



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# データから読み解く「女性とキャリア」

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
研究員 小松 恭子

## ■ 2002年～2017年（大学卒業後）厚生労働省勤務

雇用・労働・人材育成関連施策の企画・実行、調査研究の実施

- ー若年者雇用対策(ジョブカフェ設立、フリーター・ニート対策、学卒就職支援 等)
- ーキャリア形成支援政策(キャリアコンサルタント養成、ジョブ・カード制度、キャリア教育 等)
- ーハローワークの業務改善（ハローワークサービス憲章策定、業務改善コンクール立ち上げ 等)
- ーキャリアコンサルティング研究会、OECDレビュー調査 等
- ー内閣府・福岡労働局（ハローワーク福岡中央）出向、英国留学・OECD関連業務

## ■ 2017年～2022年（2人目出産後）大学院博士課程で学び直し

「職業とタスクからみる女性の就業—日本版O-NET・PIAACを用いた実証分析—」（博士論文）

## ■ 2020年～現在 労働政策研究・研修機構 キャリア支援/人材開発部門

日本版O-NET(job tag)を使用した応用研究、技術革新と人材育成に関する研究を担当

- 1 女性を取り巻く労働環境の変化と現状
- 2 タスクのトレンドの男女差：国勢調査と日本版O-NET(job tag)から得られた知見
- 3 スキル活用の男女差：PIAAC(OECD)から得られた知見
- 4 転職行動の男女差：転職者アンケート調査(JILPT)と日本版O-NET(job tag)から得られた知見
- 5 女性のキャリアの課題と解決に向けて

# 1 女性を取り巻く労働環境の変化と現状

# 法制度の変遷（1986年～現在）

- 1986～1998年：均等法成立・両立支援制度の成立
  - 男女雇用機会均等法(1985年成立・1986年施行)  
⇒努力義務、総合職として採用される女性が出てくる一方、長期就業継続者は少ない
  - 育児休業法(1991年成立・1992年施行,1995年育児・介護休業法へ拡充)
- 1999～2012年：均等法改正・両立支援制度の拡充
  - 男女雇用機会均等法改正(1999年,2007年施行)  
⇒差別の禁止、女性の職域が拡大、総合職女性の本格活用の一方、非正規雇用が拡大
  - 育児・介護休業法改正(1999,2002,2005,2010年施行)
- 2013～2023年：「両立支援」から「女性の能力の活用」へ
  - 女性活躍推進法(2015年成立・2016年施行,2019年改正)  
⇒生産性・競争力の向上を目的とした「女性能力の活用」の視点を重視
  - 働き方改革関連法(2018年成立・2019年以降順次施行)  
⇒長時間労働の是正、正規・非正規の格差解消(同一労働同一賃金)、多様な働き方の実現
  - 育児・介護休業法改正(2017,2021,2022,2023年施行)

# 労働・社会環境の変化(1986年～2020年)

## ■ 労働需要(企業)側の変化

- グローバル化・高齢化の進展による産業構造の変化(製造業からサービス業へ)  
⇒女性雇用者の大幅な増加 女性53%⇒71% 男性81%⇒84%
- 1990年代の不況による正規雇用採用の抑制、非正規雇用の増加  
⇒女性の非正規雇用の拡大 女性32%⇒54%、男性7%⇒22%

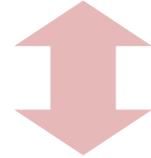
## ■ 労働供給(女性)側の変化

- 高学歴化  
4年制大学進学率 女性13%⇒51%、男性34%⇒58%
- 晩婚・非婚化(1985⇒2015)  
女性の未婚率 25～29歳31%⇒61%、30～34歳10%⇒35%
- 共働き世帯の増加  
共働き世帯の割合 43%⇒68%  
第1子出産前後の就業継続率 4割(-2009年)⇒6割(2010-2014)⇒7割(2015-2019)  
ただし就業継続率の雇用形態間格差が大きい (出生動向基本調査)

# 国際比較からみる日本の労働市場の男女差

- 日本女性の認知スキルはOECD加盟国の中で最も高い(PIAAC2011)

	女性		男性	
	日本	OECD平均	男性	OECD平均
読解力	295(1位)	272	298(1位)	274
数的思考力	282(1位)	263	294(1位)	275



- OECD加盟国の中で日本の労働市場の男女差は韓国と並び最も大きい(次頁参照)

- 日本のジェンダーギャップ指数(2022年世界経済フォーラム)

146か国中**116位** (先進国の中で最低レベル)

