

(様式1)

令和元年度愛媛大学学生による調査・研究プロジェクト（プロジェクトE）研究成果報告書

令和 2年 5月 6日

愛媛大学長 殿

プロジェクト代表者氏名	社会共創 学部・研究科	産業マネジメント 学科・課程
	大窪 瞭斗	
指導教員氏名	所属 社会共創学部	
	曾我 亘由	

プロジェクト名：女性が管理職になろうと意欲をもてる組織とは？ -男女間の「競争」に関する選好の差異がキャリア意識に与える影響 -

調査・研究の概要：

1. 問題意識

現代の日本社会において、人口減少および少子高齢化による労働力不足が指摘されている。この問題を解消する方策の一つとして、女性の積極的登用が注目されており、政府による最重要施策の一つとして唱えられている。しかし、一方で、日本における女性を取り巻く労働環境は厳しい状況にある。女性雇用者数の伸び悩み、さらに、女性の管理職に占める割合は低い水準にあり、目標と現実にはなお乖離がみられる現状がある。

2. 目的

このような背景の下、我々は男女間のキャリア意識差に注目し、とりわけ「競争」の視点から男女のキャリア意識差を定量的に捉えられないかと考えた。「競争」は、経済学的には主体間のあらゆる行動を規定する重要な要因の一つであり、競争意識に対する選好は、男女間で異なることが指摘されている。そこで、当該プロジェクトは、愛媛県若年者就職支援センター「ジョブカフェ愛Work」と連携して、愛媛大学生と愛媛県内の企業で働く社会人を対象としたアンケート調査を実施し、女性が働く理想の組織やその条件について提言することを目的とした。

3. 方法

具体的には、愛媛大学生および、愛媛県内で働く社会人を対象にアンケート調査を実施し、競争に対する選好が、男女間のキャリア意識にどのような影響を及ぼすのかを明らかにし、男女間、および大学生と社会人間の選好の差異を調査した。

研究成果：（800字～900字程度）

当該調査は、愛媛大学生および愛媛県内企業29社の入社5年目までの社会人を対象に実施し、回答が得られた愛媛大学生374名、社会人125名の結果を集計した。その結果、理想の働き方について、女性は「定時に来て定時に帰ることができる」働き方を最も重視しており、この傾向は学生よりも社会人に顕著にみられた。また、結婚・出産を契機にキャリアを中断する社会人女性の割合は学生女性と比較して高い結果となったが、管理職に対する意欲が高い女性は、「育休・産休を取って仕事を継続する」割合が高く、管理職に対する意欲が低い女性は、「結婚・出産に伴い一度キャリアを中断する」割合が高い結果となった。また、男性についても、育休・産休を取って仕事を継続する割合が社会人でも52.0%と半分以上を占めていることが分かった。

次に、管理職に対するイメージについて、管理職になることに意欲的な女性は、管理職の大変さを認識しながらも自らのスキルアップという面を重視している一方、管理職になることに消極的な女性は、管理職になることで重要な仕事を任されたり、責任が重くなることで仕事量が増加したりと、負担の増加に目を向けていることが分かった。さらに、制度や手当の設問では、管理職になりたい女性は、目標達成やモチベーションを向上するために、社内制度や、役職手当以外の補助的な手当を上手く利用していることが分かった。

競争に関する選好は、学生、社会人ともコンジョイント分析によりその傾向をとらえた。仮想的な競争環境（問題を解答するゲーム）を想定し、報酬を「勝者が総取り」する体系と正解毎に報酬がもらえる歩合制を設定し、属性を操作し選好の度合いを推定した結果、女性は確実に賞金が貰える歩合制による報酬体系をより選好し、男性と比較してよりリスク回避的であることが明らかとなり、女性は、定時に帰ることができないリスクを避け、確実に定時に帰ることができる勤務形態を好むことが示唆された。また、競争環境においては、異性と競争するよりも同性間での競争をより選好することが明らかとなった。

今後の課題：（400字程度）

今後は調査対象を女性管理職が多い職場に調査対象を拡大し、当該調査との差異を明らかにする必要がある。また、今回は愛媛県内における社会人を対象としていたが、より競争環境にある都市部で働く社会人を対象とした調査を実施する必要がある。都市部と地方を比較することにより、競争に対する選好の差異が明らかにされ、競争意識と管理職に対する意識との関係を明らかにできることが期待される。

指導教員からのコメント

アンケート調査については、大学生および、愛媛県内の社会人を対象に実施し、有用な結論を得ることができた。また、報告書には記載していないが、愛媛県内企業との意見交換会も実施しており、多様な成果が示された。さらに、ステークホルダーであるジョブカフェ愛workとの連携も取れており、プロジェクトの遂行は良好であったと評価できる。

1 はじめに

私たちが過ごす現代社会は、女性が専業主婦になるという時代から、男女共働きの時代に変化してきた。このような社会全体の変化から、女性労働者を取り巻く環境は年々変わりつつある。女性労働力率に着目してみると、平成 29 年度の 25～29 歳は 82.1%となっており、他の世代と比べて最も高い。また、平成 19 年度の 25～29 歳は 75.8%となっており、10 年間で 6.3%増加している。このことから、10 年前よりも着実に女性が社会に進出するようになったことが分かる。しかし、平成 19 年度、平成 29 年度共に、30 歳以降では、一旦減少した後、35 歳以降から 45～49 歳にかけて増加していくことで、M 字カーブが形成されていた。よって、女性労働力率は年々増加してはいるが、M 字カーブが解消されていないことから、一度キャリアを中断し、後に復帰する女性が未だに生じている現状である¹。

一方、女性労働力率が向上していることから、ひと昔前よりも女性が社会に進出してきていることが明らかになったが、女性管理職者の割合は依然として増加は微小である。平成 30 年度の女性管理職者の割合は 10.9%であり、前年度は 10.4%だったことから、前年度と比べても 0.5%しか増加していない。また、平成 30 年度の男性の管理職者割合は 89.1%なので、男性と比べても圧倒的に女性管理職者数は少ない²。

以上のことから、昨今の労働社会は、女性の労働力率の増加があるにもかかわらず、依然として管理職になっている女性の人数が少ないという現状が明らかになった。そこで、私たちは、「女性が管理職になりたいと意欲の持てる組織」が明確化されていないことを問題点としてあげた。このような問題をうけ、私たちは、学生の立場から「女性が管理職になりたいと意欲の持てる組織」の明確化に繋がるアプローチが出来ないかと考え、愛媛県の若年者就職支援センター「ジョブカフェ愛 Work」と連携し、「男女間、学生・社会人間の意識の差異」や「職場風土」、「競争」といった観点から、問題点を明らかにする取り組みを行うことにした。本プロジェクトの目標を以下の通り設定した。

1. 学生と社会人のキャリア意識に関する調査を実施し、男女の差異及び学生と社会人の差異、管理職に対する意欲と職場組織風土と制度・手当の関連を明らかにする。
2. 選択実験を利用した「競争」に対する意識がキャリア意識に与える影響を定量的に把握する。

愛媛大学生と愛媛県内の社会人を対象に、理想の働き方、管理職に対する意識、結婚・出産に伴うキャリア意識の変化について、男女間及び学生と社会人間の差異を明らかにした。また、管理職に対する意欲と職場組織風土、制度・手当との関連も明らかにした。さらに、競争に対する意識がキャリア意識に与える影響を定量的に把握し、男女間の差異を分析した。これら目標から、女性が管理職になろうと意欲を持てる組織について明らかにすることが本プロジェクトの目標である。

