

文部科学省 共同利用・共同研究拠点事業
社会調査・データアーカイブ共同利用・共同研究拠点

**「全国就業実態パネル調査」を用いた
専門職内のジェンダー格差の分析**

池田岳大（名古屋大学）
三輪哲（東京大学）

東京大学社会科学研究所
附属社会調査・データアーカイブ研究センター

2021（令和3）年12月

「全国就業実態パネル調査」を用いた 専門職内のジェンダー格差の分析

池田岳大（名古屋大学）

三輪哲（東京大学）

1. 本稿の目的

本稿では、「全国就業実態パネル調査」を用いて、「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」における社会経済的地位のジェンダー格差を分析するための手続きについて説明したい。加えて、「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」に従事する男女の学歴や報酬の違いに関する基礎的な分析も試みる。

近年、専門職従事者は急増している。国勢調査をみると、1985年から2015年の間に専門的・技術的職業従事者のうちの雇用者は、男性が310万人から395万人、女性が223万人から407万人となっており、特に女性の専門的・技術的職業従事者が急増していることが分かる。こうした変化が専門職内部のジェンダー格差にどういった変化を及ぼすのか検討することが今後重要となってくると思われる。

とりわけ近年では、性別職域分離構造下の地位達成に関する研究関心が高まっている。たとえば、医師や看護師などの性構成比に偏りがみられる職業において、少数派集団が被る不利に着目した研究がその代表的なものとなる。また近年は、いわゆるSTEM領域やアカデミック領域の地位達成のジェンダー格差に関する研究が増えており、経済学や社会学の理論を用いた説明がなされてきた。

特に有名なのは、Kanterのトークニズム論であり、性構成比の不均衡な組織において、少数派であるトークン（男性多数派組織における女性／女性多数派組織における男性）が不利を被ることをインダスコ社（仮称）の参与観察から見いだした（Kanter 1977）。Kanter（1977）は、昇進構造におけるトークンの不利についても論じているが、これはいわゆる「ガラスの天井（glass ceiling）」と呼ばれる昇進・昇給障壁（Cotter et al. 2001; Morgan 1998）や、アカデミックキャリアにおいて問題とされる「水漏れパイプライン（leaky pipeline）」現象（Alper 1993）とも結びつくような地位達成のジェンダー格差や人種間格差を生じさせる構造的問題を指摘するものである。しかし、一方ではIsacco and Morse（2015）やWilliams（1992, 2013, 2015）などによって、むしろ少数派が組織において優遇される状況も明らかとされており、「ガラスの天井」との対比で「ガラスのエスカレーター（glass escalator）」と呼ばれたりもする。これらの理論を実証的に検討するために、組織の性構成比に着目してその組織における地位達成のジェンダー格差を捉えるような分析枠組を構築することが必要とされる。

特に本稿では、専門職内の地位達成のジェンダー格差に注目する。先述した専門職は、男

性割合が高い専門職と女性割合が高い専門職内の社会経済的地位の格差の存在や、いわゆる STEM 分野やアカデミックキャリアのような、男性割合が高い専門職内の地位達成のジェンダー格差の存在が指摘されている。社会階層論研究の視点では、相対的に社会経済的地位の高い専門職におけるジェンダー格差の解消が、女性の高学歴化などを背景として注目されているため (Gorman and Sandefur 2011; Xie et al. 2015)、本稿でも専門職内のジェンダー格差に注目していく。

このように、専門職内部のジェンダー格差に関する研究は理論的にも重要な研究テーマと考えられる一方で、実証分析、特に個票データを用いた実証分析の蓄積は少ない。それは専門職内部の格差構造を分析するに耐え得るデータセットが存在しなかったことが理由と考えられるが、細かくは次の 2 つのケースに分けることができる。

第 1 に、調査の段階で「専門職」「事務職」「販売職」などの大きな分類でしか職種を尋ねておらず、専門職のサブカテゴリーが不明なケースである。第 2 に、仮に専門職内のサブカテゴリーまで分かる調査であっても、分析に耐えうるだけのサンプルサイズが確保できないケースである。とりわけ医者のような男性割合が高い職種であれば、男性医師のサンプルを確保するのでさえ難しく、女性医師であればなおさら困難であろう。

しかし近年、上記の 2 つの条件をクリアする個票データが蓄積されつつあり、それが本稿で用いるリクルートワークス研究所が実施する「全国就業実態パネル調査 (Japanese Panel Study of Employment Dynamics, 以下 JPSED)」である。東京大学社会科学研究所に寄託されている本調査のデータセットには、200 以上のカテゴリーの職種変数が存在する。この職種変数を用いれば、専門職をいくつかのサブカテゴリーに分けた分析が可能となる。また、本調査は大規模サンプルであるため、通常の調査ではレアケースとなるような職種も多変量解析に耐えうるだけのサンプルサイズを確保することが可能となる。加えて本調査はパネル調査であるため、同一個人の意識やキャリアの変化についても分析可能である。こうした特性を備え、かつ研究者がオープンアクセスで利用できるデータセットは本調査が日本で唯一であろう。