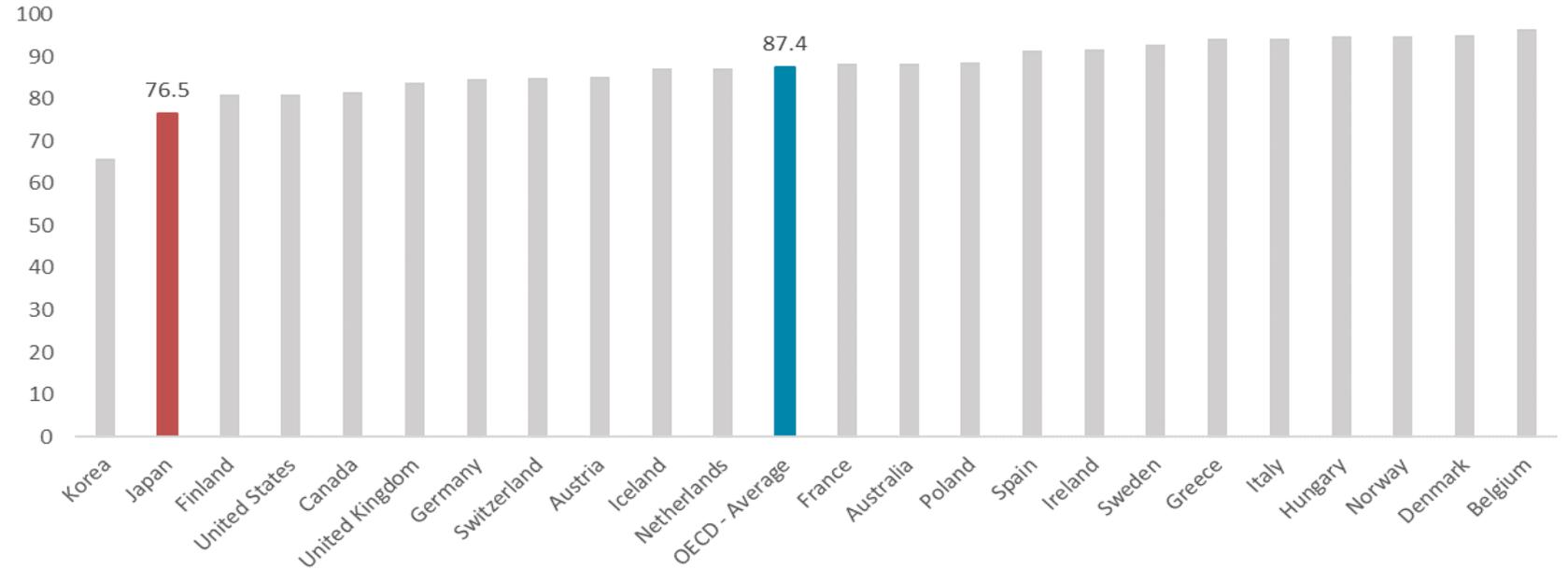
「量」の面では改善がみられるものの、仕事の「質」の面で課題が残されている。



スキルの活用(タスク)に着目しながら、日本の労働市場の男女差の課題を検討

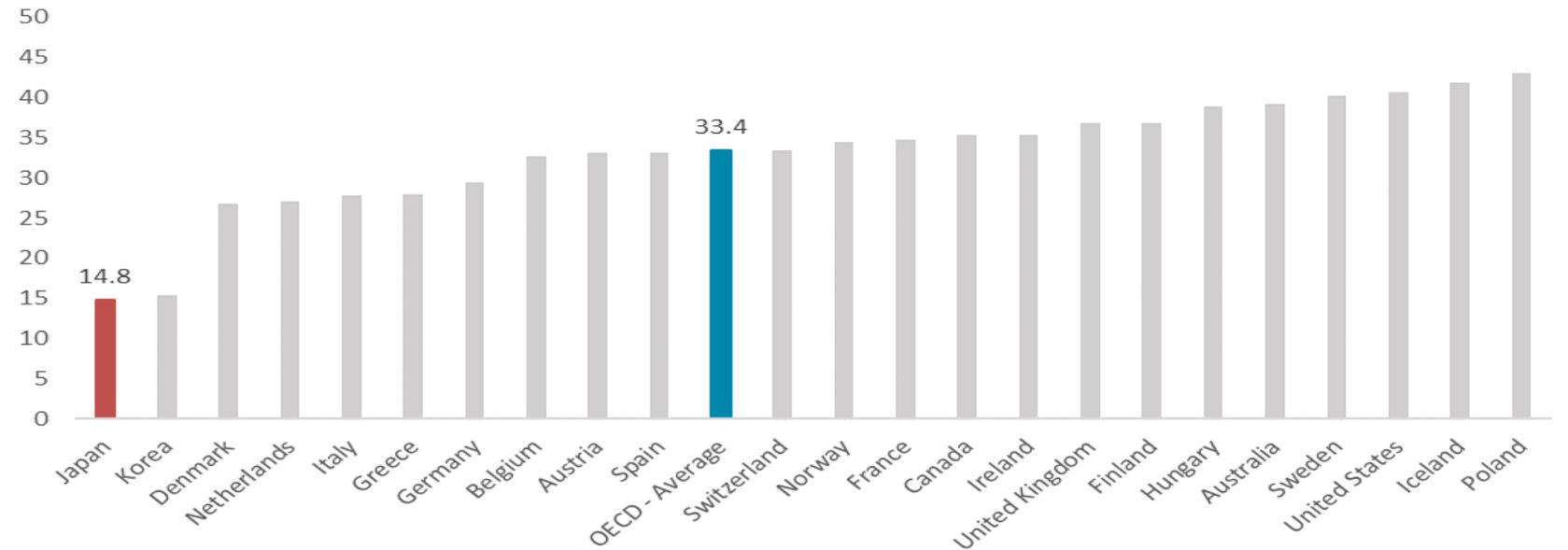
# 国際比較からみる日本の労働市場の男女差

## ➤ 男性の賃金に対する女性の賃金の割合(2018年)



注) 男性のフルタイム就業者の所得中央値を100とした場合の女性のフルタイム就業者の中央値の割合

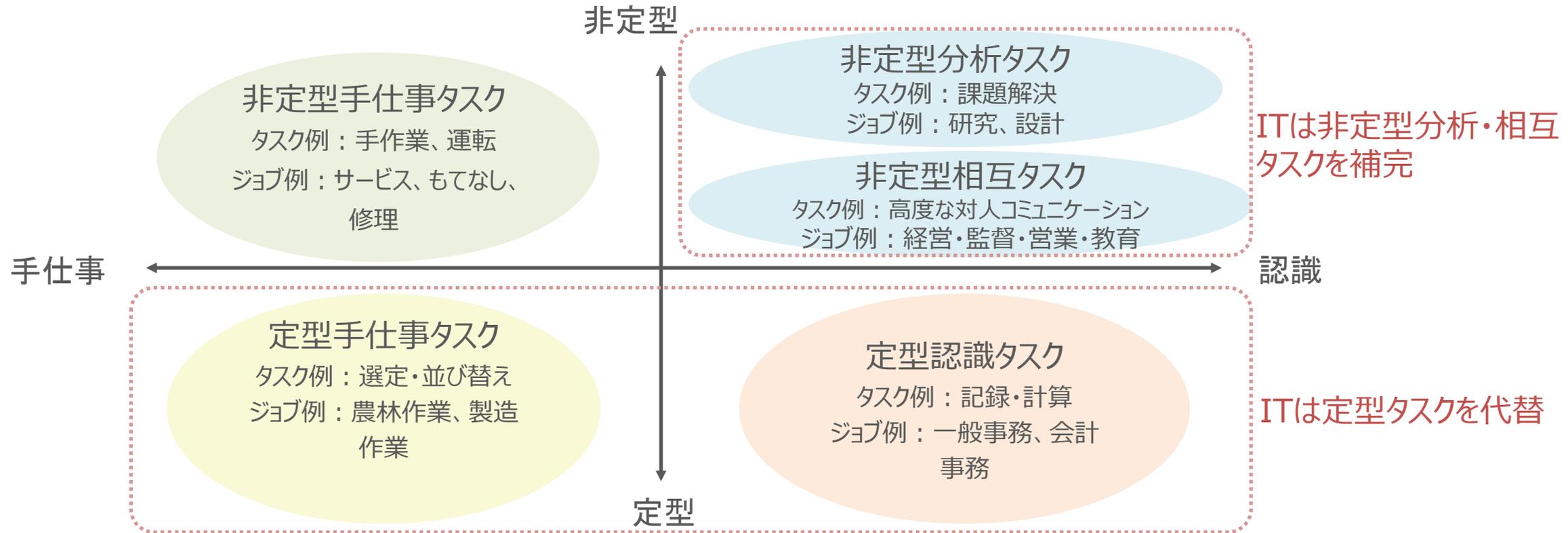
## ➤ 管理職に占める女性の割合(2019年)



## 2 タスクのトレンドの男女差： 国勢調査と日本版O-NET(job tag) から得られた知見

# 5つのタスク分類

- タスクとスキルの定義(Acemoglu and Autor 2011)
  - スキル：労働者に備わった様々なタスクを遂行する能力
  - タスク：労働者により行われる作業活動
  - 労働者のスキルはタスクに適用されてはじめて生産物が生み出される
- タスクの5分類(Autor et al.2003)
  - 技術革新（ITの導入）との関係を念頭においたタスクアプローチに基づき5つにタスクを分類



- ・ジョブ(職業/仕事)、タスク(仕事の内容を細かく分解したもの/作業)、スキル(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイト
- ・約500職業の職業情報を提供、職業情報の作成にあたって米国労働省の「O\*NET」(Occupational Information Network)を参照



## データサイエンティスト

職業別名：-

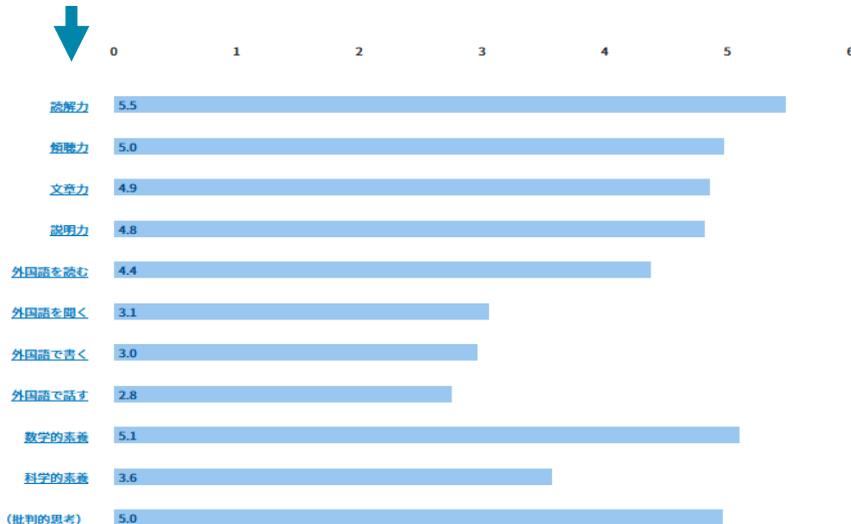
職業分類：その他の技術者

新たな商品やサービスを生み出したり、業務プロセスの革新のため、大量に蓄積されたデータ(ビッグデータ)を分析する。

## しごと能力プロフィール

スキル | 知識 | 興味 | 仕事価値観 | 仕事の性質

必要とされるスキルのレベルを職業間で比較可能な形で数値化



## job tagの数値情報(項目例)

- ・スキル(Skills) 39項目「どの程度のレベルでスキルが必要か」

読解力 | 交渉 | プログラミング | ...

- ・知識(Knowledge) 33項目「知識がどの程度必要か」

生物学 | 輸送 | ビジネスと経営 | ...

- ・仕事の内容(Work activities) 41項目「仕事はどの程度重要か」

創造的に考える | チームを構築する | ...

- ・仕事の性質(Work context) 37項目「どのような対人関係、物理環境、構造的特徴の中で働くか」

対面での議論 | 反復作業 | ミスの影響度 | ...

- ・仕事価値観(Work values) 10項目「どのような満足感を得られやすいか」

達成感 | 自律性 | 社会的認知・地位 | ...

- ・職業興味(Interests) 6項目「どんな人が向いているか」

現実的 | 研究的 | 芸術的 | ...

# 5つのタスク指標の作成

➤ Acemoglu and Autor(2011) を参照し 5 タスクの合成指標を作成(非定型手仕事タスクにサービス関連の項目を追加)

タスク	Acemoglu and Autor(2011) US O*NET項目	Komatsu & Mugiyama(2022) 日本版O-NET項目
非定型分析 Nonroutine -analytical	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyzing data/information</li> <li>- Thinking creatively</li> <li>- Interpreting information for others</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-情報やデータを分析する</li> <li>-創造的に考える</li> <li>-情報の意味を他者に説明する</li> </ul>
非定型相互 Nonroutine -interactive	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establishing and maintaining personal relationships</li> <li>-Guiding, directing and motivating subordinates</li> <li>-Coaching/developing</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-人間関係を構築し、維持する</li> <li>-部下への指導、指示、動機づけを行う</li> <li>-他者をコーチし、能力開発を行う</li> </ul>
定型認識 Routine-cognitive	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importance of repeating the same tasks</li> <li>-Importance of being exact or accurate</li> <li>-Structured v. unstructured work</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-同一作業の反復</li> <li>-厳密さ、正確さ</li> <li>-仕事の構造化</li> </ul>
定型手仕事 Routine-manual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pace determined by speed of equipment</li> <li>- Spend time making repetitive motions</li> <li>- Controlling machines and processes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-機器等の速度に応じた作業</li> <li>-反復作業</li> <li>-機械、および機械製造のプロセスをコントロールする</li> </ul>
非定型手仕事 Nonroutine- manual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Operating vehicles, mechanized devices, or equipment</li> <li>- Spend time using hands to handle, control or feel objects, tools or controls</li> <li>- Manual dexterity</li> <li>- Spatial orientation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-全身を使って身体的な活動を行う</li> <li>-手と腕を使って物を取り扱う</li> <li>-他者に対する支援とケアを行う</li> <li>-公共の場で一般の人びとのために働いたり、直接応対する</li> </ul>

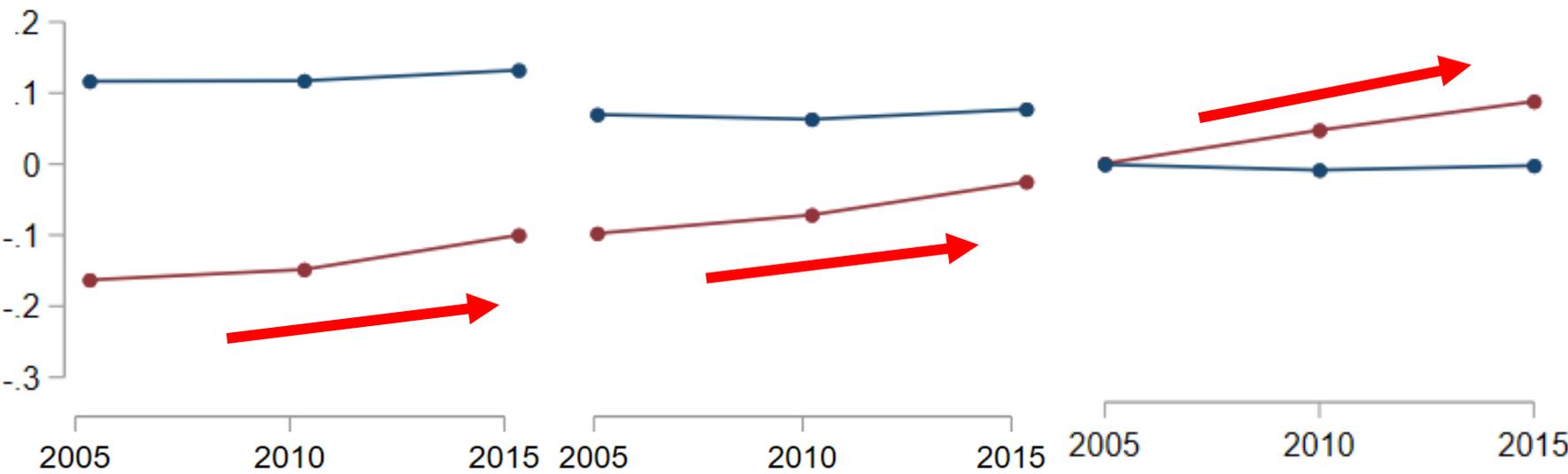
注) Autor et al.(2003)、池永(2009)、Acemoglu and Autor(2011)を参照し作成