¹ 厚生労働省 (2019) 「平成 30 年度雇用均等基本調査」

(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>)

² 総務省 (2007, 2016, 2017) 「労働力調査」

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/17b.pdf>)

2 女性が管理職になりたい職場とは-愛媛県内の労働意欲に関する定量的調査-

2.1 調査概要及び調査方法(属性の表)

学生			社会人		
	度数 (人)	割合 (%)		度数 (人)	割合 (%)
性別			性別		
男性	234	62.6	男性	54	43.2
女性	140	37.4	女性	71	56.8
学年			勤続年数		
1回生	185	49.5	0年	38	30.4
2回生	158	42.2	1年	24	19.2
3回生	30	8.0	2年	20	16.0
4回生	1	0.3	3年	20	16.0
計	374	100.0	4年	15	12.0
			5年	6	4.8
			6年以上	2	1.6
			年齢		
			10代	2	1.6
			20代	120	96.0
			30代	3	2.4
			計	125	100.0

表1 学生の属性

表2 社会人の属性

大学生を対象とした「学生のキャリア意識に関する調査」、社会人を対象とした「社会人のキャリア意識に関する調査」の2つのアンケート調査を行った。前者については、2019年7月30日および10月25日に愛媛大学生を対象に実施し、計374名の回答を集計した。後者については、ステークホルダーであるジョブカフェ愛 work の協力のもとで、2019年10月に愛媛県内企業29社の、入社5年目までの社会人を対象に実施し、回答があった125名について集計した。

本調査では、学生・社会人共に、「キャリアに関する調査」「職場環境に関する調査」「リスクに対する選好に関する調査」を行った。「キャリア意識に関する調査」では、理想の働き方、キャリアアップに対するイメージ、結婚・出産に伴うキャリアの変化の3つを中心とした質問項目を設定した。これらの調査から、男女のキャリア意識差、学生と社会人の間のキャリア意識差を明らかにする。また、社会人に関しては前述した3項目に加え、管理職に対する意欲についての質問を設け、管理職になることへの意欲の有無によるキャリア意識差を明らかにする。

「職場環境に関する調査」では、福井他(2004)の論文を用いて組織風土の調査を行った。学生には理想の職場環境、社会人には現在の職場環境を回答してもらうことで、理想と現実の差および男女の感じ方の差を明らかにする。また、社会人については組織風土に加え、自分もしくは周囲が利用している制度・手当についての質問を設けた。どのような制度・手当が利用しやすい環境なのかを明らかにすることで、管理職への意欲を高めるような職場環境をより詳しく分析する。

「リスクに対する選好に関する調査」では、ある課題を想定し、その課題をこなすことで報酬が得られるという仮想的シナリオを想定した。シナリオ内で「参加者の人数」「参加者の性別」「課題の正答率」「報酬金額」「報酬体系」を設定した。コンジョイント分析によって属性の重視度を明らかにすることで、リスクに対する意識がキャリア意識に与える影響を、定量的に把握する。これらの調査をふまえ、女性が管理職になろうと意欲を持てる組織について考察する。

2.2 調査結果

2.2.1 社会人の管理職に対する意欲

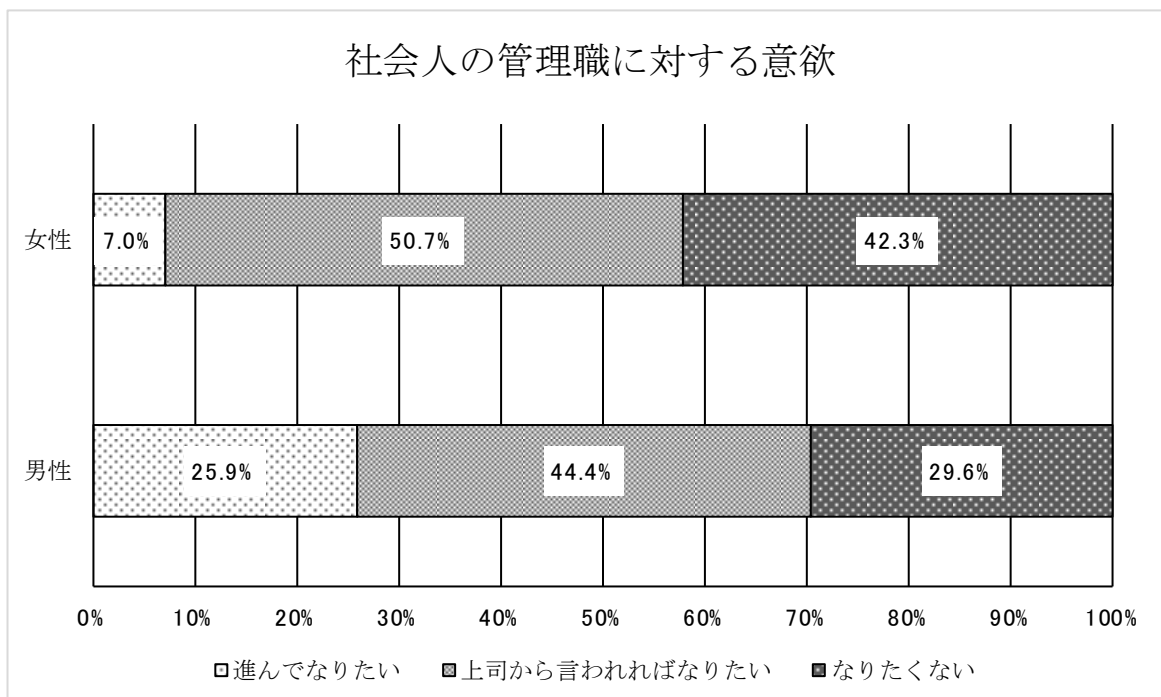


図1 社会人の管理職に対する意欲

図1のグラフは、社会人の男女に管理職に対する意欲を聞いた結果である。自身の管理職に対する意欲について、管理職に、「進んでになりたい」、「上司から言われればになりたい」、「なりたくない」の3つの選択肢を用意し、その回答結果を男女別に集計した。また、ここでは、「管理職に進んでになりたい」、「上司に言われればになりたい」の2項目を選択した人を、「管理職に対する意欲がある人」とし、「管理職になりたくない」、を選択した人を、「管理職に対する意欲がない人」として分類している。

女性の結果より、「管理職に対する意欲がある人」の割合は57.7%、「管理職に対する意欲がない人」の割合は42.3%となった。ここから、管理職に対する意欲がある女性は、現在の女性管理職の割合である10.9%と比較すると、かなり多いことが分かる。一方、男性の結果より、「管理職に対する意欲がある人」の割合は70.3%、「管理職に対する意欲がない人」の割合は29.6%となった。したがって、男性と女性で比較すると、女性よりも男性の方が管理職になりたい人が多いことが分かる。

