

現代の男女賃金格差社会における 女性のキャリア —聞き取り調査から—

お茶の水女子大学 生活科学部 人間生活学科・永瀬ゼミ
チーム構成員：小川真穂、熊本望美、齋藤優衣、三枝馨、
鮫島さくら子、静間彩乃、長束文、藤波泉月

アジェンダ

○はじめに

○研究背景

○調査の概要

○結果・考察

○提案

「キャリアに意欲的な女性が希望する道を歩める社会に」

○終わりに

○本研究の課題

はじめに～男女間賃金格差の現状～

2023年のフルタイム雇用者
での比較

男性の賃金を100とした場合、
女性の賃金水準は**74.8**

→フルタイム雇用者に限定し
ても、男女間賃金格差が生
じている

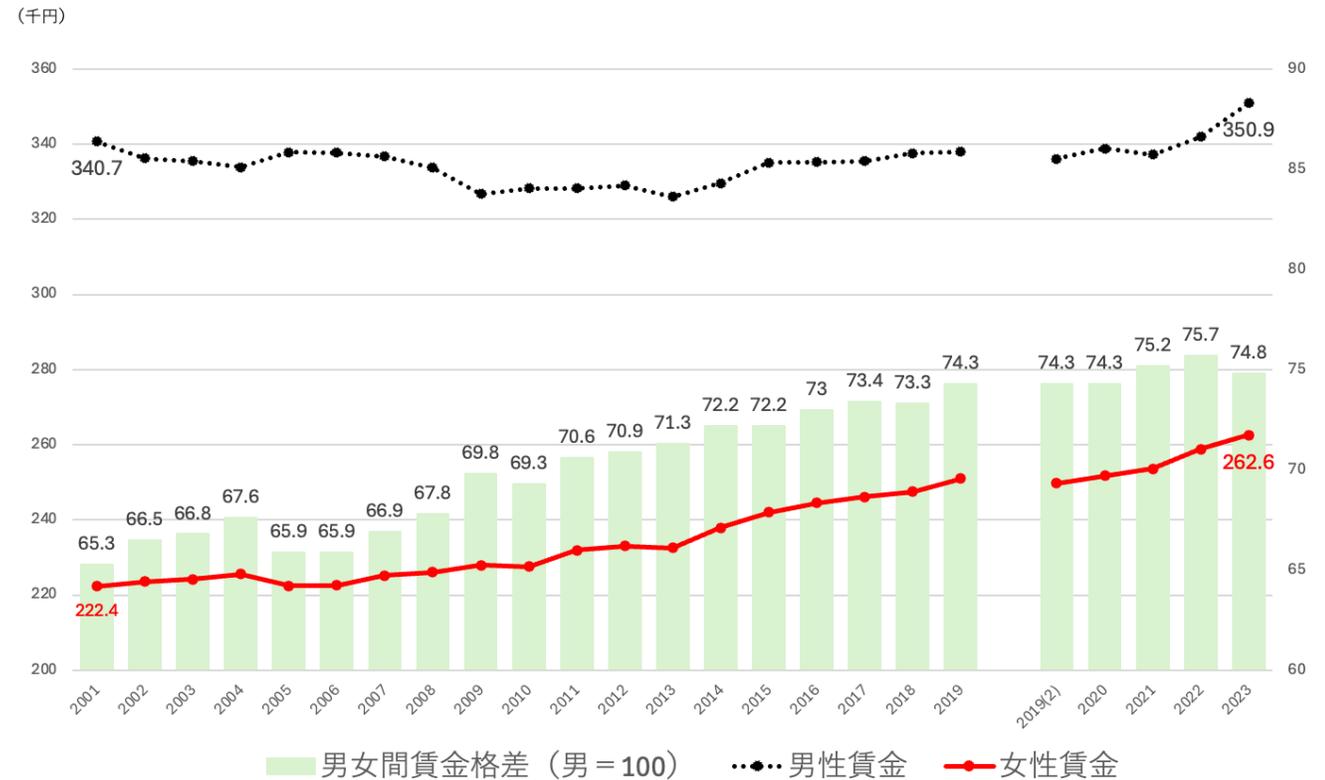