# タスクの分布の変化の男女差

非定型分析

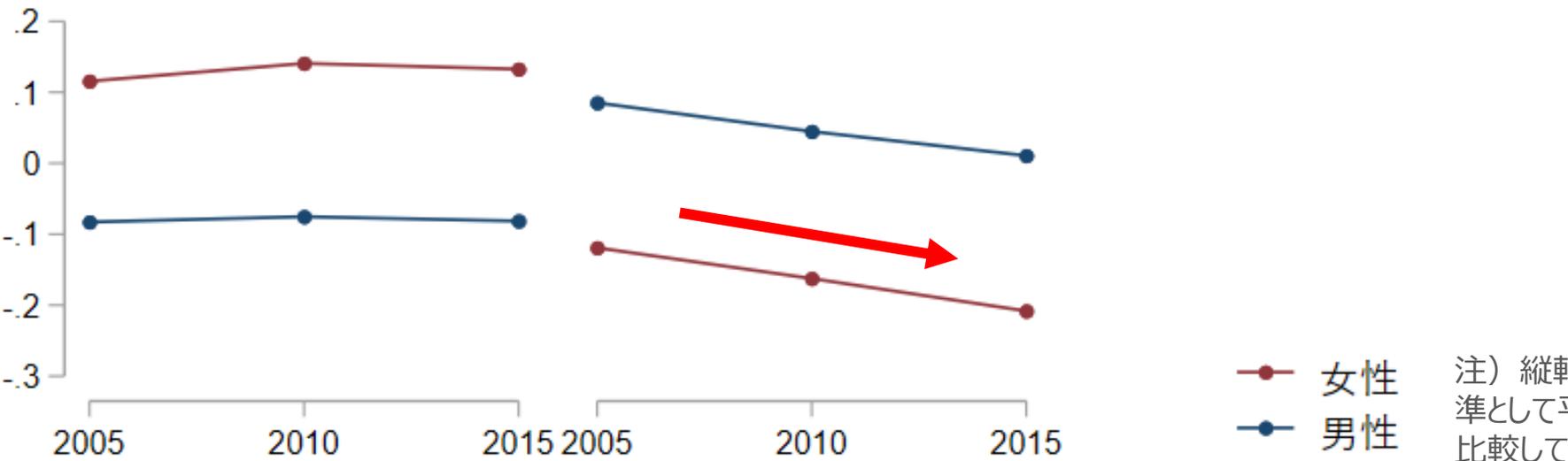
非定型相互

非定型手仕事



定型認識

定型手仕事

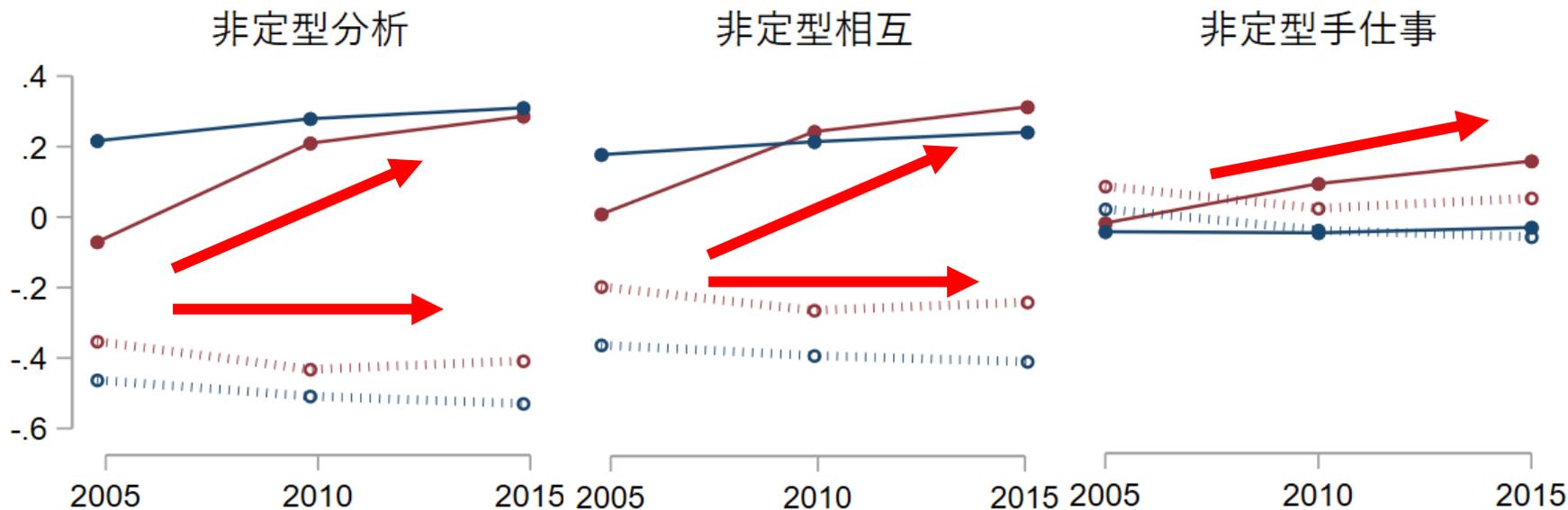


➤ 男性の変化は小さく、女性のタスクは二極化傾向  
 - 高度な非定型分析・相互タスクとそれほど高度ではない非定型手仕事タスクの増加  
 - 定型手仕事タスクの減少

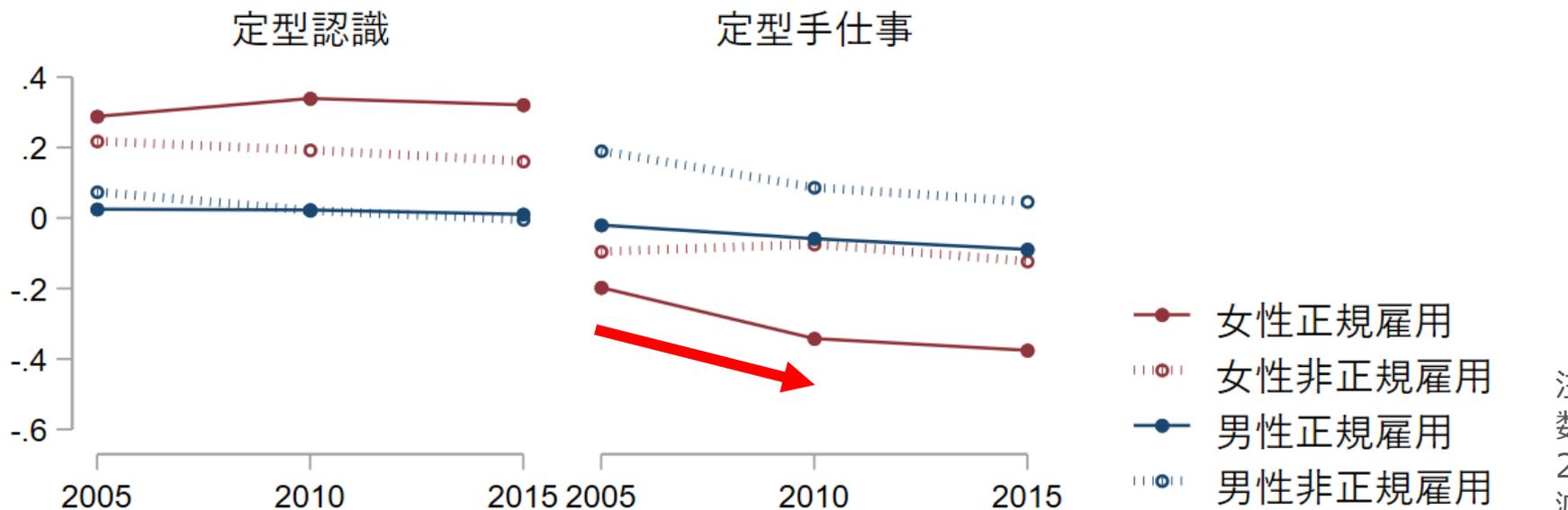
● 女性  
 ● 男性

注) 縦軸のタスクスコアは2005年の職業別就業者数を基準として平均0、標準偏差1となるように変換、2005年と比較して各年にどの程度各タスクが増加・減少したかを示している。詳細はKomatsu and Mugiyama(2022)参照

# タスクの分布の変化の男女差(雇用形態別)



➤ 正規雇用女性は高度な非定型(分析・相互)タスクに従事する者が増加



➤ 女性の正規・非正規雇用の差が拡大

● 女性正規雇用  
 ○ 女性非正規雇用  
 ● 男性正規雇用  
 ○ 男性非正規雇用

注) 縦軸のタスクスコアは2005年の職業別就業者数を基準として平均0、標準偏差1となるように変換、2005年と比較して各年にどの程度各タスクが増加・減少したかを示している。詳細はKomatsu and Mugiya(2022)参照。

