

管理職への昇進希望に関する男女間差異

安田 宏 樹

概 要

本稿では、20代の正社員を対象に管理職への昇進希望に影響を与える要因の男女間差異について実証分析を行った。分析の結果、男性よりも女性の昇進希望はかなり弱いことが分かった。「課長クラス以上への昇進希望」は個人属性や企業属性などさまざまな要因をコントロールしてもなお女性よりも男性の方が約34ポイント強い。また、昇進希望を規定する要因は男女で大きく異なり、女性の場合、自身がスペシャリストタイプの社員であると認識している女性は管理職希望が弱く、面倒見の良い上司の下で働く女性は管理職希望が強いことが分かった。一方、男性正社員の場合、チーム作業である仕事や職場で働く男性の管理職希望が弱く、反対に裁量性の高い仕事や職場で働く男性の管理職希望が強い傾向が示された。そして、男女ともに観察された結果として、仕事と生活の調和が取れていないために昇進希望が弱くなるという関係は観察されなかった。

キーワード

昇進希望, 男女間差異, スペシャリストタイプ, 上司の役割, ワーク・ライフ・バランス

I. はじめに

本稿の目的は、我が国における管理職への昇進希望の男女間差異について分析することである。

内閣府の『平成24年版男女共同参画白書』から我が国の役職別管理職に占める女性割合(2011年)をみると、民間企業の係長相当職で15.3%、課長相当職で8.1%、部長相当職で5.1%と年々増加傾向にあるものの、管理職の大多数は男性が占めていることが分かる。

近年、管理職比率の男女差に関する議論として注目が集まっているのが、男女間の昇進意欲の差異に関する研究である。Pinker (2008)、川口 (2012) などの先行研究では、女性は男性よりも昇進希望や昇進意欲が低いことが指摘されている。また、安田 (2009) では我が国の均等法以後に入社した総合職女性においても管理職になりたいと考える女性よりも管理職になりたくないとする女性の方が多いことが明らかになっており、将来の管理職候補である総合職女性においても昇進意欲は低いことが見出されている。管理職への昇進・昇格希望について分析することは、一般的に管理職への昇進・昇格には筆記試験や面接試験などの何らかの昇進試験を受験することが必須であり (八代 (1992)、松繁・梅崎 (2003))、試験を受験するためには管理職への昇進希望や昇進意欲が先行しなければならないことを考えれば、その重要性が理解できよう。

本稿は、どのような特徴を持つ正社員の昇進希望が強いのか、どのような特徴を持つ正社員の昇進希望が弱いのかをデータから導くことを目的とする。特に、先行研究から得られた知見に加え、先行研究では明示的に扱われて来なかった仕事特性、職場特性、上司のタイプなどを新たな分析対象として、昇進希望の男女間差異について実証分析を行う。このように昇進希望の男女間差異に関する研究は我が国の女性管理職の増加に寄与する適切な政策的インプリケーションを導くためにも非常に重要である。Pinker (2008)、川口 (2012) で指摘されているように女性の昇進意欲が男性よりも低いとすれば、女性管理職を増やすためには女性自身の意識を変えるための何らかの取り組みが必要になると考えられる。その際にどのような施策を講じることが女性の管理職希望を強めるのかをデータから確認することは、女性管理職の増加に寄与する有効な施策を推進する上で重要であろう。

本稿は以下のように構成される。次のⅡではこれまでの先行研究についてまとめ、本稿の位置づけを明らかにする。続く、Ⅲでは分析で使用するデータの紹介を行い、Ⅳでは実証分析で使用する変数の概略についてまとめる。そして、Ⅴで回帰分析を行い、最後に、Ⅵで本稿から得られた結果についてまとめる。

II. 先行研究と本稿の位置づけ

本節では、男女間の競争に対する嗜好の差異に関する先行研究を概観し、本稿の位置づけについて明らかにしたい。

労働市場における男女間の経済格差を説明する理論としては、労働需要側の理論と労働供給側の理論に大別されるが、これまで研究の多くを担ってきたのは、労働需要側の理論、

特に Becker (1971) を嚆矢とする雇用主の嗜好による差別¹⁾であったといえる²⁾。我が国における雇用主の嗜好による差別の先行研究としては, Kawaguchi (2007), Sano (2009), Kodama, Odaki and Takahashi (2009), シーゲル・児玉 (2011), Siegel and Kodama (2011) が挙げられる。

Kawaguchi (2007), Sano (2009) では, 企業の女性雇用比率が利潤と相関しているか否かを検証し, 日本の労働市場では雇用主の嗜好に基づく女性差別による女性の過少雇用が存在することを見出している。また, シーゲル・児玉 (2011), Siegel and Kodama (2011) では, 日本の製造業において, 女性役員が増えること, 女性役員がいること, 女性課長がいることが企業の収益性を高めており, 嗜好による差別理論と整合的な結果を得ている。さらに, 山口 (2011) では, 女性正社員の管理職昇進機会が大きい企業ほど, 従業者の週労働時間1時間当たりの売上総利益(粗利)が増加する傾向が見られることを指摘している。一方, Kodama, Odaki and Takahashi (2009) は, 「再雇用制度の存在」や「男女の勤続年数格差が小さいこと」などの企業固有の要因が女性比率と利益率をともに引き上げることを見出している。

このように労働需要側から女性の過少雇用についての研究の蓄積がある一方で, 労働供給側の理論についても研究の蓄積がある。特に, 女性の選好に関しては, 社会学では早くから指摘されてきた。Hakim (2000) の選好理論 (preference theory) によると, 女性のライフコースは仕事中心型, 家庭中心型, 適応型の3タイプに大別される。そして, およそ10~30%が仕事中心型, 10~30%が家庭中心型, 40~80%が適応型であると指摘している (Hakim (2006))。実際に, 我が国においても女性の理想のライフコース (18~34歳の未婚女性が対象) を見ると, 仕事中心型 (DINKS コース+非婚就業継続コース) が8.2%, 家庭中心型 (専業主婦コース) が19.7%, 適応型 (再就職コース+両立コース) が65.8%となっており (国立社会保障人口問題研究所 (2010)『第14回出生動向基本調査』), Hakim の指摘と整合的である。このように女性は多様なライフコースを選好しており, 仕事中心型の女性が多くないことが労働市場における女性の管理職比率を反映している可能性がある。

このような男女間の選好の違いについては近年, 経済学の分野においても急速に進展してきている。特に注目を集めているのが, 男女間の競争に対する嗜好の差異に注目する研究である (Gneezy, Niederle and Rustichini (2003), Niederle and Vesterlund (2007), Croson and Gneezy (2009), 水谷ほか (2009), 川口 (2011a) など)。

¹⁾ 差別の経済理論に関する詳細は, Becker (1971), Altonji and Blank (1999) 等を参照。

²⁾ 労働需要側の理論のもう一つの大きな研究の柱となっているのが, 統計的差別に関する理論である。統計的差別の理論や実証分析の詳細は, Phelps (1972), Altonji and Pierret (2001), 川口 (2008), 山口 (2009) 等を参照。

これらの研究では、女性よりも男性の方が競争的報酬体系（トーナメント制報酬体系）を選択する確率が高いこと（Gneezy, Niederle and Rustichini（2003）, Niederle and Vesterlund（2007）, 水谷ほか（2009））や男性の方が女性よりも自信過剰であること（Niederle and Vesterlund（2007）, 水谷ほか（2009））などが明らかにされている³⁾。これらの研究から示唆されることは、労働市場において女性の管理職比率が低い背景には、女性が管理職に昇進すること（≒競争すること）を望まないという、女性の選好や志向が影響している可能性があるということである⁴⁾。

