

専門職とジェンダー

— 女性のキャリア形成を中心に —

鵜 沢 由美子

専門職は女性が参入、就業するのに利点があるとの見方がある。本稿ではその専門職における女性のキャリア形成の課題について検討する。まず、本稿で用いる諸概念について整理して提示した後、日本で専門職とされる職業群の概況を把握して、専門職のキャリア形成における課題を①参入過程②定着過程にわけて検討していく。

参入過程においては、参入方法が多様で学歴や年齢に制限がないことが女性にとって肝要であることを指摘する。法曹における大学院制度など高学歴化により女性の参入が限定されることが懸念されよう。次に定着過程について、第一に子産み・子育て等との関係について検討を加える。2010年に改正育児・介護休業法で事業主に短時間勤務制度の創設が義務化されたが、人手不足が深刻化している医療専門職、看護職の勤務する病院等では短時間正職員制度を導入することで一定の効果が見出されている。労働時間の異なる労働者間の均衡待遇を検討する先駆けともなろう。第二に、専門職においても、女性は組織内ではより地位や賃金が低く、自営では収入が低く、社会的に威信の低い職務に就いている、あるいは職務の偏りがあるというジェンダー・セグレグレーションが指摘される。筆者他の税理士に対する調査研究を参考に、社会全体のジェンダー秩序に従って職務を分類する実践が当の専門職従事者も含めて積み重ねられていることが一つの大きな要因であることを指摘する。

キーワード：専門職， キャリア， ジェンダー， 女性

1. はじめに

専門職は女性が参入，就業するのに利点があるとの見方がある。1996年の国民生活白書では，専門職は仕事の範囲が特定され，評価が目に見えやすい，出産や育児で一時退職しても仕事上不利になることが少ない，男女の賃金格差も少ないなどと分析，女性の専門職志向が高まっていることが指摘されている（経済企画庁 1996:59-62）。大卒女性のキャリアパターンと就業環境に関する調査でも，就業継続型に専門・技術職が31.0%と高い比率を占める（東京女性財団 1999）。専門職における女性比率は女性の社会進出の指標の一つとされ⁽¹⁾，今日，伝統的に男性が多い専門職にも女性の進出が目立つ。

本稿では，このように女性の就業に際し，注目をあびる専門職のキャリア形成について検討していきたい。専門職といっても，その女性比率はひと桁台から100%に至るまで幅が広い。また，専門職，さらにキャリアという用語はそもそも議論のある概念である。そこで，まず，本稿で用いる諸概念について整理して提示した後，日本で専門職とされる職業群の概況を把握して，専門職のキャリア形成における課題を（1）参入過程（2）定着過程にわけて検討していく。

2. 本稿で用いる概念

1) 専門職とは

まず本稿における「専門職」について述べておこう。専門職とは非常に多義に用いられる言葉である。統計的にその人数をおさえ，職業構造全体の中で比率や推移を示すときには，職業分類における「専門職」に相当する用語が用いられる。社会学の中における専門職研究においては，そもそもその概念をめぐる，長らく議論がなされている。さらに，企業や公的機関において設けられている「専門職」という用語は多様であり，形態も多岐にわたる⁽²⁾。

社会学における専門職（profession）をめぐる研究は，大きく3つに分類できる。詳細は別稿に譲るが（鶴沢 2007，2012），専門職と女性・ジェンダー研究にもかかわる視点が提示されているので簡単にふれておこう。一つ目は，専門性や自律性などの「専門職」の特性をめぐる議論をふまえ，その特性の獲得程度に従って，現実の諸職業の専門職化（professionalization）の程度を推し量る研究で，特性的アプローチと総称される。医師や弁護士などは，専門職の理念型に近い「確立した専門職」と称され，看護師や保育士などは教育年限が短く専門性が低く，仕事上の自律性も十分でない「準専門職（半専門職）」とされ，専門職化が必要であるとされた。日本においては，看護師などを中心に今日に至るまでこのアプ

ローチをてこに「専門職化」を進めようとする動きがみられる。二つ目は、1970年代この特性論的アプローチを批判して登場した権力論的アプローチである⁽³⁾。三つ目は、1980年代後半から1990年代に入り登場した、専門職を多面的に把握する第3のアプローチである⁽⁴⁾(Evetts 2003など)。

様々な議論を経て、Freidson ([1986]1988)は、「専門職」とは歴史的、国内的、民俗的用語であり、分析する「専門職」が存する社会で把握されている「専門職」が「専門職」である、として自身はアメリカの国勢調査における専門職の把握から始めている。Freidsonを参考とし、本稿における「専門職」を以下のように把握する。まず、日本において、「専門職」として最も広く公式にかつ一般的に捉えられているものは、日本標準職業分類を基にした、具体的には国勢調査で数量を把握されている「専門的・技術的職業」であるので、これをもって本稿の「専門職」をさすものとする⁽⁵⁾。日本標準職業分類、国勢調査で把握される専門的・技術的職業を「専門職」とすることは、量的把握が性別、時系列的に可能であること、国際比較が可能であることに利点がある。また、「専門職では女性が働きやすい」「専門職への女性の進出が目立つ」という言説における「専門職」はまさしく、この意味におけるものである。

2) キャリアとは

「キャリア」という概念は多様に用いられる。D.T. ホール(Hall, D.T)によれば、「キャリア」は①昇進②専門職③生涯を通じた職務の連続④生涯を通じた役割に関する経験の連続として用いられている(Hall 2002)が、本稿では、仕事に焦点をあてた以下の定義を用いることとする。すなわち「個人の生涯を通じて、仕事にかかわる諸経験や諸活動に関連した態度や行動の、個人的に知覚された連鎖」(Hall 1976)である。

3. 専門職の統計的把握

2010年国勢調査における専門的・技術的職業従事者の総数は8,722,900人で、うち男性4,658,000人女性4,064,900人で女性比率は46.6%となっている⁽⁶⁾(表1)。専門的・技術的職業従事者が全体の就業者に占める割合の推移を見てみると、1950年調査では全体の4.3%、1960年調査では5.0%、1970年調査では6.6%、1980年調査では8.7%、1990年調査では11.6%、2000年調査では13.5%、2005年調査では13.8%、2010年調査では15.0%となっている。2005年調査と比較して、2010年調査における専門的・技術的職業従事者の割合の上昇率は1.5%と職業大分類の中で最大である。専門的・技術的職業従事者の総数と比率が増大しており、

