

# 女性の就業継続に関する検討

## —女性専門職を中心に—

草野 千秋

### 1. はじめに

少子高齢化と人口減少による労働力不足が、社会の様々なシステムに波及するという予測がされるようになって久しい。政府には少子高齢化対策、企業には労働力を確保するような変革が求められ、官民が協力して取り組まなければならない社会問題になっている。特に、労働力の量的拡大において女性の活用に注目が集まっている。また、企業は付加価値製品・サービスの創出と環境変化に適応する組織システムの変革という2つのイノベーションに直面し、あらゆる側面で「質的」転換を促進しなければならない。人的資本を蓄積した高学歴女性が多くなる中、質的側面においても、女性専門職という労働力の効率的かつ有効な活用が注目されてしかるべきなのである。

産業界でフロントランナーである日本企業(福谷、2007)にとって、専門職は増々その重要性が高く、女性の占める割合が増加している。しかしながら、女性専門職の就業率が上がっても、就業を継続する女性は必ずしも多くはない。その要因を検討するために、本論文では、2で大卒女性の就業、就業継続と離職の要因について検討する。3では女性専門職として研究開発者・技術者を対象に、女性専門職の就業問題に関して女性労働者特有の問題、職業特有の問題からアプローチする。4はまとめとインプリケーションを提示する。

### 2. 日本における大卒女性の就業と活躍の関係

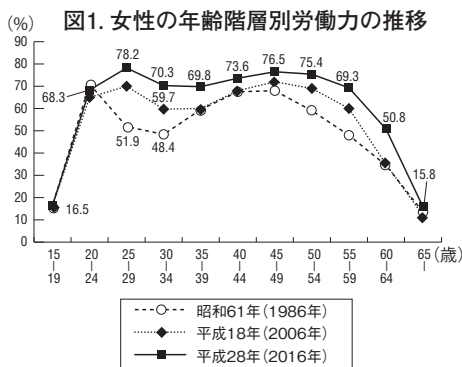
女性労働については、男女雇用機会均等法(1986年施行)による男女の差別禁止から30年以上が経過した。その間に97年の一部改正により女性保護に関わる規制撤廃、そして大幅に改正され2007年に施行された均等法では男女双方に対する差別禁止や間接差別の禁止、間接差別の禁止については2014年のさらなる改正で禁止事項の範囲が拡大している。脆弱をもって施行された当該法は時を経て強化され、女性労働の環境整備や増加に大きく貢献したといえる。日本に先行している海外でも法整備によって女性の職業進出を促進させてきた。アメリカやイギリスで成功したポジティブ・アクションの導入、フランスからは競争力に女性が有効であるという企業意識など、女性の雇用促進には企業側の積極的な女性の採用・活用が効果をもたら

しており、日本が学ぶべき点は多い。(横山、2000)

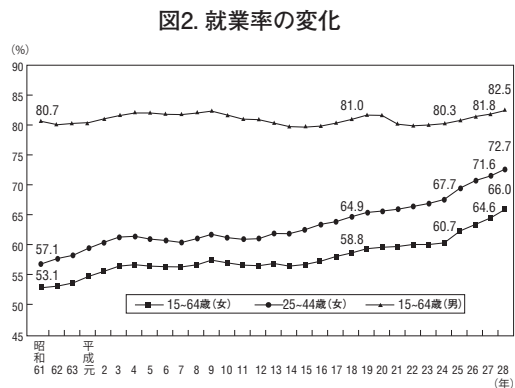
日本の女性就労にはいまだ様々な障壁があり、さらには女性の活躍が進展していない点を諸外国からたびたび指摘されている。そこで、日本の女性労働者の実態、大卒女性の就業と活躍の関係を整理する。

## 2-1 日本女性の就業—現在と今後の予測

近年、女性の高学歴化や女性労働者のための法整備が進み、女性の職業進出は進んでいるといわれている。図1から、日本の特徴であるM字カーブ<sup>(1)</sup>がかなり緩やかになりどの年齢階層でも女性労働力が増加していること、結婚による退職が減少しているが出産前後に退職や就業継続になんらかの問題があることが示唆される。永瀬・守泉(2013)によると、女性の育児休業の取得が増加しても第一子出産後の就業率は従来と変わらず、依然として多くの女性が出産後に労働市場から退出し、非労働力化する傾向にある。



出所:内閣府(2017)『男女共同参画白書平成29年版』



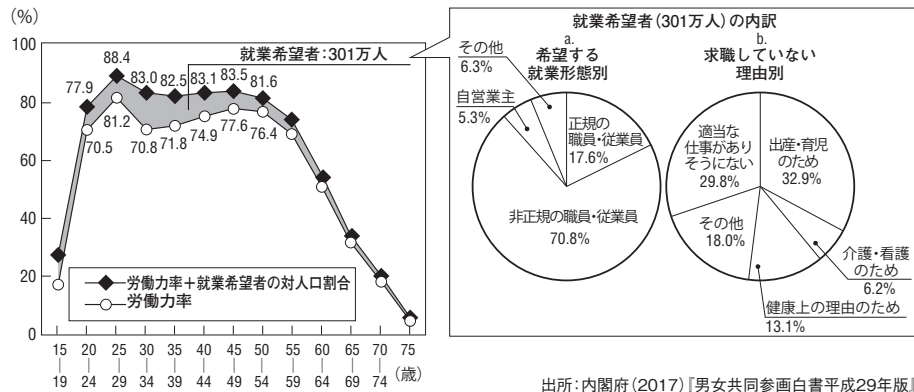
出所:厚生労働省(2017)『平成28年版働く女性の実情』

図2は、女性の就業率が上がっていること、特に25歳～44歳で上昇していることを示している。日本は、性別役割分業が根強く労働市場で女性差別のイメージが強いとされてきたが、女性の就業率は2014年にはアメリカを上回り(レイモ・福田、2016)、OECDの中でも平均以上(OECD, 2016)で、決して低いわけではない。しかし今後においては、2つのことが懸念される。まず、女性の高学歴化による就業率の増加が量的拡大への期待につながっている。だが女性労働力の増加の要因が晩婚化、未婚化にもあると考えられ(レイモ・福田、2016)、それは女性就業率はあがっても就業者が減少する可能性を示唆している。次に、日本男性の就業率は世界で最も高く、依然として男女の就業率格差が大きい(OECD, 2016)。このことは、伝統的な性別役割分業の意識が男女ともに今なお根強く、女性の職業及び社会進出が進まない要因の1つになっている可能性が考えられる。