JPSED データの特性を踏まえて、本稿では、次のような分析を試みる。それは、専門職を就業者の性構成比に応じて、「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」に分類した上で、それぞれの専門職で生じるジェンダー格差について捉える分析である。分析にあたり重要となるのが、性構成比に応じた職種の分類となるが、以下ではその分類の手順について示していく。

2. 専門職の分類方法

本章では、専門職を性構成比に応じて「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」とに分類する方法とその作業の詳細について説明していく。JPSED は標本調査であるため、悉皆調査である国勢調査から得られる各職種の性構成比をベンチマークとしつつ、各職種の性

構成比を算出していく。この算出方法を留意点に触れつつ説明していく。まず、本稿では第1回調査である JPSED2016 のデータは用いず、JPSED2017 から JPSED2019 までのデータを用いた分類方法について説明する。理由は、2017 年以降は職種カテゴリーが 224 であるものの、2016 年は 208 カテゴリーであるためである。

ベンチマークとして使用する国勢調査であるが、日本標準職業分類という職業分類を用いて職種を分類している。しかしながら、この日本標準職業分類と JPSED とでは職種の分類体系が異なるため、次のような場合分けを行いながら、JPSED のデータセットに日本標準職業分類の職業コードを割り当てていく。

まず、日本標準職業分類と JPSED で同じ職種名が用いられている場合は、日本標準職業分類の職種コードをそのまま JPSED のデータセットに割り当てる。次に、日本標準職業分類の記載のない職種名を JPSED が用いている場合、日本標準職業分類における「説明及び内容例示」という、職種の分類方法が詳細に記載された資料を参照しながら最適な職業コードを割り当てていく。それでも分類が困難である場合には「分類不能」とする¹⁾。

また、日本標準職業分類は、アルファベットが付された大分類のコードと、それぞれのサブカテゴリーにあたる数値 2 桁の中分類コードと、数値 3 桁の小分類コードが存在している。専門職は、大分類コードで B の「専門的・技術的職業従事者」にあたるが、目的に応じて中分類コードを割り当てるケースと小分類コードを割り当てるケースとがある。その基準として、ある中分類の中に属する小分類の職種がすべて「男性占有専門職」、もしくは「非男性占有専門職」である場合には中分類コードで問題がないため、中分類を割り当てる。一方、ある中分類の中に属する小分類の職種で、「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」が混在する場合には小分類コードを割り当てることにした。分類のイメージは図 1 に示すとおりである。

実際の作業記録は、表 1 のとおりである。最左列の「割当前の JPSED の職種名」が JPSED で実際に使用されている職種名となる。たとえば「システムアナリスト」は日本標準職業分類の職種名には使用されていない。しかし、日本標準職業分類における「説明および内容例示」を見ると、小分類の「102：システム設計者」の例示に「システムアーキテクト；システムアナリスト；情報処理アーキテクト；IS アーキテクト」とあるため、表中の「小分類コード」に 102 を割り当てる。次に「102：システム設計者」は中分類だと「10：情報処理・通信技術者」にあたるため、表中の「中分類コード」に 10 を割り当てる。この「10：情報処理・通信技術者」のサブグループにあたる職種は、「102：システム設計者」以外にも「101：システムコンサルタント」や「103：情報処理プロジェクトマネージャ」などが属するが、これらはどれも「男性占有専門職」であるとみなすことが可能であるため、最終的には表 1

¹⁾ 日本標準職業分類の概要、職種コードが付された「分類項目名」、分類方法の詳細が記載された「説明及び内容例示」はいずれも下記の URL より閲覧可能である
(https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/21index.htm)。

の最右列のように 10 という職種コードを割り当てることとする（図 1 も参照）。小分類コードではなくあえて中分類コードを使用するメリットとしては、2 つ目に例示した「その他のインターネット関連専門職」のような、小分類コードの割り当てに迷うようなケースであっても、中分類コードだと 10 というコードを割り当てることができるため、分類不能となるケースを減らすことができる点にある。最後の、3 つ目に例示した「薬剤師」であるが、日本標準職業分類の小分類だと 124、中分類だと 12 というコードになる。中分類の 12 は「医師、歯科医師、獣医師、薬剤師」となるが、このうち薬剤師だけが女性割合が高い専門職に分類が可能であるため、小分類コードである 124 というコードを割り当てた。同様に医師（121）、歯科医師（122）、獣医師（123）も小分類コードを用いるのだが、JPSED 調査では、「医師、歯科医師、獣医師」の 3 つで 1 つのカテゴリーとなっているため、ここでは 121-123 というコードを割り当てる。

