

学 位 請 求 論 文 要 旨

日本における企業の女性雇用施策と女性のキャリア
——IT 技術職の事例から——

平成 30 年 1 月

城西国際大学大学院 人文科学研究科
比較文化専攻

小林 三津子

本研究の目的は、日本において1990年代以降、IT技術者⁽¹⁾数全体は増大しているにもかかわらず、女性のIT技術者数が微減もしくは微増であるのは何故かということを探ること、それを通して、日本における企業の女性雇用施策と女性のキャリアについての考察を行うことである。なお、本研究におけるIT産業とはコンピュータおよびそれらの附属装置の製造業（メーカー）とソフトウェア開発を始めとする情報サービス業を含む⁽²⁾。

1970年代の日本のIT産業は、将来性のある新しい産業と認識されていた。1970年代は男女雇用機会均等法施行（1986年）以前という制約はあったものの、IT産業の中には男女に均等な機会を提供する企業もあり、少数であるがその後の女性のリーダーを輩出した。1980年代に女性IT技術者は急増し、1980年までは10%に満たなかったIT技術者の女性比率は1990年には16.2%にまで上昇した。ところが1990年代前半に、IT産業は技術転換とともに産業構造の転換⁽³⁾が起こり、女性IT技術者の増加も停滞した。IT技術者の女性比率は1995年に13.7%に、2005年には12.4%に落ち込み、その後は徐々に回復するが、2015年によりやく13.1%（IT技術者全体は約104.5万人、うち女性は約13.7万人）であった。

研究方法は、文献研究と聞き取り調査である。はじめに、先行研究や国勢調査を始めとする統計資料等により、日本における女性雇用施策の変遷と課題、およびIT産業の変遷と現状を把握した（第Ⅰ章～第Ⅱ章）。その上で本研究と関連する先行調査研究をまとめ、本研究の問いを説明するために3つの仮説を立てた（第Ⅲ章）。そして、筆者自身は2013年3月から2017年1月にかけて、IT企業9社の人事担当者（元担当者、担当役員、創業者を含む）および女性従業員（元従業員を含む）合計46名に対して、各企業の女性雇用施策、および女性IT技術者のキャリアに関する聞き取り調査を行った（第Ⅳ章）。聞き取り調査対象者のIT企業への入社年は1969年から2009年まで、調査時の年齢としては20歳代後半から70歳代前半におよぶ。第Ⅳ章および第Ⅴ章で述べた調査結果とその考察の概要を以下に記す。

1. 女性雇用施策の取り組み状況

日本における女性雇用施策をとらえる視点として、①男女雇用機会均等施策 ②仕事と生活の両立支援施策 ③女性の活躍推進施策という3つの視点を用いた。

調査対象各社においては、「②仕事と生活の両立支援施策」に関しては9社とも着実に取り組んでおり⁽⁴⁾、9社のうち6社は次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみんマーク」の認定を取得している。「②両立支援施策」に比較して、「①男女雇用機会均等施策」を明示的に打ち出していたのは、1995年までイコール・オポチュニティという組織を設けていた1社だけであり、その1社では1980年代からポジティブ・アクションに取り組んでいた。「③女性の活躍推進施策」に関しては、9社の取組には大きな温度差があり、女性活躍推進法施行（2016年）以前から女性社員の活躍を期待する施策

を実施していた企業もある一方、関心の薄い企業もあった。9社のうち2社は女性活躍推進法の「えるぼしマーク（認定段階3）」を取得している。

2. 3つの仮説とその検討結果

「1990年代以降、IT技術者数全体は増大しているにもかかわらず、女性のIT技術者数が微減もしくは微増であるのは何故か」という本研究の問いを説明するために以下の3つの仮説を立てた。

仮説1 性による不平等な処遇がある。

- ① 昇進の機会のある仕事から女性は排除される傾向がある。
- ② 同じ職種であっても、性によって仕事のわりあてや配属が異なる。
- ③ 職場において女性は性による不平等感を感じるが、それは表に出にくいものである。