2.2.2 理想の働き方—学生の理想と社会人の理想

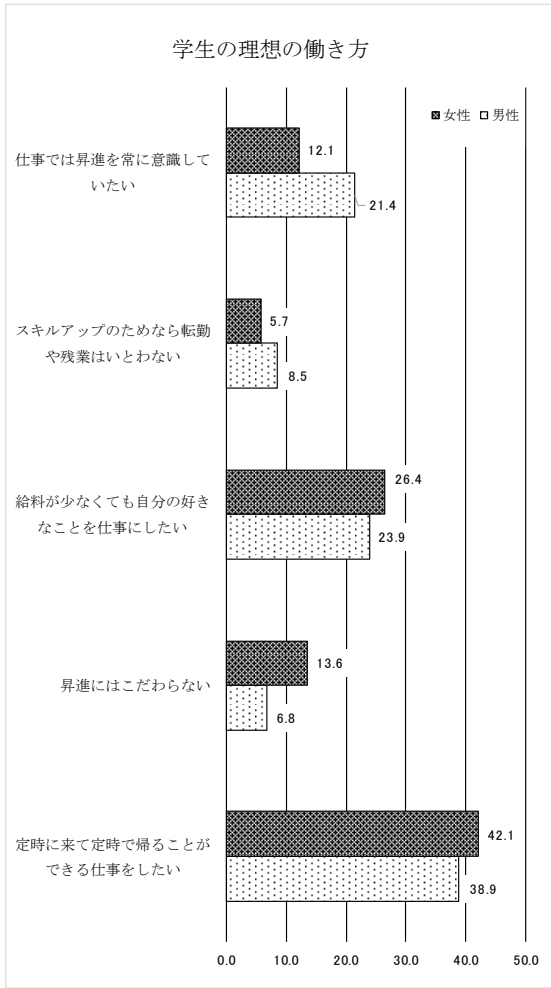


図2 学生の理想の働き方

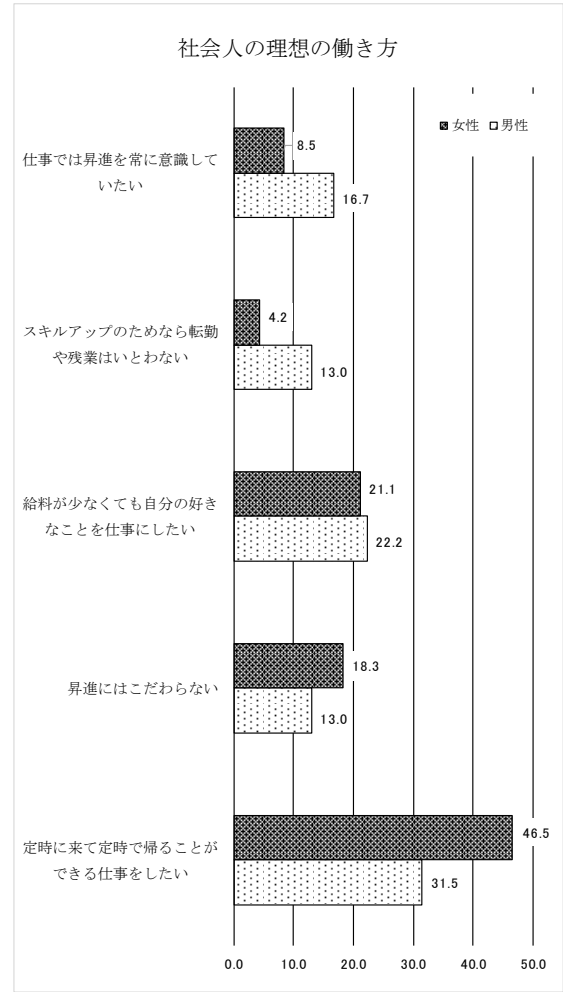


図3 社会人の理想の働き方

図2、図3のグラフは、理想の働き方について調査したもので、図2が学生、図3が社会人の結果である。ここでは、理想の働き方を、「仕事では昇進を常に意識していきたい」、「スキルアップのためなら転勤や残業はいとわない」、「給料が少なくても自分の好きなことを仕事にしたい」、「昇進にはこだわらない」、「定時に来て定時に帰ることができる仕事がしたい」の5項目のうち、自分が理想とする働き方に最も近いものを選択してもらった。その結果、学生と社会人ともに、「定時に来て定時に帰ることができる仕事がしたい」、を選択した人の割合が最も高く、特に女性では学生と社会人ともに、40%以上の女性が選択する結果となった。また、男性は、「定時に来て定時に帰ることができる仕事がしたい」を選択する人の割合が、学生から社会人にかけて、38.9%から31.5%に減少するのに対し、女性は、42.1%から46.5%に増加している。

2.2.3 結婚・出産に伴うキャリアの変化

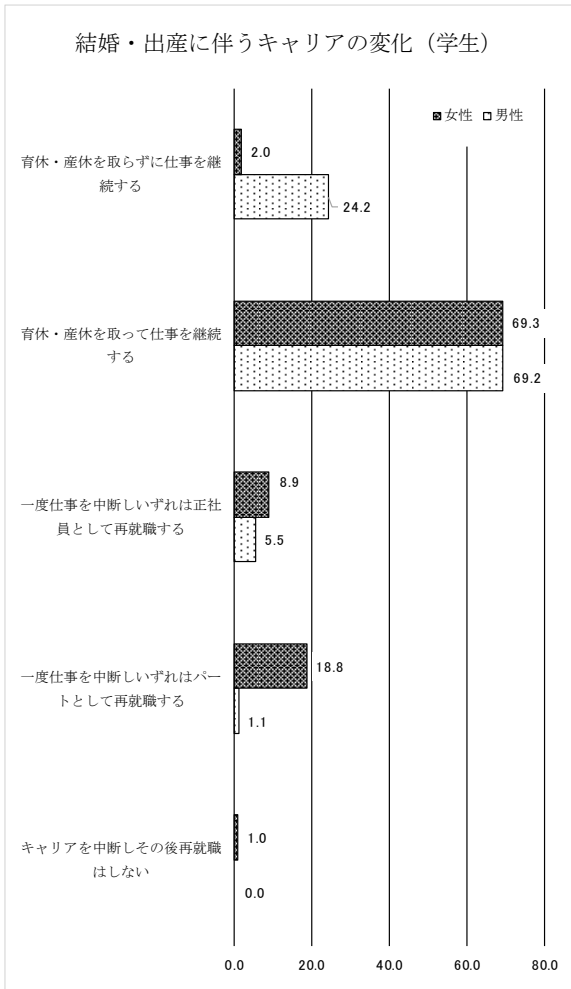


図4 結婚・出産に伴うキャリアの変化(学生)

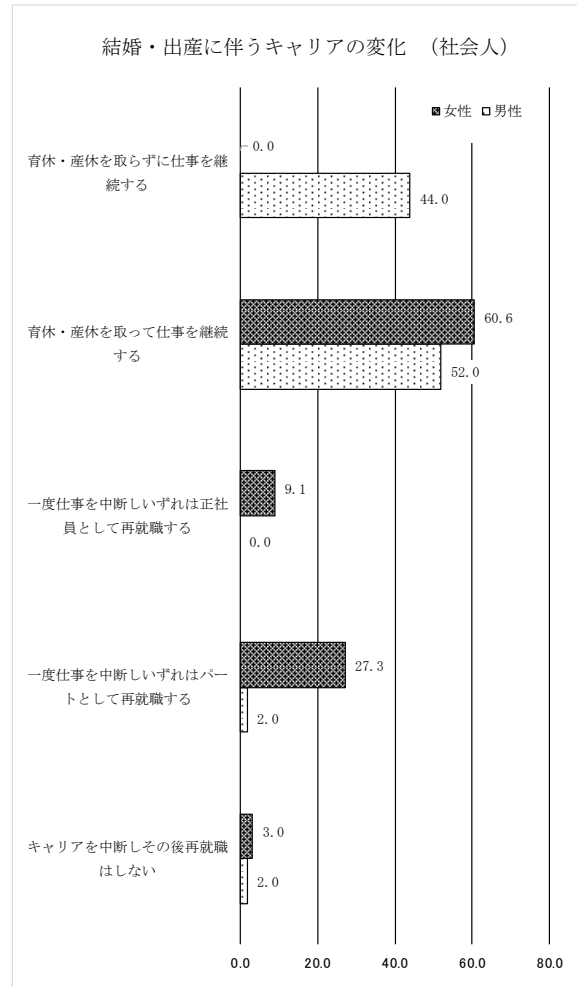


図5 結婚・出産に伴うキャリアの変化(社会人)