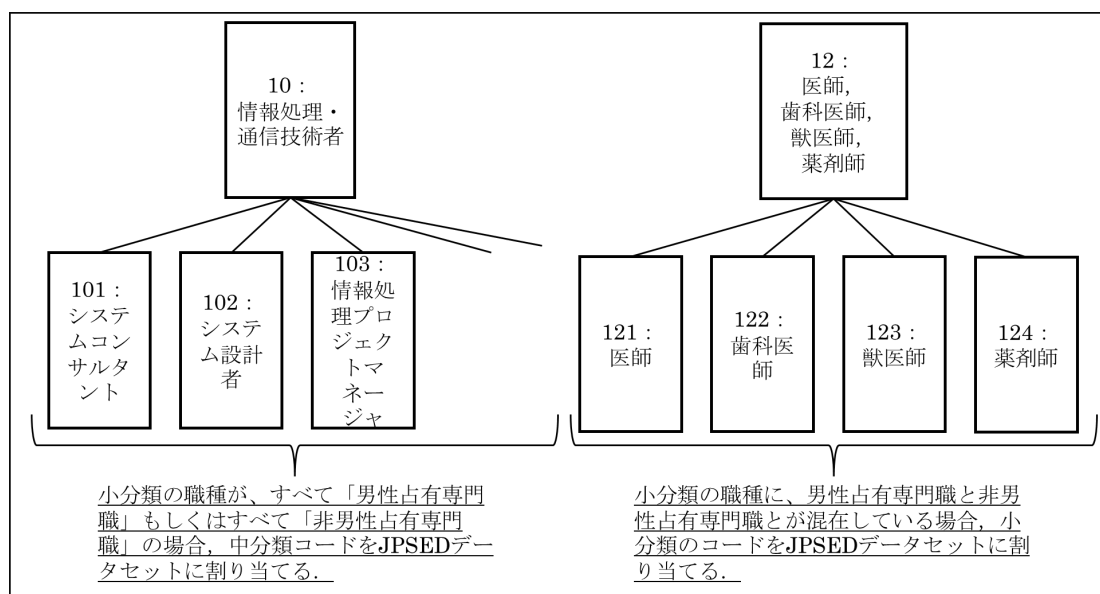


図 1 : 分類作業のイメージ図

表 1 : JPSED データへの日本標準職業分類の職種コードの割り当ての作業記録

割当前の JPSED の職種名	日本標準職業分類		割当後	
	小分類コード	中分類コード	割り当てる職種名	割り当てる職種コード
システムアナリスト	102	10	情報処理・通信技術者	10

その他のインターネット関連専門職	—	10	情報処理・通信技術者	10
薬剤師	124	12	薬剤師	124
医師，歯科医師，獣医師	121-123	12	医師，歯科医師，獣医師	121

表1の作業を経ると、JPSEDの職種名に対して日本標準職業分類のコードが割り振られることになる。この後は、国勢調査の職種別、男女別の就業者数をみれば、それぞれの職種の性構成比を知ることができる。今回、2015年の国勢調査の性構成比の数値を参照に、「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」とに分類を行う。

最後に、「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」の閾値であるが、女性割合が33%未満（女性がおよそ3分の1未満）を「男性占有専門職」、女性割合が33%以上を「非男性占有専門職」とする。33%を閾値とした理由は、「専門的・技術的職業従事者」は、大分類のレベルだと国勢調査の2015年時点において全就業者の48%が女性であるにも関わらず、中分類や小分類のレベルでみたとき、女性就業者が40%どころか30%を超える職種も少なく、女性割合が高い専門職は看護師や医療技術者などの特定の職種に一極集中しているため、少なくとも3人に1人以上を女性が占めていれば「非男性占有専門職」と分類した²⁾。

上記の作業を経た分類の結果と、2015年国勢調査から算出される性構成割合を算出した結果が表2の通りである。表中の「日本標準職業分類における中分類または小分類カテゴリー」が、本稿で用いる専門職の分類である。本稿では専門職を19のカテゴリーに分類しており、それぞれの専門職について2015年国勢調査を用いて性構成割合を算出していく。e-Statからオープンアクセス可能な国勢調査のデータを用いると、就業者に占める性構成割合が算出できるが、すべての職種カテゴリーの値が示されているわけではない。表中の「2015年国勢調査の参照カテゴリー」に今回参照したカテゴリーを示しており、この参照カテゴリーから得られる性構成割合を「2015年国勢調査から得られる性構成割合」に示している。そしてこの値が33%未満であれば、「男性占有専門職」、33%以上であれば「非男性占有専門職」に分類している。ただし、「その他の専門的職業従事者」は専門職の残余カテゴリーであり、性構成割合の算出が困難であるため「男性占有専門職」にも「非男性占有専

²⁾ 結果的に女性割合が2015年国勢調査で34%の「高等学校教員」などが「非男性占有専門職」に分類されることになる。もちろん、高等学校教員は小中学校教員と比較すると相対的に女性割合が少ないことが知られているが、専門職「全体」からみると相対的に女性割合が高いためこうした分類を行う。これは、目的や理論的背景に応じて閾値を柔軟に設定すれば良い問題であると思われる。ただし、JPSEDでは「小中高教員」が1つのカテゴリーになっているため、本データでは小中高教員を分けた分析が困難である点に注意されたい。

