

# 大卒初職でみられる男女間の雇用格差—性別専攻分離に着目して— Gender Employment Inequality in First Job after Graduation from College: Focusing on Gender Segregation in the Field of Study

高松 里江  
Rie Takamatsu

The number of women studying at universities has increased; thus the educational gap between men and women has decreased. However, despite both genders achieving college degrees, women are more likely to land non-standard employment. Such a situation may be attributed to differences in the field of study chosen by men and women. In other words, women choose major courses that likely result in non-standard employment, whereas men choose those that likely result in standard employment. The study aims to examine this point. The results of binomial logistic regression analysis confirmed that women with a college degree become non-standard employees at their first job when compared to men with college degrees. The results of the Karlson–Holm–Breen mediation analysis indicated that women more likely to become non-standard employees by selecting major courses that may lead to non-standard employment, such as humanities; further, men more likely become standard employees by selecting major courses that may lead to standard employment, such as social sciences and natural sciences. Additionally, the respondents' gender affected their employment status. Moreover, the field of study mediated approximately 80% of the effect of gender on employment status.

キーワード：Field of study（専攻分野）

Gender（ジェンダー）

Non-standard employment（非典型雇用）

## 1. 大卒初職の雇用格差とジェンダー

1990年代以降、大学卒業後に非典型雇用として働く女性が増加した。それまでは大学卒業後は正規雇用に就くことが一般的と考えられてきたが、フリーターやアルバイトなどの非正規雇用で働く若年男女が増加した（小杉 2002, 2003, 2010; 太郎丸 2006）。そして、大卒でも女性は男性と比べて初職でも非正規雇用になりやすいことが明らかにされた<sup>1)</sup>（小杉 2010; 平沢 2010; 阪口 2018）。また、非正規雇用として働く場合と同じ感覚で自営業を選択する若者もあり、非正規雇用や自営業などの非典型雇用の働き方が広がっている（阿部 2006）。

女性が非典型雇用になりやすい理由に関して、これまで性別役割分業に着目した議論が多くなされてきた（大沢 1993; 伊田 1996; 上野 1990; 森田 1997）。性別役割分業とは夫は稼得役割を、妻はケア役割を担うという夫婦内の分業である。日本型雇用慣行および日

本型福祉のなかで、女性は家庭のケア役割を担うことが前提とされてきた。そのため、企業は、女性とくに既婚女性をパートタイマーなど非典型雇用として積極的に採用した。

しかしながら、性別役割分業の議論では男女の学歴の違いにはそれほど言及されない<sup>2)</sup>。とくに、学歴のなかでも専攻分野は男女の学歴の格差としてこれまであまり着目されてこなかった。しかし近年では女性の大学進学率が上昇し、男女の学歴の格差が縮小した。それに伴い、専攻分野が学歴の格差を把握するうえでの重要な指標として高い関心が寄せられている（白川 2015, 2020; 山本・安井 2016; 豊永 2018; 山本 2019; 本田 2019）。女性の大学進学率が上昇し、男女の学歴の違いとして専攻分野に着目がなされるようになったためである。とくに、豊永（2018）は専攻分野によって初職が異なるとし、大卒者のキャリアを明らかにするうえで専攻分野が重要な学歴であることを示した。また、山口（2017）では、専門職での性別職域分離が男女間の賃金格差につながることを示し、入職の前の段階である専攻分野に着目する重要性を指摘した。山口が着目したのは賃金であるが、賃金には雇用も関わることから重要な指摘であろう。

それでは、専攻分野はどのように男女の雇用格差と関わるのだろうか。本研究では、大卒男女の初職の雇用形態に着目し、専攻分野のもつ影響を明らかにする。

## 2. 性別専攻分離とその後のキャリア

### (1) 人的資本・トラックとしての専攻分野

ここで、専攻分野が雇用形態と関連するメカニズムを整理しておく。専攻分野が雇用形態を含むキャリアや社会経済的地位に対して与える影響として、第1に「人的資本」(human capital)に関わる議論がある（Kalmijin and Van der Lippe 1997; 山本・安井 2016）。人的資本とは G. S. Becker（1974=1976）によって理論化された概念で、教育・訓練により形成される技能や知識である。

ただし、専攻分野は一般的な人的資本とは異なり、「分野特殊人的資本」として理解される（山本・安井 2016）。ミンサー型賃金関数への応用のように、一般的な人的資本の議論では「レベル」（教育期間や訓練期間）に着目することが多い（川口 2011）。ただ、Becker は人的資本には「レベル」と「種類の違い」があると想定しており<sup>3)</sup>、専攻分野は「種類の違い」と理解できる（Kalmijin and Van der Lippe 1997; 山本・安井 2016）。