表 1 専門的・技術的職業従事者の総数・女性数・女性比率

専門的・技術的職業名	総数	女性	女性比率
専門的・技術的職業従事者	8,722,900	4,064,900	46.6
(1) 研究者	110,300	19,700	17.9
自然科学系研究者	105,300	18,100	17.2
人文・社会科学系等研究者	5,000	1,600	32.0
(2) 技術者	2,192,200	187,500	8.6
農林水産・食品技術者	44,400	7,700	17.3
電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	298,800	11,000	3.7
機械技術者	220,900	8,300	3.8
輸送用機器技術者	99,100	2,700	2.7
金属技術者	23,100	400	1.7
化学技術者	75,700	11,400	15.1
建築技術者	247,800	18,000	7.3
土木・測量技術者	228,300	6,900	3.0
システムコンサルタント・設計者	484,000	58,800	12.1
ソフトウェア作成者	292,000	45,800	15.7
その他の情報処理・通信技術者	110,700	12,700	11.5
その他の技術者	67,300	3,700	5.5
(3) 保健医療従事者	2,569,200	1,812,800	70.6
医師	266,600	49,300	18.5
歯科医師	94,500	19,500	20.6
獣医師	20,800	5,600	27.2
薬剤師	206,600	138,700	67.1
保健師	35,500	34,900	98.3
助産師	24,700	24,700	100
看護師 (准看護師を含む)	1,189,500	1,122,000	94.3
診療放射線技師	47,000	7,800	16.6
臨床検査技師	66,600	46,600	70.0
理学療法士, 作業療法士	97,100	49,100	50.6
視能訓練士, 言語聴覚士	15,300	12,200	79.7
歯科衛生士	96,500	96,000	99.5
歯科技工士	45,200	6,400	14.2
栄養士	102,100	97,100	95.1
あん摩マッサージ指圧師, はり師, きゅう師, 柔道整復師	113,400	27,000	23.8
その他の保健医療従事者	147,800	76,000	51.4
(4) 社会福祉専門職業従事者	843,400	704,900	83.6
保育士	481,500	469,500	97.5
その他の社会福祉専門職業従事者	361,900	235,500	65.1
(5) 法務従事者	78,000	11,900	15.3
裁判官, 検察官, 弁護士	26,100	4,100	15.7
弁理士, 司法書士	22,700	3,400	15.0
その他の法務従事者	29,100	4,400	15.1

(6) 経営・金融・保険専門職業従事者	155,100	18,800	12.1
公認会計士	19,100	2,100	11.0
税理士	57,300	6,200	10.8
社会保険労務士	16,900	4,600	27.2
その他の経営・金融・保険専門職業従事者	61,800	5,900	9.5
(7) 教員	1,400,100	690,900	49.3
幼稚園教員	105,100	97,600	92.9
小学校教員	407,500	264,200	64.8
中学校教員	252,200	109,500	43.4
高等学校教員	279,700	90,800	32.5
特別支援学校教員	71,300	42,700	59.9
大学教員	165,300	43,300	26.2
その他の教員	118,900	42,900	36.1
(8) 宗教家	136,800	16,000	11.7
宗教家	136,800	16,000	11.7
(9) 著述家、記者、編集者	111,500	38,300	34.3
著述家	26,600	11,200	42.1
記者、編集者	84,900	27,100	31.9
(10) 美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	285,400	112,800	39.5
彫刻家、画家、工芸美術家	28,800	12,000	41.7
デザイナー	188,600	83,200	44.1
写真家、映像撮影者	68,000	17,600	25.9
(11) 音楽家、舞台芸術家	75,900	27,300	36.0
音楽家	23,800	9,900	41.6
舞踊家、俳優、演出家、演芸家	52,100	17,500	33.6
(12) その他の専門的職業従事者	765,100	423,900	55.4
図書館司書、学芸員	30,900	26,100	84.5
個人教師（音楽）	77,300	68,400	88.5
個人教師（舞踊、俳優、演出、演芸）	23,600	17,900	75.8
個人教師（スポーツ）	99,000	51,200	51.7
個人教師（学習指導）	176,400	85,600	48.5
個人教師（他に分類されないもの）	121,800	91,400	75.0
職業スポーツ従事者	11,300	800	7.1
通信機器操作従事者	17,100	2,100	12.3
他に分類されない専門的職業従事者	207,800	80,400	38.7

2010年国勢調査抽出速報集計 <http://www.e-stat.go.jp/SGL/estat/List.do?bid=000001032402&cycode=0>
 (2011年6月29日公表)より筆者作成

その意味での「専門職化」⁽⁷⁾が確実に進んできたことがわかる。これを女性に限ってしてみると、同様の傾向が見出される。それだけではなく、女性就業者総数に占める女性の専門的・技術的職業従事者の比率は、1975年調査以降、就業者全体に占める専門的・技術的職業従事者全体の割合よりも高く推移していることがわかる。また、専門的・技術的職業従事者に占める女性の割合は、1950年調査では、32.2%であったものが、1975年調査を境に40%を超え、2010年調査では46.6%に達している。総体的にいうと、専門職への女性の進出は進んでいるように見える。専門的・技術的職業従事者の女性比率は他の職業と比較しても、専門的・技術的職業は性別職業分離の度合いの低い、男女混合型の職業と見なされている(首藤 2003: 14)。

しかし、その内訳を見てみると性別職業分離の異なった様相が見えてくる。男女の比率が近い専門職(理学療法士・作業療法士:女性比率50.6%など)がある一方で、男性が大多数の専門職(金属技術者:女性比率1.7%, 土木・測量従事者:女性比率3.0%など)、反対に女性が大多数の専門職(助産師:女性比率100%, 歯科衛生士:女性比率99.5%など)があることがわかる。専門職を横断的に見てみると、水平的分離がはっきりとみてとれるのである。さらに、別に社会経済分類という社会的経済的地位を含む職業分類がある。専門職に関しては、医師や弁護士など専門職論の第一のアプローチでいうところの「確立した専門職」と重なる一部の職業が「専門職の中の専門職」として「専門職業者」と分類されている⁽⁸⁾。そして、この「専門職業者」は2005年の国勢調査では総数1,039,886人、男性767,588人女性272,298人で、女性比率は26.2%と「専門的・技術的職業従事者」の女性の割合よりはるかに低くなっている⁽⁹⁾。

4. キャリア形成における課題

女性比率に応じて専門職ごとに抱える課題は異なる側面もあるが、本稿では、いくつかの専門職を例にとりながら、専門職のキャリア形成における課題を、参入過程と定着過程に分けて考えていきたい。

4-1 参入過程

4-1-1 参入過程における多様性

結論を先取りして言えば、参入経路に多様性があることが女性の参入を促進する鍵の一つであると思われる。ここで改めてキャリアの概念に立ち戻ってみよう。専門職に就業する女性たちの調査研究を進めていくと、キャリア、すなわち当該専門職にかかわる「諸経験や諸活動に関連した態度や行動の、個人的に知覚され

た連鎖」は、女性たちが生涯を通じて経験するライフ・イベント、例えば職場におけるジェンダー差別や妊娠・出産などと密接に関わっていることがわかってくる。それゆえ、学歴や年齢が不問で、多様な時期に多様な方法で参入できることは重要であると思われる。

