

論文要旨

「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—」

氏名 小松 恭子

本研究は、職業やタスクに着目して、日本女性の就業について分析することを目的とする。本研究で着目する「タスク」とは、労働者により行われる作業活動を示しており、労働者の保有する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とされている (Acemoglu and Autor 2011)。本研究は、職業大分類では十分にとらえることのできない職業の特性をタスクや職業小分類レベルの職業でとらえることにより、日本女性の就業の変化と能力活用における課題について検証した。具体的には、以下の4つの実証分析を行った。

第1に、2020年に公表された日本版 O-NET と国勢調査を職業でマッチングした上で、1990年から2015年の日本の労働市場におけるタスクや職業スキルの分布の変化について男女差に着目して分析した。Acemoglu and Autor (2011) の定義をもとに、タスクを「非定型分析タスク」「非定型相互タスク」「定型認識タスク」「定型手仕事タスク」「非定型手仕事タスク」の5つのタスクに分類し、それぞれのタスクの分布のトレンドを確認した結果、次の点が明らかになった。1990年から2015年にかけて、高いスキルを必要とする非定型分析・相互タスクと高度なスキルが必要とされない非定型手仕事タスクが増加する一方で、中間的なスキルを要する定型手仕事タスクが減少するという「タスクの二極化」が確認された。また、1990年から2015年にかけて女性の非定型タスクの増加は一貫して男性より大きく、とりわけ正規雇用の女性においてタスクの二極化が顕著にみられていた。より詳細な職業スキルの分布の変化に着目すると、女性について、ケアスキルを必要とする職業の大幅な増加がみられる一方で、比較的高度なマネジメントスキルやコンピュータスキル、科学技術スキルを必要とする職業の増加はみられていないことが示された。

第2に、認知スキルが就業に与える影響の男女差や、認知スキルとスキル利用の頻度（タスク）が賃金に与える影響の男女差について、韓国、英国、ノルウェーとの比較を通じて検証した。経済協力開発機構（OECD）が2011年から2012年にかけて実施した国際成人力調査（PIAAC）の個票データを用いた実証分析の結果、次の点が明らかになった。日本では子供のいる女性は、英国やノルウェーの女性とは異なり、高い認知スキルを有していても労働市場に参入できておらず、子供のいる高いスキルを有する男女の就業率の差が大きいことが示された。こうした子供のいる高いスキルを有する女性の傾向は、両立支援制度の整備が

みられた若い世代（1978年～1988年生まれ）でも変わらないことが確認された。また、スキル利用の頻度が賃金に与える影響は男女で異なり、正規雇用で雇用されるなどにより、スキルが活用されている場合は男女の賃金格差が比較的小さいことが明らかになった。

第3に、日本版O-NETと全国就業実態パネル調査（2016年）の個票データを職業でマッチングし、タスクや労働時間の柔軟性など職業の特性に基づき事務職と専門・技術職を細分化した上で、職業および雇用形態が出産時の初職継続に与える影響について検証した。実証分析の結果、職業大分類で同じ事務職、専門・技術職でも、職業により出産時の初職継続行動が異なることや、1999年施行改正男女雇用機会均等法（以下「改正均等法」という）前後で職業や雇用形態により出産時の初職継続行動が変化していることが明らかになった。改正均等法後世代について、従来から就業継続率が高いとされてきた医療福祉専門職や教員以外の職業の出産時の初職継続率が高くなっており、とりわけ、比較的高度な非定型タスクが多く労働時間の柔軟性が高い企画・管理事務職の初職継続率が高いことが示された。また、雇用形態については、正規雇用の出産時の初職継続率は高くなっていたが、非正規雇用の状況は改善していなかった。

第4に、全国就業実態パネル調査（2016～2018年）の個票データを用いて、学歴や職業経験が産後離職後の再就職に与える影響について検証した。実証分析の結果、次の点が明らかになった。高学歴女性や営業職の女性は、産後離職後に早期に再就職しているものの、正規雇用ではなく非正規雇用や自営での再就職が多かった。一方で、医療福祉専門職は正規雇用で早期に再就職しやすく、同一職業へ再就職しやすいことも示された。また、職業大分類で同じ事務職や専門・技術職でも、より詳細な職業に着目すると、勤続年数や無業年数により同一職業への再就職のしやすさに異質性があることが明らかになった。

以上の分析結果をまとめると、職業やタスクに着目すると女性の就業は多様化し、職業大分類で同じ事務職や専門・技術職でも、タスクや労働時間の柔軟性などの職業の特性の違いによって就業行動が異なることが示された。また、正規雇用女性の中には、男性と同等に高度なスキルを必要とする非定型タスクに従事する女性もみられる一方で、子供のいるスキルの高い女性や非正規雇用の女性の就業状況に大きな改善はみられず、こうした女性の能力は十分に活用されていないことが確認された。本研究の分析結果から、女性の活躍を推進するためには、企業における働き方や雇用慣行の変革のほか、政府による再就職支援の充実や、非正規雇用労働者に対する両立支援制度の整備やキャリア形成支援の充実が必要であることが示唆された。