したがって大卒者の初職の人的資本は、教育期間ではなく専攻分野で差異化される（Kalmijin and Van der Lippe 1997; 脇坂ほか 2011; 山本ほか 2015; 山本・安井 2016）。オランダの調査データを用いた Kalmijin and Van der Lippe（1997）は、賃金と専攻分野の関連について分析をおこなった。そして、経済的専攻、科学的専攻卒業者は賃金が高く、文化的専攻、対人専攻卒業者は賃金が高いことを示した。日本では浦坂ほか（2011）が、日本の大卒データを用いて文系と理系の賃金について分析をおこない、全体的な傾向としては理系よりも文系の賃金が高いことを明らかにしている。このように、専攻分野によって賃金に違いがみられることがわかる。

しかしながら、初職の雇用形態を分析する場合は入職時の制度面も無視できない。職業に必要とされる技能や知識によって、採用方法が異なるためである。たとえば、厚生労働省「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）」には、就職時に必要とされる職業ごとのスキル情報が整理され、職業により異なるスキルが求められていることがわかる（松原ほか

2020)。そして、それぞれの職業に対応する採用制度や慣習がある（中島・堀 2017; 就職みらい研究所 2018）。たとえば、個別的な専門性が高いスキルが必要な場合には教授推薦がある。入職前に資格の取得が必須の職業もある<sup>4)</sup>。

そこで第2のメカニズムとして、専攻分野は特定の職業に就く「トラック」の一部として機能していることが浮かび上がる。ここで「トラック」を、ある選択に伴いその後の進路選択がある程度規定されていく水路付けとする（中西 1998）。それぞれの職業には、採用時に必要とされる技能や知識があり、そのひとつが専攻分野と考えられる。日本型雇用慣行の事務職のように明確な技能や知識を要求しない場合もあるだろうが、医師のように専攻分野が資格取得と職業に直結するものもあるだろう。

専攻分野と職業の対応を明らかにした研究を紹介しよう。Van de Welfhorst (2001) はオランダの調査データを用いて、学校で習得した専門性に対応する職業に就きやすいとした。また、豊永 (2018) は日本の大卒者の初職と職業との関連を調べた。そして、人文系、社会科学系では事務職（大企業ホワイト・中小企業ホワイト）に就きやすく、理工系、医療系、教育系では専門職に就きやすいというトラックを明らかにした。

以上から本研究では、専攻分野がトラックとして機能する側面を重視し、議論を進める。

## (2) 性別専攻分離と雇用格差

それでは、専攻分野は男女の雇用格差にどう影響するのだろうか。この関心に対して、「性別専攻分離」の存在が指摘されている（Charles and Bradley 2002）。性別専攻分離とは、専攻分野における性別の偏りを指す。図1で、1995年度と2014年度の日本の大学生男女の専攻分野を確認しよう（内閣府 2015）<sup>5)</sup>。2014年度の分布をみると、まず、男女ともに「文系」が約半数を示すことがわかる。ただし、女子は人文科学、社会科学とも選択しているのに対して、男子では社会科学が多い。また、「文系」以外の専攻分野で男女の違いが顕著で、男子では「理学・工学・農学」などいわゆる「理系」が多いのに対して、女子では「薬学・看護学」や「教育」など、他者の援助に関わる専攻分野が多い。一般に、「女子は文系、男子は理系」というイメージがあるが、統計分布からは「女子は人文科学、人を援助する専攻分野、男子は社会科学と自然科学」という性別専攻分離が確認される。

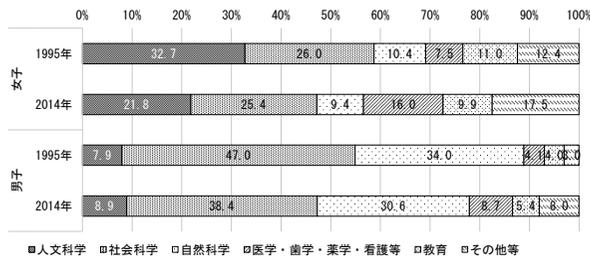
このような性別専攻分離が男女間の社会経済格差につながるという指摘がある。この視点からなされた重要な文献として Kalmijin and Van der Lippe (1997) があり、性別と賃金との関連を説明するうえで、専攻分野を媒介するモデルを提示する。そして、Kalmijin and Van der Lippe はオランダのデータを用いて男女の賃金格差を分析し、女性は賃金の低い職業につながる専攻分野を、男性は賃金の高い職業につながる専攻分野を選択していることを明らかにした。Kalmijin and Van der Lippe は賃金を分析対象としているのに対して、初職の雇用形態を分析対象とするならば図2の分析モデルを提案できる。すなわち、性別によって雇用形態が規定されると考えられてきたが（直接効果）、その関係性は専攻分野を媒介したもの（間接効果）ではないかという分析モデルである。

分析モデルに関係するいくつかの研究を紹介しよう。Smyth and Steinmetz (2008) は、欧州諸国の調査から高等教育の専攻分野からジェンダー適合的な職業への就きやすさ