図 1男女別賃金と男女間賃金格差の推移

※2020年より推計方法が変更されたため、2019(2)
は2020年以降と同じ推計方法で集計した数値を参考
として掲載

出典：令和5年賃金構造基本統計調査 結果の概要

はじめに～男女間賃金格差の現状～

2022年の日本の女性管理職比率は**12.9%**

諸外国と比較して特に低い水準

→男女間賃金格差の背景には、女性管理職比率の少なさがある

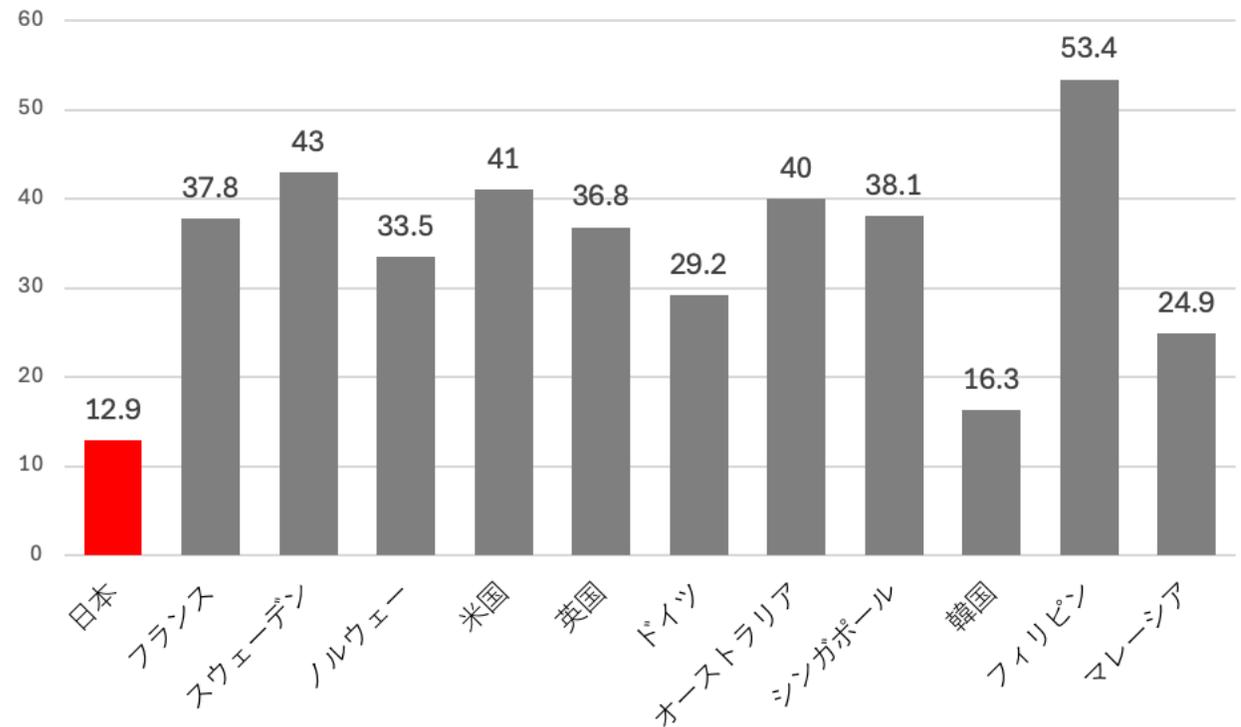


図 2 管理的職業従事者に占める女性の割合
出典：男女共同参画白書 令和5年版

研究背景

【政府の女性活躍推進目標】

2030年までに女性管理職の比率を30%以上
(かつての202030)