その例として、筆者が調査をした税理士を例に取ってみていこう。税理士は、男性が多い専門職でありながら着実に女性が増加しているとして、その要因や背景を分析されている（雇用職業総合研究所 1983, 鶴沢 1994, 日本労働研究機構 2002）。日本労働研究機構の調査（以下、2001 調査）は同機構の前身である雇用職業総合研究所の調査（以下、1982 調査）との比較を意識して実施されたものである⁽¹⁰⁾。以下で、筆者の調査は調査 A⁽¹¹⁾と表す。女性税理士登録数は、1993 年 10 月 31 日現在 3,711 人であったが、2011 年 5 月 31 日現在では 9,462 人と 2.5 倍の増加となっている。同じ期間、男性の増加率は 1.1 倍で、女性の増加率のほうが高い。

ここで、まず税理士になる方法を整理して提示する。税理士になるためには、「税理士となる資格のある者」が日本税理士会連合会の税理士名簿に登録し、かつ各地域の単位税理士会に入会することが必要である。この「税理士となる資格のある者」は、①税理士試験合格者②税理士試験免除者③弁護士④公認会計士に大別される。以上のもののうち、①と②は税理士登録に際し、2 年以上の実務経験を必要とする。税理士全体では、①税理士試験合格者（上記①に該当）と税務官公署出身者（上記②の一部と 1980 年まで税務官公署職員に賦された特別試験合格者）がそれぞれ 4 割以上を占めている。

女性税理士の資格取得は 8 割以上が税理士試験合格に拠り、税理士試験の合格率は女性のほうが男性より高い傾向にある。2005 年度の結果によれば、合格率は全体では 17.3%、女性のみでは 19.5%で、女性合格者は合格者全体の 3 割から 4 割近くに上っている。税理士全体に占める割合は 13.2%（2011 年 5 月 31 日現在）と低いものの、税理士試験合格というルートを通じて、女性税理士が確実に増えていることがわかる。

女性税理士が増加する要因として、第一に、税理士界への参入過程における税理士試験のあり方に鍵があると考えられる。税理士試験は、科目合格制度という方法を取っている。会計 2 科目（簿記・財務諸表論）と税法 3 科目（法人税・所得税などから 3 科目）計 5 科目を何年かけて取得してもいいという制度である。一度合格した科目の有効性は失効しない。年齢制限もない。調査 A では受験開始年齢が 21 歳から 38 歳と幅広かった。受験資格も幅広い。学生時代から準備した人は勿論、職場でのジェンダー差別により受験を決意した人や子育てが一段落して勉強を開始した人などおり、対象者の語りによれば「ある日突然始められる

のが、税理士試験のいいところ」なのである。そして、結婚や子育て、配偶者の転勤に伴う転居、介護などで受験を中断する人も多く見られたが、何年ブランクがあろうと続ける意志さえあれば税理士になる準備を再開できるのである。それが、何科目か取得の後でも、全ての科目に合格し、実務経験を積み前でも制度上問題は無い。対象者の中には、試験合格と登録に必要な実務経験年数全てが整っていて実に21年後に税理士として登録、働き始めた人もいる。その対象者A（調査時49歳、以下対象者の年齢は調査時点）は28歳で「税理士となる資格」を得て以降21年の間、結婚、子育て、義父母の介護、夫の転勤に伴う転居などを経験、弟の経営する会社の経理の面倒を見る以外は主婦として過ごした。帰京し、子どもたちも大きくなったからと税理士登録をし税理士として働き始めたAは、心から主婦の生活を楽しめたのは税理士資格があるという安心感故だと思っていると語っていた。さらに、税理士登録に必要な経理関係の2年の実務経験は、経理の仕事に需要が多いことから取得するのは困難ではなく、税理士試験を通じて税理士の世界に参入することは、女性に不利ではないといえる。

さらに、具体的な事例を挙げよう。対象者B（63歳）は、家庭の事情で大学進学が叶わなかった。国文学者になりたかったAは「私が男だったら、絶対、あるいは父が生きていたら何としても大学に行かせてもらい、(某大学学長になった)兄には負けなかったのに」と語る。Bは高等女学校を卒業した後種々の仕事を経験して電話局の下請けの会社に入り、初めて経理の仕事を経験する。そこで、商業高校出たての年下の男の子に何も知らないと言われ馬鹿にされたのが悔しくて簿記学校に通い、そこで税理士という職業があるのを知り勉強を開始、税理士試験に挑戦し、31歳で税理士となった。対象者C（47歳）は団塊の世代であり、「女の子が落ちては困るから」という理由で地元一番の進学校に進むことは叶わなかった。商業高校を出て就職するものの職場が実力主義でなく、女性であるというだけで給料が低く抑えられるなどの差別を経験して不満が鬱積、高校の先生に相談して税理士を目指すこととし、27歳で税理士となった。この二人に共通するのは、二人とも学生時代は「成績がずっと一番」であり、揃って減多にない5科目同時合格者であることである。さらに、二人は税理士として調査時点で6,000万円以上の高い事務所収入をあげる税理士となる。学歴や年齢制限がない参入経路から税理士となり、その資格が学歴に劣らない社会的に有用な文化資本となっている様が見て取れる。

さらに事例を挙げよう。対象者D（50歳）は二年続けて夫と一人息子を亡くした。三人家族であったDが一人残されたのは33歳の時のことだった。「ほぼ専業主婦」で美大出身のCに税理士になることを勧めたのは幅広く水産業を営む父だった。こうして思いもかけず38歳で税理士になったDだが、父の商売を小さ

いときから見聞きしており、経理の仕事を手伝った経験から顧問税理士とのやり取りも見ていた。そして、税理士の顧客の中心となる中小企業において、社長の妻の存在が大きいことを痛感していたDはいつも顧客の妻を立て、やはり6,000万円以上の事務所収入を上げるにいたった。例えば、社長とのゴルフの帰りに、どんなに疲れていても奥さんに挨拶し、夫婦単位で招いたり招かれたりしているという。社長の奥さんに気に入られることが自分の強みであると語っていた。人生航路の諸経験が確実に連鎖してキャリアとなっていることがわかる事例ではないだろうか。他にも、小説家志望者や女優からの転身者など本研究では多様な人が税理士界に参入していた。初志が破れることがあるのは男女問わないが、それが妊娠・出産・育児や介護など家族にまつわるライフ・イベントに拠る場合が多いのは、現状では女性に多いと言えるだろう。税理士という仕事は学生時代にはなかなかイメージしにくく、社会人となり経理業務に携わって初めてその存在を知る人が対象者にも多かった。働きながら、あるいは子育てをしながら参入できるような多様性の確保は重要であると思われる。

異なる専門職種から考えてみよう。看護職においても働きながら准看護師、さらには正看護師を目指す人も多い。生活保護を受けてきた母子家庭で自立できる収入を得られるようになったのは、准看護師や保育士などの専門職資格を有していた、もしくは生活保護受給中に取得した母の場合が多いという調査結果もある(藤原, 湯澤 2010)。困難がありながらも、女性が経済的に自立したり、男性に伍して高収入を獲得することに、専門職に就業することが一つの方策として機能していることがうかがえる。

