

## 女性事務職のキャリア形成 —職域拡大の見通しに関する一考察—

寺 村 絵里子  
(ジェンダー学際研究専攻)

### 1. はじめに

日本の働く女性において、最も多い職種は事務職である。総務省（2007）『就業構造基本調査』によれば、雇用者（役員を除く）に占める事務職従事者の割合は31.6%と3割を超える。民間企業内における女性のキャリア形成を考える場合、「事務職」という職種は重要な意味を持つと思われる。なぜなら、女性事務職は女性の中で最も多い職種であるだけでなく、1986年の男女雇用機会均等法施行以後は、コース別雇用管理制度の中で主に一般職に位置付けられ、企業内における男女の職域分離を端的に示す職種であるためである。日本の労働市場において特徴的である、コース別雇用管理制度と強くひもづいていることを考えると、事務職は極めて日本的な職域分離を示す職種であるともいえよう。

このように、事務職（OL）はいわゆる定型的業務に従事し、一定の年齢になれば結婚・出産等で離職するか、企業内で昇進とは無縁ながらも定年まで同一職務をこなす、といったイメージがその特徴であった。女性の就業継続がうたわれながらも、民間企業内において女性がキャリアを継続することの難しさは、この最大多数を占める「事務職」という職種の特殊性も一因であるのではないかと考える。「事務職」に着目し、その特徴を分析することが、民間企業における女性のキャリアを考える上で重要な意味を持つのではないだろうか。

本稿ではこの女性事務職に焦点をあて、ジェンダーの観点から男女の職域分離及び職域拡大の見通しの規定要因について検証を行う。男女事務職で、その職域はどのように分離しているのだろうか。女性事務職は、他の職種と比べて業務の熟練度や職域の幅の拡大はなされているのだろうか。また、職域拡大の見通しがある人はどんな人なのか。これらを検証することが、本稿の目的である。

本稿は以下のように構成される。2節にて先行研究の概観、3節にて使用データと分析方法を述べ、4節に推計結果を示す。5節は考察・まとめである。

### 2. 女性事務職の就業に関する先行研究

女性事務職に関する研究は主に質的研究による蓄積が先行している。Ogasawara（1998）は、「OL」及び「サラリーマン」、及び銀行への聞き取りを通じ、日本企業内における男女間の独特な力関係を記述し、可視化した。仙田（2000）は、一般職女性47名（退職者も含む）へのインタビュー調査を通じて、一般職においても「やや重要な仕事」「幅広い異動」といった職域の拡大がキャリア形成促進要因であると指摘し、場合によってはコース転換をも可能としていることを示した。また、複数の職務のスペシャリストであることは結婚・出産時の退職勧奨をはねのけ、就業継続を可能としていた。浅海（2006）は情報通信機器メーカー及び営業職へ職域拡大した事務職への聞き取りを通じ、駒川（2007）は銀行における男女職域分離を観察し、一企業内における事務職の位置づけを丹念に追った。これらの観察結果からは、女性事務職が定型的業務から他の職域へキャリアを拡大することが、個人のキャリア形成上の大きな転換点となることが示され（浅海（2006））、また企業内における性別職域分離は、戦後長い歴史のもとにジェンダー構造が構築されてきた（駒川（2007））ことが示されている。

一方、女性事務職のマクロデータによる分析としては1990年代後半にブリントン（1998）、Tanaka（1998）等の研究がある。これらの研究からは、日本の女性ホワイトカラーや女性事務職が結婚・出産退職が所与のものであったことを示している。その他、大沢（1993）、永瀬（1999）、仙田・樋口（1999）、仙田（2002）等の分析では女性の職種別にみたキャリアの分析により、事務職が結婚・出産時に退職割合が高いことや、そもそも若年時の短期就業が想定されている職種であることが示されている。また、女性事務職の育児資源へのアクセスの困難さ（仙田（2002））も指摘されている。つまり、1990年代から2000年代はじめにかけてのデータを用いた先行研究からは、多くの女性事務職にとっては、均等法施行後もなお仕事はいわゆる

「OL」としての結婚又は出産時までの「腰掛け」であったことがデータからも示されている。その他、男女の職域分離を141の職種について1950-1995年の時系列データで確認し、事務職については比較的職域分離の指数の値が他の職種に比べて低いものの、近年になり若年層で職域分離の指数がわずかに上昇傾向にあることを示したCharles, M et al. (2004) 等がある。しかし、2000年代後半以降のデータを用いたものは少なく、本稿での再検証の意義があると考えている。

これらの先行研究からは、事務職というキーワードをもとに女性労働を見直すと、均等法以後もなお、企業内における女性活用が十分にはなされていない姿が浮かび上がってくる。次節以降は、女性事務職に関する十分なサンプルサイズを持つマイクロデータを使用し、特に均等法施行以後の女性事務職のキャリア形成上の見通しを職域分離・拡大に着目し、さらなる分析を行う。

### 3. データと分析方法

#### 3.1 使用データ

使用データは内閣府が2009年に行った『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査』<sup>1</sup>（以下、『内閣府調査』と表記）の個票データである。同データはクロスセクション・データであり、内閣府が男女共同参画社会の実現に向け、若年から中年層を対象に、主にそれまでの就業状況や就業経験等が能力発揮やライフプランに関する意識に与える影響を把握するために行われたものである。調査対象者は20-44歳の男女で、学生及び学校中退者、及び職種が公務である者は使用サンプルから除いた。集計対象数は10,000人で調査時点は2009年2月27日から3月5日まで、調査地域は全国である。調査方法はインターネット調査である。