- 女性の正社員比率や管理職比率を増やすためには
→ **女性が働く上での悩みや葛藤**などに目を向ける必要性がある

☆男女賃金格差に所以するような女性のキャリアの分岐点を調査

調査の概要

- 対象者：お茶の水女子大学の卒業生

※正社員などの比較的安定した働き方をしている女性から協力を得る

- 日本の現状：第一子1歳時に就業継続をしている割合は**53.8%**
(第16回出生動向基本調査(夫婦調査))

→対象者は就業継続をしている人が多く、キャリア意識が高いと言える

キャリア意識が高い人たちの中でも、
女性ならではのキャリアの分岐点があるのではないか

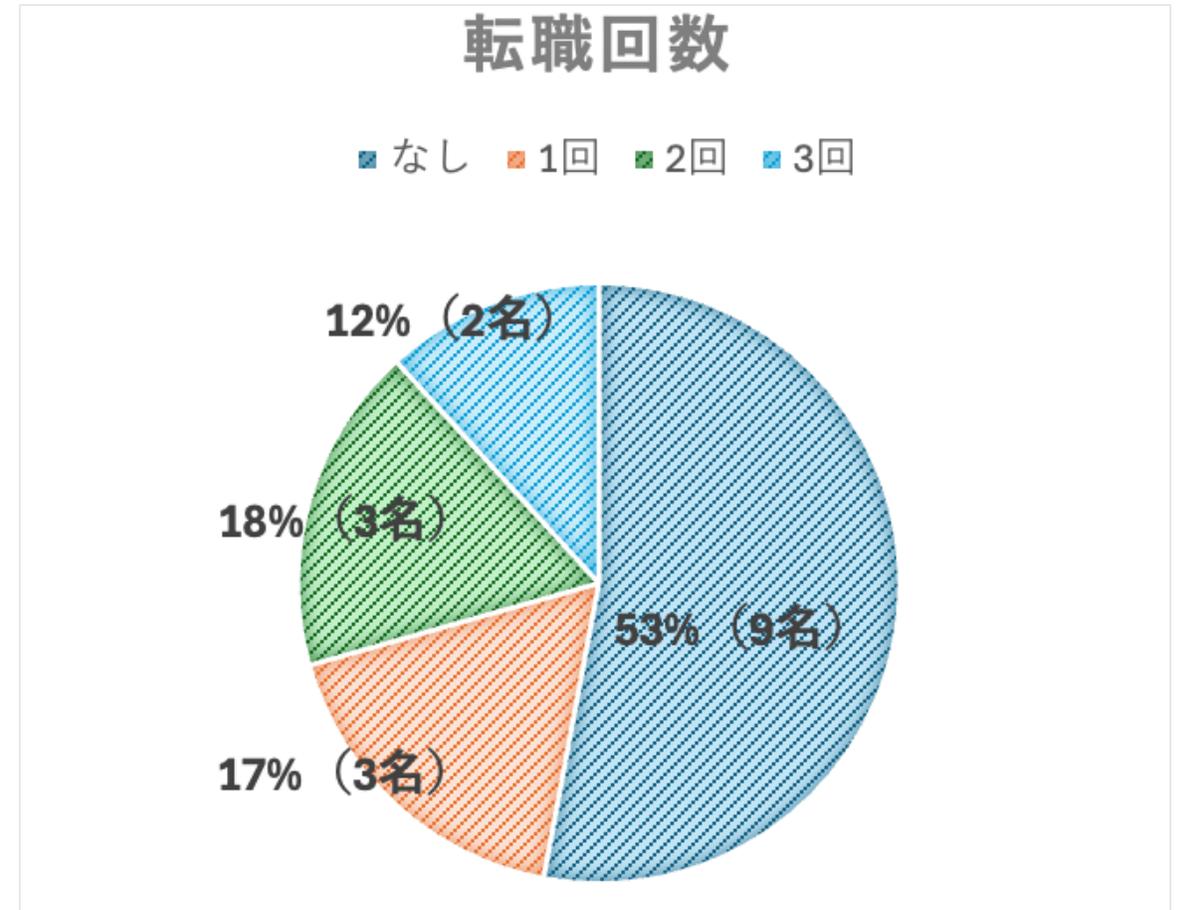
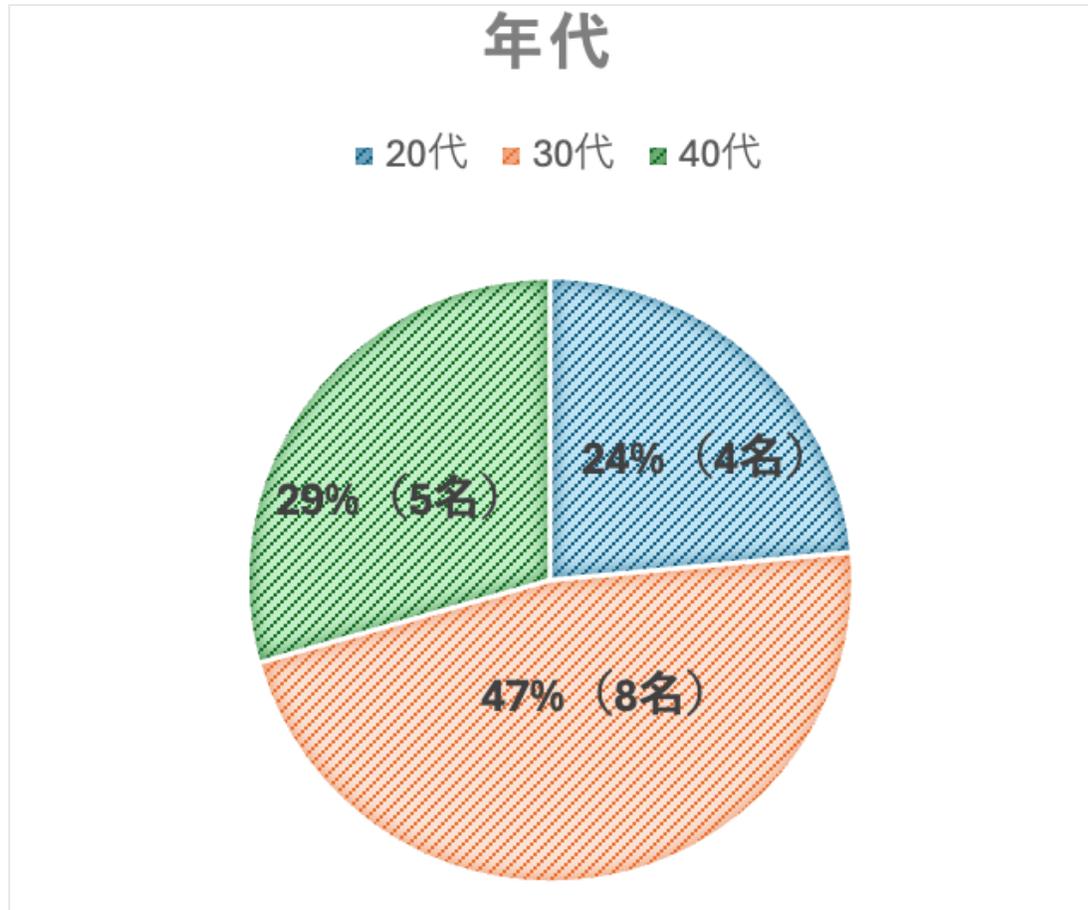
調査の概要