ここでは女性の有効活用という点から、現在非労働力で就業を希望している潜在労働力に注

目したい。2012年にはその数はおよそ342万人とされ(内閣府、2011)、就労が実現すればGDPが1.5%増加すると試算されている。その後、女性の就業を促す子育て支援および両立支援策など国や自治体の積極的な取り組みによって、直近のデータ(図3)ではおよそ301万人と減少している。しなしながら、依然として多い。さらなる対策には、図3の結果から、出産・育児(家庭)と仕事の両立支援が重要であり、その支援は公的なものと職場の双方に求められる。もう一つは、職業の選択肢を質・量ともに拡大させることであろう。「適当な仕事がありそうにない」という求職しない理由は、職業の選択肢が少ないことを示している。正規・非正規に関わらず、働き方が画一されがちな日本において、個々の状況に適した仕事を見つけることは難しい。「多様」なだけでなく、多種多様な働き方が必要なのかもしれない。また、出産・育児が求職しない理由なら、それが落ち着いた時期に女性の就労を支援するシステムが必要かつ有効であると考えられる。

図3. 女性の就業希望者とその内訳



出所: 内閣府(2017)『男女共同参画白書平成29年版』

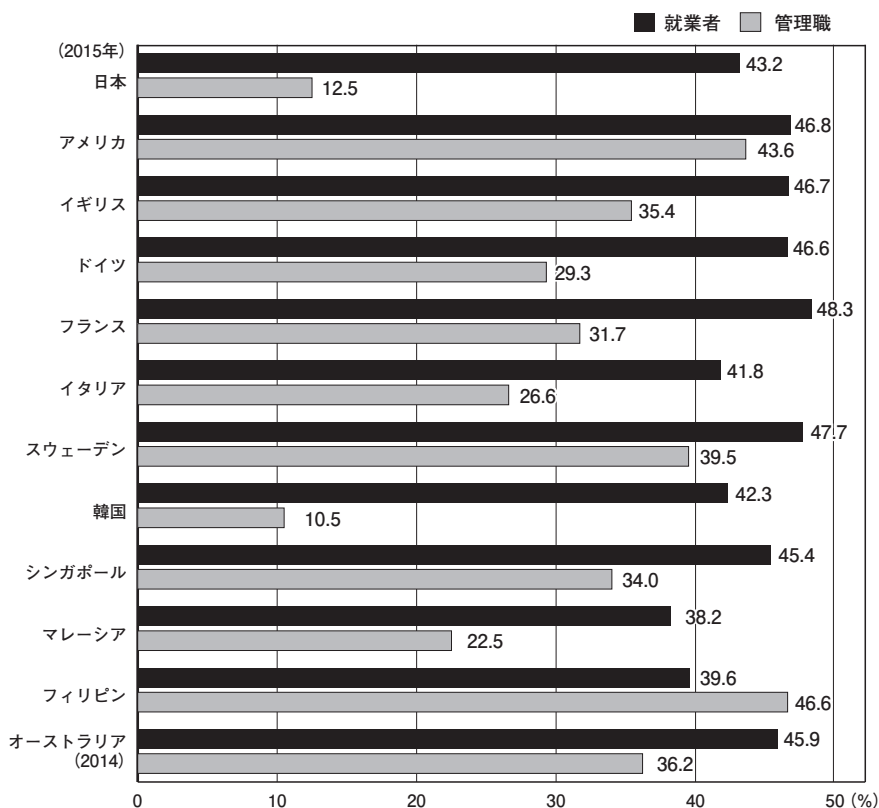
## 2-2 大卒女性の就業率と職業的地位との関係

我が国は女性が働きやすい、活躍できる国としては世界から後進国と見られている。この数十年で労働力や就業率が改善され、女性の職業や社会進出が進んできたが、女性が所属する場で本当に活躍できているのか、あるいは活躍できる環境や機会が整備されても運用ができていないのか、さらに「場」の選択に自由があるのか、私たちは世界から問われているのではないだろうか。

女性の活躍指標としてよく用いられるのが、女性就業者の管理職に占める女性の割合である。女性の管理職、役員の増加が企業の収益性を高めることや、管理職への昇進機会が大きい企業では売上総利益が増加していることが検証されており(安田、2012)、今後は女性の管理職を増やす取組みが、企業の発展に不可欠になると考えられる。図4が示すように、管理職に占める女性の割合が先進国では30～40%台であるのに対し、日本は12.5%で韓国について低い(日本労働研修・研究機構、2017)。管理的職業(部門の課長以上)は教育水準が大学卒業というスキ

ル・レベルだけでは担うことが難しく、職務経験も必要とされる(ILO、2009)。つまり、女性管理職の増加には就業継続が前提になるのである。日本は先進国の中で大卒つまり高学歴女性が多いにもかかわらず就業率が低いのが特徴である。また、女性労働者全体の中で大卒女性の就業率は20代前半では高く、30代にかけて大きく低下し、35～45歳では高卒女性を下回るようになる。これらは出産・育児期に離職する女性が多く(市川、2016；大沢・馬、2015)、その後労働市場に再度参入する女性が少ないこと、要するに就業を継続しない、あるいはできない女性が多いことを示している。