本データを使用する最大の利点は、日本の企業内において特徴的であると考えられる職場慣行について尋ねた設問があり、女性事務職が直面してきたであろう日本的な雇用慣行との関係を明らかにできる点にある。ただし、本データは時系列データやパネルデータではないために、年齢効果、時代効果、コーホート効果といった固有の効果を分離して分析することができない（野崎（2004））という問題を抱えている。そのため、分析には一定の限界があるが、先に述べたような独自の設問を多く持ち、女性のキャリア形成を検証するうえでは適切なデータであると考え、分析に用いることとした。

なお、本データでは初職<sup>2</sup>と現職の職種を尋ねている。使用サンプルは表1の通りであり、女性の初職事務職票が1,862、現職事務職票が1,034である。

表1・本分析に使用するサンプル（男女別・事務職票）

	初職が事務のサンプル		現職が事務のサンプル	
	N	事務職割合	N	事務職割合
男性	602	14.1%	527	13.1%
女性	1,862	43.1%	1,034	38.9%

（出所：内閣府（2009）『内閣府調査』）

#### 3.2 全国調査と本データとの比較

今回分析に使用する『内閣府調査』はインターネット調査であるため、実際の母集団と比べてサンプルに偏りが生じている可能性がある。そこで、全国調査で本データと同じ2009年に行われた総務省統計局（2009）『労働力調査（年平均）』との比較により、本データのサンプルの分布の偏りをあらかじめ確認しておく。

表1は、『内閣府調査』と『労働力調査（基本集計・年平均）』のサンプルから20-44歳を抽出し、この年代の中にしめるそれぞれの年代別割合及び全職種に占める事務職比率をみたものである。事務職の年代別割合については、30代後半から40代にかけての比率が『内閣府調査』の方がそれぞれ3%程度『労働力調査』より高く、20代の比率がやや低い。女性労働者全体に占める事務職比率は、『内閣府調査』が初職で43.4%、現職で39.5%と『労働力調査』の35.1%に比べ高い。また、個人属性のうち学歴については、年齢を限定したデータの不足から両調査の比較が困難であるが、『労働力調査』の全体票と比較すると『内閣府調査』は高卒割合が15%程度低く、短大高専が12%、大学卒が5%程度高くなっている。全国調査のサンプルと比べ、『内閣府調査』はやや中高年層にサンプルがよっており、事務職割合がやや高いことをふまえ、今後の分析の解釈に留意する。

表2・『内閣府調査』と『労働力調査（基本集計・年平均）』による個人属性の比較（官公庁を含む）

	『内閣府調査』	『労働力調査』
事務職年代別割合		
20-24 歳	8.7%	11.9%
25-29 歳	16.6%	20.2%
30-34 歳	22.8%	21.9%
35-39 歳	27.9%	24.3%
40-44 歳	24.0%	21.7%
事務職比率 / 全職種	43.4%（初職） 39.5%（現職）	35.1%

（出所：内閣府（2009）『内閣府調査』及び総務省（2009）『労働力調査（基本集計）』）

### 3.3 女性事務職のキャリアと男女職域分離に関する記述分析

本節では、女性事務職のキャリアを年代別にわけ、男女の職域分離、勤続と仕事の熟練といった観点から記述分析を通じその変化を確認する。

#### 3.3.1 女性事務職と男女職域分離

図1は、男女別・年代別にみた初職の職種割合である。事務職に着目すると、男性の事務職割合はどの年代も15%前後であるのに対し、女性の事務職割合は30代後半、40代で5割弱、若年になるほど割合が低下し20代前半で3割強である。40代から20代にかけて、女性の初職における事務職割合は15%程度も低下している。一方、男性の事務職割合は年代により大きな変化はない。つまり、事務職比率は女性のみが若年になるにつれ減少傾向にある。一方、『労働力調査（基本集計・年次）』によれば、1990年から2010年の20年間にわたり、女性事務職者数は750万-770万人前後を推移しており、ほぼ横ばいの状態にある。若年層における事務職比率の低下と考え合わせると、おそらく女性事務職は40代後半以降の年代で増加傾向にあるものと考えられる。

これに対して、女性の職種で若年になるほど増加している職種は販売、サービス職である。また、専門技術職については、男性が女性に比べて2割程度高い。男女の職域が男性は専門技術職、女性は事務職が主であり、男女で職域に差があることがわかる。

次いで確認するのは、職種の移動である。初職が「事務職」であったものに対し、現職の職種を尋ねクロス表とした（図2）。そのため、この移動には、同一企業内での移動、転職した職種の移動及び初職を辞めて企業・自営・内職をしている者すべてを含んだ職域移動となっているので留意が必要である。