4-1-2 参入資格要件が高学歴化することの課題

次に、専門職に参入する過程に見られる新たな動向について述べたい。各専門職における資格取得ルートの高学歴化の傾向についてである。看護職に関しては、看護大学数は1991年に11大学だったものが2008年には147大学に増えており、看護学部を設ける大学も増えている。そして、2009年7月保健師助産師看護師法の改正により看護師の国家試験受験資格の要件として、一番先に「大学」が明記されるようになった。日本看護協会は、看護師教育を養成所から四年制大学へと変換することが看護師の質の向上と確保定着に不可欠との要望書を2010年1月15日文部科学大臣に提出している。これまで学歴不問であった法曹資格も、三年制の法科大学院が2004年度から開校し、司法試験を受験するのに大学院修了が前提となってきた⁽¹²⁾。大学院修了後5年度内に3回の受験のみが可能となっている。

女性の就労に関して、専門職資格を得るまでの過程が複線であることは重要で

あると思われる。最終的に資格を得られる試験は統一されたものであるべきであろう。専門職の質の維持・向上の必要性には疑問の余地がない。しかし、初職に就く前の学歴は、親の経済力に依存することが多い。その学歴に頼ることなく、諸事情で人生半ばから働きながらでも資格を取り専門職に就業する。格差が固定化する様相を見せている社会で、このルートを維持する価値は大いにあると思われる。経済状況が悪化すれば、女性の学歴獲得、教育投資がきょうだい間で不利に働きやすいことは知られる。法科大学院には奨学金制度もあり、社会人入学を奨励しているが、費用のかかる大学院では三年間で学費が750万円になるという。その上、大学院を修了しても4分の1程度しか司法試験に合格できないとあり、司法試験予備校とダブルスクールで通ったり、合格者を多く輩出する大学院に入学するための予備校に通うという実態もある。その負担に堪えられるのは限られた階層出身者となることだろう。本論の冒頭で、専門職は女性が参入・就業するのに利点があるとされていると述べたが、高学歴化は女性の参入条件を表に表れにくいところで限定することになる可能性を指摘しておきたい。

4-2 専門職への定着過程

専門職の定着過程における課題として、ここでは子産み・子育て等と仕事の両立ならびにジェンダー・セグリゲーション（以下、セグリゲーション）⁽¹³⁾について考えたい。この二つの課題は、女性労働全般における課題でもあり、専門職における検討が何らか示唆することがあるかもしれない。

4-2-1 子産み・子育てなどとの両立

仕事への定着を阻害する要因として、子産み・子育て等が挙げられるのは、専門職も例外ではない。医療専門職、特に看護師と医師の人手不足が社会問題となっている。ここでは、まず看護師を例として考えていこう。

2007年度の常勤看護職員の離職率は12.6%で、新卒看護職員の離職率は9.2%と早期の離職の多さも問題となっており、2010年には全国で約1万6千人の看護師不足が予測されていた。看護師の離職の原因の多くは夜勤や労働時間の長さなど労働環境の厳しさ、妊娠・出産・子育てとの両立の困難さにあることが知られる。交代制勤務者の23人に1人が過労死危険レベルの勤務をしているという調査もある（日本看護協会2009.5）。看護師資格を持っていながら、看護の仕事をしていない潜在看護師は全国で55万人を超えるとされる。看護師が働き続けられる、あるいは職場復帰しやすい環境整備が求められているといえよう。

日本看護協会の「2008年 病院における看護職員需給状況等調査」（全国の病院8,830施設対象、有効回収率39.4%）によれば、看護職員の確保・定着に対し

効果があったとされる取り組みは、「子育て・介護支援体制の充実」(66.4%)、「勤務時間選択制、フレックスタイム制など柔軟な勤務形態の導入」(65.1%)、「新人の教育研修体制の充実」(64.7%)などである(日本看護協会 2009.6)。また、2006年度入院基本料改定で従来より手厚い看護配置「7対1」制度が新設されたが、これを採用する病院で新卒の離職率が低い傾向が見られた⁽¹⁴⁾。看護配置を増やした(入院基本料を上げた)病院では一人当たりの残業や夜勤回数、退職者数が減ったと回答する割合が相対的に高い。また、短時間正職員制度⁽¹⁵⁾を導入している病院は17.7%、検討している病院が18.9%であった。2010年度からは新人看護職の卒後臨床研修が努力義務となり、早期の離職対策となることが期待される。これらの対策のうち、看護職員からも期待され、労働時間の異なる労働者間の均衡待遇の先駆けとしても注目されるのが短時間正職員制度である。地域ごとにワーク・ライフ・バランスのワークショップを行い、先進事例を学び合う取り組みが2010年度から始まっている。

さらに、看護師の職場復帰に関して、潜在看護師は日々高度化する医療現場への復帰をためらう傾向がある。現場復帰に対する研修を各都道府県の看護協会が行っているが、病院ごとのきめ細かい研修の充実などが望まれる。また、賃金の上昇カーブを医療専門職の職種ごとに見てみると、看護職の場合、初任給は高いものの平均年度増加率は1.013と最も低いことが示されている⁽¹⁶⁾。その原因として、勤続の効果が得にくいこと、家庭等に関わる制約のため給与条件の悪い医療施設に再就業する可能性が高いことがあげられているが、同時に、深夜勤務手当等の超過労働給与額の占める割合が高く、基本給が抑えられている点も問題視されている(岡戸 2009)。看護師の離職を防ぎ、復職を促すためにも、労働条件、専門性、経験などに見合った賃金設定が必要である。

次に、看護師と同様、不足が叫ばれる医師についてもふれておく。泉らの調査⁽¹⁷⁾では、女性医師の54.9%が離職を経験し、その85%は就職して10年以内の離職であった。最初の10年間に離職していた人の離職原因は妊娠・出産・子育てとの両立が困難であることや勤務環境の悪さであった。離職前の勤務先は大学病院が最も多く次が一般病院であった。離職経験のない「常勤医」と比較して、離職経験者の離職時の就労時間は長く、当直回数が多い傾向がみられた。引退までの「生涯離職率」に相当する59歳までの離職率は73%にのぼるといえる。看護師と共通した課題が挙がっているといえよう。医師に関しても、看護師と同様短時間正社員制度を導入する病院が増えつつある。

人手不足で需要が増している状況は、労働環境改善のチャンスともいえる。労働時間の異なる労働者間の均衡待遇の試みとして、短時間正職員制度がどのように根付いていくのか注視する必要がある。

次に、税理士業に女性が定着する過程を見ていこう。以下に見る税理士は、現状では女性に負荷がかかりやすい出産、育児、介護などと両立させやすく、定着しやすい側面があるといえる。女性税理士に関する調査によれば、就業と結婚との関係を「未婚就業型」「既婚再就職型」「結婚後初就職型」「既婚・就業継続型」「その他」の5つに分けたところ、2001調査では「既婚・就業継続型」が4割と最も多く、1982調査よりもこのタイプの割合が増加していることが示されている（日本労働研究機構 2002：53）。