### 3 スキル活用の男女差： PIAAC(OECD) から得られた知見

## データの特徴

- OECD加盟国等24か国・地域において16～65歳の男女を対象に2011～2012年に実施
- 「読解力」「数的思考力」「ITを活用した問題解決力」のほか職場におけるこうしたスキルの利用頻度(タスク)を直接測定。国際比較が可能。

### 読解力

文章や図表を理解し、評価し、活用する力

- (例)
- ホテルなどにある電話のかけ方の説明を読んで、指定された相手に電話をかけるにはどのように操作したらよいかを答える
  - 図書館の蔵書検索システムを使って、指定された条件に合う本を選ぶ
  - 商品の取扱説明書を読み、問題が起きた時の解決方法を答える



### 数的思考力

数的な情報を活用し、解釈し、伝達する力

- (例)
- 食品の成分表示を見て、許容摂取量を答える
  - 商品の生産量についての表をグラフにする
  - 作成中の伝票を見て、商品の売上げ金額を答える



### 読解力の利用（タスク）

#### 【設問】

あなたは、現在の仕事で、次のようなことをどの程度頻繁に行いますか。

1. 説明書を読むこと
2. 手紙、メモ、電子メールを読むこと
3. 新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと
4. 専門誌の記事や学術出版物を読むこと
5. 本を読むこと
6. マニュアルや参考図書を読むこと
7. 請求書、銀行取引明細書、その他の会計上の報告書などを読むこと
8. グラフ、表、地図や図式を読むこと

#### 【回答(5段階尺度)】

0. 全くない      1. 月に1回未満      2. 月に1回以上週に1回未満  
3. 少なくとも週に1回以上、ただし毎日ではない      4. 毎日

### 数的思考力の利用（タスク）

#### 【設問】

あなたは、現在の仕事で、次のようなことをどの程度頻繁に行いますか。

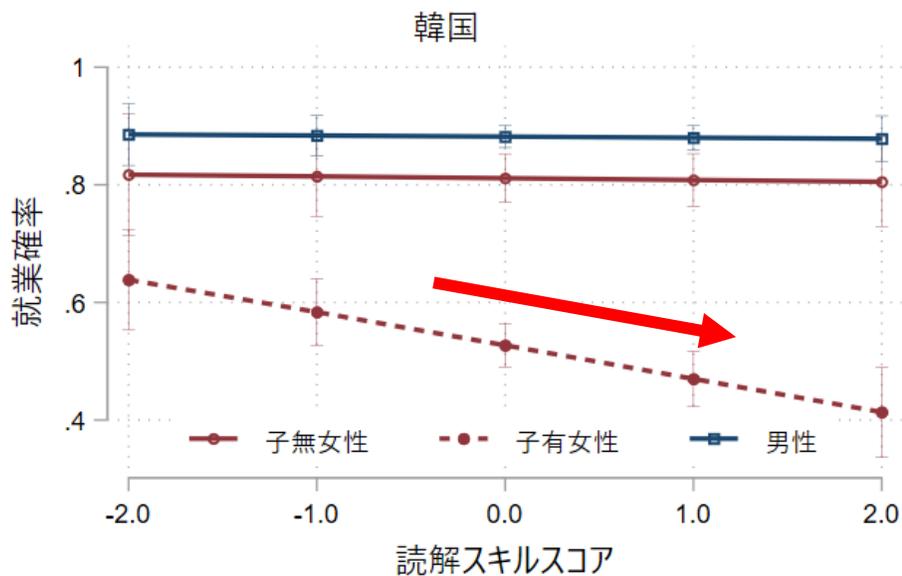
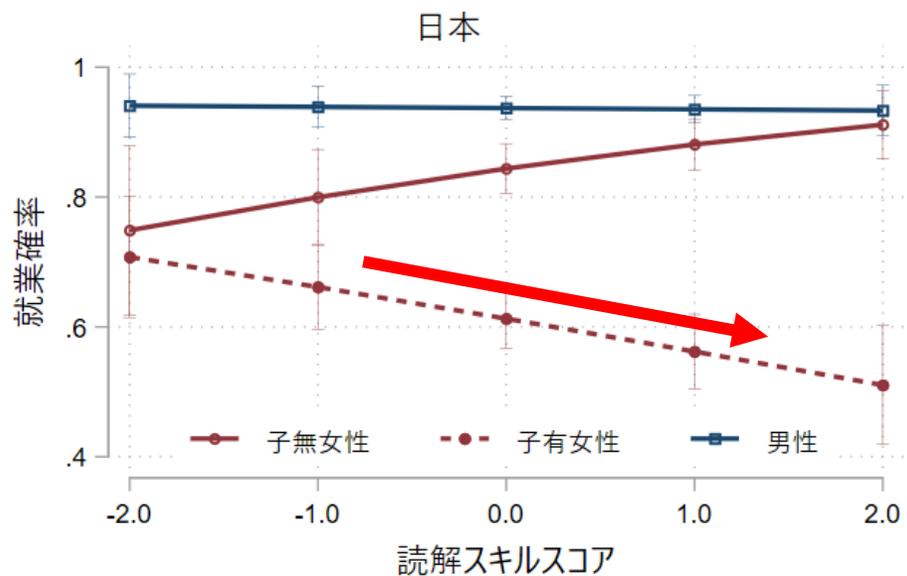
1. 価格、経費、予算の計算すること
2. 分数、小数、百分率を使うこと
3. 電卓を使うこと（コンピューターのものも含む）
4. グラフ、図式、表を作成すること
5. 簡単な代数や公式を使うこと
6. 微積分、複素代数、三角法または回帰法の使用など、高度な数学や統計学を使うこと

# 日本・韓国・英国・ノルウェーの制度の比較

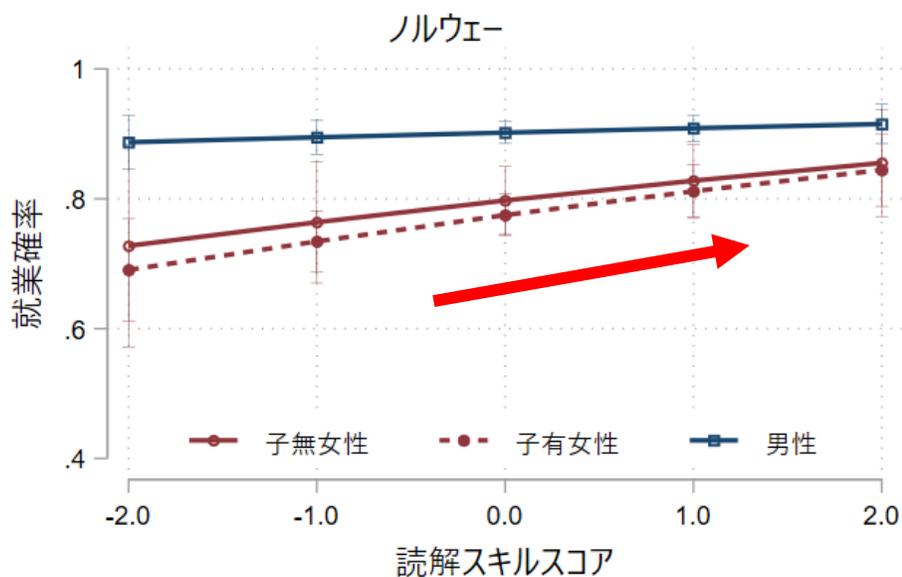
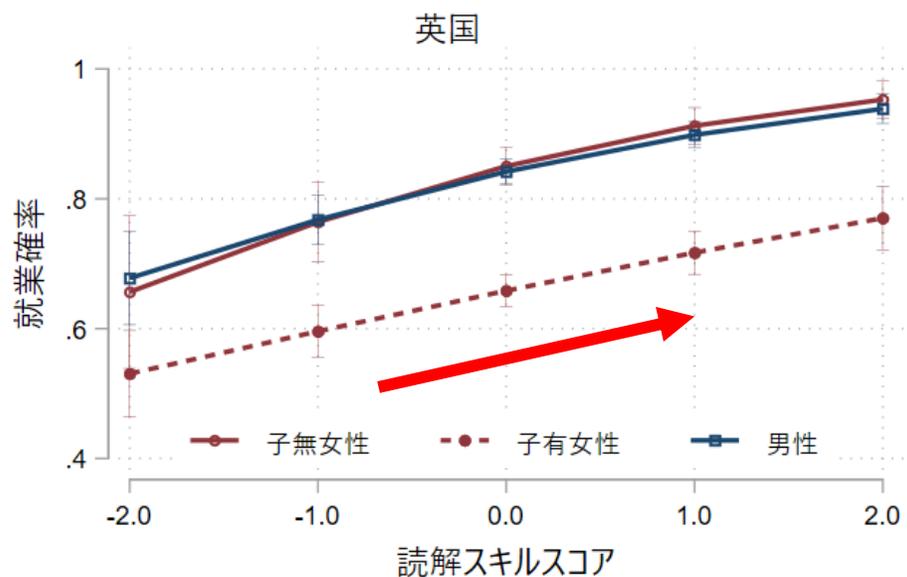
➤ 日本の育児休業制度は男女平等が最も進んでいるノルウェーに大きくは劣らないが、税制・社会保障制度や性別役割分業意識が女性の労働市場での活躍を抑制

制度など	指標	日本	韓国	英国	ノルウェー
福祉 レジーム	第3類型(Esping Andersen1990)	保守主義レジーム (家族主義)	保守主義レジーム (家族主義)	自由主義レジーム	社会民主主義レジーム
育児支援 制度	育児休業制度	52週(保育園入所待ちの場合24ヶ月まで延長、父親プラス取得の場合2か月延長)、6か月まで月給の67%、以降12か月まで月給の50%支給	育児休業と育児期勤労時間短縮を合わせて52週、3か月まで月給の80%、以降月給の40%、2人目は父親ボーナス制度あり	39週、6週間まで従前の週給の90%、以降33週まで所定額支給	42週(100%給付)または52週(80%給付)、うち父親割当15週
	0-2歳児保育参加率(OECD2015)	約3割	約3割	約3割	約6割
税制・社会 保障制度	低(無)収入の配偶者への配慮の有無	低(無)収入の配偶者への配慮あり	低(無)収入の配偶者への配慮あり	低(無)収入の配偶者への配慮あり	低(無)収入の配偶者への配慮なし
性別役割 分業意識	1日の無償労働時間の男女(OECD2015)	約4時間女性が多い	約3時間女性が多い	約2時間女性が多い	約1時間女性が多い
	専業主婦肯定割合(ISSP2015)	7割肯定	8割肯定	5割肯定	2割肯定