図4、図5のグラフは、結婚・出産に伴うキャリアの変化について調査したもので、図4が学生、図5が社会人の結果である。ここでは5つの選択肢を設けた。更にその中でも、「育休・産休を取らずに仕事を継続する」、「育休・産休を取って仕事を継続する」の2項目を「仕事を継続する人」とし、「一度仕事を中断しいずれは正社員として再就職する」、「一度仕事を中断しいずれはパートとして再就職する」「キャリアを中断しその後再就職はしない」の3項目を「キャリアを中断する人」として分析を行った。

まず、全体としては学生と社会人ともに「育休・産休を取って仕事を継続する」人が最も多いということが分かる。次に、女性に着目して学生と社会人を比較した。仕事の継続の2項目を選択した人の割合は、学生が71.3%、社会人が60.6%と学生の方が高く、一方でキャリアの中断の3項目を選択した人の割合は学生が28.7%、社会人が39.4%と社会人の方が高いという結果になった。

また、男性に着目して学生と社会人も比較した。「育休・産休を取って仕事を継続する」割合が、学生が69.2%、社会人が52.0%であった。社会人の方が割合は低くなっているが、依然として育休・産休の取得を視

野に入れている男性が半数以上存在することが分かる。

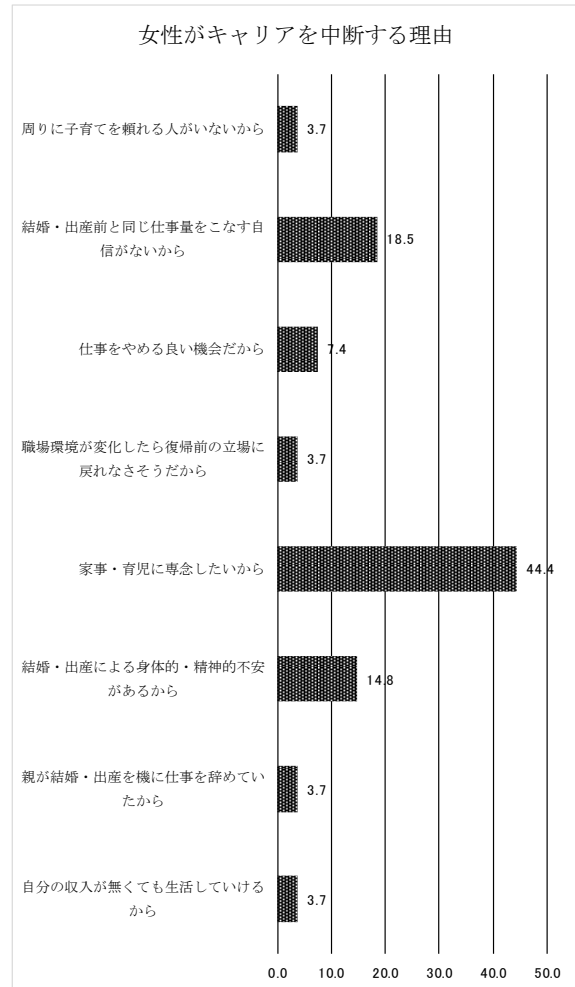
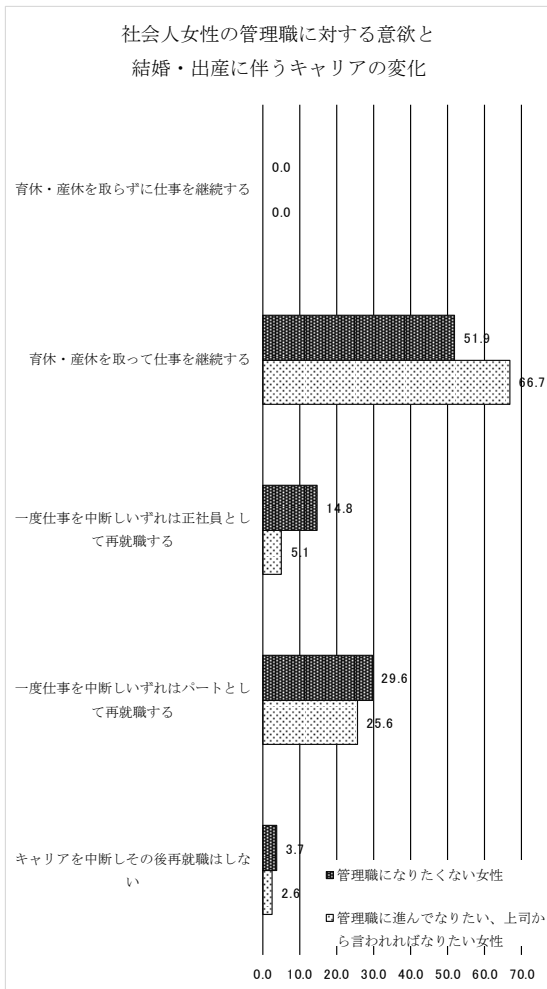


図6 社会人女性の管理職に対する意欲と結婚・出産に伴うキャリアの変化

図7 女性がキャリアを中断する理由

図6、図7のグラフでは、図6が結婚・出産に伴うキャリアの変化について、管理職になりたい女性とやりたくない女性の比較した結果、図7は、女性がキャリアを中断する理由の結果である。「育休・産休を取って仕事を継続する」割合は、管理職になりたくない人が51.9%、管理職になりたい人が66.7%で管理職になりたい女性の方が高い。

一方、結婚・出産に伴い一度キャリアを中断する3項目を選択した人の割合は、管理職になりたくない人が48.1%、管理職になりたい人が33.3%とで、管理職になりたくない女性の方が高いという結果になった。更に、図7のグラフのキャリアを中断する理由を見てみると、44.4%の女性が「家事・育児に専念したいから」を選択していることが分かる。

