのような解釈の陰に隠れて見えにくくなっている問題もあるのではないかと考える。女性労働者全般に対しても、離職や断続の理由をもっと多角的にとらえていく必要があると考える。

3. 調査データと方法

本稿では、調査対象者 5155 人のうち、これまで何らかの就業経験のある 5094 人を考察対象とし、初職離職、転職、再就職行動について分析していく。その際、この 5094 人を「子どもあり層」と「子どもなし層」という軸で分けて比較し、さらに「子どもなし層」の初職離職、転職、再就職行動に着目し分析するという方法をとる。これは、女性の離職行動が、もっぱら出産や育児といった家族的要因と結び付けて考えられがちであることに対し、あえて「子どもなし層」を抽出し、その行動に着目することでそれ以外の要因を浮かび上がらせたい、と考えるからである。

4. 分析

（1）「子どもなし層」においても、8割が初職を辞めている

これまで何らかの就業経験のある 5094 人のうち、学卒後の初職を継続している人は 761 人で、全体の 15%に過ぎない。残りの 8割以上の女性が、転職、再就職、離職を経験していることになる。初職継続者の特徴は、前章でも触れているように、未婚者が 454 人で 6割を占め、既婚者は 288 人（37.8%）、さらに、既婚者のうち半数以上の 147 人は子どもがいないと答えている。未婚、離死別で子どものいる 8 人を加えても、子どもがいて初職を継続している人は 149 人で、初職継続者の内の 2割程度（19.6%）である。これをふまえ、以下、子どものある／なしに着目して、その就業プロセスをおってみる。

【子どもあり層の就業プロセス】

まず、子どものいる女性に限定して、その就業プロセスについてみることにする。

本調査では、無業期間が1年未満の人は「Ⅱ転職型」としているが、これは、ごく短い中断をはさんでの就業継続層（職場や働き方を変えながらも就業を継続している人）と、とらえている。この転職層のうち、子どもがいる人は274人である。したがって、妊娠・出産後も何らかの形で就業を継続している人は、先ほどの初職継続者と合わせ423人となる。調査対象者全体で、何らかの就業経験のある人のうち、子どものいる人は2251人なので、それに対する割合を出すと、本調査で「子どもがいる人のうち、何らかの形で就業を継続した人」は18.8%（内、初職継続者が6.6%、転職経験者が12.2%）という結果となる。就業をいったん中断はしたが、その後、職場復帰した人（「Ⅲ再就職型」）は669人で約3割（29.7%）、残り1159人が離職しており、離職者は子どもがいる女性全体の約半数（51.5%）を占める。

【子どもなし層の就業プロセス】

本調査の調査対象者全体で何らかの就業経験のある人のうち、子どものいない人は2843人である。そのうち、初職を継続している人は612人（21.5%）で、子どもがいる人の初職継続率6.6%と比べればぐんと高くなる。しかし逆に言えば、子どもがいない人においても、約8割が初職を辞めていることになる。この初職を辞めた2231人の就業プロセスに着目すると、転職型は1250人で44.0%、再就職型が537人で18.9%、離職型が444人で15.6%となる。初職継続者、転職経験を合わせての就業継続層は65.5%。「子どもあり」の就業継続層が約2割であることを思えば、こちらも格段に多くなるが、このうち、初職継続者を除いた4割以上の方は「妊娠・出産・育児」以外の理由で初職を辞めたと推測される。さらに、そのうち2割の人が何らかの理由で職業を中断しており、15%以上の方は、何らかの理由で労働市場から退出している。

図1 子どもあり層の就業プロセス
(n=2251)

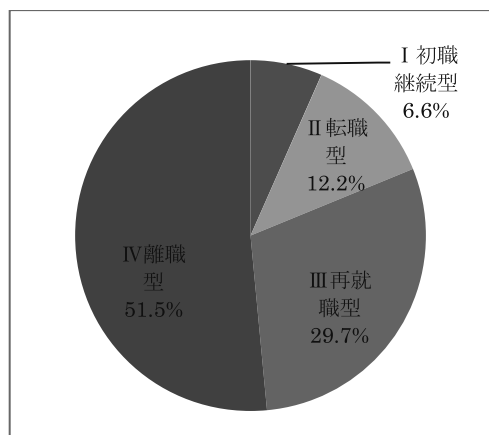
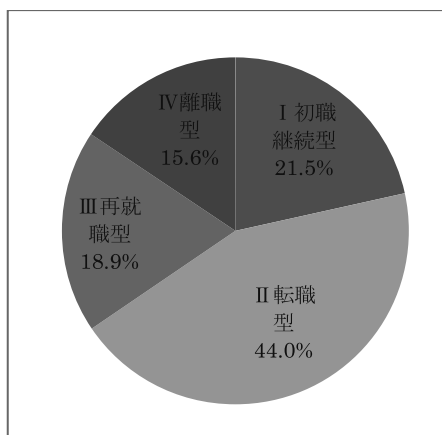


図2 子どもなし層の就業プロセス
(n=2843)



以上確認してきたように、子どものいる女性といない女性の就業プロセスには明らかな違いがあり、「妊娠・出産・育児」が女性のキャリアに大きな影響を与えていることは、本調査でも確認できる。

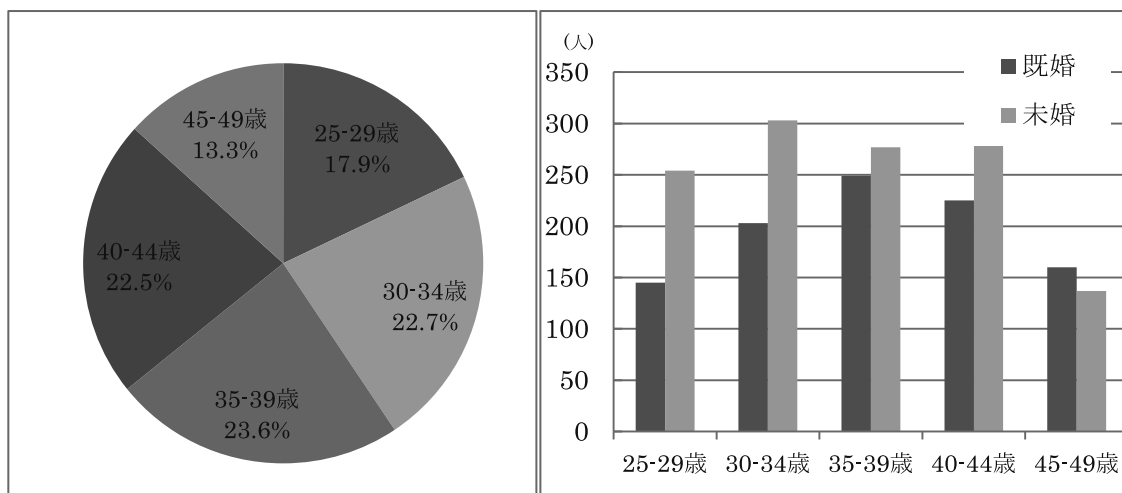
その一方で、子どもがいない女性においても 8 割近くの人が、初職を辞め、転職や再就職、あるいは離職といった何らかのキャリア変更を経験している。女性は、子どもがいようがいまいが、初職を辞めている。本調査の調査対象者は短大卒（高専卒含む）以上の高学歴層であり、初職正規雇用率も高い。こうした比較的「恵まれた」と思える層においても、「妊娠・出産以外の理由」での高い初職離職率が確認できるのである。

なぜ、女性は初職を辞めるのか、これまで、家族的要因に隠されて見えてこなかった離職行動の背景にあるものを、「子どもなし層」の初職離職行動に着目することで、探っていくと同時に、そのキャリアの断続が何を意味するのか、確認していきたい。