# 男女別にみた読解スキルスコアと就業確率との関係

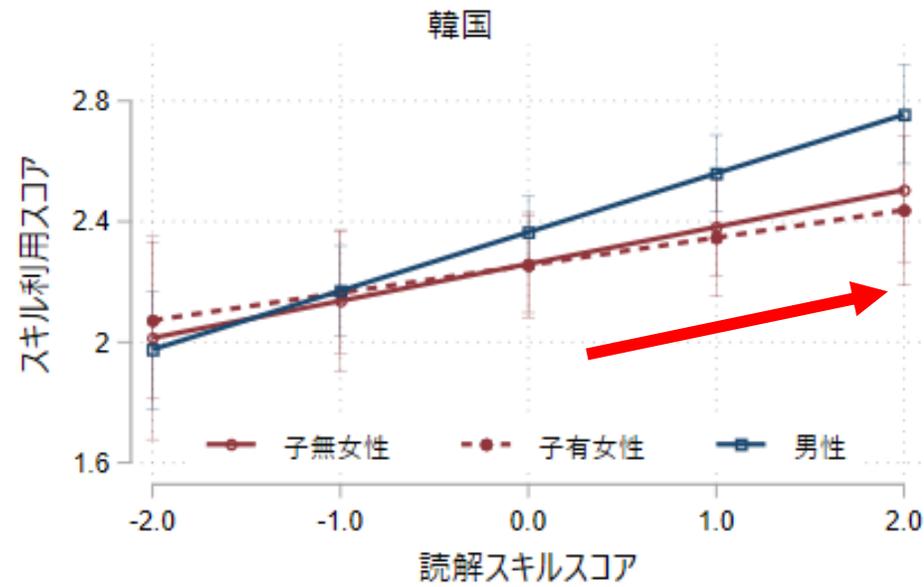
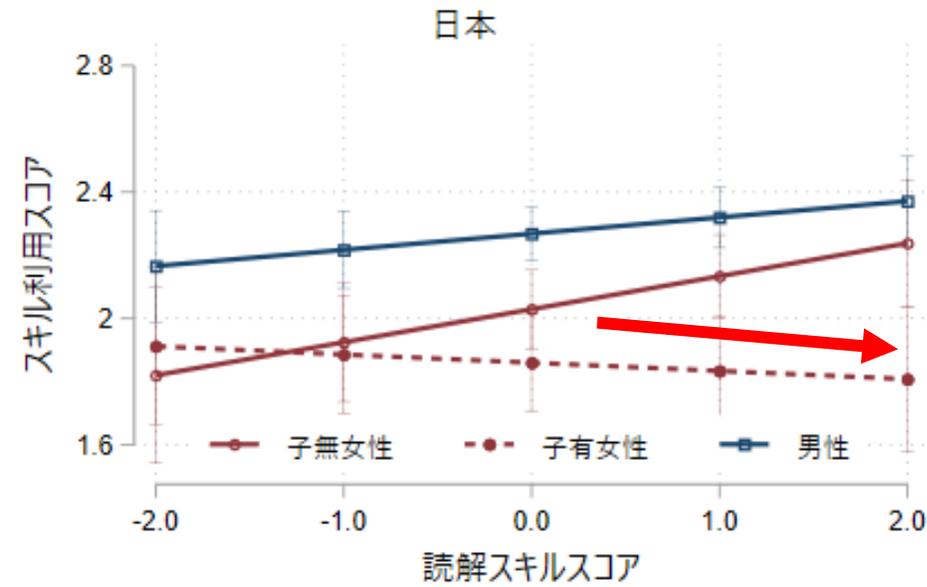


➤ 日本では、子供のいる女性は、英国やノルウェーのように読解スキルが高くなるほど就業率が高くなる傾向はみられない

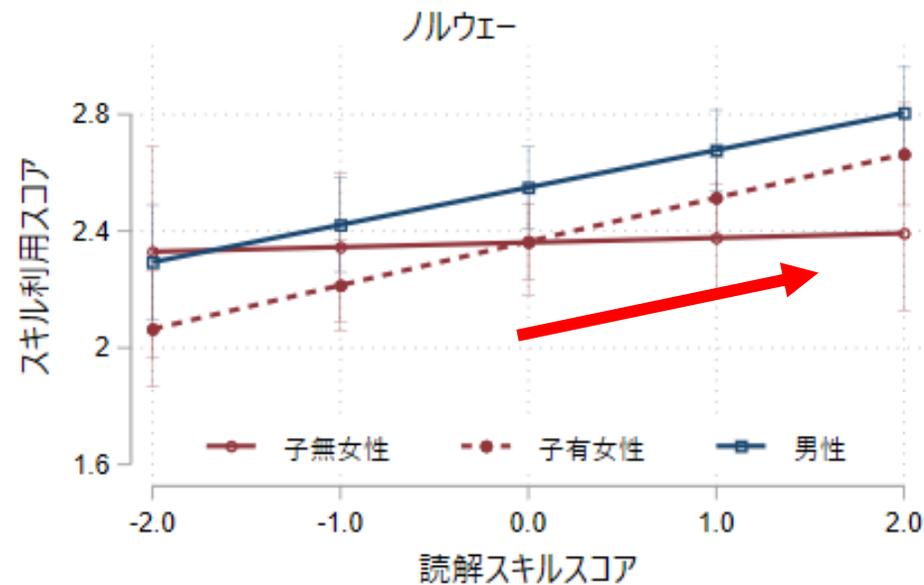
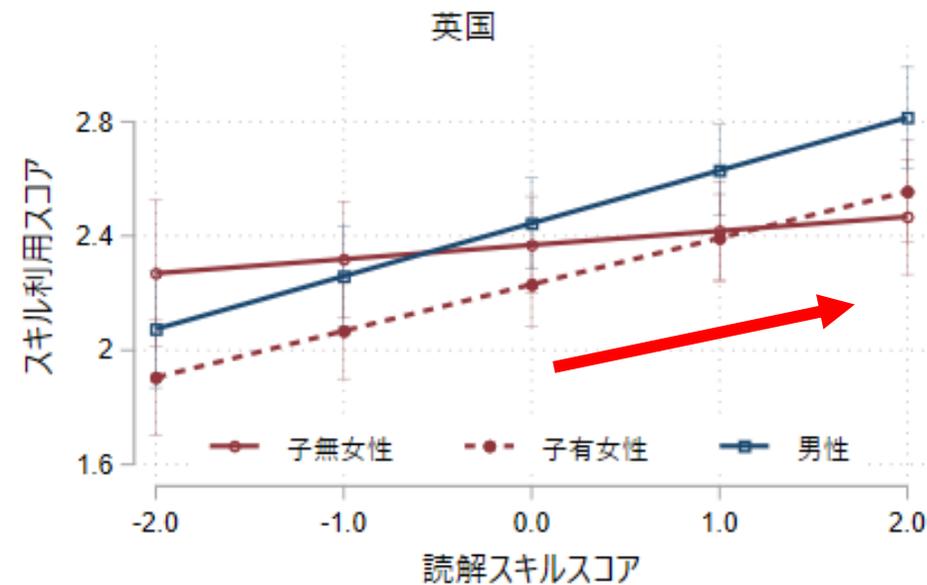