門職」にも分類しない。その他の詳細は表中の注に示してあるとおりである。

表 2：専門職の分類と国勢調査の参照先について

日本標準職業分類における 中分類または小分類カテゴリー	2015 年国勢調査 の参照カテゴリー	2015 年国勢調査から 得られる性構成割合	専門職の分類
農林水産技術者	06a	20%	男性占有
製造技術者（開発）	07a,07c,07d,07e.,07f	8%	男性占有
製造技術者（開発を除く）	—	—	男性占有
建築・土木・測量技術者	091,09a	9%	男性占有
情報処理・通信技術者	10a,104,10c	14%	男性占有
医師・歯科医師・獣医師	121,122,123	23%	男性占有
マッサージ	152	27%	男性占有
法務従事者	17	18%	男性占有
経営・金融・保険専門職業従事者	18	16%	男性占有
薬剤師	124	66%	非男性占有
保健師，助産師，看護師	131,132,133	94%	非男性占有
栄養士	151	96%	非男性占有
社会福祉専門職業従事者	16	83%	非男性占有
教員	19	50%	非男性占有
著述家，記者，編集者	21	38%	非男性占有
美術家，デザイナー，写真家， 映像撮影者	22	43%	非男性占有
音楽家，舞台芸術家	23	36%	非男性占有
医療技術者	14	74%	非男性占有
その他の専門的職業従事者	—	—	その他

注) 2015 年国勢調査のうち，e-Stat から得られる第 9 表「職業（小分類），従業上の地位（7 区分），男女別 15 歳以上就業者数－全国（昭和 60 年～平成 27 年）」の就業者数（総数）に占める女性割合を算出している。参照カテゴリーが複数ある場合，それぞれのカテゴリーの重み付け平均を用いる。たとえば，「建築・土木・測量技術者」は国勢調査の第 9 表の 091 と「09a：建築技術者」と「09a：土木・測量技術者」の女性割合を参照しているが，それぞれの女性割合 11%と 4%に対してそれぞれの就業者数で重みづけた平均値を表中に示している。ただし，「製造技術者（開発を除く）」は第 9 表に値が示されていないため，製造技

術者（開発）を代替の参照値として「男性占有専門職」に分類する。「その他の専門的職業従事者」は多くの専門職が混在した残余カテゴリーであるため「その他」専門職に分類した。

3. 基礎分析

表2のような分類を施した後、JPSED データから求めた各職種の記述統計量を表3（男性）と表4（女性）に示している。分類1が「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」に統合する前の分類であり、分類2が統合した後の分類である。分析上問題となるのは、「男性占有専門職」における女性、「非男性占有専門職」における男性のサンプルサイズであるが、どれも100以上のサンプルサイズで多変量解析にも耐えうる程度が確保されているといえよう。

表3：職種の記述統計量（男性）

分類1	分類2	男性							
		2017年		2018年		2019年		2020年	
		分類1	分類2	分類1	分類2	分類1	分類2	分類1	分類2
農林水産技術者	男性占有専門職	15		33		45		23	
製造技術者（開発）		581		588		1058		841	
製造技術者（開発を除く）		0		0		0		0	
建築・土木・測量技術者		436		463		694		535	
情報処理・通信技術者		937	2174	926	2215	1457	3645	1163	2852
医師・歯科医師・獣医師		52		52		112		72	
マッサージ		29		37		56		44	
法務従事者		38		42		64		52	
経営・金融・保険専門職業従事者		86		74		159		122	
薬剤師		非男性占有専門職	28		36		104		86
保健師、助産師、看護師	54			77		152		119	
栄養士	6			7		11		10	
社会福祉専門職業従事者	62			89		151		106	
教員	182		627	195	768	433	1493	357	1177
著述家、記者、編集者	53			50		75		69	
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	78			89		114		92	
音楽家、舞台芸術家	9			16		21		20	
医療技術者	155			209		432		318	
その他の専門的職業従事者	その他専門職		159		181		300		258
管理職	管理職	921		996		1377		1165	
サービス職	サービス職	1462		1499		2471		1947	
生産工程・労務関連職	生産工程・労務関連職	3227		3492		5505		4475	
事務系職	事務系職	2017		2047		3669		2896	
営業販売職	営業販売職	1144		1203		2141		1691	
分類不能	分類不能	1215		1320		2196		1719	
無職	無職	1855		1737		2441		2018	
サンプルサイズ		14801		15458		25238		20198	