それでは、どのように両立しうるのであろうか。まず、就業形態が多様なことが要因として挙げられる。大きく分けて開業税理士と勤務税理士がいるが、税理士事務所や監査法人のみならず企業に勤務しながら税理士として開業する人もいる。2001調査では、育児休業法が施行された1992年4月1日以降に第1子を出産した人の妊娠・出産前後の就業状況について報告している（日本労働研究機構 2002：149-158）。これによれば、妊娠・出産前、対象者の73.8%が就業しており、このうち開業していた人は40.7%、勤務していた人（税理士事務所や監査法人、民間企業含む）は41.3%、家族従業者は16.3%であった。その人たちの2001年の就業状況を見ると、開業している人が59.3%とほぼ6割で増加しており、家族従業者も20.3%となっている。一方、勤務している人は18.6%と減少の程度が顕著である。調査Aにおいても、勤務している対象者で、仕事が忙しい時期に2年続けて流産した人がおり、雇用されて働く税理士にとっては、他の職業と同様、税理士業はさして両立しやすい職業とはいえない。特色は開業できる、すなわち自営できる点にある。しかもそれが医師のように設備投資を必要とするものでなく、「電話とそろばんさえあれば、どこでも開業できる」仕事（対象者E 58歳の語り）である。もっとも、今はコンピュータやファックスなど先行投資も必要であるが、開業するための経済資本は相対的に少ないと考えられる⁽¹⁸⁾。また、自宅の片隅で始められるのが子育てなどと両立するのに有利な点といえよう。調査Aの対象者の殆どは開業当初自宅で仕事を開始しており、収入が上がったり、子育てが一段落するなど状況に応じて事務所を自宅外に移す傾向が見られた。自宅外でも、通勤に便利な至近距離で開業することが多い。

また、就業時間に関して自己裁量の余地が多いことも利点と見なされている。調査Aにおいて、子どもの成長に合わせて自分自身が仕事量や時間を調整してきたという対象者が多い。たとえば、開業22年で調査時点での税理士の平均事務所収入3,000万円を上げていた対象者F（59歳）は長男が中学一年生、次男が小学一年生のとき、税理士試験5科目目に合格、まず行ったのはPTA活動だったという。次男が中学三年生になるまで自宅で開業、その後、最寄りの副都心に事務所を構えた。Fは、次のように語る。

「税理士を選んだっていうのもね、そのなんていうんですか、自由がきくでしょ子供を育てながら、そのやるのにいいんじゃないかなあと、家庭を破壊しない程度にできると」

また、母とともに父の介護をしつつ、離別して子供2人を育てているG（48歳、開業5年、事務所収入800万円）は

「この春まで、本当にこんなだったんですよ（大変という身振りをしつつ）、受験生は2人いるわ、父は入院してるわ、確定申告だわ、どうしようっていう感じで」

あったというが、繁忙期も（12月～5月）も一日平均5時間労働で、残り半年は一日2,3時間ほどの就労時間であり、その就労時間を一日のうち自由に設定しているという。そして、

「40過ぎて再就職して、7,8年でその金額もらえないですもの。だから、やっぱりありがたい資格だと思いますね」

と語る。このような自己裁量性の高さは、税理士業が、顧問先と一旦契約を結んだ後は、その会計税務を引き受け、定期的に資料を受け渡し、相談に応じることが仕事の中心であるということにも由来すると思われる。

ところで、以上みてきたような女性税理士たちの働き方全般における自己裁量性の高さは、税理士に対する十分な需要が支えとなってきた側面がある。景気の動向や大都市圏における税理士の過当競争の影響など、今後の予断を許さない。また、家庭との両立が果たしやすいということは、同時に女性たちが従来の性別役割分業を維持したまま税理士界で働いていることをも示唆する。調査Aの女性対象者たちの大多数は、殆どの家事・育児を担って仕事をしていた。2001調査においても1982調査よりも夫の家事参加度は上がっていると分析されているものの、夫が家事を「全くしない」が減少し1割から2割分担する割合が増加したということであり、夫の分担率が高いのは「簡単な修理・大工仕事」と「ごみ処理」である（日本労働研究機構2002：125-133）。「修理・大工仕事」を除き、殆どの家事を8割以上女性税理士本人が行っており、しかも年齢の低い層で特に本人自身が行なう割合が高いのである。

このように家庭の中の性別役割分業を維持しながら女性たちが参入している税理士界には、ジェンダーステレオタイプが維持、再生産され、税理士業の中にも性別分業が入り込んでいる。次の節ではこの点が明らかになる。

4-2-2 セグレーション

女性が専門職に定着していく過程で、特に女性比率が低い専門職や男女比率が拮抗する専門職において、課題として挙げられるのがセグレーションである。

専門職内のセグリゲーションについては国の内外の多くの研究から以下のように指摘される。すなわち、女性は男性と異なる働き方をし、職務に偏りがあり、より低収入で威信の低い職についている、と⁽¹⁹⁾。このようなセグリゲーションは、どのように生じ、維持されるのであろうか。労働分野で広く見出されるように、各専門職内で『男の仕事』『女の仕事』の創出 (Connell 1987 = 1993 : 159) がなされることが一要因として指摘できる。ここでは税理士を例に男女税理士の事務所収入の格差について考えてみよう⁽²⁰⁾。

まず、調査対象者の女性税理士たちの多くは税理士業には「女性に適性がある」と語る。それは「面倒見のよさ」「当たりの柔らかさ」「几帳面さ」などの女性の「特質」が活かせる点だとされる。1982 調査や 2001 調査でも、女性税理士として働く感想を聞いたところ (複数回答)、最も多かったのは「女性はきめ細やかな相談指導ができる」(1982 調査 : 53.8%, 2001 調査 : 46.3%) である (日本労働研究機構 2002 : 88-92)。その他多く選択されている項目は、「まじめで几帳面」(1982 調査 : 49.4%, 2001 調査 : 35.2%) 「ソフトムードで話し合いができる」(1982 調査 : 35.8%, 2001 調査 : 38.0%) 「顧問先の家族と親密に仕事ができる」(1982 調査 : 34.7%, 2001 調査 : 36.5%) などであった。

他方、女性だからということで、顧問先に断られたり、仕事上いやな思いをした対象者も多い。2001 調査でも、職業選択理由において、「男女差を感じないでやれる職業だと思ったから」が上位だったにもかかわらず、実際には仕事をする上で「男女差を感じることもある」という人の割合は 4 割を超え、1982 調査よりも高くなっている (日本労働研究機構 2002 : 86-88)。筆者の調査から女性を敬遠する経営者がいること、男性社会と見なされ、女性が税理士業を担当しにくい業界があること (建設業・金融業など)、そして、税理士業の中でも経営相談や M & A などが女性に不向きとする捉え方が男女税理士、顧客ともに共有される傾向にあることが明らかとなった。夫と共同経営し、男女半々の職員を雇い高い事務所収入をあげる女性の対象者 E は、男女の「適性」について次のように述べる。