実際に、安田（2009）では、『女性労働者の処遇等に関する調査, 2004』（21世紀職業財団）を用いて、均等法以後に入社した総合職女性においても、その多くは管理職に就くことを希望していないことを確認している。安田（2009）によると、管理職に「なりたい」とする総合職女性（21.89%）よりも管理職に「なりたくない」とする総合職女性（32.70%）の方が10ポイント以上多い（「わからない」が45.14%, 無回答が0.27%）。また、川口（2012）では、『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』（労働政策研究・研修機構）の企業調査、管理職調査、一般社員調査をマッチングさせたデータを用いて、昇進意欲の男女比較について詳細な分析を行っている。その結果、女性の昇進意欲（課長以上に昇進したい一般社員の割合）は個人や企業属性を調整しても44ポイント男性よりも低いことを発見している。また、ポジティブ・アクション⁵⁾、特に「男性に対する啓発」を熱心に行っている企業ほど女性のみならず男性の昇進意欲も高いことを見出している。

こうした研究の流れの中で、本稿では川口（2012）の研究を踏まえ、川口（2012）では分析されていない仕事や職場の特性、上司の特性などをより詳細に分析することを目的とする。また、川口（2012）で使用したデータ（2006年に労働政策研究・研修機構が実施した『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』）よりもやや新しいデータ（連合総合生活開発研究所が2008

³⁾ 選好の男女差に関する包括的なサーベイ論文にCroson and Gneezy（2009）, 川口（2011a）がある。

⁴⁾ 実際には、昇進希望の強弱がその後の昇進確率にどのような影響を与えているのかを分析することが極めて重要な研究課題となるが、そのためには、個人の昇進希望とキャリアを長期間追跡したパネルデータの蓄積が必要となる。現時点では、そのようなデータの整備が不十分なため、先行研究においても未解明の課題である。そのため本稿では、昇進希望が管理職への昇進につながる第一歩であると仮定して分析を進めていきたい。

⁵⁾ 厚生労働省によるとポジティブ・アクションとは、「固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組」と定義されている。具体的には以下のサイトを参照。

<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/about.html>

年に実施したデータ)を用いて分析することで昇進希望の男女間差異に関する頑健性の確認を行うことも目的の一つである。

当然ながら、企業が合理的に行動すると仮定すれば、企業に利益をもたらす能力の高い人材が昇進すると考えられ、競争に対する嗜好や自信過剰度だけで男女の管理職比率の違いを説明できるわけではない。特に、我が国では、2011年においても大学・大学院卒の割合は女性(22.0%)よりも男性(37.1%)の方が高いため(内閣府(2012))、現在の課長相当職、部長相当職における男女間格差は教育年数などを反映した結果であると考えられる。しかしながら、女性の4年制大学への進学者は増加の一途をたどっており、今後の女性管理職の増加の素地はできつつあるといえる。そのような人的資本の蓄積に対する男女差が縮小している現在においては、女性が管理職への昇進を望むか否かが将来の管理職数を占う重要な要素になると考えられる。そこで、本稿では、まだ管理職に就いていない20代の若年正社員の管理職希望について分析を行うことで、将来の女性管理職増加に寄与する有効な施策への視座を得ることを目的としたい。

III. データ

本稿の分析で使用するデータは、連合総合生活開発研究所(以下、連合総研と略す)が2008年8月に実施した『ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート, 2008』の個票データである(以下、WLB調査と略す)⁶⁾。

WLB調査は、連合総研が2007年1月に設置した「ワーク・ライフ・バランス研究委員会」(主査:大沢真知子 日本女子大学教授)の独自調査として実施された調査である。WLB調査は、『就業構造基本調査』(平成14年)の20代から50代までの雇用者(正社員)の性・年齢階級・従業員規模別の分布を反映したサンプル割付基準を作成し、これに基づき、株式会社マクロミルのモニターの中から2230名を抽出し、web調査により実施された⁷⁾。

WLB調査は『就業構造基本調査』を基にサンプリングを実施しており、その意味で日本全国の代表的な標本を抽出している点が大きなメリットである。また、男女の正社員の昇進希望を調査している貴重な調査であり、仕事や職場の特性、上司や部下とのかかわりな

⁶⁾ 本稿の作成に際し、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから『ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート, 2008』(連合総合生活開発研究所)の個票データの提供を受けた。ここに記して謝意を表したい。

⁷⁾ WLB調査はweb調査であるため、回答時間が13分未満の回答者については、正確な回答がなされていない可能性を考慮し、公開データのサンプルから除外されている。

ど職場環境や企業風土に関する設問が豊富に用意されていることも昇進希望の男女間差異を検証する上で適したデータであるといえる。

ただし、WLB 調査では仕事や職場特性、上司の特性に関する設問の多くは回答者の主観的な判断に基づく指標となっており、客観的な仕事や職場、上司の特性を十分に抽出できていない可能性がある。これは WLB 調査を用いることの限界であり、分析に際してはそうした主観的なバイアスが生じている可能性に留意しながら分析することが必要となる。また、WLB 調査には近年注目を集めている企業属性としてのガバナンス変数（資本関係や労働組合の有無など）の設問が十分に調査されていないという課題もある。WLB 調査には、こうした限界があることをあらかじめ指摘しておきたい⁸⁾。

IV. 変数の概要

本節では、次節の回帰分析で使用する変数の詳細について説明する。

被説明変数には「あなたは現在の会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか」という設問に対する回答を用いる。

あなたは、現在の会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか（ひとつだけ）。

- | | | |
|----------------|--------------|-----------|
| 1 係長・主任クラス | 2 課長クラス | 3 部長クラス以上 |
| 4 これ以上の昇進は望まない | 5 役付きでなくともよい | |

具体的には、「課長クラス」、「部長クラス以上」を 1、「係長・主任クラス」、「これ以上の昇進は望まない」、「役付きでなくともよい」を 0 とする変数を作成し、被説明変数に用いた推計を行う⁹⁾。

本稿の分析対象は、川口（2012）と同様に 30 歳未満の一般、係長・主任クラスの職位の正社員である。図 1 は、30 歳未満の一般、係長・主任クラスの職位の正社員における昇進希望割合を男女別に示したものである。

⁸⁾ 企業のガバナンス構造が企業行動に与える影響については、野田・市橋（2009）、野田・平野（2010）、川口・西谷（2011）などを参照。ただし、川口（2012）では、外資系ダミーや労働組合ダミーなどのガバナンス変数は昇進意欲に有意な影響を与えていないことが示されている。

⁹⁾ 「係長・主任クラス」、「これ以上の昇進は望まない」、「役付きでなくともよい」を 0、「課長クラス」を 1、「部長クラス以上」を 2 とする変数を被説明変数に用いて順序プロビット推計も行ったが、結果に大きな差異は観察されなかった。