図4. 就業者および管理職に占める女性の割合



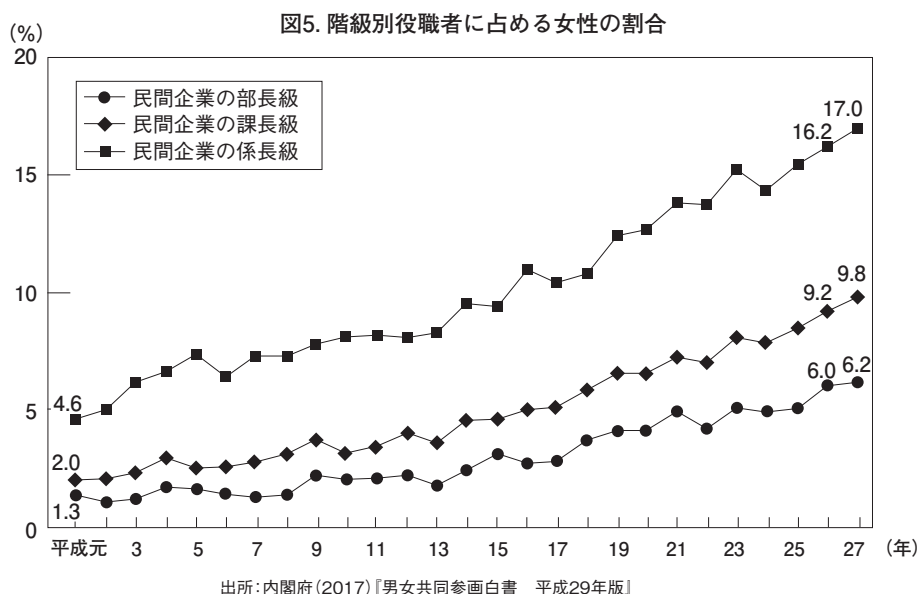
出所:労働政策研究・研修機構(2017)『データブック国際労働比較2017』

さらに図5を見ると、係長レベルの職位に就く女性が相対的に多い。しかしながら、出産・育児期に重なる時期でもあり、一旦労働市場から退出しキャリアが中断されると、そもそも管理職(課長以上)候補者となりうる女性が減少してしまう。母集団が相対的に小さくなることから、役職を得る対象となる女性が少なくなるのである。そもそも「課長クラス以上への昇進希望」が男性より女性ではかなり弱い(安田、2012)という調査もある。女性のキャリアを活かす企業側の意識と取り組み、女性が自らのキャリアを高める意識と行動、女性の活躍は双方の相互作用で実現しうるものであると考える。

## 2-3 大卒女性の離職と就業選択、および活躍との関係性

### (1) 3つの問題

大卒女性の離職行動は何が要因となっているのか。大卒女性の離職では出産・育児が理由として強調される。本来、①早期離職、②自発的離職、③出産・育児による離職の3つが問題となるだろう。市川(2015)は、早期離職は大卒時の就職活動で早くに決まった女性が就職活動をそれほど難しいと捉えず離職しやすくなること、自発的離職は就職してもマッチした職場でなければ多くなることを指摘している。自分の学歴よりも仕事に必要な学歴が低い仕事に従事(overeducation)した場合も、学歴に見合った仕事の人より賃金が低くなり(賃金ペナルティ)、女性だけではなく男女ともに離職が促進される(市川、2015)。さらに大卒であることは男性にとって転職抑制効果になるが、女性にとっては男性ほどの効果をもたない(黒澤・玄田、2001)。日本企業では、女性に対して昇進や昇格の機会が男性のように開かれておらず、学卒時にキャリア意識が強く、仕事へのコミットメントが高い女性ほど転職しやすい(大沢・馬、2015)。つまり、戦力となる可能性の高い女性ほど離職しやすいといえる。このような要因が大卒などの高学歴女性の早期離職や自発的離職、さらに出産・育児による離職を誘発すると考えらる。



### (2) 出産・育児による就業選択と活躍の関係

大卒女性の離職に最も影響するのはやはり出産・育児であろう。M字カーブの緩やかな現象は、家庭と仕事の両立が高まっているのではなく、晩婚化、未婚化で子育て時期が遅くなっているからである(吉田、2004)ともいわれている。そうであるならば、出産・育児による大卒女性の離職は依然多いと考えられる。大卒総合職女性の継続者と離職者の要因比較(森田、2003)では、以下の結果が示されている。継続者は子供を産むか否か、出産時期に対する選択や配慮

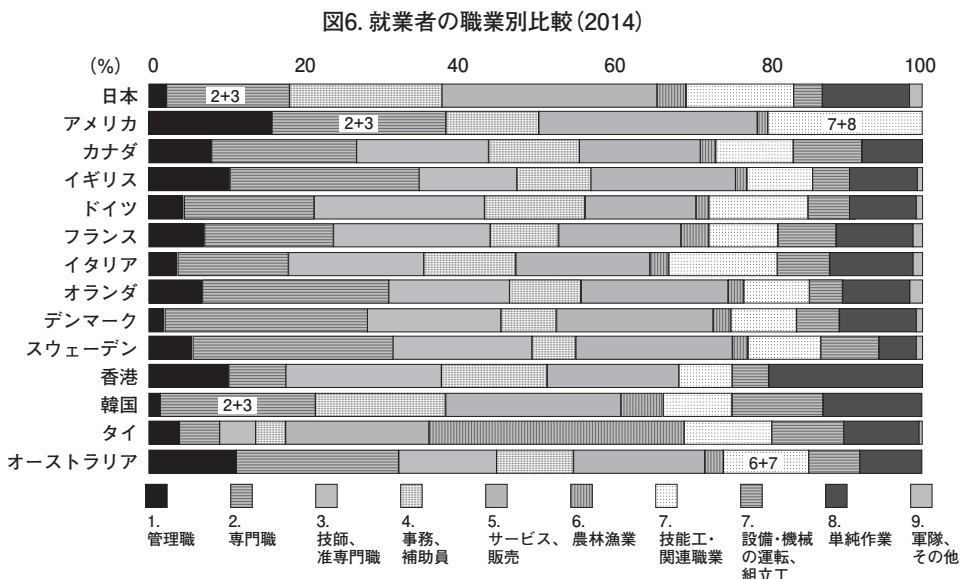
を行い、両立支援制度の環境と活用が充実した職場に勤務し、さらに経済的自立意識が高い。一方の離職者は仕事で性別役割分業の慣行が根強く、仕事の配分に男女格差のある職場で、自身のことより夫や子供への配慮を優先する傾向が強い。特に母親役割への意識が強く、子育てのために勤務時間が調整できないことで就業をためらう。

その他に、第1子出産後は夫の学歴、女性の学歴、夫の所得の各々が高いほど(樋口、2009)就業率が低くなる。高学歴女性にこのようなケースが多い。また、離職後は離職前の職務や賃金レベルの仕事を見つけることが難しく、出産・育児が高学歴女性の就業を抑制する要因になっている(不破、2012)。