仮説2 仕事と育児の両立支援制度を利用することが女性のキャリア形成にとって不利になる。

- ① 育児休業や短時間勤務の取得は昇進を遅らせる。
- ② 企業は両立支援制度を整えるが、その利用による女性のキャリアへの影響については考慮していない。

仮説3 女性の活躍推進施策は、現状の仕事のやり方を変えることなく女性を男性なみに活躍させることを目指している。

- ① ダイバーシティ・マネジメントを導入しても、統合のパラダイムに基づいていない。
- ② 長時間労働の削減などの、仕事のやり方の改善が行われていない。
- ③ 男性が、女性と同等には無償労働を担わない

仮説1に対する検討結果は以下のとおりである。

本研究の聞き取り調査においては、1980年代後半以降、少なくとも育児期に入るまでは、同じ職場内の同一職種において性による仕事のわりあての違いは見られなくなった。また、女性IT技術者が順調に昇進の機会を得る事例もあったが、出産等を機に一旦現場（顧客と直接接する、または顧客に近い職場）から離れた女性IT技術者はなかなか現場に戻れないことがあり、昇進の機会から排除される場合も見られた。さらに、女性IT技術者は、潜在的な不平等感を感じており、退職につながると考えられる。キャリアに関する聞き取り調査を行った女性32名中8名は、性による不平等感を語った。

仮説2に対する検討結果は次のとおりである。

本研究の聞き取り調査において、育児休業や短時間勤務の取得によって昇進が遅れる

ことは多くの企業で認められ、おおむね「仕方のないこと」と受け止められていた。また、出産した女性 IT 技術者は仕事と育児の時間のジレンマを抱えているが、それは出産以前、まだ妊娠すらしていない時期から女性 IT 技術者を悩ませることがあり、転職の遠因となっている。一方、企業側は両立支援の制度を提供しその利用を促すが、それを利用することが女性のキャリアにどのような影響を及ぼすかということについては、2 社を除き、ほとんど考慮していない。

仮説 3 に対する検討結果は次のとおりである。

調査対象企業 9 社のうちダイバーシティ・マネジメントを掲げているのは 3 社あったが、そのうち企業の文化や慣行等の変更も含む「統合のパラダイム」の実践の及んでいるのは 1 社だけであった。また、テレワークを 2000 年前後から導入している例が 3 社あったが、IT 産業の特徴の一つともいえる長時間労働を抑制している企業は 9 社中 1 社だけであった。男性による育児休業の取得人数は他の日本の企業と同様に少なく、調査対象者で夫が育児休業を取得した事例は 1 名だけあった。

すなわち、女性の活躍を推進するための前提となる、仕事のやり方やルールの改善への取組はまだ不十分である。しかし、第 IV 章で前述したとおり、調査対象各社の女性の活躍推進施策に対する取り組みは各社でのバラツキが大きく、ほとんどの企業が取り組み始めたばかりという状況である。そのため「1990 年代以降、女性 IT 技術者が微減あるいは微増であるのは何故か」という問いに対する仮説としての結論を保留する。

3. IT 技術職への参入に関する検討

3 つの仮説は女性 IT 技術者の就業の継続性に着目し、それを阻むものはないかという発想からたてたものであったが、次に、女性 IT 技術者の参入（新卒時の応募・採用および、中途参入・再参入）に着目した。

新卒時の応募・採用に関する考察結果は以下のとおりである。

聞き取り調査結果では、新卒時の採用において企業側は優秀な人材を集めることが第一に重要なのであり、女性の採用を抑えてはいない。そもそも女性の応募者が少ないのである。その理由としては「IT 企業はブラック⁵⁾」というイメージが挙げられるが、実態よりもイメージが先行しているようである。また、IT 技術者には理系以外の素養が必要であるが、「IT 技術者は理系が向いている」という思いこみがあるのではないかと考えられる。

IT 技術職への中途参入・再参入に関する考察結果は以下のとおりである。

入社後にその他の職種から IT 技術者になる、あるいは IT 経験が全くないまま IT 技術者として中途入社することは稀であるが、聞き取り調査では企業の雇用施策によつ

て、各々1名ずつの事例があった。また、IT技術者の資格は独占業務資格ではないため、また、ITは技術革新が速いためブランクが長いと過去の経験は役立たず、再参入は難しいと思われている。しかし、IT技術者から他業種に転職した場合でも、IT技術者としての経験を活かしている例も2名あった。プログラミングやシステム化の工程の経験は貴重である。今後は各企業あるいは業界団体等で何らかの対策を講じることにより、女性IT技術者の中途参入や再参入が可能になると考えられる。