を検討し、専攻分野を介して、性別によって社会経済的地位が異なることを指摘する。また、ドイツ・スペインの調査データを用いた Reimer and Steinmetz (2009) は、女性が低地位の職業に就くことに対して、やはり専攻分野の違いが重要な影響をもたらすことを指摘する。日本では、高松 (2008) が 1995 年 SSM 調査を用いて、現職の雇用形態 (無職含む) に対して性別と専攻分野の影響を検討し、人文科学系で非正規雇用・無職になりやすいことを示した。しかし、媒介効果の統計的な検討が不十分という課題がある。また、調査データのケース数に限界がみられる。近年では大規模データの蓄積も進んでおり、新しい調査データを用いて分析することが望ましい。

以上より、図 2 の分析モデルが成り立つかを検討する。

仮説 性別専攻分離により男女の雇用格差が生じている



(注) 男女別の大学学部分布は、『男女共同参画白書平成27年度版』より学部分類を一部加工した。もとの学部分類は「人文科学」「社会科学」「理学」「工学」「農学」「医学・歯学」「薬学・看護」「教育」「その他等」である。また、もとの調査は文部科学省「学校基本調査」である。『男女共同参画白書平成28年度版』以降、男女別の専攻分野が掲載されていないため、『男女共同参画白書平成27年度版』を引用した。

図 1 性別と専攻分野

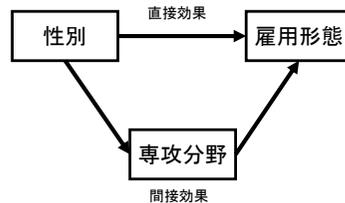


図 2 分析モデル

### 3. 方法

#### (1) データ

本研究では、日本の全国調査 3 つを統合したデータを用いた。具体的には、2005 年に実施された「社会階層と社会移動調査」(Social Stratification and Social Mobility: SSM2005)、2009 年に実施された「日本版総合的社会調査」(Japanese General Social Surveys: 2009JGSS-LCS)、2015 年に実施された「社会階層と社会移動調査」(Social Stratification and Social Mobility: SSM2015) を用いた。それぞれの調査の詳細は表 1 を確認されたい。

これらの調査は、学歴と職歴の情報が豊富である。入学年、卒業中退年、学部名・学科名の情報が得られる。また、入職年の情報もあり、卒業中退年との前後関係も明確である。この豊富な情報を活かし、下記の条件をすべて満たす大卒者に限定した。

- (1) 18 歳または 19 歳で四年制大学へ進学した者。高校卒業の有無は問わない。
- (2) 大学を卒業した者。中退・在籍中は分析対象に含めない。在籍年数は問わない。
- (3) 大学入学後 3 年～7 年で就職した者。(2) の条件があるため、入学後 3 年で就職した者も含めた。留学、留年、6 年制学部に対応するため、入学後 7 年までの就職を対象とした。

表 1 使用した調査の概要

略称	調査方法
SSM2005	2005年9月30日時点で満20～69歳の日本人男女個人を対象に、層化2段無作為抽出を行った。2005年11月～2006年4月に実施された。標本数は13,031、回収数は5,742、回収率は44.1%である。
JGSS2009-LCS	2008年12月31日時点で満28歳以上42歳以下の男女個人を対象に、層化二段無作為抽出を行った。調査は2009年1～3月に実施された。標本数は6,000、回収数は2,727、回収率は61.1%である。
SSM2015	2015年2015年1～7月に実施された。標本数は16,000、回収数は7,817、有効回収率は50.1%である。

(注) 回収数や回収率は調査全体のもので、本研究で用いたケースとは一致しない。

## (2) 変数

従属変数には初職の雇用形態を用いた。雇用形態は、典型雇用を 1、非典型雇用を 0 とするダミー変数とした。典型雇用には「常時雇用されている一般従業者」を含めた。非典型雇用には、「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員、嘱託」「臨時雇用」「経営者、役員」「自営業主、自由業者」「家族従業者」「内職」を含めた。「経営、役員」は少数であり、また現職の収入も必ずしも高いとはいえなかったため、初職に就いた年齢を加味して「非典型雇用」に含めた。対象の期間で仕事をしたことがない人は除いた。

注目する独立変数は、性別と専攻分野である。性別は、女性を 0、男性を 1 とする男性ダミーとした。

専攻分野は回答された学部名・学科名をもとに、「人文科学」、「社会科学」、「自然科学」、「医学・看護」、「教育」、「その他」の 6 つに分類した。専攻分野の分類は研究によって異なるが<sup>6)</sup>、人文科学、社会科学、自然科学の分類は共通している。図 1 に示されるように、男子の場合はこの 3 つの分類で多数を把握できるが、女子の場合はそれ以外の専攻が多い。女子に多い専攻分野を「その他」としてまとめず、技能や知識の類似性から「医学・看護」、「教育」、「その他」を分類した。