表2の結果からは、興味深い事実がうかがえる。まず、女性は20歳代から40歳代にかけて事務職を離職し、無業となる者の割合が増加していき、40歳代前半では男性は4%と非常に少ない割合であることにに対し、女性は44%に達する。残る有業者を男女別にみると、20歳代から30歳代後半の若年層においては事務→事務の移動が多く、男女ともに8割を超える同一職種移動となっている。これに対し、30歳代後半、40歳代になると職域拡大・移動がみられる。男性の主な移動職種は専門技術、管理職であり、女

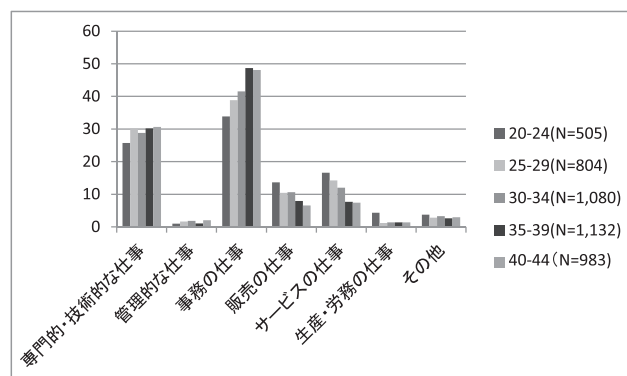
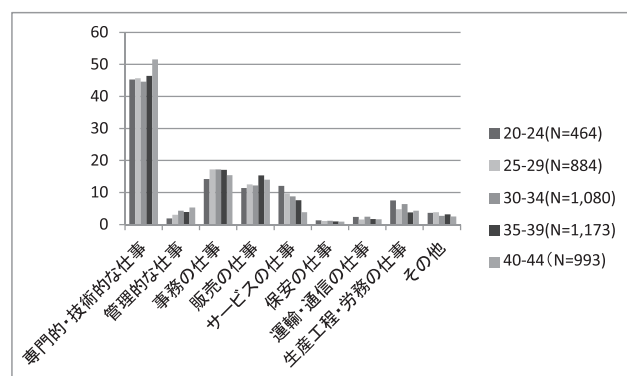


図1・男女別・年代別にみた初職の職種割合（左：男性、右：女性）

（注）男性の「農林漁業」、女性の「保安」「運輸・通信」「農林漁業」はいずれの年代でも1%未満であったため、グラフの表示から省いた。

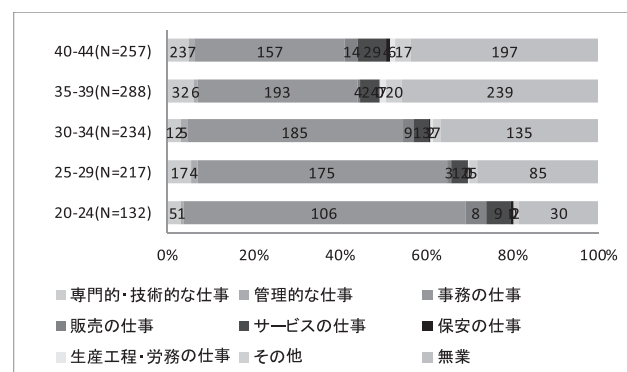
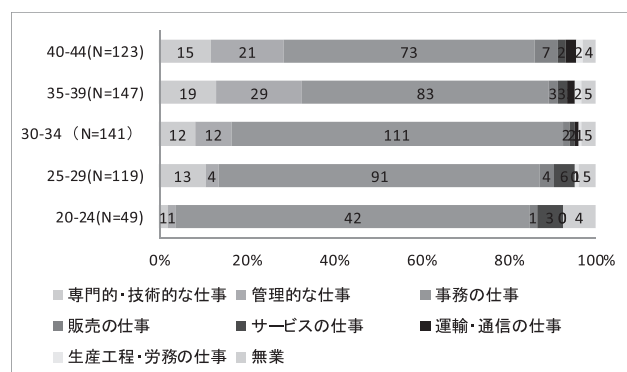


図2・初職が事務職であったものの職種移動（左：男性（N=602）、右：女性（N=1,862））

（注）初職の事務職を辞めて現在働いていないサンプル（男性23、女性734）は「無業」として表に加えている。また、男性の「保安」「農林漁業」「その他」、女性の「運輸通信」「農林漁業」「その他」はサンプルが5以下であったため、グラフの表示から省いた。



性は専門技術、サービス、その他である。男性においては、30歳代以降は管理職に移行する割合が17-20%存在することに対し、女性はわずかに2%程度にすぎない。初職を事務職として職業キャリアを開始したとしても、30歳代後半以降にキャリア形成上のジェンダー差が生まれていくことが示されている。

### 3.3.2 女性事務職と熟練に要する年数

本節からは女性票のみを使用し、さらなる記述分析を行っていく。女性事務職の仕事は、どの程度熟練を必要とすると考えられているのだろうか。また、職務はより高度化し、成長を感じられる仕事なのだろうか。一般に、熟練に年数を要し「代えのきかない」人材の場合は、キャリアを継続したり、いったん中断してもまた再就職することは比較的容易である。いっぽう、事務職はいわゆる定型的業務であり、そのために女性が継続就業し、キャリアを形成しにくいのではないかと考え、記述分析を通じて検証を試みる。