注)ただし、各時点で50歳以下に限定し、在学中のサンプルは除く

表 4：職種の記述統計量（女性）

分類1	分類2	女性							
		2017年		2018年		2019年		2020年	
		分類1	分類2	分類1	分類2	分類1	分類2	分類1	分類2
農林水産技術者	男性占有専門職	7		7		4		9	
製造技術者（開発）		74		76		102		103	
製造技術者（開発を除く）		0		0		0		0	
建築・土木・測量技術者		62		69		71		82	
情報処理・通信技術者		170	391	163	397	189	457	184	460
医師・歯科医師・獣医師		13		16		19		20	
マッサージ		15		15		11		11	
法務従事者		3		3		10		6	
経営・金融・保険専門職業従事者		47		48		51		45	
薬剤師		非男性占有専門職	40		54		82		75
保健師、助産師、看護師	371			451		469		479	
栄養士	77			83		90		82	
社会福祉専門職業従事者	256			300		306		357	
教員	138		1172	132	1346	151	1448	151	1505
著述家、記者、編集者	43			43		51		51	
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	80			71		84		85	
音楽家、舞台芸術家	3			9		8		7	
医療技術者	164			203		207		218	
その他の専門的職業従事者	その他専門職		161		177		215		222
管理職	管理職	133		148		157		155	
サービス職	サービス職	1967		2224		2177		2026	
生産工程・労務関連職	生産工程・労務関連職	946		1062		1083		1078	
事務系職	事務系職	4318		4420		4412		4192	
営業販売職	営業販売職	1117		1182		1296		1234	
分類不能	分類不能	1139		1243		1255		1218	
無職	無職	4385		4338		4085		3808	
サンプルサイズ		15729		16537		16585		15898	

注)ただし、各時点で50歳以下に限定し、在学中のサンプルは除く

4.分析

本稿で示した専門職の分類の有効性を示すために、ごく簡単ではあるが 2 つの分析結果を示したい。ただし、以降の分析では JPSED2017 の職種、学歴、雇用形態の情報を用いて分析を試みる。まずは、職種と学歴のクロス表を男女別に分析した 3 重クロス表の結果である（表 5）。

まず、「男性占有専門職」における学歴分布の性差をみていきたい。結果、男性は女性よりもやや大卒以上が多く、一方で高卒以下もやや多いことが分かるが、男女でそれほど大きな違いはないように思われる。しかし「非男性占有専門職」をみてみると、男性は大卒以上が、女性は短大・高専・専修学校卒が顕著に高いことが分かり、大きな差が生じていることが分かる。表 3、表 4 の記述統計量も踏まえると、「非男性占有専門職」の中でも男性は教員が多く、女性は保健師、助産師、看護師が多いことを反映しているように思われる。

表 5：男女別の職種と学歴のクロス表

職種	男性				女性			
	高卒以下	短大・高専・ 専修学校	大学以上	合計	高卒以下	短大・高専・ 専修学校	大学以上	合計
男性占有専門職	n 531	559	1055	2145	80	129	173	382
	% 24.8%	26.1%	49.2%	100.0%	20.9%	33.8%	45.3%	100.0%
非男性占有専門職	n 54	227	331	612	55	759	339	1153
	% 8.8%	37.1%	54.1%	100.0%	4.8%	65.8%	29.4%	100.0%
その他専門職	n 9	20	66	95	17	17	69	103
	% 9.5%	21.1%	69.5%	100.0%	16.5%	16.5%	67.0%	100.0%
管理職	n 314	225	370	909	49	56	27	132
	% 34.5%	24.8%	40.7%	100.0%	37.1%	42.4%	20.5%	100.0%
サービス職	n 563	406	312	1281	757	654	230	1641
	% 44.0%	31.7%	24.4%	100.0%	46.1%	39.9%	14.0%	100.0%
生産工程・労務関連職	n 1912	692	559	3163	545	265	110	920
	% 60.4%	21.9%	17.7%	100.0%	59.2%	28.8%	12.0%	100.0%
事務系職	n 529	364	1076	1969	1410	1689	1152	4251
	% 26.9%	18.5%	54.6%	100.0%	33.2%	39.7%	27.1%	100.0%
営業販売職	n 354	192	544	1090	452	357	231	1040
	% 32.5%	17.6%	49.9%	100.0%	43.5%	34.3%	22.2%	100.0%
分類不能	n 512	225	361	1098	472	343	222	1037
	% 46.6%	20.5%	32.9%	100.0%	45.5%	33.1%	21.4%	100.0%
無職	n 610	228	360	1198	1535	1391	786	3712
	% 50.9%	19.0%	30.1%	100.0%	41.4%	37.5%	21.2%	100.0%
合計	n 5388	3138	5034	13560	5372	5660	3339	14371
	% 39.7%	23.1%	37.1%	100.0%	37.4%	39.4%	23.2%	100.0%

次に、職種と雇用形態のクロス表を男女別に分析した3重クロス表の結果をみてみる(表6)。まず、「男性占有専門職」をみてみると、男性のほうが女性に比べて正規雇用割合が高い。また、「非男性占有専門職」においても、女性よりも男性のほうが正規雇用割合が高いことが分かる。さらにこれを大卒のみに限定してみた結果が表7である。表6と比較すると、「男性占有専門職」の男性は95.4%から96.3%、女性は76.0%から81.5%となっているが、「非男性占有専門職」の男性は92.0%から90.3%、女性は69.3%から67.0%とむしろ大卒に限定したほうが、正規雇用割合が低いことが分かる。