その他の変数の詳細は表 2 を確認されたい。

表 2 変数の説明

変数名	詳細
調査年	2005年, 2009年, 2015年
性別	女性を0, 男性を1とする男性ダミーを作成した。
生年	生年(西暦)を用いた。JGSS2009-LCS調査には生まれた月がないため、年度としての作成はしていない。
初職雇用形態	典型雇用を1, それ以外を0とする非典型雇用ダミーを作成した。 典型雇用には「常時雇用されている一般従業者」を含めた。非典型雇用には、「パート・アルバイト」「派遣社員」「契約社員、嘱託」「臨時雇用」「経営者、役員」「自営業主、自由業者」「家族従業者」「内職」を含めた。「経営者、役員」は少数であり、また現職の収入も必ずしも高いとはいえなかったため、初職に就いた年齢を加味して「非典型雇用」を含めた。対象の期間で仕事をしたことがない人は除いた。
中3時成績	中学校3年ときの成績について、成績がよいと回答したほど高い得点となるように1-5点を割り当てた。「わからない」については3点を割り当てた。
大学設置者	国立大学を1, それ以外を0とする国立大学ダミーを作成した。
専攻分野	専攻分野について詳細に尋ね、それらを「人文科学」「社会科学」「自然科学」「医学・看護」「家政」「教育」「芸術・その他」に分けた。 人文科学 文学関係, 史学関係, 哲学関係など 社会科学 法学関係, 経済学関係, 社会学関係など 自然科学 農学関係, 機械工学関係, 数学関係など 医学・看護 医学部, 歯学, 薬学, 看護学部など 教育 教育学, 小学校課程, 中学校課程など その他 家政学, 美術関係, 音楽関係, その他(教養学・総合科学など)
大学卒業後の進学	大学卒業後, 初職就職前に進学した学校(大学院, 短大, 専門学校, 大学)がある場合を「進学ありダミー」とした。
大学卒業後, 大学院への進学	大学卒業後, 初職就職前に大学院に進学した場合「進学ありダミー」とした。

### (3) 分析方法

分析として、雇用形態を従属変数とする二項ロジスティック回帰をおこなう。まずコントロール変数と性別を投入し、女性が非典型雇用になる確率が高いことを確認する。そのうえで、専攻分野を投入し性別の効果が減少することを確認する。

次に統計的に性別の減少が確認されるかを KHB 法を用いて確認する (Kohler, Karlson and Holm 2011)。重回帰分析の場合、媒介効果を測定する際に係数を比較してもよい。しかし、ロジスティック回帰分析は従属変数が潜在変数であり、重回帰分析で媒介効果を測定する方法とは異なる方法が必要である。ここで、独立変数に  $X$  と  $Z$ 、従属変数に  $Y$  のモデルを考える。 $Z$  が媒介変数である。KHB 法では  $Z$  を最小二乗法で  $X$  に回帰させ、回帰式による予測値と  $Z$  の差である残差を用いてモデルを立てる。そして、媒介変数を想定するモデルと想定しないモデルの係数の比較をおこなう。分析のソフトウェアには Stata/MP 14.0 を用いる (Kohler, Karlson and Holm 2011)。

## 4. 分析

### (1) 記述統計

表 3 は記述統計である。初職の雇用形態は、典型雇用が 86.6%、非典型雇用が 13.4% である。性別は、女性が 35.0%、男性が 65.0% である。

専攻分野ごとの男女の比率をみると、女性比率の多いものは、人文科学 (73.1%)、その他 (73.9%) である。逆に女性比率の低いものは、自然科学 (11.2%)、社会科学

(21.0%)である。自然科学や社会科学には女性が少なく、人文科学のほか、全体の割合が少ない専攻分野に集中していることがわかる。

表3 記述統計

		度数	パーセント	女性比率	非典型雇用率
初職雇用形態	非典型	389	13.4	48.3	100.0
	典型	2,516	86.6	33.0	0.0
調査年	2005年	785	27.0	29.6	11.2
	2009年	671	23.1	38.5	11.5
	2015年	1,449	49.9	36.4	15.5
性別	女性	1,018	35.0	100.0	18.5
	男性	1,887	65.0	0.0	10.7
大学の特徴	その他	2,253	77.6	36.0	13.9
	国立大学	652	22.4	31.8	11.5
大学院進学	なし	2,764	95.1	35.7	13.4
	あり	141	4.9	22.7	13.5
専攻分野	人文科学	442	15.2	73.1	20.1
	社会科学	1,110	38.2	21.0	11.4
	自然科学	741	25.5	11.2	7.4
	医学・看護	125	4.3	56.8	8.0
	教育	284	9.8	55.6	19.0
	その他	203	7.0	73.9	27.1
合計		2,905	100.0	35.0	13.4
		平均	偏差値		
生年（西暦）		1990.8	38.81		
中3時成績		3.9	0.93		