（2）子どもなし層の初職離職行動

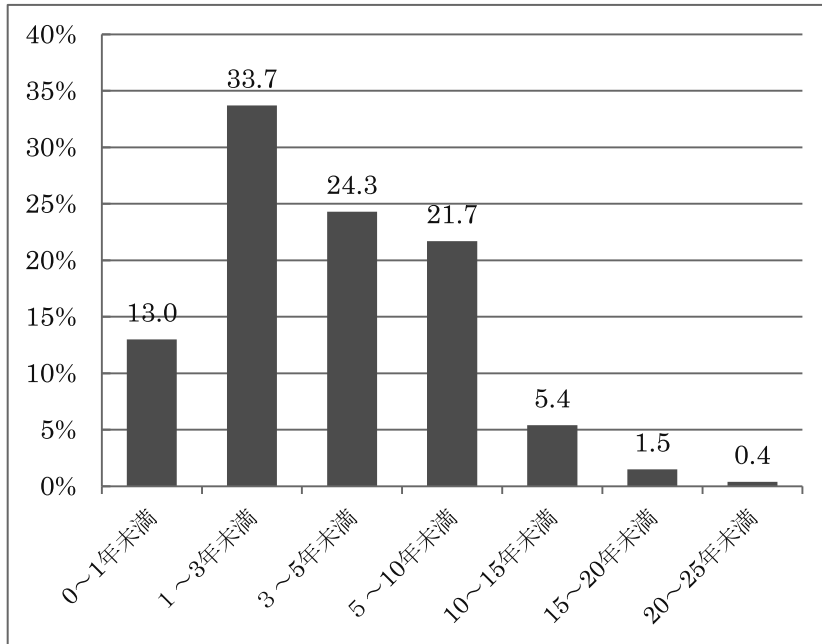
初職を辞めた子どもなし層のプロフィールは以下の通りである。45-49 歳層を除くと、どの年齢層においても、未婚者の方が多い。

図 3 初職離職者・子どもなし層のプロフィール（n=2231）



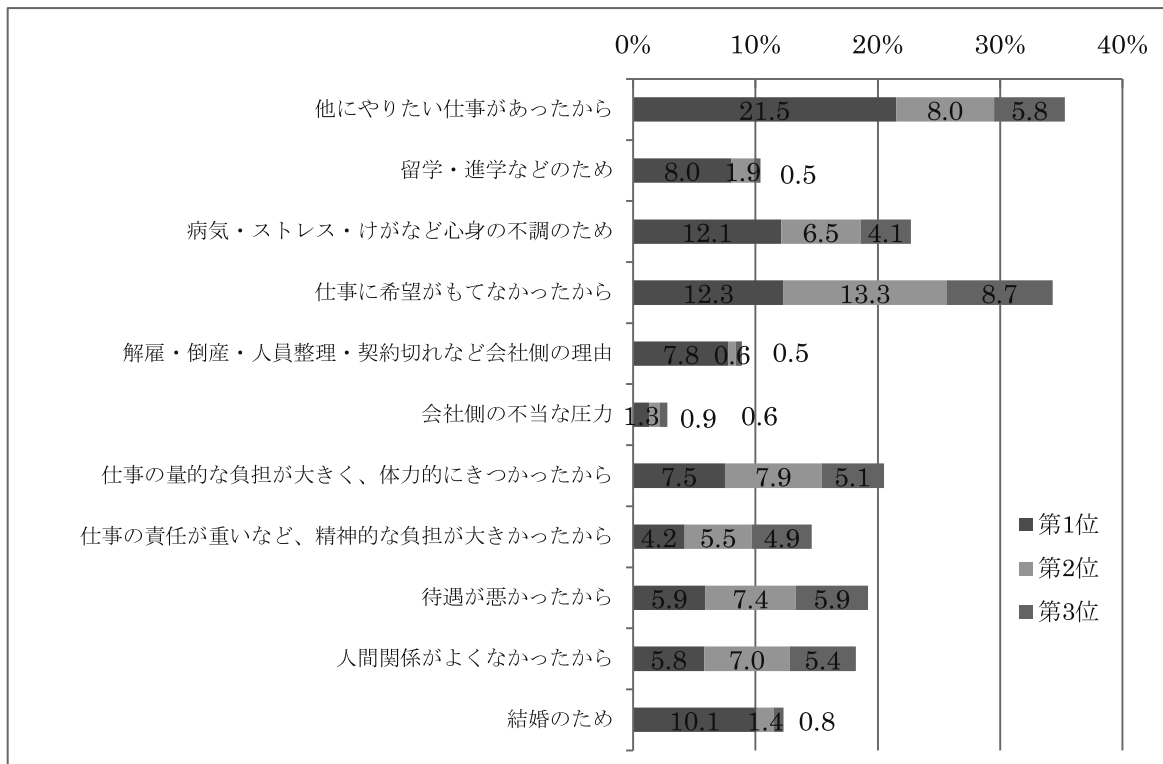
初職勤続年数は、3 年未満までが 46.7%、5 年未満までが 71.0%、10 年未満までが 92.7% である。女性はたとえ子どもがいなくても、7 割が 5 年未満で、9 割以上が 10 年未満で初職を辞めていることになる。

図4 初職離職者・子どもなし層の初職勤続年数 (n = 2231)



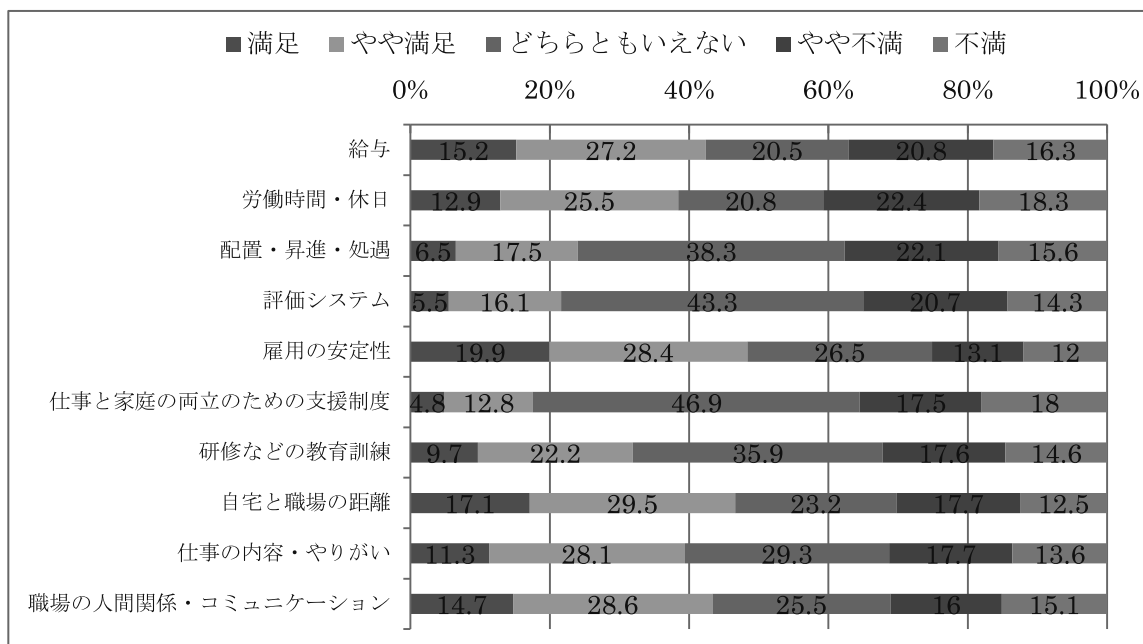
「子どもなし層」の初職退職理由を第3位までたしあげてみると「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望が持てなかったから」がそれぞれ3割以上を占め、仕事へのモチベーションの問題が大きいことを示している。

図5 初職離職者・子どもなし層の初職離職理由 (n = 2231)



初職への評価もみておく。もっとも満足度の高いもの（やや満足も含む）は「雇用の安定性」で48.3%、ついで「自宅と職場の距離」46.6%、「給与」42.4%となる。反対に不満（やや不満含む）と答えられているものは「労働時間・休日」40.7%、ついで「配置・昇進・処遇」で37.7%、「給与」37.1%となる。

図6 初職離職者・子どもなし層の初職評価（n=2231）



以上、子どもなし層の初職離職理由を第1位から第3位までたしあげてみると、「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望がもてなかったから」が多く、ついで「病気・ストレス・けがなど心身の不調のため」となる。初職評価においては「雇用の安定性」への満足度がもっとも高く、「やや満足」まで含めると48.3%となる。反対に不満項目としてあげられているのは、「労働時間・休日」や「配置・昇進・処遇」といった項目である。「就労意欲」をもちながらも「働き方」への疑問や「先の見通しのなさ」が離職の背景にあることがうかがえる。だが、女性の就労状況が厳しい現状においては、女性が初職手放すことの影響は大きい。特に、正規雇用という安定した職業を手放すことの意味は大きいはずだ。初職を離職した後、女性たちは、どのようなキャリア・プロセスを経ているのか。