「男性はコンサルタント、コンサルタント、これからの先のね、あのリードしていくほうの、ね、そちらのほう、すごいハードなんだけど、そちらは男性社会かな、と思いますけど、税務関係の、中小企業、零細企業を対象とする会計事務所の業務というのは男性より私は女性のほうが向いていると思う。」

税理士の仕事⁽²¹⁾において、「税務会計の細かい仕事は女性向き、経営相談などの判断、決断の必要な仕事は男性向き」という性別分業の傾向が見出されるのである。

そして、問題なのは、經理の知識がなく、一枚一枚の伝票整理から税務申告に至るまで何から何まで頼りたい顧問先は小企業に多く、顧問料も低い傾向にあり、經理一般は自社内でできるので、税理士にはもっと高度な経営判断について相談したい企業は発展途上で規模を拡大しつつあり、顧問料も高くなる傾向にあるということである。経営相談を別途の料金で請け負う税理士もいる。上記のような性別分業構造に沿う実践の蓄積が、結果として、事務所収入の男女差を生み出している一つの大きな要因といえよう。

このように、専門職内の職務を社会全体のジェンダー秩序に従って分類する実践を、意識的、無意識的に当の専門職従事者自身や顧客、その他当該専門職に関わる人々が行うことがセグリゲーションを生じさせ、維持させる源泉となっていることが示唆される。

それでは、そのセグリゲーションに変容の芽は見出せないものであろうか。ミクロなレベルでいえば、6,000万円以上の高収入を上げている女性税理士に、状況を打破する実践が見られた。彼女たちは、長時間労働し、独身であるか家庭において既婚者でも家事をほとんど行わず、ブレッドウィナーであるなど従来の性別役割を超えて働いていた。また、誕生日に必ずお花を贈るなどの徹底した顧客サービスや、研修会には必ず顔を出し、熱心に税法などを勉強することでも成果を上げていた。これらの試みは、「気配り」や「緻密さ」など女性に期待される規範とも重なり、多くの女性税理士には相対的に抵抗感のない実践と言えるかもしれない。また、高収入を上げる女性税理士たちの仕事ぶりは顧客や職員らのジェンダー認識を改めさせるきっかけともなっていた。

しかし、家事育児をせず長時間働くことは多くの女性に困難である上、その方法が高収入に結びつくということを追求すれば性別分業を基礎にした構造はむしろ強固なものになりかねない。ここで、4,500万円という、全体では高収入に分類される事務所収入をあげながら、ワーク・ライフ・バランスを図りつつ働いた対象者H（51歳）の事例を記したい。Hは2人の子どもたちを0歳から保育園に預け、仕事量が増えれば、職員を雇いながら9時から5時という就業時間を乱すことなく仕事を続けてきた。Hは家事・育児と仕事を両立させるため、早め早めに仕事をし、事務所全体として、確定申告時期でさえ9時から5時までの就業体制を取っていたが、同程度の収入を上げていた夫の事務所は万事遅め遅めで残業することが恒例になっていたという。「(同じ場所で隣り合って働く)職員がかわいそう」でHの側の事務所の体制に統一したということだが、税理士として効率を上げ収益をあげつつ、労働時間の短縮をして、バランスを取りうる一例であろう。Hは、お客に余計なお金を使わせたくないから、夫共々、基本的に顧問先とお酒も飲まないし、ゴルフにも行かないという。観察によれば、経営に關す

る相談は、昼間顧問先を回るとき、お茶を飲みながら行っていた。

Hのような実践が積み重なり、仕事の効率をあげて就労以外の生活を充実させることが男女に共通した標準的な働き方となれば、税理士の性別分業構造も変わり、収入における男女のセグリゲーションにももっと変容の可能性が生まれるだろう。

5. おわりに

以上、専門職のキャリア形成について、参入過程と定着過程について分け、定着過程については、①子産み・子育て等と仕事との両立②セグリゲーションの課題について検討してきた。参入過程においては、多様性の確保が肝要であることを指摘した。特に参入要件に学歴や年齢に制限がないこと、少なくとも複数の経路があることは重要である。経済的理由等から学歴を得ることに不利を蒙ったり、家族にまつわるライフ・イベントでキャリアの変更を余儀なくされることが現状では女性により多いためである。

もっとも、女性の多い専門職、本稿で上げた看護職等の団体がより高い専門性や自律性の確保、社会的承認を目指して、参入資格要件を大学卒にするなど高学歴化を指向することも女性の社会的地位の向上という点から言下に否定はできない。准看護師制度を維持することに関する議論も長らく行われてきている。しかし、意欲のある有為な人材が学歴制限などで参入できないことは、当該専門職全体の損失でもあろう。最終的な資格試験は統一のものとして、参入資格は多様であることが、顧客の多様性に応じたダイバーシティに富む人材確保につながるのではないだろうか。

次に、定着過程の課題である。定着過程においても、短時間正職員制度の活用など、働き方を多様にすることが鍵となると思われる。特に人手不足とされる看護師や医師などの今後の動向が女性労働全般に与える影響は少なくないであろう。ただし、一人ひとりのキャリア形成という点から見た場合、必ずしも一か所で継続することにとらわれず、当該専門職の世界で「回遊」するがごとく定着するという働き方も汎用性があるのではないかと考えられる。たとえば看護職の場合、大学病院での夜勤勤務があるフルタイムからキャリアをスタートさせ、その後、青年海外協力隊で看護の知識と経験を活かしたり、訪問看護分野で在宅医療に貢献するというキャリアパスもありうる。その間、どのように子産み・子育て等のライフ・イベントを組み込んだとしても専門職の世界に何らかの形でとどまり、潜在化しない、させないことが人材育成の点からも重要なのではないだろうか。開業しうる税理士は、種々な点における働き方の自己裁量性の高さで女性が

定着しやすい専門職と言えるが、仕事の需要の動向に拠るところがあるほか、次に述べるセグリゲーションの問題をはらむことが課題であろう。

セグリゲーションに関しては以下のように指摘できよう。女性労働全般のセグリゲーションの問題と共通するが、ジェンダー秩序に沿った「女の仕事」「男の仕事」の腑わけが各専門職ごとに見出される。その腑わけが浸透し、当の女性の専門職従事者にも内在化されていることを意識に上らせつつ、戦略的な実践を積み重ねることがセグリゲーション変容への一歩となるだろう。Bourdieu は、「ジェンダー支配」を象徴権力、すなわち支配される側も自分自身に対する支配に加担する支配の形式の典型であるとする (Bourdieu 1998=2001:1-2)。「女性に向いている」からという認識でこまごまとした仕事を引き受け、より大きな、収入を上げられる仕事を無意識に避けているのだとすれば、そこに象徴権力が働いているということができよう。

