

第 I 部

男女のキャリアと管理職昇進

第1章 職業経歴の男女比較 —女性の初期キャリアに着目して—

1 はじめに

本章は、女性の家族形成や初期職業キャリアの変化を、男性と比較しながら検討することで、女性の就業継続や女性の管理職昇進等を含めた女性の「仕事と生活」に関する諸課題を整理するための基礎的な分析を行う。具体的には、男女別・出生コホート別に学校卒業から第1子誕生までと、30歳時点に焦点をあて、男女のライフコース概要と初期職業キャリアに関するコホート間比較を記述的に行う。また、女性だけでなく男性の初期職業キャリアの変化にも着目して検討していきたい。

分析には、独立行政法人 労働政策研究・研修機構が2015年9～10月に実施した「職業キャリアと生活に関する調査」（以下、「本調査」と略す）を用いる。本調査は、職業経歴を主にしながらも、婚姻歴、育児歴、介護歴等の「仕事と生活」に関する過去の経験がわかるように設計された。

本調査および本章の分析対象者は、1961-65年生（コホートⅠ、調査時54-50歳）、1966-70年生（コホートⅡ、調査時49-45歳）、1971-75年生（コホートⅢ、44-40歳）、1976-80年（コホートⅣ、調査時39-35歳）、1981-85年生（コホートⅤ、調査時34-30歳）の5つの出生コホート（同一出生集団）から成る。

女性の就業という視点からみると、コホートⅠが新卒として労働市場に参入した時期に、「男女雇用機会均等法」（「雇用の分野における男女の均等な機会および処遇の確保等女子労働者の福祉に関する法律」。以下、「均等法」と略す。）が施行され（1986年4月施行）、その影響を受けたコホートであり、「均等法第一世代」といえる。

コホートⅢが、新卒として労働市場に参入した時期に「育児・介護休業法」（「育児休業等に関する法律」）が施行され（1992年4月施行）、その影響を受けた世代であり「育休法第一世代」といえる。また、男女ともコホートⅢは「第二次ベビーブーマー世代（団塊ジュニア世代）」とほぼ重なる。

コホートⅣが新卒として労働市場に参入した時期に、「改正男女雇用機会均等法」（「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律¹⁾」が施行され（1999年4月施行）、その影響を受けたコホートであり、「改正均等法世代」といえる。

それ以外のコホートについても世代的な特徴をあげ、名前をつけるとすれば、コホートⅡは新卒として労働市場に参入した時期は「バブル景気」の好景気の時期にあたるため「バ

¹ 改正の要点は、(1)努力義務だった募集・採用、配置・昇進も含めた差別を禁止、(2)女性のみ募集・女性優遇も原則禁止、(3)違反に対し企業名公表という制裁措置の創設、(4)調停の申請には「相手の同意」が不要になったこと、(5)ポジティブ・アクションの創設、(6)セクシュアル・ハラスメントの創設などである。また、関連して労働基準法の「女性の深夜労働・残業や休日労働の制限（女子保護規定）」が撤廃された。

ブル世代」、コーホートVは、この中では最も若い世代で 21 世紀をハイティーンから 20 歳でむかえているという点では「ミレニアム世代」とでも呼べよう。

ただし、コーホートⅢ・Ⅳ・Ⅴが新卒で労働市場に参入した時期は、「バブル崩壊」後の長期の不況期と重なっており、いわゆる就職難の時代であった。ゆえに「ロストジェネレーション（失われた世代）」や「就職氷河期世代」とも呼ばれる。

このうち特にリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」で、大卒の求人倍率（推計）が 1.0 を割った年（2000 年 0.99）と次の年（2001 年 1.08）は、「超就職氷河期」と呼ばれることがあり、大卒であると 1977～78 年生で本調査のコーホートⅣ、高卒であると 1981～1982 年生まれでコーホートⅤにあたる。

以上、各コーホートの世代的な特徴を踏まえて、男女別・コーホート別に、学校から初職、家族形成後の職業キャリア、初職から 30 歳までの職業キャリアについて見ていこう。

2 ライフコースの概要

(1) 就業経験

まず、男女別・コーホート別に、調査時までの就業経験と調査時の就業有無を見ると、就業経験率は男女ともほぼ 100%、調査時の現職ありの割合（有業率）は、男性で約 95%、女性で約 78%である。女性でコーホート別では、年齢的に両端のコーホートⅠ・Ⅴが 7 割台と低く、コーホートⅡ・Ⅲ・Ⅳが約 8 割である（第 1-2-1 図表）。

女性では、コーホートⅠより上の 1950 年代以上の世代では、子どもが学校に通うようになるまで、あるいは生涯、就業未経験である女性は一定数存在していたと考えられるが、本調査の対象世代以降となると、女性でも就業未経験者はほとんどおらず、男性とほぼ変わらない。