これらの分析結果を小括すると、職種と学歴の関連、あるいは職種と雇用形態の関連は「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」とで異なり、さらにこれらの関連は男女で異なることが分かった。本稿ではこれ以上この分析結果の考察に踏み込まないが、専門職の性構成比に応じて専門職の異質性を捉える分析に一定の意義が見出せることが示されたといえよう。

表 6：男女別の職種と雇用形態のクロス表

職種	男性			女性			
		正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
男性占有専門職	n	2073	101	2174	297	94	391
	%	95.4%	4.6%	100.0%	76.0%	24.0%	100.0%
非男性占有専門職	n	577	50	627	812	360	1172
	%	92.0%	8.0%	100.0%	69.3%	30.7%	100.0%
その他専門職	n	74	85	159	54	107	161
	%	46.5%	53.5%	100.0%	33.5%	66.5%	100.0%
管理職	n	908	13	921	116	17	133
	%	98.6%	1.4%	100.0%	87.2%	12.8%	100.0%
サービス職	n	1026	436	1462	621	1346	1967
	%	70.2%	29.8%	100.0%	31.6%	68.4%	100.0%
生産工程・労務関連職	n	2660	567	3227	305	641	946
	%	82.4%	17.6%	100.0%	32.2%	67.8%	100.0%
事務系職	n	1801	216	2017	2667	1651	4318
	%	89.3%	10.7%	100.0%	61.8%	38.2%	100.0%
営業販売職	n	905	239	1144	406	711	1117
	%	79.1%	20.9%	100.0%	36.3%	63.7%	100.0%
分類不能	n	896	319	1215	508	631	1139
	%	73.7%	26.3%	100.0%	44.6%	55.4%	100.0%
無職	n	1855	0	1855	4385	0	4385
	%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%
合計	n	12775	2026	14801	10171	5558	15729
	%	86.3%	13.7%	100.0%	64.7%	35.3%	100.0%

表 7：男女別の職種と雇用形態のクロス表（大卒以上に限定）

職種	男性			女性			
		正規	非正規	合計	正規	非正規	合計
男性占有専門職	n	1016	39	1055	141	32	173
	%	96.3%	3.7%	100.0%	81.5%	18.5%	100.0%
非男性占有専門職	n	299	32	331	227	112	339
	%	90.3%	9.7%	100.0%	67.0%	33.0%	100.0%

5.まとめ

本稿では性構成比に応じて専門職を分析することの理論的意義と、JPSEDを用いた専門職の分類方法ならびに簡単な分析結果を示してきた。本稿では性構成比によって専門職を「男性占有専門職」と「非男性占有専門職」とに分類して、職種と学歴、あるいは職種と雇用形態との関連について分析した。その結果、専門職の性構成比の違いによって、学歴分布や雇用形態の分布に違いがみられた。さらには、「男性占有専門職」に従事する男女、あるいは「非男性占有専門職」に従事する男女の違いを検討した結果、職種と学歴の関連、あるいは職種と雇用形態の関連が男女で異なることが示された。これらの結果から、性構成比に

応じて専門職内の違いを分析すること、さらにはそこで生じる男女の違いを分析することの意義が示された。こうした分析結果は、トークニズム論やガラスのエスカレーターなどの理論を検証する上でも重要な分析枠組みとなると考えられる。ただし、先述のように、「男性占有専門職」に属する女性（女性医師）、「非男性占有専門職」に属する女性（男性看護師など）は少数であり、社会調査データではサンプルを確保することが難しい。拡大する専門職内の格差構造を捉えるためには、こうしたデータ分析が可能な社会調査データを蓄積させていくことも今後の課題であろう。

最後に、専門職研究ならではの理論枠組みに照らした分析を行うのであれば、専門職のキャリアの独立性に着目して、動態的アプローチから専門職のキャリアを捉えるような分析、例えば離職・転職や昇進構造について分析することが今後の課題である。専門職は職種特殊的人的資本の高い職種が集中しており、かつ職業資格が必要とする職種も集中していることから、ほかの職種と比較して転職・入職が少なくキャリア移動としての独立性が高いため（渡邊 2011）、専門職からの離脱に伴う社会経済的地位や意識の変化、あるいは専門職で形成されたスキルの移動可能性（Murphy 2014）を捉える研究の重要性が高いと思われる。幸いこの JPSED はパネル調査であるので、今後のパネルデータの蓄積とともに、これらの動態的アプローチから導き出される様々な分析の可能性も開けてくるであろう。

[謝辞]

二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「全国就業実態パネル調査、2017～2021」（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けました。

[参考文献]