表3は、初職の仕事が「昇給や昇進、職種転換の機会があった」か否かを尋ねた質問<sup>3</sup>である。女性のキャリアを職務内容の向上の観点から確認したいと考え、職種別にスコアを確認し、さらに事務職の回答を年代・学歴別に確認した。スコアが高いほど、現在の職務が初職に比べて「より難しく、責任のある仕事」であると考えられる割合が高いことを示している。事務職に着目すると、平均スコアは1.79とサービス職の1.74に次いでスコアが低く、最もスコアが高い専門技術職の2.43とは0.5近いスコア差がある。いわゆる定型的業務の繰り返しであり職域の幅の拡大が難しく、責任も持てるとは言えないことがうかがえる。

さらに、この差が統計的な検定でも有意な差であるのかを確認するために、一元配置の分散分析を行った。その結

表3・職種別にみた現職の職務の難易度と責任

	N	平均スコア
事務職	956	1.79
専門技術職	717	2.43
販売職	197	1.95
サービス職	313	1.74

果、この4職種の間には統計的に有意な差が確認された(Prob>F 0.0000)。加えて、どの職種の間に平均値に差があるかを検定するために、事後多重比較検定を行った。その結果、事務職と統計的に有意な差があったのは専門技術職(Prob>F 0.0000)であり、販売職及びサービス職とは有意な差はなかった(Prob>F 0.561, 0.971)。なお、販売職とサービス職の間にも統計的に有意な差はなく、専門技術職のみが大きく職務の難易度と責任があると感じていることが示唆される。

表4は、現職の職種別に対して行った、現在の仕事を行うために必要と考える経験月数の職種別平均値を示したものである<sup>4</sup>。この結果では、事務職は管理職、専門・技術職に次いで3番目に業務遂行のための経験期間が必要と考えられている。先の表3とあわせ考えると、職務を覚えるために一定の年数はかかるが、難しさや責任が経験年数とともに上がっていると感じられないという特徴が浮かび上がる。この業務に習熟するのに時間がかかるわりに、難しさや責任がさらに増えるとは感じられない「行き止まり」の感覚が、事務職が結果的に離職する割合が高いことの1因かもしれない。

### 3.3.3 女性事務職の就業継続

永瀬(1999)の推計では、女性事務職は他の職種に比べて結婚・出産(第一子1歳時)の離職確率が高く、かつ出産タイミングが早いことが示されている。本データにおいては、初職の職種別にみた現在の就業継続状態<sup>5</sup>を確認する(表5)。

表4・現在の仕事を行うために必要と考える経験月数(単位: 月)

	N	平均月数
専門的・技術的な仕事	651	71.3
管理的な仕事	70	94.1
事務の仕事	940	63.0
販売の仕事	193	58.6
サービスの仕事	288	40.8
保安の仕事	12	33.7
生産工程・労務の仕事	46	24.2
その他	107	34.9

表5・初職の職種別にみた現在の就業状態(女性のみ)

	専門技術職	事務職	販売職	サービス職
現在まで継続して働いている	25.2	22.6	20.0	19.8
辞めて現在は別の勤め先で勤務している	32.6	32.0	33.1	38.4
辞めて現在は起業・自営・内職などを行っている	7.8	4.1	6.8	6.3
辞めて現在は仕事をしていない	32.6	39.4	38.0	33.2
その他	1.7	1.9	2.1	2.3
N	1,256	1,862	426	479

(注) サンプルが十分である主な4職種のみを表示した。

(資料: 上記すべて内閣府(2009)『内閣府調査』)

記述分析の結果からは、初職が事務職で、初めて勤めた企業に現在まで勤めている人は22.6%存在する。これは専門技術職の25.2%に次いで多い数字である。もっとも、この数値は20-40代までの年代の合算であるので、最も高い年代の40代前半のみを取り出すと、女性事務職における初職継続率は9%まで低下する。

次節では、これらの事務職のキャリア形成上の特徴が、他の要因を考慮してもなお残るものであるのか、さらなる検証を行うこととする。

## 4. 推計モデルと推計結果

本節では、女性事務職の職域拡大の見通しの規定要因の分析を通じ、女性事務職のキャリア形成の見通しがより可能となったのかを検証する。

### 4.1 理論と仮説

よく知られたBecker (1964)の人的資本理論をもとに考察すれば、高学歴であることや年齢が高いことはそれぞれ一般訓練及び特殊訓練量を高め、人的資本の上昇につながると考えられる。人的資本の高い者は、賃金や就業継続といった点においてプラスの効果が理論的には期待できるだろうし、企業内においてより特殊訓練を施されるという期待も持てるだろう。今回の分析対象となる年代では40歳代から20歳代にかけて急激な高学歴化が進んでおり、

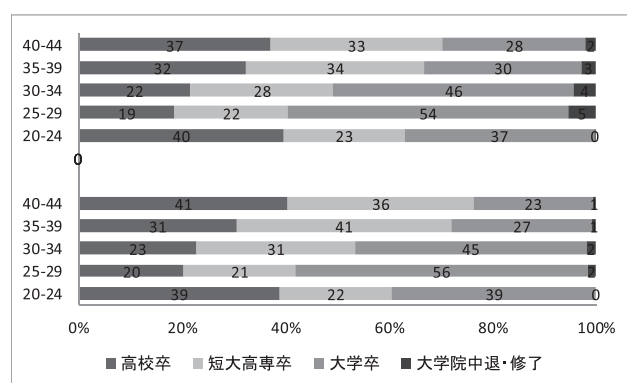


図3・年代別学歴構成（上：女性全体、下：女性事務職）

若い年代になるほど高い人的資本を備え事務職として就職しているといえる。また、図3の通り、30歳代後半以降は女性事務職の学歴は大卒者割合が25%（女性全体が29%）と必ずしも高くないが、20代といった若年層においては、20歳代後半が56%（女性全体は54%）、20歳代前半は39%（女性全体は37%）と、女性全体に比べやや大卒者割合が高く、高学歴化しているといえる。