第 1-2-1 図表 性別・コーホート別・調査時までの就業経験者と現職有業者の割合

| | | | | 就業経験有無・現職有無 | | |
|--------|-----|-----------|--------|-------------|--------|-------|
| | | | | (n) | 就業経験 | 現職 |
| 計 | | | | (1,322) | 99.6% | 95.3% |
| 男 性 | I | 1961-65年生 | 54-50歳 | (304) | 100.0% | 95.7% |
| | II | 1966-70年生 | 49-45歳 | (276) | 100.0% | 94.9% |
| | III | 1971-75年生 | 44-40歳 | (298) | 99.7% | 94.6% |
| | IV | 1976-80年生 | 39-35歳 | (244) | 99.6% | 96.3% |
| | V | 1981-85年生 | 34-30歳 | (200) | 98.5% | 95.0% |
| 計 | | | | (1,338) | 99.0% | 78.4% |
| 女 性 | I | 1961-65年生 | 54-50歳 | (360) | 98.6% | 76.9% |
| | II | 1966-70年生 | 49-45歳 | (278) | 99.6% | 81.7% |
| | III | 1971-75年生 | 44-40歳 | (273) | 99.3% | 80.6% |
| | IV | 1976-80年生 | 39-35歳 | (222) | 98.6% | 80.2% |
| | V | 1981-85年生 | 34-30歳 | (205) | 98.5% | 71.7% |

*本表の度数(n)は全対象者数である。パーセントはそれぞれ「無回答」や「不明」を含んだ値である。

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015 年）

(2) 家族形成

次に、家族形成に関する項目について見ていくが(第1-2-2図表)、結婚や子の誕生(出産)といったライフイベントは、特に若いコーホートほど調査時点でまだ経験していなくても、今後経験する可能性があることに留意する必要がある。

まず、結婚の経験(事実婚を含む)は、「男性・計」で未婚約29%、既婚(離死別を含む)約71%、「女性・計」で未婚約25%、既婚約75%と、男女とも未婚化・晩婚化が進んでいる様子がうかがえる。当然のことながら、男女とも若いコーホートほど未婚率が高く、既婚率が低い傾向が明確に見られる。

続いて、既婚者のみで子どもの誕生の経験を見ると、1人目の子の誕生経験者は、「男性・計」で約85%、「女性・計」で約88%であり、女性はコーホートが若いほど誕生経験割合は低い傾向が見られるが、男性ではその傾向ははっきりしない。男女ともコーホートVが70%台後半で他のコーホートと比べて低い点は共通しており、先述したように、まだ子どもが誕生していない人に、今後第1子が誕生することで、経験率は他のコーホートの同じくらいの水準に達するものと予想される。2人目、3人目、4人目では、男女ともコーホートが若いほど子どもの誕生を経験した割合は低い。

子どもが誕生した既婚者で誕生子ども数の平均値を見ると、「男性・計」「女性・計」とも子ども数の平均値は2.1人である、若いコーホートほど子ども数は少ない傾向はあるが、その差はごくわずかで、男女とも急速な減少傾向は示していない。また、若いコーホートほど、晩婚化・晩産化が進んでいるため、今後子が誕生する可能性はある。その点も踏まえると、夫婦の出生数の平均が減少しているとしても、その進行は緩やかである。既婚者で子どもがいる人では子どもは2人が平均的であることから、既婚者の少産化より、未婚者の晩婚化・未婚化のほうが少子化への影響が大きいといえることが確認できる。