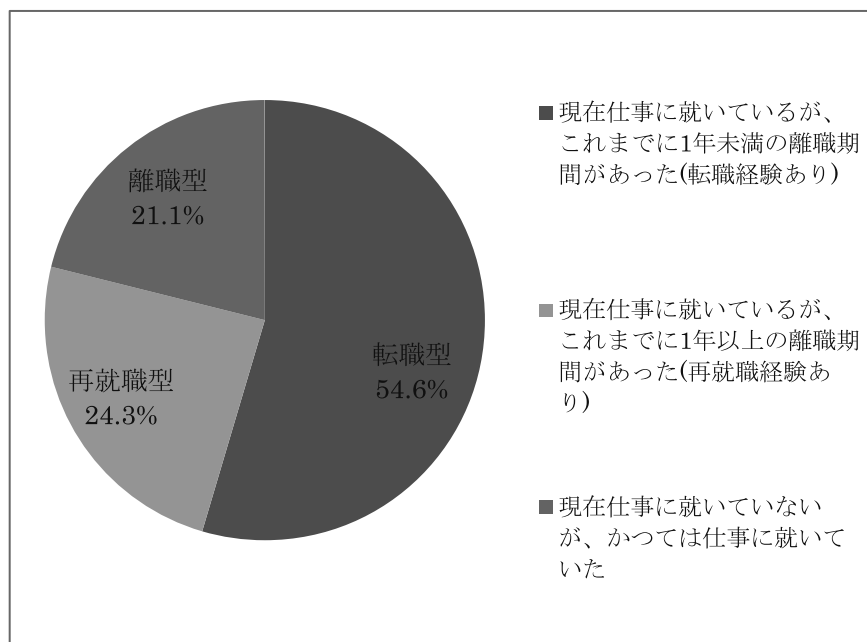
以下からは、初職離職者・子どもなし層のうち、初職を正規雇用でスタートした1622人についてみていくことにする。

なお、本調査対象者5155人のうち初職を正規雇用でスタートした人は4003人である。そのうち8割以上の3352人が離職している。初職が正規雇用だった人の離職率は83.7%となっている。

(3) 正規雇用初職離職者の4割以上が、いったん労働市場から退出

正規雇用の初職を辞めた後の働き方をみる。1年未満に転職しているのは54.6%。残りの45.4%はいったん労働市場から退出、再就職するのは24.3%で、2割はそのまま離職している。

図7 正規雇用初職離職者・子どもなし層の離職後就労パターン (n=1622)



離職後1年未満で就労復帰する人と、1年以上のブランクが空く人では離職理由に違いはあるのだろうか。転職型と1年以上ブランクの空く再就職型・離職型を比較してみる。

違いが大きい項目は「仕事に希望がもてなかったから」で転職型が40.0%、再就職型・離職型が30.2%である。ついで「結婚のため」で転職型は9.7%、再就職型・離職型は18.5%。さらに「留学進学などのため」は、転職型が7.3%、再就職型・離職型が14.8%となる。

転職型の離職理由は「就労意欲要因」が占める割合が高く、再就職型・離職型の離職理由では「仕事に希望がもてなかったから」のボリュームが小さくなる分、「病気・ストレス・けがなど心身の不調のため」の占める割合が大きくなっている。

図 8 正規雇用初職離職者・子どもなし層／転職型の離職理由 (n=886)

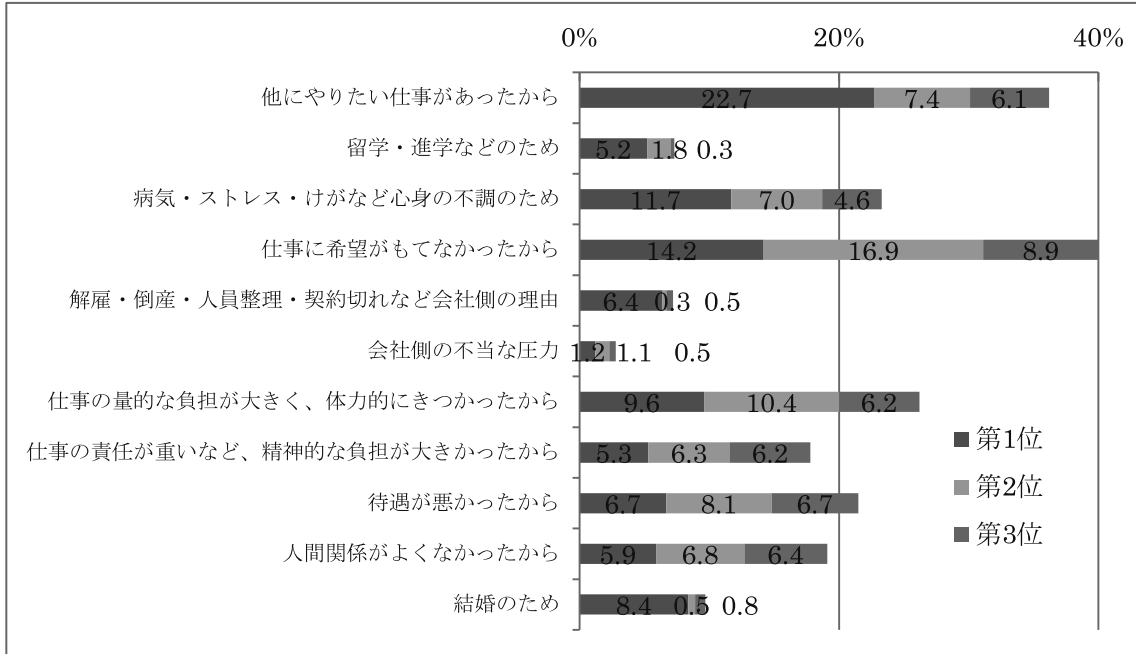
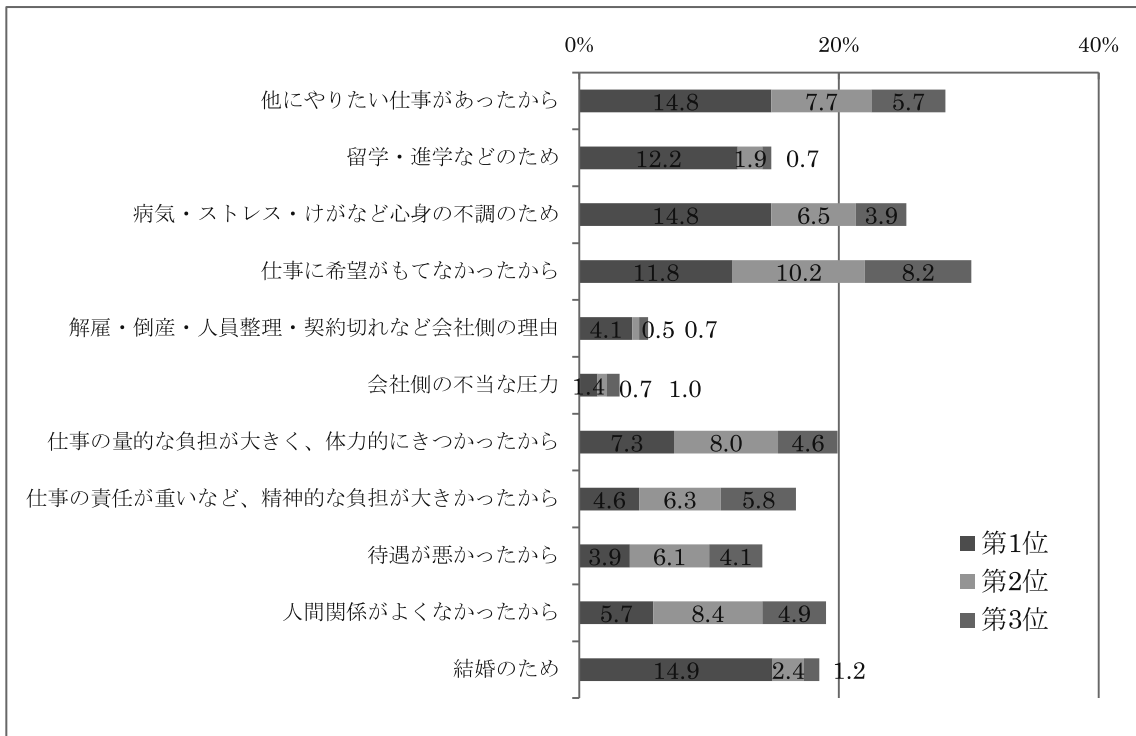


図 9 正規雇用初職離職者・子どもなし層／再就職型・離職型の離職理由 (n=736)