2.2.4 社会人の管理職に対するイメージ

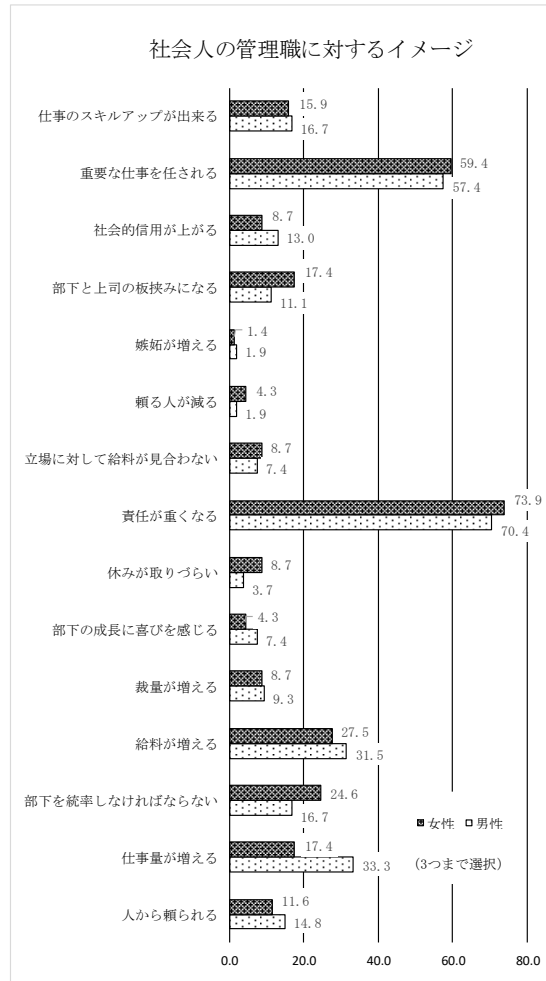


図8 社会人の管理職に対するイメージ

図8のグラフは、社会人の管理職に対するイメージについて調査した結果である。私たちは、管理職のイメージについて15項目設定した。社会人の男性と女性で比較したところ、男性と女性が共通して抱くイメージは、「重要な仕事を任される」、「責任が重くなる」、「給料が増える」の3項目であった。社会人男性が抱く管理職のイメージは、「仕事量が増える」、「社会的信用が上がる」の2項目であったのに対し、社会人女性が抱く管理職のイメージは、「部下と上司の板挟みになる」、「部下を統率しなければならない」の2項目であった。

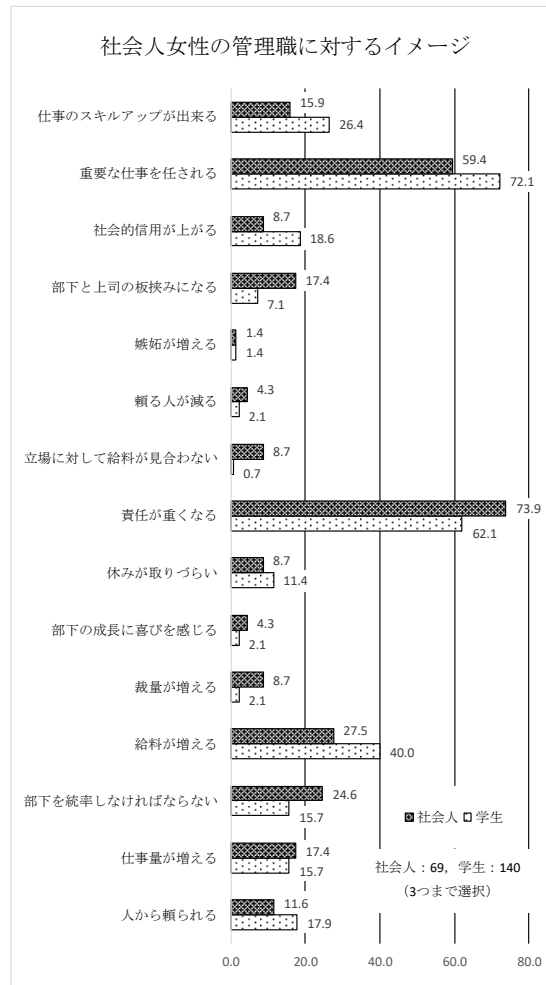


図9 社会人女性の管理職に対するイメージ

図9のグラフは、女性の昇進意欲と管理職に対するイメージについて調査した結果である。昇進に意欲的な女性と、意欲的でない女性が共通して抱くイメージは、「重要な仕事を任せられる」、「責任が重くなる」の2項目であった。管理職になりたい社会人女性は「仕事のスキルアップができる」といったイメージを抱いているのに対して、管理職になりたくない社会人女性は、「部下を統率しなければならない」、「仕事量が増える」といった異なるイメージを抱いていることが分かる。

2.2.5 女性の昇進意欲×制度・手当

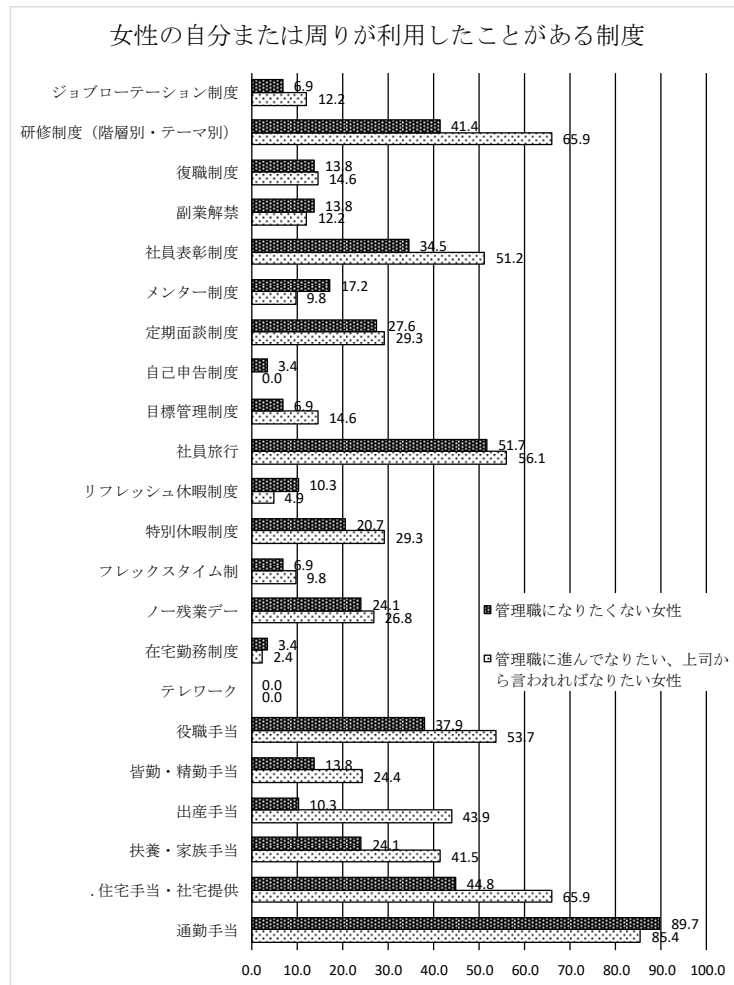
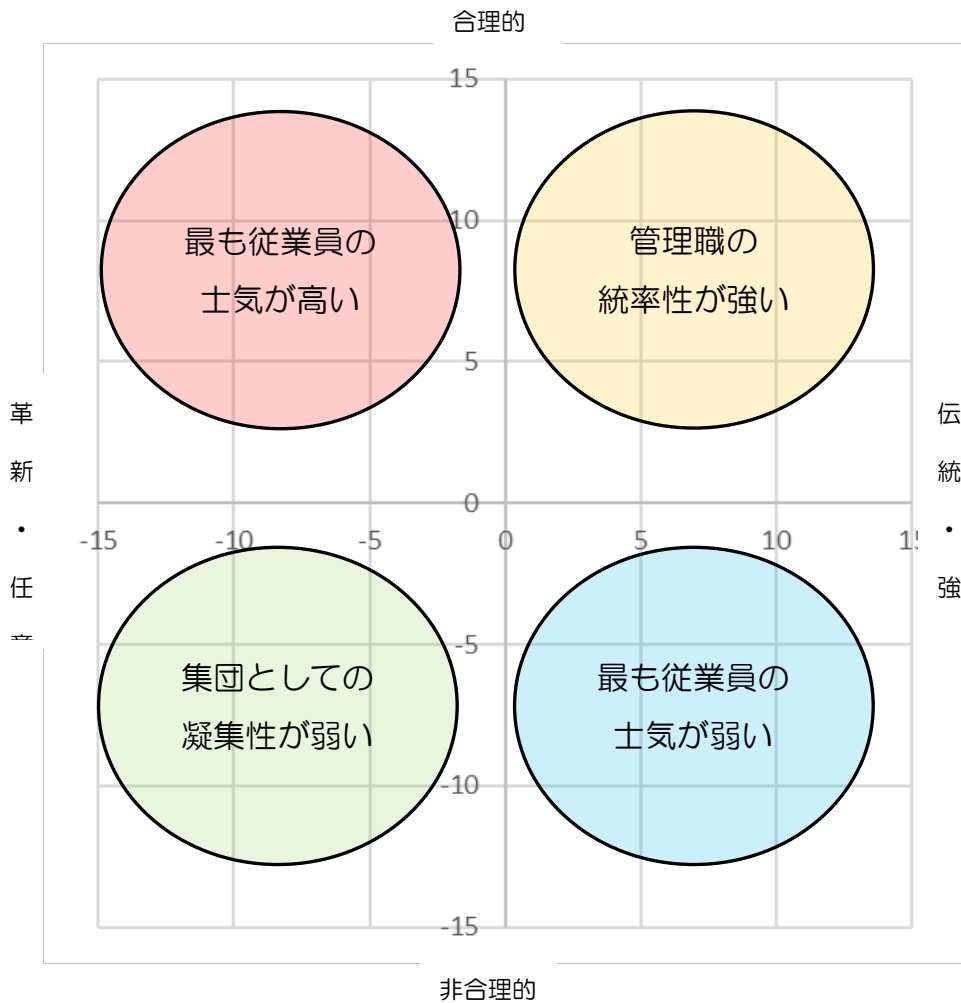