大卒女性が就業継続を選択するには、職場の風土と両立支援の双方が備わっているとより有効であると考えられ。もし出産前や産休・育休取得後に離職してしまうと、労働市場に復帰する意思があっても学歴ミスマッチによる賃金ペナルティが強められ、そのまま非労働力となる可能性が高くなる。女性の非労働力化は人的資本の損失だけでなく、女性の管理職などの昇進・昇格といった女性の活躍に影響する。大卒女性の離職と再参入における就業選択が女性の活躍と密接な関係にあることが改めて確認できた。

### 3. 女性専門職の就業継続

我が国の専門職・技術職従事者数は、管理職とならび先進国の中で際立って少ない<sup>(2)</sup>(図6)。組織はというと、グローバル競争に勝ち抜くために、イノベーションを創出する研究開発者・技術者への依存を高めている(蔡、2007)。だが、需要が高まる専門職と相反するかのよう



出所:労働政策研究・研修機構(2017)「データブック国際労働比較2017」

系離れが進み、理工系学部への進学者、つまり潜在的な専門職・技術職の減少が危惧される。一方、需要に呼応するように増加しているのが高学歴化による理系女子学生と女性専門職で、彼女らへの期待は高い。

近年になるまで専門職に従事する女性は少なく、少数の女性専門職が結婚・出産といったライフ・イベントを期に労働市場から退出し、企業と社会は女性という人的資本を損失してきた。日本社会で増加するであろう女性専門職が男性と同様に能力を発揮しキャリアを展開させるには、女性専門職の就業継続について検討することが不可欠である。

### 3-1 本論文における専門職とは

専門職はある特徴的性質によって他から区別される諸職業で(吉村、1992)、様々な職業要件を備えた限定的な職業を称する。しかしながら、「経験的に検証されたものではなく既存プロフェッションの自己規定を記述したもの」にすぎず(渡辺、2001)、恣意的で、研究者の感情的・評価的な価値判断が含まれている(中野、1981)。そのため、専門職を明確に規定することは難しい。本稿では、既存の定義に関する議論<sup>(3)</sup>と実務を考慮した上で、「専門職とは高等教育機関の長期教育訓練で習得した高度な知識・スキルを実務に活用しながら、最新の知識・スキルをアップデートし成果で評価・処遇される職業」とする。

さらに、専門職化(プロフェッショナルリゼーション)が職業範囲を拡大させ、職業を特定することもまた難しい。日本では、専門職・技術職は「日本標準職業分類」<sup>(4)</sup>の専門的・技術的職業従事者にカテゴリーされている。その中には医師や弁護士などの「確立された(伝統的)専門職」に対し、専門職化の研究で「半」あるいは「準」専門職とされる職業も含まれている。医療・福祉、教育分野などがその代表的な職業である。「半」・「準」専門職は専門職と比べて、教育水準や資格取得レベル、社会的評価が低く、それらの職業には女性が多く従事していることもあり、「女性型」専門職といわれている(天野、1984)。本論文では、就業を阻害する要因を探るという点から、あえて女性が少なく就業継続に多くの課題を抱えている研究開発・技術職(科学研究者など)を対象にする。

### 3-2 女性専門職の就業に与える要因

専門職・技術職として採用した女性の就業が継続するか否かは、労働力としての量だけではなく質にも影響するため、企業の維持・発展に関わる問題である。諸外国では専門性や技術力のある人材は企業間の移動が頻繁であるが、日本では専門職・技術職の流動性が比較的低い(青島、2005)。女性に着目すると、専門職への入職が増加しているが、彼女らの離職率は高い。流動性の低い日本の特徴をポジティブに捉えると、女性専門職の就業継続に取組むことは管理職や役員への昇進といった女性の活躍を促進するために意義あることと考えられる。そこで、現段階において就業継続を阻害する要因になっていると想定される専門職固有の限界年齢、専門職・技術職の性別職域分離、それらと離職との関係について考える。

### (1) 限界年齢と就業継続の関係

研究開発者に能力の限界を意識する年齢があることが様々な調査で指摘されている(福谷、1999など)。欧米先進諸国では、個人差として受け取られることが多いのに対し、日本では一般的に30代後半～40代前半が限界年齢であると考えられている。ソフトウェア技術者を対象とした調査では35歳ぐらいで(南雲、2003)、古田・藤本・田中(2012)も30代後半から40代前半で限界能力を意識することを明らかにしている。また、大手製造業の基礎研究者を対象にした調査では6割近くが限界年齢を感じ、管理業務や研究開発以外の仕事(石田、1996)、専門性の向上が図れないことがその理由にあげられていた(古田・藤本・田中、2012)。製薬業界では、40代以降になると、集中力の低下、創造性などの発想力の低下、チャレンジ精神といった精神的な問題(尾川、2000)、ソフトウェア業界では技術の進歩についていけない(古田・藤本・田中、2012)といった専門能力の問題を感じるようになる。

あらゆる企業で、イノベーションの源泉として「創造性」の重要性が高まっている。創造力が加齢によって低下するという科学的根拠はないが(河野、2009)、限界年齢の事由においては度々指摘されている。技能者も、技能を応用でき新しい技能を創造する能力として「創造的技能」(海野、1995)が求められている。創造性は、広く深い専門性と経験をもとに、その組み合わせと発想の展開が必要な能力である(福谷、2007)。創造力は、知識・技術をアップデートしながら、様々な豊富な経験を積むことが前提となるのである。したがって、創造性は就業継続なくしてはありえず、組織と個人の双方が就業継続の重要性を再認識することが改めて必要なのかもしれない。

この限界年齢が女性の就業率に関係はないのだろうか。女性専門職の就業率が大幅に低下するのが30代以降で、出産・育児期が主な理由とされている。ちょうど専門職固有の限界年齢とリンクする時期である。出産・育児期が、仕事と家庭の両立に限界を感じ、仕事の能力にも限界を感じる時期と重なってしまう。限界年齢が、出産・育児で就業継続を躊躇する女性を後押しする力となって、この時期に就業低下が促進される可能性がある。限界年齢が間接的な要因として機能している可能性は否定できないであろう。