注) 教育年数、年齢、年齢の2乗、配偶者の雇用形態を統制した上で読解スキルスコアと就業確率との関係を見たもの。

# 男女別にみた読解スキルスコアとスキル活用との関係

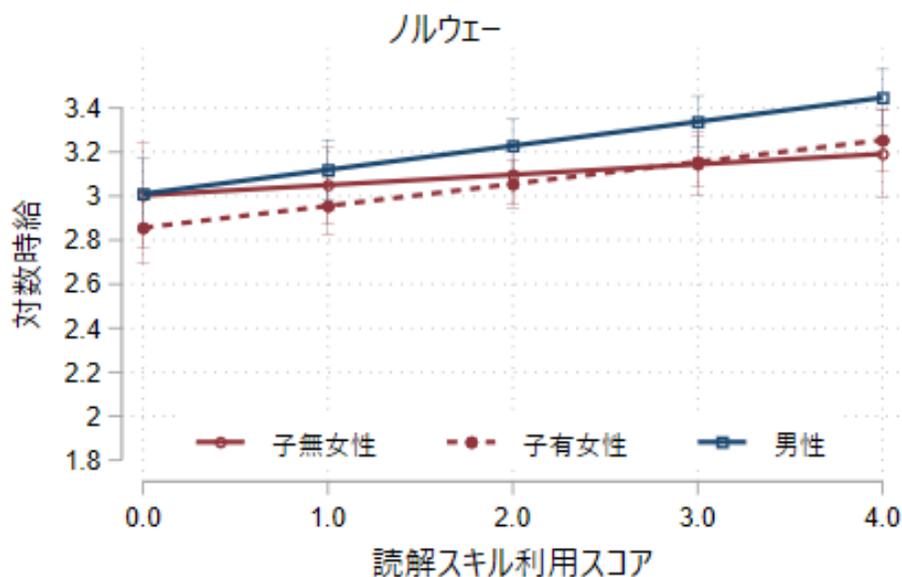
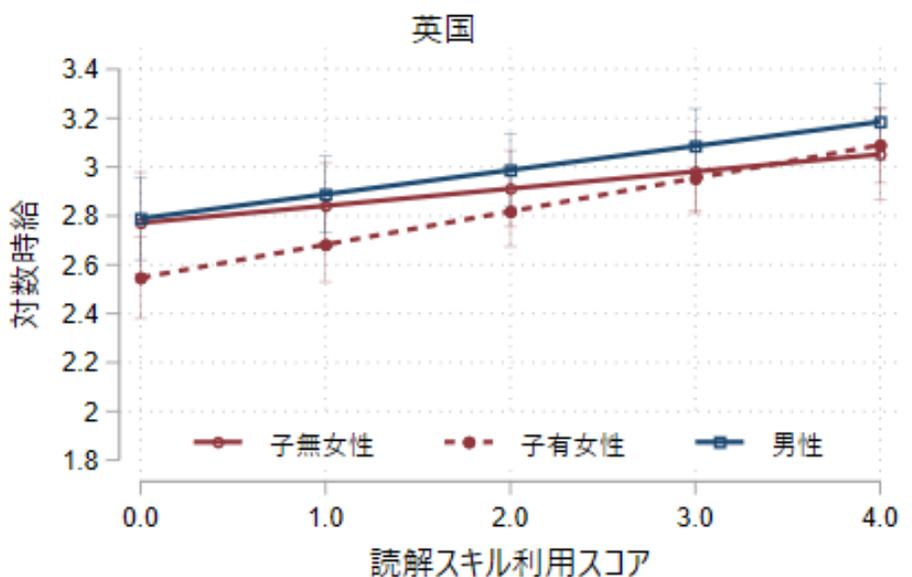
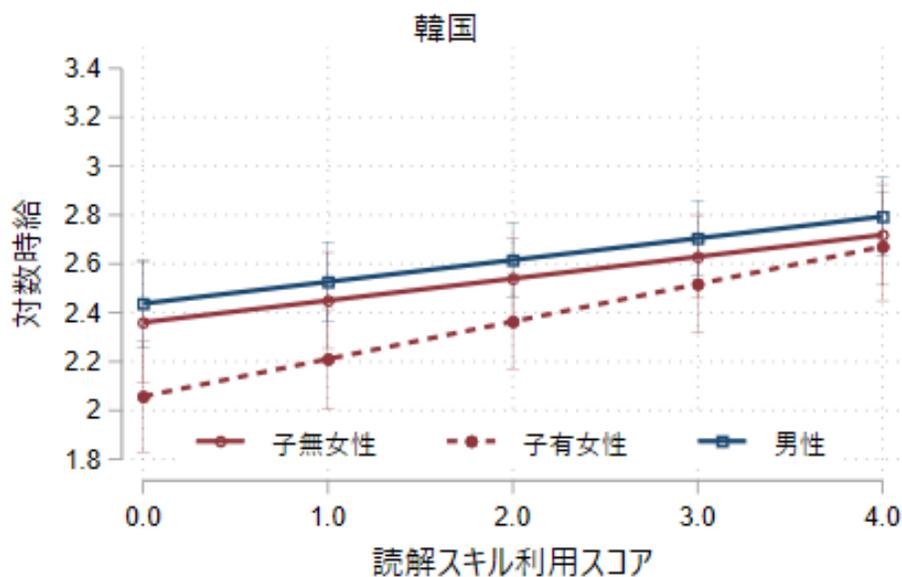
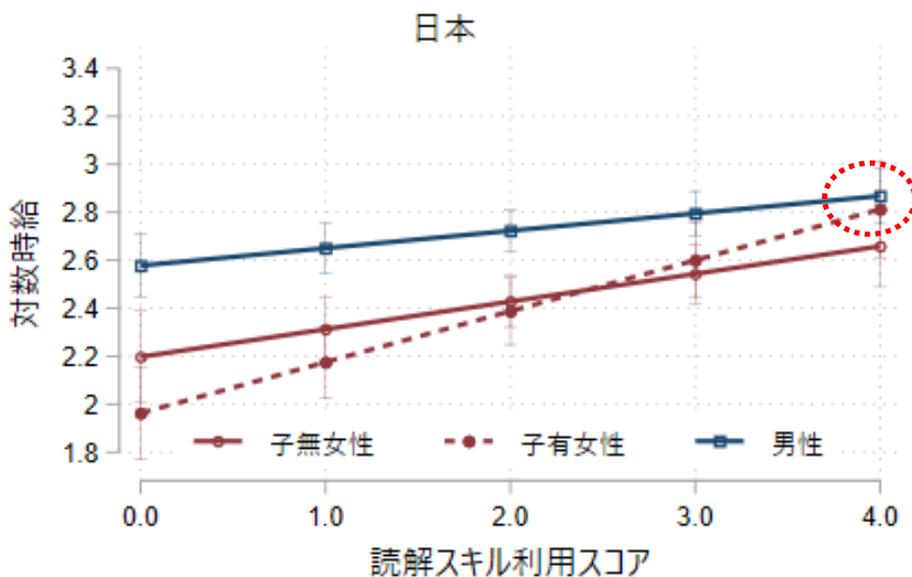


➤ 日本のみ、子供のいる女性は、読解スキルが高くなるほど認知スキルを活用している傾向はみられない



注) 教育年数、読解スキル、年齢、年齢の2乗を統制した上で読解スキルスコアとスキル利用との関係を見たもの(就業者サンプルのセレクションバイアスを補正するためヘキット推計を実施)

# 男女別にみたスキル活用と賃金との関係



➤ 子どものいる女性でも、読解スキルが利用されていれば、男女賃金格差は縮小

➤ 正規雇用や管理・専門職である場合に読解スキルの利用頻度が高い(小松2022)

注) 教育年数、読解スキル、年齢、年齢の2乗を統制した上で読解スキル利用と賃金との関係をみたもの(就業者サンプルのセレクションバイアスを補正するためヘキット推計を実施)

# 【参考】 高校生の職業アスピレーションの男女差

- OECD先進諸国の中で、女子高校生の職業アスピレーションが男子より有意に低く、30歳の時点でなりたい職業として「専業主婦」が上位10位以内に入っているのは日本のみ

日本						韓国					
女子	ISEI スコア	割合	男子	ISEI スコア	割合	女子	ISEI スコア	割合	男子	ISEI スコア	割合
1 一般事務員	43	10.0%	事務所監督員	62	12.9%	1 一般事務員	43	8.0%	一般事務員	43	11.3%
2 看護専門職	69	9.3%	一般事務員	43	9.8%	2 中等教育の教員	82	7.4%	中等教育の教員	82	5.8%
3 保育従事者	25	8.5%	教育専門職	76	5.6%	3 看護専門職	69	4.4%	警察官	52	4.7%
4 事務所監督員	62	6.0%	建築士	80	3.1%	4 工業製品・服飾デザイナー	80	4.0%	他に分類されない監督行政の准専門職	64	4.0%
5 教育専門職	76	4.1%	ソフトウェア開発者	75	3.0%	5 他に分類されない監督行政の准専門職	64	3.8%	アプリケーションプログラマー	75	3.6%
6 理容師	31	3.0%	医師	89	2.3%	6 美容師及び関連職業の従事者	31	3.5%	機械技術者	77	3.2%
7 <b>専業主婦</b>	<b>17</b>	<b>2.7%</b>	消防士	46	2.3%	7 旅行添乗員、旅客係	47	3.4%	小売店主	35	3.0%
8 薬剤師	81	2.5%	スポーツ従事者	51	2.3%	8 警察官	52	3.3%	建築士	80	2.7%
9 食事療法士、栄養士	65	2.5%	調理人	25	2.2%	9 ソーシャルワーカー、カウンセリング専門職	71	3.2%	正規教育外の美術教師	69	2.6%
10 グラフィック・マルチメディアデザイナー	80	2.0%	科学・工学専門職	79	2.1%	10 一般医	89	2.8%	一般医	89	2.3%
平均ISEIスコア	55		平均ISEIスコア	59		平均ISEIスコア	62		平均ISEIスコア	63	
英国						ノルウェー					
女子	ISEI スコア	割合	男子	ISEI スコア	割合	女子	ISEI スコア	割合	男子	ISEI スコア	割合
1 弁護士	87	7.2%	他に分類されない工学分野の専門職	79	4.2%	1 看護専門職	69	10.0%	電気工事士	36	7.2%
2 教育専門職	76	6.9%	アスリート、スポーツ選手	51	3.8%	2 弁護士	87	6.8%	工学専門職	79	6.0%
3 一般医	89	5.5%	ソフトウェア開発者	75	3.2%	3 教育専門職	76	6.6%	警察官	52	5.2%
4 心理学者	86	5.3%	弁護士	87	3.2%	4 一般医	89	6.5%	大工、建具職人	27	5.0%
5 看護専門職	69	5.0%	会計士	77	3.2%	5 警察官	52	6.2%	アスリート、スポーツ選手	51	4.9%
6 生物学者、植物学者、動物学者関連専門職	80	3.0%	一般医	89	2.9%	6 心理学者	86	4.6%	自動車整備士・修理工	31	4.5%
7 小学校教員	76	2.9%	警察官	52	2.8%	7 獣医師	84	3.4%	電気技術者	81	2.9%
8 ソーシャルワーカー、カウンセリング専門職	71	2.9%	大工、建具職人	27	2.7%	8 専門医	82	2.8%	航空機操縦士関連準専門職	74	2.9%
9 美容師及び関連職業の従事者	31	2.5%	教育専門職	76	2.7%	9 理学療法士	68	2.3%	弁護士	87	2.5%
10 獣医師	84	2.3%	機械技術者	77	2.4%	10 ソーシャルワーカー、カウンセリング専門職	71	2.0%	一般医	89	2.3%
平均ISEIスコア	69		平均ISEIスコア	62		平均ISEIスコア	68		平均ISEIスコア	56	

注) PISA (2018) より作成。回答のうち、「わからない」「曖昧な回答」等は除いている。

## IV 転職行動の男女差： 転職アンケート調査（JILPT）と日本版O-NET(job tag)から得られた知見

# データからみる転職者の特徴

## ■データ：JILPTの転職者アンケート調査（転職と能力開発・キャリア形成に関わる調査）

- ・2020年12月に実施したWebモニター調査（詳細は『JILPT調査シリーズNo.215』参照）
- ・**30歳以上54歳以下**の転職経験者4,205人（※）、初職継続者2,498人  
⇒均等法改正後に労働市場に参入した年代の女性が含まれる
- ・ホワイトカラー職種、フルタイム・50人以上の企業勤務者を対象  
※2018年～2020年の間の転職者（1年以上の離職期間がある再就職者も含まれる）