—インタビュー対象者（女性17名）

	A	B	C	D	E	F	G	H
年齢階級	30代	30代	40代	30代	20代	40代	40代	20代
職歴	①大手日系企業正社員 ②ベンチャー企業正社員 ③フリーランス	①社団法人代表理事 ②創業会社代表取締役/CFO 正社員 ③外資系企業正社員	①大手日系企業正社員 ②公立小学校時間講師	独立行政法人職員	①大手日系企業正社員 ②NGO職員	公務員	公務員	①外資系企業正社員 ②ベンチャー企業正社員
転職（回数：時期）	2回：20代、30代	2回：20代、30代	退職後復帰の40代		1回：20代			1回：20代
休業/休職（回数：時期,期間）	3回 (30代,1年ワーキングホリデー) (30代,4ヶ月産休育休) (30代,2ヶ月産休育休)	1回 (30代,8ヶ月産休育休)	1回 (30代,14年)		1回 (20代,1年産休育休)	3回 (30代,1年産休育休) (30代,1年産休育休) (30代,1年産休育休)	2回 (30代,1年産休育休) (40代,1年産休育休)	
既婚/未婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚

	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
年齢階級	30代	40代	30代	20代	30代	30代	20代	40代	30代
職歴	①地方民間企業正社員 ②地域おこし協力隊 ③大学教員	県立学校専任教諭	IT企業正社員	公務員	IT企業正社員	①ベンチャー企業正社員 ②日系企業正社員 ③大手日系企業正社員	金融系企業正社員	①ベンチャー企業正社員 ②日系企業正社員 ③外資系IT企業正社員 ④外資系IT企業正社員	私立学校専任教諭
転職（回数：時期）	3回：20代、20代、30代					2回：20代、30代		3回：20代、30代、30代	
休業/休職（回数：時期,期間）	1回 (30代,2年産休育休)	4回 (20代,1年産休育休) (30代,1年産休育休) (30代,2年産休育休) (40代,2年配偶者同行休)	3回 (20代,7ヶ月産休育休) (30代,1年5ヶ月産休育休) (33代,1年産休育休)			2回 (20代,1年半産休育休) (30代,1年半産休育休)	1回 (20代,半年)		2回 (30代,1年産休育休) (30代,現在育休中)
既婚/未婚	既婚	既婚	既婚	未婚	既婚	既婚	既婚	既婚	既婚