さらに、非典型雇用の比率も確認しておこう。非典型雇用率は、女性で18.5%、男性で10.7%であり、女性のほうが非典型雇用の割合が高い。専攻分野別の非典型雇用率は、人文科学が20.1%、社会科学が11.4%、自然科学が7.4%、医学・看護が8.0%、教育が19.0%、その他が27.1%である。女性比率の低い社会科学系や自然科学系で非典型雇用率が低い。ただし、女性比率の高い専攻分野で必ずしも非典型雇用率が高いとはいえない。人文科学や教育、その他で非典型雇用率が高く、医学・看護、家政では非典型雇用率は低い。単純に、女性比率だけで非典型雇用率が決まるわけではない。

## (2) 初職の雇用形態に対する専攻分野の間接効果

表4では、雇用形態を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析をおこなった。モデル1ではコントロール変数を投入し、モデル2で性別を投入した。その結果、男性のほうが典型雇用になりやすく、女性のほうが非典型雇用になりやすいことが示された。

次に、専攻分野の効果をモデル3で検討した。すると、性別の効果が有意ではなくなった。また、人文科学を基準すると、社会科学、自然科学、医療・看護は有意にプラスの値をとり、人文科学と比べて典型雇用になりやすい。一方、教育、その他では有意な差がみられなかった。

さて、専攻分野の媒介効果を検討しよう。モデル2では有意であった性別の効果がモデル3では有意ではなくなり、専攻分野は性別の効果の78.4%  $((0.51-0.11)/0.51)$  を説明

していた。この減少が統計的にも確認できるかを、表5のKHB法で検討した。性別が雇用形態に与える直接効果は有意ではなく、専攻分野を媒介した間接効果が有意である。性別の効果は有意に専攻分野を媒介されたことを示している。

以上から、大卒女性は男性と比べて非典型雇用になりやすい専攻分野を選択しているといえる。

表4 初職の雇用形態を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析

		モデル1		モデル2		モデル3	
		B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
調査年	2009年	-2.53 **	0.41	-2.16 **	0.42	-2.26 **	0.43
基準：2005	2015年	-3.01 **	0.41	-2.63 **	0.43	-2.72 **	0.43
生年		-0.03 **	0.00	-0.03 **	0.00	-0.03 **	0.00
中3時成績		0.04	0.06	0.08	0.06	0.07	0.06
大学の特徴	国立大学ダミー	0.16	0.15	0.14	0.15	0.17	0.17
大学院進学	ありダミー	0.10	0.26	0.00	0.27	-0.30	0.28
性別	男性ダミー			0.51 **	0.11	0.11	0.13
専攻分野	社会科学					0.61 **	0.17
基準：人文科学	自然科学					1.08 **	0.21
	医学・看護					1.11 **	0.36
	教育					-0.06	0.22
	その他					-0.25	0.20
切片		66.37 **	9.61	57.33 **	9.90	59.53 **	9.95
Pseudo R <sup>2</sup>		0.028		0.037		0.061	

(注) 従属変数は、典型雇用を1、非典型雇用を0とする2値変数。N=2,905, \*\*, p<0.01, \*p<0.05, †: p<0.10。相関係数から、多重共線性の問題となる高い相関がないことを確認した。

表5 性別が初職の雇用形態に与える効果の分解(KHB法)

	B	S.E.
総効果 <sup>(注2)</sup>	0.53 **	0.12
直接効果	0.11	0.13
間接効果	0.42 **	0.07

(注1) N=2,905, \*\*, p<0.01, \*p<0.05, †: p<0.10。

(注2) 総効果は、残差により推定された近似値であり、表4の性別の係数とは一致しない。

## 5. 議論

### (1) ジェンダー・トラックとしての専攻分野

本研究では、大卒初職の雇用形態に対する専攻分野の影響を性別の影響と比較した。専攻分野を考慮しない場合は女性のほうが非典型雇用になりやすく、それは性別専攻分離のためということが示された。女性は、人文科学、その他といった非典型雇用の多い専攻分野を選択し、男性は社会科学、自然科学といった典型雇用の多い専攻分野を選択していた。

本研究の結果から、第1に、男女間の格差を是正するうえで、技能や知識の果たす役割の大きさが明らかになった。このような関連は、高度な技能や知識の必要な仕事において顕著に確認されることがある。たとえば、Morgan (2008) は、高度な専門性が求められる場面（大学院卒）で、専攻分野が性別の影響を弱めると説明する。また、Petersen

and Saporta (2004) は、大企業上層部の専門化した職種に転職した男女では、昇進に差がないことを示している。本研究の結果で性別よりも専攻分野が優先されたのは、大卒労働市場という高度な技能や知識が求められる入職場面を扱ったためと考えられる<sup>7)</sup>。