## ②日本版O-NET（job tag）に掲載されている職業別数値情報

⇒ ①と②のデータを**小分類レベルの職業（121職業）**でマッチングしたデータを使用

## ■データからみる初職継続者と比較した転職者の特徴

- ・学歴が低い、配偶者・子供がいない割合が多い。
- ・企業規模が小さい、外資系企業が多い、平均月収が低い割合が多い。
- ・仕事に役立つ資格を保有、過去3年に能力向上に関する取組みを実施する割合が多い。
- ・非正規雇用の割合が多い。

※**転職女性の約4割、転職男性の約1割が非正規雇用（契約・派遣社員等）**

- job tagの数値情報のうち「仕事の内容」41項目と「仕事の性質（構造的特徴）」9項目を使用
  - ・「仕事の内容」：「組織の人事管理を行う」「電子機器の修理と保守を行う」「手と腕を使って物を取扱い動かす」等の項目について、重要度（「1：重要でない」～「5：きわめて重要」）を回答
  - ・「仕事の性質（構造的特徴）」：「同一作業の反復」「機器等の速度に応じた作業」等の項目について、重要度（「1：重要でない」～「5：きわめて重要」）を回答
  
- 上の41 + 9項目を因子分析（直交回転）により5つのタスク因子に集約し、職業ごとに5つのタスクの重要度を示す因子得点（平均0、標準偏差1）を算出
  - ①**相互（管理・交渉・育成）タスク**  
（「組織の人事管理を行う」「対立を解消させる、他者と交渉する」等）
  - ②**技術（設計・修理・保守）タスク**  
（「電子機器の修理と保守を行う」「機械装置の修理と保守を行う」等）
  - ③**手仕事タスク**  
（「手と腕を使って物を取扱い動かす」「全身を使って身体的な活動を行う」等）
  - ④**コンピュータタスク**  
（「コンピュータを用いて作業を行う」「情報の文書化と記録を行う」等）
  - ⑤**定型タスク**  
（「同一作業の反復」「機器等の速度に応じた作業」）

# 10職業別 5タスクの得点の平均値

➤ 同じ大分類であっても仕事の内容や性質は職業によって異なるため、121職業の5タスクの得点を参照し、以下の10職業に集約

大分類	10職業	相互	技術	手仕事	コンピュータ	定型	該当する職業(小分類レベル)
専門・技術職	管理職	2.001	0.065	-0.068	-0.309	0.603	経営者 会社・団体等の役員 会社・団体等の管理職 その他の管理職
	開発技術職	-0.397	1.859	-0.377	0.370	-0.241	農林水産技術者 食品技術者 電気・電子・電気通信・半導体技術者 機械技術者 自動車・輸送機器技術者 金属技術者 化学技術者 建築技術者 土木技術者 測量技術者 その他の技術者
	IT関連技術職	-0.029	0.273	-0.734	1.265	-0.207	ITコンサルタント ITシステム設計技術者 ITプロジェクトマネージャー ソフトウェア開発技術者 プログラマー ITシステム運用管理者 ITヘルプデスク ITセキュリティ技術者 通信ネットワーク技術者 その他のIT関連技術者
	保健医療職	-0.439	0.493	2.406	0.772	0.987	医師 歯科医師 獣医師 薬剤師 保健師 助産師 看護師 准看護師 診療放射線技師 臨床工学技士 臨床検査技師 理学療法士 作業療法士 視能訓練士・言聴覚士 歯科衛生士 歯科技工士 栄養士 あん摩マッサージ指圧師 はり師 きゅう師 カウンセラー(医療福祉関連)その他の保健医療専門職
	福祉・介護職	-0.264	-1.209	2.266	0.112	0.012	福祉相談・指導専門員 福祉施設指導専門員 保育士 介護支援相談員(ケアマネージャー) ソーシャルワーカー その他の福祉・介護の専門的職業
	その他の専門職	-0.298	-0.091	0.532	1.381	-1.559	裁判官 検察官 弁護士 弁理士 司法書士 その他の法務専門職 公認会計士 税理士 社会保険労務士 金融・保険専門職(証券アナリスト、ファンドマネージャーなど)その他の経営・金融・保険の専門職 幼稚園教員 小学校教員 中学校教員 高等学校教員 特別支援学校教員 大学・短期大学教員 その他の学校等教員、指導員(専門学校教員、職業訓練指導員など) 翻訳者 記者 編集者 イラストレーター グラフィックデザイナー Webデザイナー その他のデザイナー 写真家、映像撮影家 プロデューサー、演出家 図書館司書 学芸員 スクールカウンセラー キャリアコンサルタント 個人教師(語学、スポーツ、趣味・習い事など) 通信機器操作員 行政書士 通訳 他に分類されない専門職
	事務職	非定型事務職	0.164	-0.411	-0.003	0.171	0.111
	定型事務職	-0.805	-0.705	-0.527	-0.356	0.336	銀行等窓口事務 生産・工程管理 商品管理 営業事務 販売事務 貿易事務 旅客・貨物事務 運行管理事務 医療・介護事務 外勤事務 受付 秘書 コールセンターオペレーター 通信販売 受付事務 一般事務 データ入力事務 その他の事務職
販売職	営業職・販売店長等	0.254	0.242	0.027	-0.607	-1.182	飲食料品営業 医薬品営業 機械器具販売営業 自動車販売営業 IT営業 金融・保険・証券営業 住宅・不動産営業 商社営業 広告営業 印刷営業 その他の営業職 小売店・卸売店店長 フランチャイズチェーン・スーパーバイザー 保険代理人 金融仲立人
	販売職	-0.607	-0.341	1.301	-1.965	-0.364	販売店員 レジ係 商品訪問販売員 不動産仲介・売買人 その他の販売職

注) 平均0、標準偏差 1 に標準化した因子得点。各職業についてスコアが高いタスクに色付けをしている。各職業において当該タスクの重要性が高いことを示している。

# 転職前後の職業移動（10職業）

【男性】

前職	現職											N
	管理職	開発技術職	IT技術職	保健医療職	福祉・介護職	その他の専門職	非定型事務職	定型事務職	営業職・販売店長等	販売職	(%)	
管理職	73.73	4.58	1.20	0.48	0.96	1.69	3.86	4.34	7.47	1.69		415
開発技術職	7.19	80.07	3.27	0.33	0.33	1.96	1.63	3.27	1.63	0.33		306
IT技術職	3.70	3.46	84.94	0.00	0.00	0.99	1.48	3.70	1.48	0.25		405
保健医療職	3.23	0.00	0.00	91.61	1.29	0.65	0.65	1.29	1.29	0.00		155
福祉・介護職	5.08	1.69	0.00	5.08	84.75	1.69	1.69	0.00	0.00	0.00		59
その他の専門職	7.80	5.67	4.96	1.42	1.42	56.74	6.38	7.80	4.96	2.84		141
非定型事務職	14.29	1.43	0.71	0.00	0.71	5.00	56.43	17.14	4.29	0.00		140
定型事務職	5.63	0.94	2.50	0.31	1.56	0.94	6.88	74.69	5.63	0.94		320
営業職・販売店長等	7.61	1.85	1.44	0.41	0.82	1.23	3.09	8.85	69.96	4.73		486
販売職	4.82	1.20	2.41	0.00	1.20	3.61	2.41	8.43	19.28	56.63		83
合計	441	302	384	153	70	118	156	369	431	86		2,510

【女性】

前職	現職											N
	管理職	開発技術職	IT技術職	保健医療職	福祉・介護職	その他の専門職	非定型事務職	定型事務職	営業職・販売店長等	販売職	(%)	
管理職	55.26	0.00	5.26	0.00	0.00	0.00	2.63	28.95	5.26	2.63		38
開発技術職	0.00	61.76	8.82	0.00	0.00	2.94	2.94	17.65	2.94	2.94		34
IT技術職	1.54	3.08	70.77	1.54	0.00	4.62	4.62	10.77	3.08	0.00		65
保健医療職	0.56	0.00	0.00	93.33	1.67	0.56	0.00	3.89	0.00	0.00		181
福祉・介護職	5.08	0.00	0.00	8.47	74.58	1.69	3.39	5.08	1.69	0.00		59
その他の専門職	3.61	2.41	1.20	6.02	1.20	59.04	4.82	16.87	3.61	1.20		83
非定型事務職	5.45	0.00	0.00	0.00	0.00	0.91	57.27	34.55	1.82	0.00		110
定型事務職	0.13	0.50	0.25	0.63	0.25	1.01	7.17	87.55	0.75	1.76		795
営業職・販売店長等	2.11	0.00	0.00	1.05	0.00	0.00	2.11	37.89	41.05	15.79		95
販売職	0.00	0.00	0.00	0.00	3.33	1.11	2.22	22.22	8.89	62.22		90
合計	38	29	54	185	53	65	135	838	64	88		1,549