### (2) 2つの職域分離と就業継続

職域分離とは人々がそれぞれ属性によって異なった仕事の領域で働いている状態をさす。雇用労働の分野で性別による職域分離を性別職域分離<sup>(5)</sup>といい(金野、2008)、世界の労働市場で共通した問題の1つになっている。特に顕著にあらわれているのが日本の労働市場であるといわれるが、実際には日本を含めアジア地域の職域分離は小さい<sup>(6)</sup>(金野、2008；首藤、2002)。では、職域分離の日本の問題点はなにか。職域分離には、仕事の種類の違いと捉える水平的職務分離、仕事の上下関係の中の位置の違いと捉える垂直的分離がある(首藤、2003；金野、2008)。前者が「ジェンダーによる偏った職業・職務配分状況をさし」、後者は「同一職種の中かでも、専門的知識や技能的資格、管理能力が必要で、かつ社会的ステータスが高い職務に男



性が、判断責任や専門知識・技能を必要としない定型的な下位ステータスに位置づく職務に女性がわりあてられることをさす<sup>(7)</sup>」(木本、2003)。

図7. 管理的・専門的・技術的従事者数の推移

年次	男女計(万人) Both sexes			男 Male			女 Female		
	総数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	総数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	総数	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者
昭和 57 (1982)	5638	471	220	3438	255	208	2200	216	12
平成 元年 (1989)	6128	665	235	3654	385	216	2474	281	19
7 (1995)	6457	790	236	3843	448	216	2614	342	21
12 (2000)	6446	856	206	3817	475	186	2629	381	19
17 (2005)	6356	937	189	3723	506	171	2633	431	19
22 (2010)	6257	986	161	3615	516	144	2642	470	17

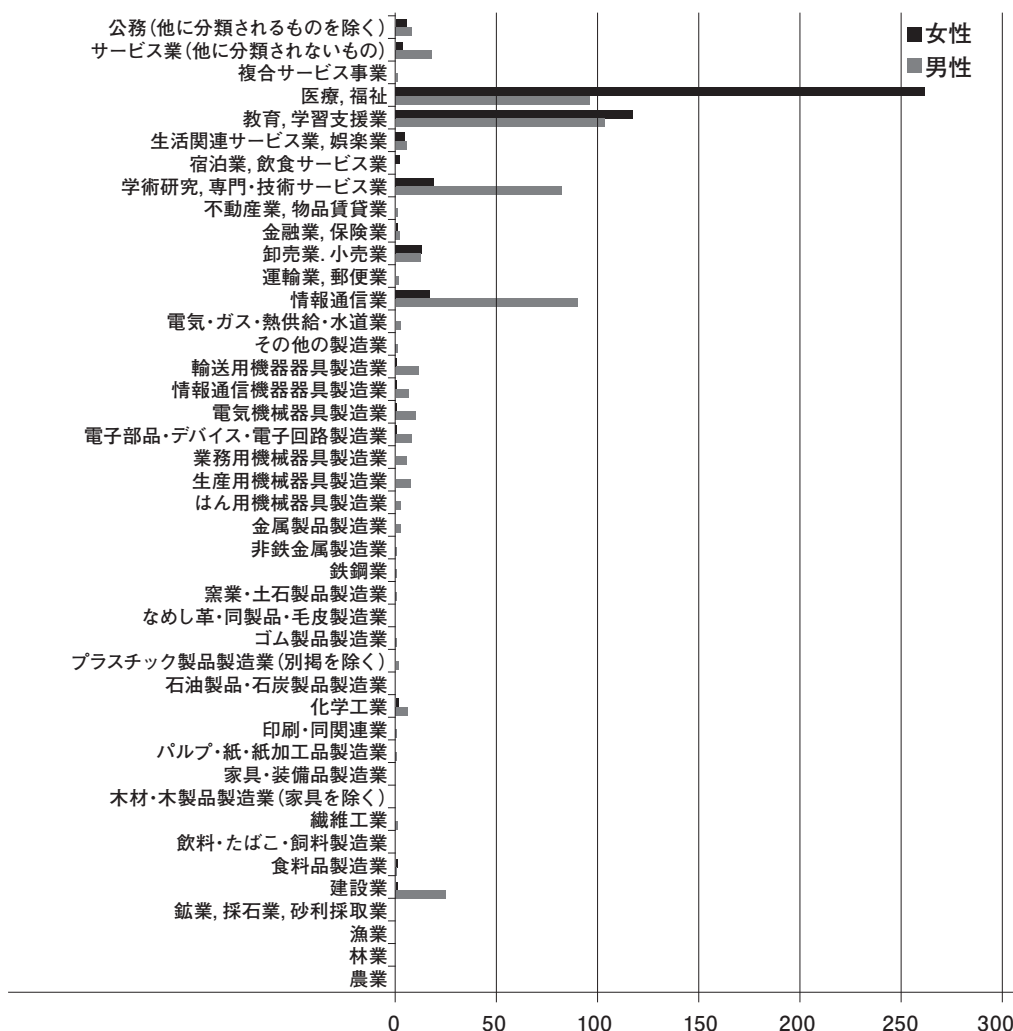
出所：総務省「職業別就業者数長期時系列表6」より筆者作成

専門職・技術職従事者は1982～2012年の30年間でおよそ54%増加し1014万人(有業者の15.7%)に、女性は465万人(当該従事者の46%)にのぼり(図7)、「男女混合職」といえる。女性の大学進学率の上昇が就職率に反映され、専門職・技術職に従事する女性の増加に寄与している<sup>(8)</sup>のである。一方で、このことが専門職・技術職の性別職域分離構造をさらに顕在化させることになっている(図8)。女性型専門職とされる医療や福祉では女性の占める割合が77.0%にのぼるが、製造業の女性専門職就業者は極めて低い(総務省、2016)。実際に「医療・福祉」は女性の仕事であるというイメージが社会において作り出されており、専門職・技術職において水平的性別職域分離があることを示している。特に、科学研究者、法務従事者、技術者、科学技術分野での女性比率は国際水準からも大きくかけ離れ(財部、2008)、これらの分野で女性の労働力率が低い(樋口、安部等、1997)のが、日本の特徴なのである。