雇用形態に対して性別ではなく専攻分野が影響をもつと明らかになったことには大きな意義がある。これまで女性の社会経済的地位の不利について、性別役割分業が理由とされることが多かった(大沢 1993; 伊田 1996; 上野 1990; 森田 1997)。そのため、女性の家庭役割を減らすこと、同時に男性の家庭役割を増やすことが議論の焦点となってきた。しかし、仕事の場面で必要とされる技能や知識の重要性については十分に議論されてこなかった。本研究で専攻分野の影響が明らかになり、男女の雇用格差に対して技能・知識の形成について議論することの重要性が示された。

一方で、第2に、専攻分野が男女間の格差、また女性内の格差を形成するトラックとして機能していることが明らかになる。すなわち、専攻分野が「ジェンダー・トラック」の一部となり、学校卒業後の男女のキャリアの格差の要因となる点も重要である。これに関して、中西(1998)によるジェンダー・トラックの議論を紹介しよう。中西は、高校の教育方針と女子学生の進路意向から「ジェンダー・トラック」の存在を明らかにした<sup>8)</sup>。この研究の重要な示唆は、ジェンダー・トラックは、男女間のキャリアの分化と、女子内のキャリアの分化をもたらすことである。この視点に立てば、本研究の分析結果から、男性が多く非典型雇用になりにくいトラック(社会科学、自然科学)、女性が多く非典型雇用になりやすいトラック(人文科学、芸術・その他)、女性が多く非典型雇用になりにくいトラック(医療・看護)が確認できる。専攻分野は、男女のキャリアの格差と、女性内のキャリアの格差を生み出すトラックとなっている。

第1、第2の点をあわせると、専攻分野が性別の影響を縮小させる一方で、ジェンダー・トラックとしてジェンダー格差の要因として機能していることがわかる。専攻分野はジェンダー格差に対して両義的な意味をもつといえる。

## (2) 教育機会の実質的な拡大に向けて

専攻分野がジェンダー・トラックの一部としてジェンダー格差の要因となるならば、どのような選択がなされるのがよいのだろうか。Reimer and Stephanie (2009) は、女性も高学歴になったけれども、それは間違った分野への進出だったのではと問う。結局のところ、社会経済的地位が低くなりやすい専攻分野を女性が選択するようであれば、大卒者が増え学歴が高くなっても男女間の経済格差が縮まらないかもしれない。

そのため、第1には、男女の選択の差を是正することが重要となるだろう。とくに、女子が自然科学を選択する割合が低い(白川 2020)。成績に差がないにもかかわらず、「数学は男子が得意で女子は苦手」というジェンダー・ステレオタイプによって女子のほう自然科学分野の選択が少ないと指摘される(伊佐・知念 2014; 古田 2016)。能力や適性に応じた選択がなされておらず、学校、家族、そして学生自身のジェンダー・ステレオタイプによって実質的な選択肢が狭められている可能性がある。

ただし実質的な選択肢を広めるうえで、「自由に任せる」という指導には注意が必要である。本人に「自由に」選択させるということは、家庭や社会のジェンダー・ステレオタイプの影響を直接受けることを意味する。たとえば、Ayalon (2003) は、高校で数学が

必修科目の場合には女性も理系分野の選択をおこないやすく、選択科目の場合には女性が理系分野を選択しにくくなるという。必修科目とするほうが女子の選択を実質的に増やしている。「自由に任せる」という一見平等にみえる選択をせずに、ジェンダー・ステレオタイプから積極的に解放させる指導が必要である<sup>9)</sup>。

一方で、「就職がよい」という選択をしようとする結果、女性が多い専門分野に女性が集中することについても議論が必要である。白川（2020）が懸念するように、女子が職業重視で選択する専攻分野（たとえば看護）への選択を集中すると、かえってジェンダー・トラックの強化にもなる。男女の格差の是正につながる一方で、ジェンダー化された職業を再生産することにもなる<sup>10)</sup>。

以上のように、大学の学部選択は入学前になされることが多く、高校まで進路選択は慎重になされるべきである。それに加えて、大学を卒業した後の教育機会の拡大も必要であろう。大学の専攻分野の選択は大学入学前になされており、入職にあたりミスマッチが一定割合で生じる。現在、日本では社会人教育は決して多くはないが（高松 2018）、キャリアチェンジをするうえで社会人教育の拡大も必要であろう。

### (3) 今後の課題

最後に、本研究の課題を述べる。本研究では専攻分野を6つに分類したが、専攻分野によって取得される技能や知識、資格に関して詳細な検討はできていない。たとえば本田編（2018）では文系卒業者を対象にしたデータを分析し、どのような専攻分野や教育経験が役に立つか、といった研究がなされている。専攻分野と職業との対応や、技能や知識の関連については今後さらなる検討が必要であろう。

### 謝辞

本研究はJSPS 科研費 JP25000001、JP21K01893 の助成を受けたものです。SSM2005年調査、SSM2015年調査の使用にあたり、2015年SSM調査管理委員会の許可を得ました。また、日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査（JGSS-2009LCS）は、大阪商業大学 JGSS 研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が実施した研究プロジェクトです。共同研究拠点の推進事業と大阪商業大学の支援を受けました。ここに記して感謝申し上げます。

