

「女性の就労意欲とキャリアパターン」について

1. 男性と女性のキャリアパターン

厚生労働省『平成 26 年版・労働経済の分析』より

【男性】 ⇒約半数が 50 歳台半ばまで初職から離職することなく継続就業

⇒6 割以上が 60 歳頃までの職業生涯における転職回数は 1 回

⇒ひとつの職場で長期間勤務する長期雇用キャリア

【女性】 ⇒初職継続者の割合 30 歳台～50 歳台 25%

⇒転職経験 1 回を含めても 3 割強

⇒キャリアが断続する働きかた

2. なぜ、女性のキャリアは断続するのか

・女性のキャリアの断続については、多くが「家族的要因」との関係からアプローチされてきた。だがデータによれば「子どものある・なし」にかかわらず女性の就労は断続している

・「出産・育児期アプローチ」に集中することで、女性のキャリア断続に対する見方が一元的になっている恐れはないか？

・以下、報告者が調査メンバーとして参加した「女性とキャリアに関する調査」（日本女子大学現代女性キャリア研究所実施）の結果を用いて報告する。なお本調査の詳細については『女性なぜ仕事を辞めるのか～5155 人の軌跡から読み解く～』（2015、岩田正美＋大沢真知子編著・現代女性キャリア研究所編、青弓社）を参照のこと

3. なぜ、女性は初職を辞めるのか

・「子どもなし層」においても 8 割が初職を辞めている

・初職離職理由は多い順に「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」という就労意欲に関するもの

・初職評価の満足度が低いのは「労働時間・休日」「配置・昇進・処遇」等の職場の状況に関するもの

⇒「就労意欲」と「先の見通しのなさ」が初職離職の背景にある

4. 正規雇用の初職を離職した女性たちのキャリア

・「子どもなし層」においても 1 年未満に転職したのは 5 割強

4 割以上がいったん労働市場を退出

- ・転職・再就職を含めて「現職あり」の半数は非正規となっている
- ・初職と現職の比較では現職の方が、企業規模が小さくなる傾向があり、年収も初職継続者に比較して低い

⇒雇用の安定性、経済的な側面では不利になっている人が多い

- ・仕事内容では事務系の職業割合が増え、仕事の裁量についてもほとんど変化がない
- ・しかし転職・再就職をして「よかった」と答えている人は7割

5. 転職・再就職経験に対する評価

- ・転職・再就職の際、重視した条件は「やりがいなど仕事の内容」が多い
- ・「やりがいなど仕事の内容」を重視して転職・再就職した人の4割が「給与などの職場の待遇」は「悪くなった」と回答している

⇒就労意欲とキャリア形成のギャップ

- ・他の重視項目においても、重視した項目の満足度は高い一方で、それ以外の項目が低くなる傾向がある

⇒何かを得るために、何かを犠牲にしている

6. キャリアは軌道修正されている

- ・「子どものある／なし」にかかわらず、女性の初職離職率は高い

⇒第一子妊娠・出産だけが女性のキャリア断続の理由ではない

- ・初職離職理由の背景には「仕事」や「働き方」に対する不満や不安が見え隠れする
- ・初職に比べ、年収や企業規模は小さくなるが（待遇改善されたわけではないが）、それでも転職・再就職経験が「よかった」と評価されている

⇒転職・再就職はステップ・アップというより働き方の「軌道修正」という意味合いが大きいのでは？

7. そもそも「再就職支援」とは何か？

- ・「再就職」の背景にある個々の事情と多様なニーズに着目し支援することの重要性
- ・女性がキャリアを「軌道修正」しているのであれば、それに対する支援はどうあるべきか
- ・そもそも、なぜキャリアの軌道修正が必要となるのか。企業側の問題として提起