専門職は男女差がなく個人が有する高度な知識・技術によって処遇が決定するため、人的資本を蓄積した女性にとっては魅力的なはずである。なぜこのような職域分離が生じるのであろうか。まずは、就業に至る前段階の大学進学時、就職時という2つのキャリア選択地点でその原因を捉えてみたい。女性の大学進学率は平成6年に20%以上になってから平成21年には44.2%と男性に比べて急増している。内訳をみると、社会科学の32%、理学の27%、農学の41%、工学は11%で、工学次いで理学への女性の進学者が少ない。一方で、理工学系は大学院への進学率が高く、男女ともに大学とほぼ同じになっている。したがって、大学進学時に理工学系を選択する女子学生を増やす対策をしなければ、研究開発者・技術者への女性比率は高まらない。また、専門職・技術職への入職者数は工学が最も高く、工学卒就職者は70%が専門職・技術職に従事するが、女性の入職比率は10%前後にとどまっている。入学した女性学生にとって専攻分野が魅力のある職業像につながっておらず、入職を回避する傾向があるのかもしれない。理工学系へ進学する女性比率の低さ、専攻分野への魅力が、専門職・技術職の水平的性別職域分離をもたらしている側面があるのではないだろうか。

もう一つ要因は垂直的性別職域分離の可能性である。職場には昇進・昇格、賃金に男女差があることが示されているが、専門職では賃金格差が小さく(山口、2016)、管理職になりたくない女性が多い(安田、2009)といった異なった特徴がみられる。安田(2009)によると、男女均等処遇を希望する女性は昇進意欲が高いという。しかしながら、男女差がなく個人が有する能力と成果で処遇が決定する専門職に従事する女性の昇進意欲は、一般的な女性労働者より低くなっているのである。そこで、女性専門職の昇進意欲を高めることで就業継続につなげるが必要になる。川口(2012)は、ポジティブ・アクションの効果を示し、女性の活躍を促進する施策によって性別役割意識や競争意識の改革が昇進意欲につながるとして指摘している。また、女性管理職の多い企業では女性の昇進意欲が高いことから、身近にロールモデルがいることも効果があるという。

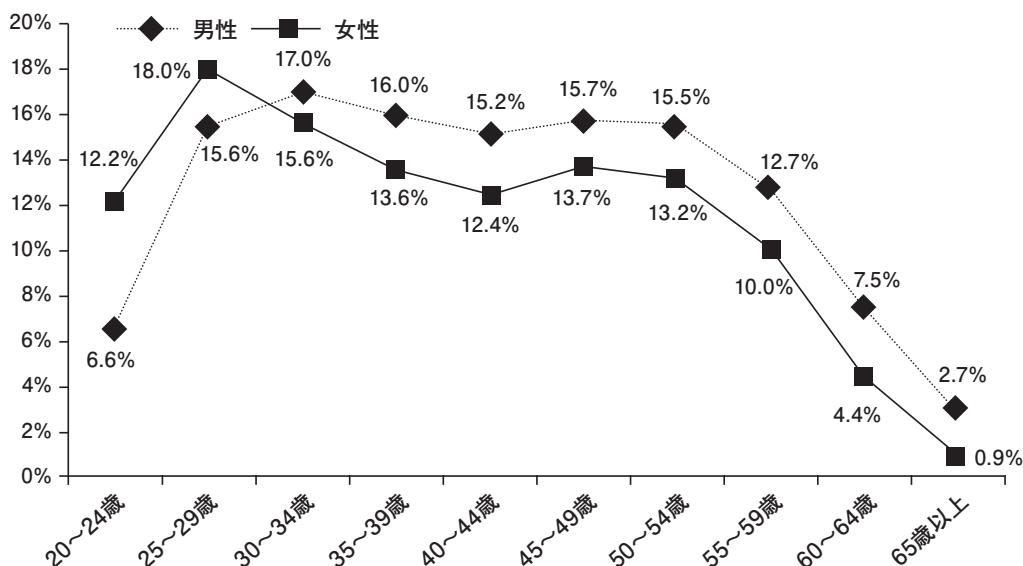
図8. 専門的・技術的職業従事者の産業別男女就業者数(万人)



出所:経済産業省(2015)「企業における女性の活用および活躍促進の状況に関する調査」

垂直的性別職域分離がないわけではないが、女性がつ属性やキャリアに関する意識改革が就業継続に効果をもたらすと思われる。

図9. 専門的・技術的職業従事者における年齢階層別の就業比率



出所：経済産業省(2015)「企業における女性の活用および活躍促進の状況に関する調査」

### (3) 女性専門職の就業継続に向けて

女性就業継続の研究では、結婚・出産などのライフ・イベントが就業継続を阻害すること、やりがいなどの職業環境が就業継続に大きな影響を与えることが明らかにされている(加藤、2006)。専門職・技術職は高度な知識・技術をもって仕事への自由裁量、自律性を担保される職業であり、入職時において採用や処遇に男女差が少なく、女性にとっては魅力のある職業であるといえよう。脇坂(1998)によると、女性が自分の能力を発揮できて、責任ある仕事を与える職場では定着意欲が高くなる。このような特徴を反映しているのが女性型専門職とされる。

医療、福祉、教育分野で、指摘のとおり就業継続率が高い(今田・池田、2006)。それゆえ、高等教育進学時と同等の比率で入職している。しかしながら、就業継続期間は、他の女性と比較して大差がなく、やはり出産・育児によって離職する傾向がある。

人的資本論を援用すると、労働供給側が合理的な職業選択をすることで性別職域分離が形成されることが説明できる(首藤、2003)。人的資本とは教育訓練、仕事の経験によって蓄積される知識・技能であり、人的資本論では教育訓練が生産性と賃金の上昇をもたらすと予測する(川口、2008)。女性労働者は結婚などのライフ・イベントで男性よりも相対的に職業キャリアが短くなる。するとこのことが損失にならないよう、賃金ができるだけ高い職種を選び、それがあられる限られた職種に女性が集中する性別職域分離が形成される(首藤、2003)。理工学系の女性

は、教育訓練にかけたコストが損失にならないように、入職時に賃金ができるだけ高く、処遇に男女で大差がない専門職・技術職を選ぶが、その後のライフ・イベントを見越した選択を行っており、一般の女性と同様にイベントによって退職をするのだろう。女性専門職はライフ・イベントだけでなく、あらかじめ上記のような前提で入職しているとも考えられる。