そこで、本節では以下の仮説をたて、検証を行う。

仮説） 人的資本（年齢、学歴）の高い女性事務職ほど、企業内における訓練量（職域拡大、責任の付与）の増加の見通しが持てる。

この仮説を検証するために、次節以降で分析モデル及びその結果を示す。

### 4.2 仕事の職域の拡大・キャリア拡大の見通しに関する規定要因の分析

前節にて確認したように、事務職は仕事を習得するまでの時間は比較的にかかるわりに、年を重ねてより難しい仕事をこなしたり、責任ある仕事をおこなっていると感じる者の割合がやや少ないことが示された。ここでは、事務職の職域の拡大に関する規定要因を分析し、事務職の中でもどのような人が職域の拡大が可能であると感じているかを推計する。

表6は、職域拡大に関する企業内の状況を尋ねた設問を、初職の職種別にその回答割合をみたものである。この変数は、初職の職場状況について「仕事以外の時間のとりやすさ」「仕事の内容について」「処遇の公正・女性の活用」についてそれぞれ5つずつの質問を行っているものであり、あてはまるものにいくつでも回答できる形式となっている。また、初職について聞いた設問であるのですでに仕事を辞めた人も含まれており、変数の妥当性として一定の限界はあるものの、今回被説明変数として使用することとした。

ここでは、「仕事の内容について」に関する設問のうち、「昇給や昇進、職種転換の機会」及び「仕事を通じて自分の技術・能力を高める」という2つの設問に着目する。職種別に回答割合をみたところ、「昇給や昇進、職種転換の

表6・職域拡大に関する職場環境変数と職種の関係（初職別）

	昇給や昇進、職種転換の機会があった		仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができた	
	n	職種全体に占める回答割合 (%)	n	職種全体に占める回答割合 (%)
専門技術職 (N=1,256)	302	24.0	821	65.4
事務職 (N=1,862)	348	18.7	527	28.3
販売職 (N=426)	119	27.9	164	38.5
サービス職 (N=479)	112	23.4	168	35.1

機会」「仕事を通じて自分の技術・能力を高める」はいずれも事務職が最も低く、それぞれ19%、28%と他の職種と比べて比較的大きな差が確認でき、事務職の閉塞感が垣間見える。

このうち、「昇給や昇進、職種転換の機会」を「あり」とした者1、なしを0としてダミー変数を作成し、これを被説明変数として用い、どのような人が事務職の中でも職域拡大が可能だと感じているかを、プロビットモデルを用いて検証する。

$$f = (\text{事務職} \times \text{年代 or 学歴}) + C(\text{職種ダミー、年齢ダミー、学歴ダミー、就業形態ダミー、希望のライフコースダミー、企業規模ダミー、地域ダミー}) + \varepsilon \quad \text{——— (1)}$$

説明変数で着目するのは事務職と年代又は学歴の交差項であり、どのような属性を持つ事務職が、職域拡大の見通しを持てているかを確認する。その他、個人の人的資本の代理変数として年代ダミー、学歴ダミー、職場変数として初職の職種ダミー、就業形態ダミー、企業規模ダミー、その他にデータの限界から地域ダミーと希望のライフコースダミーは現在のものを加えた。

分析結果は表7の通りであり、モデルの説明力が低いものの次の解釈が可能であると考ええる。事務職はどの年代、学歴層ともにベースである専門職に比べて負の結果を得た。特に、大学卒で強い負の結果であり、年代は幅広く負の効果である。学歴については、サンプル全体の学歴ダミーが学歴が高まるほどプラス傾向を持つ（統計的に有意ではない）のと対照的である。特に、昇進を控えた30歳代後半の年代や、高い人的資本を持つ大学卒においてキャリアの職域拡大についてポジティブにはとらえていない確率が高いといえる。年代については20歳代後半から負の傾向は強まっており、ここでも高い人的資本を持つはずの経験年数が豊富な女性事務職や高学歴の女性事務職の活用が思うようには進んでいない現状が示唆される。また、仮説の予想とは異なり、むしろ高い人的資本の女性事務職（経験年数（年齢）の上昇や高学歴層）においてマイナスの効果が有意に得られる結果となった。もっとも大企業に勤務しているほど、昇給や昇進、職種転換の機会があったと考えている。

さらに理想のライフコースで就業継続を考えていた者は、昇進や職種転換の機会が与えられたと考えている者が有意に高いことから、意欲がある者にも機会がないというわけではなからうが、しかし特に30歳層の事務職、または大卒事務職で、そうした機会が与えられていないと考える者が有意に多い。