- Alper, J., 1993, “The Pipeline is Leaking Women All the Way Along,” *Science*, 260(5106): 409-411.
- Cotter, D. A., J. M. Hermsen, S. Ovadia, and R. Vanneman, 2001, “The Glass Ceiling Effect,” *Social Forces*, 80(2): 655-681.
- Gorman, E. and R. Sandefur, 2011, ““Golden age,” Quiescence, and Revival: How the Sociology of Professions Became the Study of Knowledge-Based Work,” *Work and Occupations*, 38(3): 275-302.
- Isacco, A. and J. Q. Morse, 2015, “Male Graduate Students at a “Women’s College”:
Examining the Roles of Academic Motivation, Support, Connection, and Masculinity Ideology,” *Sex Roles*, 72(8): 321-334.
- Kanter, R., 1977, *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Morgan, L., 1998, “Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the

- Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989,” *American Sociological Review*, 63(4): 479-493.
- Murphy, E., 2014, “Workers’ Movement out of Declining Occupations in Great Britain, Germany and Switzerland,” *European Sociological Review*, 30(6): 685-701.
- 渡邊勉, 2011, 「職歴からみる雇用の流動化と固定化」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』東京大学出版会, 173-187.
- Williams, C. L., 1992, “The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions,” *Social Problems*, 39(3): 253-267.
- Williams, C. L., 2013, “The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times,” *Gender and Society*, 27: 609-629.
- Williams, C. L., 2015, “Crossing Over: Interdisciplinary Research on Men Who Do Women’s Work,” *Sex Roles*, 72: 390-395.
- Xie, Y., M. Fang, and K. Shauman, 2015, “STEM Education,” *Annual Review of Sociology*, 41: 331-357.

【補足資料】

補表：JPSED 職種への日本標準職業分類コードの割り当て

割当前		日本標準職業分類		割当後	
割当前の JPSED の職種名	割当前の JPSED の職種コード	日本標準職業分類 (小分類)	日本標準職業分類 (中分類)	割り当てる職種名	割り当てる職種コード
研究開発 (コンピュータ)	143	104	10	情報処理・通信技術者	10
開発職 (ソフトウェア関連職)	144	104	10	情報処理・通信技術者	10
データベース系 SE	145	—	10	情報処理・通信技術者	10
制御系 SE	146	—	10	情報処理・通信技術者	10
ネットワークエンジニア	147	106	10	情報処理・通信技術者	10
プログラマ	148	104	10	情報処理・通信技術者	10
CG プログラマ	149	104	10	情報処理・通信技術者	10
サポートエンジニア (ソフト)	150	101	10	情報処理・通信技術者	10
システムアナリスト	151	102	10	情報処理・通信技術者	10
システムコンサルタント	152	101	10	情報処理・通信技術者	10
通信・ネットワークエンジニア	153	101	10	情報処理・通信技術者	10
画像処理	154	—	10	情報処理・通信技術者	10
WEB 系プログラマ	156	104	10	情報処理・通信技術者	10
WEB 系アプリケーション開発	157	104	10	情報処理・通信技術者	10
サーバ管理エンジニア	158	105	10	情報処理・通信技術者	10
ローカライゼーションエンジニア	159	—	10	情報処理・通信技術者	10
IT コンサルタント	160	101	10	情報処理・通信技術者	10
セキュリティ技術者	161	105	10	情報処理・通信技術者	10
その他ソフトウェア関連技術職	163	104	10	情報処理・通信技術者	10
セキュリティコンサルタント	168	105	10	情報処理・通信技術者	10
e ビジネスプロデューサー・インキュベーター	170	—	10	情報処理・通信技術者	10
その他のインターネット関連専門職	171	—	10	情報処理・通信技術者	10
その他研究開発	172	—	10	情報処理・通信技術者	10
カスタマーエンジニア	173	—	10	情報処理・通信技術者	10
サポートエンジニア (ハード)	174	—	10	情報処理・通信技術者	10

割当前		日本標準職業分類		割当後	
割当前の JPSED の職種名	割当前の JPSED の職種コード	日本標準職業分類 (小分類)	日本標準職業分類 (中分類)	割り当てる職種名	割り当てる職種コード
フィールドエンジニア	175	—	10	情報処理・通信技術者	10
プロセスエンジニア	176	—	10	情報処理・通信技術者	10
その他エンジニア	179	—	10	情報処理・通信技術者	10
ゲームプロデューサー	206	104	10	情報処理・通信技術者	10
ゲームディレクター	207	104	10	情報処理・通信技術者	10
ゲームデザイナー	208	104	10	情報処理・通信技術者	10
ゲームプログラマー	209	104	10	情報処理・通信技術者	10
保健師・助産師	182	131-132	13	保健師，助産師，看護師	13
看護師（准看護師を含む）	183	133	13	保健師，助産師，看護師	13
放射線技師，臨床検査技師， 歯科技工士，理学療法士など	184	141-144	14	医療技術者	14
福祉相談指導専門員	188	162	16	社会福祉専門職業従事者	16
保育士	189	163	16	社会福祉専門職業従事者	16
弁護士，弁理士，司法書士など	191	173-175	17	法務従事者	17
ERP コンサルタント	162	189	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
EC コンサルタント	164	189	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
公認会計士，税理士など	192	181	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
経営・会計コンサルタントなど	199	184	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
ディーラー	200	184	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
ファンドマネージャー	201	184	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
アクチュアリ	202	184	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
ファイナンシャルプランナー	203	184	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
証券アナリスト	204	184	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
その他金融関連専門職	205	—	18	経営・金融・保険専門職業従事者	18
教員（小中高）	220	191-199	19	教員	19
文芸家，記者，編集者， 校正者など	193	212	21	著述家，記者，編集者	21
コピーライター	211	211	21	著述家，記者，編集者	21