### <注>

- <sup>1)</sup> なお、女子は男子より「就職内定率」が高い年もある（厚生労働省 2021）。ここでいう就職内定率は、就職希望者のうち就職した者の割合である。大学院進学率の男女の違いなど、就職希望者の割合がそもそも男女で異なることに注意が必要である。
- <sup>2)</sup> 性別役割分業の議論では主に既婚者（男女）を想定していることも理由のひとつであろう。
- <sup>3)</sup> Becker（1975=1976）は、どの企業にも通用する一般人的資本と、その企業でのみ通用する企業特殊人的資本があると想定した。
- <sup>4)</sup> 専門職に就くには技能や知識の証明となる「資格」が求められることが多く（Collins 1979=1984）、在学中に資格取得をする者もいる（佐野 2019）。ただし、事前に資格を必要とする程度は職業によって異なる（山本・岡島 2021）。
- <sup>5)</sup> 分析に用いる調査データの実施年と近い年度のものを紹介した。『男女共同参画白書平成 28 年度版』以降、男女別の専攻分野が掲載されていないため、『男女共同参画白書平成 27 年度版』の図表データを引用した。

- <sup>6)</sup> その他の研究では、たとえば豊永 (2018) では「人文系専攻」「社会科学系専攻」「理工系専攻」「医療系専攻」「その他専攻」と分類する。白川 (2020) は、看護系学部と医学部のその後の地位達成の違いを考慮し、「人文」「社会」「理工/医農」「看護/薬学」と分類する。
- <sup>7)</sup> また、大卒初職が分析対象でほとんどの者が出産・育児・介護の時期になかったことも理由として挙げられるだろう。
- <sup>8)</sup> 中西 (1998) は、高校の教育方針が良妻賢母をよしとする場合には女子学生の専業主婦志向が高まり、学校が働く女性をよしとする場合には女子学生の就業志向が高まるとする。
- <sup>9)</sup> 青野編 (2016) でも、「自由に任せる」という教育方針によってジェンダー規範が強化される例が紹介されている。
- <sup>10)</sup> 今回の分析結果では女性が多く非典型雇用になりにくいトラック (医療・看護) が確認できたが、女性が多く非典型雇用になりやすいトラックについては、女性が多いゆえに低く評価されていることも考えられる。その場合は評価自体を見直すことも必要となるだろう。

### <参考文献>

- 阿部真大, 2006, 『搾取される若者たち——バイク便ライダーは見た!』集英社.
- 青野篤子, 2016, 『アクティブラーニングで学ぶジェンダー——現代を生きるための12の実践』ミネルヴァ書房.
- Ayalon, Hanna, 2003, "Women and Men Go to University: Mathematical Background and Gender Differences in Choice of Field in Higher Education," *Sex Roles*, 48 (5/6): 277-90.
- Charles, Maria, and Karen Bradley, 2002, "Equal but Separate? A Cross-National Study of Sex Segregation in Higher Education," *American Sociological Review*, 67 (4): 573-99.
- Collins, Randall, 1979, *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, Academic Press, New York Chichester (=1984, 新堀通也訳, 大野雅敏・波平勇夫共訳『資格社会——教育と階層の歴史社会学』有信堂).
- 古田和久, 2016, 「学業的自己概念の形成におけるジェンダーと学校環境の影響」『教育学研究』83 (1): 13-25.
- Gary S., Becker, 1974, *Human Capital: A Theoretical Society: A Historical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Columbia University Press, London (=1976, 佐野陽子訳『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).
- 平沢和司, 2010, 「大卒就職機会に関する諸仮説の検討」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会, 61-85.
- 本田由紀, 2019, 「“大学での専門分野と仕事の関連度”が職業的アウトカムに及ぼす効果——男女差に着目して」『RIETI Discussion Paper Series 19-J-001』独立行政法人経済産業研究所, 1-19 (2021年5月18日アクセス, <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/19010002.html>).
- 本田由紀編, 2018, 『文系大学教育は仕事の役に立つのか——職業的レリバンスの検討』ナカニシヤ出版.
- 伊田広行, 1996, 「「パート労働問題」とは何か——性差別および「何もしてこなかったこと」への反省の視点から」『大阪経大論集』47 (1): 75-151.
- 伊佐夏実・知念渉, 2014, 「理系科目における学力と意欲のジェンダー差」『日本労働研