さらなる要因は結婚相手の学歴と収入である。大卒女性は中・高卒女性に比べると離職率が低く継続就業者が多いが、夫が大卒である場合は世帯主所得が高く中・高卒女性より離職率が高くなる(樋口、2009)。実際に、高学歴女性は高学歴男性と結婚する可能性が高く(渡辺・近藤 1990)、高学歴の男性は学歴の低い男性よりも収入が多い。眞鍋(2004)によると、高学歴男性と結婚した高学歴女性は、就労しなくても生活が維持できるため就労率が低くなる。一方で、男性の収入が高い女性の就労率が上昇し、さらに男性の収入が高い女性は本人の収入も高いという傾向も見られる(眞鍋、2004)。つまり、高学歴女性の就業に関しては2極化しているのである。就業継続の理由として、男性の収入を補完するためではなく自己実現や社会参加が挙げられている。また、脇坂(1990)、眞鍋(2004)などの調査結果によると、専門職の女性は結婚市場で有利なため、自ら結婚を選択するケースが少なくないこと、就業継続には非経済的要因を強くする必要があるということが推測されている。企業が女性専門職・技術職を有効に活用するには、この非経済的なインセンティブをいかに整備するが問われている。

#### 4. まとめとインプリケーション

近い将来、我が国が直面する2つの問題は、①少子高齢化による労働力の減少、②日本企業の持続的発展を左右する専門職の量的・質的確保である。本論文では、その双方を同時に解決する人材として女性専門職に注目し、女性専門職の有効かつ効果的な活用にとって阻害要因と考えられる就業継続という問題に取り組んだ。

女性の高学歴化が進み、それにとまなう社会進出に向け様々な政策が実施されてきた。実際に女性労働力は毎年増加しており、女性労働を後押しする法整備の効果が表れている。その一方で、女性が就業を継続できる環境が今なお十分ではないことを示すデータも多い。そこで2では、女性労働者についてまとめ、学卒後就職率が80%以上になっている大卒女性の就業と女性活躍の関係について整理した。3では本論文の対象である女性専門職の就業継続に関する問題点を検討した。以下では、本論文のまとめとインプリケーションを提示する。

女性労働者は依然として大卒女性を含めライフ・イベントを期に労働市場を退出し、従来との違いは結婚ではなく出産による退職が多くなっていることである。また、大卒などの高学歴女性は離職すると、配偶者の収入、学歴ミスマッチによる賃金ペナルティにより適職が見つからず、労働市場に再参入しない傾向にあることが示された。女性の就業者は増加しているものの、就業継続に必ずしも結びついておらず、このことが管理職の女性比率を低下させ、女性が活躍していないと各国に捉えられているようである。女性の潜在労働力が300万人以上、大卒

女性の就業率が80%になったいま、残る課題は就業継続であろう。国・自治体の支援策や企業の積極的な支援と女性の活用は言うまでもないが、それだけでは女性の就業継続につながらないように思われる。女性自身の意識変化がなければ、どのような支援も機能しないであろう。就労者自身と企業の労働力確保には潜在労働力である女性の活用が、女性の活躍には大卒などの高学歴女性の就業継続などの対策が求められる。

3では、女性の就業継続に着目し、女性研究開発・技術職を対象に専門職固有の限界年齢、性別職域分離の2要因が離職や就業に与える影響について検討した。研究開発者は30代後半から40代にかけて能力の限界を感じる。結婚による離職は減少したものの、出産を期に一旦退出する女性の専門職従事者は多い。その時期が高学歴化、晩婚化の影響からちょうど30歳後半～40歳になっている。したがって、限界年齢が出産・育児で就業継続を躊躇する一要因となっている可能性があると考えられた。専門職は比較的賃金格差が小さく、昇進意欲の低い女性が多い。近年では、高学歴女性の就業は男性の収入が高い場合、①女性の就労率が低くなる、②女性の就労率あるいは収入が高くなる、というように2極化している。組織が女性を活用するには、非経済的インセンティブを強くして女性キャリアを促進するような施策が有効であると考えられる。

## 注

- (1) 結婚・出産・育児のために労働市場から退出し、育児が落ち着いたら復帰する、という女性労働者の就業行動の特徴を表している。日本の特徴であるが、欧米諸国でも1970年代に見られ、現在ではほとんど見られず台形型とされる(労働政策研究・研修機構, 2017)。
- (2) 例えば、専門職の典型とされる医師は人口当たりの数が世界の中でも低く、絶対的な医師不足に政府が様々な政策に取り組んでいる。
- (3) 竹内(1971)は、Millerson(1964)、諸外国の専門職研究者らの定義をまとめて一覧表にしている。また、太田(1993)や藤本(2002)なども参考にされたい。
- (4) ILO(国際労働機関)は加盟国間で職業別データが比較しやすく、研究レベルの職業情報を提供するために「労働国際標準職業分類(ISCO)」を作成している。日本標準職業分類はISCOを参考に国勢調査の結果を反映させたもので、ILOに準拠しなおかつ職業の実態を示したものであり、有用性の高い指標である。
- (5) 厳密には、職業区分による性別分離を「性別職業分離」、仕事区分によるものを「性別職務分離」というが、労働、雇用全体においては「性別職域分離」が一般的に用いられている。
- (6) 男性職とされる生産職にパートなどで従事している女性の割合が高く、また日本では統計の職種分類を用いると、日本の性別職域分離が潜在化するためだと推測されている。
- (7) 事務、小売業を対象とした事例が蓄積されつつある。これらの職域は女性労働者の占める割合が高い、いわゆる「女性職」である。女性職域にも学歴による差別、同一職種でも管理職など上位職は男性、下位職には女性が携わることが指摘されている。
- (8) 女性の大学進学率が3倍の49.1%、短期大学を含めると56.9%で男性を上回っている。
- (9) 女性型専門職では就業継続確率や女性管理職比率が高く(今田・池田, 2006)、賃金格差が小さい(山口, 2016)。しかしながら、賃金そのものは他の専門職よりも低いというジレンマもある。