## 5. 考察・まとめ

これらの分析から明らかとなったのは以下の2点である。

- 1) 男性と比較して、女性の職域拡大は限定的であり、特に管理職への移行は小さい。また、事務職の技能は習熟に一定の時間がかかるわりにこれがより難しさを増し、責任を付与されるといった仕事ではなく、女性事務職のキャリア形成上「行き止まり」の感覚を与えるものと考えられる。
- 2) 女性事務職の昇給、昇進や職種転換について、事務職自身は専門職に比べてポジティブにはとらえていない。特に30代後半といった昇進期にあたる女性、大学卒といった高学歴層でこの傾向が強く、高い人的資本を備えた女性事務職の職域拡大を可能とするキャリア形成が望まれる。

本分析の結果からは事務職が「行き止まり」の職であり、成長を感じられる仕事機会を持つことが少ないと感じている可能性があることが示された。これらの現象は、事務職が就業継続したいと考える意欲をそぎ、結果として仕事を辞める一因となっているのではないだろうか。特に、この傾向は一定の経験年数を経た女性事務職、高学歴の女性事務職に強く見られたことも注目すべき点である。

高度経済成長期には、女性事務職は「OL」として結婚退社がセットになった職種として広く拡大してきた。しかし、低成長時代に入り、大学卒の女性事務職が増加した2000年代後半においても、女性事務職は自らの職域拡大が可能になったと感じるようになったとはいいがたい現状にある。この一因としては、20代後半から徐々に感じ始める日本の企業内における「ガラスの天井」の存在が垣間見える。30代ともなれば、同期の男性社員とは職域の拡大、昇進の見通しといった点で大きな差が生まれてくる。同じ学歴で事務職で入社したとしても、女性事務職はその後の見通しが持てずに仕事のやりがいを得られず、退社するケースもあるのではないかと予想する。しかし一方で、企業で最も多い職種である女性事務職が企業に定着しないことは、企業内における女性のロールモデル不在や辞める確率の高い女性に仕事は任せられないといったいわゆる統計的差別を引き起こし、女性事務職の企業内におけるキャリア形成を今なお困難にしていると考えられる。女性労働者が将来の見通しを持てるように、ジェンダー格差のない社内での人事評価・処遇と、企業慣行の見直しが今後の女性労働力の活用上、求められるといえるだろう。

今後の課題として、男女職域分離に関する先行研究をさらに深めた上で、パネルデータや時系列データを用いた分析によりさらに厳密に女性事務職の就業と職域拡大の状況を検証したい。また、モデルの説明力のさらなる向上のため、分析モデルの再構築も求められよう。これらの事項は、

表 7・誰が昇給・昇進や職種転換の機会があったと考えているか（初職別）

モデル 1				モデル 2			
	係数	標準偏差	t 値		係数	標準偏差	t 値
事務職×年代				事務職×学歴			
事務職× 20-24	-0.1144	0.1509	-0.76	事務職×高校卒	-0.2256 **	0.1015	-2.22
事務職× 25-29	-0.2121 *	0.1201	-1.77	事務職×短大高専卒	-0.1204	0.0957	-1.26
事務職× 30-34	-0.2301 *	0.1209	-1.9	事務職×大学卒	-0.2599 ***	0.0843	-3.08
事務職× 35-39	-0.2454 **	0.0978	-2.51	事務職×大学院卒	-0.1443	0.3718	-0.39
事務職× 40-44	-0.1764 *	0.1049	-1.68	学歴ダミー<高校卒>			
年齢ダミー<20-24>				短大高専卒	-0.0809	0.0909	-0.89
25-29 歳	-0.1429	0.1127	-1.27	大学卒	0.0339	0.0831	0.41
30-34 歳	-0.1175	0.1129	-1.04	大学院卒	0.1535	0.1571	0.98
35-39 歳	-0.0569	0.1084	-0.53				
40-44 歳	-0.0936	0.1129	-0.83				
地域ダミー				地域ダミー			
<東京 23 区、政令指定都市>				<東京 23 区、政令指定都市>			
上記以外の市	0.0147	0.0515	0.29	上記以外の市	0.0142	0.0514	0.28
町村	0.0383	0.1007	0.38	町村	0.0370	0.1007	0.37
職種ダミー<専門技術職>				職種ダミー<専門技術職>			
管理職	0.4272	0.1797	2.38	管理職	0.4192 **	0.1799	2.33
事務職	(omitted)			事務職	(omitted)		
販売職	0.0798	0.0901	0.89	販売職	0.0760	0.0902	0.84
サービス職	0.0540	0.0899	0.60	サービス職	0.0516	0.0900	0.57
保安職	(omitted)			保安職			
運輸・通信職	-0.2759	0.4472	-0.62	運輸・通信職	-0.2735	0.4460	-0.61
生産・労務職	-0.4357	0.2280	-1.91	生産・労務職	-0.4396 *	0.2299	-1.91
その他	-0.2844	0.1761	-1.62	その他	-0.2911 *	0.1762	-1.65
就業形態ダミー<正規社員>				就業形態ダミー<正規社員>			
契約・嘱託社員	-0.1915 *	0.1153	-1.66	契約・嘱託社員	-0.1861	0.1155	-1.61
パート・アルバイト	-0.1001	0.0965	-1.04	パート・アルバイト	-0.1024 **	0.0967	-1.06
派遣社員	-0.6092 ***	0.1699	-3.59	派遣社員	-0.6050 ***	0.1699	-3.56
内職	(omitted)			内職			
自営業	0.2758	0.4834	0.57	自営業	0.2861	0.4850	0.59
自営の家族従業者	-0.5500 *	0.3072	-1.79	自営の家族従業者	-0.5500 *	0.3068	-1.79
従業員規模ダミー<1 人>				従業員規模ダミー<1 人>			
2-4 人	0.5562	0.5868	0.95	2-4 人	0.5707	0.5896	0.97
5-9 人	0.7679	0.5835	1.32	5-9 人	0.7815	0.5864	1.33
10-29 人	0.8902	0.5821	1.53	10-29 人	0.9013	0.5850	1.54
30-99 人	0.7742	0.5813	1.33	30-99 人	0.7833 **	0.5842	1.34
100-499 人	0.9645 *	0.5805	1.66	100-499 人	0.9728 *	0.5833	1.67
500-999 人	1.0714 *	0.5838	1.84	500-999 人	1.0781 *	0.5865	1.84
1000 人以上	1.2860 **	0.5803	2.22	1000 人以上	1.2925 **	0.5830	2.22
理想のライフコースダミー				理想のライフコースダミー			
<職業を持たない>				<職業を持たない>			
結婚・出産退職	0.4641 *	0.2547	1.82	結婚・出産退職	0.4604 *	0.2548	1.81
結婚出産退職・再就職	0.4972 **	0.2292	2.17	結婚出産退職・再就職	0.4906 **	0.2293	2.14
就業継続	0.6010 ***	0.2295	2.62	就業継続	0.5940 ***	0.2296	2.59
その他	0.5775 **	0.2820	2.05	その他	0.5793 **	0.2817	2.06
定数項	-2.1165 ***	0.6295	-3.36	定数項	-2.0734 ***	0.6304	-3.29
決定係数		0.0429		決定係数		0.0431	
N		3433		N		3433	