4. 問いに対する結論

以上から、「1990年代以降、女性IT技術者が微減あるいは微増であるのは何故か」という問いに対する結論は以下のとおりである。

- ① 女性IT技術者は退職率が高い。その原因としては男性社員や企業には見えにくい性による不平等感を感じており、仕事に対する満足度が低い場合には退職する。
- ② 長時間労働が常態化しているIT業界において、女性IT技術者は育児期以降には育児と仕事との時間のジレンマを抱えている。また、育児休職や短時間勤務の取得は昇進を遅らせている。それらは、育児期に入る前、妊娠すらしていない時期から女性IT技術者を悩ませており、退職の遠因となっている。
- ③ 企業は両立支援制度を整備するが、その後の女性のキャリアにまで考慮しないことが多い。そのため、女性IT技術者は出産等を機に現場から離れることが多いが、一旦離れると戻りにくく、職種の変更につながる。
- ④ 「IT企業はブラック」というイメージや、「IT技術者は理系が向いている」という認識から女性側がIT企業を敬遠する。
- ⑤ 「情報処理技術者試験制度」という国家試験はあるが、独占業務資格ではないため、再就職にあたっては資格より直近の経験が問われる。そのため長期のブランクがあると中途参入が難しい。

今後の研究課題としては、企業における意思決定層の女性比率が日本より高く⁽⁶⁾、IT技術をリードしているにもかかわらず、日本と同様IT技術者の女性比率が減少している⁽⁷⁾米国等の状況との比較が重要であると考えられる。

註

- (1) 情報処理技術者が「日本標準職業分類」で設定されたのは1970年3月の第1回改定においてであるが、本研究で扱うIT技術者とは、「日本標準職業分類」(2009年12月統計基準設定)において、大分類=B「専門的・技術的職業従事者」のうち、中分類=10「情報処理・通信技術者」に分類される職業を指す。

なお、IT(Information Technology)という言葉が用いられるようになったのは2000年頃で、「情報」と「通信」との関係が不可分になり、ICT: Information and Communication Technology 情報通信技術と呼ばれるようになったが、日本ではICTではなくITという言葉が人口に膾炙している。IT産業はICT産業のことであり、情報通信業と言い換えるのがふさわしいと思われるが、本研究におけるIT産業は、「通信」業固有の部分については範囲外とする。それまでIT技術者は「情報処理技術者」、IT産業は「情報処理産業」と呼ばれており、「情報処理」という言葉は現在も使われているが、本稿では文字数の節約から「IT」を使用している。

- (2) 情報処理産業が「日本標準産業分類」に設定されたのは1967年5月の第6回改定においてであるが、本研究で扱うIT産業とは、「日本標準産業分類」(2013年10月第13回改定)において次の①②に分類される産業を指す。

①大分類=E「製造業」の中分類=30「情報通信機械器具製造業」のうち、
小分類=303「電子計算機・同附属装置製造業」

②大分類=G「情報通信業」の中分類=39「情報サービス業」

- (3) 1990年代初めに起こった技術転換はダウンサイジングと呼ばれ、大型コンピュータから小型コンピュータへの移行であったが、それとともにIT技術者に求められる技術や技能も変化した。また小型コンピュータへの移行によりハードウェアの利益率が減少するため、IT産業はハードウェア中心からサービス中心の産業に転換していった。
- (4) 業績が非常に悪化し退職勧奨が行われた時期に、両立支援施策が一時的に機能していなかった例外は見られた。
- (5) ブラック企業という言葉の正確な定義はないが、労働法に違反するほど労働時間が長く、ハラスメントが横行している企業などを指す。
- (6) 「ジェンダー・ギャップ指数」(世界経済フォーラムが2017年11月2日発表)では、144ヶ国中、米国49位に対して日本は114位であるが、特に「経済活動への参加と機会」分野の差は著しく米国19位に対して日本は114位である。
- (7) NCWIT(National Center for Women & Information Technology, 2009)のレポートによれば、米国におけるIT技術者の女性比率は、1991年の36%が最大で、2009年には25%にまで減少している。