図1 男女別の昇進希望割合（30歳未満の一般、係長・主任クラスの正社員）

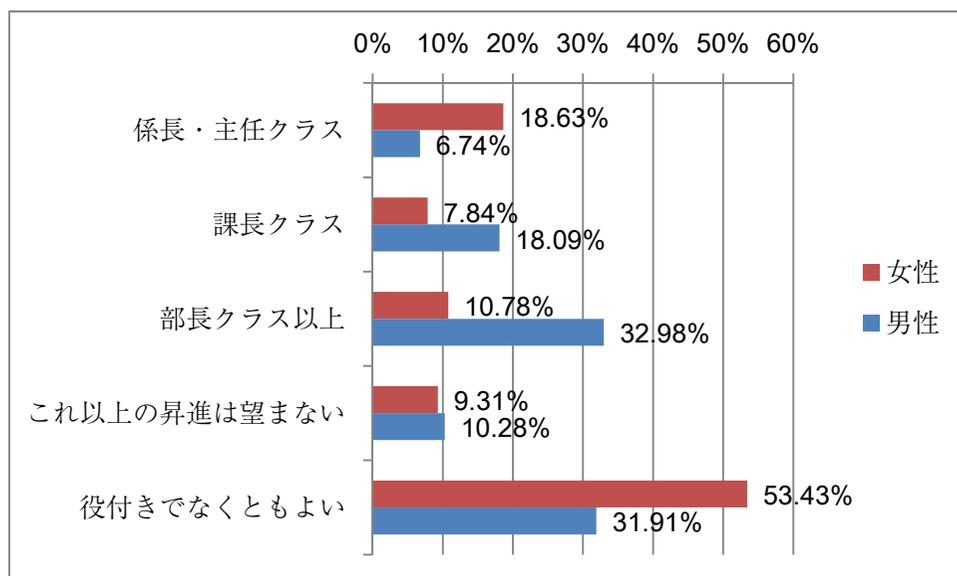


図1を見ると男女間で昇進希望に大きな差異が生じていることが分かる。女性で最も回答割合が高いのは「役付きでなくともよい」の53.43%で次に回答割合が高いのが「係長・主任クラス」の18.63%である。一方、男性で最も回答割合の高いのは「部長クラス以上」の32.98%であり、女性の「部長クラス以上」の昇進希望よりも20ポイント以上高い。総じて、男性の昇進希望は女性よりもかなり強いことが分かる。ただし、男性で2番目に回答割合が高いのは「役付きでなくともよい」の31.91%であり、男性でも昇進を望まない若年正社員が3割以上存在することは興味深い事実である。

説明変数に導入する変数は以下の通りである。まず、本稿で最も注目している変数が「女性ダミー」である。個人属性や職場環境、企業風土に関する諸要因をコントロールした後に男女間にどの程度の昇進希望の差異が観察されるのかが本稿の最も重要な関心事である。

次に、川口（2012）などの先行研究では明示的に扱われていなかった回答者が勤務する企業の仕事や職場特性が昇進希望に与える影響を考察するために、仕事や職場の特徴に関する変数を導入する。職場特性の重要性は先行研究においても明らかにされている。安田（2008）では、長時間労働や仕事の成果を厳しく問うという職場特性が従業員のストレスを高めることを明らかにしており、伊岐（2012）ではポジティブ・アクションを実施し、かつコース別雇用管理を行っていない企業群が最も女性の管理職登用が進んでいることを見出している。このように、職場特性が従業員に与える影響は大きいことが推察されるため、

仕事の負荷が重い職場や人間関係が良くない職場で働く従業員は昇進希望が弱くなることが予測される。反対に、仕事の裁量の幅が大きい職場やキャリア支援が手厚い職場ではより高度な仕事や職位へ挑戦しようという意欲が高まることが予測されるため、昇進希望が強まる可能性があるといえる。特に女性の場合、職場にロールモデルとなる女性がいるか否かが就業継続やキャリア形成に影響を与えることが指摘されているため(加藤(2004), 渡辺(2009)), 職場特性としてのロールモデルの存在も昇進希望に大きな影響を与える可能性がある。

仕事や職場の特徴はWLB調査では以下のように24項目にわたり調査されている。

あなたの仕事や職場について、以下の項目それぞれについて該当するものをお選び下さい(それぞれひとつだけ)。

- 1 仕事の手順を自分で決めることができる
- 2 仕事の量を自分で決めることができる
- 3 仕事の量が多い
- 4 仕事の責任・権限が重い
- 5 達成すべきノルマ・目標が高い
- 6 時間をかけた分だけ、成果が出る
- 7 成果を目に見える形で測ることが難しい
- 8 突発的な業務が生じることが頻繁にある
- 9 自分の仕事はチーム作業である
- 10 仕事で困っているときには助け合う
- 11 周りの目を気にしながら仕事をしている人が多い
- 12 派遣社員の活用などで機動的に要因を調整できる
- 13 予定外の仕事が、しばしば突発的に飛び込んでくる
- 14 仕事の締め切り・納期にゆとりがない
- 15 顧客からのクレームが頻繁にある
- 16 顧客への対応に細心の注意を払っている
- 17 職場の人間関係がよい
- 18 職務(仕事の内容)に応じて賃金が決められている
- 19 職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある
- 20 配置転換や出向の機会がしばしばある
- 21 会社・組織内に自分が目指す職業人の良きモデルがいる

- 22 現在の仕事に必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である
 23 将来のキャリアアップに必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である
 24 将来のキャリアパス（仕事の経験を積みながら次第に能力を高めていく過程・経歴）が明確である

（注）1 当てはまる 2 どちらかという当てはまる 3 どちらかという当てはまらない

4 当てはまらない の4つの選択肢から一つを回答する。

上記24項目の各選択肢に対して、「当てはまる」を4、「どちらかという当てはまる」を3、「どちらかという当てはまらない」を2、「当てはまらない」を1として、主成分分析を行い変数を作成する。推計された相関係数行列の固有ベクトルは表1に示されている。

表1 主成分分析による相関係数行列の固有ベクトル

仕事や職場についての特徴	第1主成分	第2主成分	第3主成分	第4主成分	第5主成分	第6主成分	第7主成分
仕事の手順を自分で決められる	0.0518	0.0923	0.5627	-0.0420	0.1555	0.1289	0.1140
仕事の量を自分で決められる	0.0272	0.0206	0.5712	0.0087	-0.0390	0.2618	0.1542
仕事の量が多い	0.2425	0.3130	-0.0288	-0.0920	-0.1705	-0.2014	-0.0841
仕事の責任・権限が重い	0.2002	0.1948	0.1434	-0.1244	-0.2900	-0.1627	-0.1825
達成すべきノルマ・目標が高い	0.2760	0.2181	-0.0070	-0.0360	-0.3717	-0.1404	-0.0946
時間をかけた分だけ、成果がでる	0.1702	-0.0325	0.2291	-0.0408	-0.4464	-0.0498	0.0169
成果を目に見える形で測ることが難しい	-0.0012	0.1054	-0.2184	0.1253	0.0761	0.1531	0.0641
突発的な業務が生じることが頻繁にある	0.2081	0.3248	-0.0039	-0.1103	0.3820	-0.0356	0.1769
自分の仕事はチーム作業である	0.1749	-0.0594	-0.1130	0.4316	-0.0523	-0.0380	0.4389
仕事で困っているときには助け合う	0.1875	-0.1215	0.1005	0.4774	0.0853	-0.3476	0.2097
周りの目を見えながら仕事をしている人が多い	0.1152	0.1347	-0.0749	0.2338	-0.3349	0.3484	0.2864
派遣社員の活用などで機動的に要因を調整できる	0.1902	-0.0753	-0.0974	0.2109	0.0000	0.3039	0.0627
予定外の仕事が、しばしば突発的に飛び込んでくる	0.2113	0.3242	-0.0519	-0.1265	0.3646	-0.0417	0.0997
仕事の締め切り・納期にゆとりがない	0.2056	0.3309	-0.1683	-0.0366	0.0038	-0.1028	0.0715
顧客からのクレームが頻繁にある	0.1803	0.2123	-0.0406	0.2152	0.0893	0.3347	-0.3291
顧客への対応に細心の注意を払っている	0.1815	0.1405	0.2139	0.2047	0.2258	0.1285	-0.2621
職場の人間関係がよい	0.1653	-0.1916	0.1623	0.2141	0.1724	-0.4688	-0.1246
職務(仕事の内容)に応じて賃金が決められている	0.0919	-0.1596	0.1043	0.2253	0.0538	0.1575	-0.4518
職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある	0.2672	-0.2126	-0.0891	0.0117	-0.0796	0.1023	-0.1313
配置転換や出向の機会がしばしばある	0.2051	-0.0885	-0.2676	0.0590	0.0418	0.1084	-0.2418
会社・組織内に自分が目指す職業人の良きモデルがいる	0.2283	-0.2295	0.0182	-0.0265	0.0304	-0.1583	-0.1245
現在の仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	0.2890	-0.2462	-0.0311	-0.2345	0.1066	0.0605	0.0807
将来のキャリアアップに必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である	0.3138	-0.2719	-0.0270	-0.2894	0.0612	0.1279	0.1514
将来のキャリアパス(仕事の経験を積みながら次第に能力を高めていく過程・経歴)が明確である	0.3136	-0.2568	-0.0166	-0.2912	0.0342	0.1102	0.1528

