

女性専門職のキャリア形成と生涯学習にかかわる研究

廣森直子²⁾ 1) 青森県立保健大学

Key Words ①女性専門職 ②キャリア形成 ③生涯学習

I. はじめに

従来、専門職には、高賃金や高い社会的地位、仕事上の自律性があるものとされてきた。しかし、第3次産業に就く人口の増加にともなって、専門的な職業に就く者も増加し、その内容も多様になっている。高い専門性が求められつつも、十分な社会的地位が得られていない職業も多い。専門性を相対的に低く評価される傾向は、女性が多くの割合を占めている専門職（本研究では「女性専門職」とする）で顕著ではないかと考える。筆者は、これまで、働く女性を対象とした調査研究において、職場のジェンダー構造のなかでの女性労働者のキャリア展開の難しさの問題について指摘してきた（廣森 2005 ほか）。本研究は、女性専門職の社会的地位や社会的評価、専門職として働くことのやりがいや困難などを明らかにし、生涯学習の観点から女性のキャリア形成に資することをめざしている。全体の研究計画として、調査対象者でもある専門職を巻き込みつつ研究を進めたいと考え、以下の3段階を想定し、本年度は全体の計画のうち第一段階の実施をめざした。

第一段階：①インタビュー調査（専門職調査・潜在専門職調査）、②データ抽出・分析

第二段階：③調査結果のフィードバック、④フィードバック結果の分析、⑤再分析

最終段階：⑥女性専門職のキャリア形成に資する生涯学習のための提言

II. 目的

本研究では、女性専門職として栄養士と司書を対象として取り上げる。専門職としていかに就職し、中断せずに働き続けられるか（キャリア形成過程）、それを支える専門性は何かについて、専門職として働く女性と、資格を取得しながらも専門職として働いていない女性（潜在専門職）を対象に実証的に明らかにすることを目的とする。

III. 研究方法

文献研究により、対象とする専門職がおかれる社会的状況や変化の動向をふまえ、専門職やキャリア形成にかかわる先行研究を行った。実証的研究として、専門職（栄養士と司書）と潜在専門職へのインタビュー調査を行った。

1. 調査対象：専門職（栄養士および司書）、潜在専門職（栄養士および司書の有資格者）

2. 調査項目

1) 専門職：入職経緯、職業歴、仕事（裁量、責任、やりがい、満足度）、専門性、属性

2) 潜在専門職：入職経緯、職業歴（専門職キャリア継続困難理由）、仕事（やりがいや満足）、専門職への復職の希望、復職のために必要なこと、専門性、属性

3. 調査期間：2010年12月～2011年3月

4. 倫理的配慮：青森県立保健大学研究倫理委員会の承認を得て行った。

IV. 結果と考察

1. キャリア形成過程で生じる問題

1) 閉ざされた回路（潜在専門職調査から）

潜在専門職の調査対象者は、非正規型の雇用形態で専門職として働いた経験を持つが、現在は別の職種で働いていた。正規職としての雇用が非常に少なく、非正規職であっても雇用は不足しているためである。非正規職では、専門性を求められつつも（入職時の採用試験で

²⁾ 連絡先：青森県立保健大学（青森市浜館間瀬 58-1） e-mail : n_hiromori@auhw.ac.jp

は有資格が条件であることが多い)、労働条件面では専門職としての扱いを受けていない場合が多かった。そのことを理由として、雇用期間終了後には、「食べていける仕事」や雇用の「安定性」を求めて他職種への転換が図られている。

正規職としての雇用が極めて少なくなっていること、非正規職として職場に参入した場合は有期雇用であることが多く、働き続けることが非常に困難になっていることなど、キャリアをつないでいく回路が閉ざされているという現状がある。

2) 一致していないキャリアアップとスキルアップ (専門職調査から)

仕事のしかた (スキルや知識) の多くは、資格を取る過程で学んだ知識よりも、職場の「先輩や同僚」から教えられて身につけていく側面が強い傾向がある。専門職として OJT が非常に重要であるといえよう。正規職・非正規職にかかわらず、責任と裁量のある仕事、やりがいのある仕事、満足度の高い仕事を行っていた。

経験や研修などにより自らの能力を高めていくことは日常業務のなかで意識的・無意識的に行われており、個人のスキルアップが図られる職場のしくみがあり、そのような知識や技術の取得により、個人の専門性は高まっていくと考えられる。しかし、非正規職の場合は、個人のスキルアップとキャリアアップ (正規職への登用など) とは必ずしも結びついていない。今回の調査対象者のすべての職場において、専門職は女性がほとんどを占めていたが、上へのキャリアアップ (昇格) する場合は少なく、昇格しても係長クラスまでであった。

2. 専門性の確立の難しさ : (専門職・潜在専門職調査から)

1) 個人にとってあいまいな専門性

専門性については、「専門知識を一般に還元すること」、「情報の橋渡しをすること」などの語りが一方で、「専門性については疑問に思っていた」、「今の仕事に専門性を感じられない」、「教えてもらえば誰にでもできる仕事」といった専門性を明確に位置づけられていない語りも多かった。専門職として採用され、働く中で得られる経験 (キャリア) をいかに専門知として確立していくかに課題があるように思われる。

2) 個人の成長 (スキルアップ) と集団としての専門性の確立

専門性を高める機会として、職場での OJT 以外に、職場外で行われる研修 (Off-JT)、自主的なミーティングや学習会などがある。知識や技術を高めるという点で専門性の担保として必要なだけでなく、参加を通して専門職としての自覚や自分の所属する組織外の専門職とのネットワーク (人脈) を築くことが重要な側面でもある。前述の雇用問題においても、専門職集団として組織の中でどのような力をもてるのかということが大きな課題でもあり、組織から非正規化を迫られた場合などの対抗策をもてる専門職集団でありえているかという点においても、集団としての専門性の確立は不可欠である。

3. 研究手法の評価

ほとんどの調査対象者は、専門職、潜在専門職を問わず、調査実施後にこの調査自体が自身のキャリアをふりかえって整理する機会となり有益であったとの感想をもっていた。自分のこれまでのキャリアをふりかえるという本調査自体が、生涯学習の機会としてキャリア形成の一助となっていると評価できよう。本研究は、研究全体の計画の第一段階が終わったところであり、今後は研究の第二段階である調査対象者への研究成果のフィードバックを通じて、さらに深化させたい。

V. 文献 廣森直子：労働におけるジェンダーと女性の学習に関する研究. 2005, 学位論文, 東北大学

VI. 発表 日本社会教育学会 (2011年9月) にて発表予定