図 10 女性の自分または周りが利用したことがある制度

図 10 のグラフは、女性の昇進意欲と制度・手当の関連性について調査した結果である。まず、全体の結果としては、昇進に意欲的でない女性よりも、昇進に意欲的な女性の方が制度や手当を多く利用していることが分かる。特に、昇進に意欲的な女性が利用する、または、周りの人が利用する制度としては、「研修制度」、「社員表彰制度」、「目標管理制度」、「特別休暇制度」が多く見られた。また、手当を見ると、「役職手当」、「皆勤・精勤手当」、「出産手当」、「扶養・家族手当」、「住宅手当・社宅提供」が昇進に意欲的な女性が所属する組織で多く利用されていることが分かった。

2.2.6 組織風土尺度を利用した職場風土の測定 (福井他, 2004)



組織風土尺度を利用した職場の組織風土の測定についての結果である。これは、(福井他, 2004) の論文を用いた調査で、職場の風土を「組織風土尺度」を用いて定量的に把握する調査だ³。学生には「働きたいと思う理想の職場の組織風土」について、社会人には「現在、働いている職場の組織風土」についてアンケート調査を行った。

学生のアンケートに関しては、男性 91 名、女性 101 名の合計 192 名のデータをグラフに表している。社会人のアンケートに関しては、男性 54 名、女性 71 名の合計 125 名のデータをグラフに表している。また、「組織風土尺度」とは「伝統性尺度」と「組織環境性尺度」の 2 つの尺度で構成されているものを指す。「伝統性尺度」とは組織の強制的・命令的で封建的な職場風土度合いを表す尺度である。質問としては、「会社の方針や規則に従うように、厳しい要請があるか」、「仕事はすぐにやらないと、何か言われそうであるか」

³福井里江, 原谷隆史, 外島裕, 島悟, 高橋正也, 中田光紀, 深澤健二, 大庭さよ, 佐藤恵美, 廣田靖子 (2004) 「職場の組織風土の測定—組織風土尺度 12 項目版 (OCS-12) の信頼性と妥当性」. 『産業衛生学雑誌』 第 46 巻 pp. 213-222

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/17b.pdf>)

などが挙げられる。グラフでは右にいくほど伝統・強制的な風土を示しており、左にいくほど革新・任意な風土であることを示している。伝統・強制的な風土とは、昔からの風習が根付いており、上司からの指示が強制的な組織であり、革新・任意な風土とは、個人が主体的に仕事を行うことを求められる組織である。「組織環境性尺度」とは組織に対しての従業員の参加度、組織管理の合理性を表す尺度である。質問としては、「社員には、何が何でも自分の役割を果たそうとする姿勢が見受けられるか」、「社員はたいへん良く仕事をしているか」などが挙げられる。グラフでは上にいくほど合理的な組織風土を示しており、下にいくほど非合理的な組織風土であることを示している。合理的な組織風土とは、業務内容の意図が明確であり、全体に指示が行き渡っている組織であり、非合理的な組織風土とは業務内容の意図が不透明であり、指示がよく把握できていない組織である。

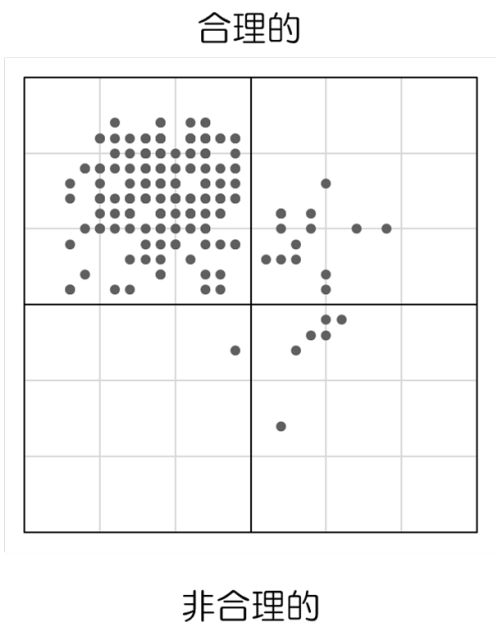


図 11 学生の理想の職場風土

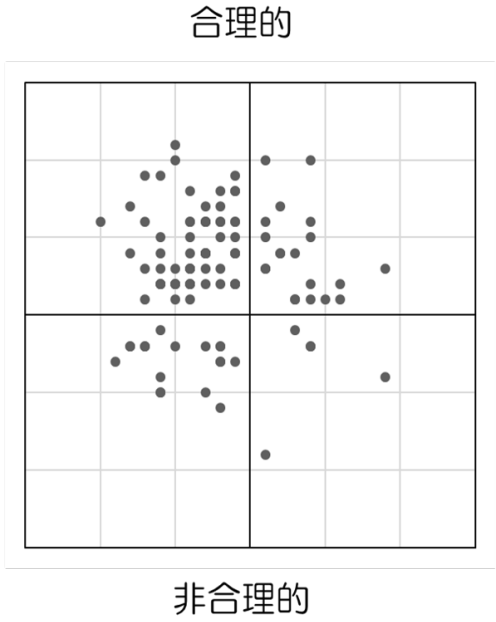


図 12 社会人の現在の職場風土

図 11、図 12 のグラフは、学生全体と社会人全体のデータについて比較したものである。学生のアンケートに関しては、男性 91 名、女性 101 名の合計 192 名のデータをグラフに示している。社会人のアンケートに関しては、男性 54 名、女性 71 名の合計 125 名のデータをグラフに表している。図 11 は、学生に「働きたいと思う理想の職場の組織風土」について調査したもので、図 12 は、社会人の「現在、働いている職場の組織風土」について調査したものになる。