- 究雑誌』56 (7): 84-93.
- Kalmijin, Matthijs and Tanja van der Lippe, 1997, "Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands," *European Sociological Review*, 13 (1): 1-15.
- 川口大司, 2011, 「ミンサー型賃金関数の日本労働市場への適用」『RIETI Discussion Paper Series 11-J-026』独立行政法人経済産業研究所 (2021年5月9日アクセス, <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j026.pdf>)
- Kohler, Ulrich, Kristian Bernt Karlson, and Anders Holm, 2011, "Comparing coefficients of nested nonlinear probability models," *The Stata Journal*, 11 (3): 420-38.
- 小杉礼子, 2002, 『自由の代償 / フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構.
- , 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房.
- , 2010, 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 厚生労働省, 2021, 「就職内定率の推移」(2021年5月9日アクセス, <https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000717680.pdf>)
- 松原亜矢子・松本真作・木村知宏・井原祐子, 2020, 「情報提供サイト(日本版O-NET)のインプットデータ開発に関する研究」『JIL-PT資料シリーズ』117 (2021年5月9日アクセス, <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2020/documents/227.pdf>).
- 森田成也, 1997, 『資本主義と性差別——ジェンダー的公正をめざして』青木書店.
- Morgan, Laurie A, 2008, "Major Matters: A Comparison of the Within-Major Gender Pay Gap Across College Majors for Early-Career Graduates," *Industrial Relations*, 47 (4): 625-50.
- 内閣府, 2015, 『男女共同参画白書平成27年度版』(2021年5月18日アクセス, [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1\\_s06\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1_s06_01.html))
- 中西祐子, 1998, 『ジェンダー・トラック——青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』東洋館出版社.
- 中島ゆり・堀有喜衣, 2017, 「大学生の就職活動の変化——「JILPT2005年調査」と「内閣府2016年調査」との比較から」『日本労働研究雑誌』687, 58-67.
- 大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて——現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信.
- Petersen, Trond and Ishak Saporta, 2004, "The Opportunity Structure for Discrimination", *American Journal of Sociology*, 109 (4): 852-901.
- Reimer, David and Stephanie Steinmetz, 2009, "Highly Educated but in the Wrong Field? Educational Specialisation and Labour Market Risks of Men and Women in Spain and Germany," *European Societies*, 11 (5): 723-46.
- 阪口祐介, 2018, 「ジェンダー・学歴と初職非正規雇用リスク——就業構造基本調査を用いた趨勢分析」『桃山学院大学社会学論集』52 (1): 55-90.

- 佐野和子, 2019, 「女性の教育歴とスキル形成——スキル形成レジームに基づく計量社会的分析」『ソシオロジ』64 (1): 21-40.
- 白川俊之, 2015, 「大学・短大の専攻分野はどのように決まるのか——出身階層と高等教育の学科・専攻選択との関係」中澤渉・藤原翔編『格差社会の中の高校生——家族・学校・進路選択』勁草書房, 53-67.
- , 2020, 「高等教育における性別専攻分離の発現メカニズム——STEM志向に見られる性差を中心に」『社会文化論集』16, 127-58.
- Smyth, Emer, and Stephanie Steinmetz, 2008, “Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets,” *International Journal of Comparative Sociology*, 49 (4-5): 257-81.
- 就職みらい研究所, 2018, 『就職白書』リクルート (2021年5月18日アクセス, [https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2018/03/hakusyo2018\\_01-56.pdf](https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2018/03/hakusyo2018_01-56.pdf)).
- 高松里江, 2008, 「非正規雇用の規定要因としての高等教育専門分野——水平的性別職域分離の職域分離への転化に着目して」『年報人間科学』29 (2): 75-89.
- , 2018, 「就職後の専門学校・大学・大学院への入学——だれが「再入学」を行うのか」SSM調査研究会事務局『2015年SSM調査報告(教育Ⅱ)』130-45 (2021年5月18日アクセス, <http://www.l.u-tokyo.ac.jp/2015SSM-PJ/report5.html>).
- 太郎丸博, 2009, 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 豊永耕平, 2018, 「出身大学の学校歴と専攻分野が初職に与える影響の男女比較分析」『社会学評論』69 (2): 162-78.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡, 2011, 「理系出身者と文系出身者の年収比較——JHPS データに基づく分析結果」『RIETI Discussion Paper Series 11-J-020』1-22 (2021年5月18日アクセス, <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/11j020.html>).
- 上野千鶴子, 1990, 「家父長制と資本制——マルクス主義フェミニズムの地平」岩波書店.
- Van de Werfhost, Herman. G., 2001, “Field of Study, Acquired Skills and the Wage Benefit from a Matching Job,” *Acta Sociologica*, 45 (4): 287-303.
- 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞出版.
- 山本準・岡島典子, 2021, 「『資格社会』研究の課題と展望——公的職業資格に関する社会学的一考察」『鳴門教育大学研究紀要』36, 157-76.
- 山本耕平, 2019, 「大学進学女性における専攻分野多様化の階層的背景——SSM調査データによる分析」『フォーラム現代社会学』18: 88-101.
- 山本耕平・安井大輔, 2016, 「大卒女性における専攻間賃金格差の分析——理工系出身女性の賃金抑制要因に着目して」『ソシオロジ』61 (1): 63-81.
- (たかまつ りえ 立命館大学総合心理学部准教授)