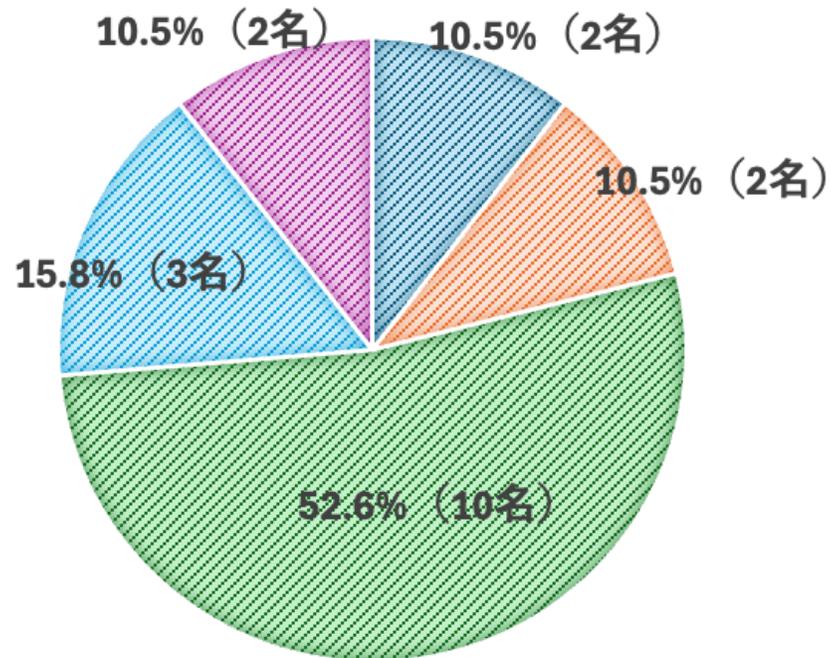
調査の概要—インタビュー対象者の属性



調査の概要—インタビュー対象者の属性

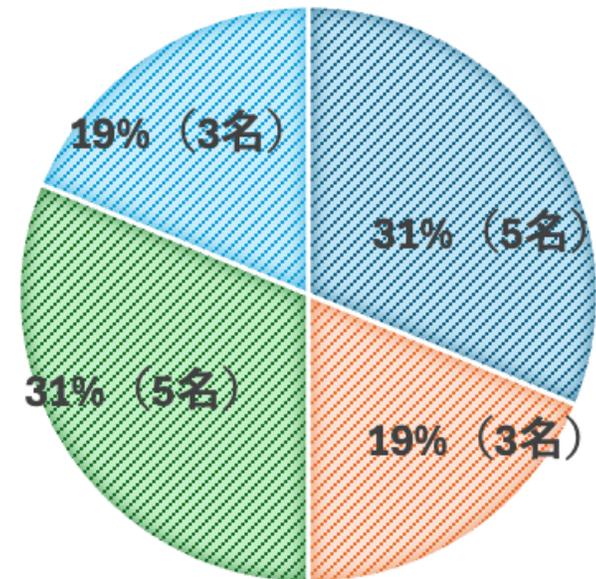
産休育休期間（母数：子どもの数）

■ 半年未満 ■ 半年以上1年未満 ■ 1年 ■ 1年半 ■ 2年



子どもの人数

■ なし ■ 1人 ■ 2人 ■ 3人



考察

- ① キャリアの挫折を肯定的に解釈
- ② キャリア選択の難しさ
- ③ 柔軟な働き方の重要性
- ④ 長時間労働の是正
- ⑤ 女性ロールモデルを増やす重要性
- ⑥ 就業継続の重要性, 意欲と現実

結果①キャリアの捉え方

- A, B, Nなどが人生の納得感を高めるために自身のキャリアの変化を肯定的に意味づけしていた

- Bの事例

【肯定的な解釈】

子どもがいるからキャリアを諦めたという感覚はない
人生の軸が変わっただけで、ネガティブな印象は抱いていない



【キャリアの制限】

子育てが落ち着いたら、個で戦うような環境に戻りたい
子どもがいなかったらエネルギーの大半を仕事に割いていただろう

結果①キャリアの捉え方

- Nの事例

- 【肯定的な解釈】

- 家庭と仕事の両立に苦労は特にな
恵まれた環境にいる



- 【キャリアの制限】

- 初職ではバリバリ働けるかを重視していたが、出産後に復職したものの働きやすさを重視して転職

- 初職の時点で周りに子育てをしながら働く女性がいたら転職しなかったかもしれない

考察① キャリアの挫折を肯定的に解釈

- 人生の納得感を高めるためにキャリアにおける挫折を肯定的に解釈している
- 自分の人生の納得感を高めるためには、キャリアの変化に新たな意味付けをしてポジティブに解釈するしかない
- しかし、社会としては「子育てのためにキャリアを諦めた・中断した」ことを当事者が語るまま肯定的に解釈してはいけないのではないか
- 解釈と事実を切り離して考え、キャリアを諦めた事実に対しては現在の長時間雇用の在り方を見直すなど対策を講じるべき

結果②昇進意欲を高められていない

- 女性管理職比率を2030年までに30%以上にする目標
⇔当事者である女性たちに昇進に対する意欲が低い

Dの事例「女性躍進や女性管理職制度が整ったところで、管理職になりたいと思っている女性が少ない」

実力主義ではなく年功序列の職場であり競争心が起こりにくい

→女性管理職が不足している背景に、昇進意欲を高く持てないような制度の存在の影響もあるのでは？

考察②キャリア選択の難しさ

- D,I,Oなどから性別役割分業意識の残る現状を踏まえた上でキャリア選択の難しさが語られた
 - 子どもをもつことでキャリアに対する考え方に差がみられる
 - ・I「男性中心の働き方では女性活躍なんてまず無理だと昔から思っていて、その考えは今も変わらない」
 - ・O「いずれ本店勤務をと考えていた時期もあったが、そうなるに忙しすぎて子育てなんて考えられない」
- ⇔
- P 転職の目的が3回ともポジションアップや給料アップ
「仕事と家庭の両立には、正直難しさはなく、子どもがいないのが大きな理由かも」