(4) 正規雇用初職離職者の経済状況

女性が正規雇用を離職する背景には、ある程度の経済的保障があることが予測される。実態はどうか。正規雇用初職離職者の約半数は未婚であり、家計責任については「本人が主たる家計の担い手である」と回答している人が4割いる。この中には配偶者・パートナーがいても「自分が主たる家計の担い手」となっている人も含まれる。

図10 正規雇用初職離職者・子どもなし層
婚姻状況 (n=1622)

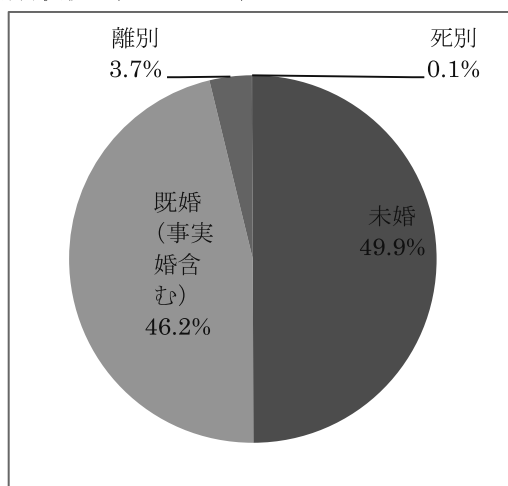
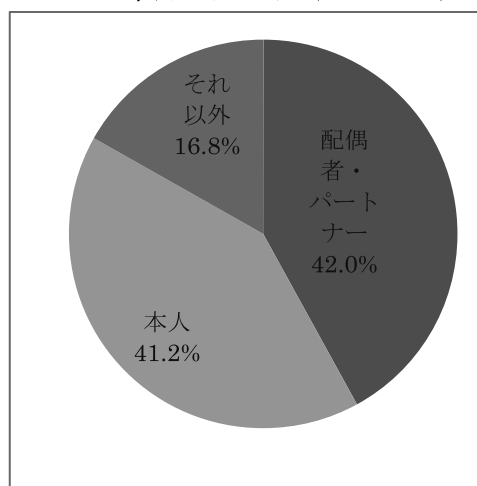
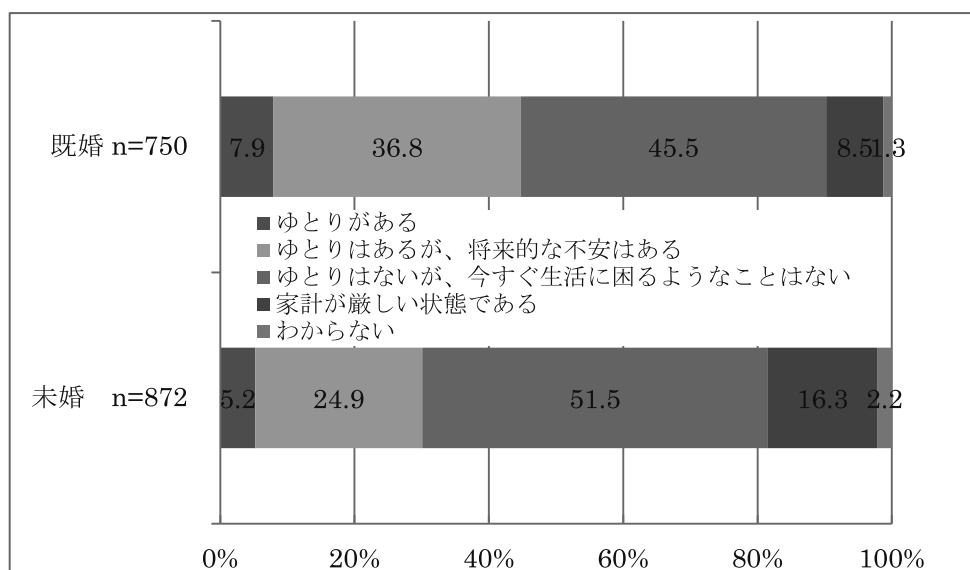


図11 正規雇用初職離職者・子どもなし層
主たる家計の担い手 (n=1622)



経済状況に関しては、「家計が厳しい状態である」が既婚8.5%、未婚で16.3%、「ゆとりはないが、今すぐ生活に困るようなことはない」も含めると、どちらも半数を超える。

図12 正規雇用初職離職者・子どもなし層の経済状況 (n=1622)



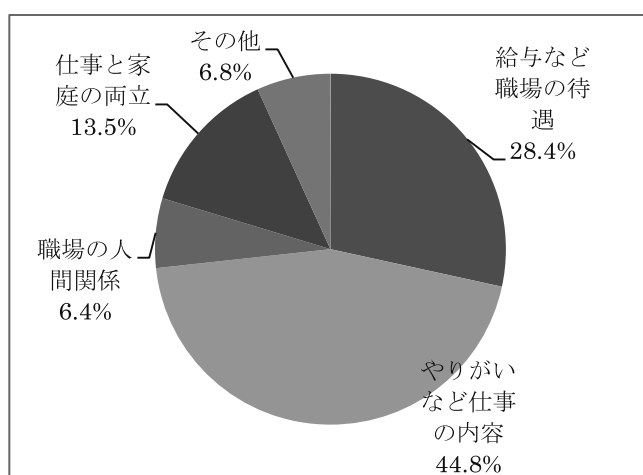
正規雇用という比較的安定していると思われる初職を離職している人の中には、自活する必要がある人や家計を支える必要がある人もふくまれていることが確認できる。

(5) 転職・再就職後の働き方

以下からは、正規雇用初職離職者・子どもなし層のうち、現職ありの1280人の働き方を確認していく。

子どもなし層の正規雇用初職離職者が転職・再就職に際して重視した条件は、「やりがいなど仕事の内容」がもっとも多く、44.8%で約半数となる。次に「給与など職場の待遇」で28.4%となる。

図13 正規雇用初職離職者・子どもなし層／現職あり
転職・再就職に際して重視した条件（n=1280）

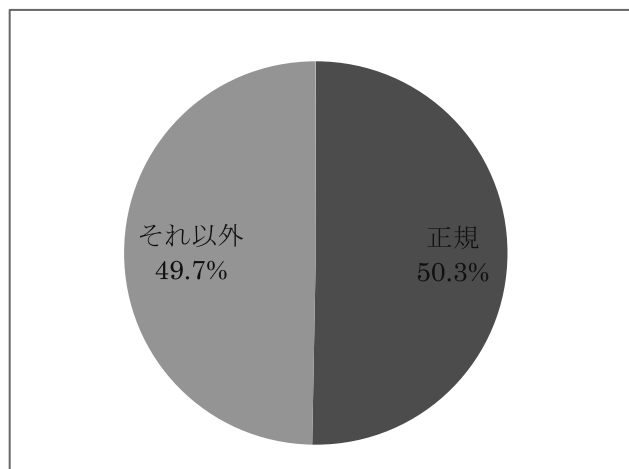


初職離職の背景に「就労意欲」の問題があることは既に確認したが、転職・再就職に際しても、やはり「やりがいなど仕事の内容」といった「就労意欲」が重視されている。「給与など職場の待遇」を重視した人は3割にとどまっている。

では、転職・再就職によって働き方や待遇はどのように変化したのか。「現職あり」の雇用形態、仕事内容、年収など確認していきたい。

まず、雇用形態であるが、正規雇用初職離職者のうち、現職ありの1280人の正規雇用率は50.3%。正規雇用を離職した人は、半数が非正規雇用に移っている。

図 14 正規雇用初職離職者・子どもなし層の現職ありの正規雇用率（n = 1280）



正規雇用初職を離職した人で「現職あり」の年収をみてみると、200～300万円未満、300～400万円未満がそれぞれ2割で、4割がこの範囲内にある。次に多いのが、103万円以下である。これを調査対象者全体のうち、正規雇用の初職を継続している651人の年収とくらべてみる。もっとも多いのが300～400万円未満で25.2%、次に多いのが400～500万円未満で18.6%、3番目に多いのが500～600万円未満で13.8%である。300～600万円未満で全体の57.6%を占めている。離職層では400万円以上の年収がある人は24.8%にとどまっているが、継続層では46.7%となり半数近くとなる。初職離職者は初職継続者に比べて年収ラインが低いところに位置していることがわかる。

