

女性の就業継続および職業的キャリア構築に関する研究



【池袋キャンパス】健康メディカル学部 心理学科 教授

瀬戸山 聡子 Setoyama Akiko

URL: [帝京平成大学 教員業績紹介ページ](#)



キーワード: 女性・職業的キャリア・リーダーシップ・正規／非正規雇用・
フリーランス・WLB

研究の概要

SDGs 目標 5: ジェンダー平等を実現しよう

SDGs 目標 8: 働きがいも経済成長も

かつて、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画基本法に基づき5年ごとに策定されることになっている2025年までの取組指針となる「第5次男女共同参画基本計画」(2020年12月)は、女性活躍推進の総指標「2030(2020年30%)」よりトーンダウンし、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度」と修正された。この四半世紀ほどの間に育児と介護の両面で女性の就業継続を支援する法と制度の整備が進み、ポジティブ・アクションの推進、企業への女性活躍情報の公表義務化、ダイバーシティ経営の重要性が強調されてきた上での「現実」であった。

そして2025年10月、日本の内閣制度140年の歴史上初の女性総理大臣が誕生し、今後の女性活躍推進の追い風となることが期待された。かつ、2026年2月の第51回衆議院議員選挙を経て第二次高市内閣も発足したが、女性閣僚の人数は首相を含め3名のみとここ数年の多くの内閣と同様、少数であった。さらに、「第6次男女共同参画基本計画」は、その素案に高市首相が強く推す「旧姓の通称使用の法制化」の文言が盛り込まれた結果、経済界を中心に大きな反発を呼び、2025年内の閣議決定には至らず今後の予定も未定という。

このように、日本における女性活躍推進について、法的には、改正女性活躍推進法により2022年からは、情報公開対象が「101名以上の企業」に拡大され、男女別の①採用倍率、②職種・雇用形態の転換実績、③再雇用・中途採用実績の公表が強化され、2026年4月からは、情報公開項目に「女性管理職比率」や「男女間賃金格差」などが追加されることが決まっているものの、政局の影響を受け続けた結果、何かと後回しにされ実質的にはなかなか進まない印象が拭えない。一方、各企業の現場では実際どのように進んでいるのだろうか。

これまでは、定量調査(質問紙)／定性調査(インタビュー)により女性労働者の就業継続及び職業的キャリア構築について、その実態、プロセス及び求められる適応を検討し、その中で国内某企業の事例を通して業務委託という新たな働き方の可能性も示した。今後は、国内外から様々な変化を期待される日本において、企業の女性労働者への期待、女性労働者が自分らしく職業的キャリアの構築と経済的自立を確立するための支援を考えていきたい。

実学へのつながり・産業界や自治体へのアピールポイント・協力可能事項・協力希望事項

研究を通じて得られる知見に基づき、少子高齢化による労働力減少が見込まれる日本企業と女性労働者双方が働きやすく、かつ安心して働き続けられるような新たな働き方を含む、より良い関係性を作っていくための人事制度や教育プログラムの開発に関する科学的見地からの検討、支援及び協働ができればと思います。

併せて、産業労働分野での心理職／キャリアコンサルタントとして臨床現場でのメンタルヘルス／キャリア支援にも携わっており、産業界の情報についても常にupdateし続けています。

本研究の知見より、企業の女性労働者の雇用・契約の仕組み、人事制度策定、女性活躍推進研修プログラムなどの開発支援及び協働が可能です。

知的財産・論文・学術発表など(詳細は右上QRコードの教員紹介からご確認ください)

【著書・論文】・「コロナショックでみえた女性労働者の就業継続の現状と課題」

・「雇用されない働き方の現状と企業の取組み」

【学会発表】・「キャリア中後期女性の新たな働き方の可能性(1)」