（注）第1、第2、第3、第4、第5、第6、第7主成分の固有値はそれぞれ、4.21、3.03、1.81、1.60、1.34、1.23、1.12で、それ以降の主成分では固有値は1を下回る。

第1主成分を見ると、「現在の仕事に必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である」、
 「将来のキャリアアップに必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である」、
 「将来のキャリアパス（仕事の経験を積みながら次第に能力を高めていく過程・経歴）が明確である」が

大きな正の値を示している。したがって、第1主成分は、「キャリアパスが明確」という仕事や職場の特徴を抽出していると解釈できる。

また、第2主成分では、「仕事の締め切り・納期にゆとりがない」、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」、「予定外の仕事が、しばしば突発的に飛び込んでくる」、「仕事の量が多い」が大きな正の値を示しているため、第2主成分は「仕事の負荷が重い」という仕事や職場の特徴を抽出していると解釈できる。

第3主成分では、「仕事の手順を自分で決めることができる」、「仕事の量を自分で決めることができる」が大きな正の値を示しているため、第3主成分は「裁量性が高い」という仕事や職場の特徴を抽出していると解釈できよう。

第4主成分では、「自分の仕事はチーム作業である」、「仕事で困っているときには助け合う」が大きな正の値を示しているため、第4主成分は「チーム作業」という仕事や職場の特徴を抽出していると解釈できる。

そして、最後にこれら4つの固有ベクトルを用いて各主成分スコアを計算し、説明変数に導入する。なお、第5主成分、第6主成分、第7主成分の固有値も1を超えているが、相関係数行列の固有ベクトルを見ると、第4主成分までと重複する項目が多く、主成分の解釈が難しいため、第1主成分から第4主成分までの各主成分スコアを説明変数に導入する¹⁰⁾。

また、上司の役割が昇進希望に与える影響を考察するために、上司のタイプに関する変数を説明変数に導入する。上司の役割は部下に大きな影響を及ぼすことがわかっている。鄭・山崎（2005）では、上司のサポートの悪さが部下の職務不満のみならず離職意向にも影響を及ぼすことを明らかにしている。また、労働政策研究・研修機構（2011）は、上司が残業を当然と考えていると労働時間が長くなること、上司が個々の部下の業務負担等を考慮していないと労働時間が長くなることを明らかにしている。このように上司が部下に与える影響は大きいことが推察されるため、上司が部下と円滑にコミュニケーションを行っている場合や上司の面倒見がよい場合にはより高度な仕事や職位へ挑戦しようという意欲が高まり、昇進希望が高まる可能性があるといえる。反対に、上司のサポートが薄く、上司の面倒見がよくない場合には昇進希望が弱くなる可能性があると考えられる。

上司に関する変数は、WLB調査で設けられている以下の変数を用いて作成する。

¹⁰⁾ ただし、第1主成分から第7主成分までのすべての主成分スコアを説明変数に導入した推計においても主要な結果に変化はなかったことを補足しておきたい。

あなたの上司との関わりについて、以下の項目それぞれについて該当するものをお選び下さい（それぞれひとつだけ）。

- 1 あなたの上司は自分の生活（家庭役割などを果たすこと）を大切にしようという雰囲気がある
- 2 あなたの上司はあなたの業務がうまく進むように支援してくれる
- 3 あなたの上司とあなたはコミュニケーションがとれている
- 4 あなたの上司は仕事にかけた時間より仕事の成果であなたを評価する
- 5 あなたの上司はあなたの目標管理、成果管理が厳しい
- 6 あなたの上司はあなたに業務の進め方や進捗管理をまかせてくれる
- 7 あなたの上司は個人の事情に合わせて柔軟な勤務時間管理をしてくれる
- 8 あなたの上司は部下に公平に仕事を割り振っている
- 9 あなたの上司はあなたの業務の面倒を最後までみる

（注）1 当てはまる 2 どちらかという当てはまる 3 どちらかという当てはまらない

- 4 当てはまらない 5 上司はいない の5つの選択肢から一つを回答する。

上記9項目の各選択肢に対して、「当てはまる」を4、「どちらかという当てはまる」を3、「どちらかという当てはまらない」を2、「当てはまらない」を1として、主成分分析を行い変数を作成する。推計された相関係数行列の固有ベクトルは表2に示されている。

表2 主成分分析による相関係数行列の固有ベクトル

あなたの上司との関わりについて	第1主成分	第2主成分
あなたの上司は自分の生活(家庭役割などを果たすこと)を大切にしようという雰囲気がある	0.3180	-0.1451
あなたの上司はあなたの業務がうまく進むように支援してくれる	0.4272	-0.1178
あなたの上司とあなたはコミュニケーションがとれている	0.3896	-0.0898
あなたの上司は仕事にかけた時間より仕事の成果であなたを評価する	0.2832	0.5140
あなたの上司はあなたの目標管理、成果管理が厳しい	0.0903	0.7927
あなたの上司はあなたに業務の進め方や進捗管理をまかせてくれる	0.2475	0.1540
あなたの上司は個人の事情に合わせて柔軟な勤務時間管理をしてくれる	0.3541	-0.0725
あなたの上司は部下に公平に仕事を割り振っている	0.3616	-0.1577
あなたの上司はあなたの業務の面倒を最後までみる	0.3986	-0.1029

（注）第1、第2主成分の固有値はそれぞれ、3.83、1.11で、それ以降の主成分では固有値は1を下回る。

第1主成分を見ると、「あなたの上司はあなたの業務がうまく進むように支援してくれる」、「あなたの上司はあなたの業務の面倒を最後までみる」が大きな正の値を示してい

る。したがって、第1主成分は、「面倒見の良い上司」という上司の特性を抽出していると解釈できる。

また、第2主成分では、「あなたの上司はあなたの目標管理、成果管理が厳しい」、「あなたの上司は仕事にかけた時間より仕事の成果であなたを評価する」が大きな正の値を示しているため、第2主成分は「成果を重視する上司」という上司の特性を抽出していると解釈できる。