図 15 正規雇用初職の離職者・子どもなし層／現職ありの年収（n = 1280）

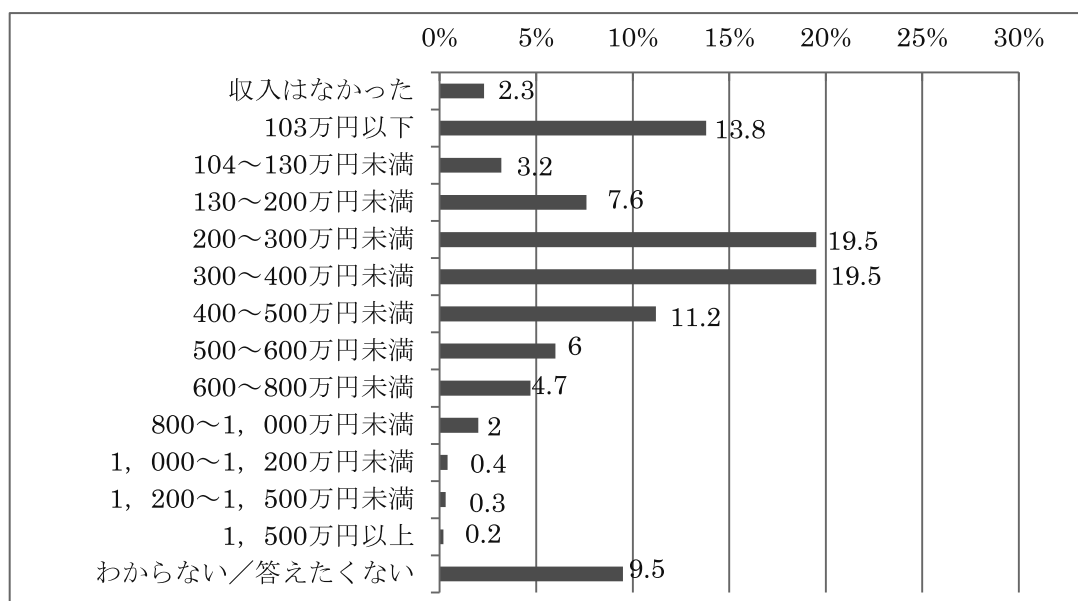
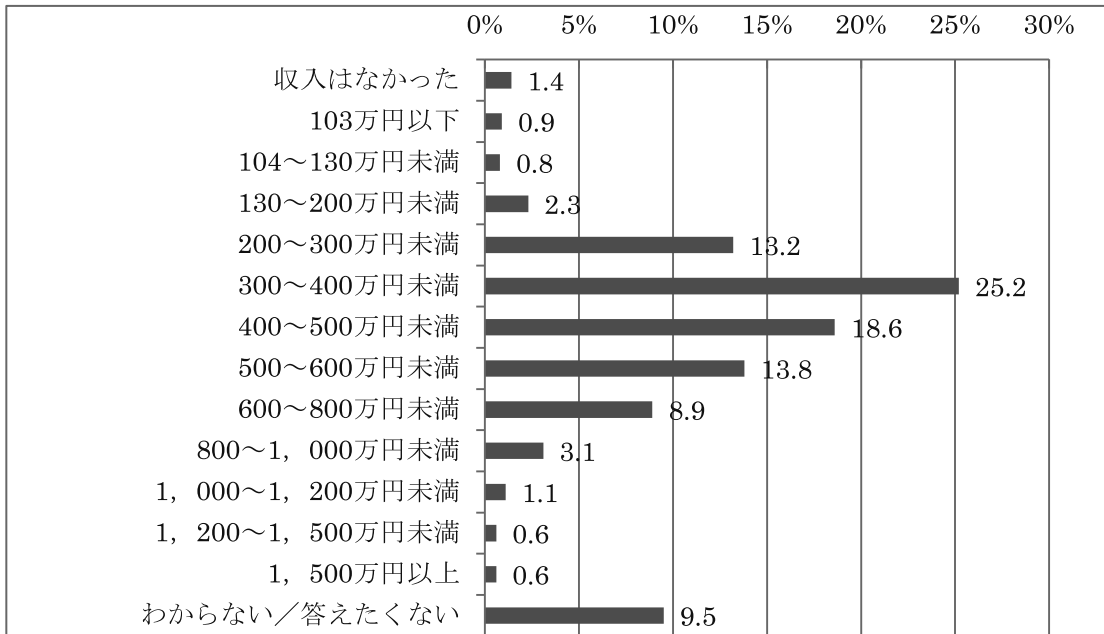


図 16 正規雇用初職継続者の年収（n = 651）



勤務先の企業規模について確認する。現業も正規雇用となっている 644 人の企業規模をみてる。30 人以下がもっとも多く、27.5%。30～100 人以下と合わせると 45.5%となる。これを正規雇用初職離職者の初職時の企業規模と比べてみる。もっとも多いのが 1001 人以上で 33.2%。30 人以下は 13.5%、30～100 人以下と合わせても 26.4%である。同じ正規雇用であっても、初職離職後の勤務先規模の方が、初職時の勤務先規模に比べて小さくなっていることがわかる。

図 17 正規雇用初職の離職者・子どもなし層 現職ありの企業規模（n = 644）

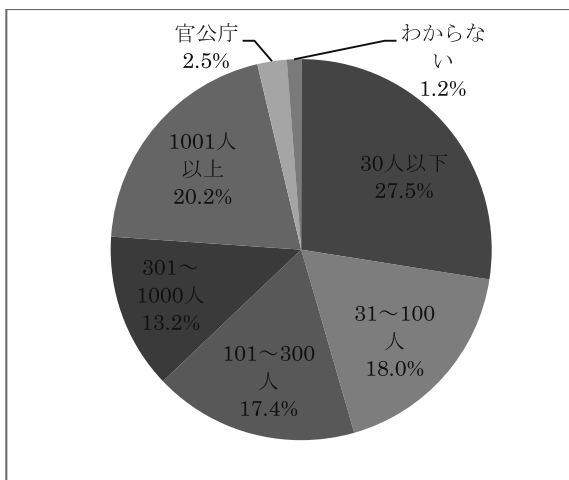
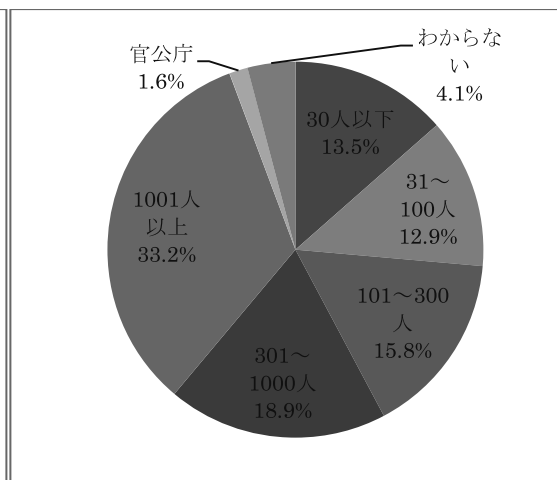


図 18 正規雇用初職離職者・子どもなし層 初職時の企業規模（n = 1622）



ここまですら確認すると、正規雇用初職の離職によって 2 割が労働市場から退出し、現職ありの人においても、その半数が非正規雇用に移っている。さらに現職が正規雇用層においても、年収は、初職継続者より低いラインにとどまり、勤務先規模は、初職入社時の規模に比べ小さくなっている。

データからは、雇用条件的には不利な転職・再就職をした人が多いと推測される。では、重視した条件としてもっとも多くあげられていた「やりがいなど仕事の内容」についてはどうだろうか。転職、あるいは再就職によって仕事の内容は変化したのか。「やりがい」は得られたのか。

(6) 正規雇用初職離職後の仕事の内容

正規雇用初職離職者で現職ありの仕事の内容は、「事務系の仕事」が 58.7%で約 6 割、正規雇用初職離職者の初職時の仕事の内容は「事務系の仕事」48.8%だから、離職後の現職の方が「事務系の仕事」の占める割合は高い。同じ比較で「専門・技術の仕事」は離職後の現職が 19.0%、初職時の 22.1%と比べると、こちらは占める割合が低くなっている。

図 19 正規雇用初職離職者・子どもなし層
現職の仕事の内容 (n=1280)