第1-2-2図表 性別・コーホート別・結婚有無、子ども誕生有無、平均誕生子ども数

| | 結婚の経験 | | | 既婚者・子ども誕生有無 | | | | | | 子誕生既婚者・誕生子ども数 | | | |
|----|---------------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------|-------|------|---------------|-------|-----|-----|
| | (n) | 未婚 | 既婚 | (n) | 1人目 | 2人目 | 3人目 | 4人目 | 5人目 | 有効(n) | 平均値 | SD | |
| 計 | (1,322) | 29.2% | 70.8% | (936) | 84.9% | 62.4% | 22.5% | 3.8% | 0.9% | (780) | 2.1 | 0.9 | |
| 男性 | I 1961-65年生 | (304) | 16.8% | 83.2% | (253) | 86.2% | 68.4% | 24.1% | 5.1% | 0.4% | (214) | 2.2 | 0.8 |
| | II 1966-70年生 | (276) | 19.9% | 80.1% | (221) | 85.5% | 66.5% | 23.1% | 4.1% | 2.3% | (188) | 2.1 | 0.9 |
| | III 1971-75年生 | (298) | 32.2% | 67.8% | (202) | 84.2% | 61.9% | 24.3% | 3.5% | 0.5% | (164) | 2.1 | 0.8 |
| | IV 1976-80年生 | (244) | 34.8% | 65.2% | (159) | 88.1% | 59.1% | 18.9% | 2.5% | 0.6% | (138) | 1.9 | 0.8 |
| | V 1981-85年生 | (200) | 49.5% | 50.5% | (101) | 77.2% | 44.6% | 19.8% | 3.0% | — | (76) | 1.9 | 0.9 |
| 計 | (1,338) | 24.5% | 75.4% | (1009) | 87.4% | 66.3% | 22.7% | 4.8% | 0.5% | (868) | 2.1 | 0.8 | |
| 女性 | I 1961-65年生 | (360) | 13.6% | 86.4% | (311) | 92.6% | 74.9% | 31.2% | 6.8% | 0.6% | (287) | 2.2 | 0.9 |
| | II 1966-70年生 | (278) | 18.0% | 82.0% | (228) | 86.0% | 63.2% | 21.1% | 3.9% | — | (191) | 2.1 | 0.8 |
| | III 1971-75年生 | (273) | 30.0% | 70.0% | (191) | 87.4% | 68.1% | 21.5% | 4.7% | 0.5% | (164) | 2.1 | 0.8 |
| | IV 1976-80年生 | (222) | 28.4% | 71.2% | (158) | 87.3% | 63.3% | 15.2% | 4.4% | 1.3% | (136) | 2.0 | 0.9 |
| | V 1981-85年生 | (205) | 41.0% | 59.0% | (121) | 76.9% | 51.2% | 15.7% | 1.7% | — | (90) | 1.9 | 0.8 |

*平均値の集計は「無回答」「不明」を除き、表中「SD」は標本標準偏差。本章の以下の集計も同様。

資料出所：第1-2-1図表と同じ

(3) 学校終了から第1子誕生まで

学校終了から出産までのイベントの平均経験年齢については、「初職開始前学校終了」、「初職開始」、「初婚」、「第1子誕生」のそれぞれについて、それらの経験年齢の平均と標準偏差を第1-2-3図表に示した。

初職開始に先立つイベントとして初職開始前学校終了年齢からみる。初職開始前学校終了年齢は、卒業しなかった場合（中退）含めて、通学を終了した年齢を示している。男女とも平均年齢の上昇はわずかであり、高学歴化が一段落している傾向を確認することができる。

初職開始年齢は、男女ともどのコーホートも初職開始前学校終了後おおむね半年以内（約0.5年）となっており、これらの年代では、新規学卒採用の定着により学校から職場への「間断なき移行」が当たり前のこととなっている様子が確認できる。

第1-2-3図表 性別・コーホート別・学校終了、初職開始、初婚、第1子誕生の各経験年齢の平均値

| | 初職開始前 学校終了年齢 | | | 初職開始年齢 | | | 初婚年齢 | | | 第1子誕生年齢 | | | |
|----|-----------------|-------|------|---------|-------|------|-------|-------|------|---------|-------|------|-----|
| | 有効(n) | 平均値 | SD | 有効(n) | 平均値 | SD | 有効(n) | 平均値 | SD | 有効(n) | 平均値 | SD | |
| 計 | (1,308) | 20.0 | 2.6 | (1,243) | 20.5 | 3.1 | (900) | 28.3 | 4.9 | (779) | 29.7 | 5.1 | |
| 男性 | I 1961-65年生 | (301) | 19.9 | 2.6 | (287) | 20.4 | 3.2 | (239) | 28.6 | 5.0 | (211) | 30.1 | 5.4 |
| | II 1966-70年生 | (272) | 19.7 | 2.6 | (259) | 20.2 | 2.9 | (215) | 29.2 | 5.6 | (187) | 30.7 | 5.7 |
| | III 1971-75年生 | (294) | 19.9 | 2.6 | (276) | 20.4 | 3.1 | (195) | 28.4 | 4.7 | (167) | 29.8 | 5.0 |
| | IV 1976-80年生 | (242) | 20.2 | 2.6 | (233) | 20.7 | 3.0 | (153) | 28.0 | 4.2 | (137) | 29.3 | 4.5 |
| | V 1981-85年生 | (199) | 20.7 | 2.7 | (188) | 21.1 | 3.0 | (98) | 26.3 | 3.1 | (77) | 27.0 | 3.2 |
| 計 | (1,329) | 19.6 | 2.1 | (1,039) | 20.0 | 2.6 | (981) | 26.1 | 4.2 | (876) | 27.4 | 4.4 | |
| 女性 | I 1961-65年生 | (358) | 19.2 | 1.9 | (276) | 19.5 | 2.7 | (306) | 25.0 | 3.7 | (288) | 26.7 | 4.1 |
| | II 1966-70年生 | (275) | 19.6 | 2.0 | (223) | 20.0 | 2.8 | (221) | 26.7 | 4.4 | (192) | 28.3 | 4.5 |
| | III 1971-75年生 | (272) | 19.6 | 2.1 | (218) | 20.1 | 2.4 | (186) | 26.7 | 4.5 | (165) | 28.2 | 4.6 |
| | IV 1976-80年生 | (220) | 20.0 | 2.1 | (176) | 20.3 | 2.4 | (152) | 26.6 | 4.3 | (138) | 27.7 | 4.4 |
| | V 1981-85年生 | (204) | 20.1 | 2.2 | (146) | 20.6 | 2.5 | (116) | 25.8 | 3.9 | (93) | 26.1 | 3.9 |