割当前		日本標準職業分類		割当後	
割当前の JPSED の職種名	割当前の JPSED の職種コード	日本標準職業分類 (小分類)	日本標準職業分類 (中分類)	割り当てる職種名	割り当てる職種コード
その他広告・出版・マスコミ専門職	214	—	21	著述家, 記者, 編集者	21
WEB マスター	165	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
WEB プロデューサー・ディレクター	166	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
WEB デザイナー	167	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
WEB コンテンツ企画・制作	169	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
工業デザイナー	178	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
キャラクター, CG デザイナー	194	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
グラフィックデザイナー・エディトリアルデザイナー	195	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
ファッション関連デザイナー	196	224	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
写真家	197	225	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
イラストレーター	212	222	22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	22
広告・出版・マスコミプロデューサー・ディレクター	213	234	23	音楽家, 舞台芸術家	23
カウンセラーなど その他医療専門職	187	243	24	その他の専門的職業従事者	24
塾講師	221	244	24	その他の専門的職業従事者	24
通訳	223	249	24	その他の専門的職業従事者	24

割当前		日本標準職業分類		割当後	
割当前の JPSED の職種名	割当前の JPSED の職種コード	日本標準職業分類 (小分類)	日本標準職業分類 (中分類)	割り当てる職種名	割り当てる職種コード
医師，歯科医師，獣医師	181	121-123	12	医師・歯科医師・獣医師	121
薬剤師	180	124	12	薬剤師	124
栄養士	185	151	15	栄養士	151
マッサージ	186	152	15	マッサージ	152
農業技術者	105	61	6	農林水産技術者	06
畜産技術者	106	61	6	農林水産技術者	06
林業技術者	107	61	6	農林水産技術者	06
水産技術者	108	61	6	農林水産技術者	06
研究開発（化学）	103	77	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（バイオテクノロジー）	104	77	7	製造技術者（開発）	07
食品技術者	109	71	7	製造技術者（開発）	07
その他の農林水産業・食品技術者	110	—	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（電気・電子）	111	72	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（光関連技術）	112	72	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（通信技術）	113	72	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（半導体）	114	72	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（機械）	115	73	7	製造技術者（開発）	07
研究開発（メカトロニクス）	116	73	7	製造技術者（開発）	07
アナログ回路設計	117	72	7	製造技術者（開発）	07
デジタル回路設計	118	72	7	製造技術者（開発）	07
電気回路設計	119	72	7	製造技術者（開発）	07
半導体開発設計	120	72	7	製造技術者（開発）	07
機械設計	121	73	7	製造技術者（開発）	07
メカトロ設計	122	73	7	製造技術者（開発）	07
制御設計	124	—	7	製造技術者（開発）	07
金型設計	125	—	7	製造技術者（開発）	07
その他電気・電子・機械設計関連職	126	—	7	製造技術者（開発）	07

割当前		日本標準職業分類		割当後	
割当前の JPSED の職種名	割当前の JPSED の職種コード	日本標準職業分類 (小分類)	日本標準職業分類 (中分類)	割り当てる職種名	割り当てる職種コード
化学技術者	127	77	7	製造技術者（開発）	07
技術開発（建築・土木・プラント・設備）	129	—	7	製造技術者（開発）	07
プラント設計	134	73	7	製造技術者（開発）	07
空調設備設計	135	73	7	製造技術者（開発）	07
電気設備設計	136	73	7	製造技術者（開発）	07
電気通信技術者	123	82	8	製造技術者（開発を除く）	08
建築設計	130	91	9	建築・土木・測量技術者	09
土木設計	131	92	9	建築・土木・測量技術者	09
意匠設計	132	91	9	建築・土木・測量技術者	09
構造解析	133	92	9	建築・土木・測量技術者	09
CAD 設計	137	91	9	建築・土木・測量技術者	09
建築施工管理・現場監督・工事監理者	139	91	9	建築・土木・測量技術者	09
土木施工管理・現場監督・工事監理者	140	92	9	建築・土木・測量技術者	09
設備施工管理・現場監督・工事管理者	141	91	9	建築・土木・測量技術者	09
その他の建築・土木・測量技術者	142	93	9	建築・土木・測量技術者	09