最後に、「多様性」の確保が肝要であるのは、女性のキャリア形成に限らないことを強調しておきたい。筆者の税理士調査の過程で、障害のあるお子さんを夫婦で育てるために開業することも可能な税理士になられた男性のお話を伺った。また、終身雇用、年功序列といった日本的雇用制度が大企業においても維持されなくなり、早期退職勧奨、リストラ、就職三年以内に離職する若者の多さ、新卒学生の就職の困難さ等が社会問題として俎上に上っている。キャリアパスが複線的であることは、老若男女を問わず重要であると思われる。

(うざわ ゆみこ 明星大学 常勤准教授)

〔注〕

- (1) UNDP の開発した GEM、ジェンダーエンパワーメント測定は政治、経済への参加や意思決定といった重要な分野における男女の不平等を測定するものである (UNDP 1996:40)。その要素の一つとして「専門職・技術職に占める女性の割合」がある。なお、2010 年から GII、ジェンダー不平等指数が用いられている。妊産婦死亡率、国会の議席に占める女性議員比率、15-19 歳の女性 1000 人あたりの出生数、中・高等教育を受けた成人の割合、労働市場への参加率をその要素として用いる。
- (2) 例えば (労政時報編集部 1985) 参照。鍋田は「増大する高学歴中高年層に十分な管理職ポストを用意できないことから、苦肉の策として考案されたのが専門職というポストであるという通念が一般的だった」と指摘している。
- (3) このアプローチでは、「専門職」の特性と見なされているものは、当該専門職が必ずしも有しているものではなく、専門職従事者はあたかもそれを有しているがごとく民衆に確信させる権力を有しているとみる。このアプローチをとる論者は、専門職集団を、専門職支配を獲得、維持し、階層システムの中でその地位を確かなものにするための独占的組織と見なす。代表的な論者として Larson (1977) Freidson ([1986]1988) らが挙げられる。
- (4) 第 3 のアプローチ (例えば Evetts 2003) では、「専門職」の民主的、規範的な側面と、権力を行使する集団としての側面のバランスが諸専門職においてどのように現れているのかを検

討する。また、これまで見られた英米中心の画一的専門職モデルへの批判から、当該専門職のプロフェッショナルリズムが国家権力が関与するものか、専門職集団内部からのものか、という軸も重要視されている。

- (5) 日本標準職業分類は、平成 21 年 12 月に大幅に改訂された。
http://www.stat.go.jp/index/seido/shokgyou/hen_h21.htm 参照。
- (6) ここにあげた数字は 2010 年度国勢調査職業小分類の抽出詳細集計によるものである
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001032402&cycode=0>, 2011/6.29)。
- (7) 専門職化という言葉は当該専門職がより高度な専門性や自律性を獲得する意味での「専門職化」という用いられ方があがるが、ここでは、職業構造において、専門職に分類される職業従事者の占める比率が増加しつつあるという意味で用いている。
- (8) 社会経済分類における「専門職業者」に分類されるのは、科学研究者、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師、裁判官、検察官、弁護士、弁理士、司法書士、経営専門職業従事者（公認会計士、税理士）、大学教員である。
- (9) この分類は、職業小分類に連動するもので抽出詳細集計結果に基づいて結果が出されるため、国勢調査の全数ではなく、20%抽出によるものである。なお、2010 年国勢調査の抽出詳細集計結果は 2013 年 10 月に公表予定である。
- (10) 1982 年調査の対象者は、当時の女性税理士資格取得者 1,200 人である。分析対象者は 647 人（有効回収率 53.9%）である。2001 年調査の対象者は婦税連会員全員 1,281 人、および会員以外で日税連に登録している女性 4,817 人、計 6,098 人で、ほぼ登録者全数である。分析対象者は 2,271 人（有効回収率 37.2%）である。1982 年調査は雇用促進事業団 雇用職業総合研究所 1983『専門職（税理士）における婦人の就業と生活に関する調査研究報告書』（職研資料シリーズ婦雇-35）としてまとめられている。2001 年調査は日本労働研究機構 2002『専門職（税理士）における女性の就業と生活に関する調査』（資料シリーズ No.126）としてまとめられている。
- (11) 東京税理士会所属の女性税理士 31 人と男性税理士 3 人に対する準自由会話方式のインタビューと、女性税理士の仕事や交友関係、婦税連の活動、税理士試験受験のための専門学校での授業等の観察を行なった。調査期間は 1993 年 6 月～1994 年 7 月である。
- (12) 大学院修了者以外には、短答・論文・口述が課される予備試験を経て司法試験を受験する方法がある。旧司法試験終了に伴い、2011 年 5 月より実施されている。大学院修了者と同様、予備試験合格後 5 年度内に 3 回の受験ができる。
- (13) 本稿では、職域、職業、職務など仕事における性別分離のすべてを包括的に示す言葉としてこれを用いる。
- (14) しかし、同時に看護体制を手厚くしうる大きな病院に看護師が集中、地方の中小病院がますます看護師不足に悩まされているという現場の声もある。
- (15) 日本看護協会は 2007 年から看護職確保定着推進事業の一環として短時間正職員制度の普及に取り組んできた。2010 年 6 月 30 日に施行された改正育児・介護休業法で事業主に短時間勤務制度の創設が義務化されたが、日本看護協会が推進する制度はこの先取りといえよう。短時間正職員とは以下のような労働者をさす。
他の正規型のフルタイムの労働者と比べて、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する労働者である。
 - ① 期間の定めのない労働契約を締結している者。
 - ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者。<http://tanjikan.mhlw.go.jp/outline/index.html>

- (16) 日本看護協会「職種別での賃金上昇の比較 / 看護師の勤続年数」(調査の窓から) <http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/pdf/20100126.pdf>
- (17) <http://kaken.nii.ac.jp/ja/p/18510236> 最終アクセス 2010/02/13 「女性医師における、高い早期職率に関する実像調査」科研究費調査 研究課題番号: 18510236 (代表 泉美貴) 2006 ~ 2008 年度 対象者数 1,441 人、有効回答率 50.0%
- (18) 自宅開業で約 200 万円、事務所を借りた場合で約 300 万円の開業資金が必要であるという。顧客の独立開業を税理士として支援する立場から、矢口は例えば東京都内で飲食業を開業するには少なくとも 1,000 万円の資金が必要であり、顧客が一件もなくとも自らが開業できたのは、税理士業の開業資金の安さが大きな理由であると述べている (矢口 2005 : 56-57)。
- (19) 法曹・医師・牧師など (アメリカの事例) (Reskin & Phipps 1988, Tang & Smith 1996, McBrier 2003), 医師 (イギリス・フランス) (Crompton&Feuvre 2003) 公認会計士 (スコットランドの事例) (Paisey 1995) 建築家 (イギリスの事例) (Fowler 2004), 医師 (日本女医会 1985) 情報処理技術者 (上林 1990) 研究者 (鶴沢 2004) (日本の事例) 他多数。
- (20) 税理士は第 5 回税理士実態調査によれば 94.3% (日税連 2005 : 11), 第 4 回税理士実態調査では 82.0% (日税連 1995 : 5) が自ら税理士事務所を開業している自営中心の職業であるところに特色がある。調査の各項目に男女別の分析はないが、1994 年調査では男性が 94.4% であり、開業税理士の平均事務所収入は約 3,000 万円とされている。他方、2001 年の JIL 調査では (次の注参照) 開業税理士 (女性) の平均事務所収入は 2,051 万円となっている。なお、税理士は一身専従の資格であったものが 2002 年より法人化が認められ、一部の大規模事務所を中心に転換した影響もあり、2004 年調査において開業者のカテゴリーの平均収入は 2,690 円に下がっている。
- (21) 税理士の「独占業務」としては、①税務代理、②税務書類の作成、③税務相談があり、「付随業務」として認められているものは、①財務諸表の作成、②会計帳簿の記帳代行、③その他の財務に関する事務である。税務という独占業務だけで生活している人は少なく、むしろ会計業務や経営指導が主体で、税務代理の仕事のほうが付随業務のようにになっている人が多いと指摘される (山本 1992 : 27)。