考察②キャリア選択の難しさ

- そもそも管理職になりたい、と考えている層が少ない
- 出産以前は高いポジションを希望していたとしても、子育てとの両立を考えると諦めざるを得ない現状

「管理職になりたい/なれる」と考えられる働き方の普及が必要
→ 目標達成のためだけに女性を管理職に配置しない
昇進意欲を削がれないような職場の環境をつくる
若いうちに裁量権のある仕事をこなし、ライフイベントによる休職期間が発生しても自信を持てるようにする

結果③男性の協力が家庭内にとどまる

家事育児に協力的なパートナーが多かった一方で、仕事量、仕事時間の調整を行なっているパートナーはほとんどいなかった

→女性側が細かな調整を行なっている

- ・D「夫は家事に協力的であるが、夫が残業を好きなだけしてくるというように際限なく働いていることが羨ましい」
- ・N「お互い入社していた時は、自分側が仕事を切り上げてお迎えに行かなくてはならなかった。不公平感に感じることもあった。私もキリよく働きたい」

結果③男性の協力が家庭内にとどまる

・ K

「寝室で熱を出した子供が寝ている横でリモートで耳だけ会議に参加していた。子供を優先したいが、仕事を妥協したくないという葛藤があった。母親以外の役割が欲しい自分がいた。」

「歳上の夫はフルタイムでより責任の重い仕事をしていることから、どちらかが休むとなった際に自分が引き受けがちだった。家庭内のパワーバランスが難しい。」

「お迎え行かなきゃ行けないけど仕事がしたい・・・夫が子供と居ても仕事をしていると、私も仕事したいという気持ちがあった。」

考察③柔軟な働き方の重要性

- 育児のために仕事を調整する際に肩身の狭さを感じる女性が多い
- 好きなだけ働きたいが家事や育児をおろそかにもできない葛藤を抱えている女性がいた
- リモート制度のおかげで夫婦で育児分担ができ、なんとか仕事と両立できたと答えた女性もいた

→フレックス制度、リモート、中抜けなどにより柔軟な働き方を推進すべき

女性が家事・育児をこなした上で、さらに労働を求められている現状では、真の女性の社会進出は達成されないのではないか。

結果④家事育児のために労働調整を行う 要因は長時間労働にある

長時間労働が当たり前であるから、労働時間を調整しないと家事育児ができない

- ・I「女性が男性並みに働く」ことではなく、「男性も女性もプライベートを犠牲にしない働き方」
- ・E「仕事量を減らしてもらうなどの対応をしている。フルタイムで復帰できた理由として、夫が料理以外の家事育児を率先して担っていることが大きい」
- ・Q「時短勤務制度がなく、子育てに関しての助けが必要になった時のために夫の実家の近くに引っ越した。」

考察④長時間労働の是正

- 日本の労働時間は他国と比較しても長く、長く働くことが良いとされている風潮がある
- 国際的にみると、一人当たりの労働時間が短い国ほど、一人当たりの労働生産性も高いという相関関係がみられる

→労働時間の規制を強化すべき

短時間でも生産性を高める働き方が現在の日本では求められるのではないか

結果⑤女性ロールモデルを増やす重要性

- 女性総合職にとっては、同じ女性で管理職やスペシャリストなどの肩書きを持つ先輩がいると、そのような道に進む自分をイメージしやすくなる
- Mの事例
- 「これまでは漠然と管理職になることを考えてきたが、10年を超えた中堅の社歴になってきて、管理職以外にもシステムに精通したスペシャリストの道もあるのだなと気づいた」
- 「どちらの道に進むにせよ、女性のロールモデルがいる影響は大きい」

