

専門・管理職の女性労働

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本号の特集は、女性労働をめぐる状況と近年の変化の諸相を専門的・技術的職業および管理的職業に注目して明らかにしようとするものである。社会階層論において「上層ホワイトカラー」と位置づけられる専門・管理職は、女性労働者の社会的地位を測る重要な参照点である。これらの職業における女性労働はどのような現状にあるのだろうか。少子高齢化などの社会変化、技術革新の進展、職域にかかわる制度改変などの影響を受け、各職業はそれぞれ固有の課題にも直面している。職業を取り巻く状況が変容するなか、そこでの労働のあり方はどのように変化しているのか。その変化は、働き手の性別がもつ意味にどう影響しているのだろうか。

医療系職種や教職を中心に、専門職は女性が長期的キャリア見通しを持ちうる数少ない職業であり続けてきた。ここ30年間の変化をみると、就業者総数が現在おおむね1985年水準にまで低下する一方、専門的・技術的職業従事数はほぼ一貫して増加傾向にあり、就業者割合で15.9%と最大の事務従事者（19.0%）に次ぐカテゴリーとなっている。性別でみると、男性従事者数の1.3倍増に対し、女性は1.7倍増と増加幅が大きく、その結果、専門・技術職に占める女性の割合は40.1%から47.8%にまで高まった（平成27年『国勢調査』）。従来女性割合の少なかった専門職へも女性の進出が進んでいる。専門・技術職に就く者の割合はとくに高学歴層で高く、女性の高学歴化に伴い、女性にとって職業としての専門・技術職の意味はいっそう増している。

まず取り上げるのは研究者および技術者である。後者については、急速に需要が高まっている代表的職種として情報処理・通信技術者の状況を見る。つねに新たな課題と向き合う現代社会において、研究職はイノベーション創出のため重要な位置にある。研究職に就く女性は年々増加し、研究職に占める女性割合も増加しているが、とくに自然科学分野においていっそうの

女性活躍推進が社会的課題となっている。篠原論文は各キャリア段階における女性の退出、いわゆる「パイプラインの漏れ」がその背景にあることを指摘し、女性にとって研究者としてのキャリア継続を困難にしているさまざまな要因のうち、とくにワーク・ライフ・バランスの問題に焦点を当てて現状と課題を論じる。情報処理・通信技術者は、近年、就業者数を大きく伸ばしている専門職である。社会のデジタル化、オンライン化の流れに伴い、情報処理・通信技術者の需要は今後も高まるものと予想される。平田論文は情報処理・通信技術の仕事特性や家庭との両立上の課題、職場にみられる従来型の性別職務分離などが、いっそうの女性活躍の妨げとなっていると考察するとともに、他律的な女性活躍推進施策が当事者である女性たちに必ずしも好意的に受け止められていないことにも注意を促す。

次いで、保健医療および社会福祉の領域から看護師、医師、社会福祉士についてみる。看護職は女性専門職の代表的存在であり、現在も働く女性の約20人に1人を占める。未曾有の高齢化とケアニーズの増加が看護職の需要をいっそう高め、労働力不足が懸念されるなか、佐藤論文は看護職および看護管理職における労働の現状を確認し、長時間労働のほか、近年の職場改革が看護職の働き方や職場での位置づけに与えた影響、時間労働管理になじみにくい職務の性質がもたらす葛藤などの論点を通じて、看護職がその本来の役割をよりよく果たすための課題を明らかにする。わが国の医師職の女性割合は他国と比べれば低いもののゆるやかに増加している。深見論文はその内実を検討し、診療科選択が男女ともに多様化していること、注目の集まってきた外科では男性の離脱と女性の参入が同時に起こっていることを指摘する。近年明らかとなった一部医学部入試における差別的取り扱いの実態にも触れ、女性医師へのキャリア支援や労働環境改善支援などの方策だけでなく、教育段階も視野に入れた総