そして、これら2つの固有ベクトルを用いて各主成分スコアを計算し、説明変数に導入する。

さらに、自分がどのようなタイプの社員（ジェネラリストかスペシャリストか）であるかを説明変数に導入する。日本企業の多くで配置転換やジョブローテーションなどのさまざまな経験を積むことが昇進に重要な役割を果たしていることが指摘されており（大内（1999）、八代（2011））、日本企業の多くでこのような昇進パターンがあるとすれば、スペシャリスト型社員よりもジェネラリスト型社員の方が昇進しやすく、昇進希望も強いかもしれない。したがって、自分がどのようなタイプの社員であるのかという要因を考察することは非常に重要である。WLB調査では以下のような設問が用意されている。

現在のあなたは、以下のどのタイプだと思われますか（ひとつだけ）。

- 1 多様な分野で活かせる能力をもったジェネラリストのタイプ
- 2 特定の分野で特に活かせる能力をもったスペシャリストのタイプ
- 3 何ともいえない

そこで、それぞれをダミー変数化し、「ジェネラリストタイプ」をレフェレンス・グループとして「スペシャリストタイプ」と「何ともいえない」の2変数を説明変数に導入した。

次に、近年議論が活性化している仕事と生活の調和に関する変数を導入する¹¹⁾。本稿では仕事と生活の調和が図れない（Work-Life Conflict, 以下、WLCと略す）ために昇進希望が損なわれているのかを検証するためWLCに関する変数を作成し、説明変数に導入する。

「困難を感じた」場面のなかで、最も困難を感じた場面の一つお答えください（ひとつだけ）。

¹¹⁾ 仕事と生活の調和に関しては、佐藤・武石（2010）、佐藤・武石編著（2011）を参照。また、仕事と生活の調和が企業内の女性の活躍に与える影響については川口（2011b）を参照。

- 1 仕事と子育てとの両立に関して
- 2 仕事と介護との両立に関して
- 3 仕事と子育て・介護以外の家庭の問題との両立に関して
- 4 自分自身の健康問題に関して
- 5 仕事と学習（自己啓発など）との両立に関して
- 6 仕事と地域活動・社会貢献活動との両立に関して
- 7 仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して
- 8 その他

上記 8 項目は仕事と生活の調和が図れずに困難を感じたことがある回答者のみに用意されている設問である。そこで、「特に困難を感じたことはない」という回答者も分析に加えるために、以下のように「仕事と家庭の両立」、「自分自身の健康問題」、「仕事と趣味などとの両立」、「その他」、「特に困難は感じたことはない」の 5 つの変数にグルーピングし、説明変数に導入する。

【仕事と家庭の両立】

- 1 仕事と子育てとの両立に関して
- 2 仕事と介護との両立に関して
- 3 仕事と子育て・介護以外の家庭の問題との両立に関して

【自分自身の健康問題】

- 4 自分自身の健康問題に関して

【仕事と趣味などとの両立】

- 5 仕事と学習（自己啓発など）との両立に関して
- 6 仕事と地域活動・社会貢献活動との両立に関して
- 7 仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して

【その他】

- 8 その他

【特に困難は感じたことはない】

(注) 上記5つの変数についてそれぞれの項目に当てはまる場合に1を取るダミー変数を作成し、「特に困難は感じたことはない」をレファレンス・グループとして、説明変数に導入する。

最後に、コントロール変数として、以下の変数を導入する。まず、個人属性として、勤務のある日の時間配分として、仕事の時間、家事関連の時間を導入する。また、同じく個人属性として、配偶者に関する変数（配偶者は働いている、配偶者は働いていない、配偶者はいない、の3変数）、年齢、子ども数、勤続年数、学歴変数（4年制大学卒・大学院修了ダミー）、賃金変数（過去1年間の賃金収入（税込）の対数值）、職種（事務職ダミー）を導入する。最後に、企業属性のコントロール変数として、所属する企業の業種（製造業ダミー）、従業員数（7変数）の各変数を説明変数に導入する（基本統計量は表3を参照）。

表3 基本統計量

変数	男女計 (Number of obs.=472)				女性 (Number of obs.=199)				男性 (Number of obs.=273)			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
課長クラス以上への昇進希望	0.3729	0.4841	0	1	0.1859	0.3900	0	1	0.5092	0.5008	0	1
女性ダミー	0.4216	0.4943	0	1	—	—	—	—	—	—	—	—
<仕事や職場の特徴>												
第1主成分(キャリアパスが明確)	0.0339	2.0237	-5.6425	6.7859	-0.3721	2.1494	-5.6425	5.7398	0.3297	1.8762	-4.9582	6.78588
第2主成分(仕事の負荷が重い)	0.0057	1.7382	-6.4492	5.3131	0.0080	1.8185	-5.0479	5.3131	0.0039	1.6807	-6.4492	3.9936
第3主成分(裁量性が高い)	-0.0173	1.3353	-3.5670	3.7228	0.0454	1.3573	-3.5670	3.7228	-0.0630	1.3197	-3.4279	3.38658
第4主成分(チーム作業)	0.0228	1.2495	-4.0303	3.0956	0.1721	1.1984	-3.7343	3.0706	-0.0861	1.2767	-4.0303	3.09559
<上司のタイプ>												
第1主成分(面倒見の良い上司)	-0.0061	1.9548	-4.6322	4.5164	-0.0465	1.9094	-4.6322	4.5164	0.0233	1.9902	-4.6322	4.51641
第2主成分(成果を重視する上司)	0.0041	1.0555	-2.8131	3.1543	-0.1520	1.0237	-2.8131	2.4774	0.1179	1.0656	-2.7244	3.1543
<自分のタイプ>												
ジェネリストタイプ	0.2733	0.4461	0	1	0.2211	0.4160	0	1	0.3114	0.4639	0	1
スペシャリストタイプ	0.3792	0.4857	0	1	0.3518	0.4787	0	1	0.3993	0.4906	0	1
何ともいえない	0.3475	0.4767	0	1	0.4271	0.4959	0	1	0.2894	0.4543	0	1
<仕事と生活の調和について感じた困難>												
仕事と家庭の両立	0.0636	0.2442	0	1	0.0854	0.2802	0	1	0.0476	0.2134	0	1
自分自身の健康問題	0.2119	0.4091	0	1	0.2663	0.4432	0	1	0.1722	0.3782	0	1
仕事と趣味などの両立	0.4449	0.4975	0	1	0.3618	0.4817	0	1	0.5055	0.5009	0	1
その他	0.0254	0.1576	0	1	0.0452	0.2083	0	1	0.0110	0.1044	0	1
特に困難を感じたことはない	0.2542	0.4359	0	1	0.2412	0.4289	0	1	0.2637	0.4415	0	1
<勤務のある日の時間配分>												
仕事の時間	9.7903	1.6910	6	17	9.4121	1.6426	6.5	17	10.0659	1.6752	6	15
家事関連の時間	1.5381	1.1728	0	6	1.7437	1.1890	0	6	1.3883	1.1398	0	6
<配偶者について>												
配偶者は働いている	0.1631	0.3699	0	1	0.1608	0.3683	0	1	0.1648	0.3717	0	1
配偶者は働いていない	0.0826	0.2756	0	1	—	—	—	—	0.1429	0.3506	0	1
配偶者はいない	0.7542	0.4310	0	1	0.8392	0.3683	0	1	0.6923	0.4624	0	1
年齢	26.3750	2.2321	20	29	25.8694	2.3210	20	29	26.7436	2.0935	20	29
子ども数	0.1462	0.4536	0	3	0.0804	0.3074	0	2	0.1941	0.5311	0	3
勤続年数	3.6335	2.5990	0	12	3.5578	2.5772	0	11	3.6886	2.6182	0	12
4年制大学卒・大学院修了ダミー	0.6186	0.4862	0	1	0.5829	0.4943	0	1	0.6447	0.4795	0	1
対数(賃金収入)	15.0374	0.2970	14.7318	16.6777	14.9565	0.2974	14.7318	16.6777	15.0963	0.2829	14.7318	16.6777
事務職ダミー	0.3136	0.4644	0	1	0.5427	0.4994	0	1	0.1465	0.3543	0	1
製造業ダミー	0.2775	0.4483	0	1	0.1910	0.3940	0	1	0.3407	0.4748	0	1
<従業員数>												
29人以下	0.1547	0.3620	0	1	0.1709	0.3773	0	1	0.1429	0.3506	0	1
30~99人	0.1949	0.3966	0	1	0.1809	0.3859	0	1	0.2051	0.4045	0	1
100~299人	0.2352	0.4246	0	1	0.2362	0.4258	0	1	0.2344	0.4244	0	1
300~499人	0.0636	0.2442	0	1	0.0754	0.2647	0	1	0.0549	0.2283	0	1
500~999人	0.0784	0.2691	0	1	0.0754	0.2647	0	1	0.0806	0.2727	0	1
1000人~2999人	0.1186	0.3237	0	1	0.0955	0.2946	0	1	0.1355	0.3429	0	1
3000人以上	0.1547	0.3620	0	1	0.1658	0.3729	0	1	0.1465	0.3543	0	1