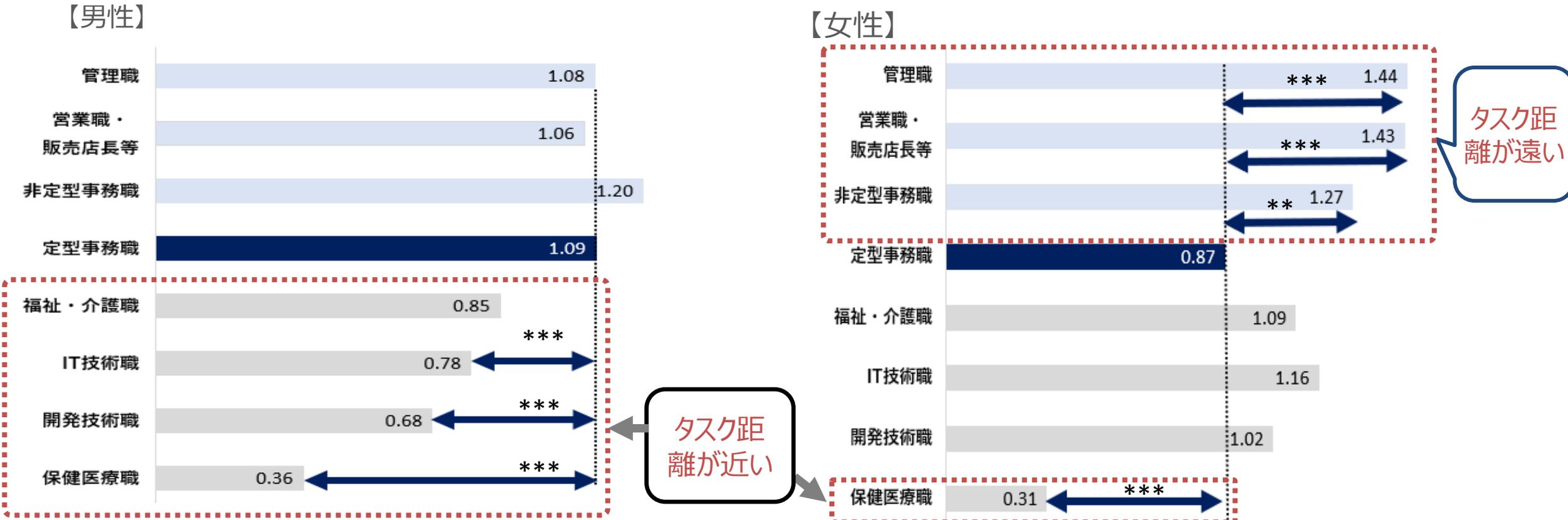
## ■ 現職と前職のタスク距離の測定

前職と現職の5つのタスクの因子得点を用いて、現職と前職のタスクの内容がどの程度近いかわかるタスク距離（ユークリッド距離）を算出。

$$TD_{xy} = \sqrt{\sum_{i=1}^5 (t_{ix} - t_{iy})^2}$$

xは現職、yは前職の職種、iはタスクの因子項目

【前職の職業ごとのタスク距離の予測値】



注) 他の関係する変数（転職時年齢（30～54歳）、学歴、前職勤続年数、雇用形態変化、企業規模変化、仕事に役立つ資格有ダミー、離職期間（月）、離職理由）を平均値に固定した上で、職業ごとのタスク距離の予測値を算出

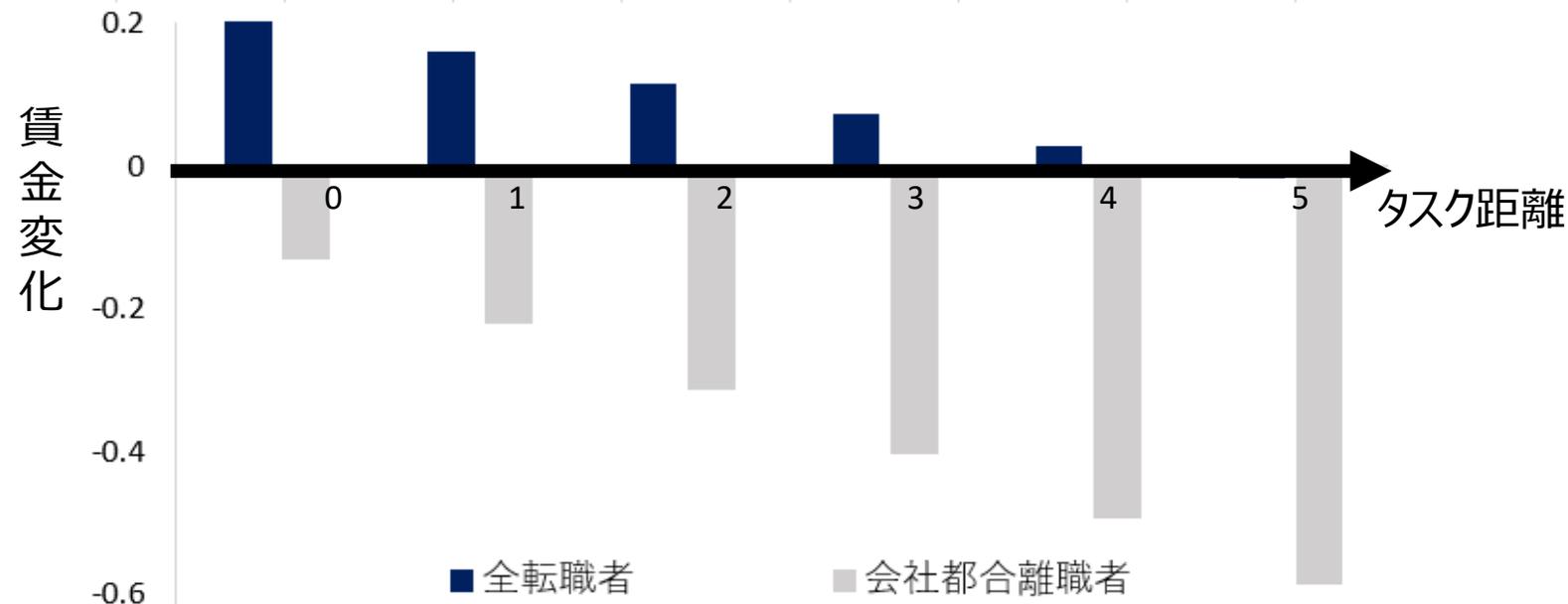
# 転職前後のタスク距離と賃金変化との関係(男女差)

	全転職者		会社都合離職		職種間転職者	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
タスク距離	-0.044** (0.019)	-0.031 (0.026)	-0.091** (0.044)	-0.015 (0.061)	-0.035 (0.044)	-0.081 (0.054)
Constant	0.322** (0.124)	-0.062 (0.138)	0.391 (0.355)	-0.317 (0.399)	0.283 (0.225)	0.089 (0.247)
Observations	2,510	1,549	453	297	972	656
R-squared	0.081	0.071	0.090	0.106	0.120	0.091

注)\* p<0.1 \*\* p<0.05 \*\*\* p<0.01 ( )内の値は分散不均一に頑健な標準誤差 その他の説明変数は省略

男性は**負に有意**  
⇒タスク距離が遠い職業に転職するほど賃金が低下  
(タスク距離が近いほど賃金は上昇、あるいは賃金低下が抑制)

【賃金変化の予測値 (男性)】



女性は**非有意**  
⇒タスク距離と賃金変化との間に関連はない。

注) P27と同様に他の関係する変数を平均値に固定した上で、賃金変化の予測値を算出

## IV 女性のキャリアの課題と解決にむけて

- 均等法施行後35年間の女性のキャリアの変化
  - 法制度・雇用慣行や経済・社会環境の変化の中で結婚・出産後も就業する女性が増加
  - 就業形態の多様化、女性のキャリアの選択肢の増加
- タスクからみる女性のキャリアの現状と課題（データ分析結果から得られた知見）
  - 正規雇用女性のタスク（仕事の質）は大きく改善
    - 一方、全体の男女格差縮小のペースはゆるやか、女性の中の格差が拡大
  - （家庭責任のある）高スキル女性のスキルは活かされず、非正規雇用女性のキャリア形成にも課題が残っている
  - 女性は男性と比較すると高度な仕事経験が転職（再就職）の場面において活かされていない

- **性別役割分業意識**( = 女性に偏る家庭責任)
- 労働時間の抑制につながる**税・社会保障制度**(106万、130万円の壁)
- **日本型雇用慣行**
  - ー 正規雇用は無限定な職務・労働時間や転勤命令を受け入れることを前提とした働き方
  - ー 欧米諸国のような企業を超えたスキルの評価軸が未整備
  - ー 正規・非正規雇用の待遇差 (賃金・教育訓練)

- 職務範囲の明確化や多様な働き方(リモートワーク等)の推進
- 職務に求められるタスク・スキルに見える化やそれに基づく評価軸の整備  
正規・非正規雇用の不合理な待遇格差の是正
- 非正規雇用労働者に対するリスキリング支援、正規雇用への移行・採用機会の拡大  
結婚・出産離職した無業女性に対するリカレント教育・再就職支援の充実

# キャリアカウンセラーの皆様に期待される役割

## ■ コロナ禍で加速する変化、表面化する女性のキャリアの課題

- テレワークの拡大⇒これまでの働き方、人事管理・評価制度の見直し
- 非正規雇用女性やエッセンシャルワーカーへの支援の重要性
- DXをはじめとした技術革新の加速化



女性のキャリアを取り巻く環境は今後も大きく変化していくことが予想

- 環境の変化にあわせた柔軟で多様なキャリア形成支援の重要性
- 女性個人のキャリアの課題解決とともに、組織や社会の課題解決に寄与

# ご清聴ありがとうございました

## 【引用文献】

- Autor, D., Levy, F., and Murnane, R. (2003) "The skill content of recent technological change: An empirical exploration," *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011) "Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings," *Handbook of Labor Economics*, 4, 1043-1171.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Komatsu, K. and Mugiyama, M. (2022) "Trends in Task Distribution in Japan, 1990-2015: Evidence from the Occupational Information Network of Japan and the Population Census Data", *Japan Labor Issues*, 37(6), pp.55-70.
- 池永肇恵 (2009) 「労働市場の二極化— I T の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』No.584, 73–90.
- 小松恭子 (2021) 「日本女性のスキル活用と男女賃金格差—PIAACを用いた日・韓・英・ノルウェー比較」『生活社会科学研究』第27号, pp.41-57.
- 小松恭子・麦山亮太 (2021) 「日本版O-NETの数値情報を使用した応用研究の可能性：タスクのトレンド分析を一例として」『JILPTディスカッションペーパー21-11』.
- 小松恭子 (2022) 「転職行動の男女差：転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して」『JILPTディスカッションペーパー22-05』
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成～転職者アンケート調査結果～」『JILPT調査シリーズ』No.215