今後の研究課題としたい。

#### (謝辞)

本稿作成にあたり、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『男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査』（2009）（寄託者：内閣府男女共同参画局）の個票データの提供を受けている。

また、お茶の水女子大学グローバル COE プログラム「格差センシティブな人間発達科学の創成」の 2011 年度公募研究支援を受けた。また、お茶の水女子大学大学院・永瀬伸子教授に多くのご指摘をいただき、匿名レフェリーの先生にコメントをいただいた。記して謝意を表したい。残る誤りは筆者に帰するものであり、残る課題は今後の研究課題としたい。

付表 1・記述統計量

	平均	標準偏差	最小値	最大値
学歴ダミー				
高校卒	0.285	0.451	0	1
短大高専卒	0.293	0.455	0	1
大学卒	0.390	0.488	0	1
大学院中退・修了	0.032	0.176	0	1
年齢ダミー				
20-24 歳	0.115	0.319	0	1
25-29 歳	0.192	0.394	0	1
30-34 歳	0.194	0.395	0	1
35-39 歳	0.270	0.444	0	1
40-44 歳	0.230	0.421	0	1
昇給・昇進、職種転換機会ダミー	0.231	0.422	0	1
地域ダミー	0.376	0.484	0	1
< 東京 23 区、政令指定都市 >				
上記以外の市	0.555	0.497	0	1
町村	0.068	0.253	0	1
職種ダミー < 専門技術職 >	0.299	0.458	0	1
管理職	0.017	0.129	0	1
事務職	0.448	0.497	0	1
販売職	0.090	0.287	0	1
サービス職	0.104	0.305	0	1
運輸・通信職	0.003	0.059	0	1
生産・労務職	0.015	0.121	0	1
その他	0.024	0.152	0	1
就業形態ダミー < 正規社員 >	0.814	0.389	0	1
契約・嘱託社員	0.050	0.218	0	1
パート・アルバイト	0.082	0.275	0	1
派遣社員	0.031	0.174	0	1
自営業	0.008	0.090	0	1
自営の家族従業者	0.014	0.117	0	1
従業員規模ダミー < 1 人 >	0.007	0.085	0	1
2-4 人	0.033	0.180	0	1
5-9 人	0.056	0.229	0	1
10-29 人	0.104	0.305	0	1
30-99 人	0.143	0.350	0	1
100-499 人	0.241	0.428	0	1
500-999 人	0.097	0.296	0	1
1000 人以上	0.318	0.466	0	1
理想のライフコースダミー	0.018	0.132	0	1
< 職業を持たない >				
結婚・出産退職	0.046	0.210	0	1
結婚出産退職・再就職	0.487	0.500	0	1
就業継続	0.427	0.495	0	1
その他	0.022	0.145	0	1
N = 3,433				