推計に用いたサンプルの基本統計量を見ると、女性の平均年齢は25.9歳で男性よりもやや若い（男性は平均26.7歳）。また、女性の83.9%が「配偶者がいない」と回答しているのに対し、男性で「配偶者がいない」と回答しているのは69.2%にとどまっている。したがって、結婚・出産などで既に退職している女性が推計のサンプルから脱落している可能性

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

がある¹²⁾。分析に当たっては、こうしたバイアスが生じていることに注意を払いながら分析を行う必要があるといえる。

V. 回帰分析

30歳未満の正社員男女（一般、係長・主任クラス）を対象に「課長クラス以上への昇進希望」を被説明変数にプロビット推計を行った結果が表4である。

表4 昇進希望の決定要因（課長クラス以上への昇進希望）

説明変数	男女計		女性		男性	
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
女性ダミー	-0.3398	0.0518 ***	—	—	—	—
<仕事や職場の特徴>						
第1主成分(キャリアパスが明確)	-0.0054	0.0142	-0.0117	0.0153	-0.0028	0.0207
第2主成分(仕事の負荷が重い)	0.0060	0.0170	0.0119	0.0162	-0.0119	0.0256
第3主成分(裁量性が高い)	0.0230	0.0200	0.0014	0.0219	0.0487	0.0284 *
第4主成分(チーム作業)	-0.0415	0.0211 *	0.0140	0.0226	-0.0635	0.0301 **
<上司のタイプ>						
第1主成分(面倒見の良い上司)	0.0332	0.0147 **	0.0266	0.0156 *	0.0278	0.0219
第2主成分(成果を重視する上司)	-0.0065	0.0245	-0.0315	0.0267	0.0363	0.0349
<自分のタイプ>						
†:ジェネラリストタイプ						
スペシャリストタイプ	-0.1690	0.0554 ***	-0.1901	0.0521 ***	-0.0576	0.0827
何ともいえない	-0.2214	0.0574 ***	-0.2079	0.0605 ***	-0.1309	0.0942
<仕事と生活の調和について感じた困難>						
†:特に困難を感じたことはない						
仕事家庭の両立	0.0350	0.1246	0.0110	0.1118	0.1064	0.1900
自分自身の健康問題	-0.0939	0.0687	-0.0479	0.0681	-0.1846	0.1026 *
仕事と趣味などとの両立	-0.0693	0.0619	-0.0378	0.0667	-0.1052	0.0858
その他	-0.1060	0.1512	0.0349	0.1672	-0.2447	0.2644
<勤務のある日の時間配分>						
仕事の時間	0.0024	0.0169	0.0180	0.0197	0.0012	0.0240
家事関連の時間	0.0811	0.0240 ***	0.0581	0.0259 **	0.0929	0.0344 ***
<配偶者について>						
†:配偶者はいない						
配偶者は働いている	0.0168	0.0742	-0.0546	0.0645	0.0403	0.1014
配偶者は働いていない	0.1881	0.1276	—	—	0.2481	0.1232 *
年齢	-0.0084	0.0141	-0.0058	0.0169	-0.0171	0.0206
子ども数	-0.1600	0.0751 **	0.0143	0.0944	-0.2807	0.0986 ***
勤続年数	-0.0204	0.0131	-0.0086	0.0154	-0.0229	0.0186
4年制大学卒・大学院修了ダミー	0.0596	0.0585	0.1273	0.0581 **	0.0269	0.0857
対数(賃金収入)	0.3520	0.0979 ***	0.1287	0.0926	0.5798	0.1632 ***
事務職ダミー	0.0594	0.0625	-0.0796	0.0564	0.2789	0.0876 ***
製造業ダミー	-0.0391	0.0562	-0.0092	0.0657	-0.0958	0.0779
<従業員数>						
†:100~299人						
29人以下	-0.1667	0.0710 **	-0.0446	0.0769	-0.2415	0.1149 *
30~99人	-0.0452	0.0743	-0.0738	0.0600	-0.0124	0.1110
300~499人	-0.0757	0.1023	-0.0492	0.0930	-0.1282	0.1549
500~999人	0.1234	0.1069	0.0960	0.1366	0.1386	0.1339
1000人~2999人	0.1275	0.0957	0.0455	0.1172	0.1605	0.1169
3000人以上	-0.0092	0.0828	-0.0631	0.0619	0.0472	0.1208
Log likelihood	-240.7932		-70.9151		-151.073	
Number of obs.	472		199		273	

(注1)†はレファレンス・グループを示している。

(注2)*は10%、**は5%、***は1%水準で統計的に有意であることを示している。

¹²⁾ 実際に女性サンプルの平均子ども数は0.08人であり、子どもがいる女性は非常に少ない(男性は0.19人)。ここからも、結婚や出産を経験しながら就業を継続している女性のサンプルが少ない可能性が示唆される。

まず、「女性ダミー」が1%水準で有意にマイナスの影響を与えており、女性の課長クラス以上への昇進希望は男性と比べて非常に弱いことが分かる。推計された限界効果を見ると、課長クラス以上への昇進希望では女性の昇進希望は男性よりも約34ポイント低い。川口（2012）では、課長以上への昇進意欲は男性よりも女性が44.3ポイント低いことが示されており、本稿の推計結果とは10ポイントほどの開きはあるものの、男性よりも女性の昇進希望がかなり弱いことは共通している。管理職への昇進希望と実際の昇進についての関連は現時点では未解明であるが、女性の昇進希望が男性よりもかなり弱いことは、女性が男性と同等の人的資本（スキルや技能、経験）を有していても管理職への昇進につながらない可能性があるため、女性管理職の増加を考える際には考慮すべき現状であるといえる。