2つのグラフを比較すると、左の「学生の理想の組織風土」のグラフでは、左上の「従業員の士気が最も高い」に分類される人が 80.8%であるのに対して、右の「社会人の現在働いている職場の組織風土」のグラフでは左上の「最も従業員の士気が高い」が分類される人が 59.4%となっている。また、「学生の理想の組織風土」のグラフでは、左下の「集団としての凝集性が弱い」に分類される人が 1.1%であるのに対して、右の「社会人の現在働いている職場の組織風土」のグラフでは左下の「集団としての凝集性が弱い」が分類される人

が16.9%となっている。

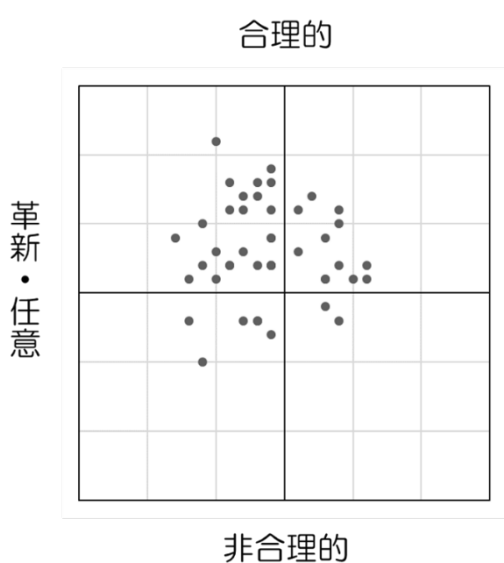


図13 社会人男性の現在の職場風土

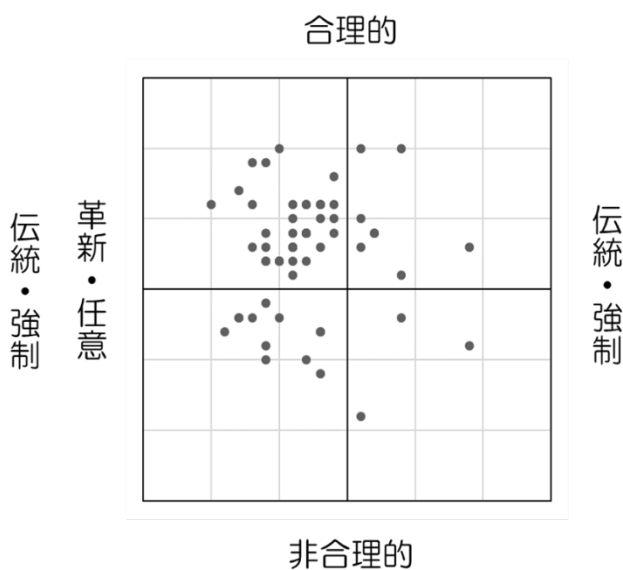


図14 社会人女性の現在の職場風土

図13、図14のグラフは、社会人の男女の職場風土の感じ方の違いについて比較したものである。図13が社会人男性の感じる職場の組織風土で、図14が社会人女性の感じる職場の組織風土を表したものになる。

2つのグラフを比較すると、男性は「管理職の統率性が強い」と感じている人の割合が26.6%であるのに対して、女性は13.1%と女性の方が低くなっている。また、男性は「最も従業員の士気が高い」と感じている人の割合が55.5%であるのに対して、女性は62.3%と女性の方が高くなっている。

2.3 選択実験を用いた競争意欲の調査結果

	総取り案A	総取り案B	歩合制
ゲームの参加者 (自分を除く)	3人	5人	平均正答率 70%、1問あたり1,000円の歩合制
参加者の性別	全員男性	全員女性	
問題の正答率	30%	30%	
賞金額	10,000円	10,000円	
回答欄 → どれか1つに○			

独自の研究として、コンジョイント分析を用いた、「学生男女及び社会人男女の競争に対する選好」の調査を実施した。本調査で利用した、コンジョイント分析とは、回答者に対して、複数の属性を組み合わせることで、回答者が選択した結果から、それぞれの属性の重要性と多様性を明らかにする方法のことである。属性と水準は、ゲームの参加者（3人・5人・7人）、参加者の性別（全員男性・全員女性・男性

が多い・女性が多い)、問題の正答率(30%・60%・90%)、賞金額(10,000円・30,000円・50,000円)と設定した。

これらの4属性の数値をランダムに組合せ、設問を10題作成した。一位のみ賞金が貰える「総取り案A」、「総取り案B」、また、正答率が70%で正解数×1000円(例:3問正解は1,000×3=3000円、全問正解は1,000×10=10,000円)の賞金を確実に貰えることが出来る「歩合制」という3つの中で、異なる条件が設定されているとき、どの案を選択するかにより、競争やリスクの選好を割り出すようにしている。

属性	男性					女性				
	限界効用	S. E.	t値	P値	限界支払意思額	限界効用	S. E.	t値	P値	限界支払意思額
ASC3 (=歩合制)	2.821	0.228	12.370	0.000	5073.7 円	2.964	0.272	10.890	0.000	6813.8 円
ゲームの参加者	-0.196	0.036	-5.520	0.000	-352.5 円	-0.219	0.043	-5.140	0.000	-503.4 円
参加者の性別 (全員女性=0)										
全員男性	0.818	0.114	7.200	0.000	1471.2 円	-0.641	0.162	-3.960	0.000	-1473.6 円
男性が多い	0.970	0.119	8.130	0.000	1744.6 円	-0.339	0.146	-2.320	0.020	-779.3 円
女性が多い	0.278	0.131	2.130	0.033	500.0 円	0.037	0.161	0.230	0.820	-
問題の正答率	0.025	0.003	8.810	0.000	45.0 円	0.036	0.004	10.000	0.000	82.8 円
賞金額 (千円)	0.556	0.388	14.350	0.000	-	0.435	0.469	9.280	0.000	-
No. of Obs.	1871					1110				
Log likelihood	-1654.06					-1003.14				

表3 学生の競争に対する選好

表3は、学生の男性と女性の競争に対する選好を比較したものである。この中で、統計的に有意であった数値を赤字にしている。また、今回比較する数値は「限界支払意思額」であり、それぞれの項目でどの程度支払ってよいかを示している。学生女性は傾向として、ASC3という歩合制を好む項目では6813.8円と学生男性の5073.7円よりも数値が大きくなった。また、ゲームの参加者という競争意欲を見る項目では-503.4円と学生男性の-352.5円よりもマイナスの数値が大きくなった。

次に、参加者の性別に着目すると、学生男性は、「女性が多い」という項目では500.0円なのに対し、「全員男性」の項目では1471.2円、「男性が多い」という項目では1744.6円と大きく差が生じた。一方、学生女性は「全員男性」の項目では-1473.6円、「男性が多い」という項目では-779.3円となった。

属性	男性					女性				
	限界効用	S. E.	t値	P値	限界支払意思額	限界効用	S. E.	t値	P値	限界支払意思額
ASC3 (=歩合制)	2.473	0.904	2.740	0.006	5376.1 円	2.382	0.422	5.650	0.000	8242.2 円
ゲームの参加者	-0.186	0.113	-1.650	0.099	-	-0.246	0.061	-4.030	0.000	-851.2 円
参加者の性別 (全員女性=0)										
全員男性	1.189	0.290	4.100	0.000	2584.8 円	-0.186	0.22	-0.850	0.400	-
男性が多い	0.808	0.340	2.370	0.176	-	0.007	0.212	0.030	0.974	-
女性が多い	0.250	0.349	0.720	0.473	-	-0.047	0.287	-0.170	0.869	-
問題の正答率	0.028	0.010	2.610	0.009	60.9 円	-0.031	0.005	6.520	0.000	-107.3 円
賞金額 (千円)	0.460	0.104	4.420	0.000	-	0.289	0.649	4.450	0.000	-
No. of Obs.	424					534				
Log likelihood	-329.73					-470.56				