考察⑤女性ロールモデルを増やす重要性

- 女性社員の経験、能力、これまでのキャリアやビジョンなどが一人一人異なるため、直属の上司以外にも、複数のロールモデルがいることが望ましいのでは？

→Mにとっては、今後のキャリアに関して、これまでは考えていなかった道も選択肢に入れるようになったきっかけとして、直属の上司以外の女性ロールモデルの存在が大きかったと考えられるため

考察⑤女性ロールモデルを増やすために

- 女性社員が、自分自身の今後の目標に合ったロールモデルを見つけられるよう、企業側も取り組みを行っていくべきである
 - 直属の上司以外と関わりが薄い職場だと難しい
 - 積極的に社員交流の場を設ける必要性がある
- 企業側も、ロールモデルとなりうる女性社員の育成を積極的に行う
- 女性社員にも男性社員と同じように経験を積ませ、女性社員が意欲的に働ける職場環境を整えることにより、女性社員が管理職などのロールモデルとなりうる立場に就きやすくなる

結果⑥就業継続の重要性,意欲

- 働き続けることがキャリアにおいて重要だと理解していたり、結婚や出産を経ても働き続けたいと思っても、実際には思い通りにいかない女性も少なくない

A (育児のためにフリーランスとしての仕事量を制限して働く)

「ワークライフバランスを取ることや、子供を産んでからも仕事を続けるのが吉とされるのがお茶大の勉強で言われることだが、正直無理だなと気づいた」「自分の力の5,6割は家庭に割かなければならない」

C (夫の海外転勤に同行するため退職を経験)

「女の人が外に働きに出られるかどうかは、夫の働き方次第。転勤があるような職種の方の妻は、働けない」

考察⑥就業継続の重要性,意欲と現実

- 離職せずに働き続けられていたとしても、結婚や出産を機に、家庭生活と両立しやすい働き方への変更や転職を経験する女性が多い
→考察③、④とも関連
- このような状況をいかに変えていくかは、女性活躍推進の成功を左右する重要な課題である
→キャリア意識、就業継続意欲、昇進意欲の高い女性が結婚出産のためにキャリアを諦めたり、逆にキャリアのためにそれらを犠牲にする必要のない社会をつくること、また、そのための制度設計が必要

提案

「キャリアに意欲的な女性が希望する道を歩める社会に」

- 働き方改革
 - 長時間労働の見直し
 - フレックス制度などの柔軟な働き方の推進
- 女性管理職意欲の向上
 - 「管理職になりたい/なれる」と考えられる働き方の普及
 - 女性ロールモデルを増やす
- 女性のキャリアアップをサポートできる制度設計
 - ライフイベントによる休職期間が発生してもキャリアアップが希望できる職場環境
 - 職場の仲間とのコミュニケーション

本研究の課題

- 定性的な調査が中心であったこと
 - ロールモデルを増やすことが女性社員のキャリア形成や昇進意欲にどの程度影響を及ぼすかなどのような、定量的な分析は不足している
- 具体的な改善策を講じるには至っていないこと

終わりに

- 本研究から示唆されること
 - 男女賃金格差社会において女性にはキャリアの分岐点が複数ある
 - 女性のキャリアの分岐点においてはさまざまな悩みや葛藤がある
- 日本の男女賃金格差を解消していくためには・・・
 - 単に女性を正社員として雇用し、管理職にすればいいということではない
 - 女性が正社員、管理職になろうと思ってもなれない社会的、家庭的背景について検討し改善していく必要がある

参考文献引用元

- 厚生労働省（2024）「令和5年賃金構造基本統計調査」
- 国立社会保障・人口問題研究所（2023）「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」
- 内閣府男女共同参画局（2024）「第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（令和6年5月17日現在）」
- 内閣府男女共同参画局（2024）「男女共同参画白書 令和5年版」