合的な対応の必要性を主張する。介護福祉士は、高齢化社会における福祉系人材確保の要請を受け、30年ほど前に国家資格が創設された専門職であり、有資格者の6割を女性が占める。白旗論文は、介護のみならず医療、教育、地域などの場におけるいっそうの活躍が求められる状況を踏まえ、労働条件やワーク・ライフ・バランス支援上の問題を考察するとともに、知識・技能の継続的向上を支える仕組みの整備によるソーシャルワーク専門職としての地位向上の必要性を論じる。

さらに、教員および法務領域から弁護士を取り上げる。教職は伝統的に多くの高学歴女性を受け入れてきた職種の筆頭である。木村論文は、職場で形成されてきた性別職域分離の構造やジェンダー・トラックの実態を改めて確認した上で、とくに近年の教員育成政策とその影響に注目する。キャリア形成の透明度を高め従来の問題点を克服するとして一律要件化は、従来の人事のあり方の課題にアプローチするものである反面、職場における自律的で柔軟な相互支援機能を弱めることで多様なキャリアの可能性を狭めかねず、管理的職種での女性活躍をむしろ阻害しうる側面をもつと指摘する。弁護士職は近年の司法制度改革により大きな環境変化を経験しており、弁護士人口の急増を受け労働環境や労働条件にも大きな影響が及んでいる。中村論文は、弁護士キャリアの多様化がワーク・ライフ・バランスを改善している面とともに、女性弁護士の増加割合が近年鈍化の傾向にあること、キャリアにおける男女格差が依然として解消していないこと、近年では中堅世代における男女格差が生まれていることなどから、制度改革のもとで女性活躍がむしろ抑制された可能性を示唆する。

管理的職業はもともと就業者全体に占める割合はわずかであり、就業者数でも30年前の6割程度にまで減少してきているとはいえ、職業分類上の管理職にはカウントされないが各職域レベルで「管理職」とみなされる地位を含めれば、その範囲はより広がる。管理職は近年の「女性活躍推進」の動きの大きなシンボルであり、女性の管理職への進出は、いわゆる「垂直的

分離」の克服により男女賃金格差の一層の縮小に向けた足がかりともなりうると期待されている。専門職を扱う諸論考でも、各職域で管理的とみなされる地位については触れられているが、ここでは企業管理職、また管理的公務員に位置づけられる議員職について、個別に光を当てる。議員職もまた、特殊性の高い職業でありながら各種の社会間比較でも頻繁に取り上げられ、シンボリックな重要性が高い。

企業内で課長級以上のライン管理職に就く女性は依然として少ない。大内論文は、近年の女性活躍推進政策の大きな焦点のひとつである企業管理職について、女性の昇進における現状と課題を明らかにする。業務配分や配置転換、昇進プロセスにおける男女差は企業・管理職側と女性労働者側双方の意識によって支えられており、仕事経験の男女差は、翻ってこれらの意識を強化する。表面的な女性登用を越えた人材活用は、企業がこの循環を積極的に断ち切ることで可能になると論じる。議員（国会議員および地方議会議員）職における女性の少なさは、しばしばわが国全体の「女性活躍の遅れ」を象徴する問題と捉えられてきた。三浦論文は議員のキャリアという視角から、平均在職年数および議員キャリアの男女差を考察し、その背景をジェンダー・バイアス、ワーク・ライフ・バランス、ハラスメントの各側面から捉えるとともに、女性の参画をより積極的に促す制度の必要性を説く。

専門・管理職におけるいっそうの女性活躍は、各職域の労働環境整備や、これらの職業が職場や社会で果たすべき役割を十全に果たしうるための環境整備と同時に進められてこそ意味をもつ。諸論考は「女性活躍」のスローガンのもと実際に進行する変化の様相を描き出し、「女性活躍」を単なる目眩ましに終わらせず、労働の世界とそこで生まれる物事をよりよいものとする動きに位置づけることの重要性を指し示す。男性であれ女性であれ真に活躍すべき人の活躍を促す社会作りに向け、本特集が議論の一助となればと願う。

責任編集 金野美奈子・原ひろみ
(解題執筆 金野美奈子)