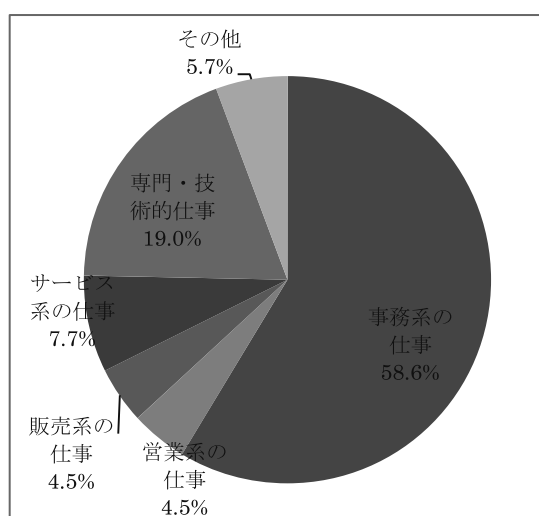
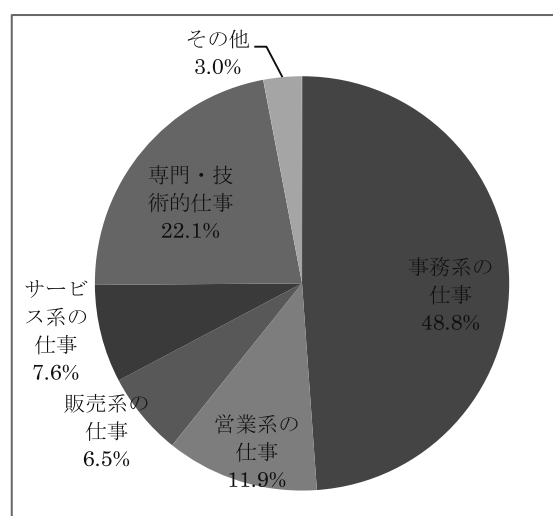


図 20 正規雇用初職離職者子・どもなし層
初職時の仕事の内容 (n=1622)



同じように、仕事の裁量をみてみる。正規雇用初職離職者で現職の仕事の裁量は、「工夫する余地もある」がもっとも多く 43.2%、ついで「工夫の余地は少ない」が 33.4%となっている。正規雇用初職離職者の初職時の仕事の裁量は、「工夫の余地がある」が 44.3%、「工夫の余地は少ない」が 31.3%なので、初職時に比べ、離職量度はほとんど変わっていない。むしろ、「裁量の余地は少ない」という回答が若干ではあるが増えている。

図 21 正規雇用初職離職者・子どもなし層
現職の仕事の裁量 (n=1280)

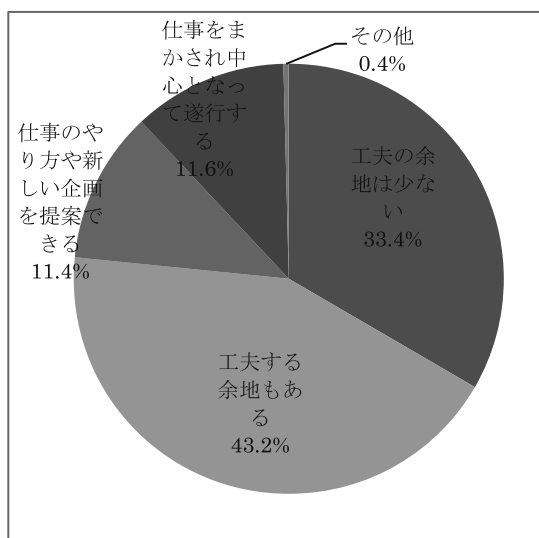
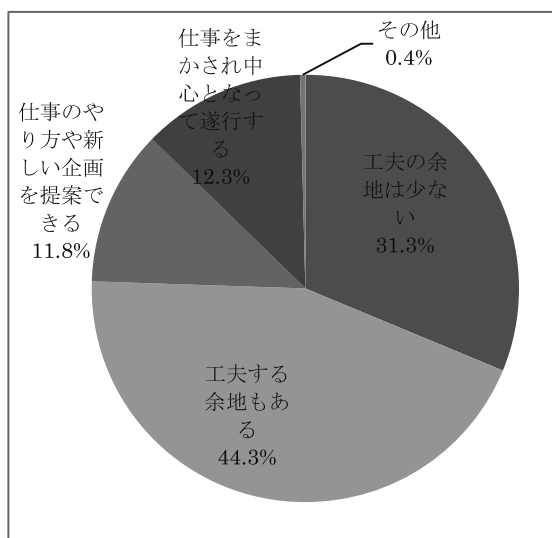


図 22 正規雇用初職離職者・子どもなし層
初職時の仕事の裁量 (n=1622)



(7) 転職・再就職経験への評価

転職・再就職後の現職と、初職の仕事の内容や裁量について比べてみたが、「やりがいなど仕事の内容」が得られたかどうか、ここから推測することは難しい。だが、転職・再就職経験に対する評価は高く、「転職・再就職をしてよかったか」という質問には約7割が「はい」と答えている。また、項目別評価では「やりがいなど仕事の内容」を「よくなった」「ややよくなった」としている人が約半数いる。

図 23 正規雇用初職離職者・子どもなし層／現職あり
「転職・再就職をしてよかったか」(n=1280)

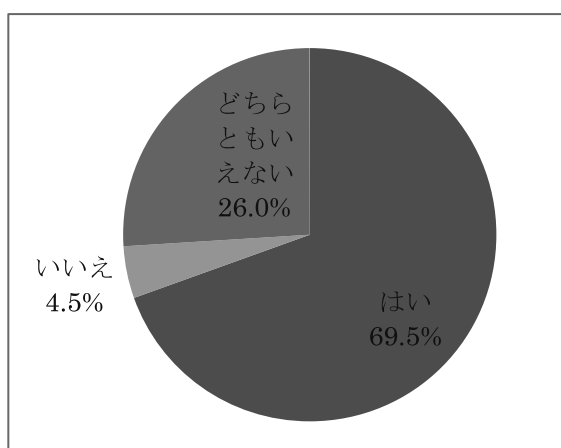
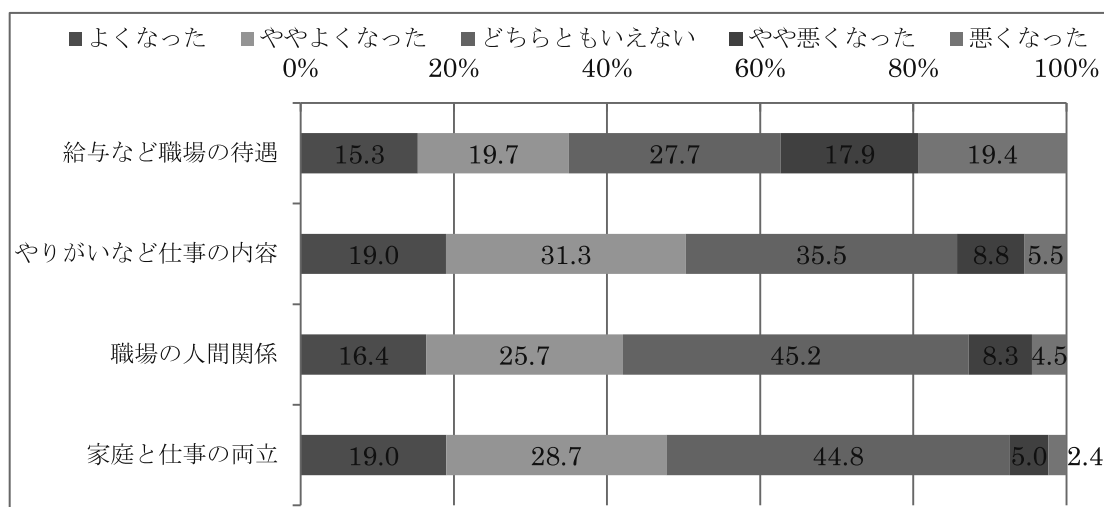