表 4 社会人の競争に対する選好

表 4 は、社会人の男性と女性の競争に対する選好を比較したものである。歩合制では、学生女性は 6813.8 円に対し社会人女性は 8242.2 円となり、社会人女性の方がより歩合を好むことが分かる。また、ゲームの参加者では学生女性は -503.4 円に対し社会人女性は -851.2 円となり、社会人女性の方がゲームの参加者が増えることを好まないことが分かる。

次に、参加者の性別に着目すると、社会人男性は「全員男性」の項目のみが統計的に有意であり、学生男性よりも同性同士で競争することを好んでいることが分かる。また、社会人女性は参加者の性別の 3 項目が統計的に有意ではなかった。

3 考察

今回の調査結果から、以下の 4 つのことが分かった。1 つ目は、女性は仕事よりも家庭での時間に価値を置いていることである。これは、理想の働き方の調査で「定時に来て定時に帰ることができる仕事をした」を選ぶ女性が最も多かったこと、また、結婚・出産に伴うキャリアの変化の調査での中断理由で「家事・育児のため」と答えた女性が 44.4% と半数近くを占めていたことからいえる。

2 つ目は、制度・手当の充実が仕事への昇進意欲に影響していることである。これは、制度・手当の調査で、管理職への意欲がある女性の方が制度・手当が充実した組織に属していることからいえる。特に、今後のキャリア設計に繋がるような制度や、私生活を補助する手当が多くみられた。さらに、特別休暇制度や出産手当など、家庭の事情を考慮した制度や手当が、女性の昇進意欲の向上に影響すると考えられる。

3 つ目は、組織の統率性を高めることで、管理職への意欲を向上させる可能性が考えられることである。これは、組織風土尺度の測定から、社会人女性の方が社会人男性よりも統率性を感じていないことからいえる。また、管理職に対するイメージの調査で「部下を統率しなければならない」を選択している社会人女性が社会人男性よりも多かったことを踏まえると、統率性を感じていない環境で働いている女性が多く、そのため組織の中で部下を統率することは難しいと捉えていると推察される。そのため、管理職の統率性を高め

ることで、「部下を統率しなければならない」という負担に感じるようなイメージが軽減できると考えられる。

4つ目は、女性は競争を好まず、リスク回避をする傾向があることである。これは、競争に関する選好の調査のコンジョイント分析の結果より、歩合制を好む女性が男性よりも多いことからいえる。また、学生女性と社会人女性を比較したとき、社会人女性の方がより歩合制を好んでいたことから、特に社会人女性は競争を好まず、安定を重視していると考えられる。

以上のことより、女性は家庭での時間が十分取ることができ、制度や手当でキャリアや私生活が保証された安定した組織で働くことを求めていると考えられる。

4 まとめ・今後の課題

以上の調査結果をもとに、次の3つのことが挙げられる。1つ目は、女性は「定時に来て定時に帰る」働き方を、より重視するという事だ。これは理想の働き方の調査から、学生よりも社会人の方が、定時に来て定時に帰りたいと考える傾向が強くなることが分かった。

また、結婚・出産を契機にキャリアを中断する社会人女性の割合が、学生女性の割合よりも高くなっている。これを、管理職に対する意欲別に見てみると、管理職に対する意欲が高い女性は、「育休・産休を取って仕事を継続する」割合が高く、管理職に対する意欲が低い女性は、「結婚・出産に伴い一度キャリアを中断する」割合が高くなっている。更に、一度キャリアを中断する女性の中断理由として、「家事・育児に専念したいから」が44.4%を占めていることから、定時に来て定時に帰る働き方を求めている女性は、仕事より家庭での時間を重視しているのではないかと考えられる。

一方、男性の調査結果では、育休・産休を取って仕事を継続する割合が社会人でも52.0%と半分以上を占めていることが分かった。

本研究では、社会人のキャリア意識に関する調査において、入社5年目までの比較的若い社員を対象に行った。調査結果を見てみると、そういった比較的若い世代にも、男性は仕事、女性は家庭といった伝統的(古典的、前時代的)な風習や考え方が、未だに残っていることも、改めて確認できた。

2つ目は、「管理職に対する意識」に関することである。これは、管理職になりたい女性と管理職になりたくない女性を分類して、昇進意欲が社会人女性のイメージや取り巻く環境にどのように関わっているのかを明らかにしていった。昇進意欲の現状として、管理職に「進んでなりたい」、「上司から言われればなりたい」と考えている女性の割合は57.7%と半数以上を占めていた。

また、「昇進意欲別にみた社会人女性の管理職に対するイメージ」では、管理職になりたい女性は、管理職の大変さを認識しながらも自らのスキルアップという面を重視している一方、管理職になりたくない女性は、管理職になることで重要な仕事を任されたり、責任が重くなることで仕事量が増加したりと、負担の増加に目を向けていることが分かった。さらに、制度や手当の設問では、管理職になりたい女性は、目標達成やモチベーションを向上するために、社内制度や、役職手当以外の補助的な手当を上手く利用していること

が分かった。

3つ目は、「男女の競争意識の差」について、コンジョイント分析の結果から、女性は確実に賞金が貰える報酬体系を好み、リスク回避的であることが分かった。このことから、女性は、定時に帰ることができないリスクを避け、確実に定時に帰ることができる勤務形態を好んでいるといえる。また、一方で、男性は同性同士での競争を好んでいるということが分かった。

今後の課題としては、2つ挙げられる。1つ目は、女性管理職が多い職場に調査を実施し、本調査との全体的な差異を明らかにする必要がある。本調査では、男女比が均等になるように調査を行ったため、男女間で重視している点の差異が明らかになった。しかし、女性間では、管理職になりたい女性は、昇進に対して良いイメージで捉え、管理職になりたくない女性は昇進に対して悪いイメージで捉えたように、昇進の認識に大きく差が出た。このような結果から、女性労働者数が多く男性労働者数が少ない、医療や保育の現場では、結果が変動するのではないかと考えたため、女性が多い環境ではどうなるのかを調査する必要がある。

2つ目は、全国の企業に本調査を行い、組織の現状を広く明らかにする必要がある。本調査は、愛媛県の県内企業及び県内学生に調査を実施したが、地方でも管理職になりたい（言われればなり）と答えた社会人女性は57.7%となっていた。しかし、背景より、平成30年度の調査結果では10.9%しか女性管理職が存在していないことが明らかになっている。これにより、女性は管理職になっても良いが、管理職になれない現状が多く見られているのではと考える。また、都市部と地方では労働環境や企業規模も異なるので、全国的に女性が管理職になりたいと意欲を持つために、何を求められているのかを、都市部にも調査を実施し、本調査の結果を全国規模でより明らかにする必要がある。

参考文献

- 【1】厚生労働省（2019）「平成30年度雇用均等基本調査」の結果概要
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>)
- 【2】総務省（2007, 2016, 2017）「労働力調査」
(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/17b.pdf>)
- 【3】福井里江, 原谷隆史, 外島裕, 島悟, 高橋正也, 中田光紀, 深澤健二, 大庭さよ, 佐藤恵美, 廣田靖子（2004）「職場の組織風土の測定—組織風土尺度12項目版（OCS-12）の信頼性と妥当性」．『産業衛生学雑誌』 第46巻 pp.213-222
(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/17b.pdf>)