また、このように女性の管理職希望が弱い背景には、元来女性の管理職希望が弱いという解釈とともに女性の管理職への昇進の可能性が低いために、昇進希望が弱くなっている可能性もあると考えられる。Sen（1992）は、逆境に置かれると人は達成できないことを切望するのではなく、達成可能なことに願望を限定すると指摘している。また、山口（2009）では、一般職の女性が自身の生産性を賃金に合わせることを「逆マッチング」と呼んでいるが、昇進可能性が低い職場で昇進希望が弱まってしまうことも逆マッチングの一例であると解釈できる。実際に川口（2012）では部課長に占める女性割合が高い企業ほど女性の管理職意欲が高いことが示されており、部課長に占める女性割合が高い企業は女性の昇進可能性が高い企業であると解釈できるため、昇進可能性が女性の昇進希望に影響を与えている可能性があるといえる^{13）}。

次に勤務する企業の仕事や職場特性に関する変数を見ると、男性の推計では「裁量性が高い」が10%水準で有意にプラス、「チーム作業」が5%水準でマイナスの影響を与えていた。一方、女性の推計では、有意な影響を与えている変数はなく、勤務する企業の仕事や職場特性は女性の昇進希望に大きな影響は与えていなかった。男性は企業の仕事や職場特性が昇進希望に大きな影響を与えており、チーム作業で仕事を行う職場では昇進意欲が低く、反対に裁量性が高い職場で働く男性は昇進意欲が高い傾向が観察された。

また、上司のタイプに関する変数を見ると、男性の推計では有意な影響を与える変数はなかったものの、女性の推計においては「面倒見の良い上司」が10%水準ながら有意にプラスの影響を与えていた。したがって、女性は男性よりも昇進希望は弱いものの、上司が業務がうまく進むように支援してくれたり、業務の面倒を最後までみてくれるなど、上司

^{13）} 本稿の分析で用いたWLB調査では、女性の昇進可能性に関する変数が得られなかったため、これ以上の考察を行うことは難しい。

の対応によっては、女性部下の昇進希望を強める可能性があると考えられる。女性社員の昇進希望に与える上司の役割は非常に大きいことが推察される。

次に自分がどのようなタイプの社員であるかが昇進希望に与える影響を見ると、女性の推計において「スペシャリストタイプ」が1%水準で有意にマイナスの影響を与えており、自身を「特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリストのタイプ」だと考える女性は、「多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリストのタイプ」だと考える女性よりも約19ポイント昇進希望が弱い。日本企業の多くでは、ジョブローテーションや配置転換を通じて幅広い仕事経験を積むことが昇進に結び付くとされており（八代（2011））、女性正社員にスペシャリスト志向が強いとすれば、女性管理職が少ない一つの要因になり得ると考えられる¹⁴⁾。実際、WLB調査からも男性の方が女性よりもジェネラリストタイプだと考える社員が多く（男性31.91%、女性22.06%）、女性のジェネラリスト志向を高める工夫やスペシャリストタイプでも管理職に就くことができるような人事制度の拡充が女性管理職を増やすためには必要な施策になると思われる。

「仕事と生活の調和について感じた困難」に関する変数や「家事関連の時間」、「配偶者について」の変数を見ると、仕事と生活の調和が取れていないために昇進希望が弱くなるという関係は男女ともに見られなかった¹⁵⁾。むしろ、「家事関連の時間」は男女ともに昇進希望にプラスの影響を与えており、家事関連の時間の多い社員ほど管理職希望が強い。家事関連時間が長く、自己規律が取れている社員は昇進意欲も高いのかもしれない。また、「子ども数」を見ると、男性の昇進希望には1%水準でマイナスの影響を与えているものの、女性の昇進希望には有意な影響は与えていなかった。したがって、家事時間や子どもなどの仕事と生活との調和の問題は、女性の昇進希望を抑制する要因ではないことが明らかになった。ただし、この結果は表3の基本統計量から観察されたように、結婚・出産などで既に退職している女性が推計のサンプルから脱落している可能性が影響していると考えられる。

表4の推計結果から、課長クラス以上への昇進希望は女性よりも男性の方が約34ポイント強いことが分かった。また、昇進希望を規定する要因は男女で大きく異なることも分かった。女性正社員の場合、自身をスペシャリストタイプであると考えている女性は管理職希望が弱いことが明らかになった。反対に上司が面倒見の良い上司である場合には、女性

¹⁴⁾ 日本・韓国・アメリカにおける管理職への昇進の規定要因を比較した小池（2012）によると日本でのみ転職回数が昇進にマイナスの影響を与えており、日本では転職回数が多い社員の昇進確率が低いことが示されている。このように、配置転換を経験しながら内部昇進をしていくのが日本における昇進の特徴の一つであるといえる。

¹⁵⁾ 仕事と生活の調和について感じた困難として「自分自身の健康問題」だけが男性推計において昇進希望に有意にマイナスの影響を与えていた（ただし、有意水準は10%である）。

の管理職希望が強くなる可能性があることが分かった。一方、男性の場合、チーム作業である仕事や職場に置かれている男性の管理職希望が弱く、反対に裁量性の高い仕事や職場に置かれている男性は管理職希望が強い傾向が観察された。また、男女ともに仕事と生活の調和が取れていないために昇進希望が弱くなるという関係は観察されなかった。

VI. おわりに

本稿では、管理職への昇進希望に影響を与える要因の男女間差異について実証分析を行った。分析の結果、得られた結論は以下の通りである。

まず、男性よりも女性の昇進希望はかなり弱いことが示された。「課長クラス以上への昇進希望」は個人属性や企業属性などさまざまな要因をコントロールしてもなお女性よりも男性の方が約 34 ポイント強いことが分かった。

また、昇進希望を規定する要因は男女で大きく異なることも分かった。女性正社員の場合、自身がスペシャリストタイプの社員であると認識している女性は管理職希望が弱く、面倒見の良い上司の下で働く女性は管理職希望が強いことが分かった。一方、男性正社員の場合、チーム作業である仕事や職場で働く男性の管理職希望が弱く、反対に裁量性の高い仕事や職場で働く男性の管理職希望が強い傾向が示された。

そして、男女ともに観察された結果として、仕事と生活の調和が取れていないために昇進希望が弱くなるという関係は観察されなかった。仕事と生活の調和を図る施策も重要な施策であると考えられるが、本稿の分析からは、管理職希望との明確な関係は得られなかった。

本稿の分析結果から女性管理職を増やすための施策について考えると、自分自身を「特定の分野で特に活かせる能力を持ったスペシャリストのタイプ」だと考える女性は、「多様な分野で活かせる能力を持ったジェネラリストのタイプ」だと考える女性よりも昇進希望が弱いことから、専門職志向の強いスペシャリストタイプの社員も管理職に就けるような人事制度の見直しが女性管理職の増加に寄与すると考えられる。

日本企業の多くでは、ジョブローテーションや配置転換を通じて幅広い仕事経験を積むジェネラリストタイプの社員が昇進し管理職に就くことが一般的であるが、女性管理職の増加策を考えるためには昇進構造を見直し、スペシャリスト志向が強い社員も専門部署などにおけるプレイングマネージャーなどの管理職に就くことが可能となるような職場環境の見直しが必要といえるかもしれない。

また、女性の場合、上司の役割が昇進希望に影響している可能性があるため、面倒見の良い上司を管理職候補の女性の上司に就けることや研修や教育によって女性部下の面倒を

良く見るように働きかけることも管理職候補の女性の管理職希望を強める効果が期待できるかもしれない。

重要なことは、現時点では男性よりも女性の昇進希望がかなり弱いこと、そして、男女によってその規定要因が大きく異なることを加味し、政策・施策を実行していくことであると思われる。