【文献】

- Bourdieu, P., 1998, *La domination masculine*, (translated by) Nice, R., 2001, Stanford: *Masculine Domination*, Stanford Univ. Press.
- Connell, R. W., 1987, *Gender and Power*. (= 1993, 森重雄他訳, 『ジェンダーと権力』三交社.
- Crompton, R. & Feuvre N.L., 2003, "Continuity and change in the gender segregation of the medical profession in Britain and France", *International Journal of Sociology and Social Policy* 23(4-5):36-58, Emerald Group Publishing Limited.
- Evetts, Julia, 2003, "The Sociological Analysis of Professionalism-Occupational change in the Modern World" *International Sociology*, 18 (2): 395-415.
- Fowler, B and Wilson, F., 2004, "Women Architects and Their Discontents," *Sociology*, 38 (1): 101-119.
- Freidson, E., [1986]1988, *Professional Powers*, The Univ. of Chicago Press (paperback edition).
- 藤原千沙・湯澤直美, 2010, 「被保護母子世帯の会誌状況と廃止水準」『大原社会問題研究所雑誌』620:49-63
- Hall, Douglas, T. 1976 *Careers in organizations*. Goodyear.
- Hall, Douglas, T. 2002 *Careers in and out of Organizations*. Sage Publication.
- 上林千恵子, 1990, 「女性情報処理技術者の就労実態—SE・プログラマーを中心として」『大原

- 社会問題研究所雑誌』385:69-74
- 経済企画庁編, 1996, 『国民生活白書』第1部第2章第3節「女性の雇用」: 59-62.
- 雇用職業総合研究所(雇用促進事業団), 1983, 『専門職(税理士)における婦人の就業と生活に関する調査研究報告書』(職研資料シリーズ婦雇-35).
- Larson, M. S., 1977, *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*, University of California Press.
- McBrier, D.B., 2003, "Gender and Career Dynamics within a Segmented Professional Labor Market: The Case of Law Academia", *Social Forces* 81(4):1201-1266, The University of North Carolina Press.
- 日本女医会, 1985, 『日本女医の実態調査報告』日本女医会
- 日本看護協会, 2009.5, 「協会ニュース」503(2009年5月号).
- 日本看護協会, 2009.6, 「ニュースリリース」6月16日.
- 日本労働研究機構, 2002, 『専門職(税理士)における女性の就業と生活に関する調査』(資料シリーズ No.126).
- 日本税理士会連合会, 1995, 『第4回税理士実態調査報告書』.
- 日本税理士会連合会, 2005, 『第5回税理士実態調査報告書』.
- 岡戸順一, 2009, 「労働環境改善への道—そのエビデンスと手法」『看護』67-6
- Paisey C. and Paisey, N. J., 1995, "Career development of female chartered accountants in Scotland: marginalization and segregation" *International Journal of Career Management*, 7(5): 19-25.
- Reskin, B. F & Phipps, P. A., 1988, "Women in Male-dominated Professional and Managerial Occupations," Stromberg, Ann H. & Harkess, Shirley eds., *Women Working Theories and Facts in Perspective* (second edition.) Mayfield Publishing Company : 190-205.
- 労政時報編集部, 1985, 「注目の専門職制度 その現状と課題を語る」『労政時報』2754.
- 首藤若菜, 2003, 『統合される男女の職場』勁草書房.
- Tang, J. & Smith, E., eds., 1996, *Women and Minorities in American Professions*, State University of New York Press.
- 東京女性財団, 1999, 『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』
- UNDP, 1996, Human Development Report (=1996, 平野良吉他監修『人間開発報告書 1996 経済成長と人間開発』(日本語版) 国際協力出版会).
- 鶴沢由美子, 1994, 「『専門職と女性—女性税理士の事例研究』平成6年度東京女性財団助成研究報告書.
- 鶴沢由美子, 1996, 「専門職に就業する女性のキャリアと子産み・子育て—女性税理士の事例から」『生活社会科学研究』第3号 お茶の水女子大学生活社会科学研究会: 59-73.
- 鶴沢由美子, 2004, 「日本の研究者《場》における研究業績の男女差を生むメカニズム」国際ジェンダー学会誌(2): 129-151.
- 鶴沢由美子, 2007, 「専門職とジェンダー—税理士と研究者の《場》における女性の位置づけとその変容の可能性」(平成18年度お茶の水女子大学博士論文)
- 鶴沢由美子, 2012, 「専門職(profession)研究の動向と今後の課題」『明星大学社会学研究紀要』32掲載予定 明星大学人文学部人間社会学科
- 矢口岳史, 2005, 『「税理士」になって独立・開業年収3000万円を稼ぐ!』東京: すばる社.
- 山本守之, 1992, 『税理士になる法』日本実業出版社

Profession and Gender — Focusing on Female Career Development

UZAWA Yumiko

(Meisei University)

It is said to be advantageous for women to enter a profession and sustain her career. The problems professional women encounter in career development are examined in this paper. First of all, after defining concepts used, those occupational groups assumed to be professions in Japan are indicated. Secondly problems in professional career development are considered. These are divided into (1) the entry process (2) the continuation (sustainment) process.

Regarding the entry process, it must be pointed out that it is vital for women that various entry methods exist, and educational background and age are unlimited. For instance, many women may be put off becoming lawyers because entry is limited to those with a post graduate degree. Next, when considering sustaining a career, childbirth and child-care become an issue. Then, gender segregation, such as female status and lower wages compared to males in the same organization, as well as lower income due to being self-employed can be seen. Women tend to take on work with lower social prestige or gender bias in job even in professions.

It is suggested that piled practices which classify jobs in professional work according to the gender order of the whole society are big factors for gender segregation as mentioned in a previous study by the author on licensed tax accountants. Such practices also exist in very female professionals, and are shown by Bourdieu to be symbolic power.

Key words : profession, career, gender, women