## 参考文献

- 青島矢一(2005)「R&D人材の移動と技術成果」『日本労働研究雑誌』pp.34-48.
- 天野正子(1984)「専門職の女性たち」『転換期の女性と職業—共生社会への展望』(第2版)pp.55-122、学文社.
- 石田英夫(1996)「研究人材マネジメントの現状と課題」『組織行動研究』慶応義塾大学産業研究所、No26、pp10-24.
- 市川恭子(2016)「なぜ高学歴女性の就業率は低いのか?—男女別学歴ミスマッチの影響の日蘭比較—」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、No.667、pp.maru.
- 市川恭子(2015)「若年大卒女性の早期離職に関する実証分析」『生活社会科学研究』第22号、pp.31-45.
- 今田幸子・池田心豪(2006)「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』553、pp.34-44.
- International Labor Organization, “International Standard Classification of Occupations (ISCO)” <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>
- 海野邦昭(1995)「技術・技能の統合とその評価に関する考察」職業能力開発大学校研修研究センター『職業能力開発研究』第13巻、pp.19-32.
- OECD(2016) “Employment Outlook, 2016”.
- 大沢真知子・馬欣欣也(2015)「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動—「逆選択」はおきているのか—」『現代女性とキャリア』第7号、pp87-107.
- 太田肇(1993)『プロフェッショナルと組織』同友館.
- 尾川信之(2000)「キャリアに対する研究者の意識」『組織行動研究』慶應義塾大学産業研究所、No30、pp51-61.
- 川口章(2012)「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、No.620、pp.42-57.
- 川口章(2008)「ポジティブアクションは有効にきいているのか」『日本労働研究雑誌』No.573、pp.73-87.
- 木本喜美子(2003)『女性労働とマネジメント』勁草書房.
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490、pp.4-18.
- 経済産業省(2015)「平成26年度委託調査「企業における女性の活用および活躍促進の状況に関する調査」  
[http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/research/26fy\\_nfi\\_full.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/research/26fy_nfi_full.pdf)
- 厚生労働省(2017)「平成28年版 働く女性の実情」年次報告書.
- 河野豊弘(2009)『研究開発における創造性』白桃書房.
- 金野美奈子(2008)「第4章 性別職域分離—仕事の中の男性と女性」、佐藤博樹・佐藤厚編(2008)『仕事の社会学』有斐閣ブックス.
- 蔡仁錫(2007)「専門職集団と組織: 科学者・技術者の組織への包摂と役割コンフリクトを中心として」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、No.565、pp21-32.
- ジェームズ・レイモ・福田節也(2016)「女性労働力率の上昇—結婚行動の変化の役割」『日本労働研究雑誌』労働政策研究・研修機構、No.674、pp.26-38.
- 首藤若菜(2002)「第4章 女子保護規定の改正と男女混合職化—鉄道業・自動車産業の事例—」、仁田道夫編『労使関係の新世紀』日本労働研究機構.
- 首藤若菜(2003)『統合される男女の職場』勁草書房.
- 総務省(2017)『平成28年労働力調査』総務省統計局.
- 総務省(2016)『平成27年労働力調査』総務省統計局.
- 総務省「職業別就業者数長期時系列表6」[www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt06.xls](http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt06.xls)
- 財部香枝(2008)「中部圏の産業競争力の強化に向けて—「女性」科学・技術者の活用(2)産業界の女性科学・技術者の現状」『産業経済研究所紀要』中部大学産業経済研究所(18)、pp.1-54.

- 竹内洋(1971)「専門職の社会学—専門職の概念—」『ソシオロジ』第16巻第3号、pp.45-66.
- 内閣府(2011)『男女共同参画白書、平成23年版』内閣府男女共同参画局.
- 内閣府(2017)『男女共同参画白書 平成29年版』内閣府男女共同参画局.
- 永瀬伸子・守泉理恵(2013)「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか:『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析」『生活社会科学研究』第20号、pp.19-36.
- 中野秀一郎(1981)『プロフェッションの社会学』木鐸社.
- 南雲智英(2003)「ソフトウェア技術者の中高年化と『年齢限界説』の考察」『日本労務学会誌』第5巻第2号、pp.11-24.
- 藤本昌代(2002)「『プラスのプロフェッション』と組織の関係—科学技術分野における研究組織の分析—」『同志社社会学研究』同志社社会学研究会、NO.6、pp11-25.
- 樋口美雄・安部正浩・WALDFOGEL, J.(1997)「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53(4)、pp.49-66.
- 樋口美雄(2009)「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済」武石恵美子編『女性の働き方』第I部4章、ミネルヴァ書房、pp.106-130.
- 福谷正信(2007)『研究開発者技術者の人事管理』中央経済社.
- 福谷正信(1999)「開発研究者の能力開発」『組織行動研究』慶応義塾大学産業研究所、No.29、pp.67-73.
- 古田克利、藤本哲史、田中秀樹(2012)「ソフトウェア技術者の能力限界感の実態と要因に関する実証研究」『同志社政策科学研究』Vol.15、No.1、pp. 29-43、2013.
- 不破麻紀子(2012)「就業環境の地域差と高学歴女性の就業」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所、64(1)、pp.114-133.
- 眞鍋倫子(2004)「女性の就労行動の学歴差—夫の収入と妻の就労—」『東京学芸大学紀要1部門』55、pp.29-36.
- 森田美佐(2003)「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因—継続者と離職者の比較分析—」『日本家政学会誌』Vol57、No.7、pp.521-528.
- 安田宏樹(2012)「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』東京大学社会科学研究所、第64巻第1号、pp.134-154.
- 安田宏樹(2009)「総合職女性の管理職希望に関する実証分析—均等法以後入社の総合職に着目して—」『経済分析』181号、pp23-45.
- 山口一男(2016)「男女の職業分離の要因と結果—女性活躍推進の今一つの大きな障害について」RIETI Discussion Paper Series 16-J-001.
- 横山和子(2000)「日本および欧米における男女の雇用均等」『東横学園大学紀要』、8、pp.127-139.
- 吉田崇(2004)「M字曲線が底上げした本当の意味—女性の「社会進出」再考—」『家族社会学研究』16(1)、pp.61-70.
- 吉村治正(1992)「プロフェッション論の変容と展開—社会変動論との関連を念頭に—」『社会学研究科紀要』慶応義塾大学大学院社会学研究科、第35号、pp45-53. 脇坂明(1990)『会社型女性:昇進のネックとライフコース』同文館.
- 労働政策研究・研修機構(2017)『データブック国際労働比較2017』.
- 脇坂明(1998)『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶ノ水書房.
- 渡辺千原(2001)「プロフェッション概念に関する一考察—アメリカのプロフェッション論—弁護士倫理の議論を参考に—」『立命館法学』275号、pp. 153-179.
- 渡辺秀樹・近藤博之(1990)「結婚と階層結合」岡本秀雄・直井道子編『現代日本の階層構造4 女性と社会階層』pp. 119-164.

(2017.11.1 受理)