## (注)

- 1 本データの標本抽出は「住民基本台帳に基づく人口・人口動態及び世帯数・都道府県別の年齢階級別人口」より地域ブロック別年代別の男女人口を算出し、9地域ブロック5年代・男女別の90区分ごとに、回収目標数を設定した。
- 2 本データでは、初職とは初めて仕事についてからの5年間で最も長く勤務した勤め先をさす。設問では、「初めて仕事についてからの5年間で、最も長い期間勤務された勤め先を「A社」として、そのA社での就業状態についてお聞きします。自営の場合は従事した事業、派遣社員の場合は派遣先の状況についてお答え下さい。なお、学校を出て初めて仕事についてからまだ5年たっていない方は、これまで一番長く勤務された勤め先を「A社」と考えてお答え下さい」と記載されている。
- 3 設問は次の通りである。「現在の仕事は、先ほどの質問のA社での仕事と比べて、より難しい、あるいはより責任のある内容だと思いますか。A社での勤務を現在まで続けている方は、現在の仕事と初めて仕事についてからの最初の5年間の仕事を比較してください（ひとつだけ）。平均スコアは「そう思う」を5とし、「そう思わない」を1とする5段階の尺度変数であり、この平均値を計算しスコアとして用いた。また、本データには勤続年数に関する設問がないため、実際の勤続年数については計測ができないという問題点がある。
- 4 設問は次の通りである。「あなたが現在担当している仕事は、新卒で採用された人が、どれくらいの期間の経験を積みばできるような仕事の内容ですか。現在仕事をしていない方は、最後に働いていた時の仕事についてお答えください」。
- 5 本来、結婚・出産時の就業継続については回帰分析等を用いてその決定要因を推計することが望ましいが、本データは初職と現職（またはその間に就いた職）のどの段階で結婚・出産したのかわからないという問題を抱えている。そのため、説明変数に職場変数等を用いることができず、結婚・出産時の就業継続モデルの推計は行わなかった。

## (文献)

- 浅海典子 (2006) 『女性事務職のキャリア拡大と職場組織』 日本経済評論社.
- Becker.G.S. (1964). "Human Capital A Theoretical and Empirical

Analysis,with Special Reference to Education" The University of Chicago Press 佐野陽子訳 (1976) 『人的資本 教育を中心とした理論的・経験的分析』 東洋経済新報社

駒川智子 (2007) 「女性事務職のキャリア形成と「女性活用」-ジェンダー間職務分離の歴史的・変容過程の考察-」 『大原社会問題研究所雑誌』 No.582, P31-56

Charles, M., M. Chang, et al. (2004) "Gender and Age in the Japanese Labor Market,1950-1995" 『Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men』

メアリー・プリントン (1998) 「事務職の拡大—女性の就業パターンに関する米国と東アジアの比較歴史的研究—」 『日本労働研究雑誌』 No.453

永瀬伸子 (1999) 「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択—」 『人口問題研究』 国立社会保障・人口問題研究所 Vol.55 No.2: 1-18

永瀬伸子 (2002) 「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」 『人口問題研究』 国立社会保障・人口問題研究所 58-2, P22-35

野崎祐子 (2004) 「女性の学歴と就業に関するコーホート分析」 広島大学経済学研究 Vol.21, P1-17

Ogasawara, Y. (1998) 『Office Ladies and Salaried Men : Power, Gender, and Work in Japanese Companies.』 University of California Press

仙田幸子・樋口美雄 (2000) 「妻の職種別にみた子どもを持つことの経済的コストの違い」 『人口問題研究』 国立社会保障・人口問題研究所 Vol.54 No.4: P19-37

仙田幸子 (2000) 「女性一般職のキャリア形成-その促進要因と限界-」 『女性労働研究』 女性労働問題研究会, No.38, P96-102

仙田幸子 (2002) 「既婚女性の就業継続と育児資源の関係-職種と出生コーホートを手がかりにして-」 『人口問題研究』 国立社会保障・人口問題研究所 Vol.58-2, P2-21

総務省統計局 (2007) 『日本の就業構造—就業構造基本調査の解説—』 総務省統計局

総務省統計局 『労働力調査 詳細集計全国年次 2009 年』 総務省統計局

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001061919>

Tanaka, S. (1998) "Dynamics of Occupational Segregation and the Sexual Division of Labor: A Consequence of Feminization of White-Collar Work" 『1995 年 SSM 調査シリーズ 3: 社会移動とキャリア分析』 1995 年 SSM 調査研究会 P85-122

## Effect of Gender Occupational Segregation in Japanese Firm on Female Clerical Workers' Career : Analyzing Japanese Cross-section Data

Eriko TERAMURA  
(Interdisciplinary Gender Studies)

This study examines the effects of gender occupational segregation in Japanese Firm on female clerical workers' career by analyzing micro data collected in 2009 from 10,000 working men and women. This data is provided by the Cabinet Office, Gender Equality Bureau. Female clerical workers are 1,862 respondents (first job) and 1,034 respondents (present job).

The results show the trend as below.

Japanese female clerical workers face difficulties with regard to expansion of their job categories, particularly the change from clerical to managerial positions. Female clerical workers require several years to learn their jobs, however, their jobs are not those of responsibility and are not challenging. Female clerical workers positions are just "glass ceiling". In particular, high educated clerical workers and over 30's clerical workers tend to response low score.

These results shows that Japanese female workers, particularly those who have reached 30 years of age and have high education levels, encounter the glass ceiling in their respective firms.

Therefore, the issue of enabling female clerical workers to continue working after marriage and childbirth must be discussed at the office and individual levels. In addition, the problems of employment practices in Japanese firms and equality of women's careers must be considered.

**Keywords:** female labor supply, occupational segregation, clerical worker, career , glass ceiling