最後に本稿に残された課題について述べたい。まず、昇進希望の強弱が実際の昇進確率とどのように結びついているのかを検証することは喫緊の課題である。本稿では、データの制約もあり、管理職への昇進希望の男女間差異について検証することが限界であった（先行研究でも同様の課題が残されている）。しかしながら、実際の男女間の管理職比率を考える際には、昇進希望が強いことが管理職への昇進に結び付いているのか、それとも昇進希望と管理職への昇進には関連がないのかを検証することが重要であると考えられる。昇進希望と昇進確率の検証には個人の昇進希望と実際のキャリアを長期間追跡したパネルデータの構築が必要不可欠である。

また、本稿の分析で使用した WLB 調査はデータの制約から個人属性、企業属性のコントロールが十分にできなかった。また、本稿も含めて昇進希望・昇進意欲に関する研究はクロスセクションデータを用いた分析に限られている。したがって、今後はパネルデータを用いて個人の昇進希望や昇進意欲がどのような要因で変化しているのかを分析することが望まれる。昇進希望や昇進意欲のさらなる分析のためにも今後のデータ整備が望まれる。

謝辞

本稿の作成に際し、2名の査読者の方々より大変有益なコメントを多数頂戴いたしました。ここに記して深く感謝申し上げます。なお、本稿に残る誤りのすべては筆者の責任であることは言うまでもありません。

参考文献

- 伊岐典子（2012）「企業における女性管理職登用の課題について—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から—」JILPT ディスカッションペーパー12-04.
- 大内章子（1999）「大卒ホワイトカラーの企業内キャリア形成—総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』No. 471, pp. 15-28.
- 加藤豊子（2004）「製薬企業における女性研究者の育成と活用—就業継続の可能性」『日本労働研究雑誌』No. 532, pp. 71-86.

- 川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差—なぜ格差が生まれるのか, 克服の手がかりはどこにあるのか』 勁草書房.
- 川口章 (2011a) 「ジェンダー研究の現在: 経済学と心理学の出会い」第 14 回労働経済学コンファレンス Keynote Speech 論文.
- 川口章 (2011b) 「均等法とワーク・ライフ・バランス—両立支援政策は均等化に寄与しているか」『日本労働研究雑誌』 No. 615, pp. 25-37.
- 川口章 (2012) 「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』 No. 620, pp. 42-57.
- 川口章・西谷公孝 (2011) 「コーポレート・ガバナンスと女性の活躍」『日本経済研究』 No. 65, pp. 65-93.
- 小池裕子 (2012) 「昇進のジェンダー格差に関する一考察」『日本経営倫理学会誌』 第 19 号, pp. 17-26.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2010) 『職場のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社.
- 佐藤博樹・武石恵美子編著 (2011) 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』 勁草書房.
- シーゲル・ジョーダン・児玉直美 (2011) 「日本の労働市場における男女格差と企業業績」RIETI Discussion Paper Series 11-J-073.
- 鄭真己・山崎喜比古 (2005) 「コールセンターの労働職場環境特性が労働者に及ぼす影響: 某情報サービス企業の縦断研究」『産業衛生学雑誌』 Vol. 47, pp. 210-223.
- 内閣府 (2012) 『平成 24 年版男女共同参画白書』.
- 野田知彦・市橋勝 (2009) 「日本企業におけるガバナンス構造と経営効率」『日本経済研究』 No. 61, pp. 74-93.
- 野田知彦・平野大昌 (2010) 「失われた 10 年と日本企業の雇用調整行動—企業の規律付けメカニズムは変化したのか」『経済分析』 第 183 号, pp. 25-58.
- 水谷徳子・奥平寛子・木成勇介・大竹文雄 (2009) 「自信過剰が男性を競争させる」『行動経済学』 Vol. 2, No. 1, pp. 60-73.
- 松繁寿和・梅崎修 (2003) 「銀行業における女性従業員の管理職昇進—キャリアと家庭, 二者択一の局面—」『日本労務学会誌』 Vol. 5, No. 2, pp. 44-55.
- 八代充史 (1992) 「大手小売業における女性の管理職への昇進—人事部門の機能の実態—」『日本労働研究雑誌』 No. 388, pp. 28-41.
- 八代充史 (2011) 「管理職への選抜・育成から見た日本的雇用慣行」『日本労働研究雑誌』 No. 606, pp. 20-29.
- 安田宏樹 (2008) 「職場環境の変化とストレス」『社会科学研究』 Vol. 59, No. 2, pp. 121-147.
- 安田宏樹 (2009) 「総合職女性の管理職希望に関する実証分析—均等法以後入社者の総合職に着目して」『経済分析』 第 181 号, pp. 23-45.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス—実証と政策提言』 日本経済新聞出版社.
- 山口一男 (2011) 「労働生産性と男女共同参画—なぜ日本企業はダメなのか, 女性人材活用を有効にするために企業は何をすべきか, 国は何をすべきか」RIETI Discussion Paper Series, 11-J069.
- 労働政策研究・研修機構 (2011) 『仕事特性・個人特性と労働時間』 労働政策研究報告書 No. 128.

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

渡辺三枝子 (2009) 「女性のキャリア形成支援のあり方—『ロールモデルに関する調査研究』の結果から」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 Vol. 13, pp. 16-26.

Altonji, Joseph and Charles Pierret (2001) "Employer Learning and Statistical Discrimination," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, No. 1, pp. 313-350.

Altonji, Joseph and Rebecca Blank (1999) "Race and Gender in the Labor Market," in *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C, Orley Ashenfelter and David Card eds, Elsevier.

Becker, Gary (1971) *The Economics of Discrimination 2nd Edition*, The University of Chicago Press.

Crosen, Rachel and Uri Gneezy (2009) "Gender Differences in Preferences," *Journal of Economic Literature*, Vol. 47, No. 2, pp. 1-27.

Gneezy, Uri, Muriel Niederle and Aldo Rustichini (2003) "Performance in Competitive Environments : Gender Differences," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 3, pp. 1049-1074.

Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century : Preference Theory*, Oxford University Press.

Hakim, Catherine (2006) "Women, careers, and work-life preferences," *British Journal of Guidance & Counselling*, Vol. 34, No. 3, pp. 279-294.

Kawaguchi, Daiji (2007) "A Market Test of Sex Discrimination : Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data," *International Journal of Industrial Organization*, Vol. 25, No. 3, pp. 441-460.

Kodama, Naomi, Kazuhiko Odaki and Yoko Takahashi (2009) "Why Does Employing More Females Increase Corporate Profits ? : Evidence from Japanese Panel Data," *Japan Labor Review*, Vol. 6, No. 1, pp. 51-71.

Niederle, Muriel and Lise Vesterlund (2007) "Do Women Shy Away from Competition ? Do Men Compete Too Much ?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122, No. 3, pp. 1067-1101.

Phelps, Edmund (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, pp. 659-661.

Pinker, Susan (2008) *The Sexual Paradox : Men, Women, and the Real Gender Gap*, Scribner (幾島幸子・古賀祥子訳 (2009) 『なぜ女は昇進を拒むのか : 進化心理学が解く性差のパラドクス』早川書房) .

Sano, Shinpei (2009) "Testing the Taste-Based Discrimination Hypothesis : Evidence from Data on Japanese Listed Firms," *Japan Labor Review*, Vol. 6, No. 1, pp. 36-50.

Sen Amartya (1992) *Inequality Reexamined*, Oxford University Press (池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳 (1999) 『不平等の再検討—潜在能力と自由』岩波書店) .

Siegel, Jordan and Naomi Kodama (2011) "Labor Market Gender Disparity and Corporate Performance in Japan," RIETI Discussion Paper Series 11-E-075.