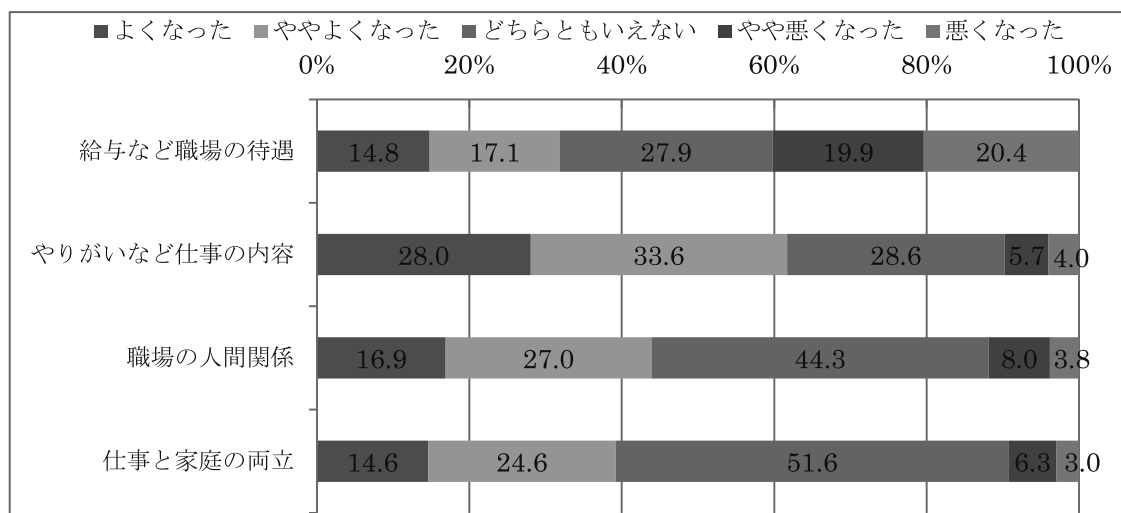
図 24 正規雇用初職離職者・子どもなし層／現職あり
 転職・再就職への項目別評価 (n = 1280)



4つの評価項目のなかで、ポジティブ評価が高いのは「やりがいなど仕事の内容」で、「よくなった」「ややよくなった」と答えている人が50.3%。反対に、「給与など職場の待遇」は「よくなった」「ややよくなった」が35%であるのに対し、「悪くなった」「やや悪くなった」が37.3%であり、「悪くなった」と答えている人の方が多い。

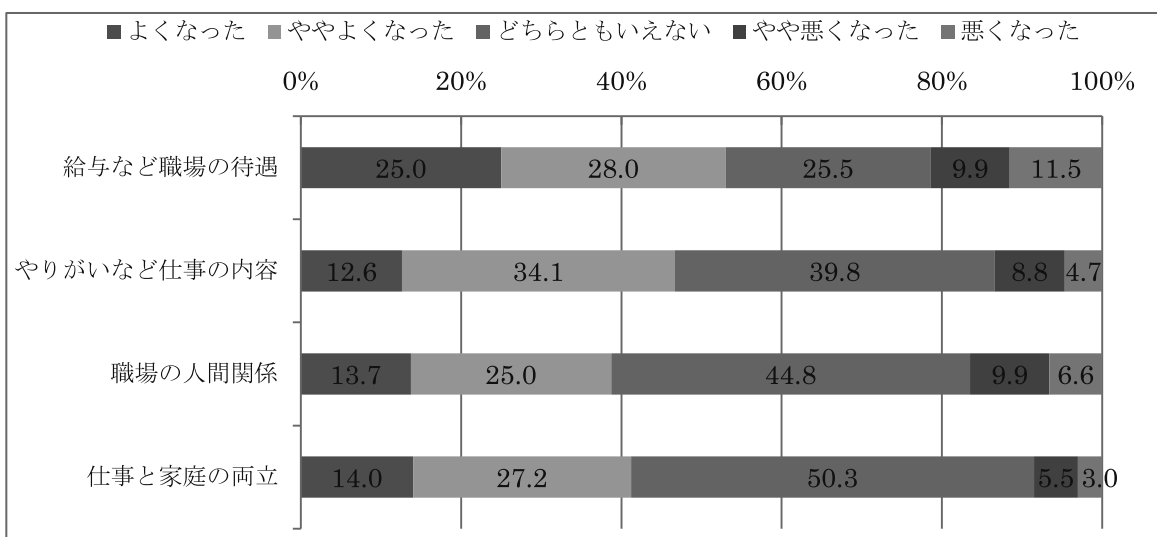
さらに詳しくみる。「やりがいなど仕事の内容」を重視項目として挙げた人の項目別評価では、6割以上が「やりがいなど仕事の内容」が「よくなった」「ややよくなった」と回答している一方で、「給与など職場の待遇」については「悪くなった」「やや悪くなった」と回答している人が4割いる。

図 25 正規雇用初職離職者・子どもなし層／現職ありの転職・再就職への項目別評価
 「やりがいなど仕事の内容」を重視した人の評価 (n = 574)



同じように「給与など職場の待遇」を重視項目として挙げた人の項目別評価をみても。「給与など職場の待遇」を重視した人で、「給与など職場の待遇」が「よくなった」「ややよくなった」と回答している人は53%で半数以上。これは、正規雇用初職離職者・子どもなし層全体の回答35%に比べて、高い結果となっている。「やりがいなど仕事の内容」については「よくなった」「ややよくなった」と回答している人は46.7%、「どちらともいえない」が39.8%である。「やりがい」と「待遇」の両方を改善するような転職・再就職を果たしている女性は、多くはないことがうかがえる。

図 26 正規雇用初職離職者・子どもなし層／現職ありの転職・再就職への項目別評価
「給与など職場の待遇」を重視した人の評価 (n=364)



5. 考察

ここまで、子どもなし層の初職離職行動と転職・再就職行動に着目してきた。

初職離職の要因としては、「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望がもてなかったから」といった、就労へのモチベーションの問題があがっており、転職・再就職に際しても、重視項目でもっとも多いのは「やりがいなど仕事の内容」である。つまり、女性は就労への意欲があるからこそ仕事を辞める、ということになる。だが、就労意欲によるキャリアの断続は、女性に不利な働き方をもたらす。

正規雇用初職離職者の転職・再就職後の雇用形態は半数が非正規となっている。現職が正規の場合も、初職継続者と比べて年収ラインは低く、勤務先規模は、初職時の企業規模より小さい規模の割合が増える。初職離職は、女性に雇用の安定性や経済的な側面において、不利なものとなっている。

仕事内容については、初職、離職後現職ともに「事務系の仕事」の割合がもっとも大きい。逆に「専門・技術の仕事」の占める割合は大きい。逆に「専門・技術の仕事」の占める割合は大きい。

合は、初職時に比べ、離職後現職の方が小さくなっている。仕事の裁量についても、初職と離職後現職では大きな変化はなく、キャリアが積み重なっているとは言い難い。その意味で、転職・再就職経験を「よかった」と評価する人は7割に上るが、この「よかった」の中身についてさらに検討していく必要がある。さらに、転職・再就職に際して重視した項目の項目別評価の分析からは、「やりがいなど仕事の内容」を重視した結果「給与など職場の待遇」が悪くなったというように、就労意欲とキャリア形成のギャップが生じている。女性の転職・再就職行動は、一般的な意味での「キャリア・アップ（より満足度の高い仕事を得て、それに付随して給与等の待遇もアップする）」ではなく、初職への展望のなさから「やりがい」を求めて移動するが、労働条件は不利になるという、就労意欲ゆえのキャリアの断続が生じている、とみることができるだろう。

6. まとめ

本稿では、就労経験のある調査対象者のうち、「子どもなし層」をあえて抽出し、その初職離職行動と転職・再就職行動に着目してきた。その結果、女性は「子どもなし層」においても初職離職率が高く、女性は子どもがいようがいまいが、キャリアが断続していることが明らかになった。これは、「女性の就業継続支援＝両立支援」として語られがちな現状に対し、改めて、他のアプローチの必要性を示唆するものである。

同時に「子どもあり層」、すなわち「家族的要因によって労働市場から退出する」と考えられがちである女性たちにおいても、離職の背景にあるものを、今一度、点検する必要があるのではないか。

以下は、職離職理由の第1位を「子どもなし層」と「子どもあり層」で比較したものである。「子どもあり層」において「結婚のため」と「妊娠・出産・育児のため」の割合が高く、離職理由としては、やはり家族的要因が大きいというふうに見える。だが、「子どもあり層」の初職離職理由を第3位までたしあげてみると、もっとも多いのは「結婚のため」であるが、次の「妊娠・出産・育児のため」と同じようなボリュームで「他にやりたい仕事があったから」「仕事に希望がもてなかったから」があがってくる。第1位だけに注目すると家族的要因が多くを占めているように見えるが、第3位までに注目すると「子どもなし層」と共通の問題が背景にあることがわかる。

図 27 初職離職者の初職離職理由／第 1 位

子どもなし層 (n=2231) 子どもあり層 (n=2102)

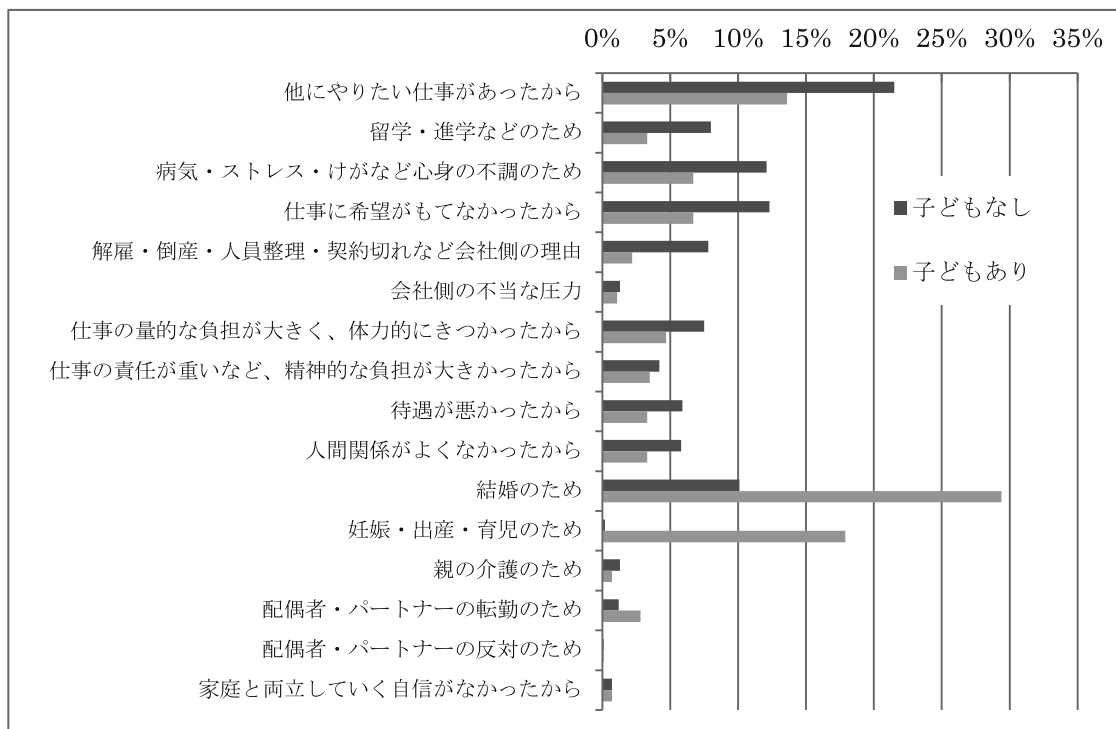
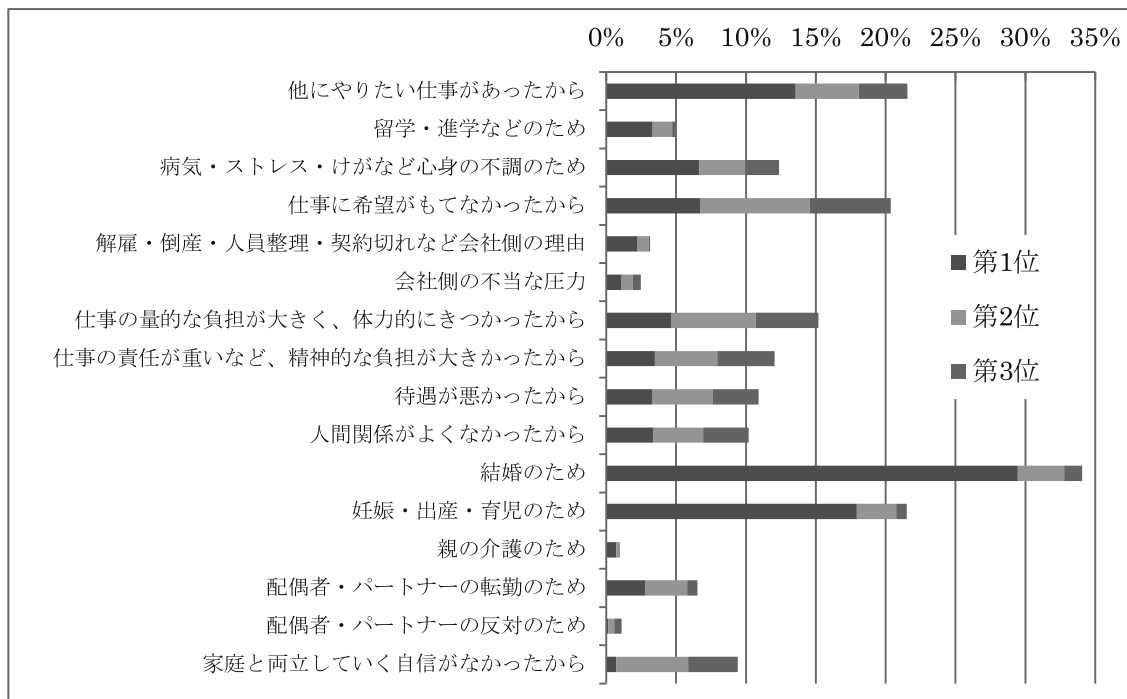
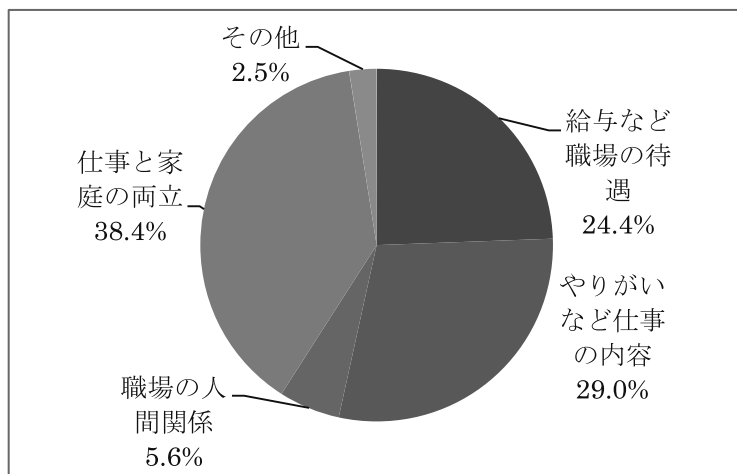


図 28 初職離職者の初職離職理由／第 3 位まで 子どもあり層 (n=2102)



最後に、転職・再就職経験ありの「子どもあり層」の転職・再就職の際に重視した条件を見ておく。

図 29 転職・再就職するにあたり重視した条件・子どもあり層 (n=1658)



「仕事と家庭の両立」が4割ともっと多い点は「子どもなし層」との明確な違いだが、「やりがいなど仕事の内容」も3割を占めている。「子どもあり層」の転職・再就職行動においても「やりがい」は重要なファクターとなっている。

そもそも女性の就業継続において、「妊娠・出産」時に「両立問題」が立ち上がってくるのは、「その職場で働きたい」「この仕事を続けたい」という意欲があるからだろう。そうした就労意欲がもてなければ、「妊娠・出産」は退職への「きっかけ」となるはずだ。「家族的要因」とみなされている離職行動についても、就労意欲との関係から検討していくようなアプローチが必要であると考えられる。

¹ 2010年度調査では、出産前後に仕事を辞めた母親の割合は54.1%、2001年度調査に比べ、13.3ポイントの減少と報告されている。ただし、母親全体の状況でみると、出産半年後に「有職」（育児休業中等の休業を含む）は36.6%。出産した女性全体からみれば、就労しているのは全体の3割から4割に過ぎない。

参考文献

- 岩澤美帆 2004 「妻の就業と出生行動」『人口問題研究』60-1,pp50-69.
- 大内章子 2012 「女性総合職・基幹職のキャリア形成」『ビジネス&アカウンティングレビュー』9号,pp107-127.
- 厚生労働省「平成23年版 働く女性の実情」（2012年8月18日アクセス）
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/11.html>
- 新谷由里子 1998 「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因」『人口問題研究』54-4,pp46-62.
- 内閣府男女共同参画局 2007 『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』
21世紀出生児縦断調査（2013年2月15日アクセス）
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shusshoujib/01/dl/gaikyo01.pdf>
- 松繁寿和 2001 「大卒新入女性社員が20代で会社を辞めるとき」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方』日本労働研究機構, pp101-115.
- 三輪哲 2011 「女性のキャリア移動における小企業の意味」『日本政策金融公庫論集』第10号,pp59-87.
- 労働政策研究・研修機構 2009 『出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—』
- 労働政策研究・研修機構 2010 『女性の働き方と出産・育児期の就業継続』
- 労働政策研究・研修機構 2012 『出産・育児と就業継続』