*各イベントの経験者のみの集計。

資料出所：第1-2-1図表に同じ

初婚年齢については、男性はコーホートVの平均初婚年齢がコーホート間では最も低く（26.3歳）、IIが最も高い（29.2歳）。女性はコーホートIが最も低く（25.0歳）、Vが次に低い（25.8歳）ほかは、真ん中のII・III・IVは26.6～26.7歳である。男女ともVの平均年齢が比較的低いのは、若くして結婚した人だけが集計対象となっているためである。今後新たに結婚する人が加わることによって、平均年齢は高くなると予想される。

標本標準偏差(SD)に着目すると、男女ともVが相対的に低い値で(女性はIが最も低い)、真ん中のII・IIIやIVのほうが高い値となっている。標準偏差が大きければそれだけ回答年齢に分散があることを示しているので、IIIやIVは今後も新たに結婚する者が加わることも加味すると、晩婚化によって、結婚年齢の多様化が進んでいるといえる。

第1子誕生年齢も結婚年齢に対応して、平均年齢も標準偏差ほぼ同じような傾向が見られ、初婚年齢の遷延化により、初子出産年齢も多様化していることがうかがえる。

続いて、初婚年齢平均と第1子誕生年齢平均の間隔に着目すると、男女とも「計」では両

者の間隔は1.3～1.4年であり、結婚後すぐ妊娠する、結婚と出産が時期的に近いという日本の特徴に変化はない。だが、コーホートが若いほどその間隔が短い。コーホートVの間隔は男女とも1年未満であるので、コーホートVの調査時点で既に結婚・出産した層は、いわゆる「できちゃった婚」が多いものと考えられる。

3 学校から初職への移行

次に学校終了から初職への移行過程をみていこう。わが国では、学校の積極的関与によって、学卒後間をおかず正規雇用の定職に就くこと、すなわち安定的な職への「間断なき移行」が初職入職の特徴とされてきたが、この間どのような変化があったのか、若年期のキャリアの概要を学校から初職への移行、初職の状況と順を追ってみていく。

最初に、初職開始前に通った学校（卒業・中退を含む）についてみると（第1-3-1図表）、男女ともおおむね「高校」が減って、「大学」や「大学院」が増えるという高学歴化が進んできたことがわかる。

また、女性の「大学」は、コーホートVでは約31%とコーホート間では最も高くなっているが、「短大・高専」が約15%とコーホート間では比較的大きな差をもって低くなっており、コーホートVは、高校卒業時に短大の廃止や四年制大学への改組等の大学改革の影響があったものと考えられる。

男女間で比較してみると、「大学」では男性のほうが女性より割合が高く、男女差はコーホートIでは約25%もあったが、コーホートII以降は約10%前後と縮まっている。また、「短大・高専」、「大学」、「大学院」を合計すると（第1-3-1図表の右「大学等（計）」の欄）、コーホートII・III・IVでは、女性のほうが男性より高く、Vでは再び男性のほうが5%ほど高くなっている。

第1-3-1図表 性別・コーホート別・初職開始前に通った学校

| | | 初職開始前に通った学校(卒業・中退を含む) | | | | | | | 大学等(計) | |
|--------|---------------|-----------------------|------|-------|----------|-----------|-------|------|--------|-------|
| | | (n) | 中学 | 高校 | 専門 学校 | 短大・ 高専 | 大学 | 大学院 | | 無回答 |
| | 計 | (1,322) | 3.8% | 39.6% | 15.4% | 3.4% | 33.2% | 3.9% | 0.8% | 40.5% |
| 男 性 | I 1961-65年生 | (304) | 3.6% | 44.1% | 10.5% | 2.0% | 36.2% | 2.6% | 1.0% | 40.8% |
| | II 1966-70年生 | (276) | 4.3% | 46.7% | 14.5% | 2.5% | 29.3% | 1.4% | 1.1% | 33.3% |
| | III 1971-75年生 | (298) | 5.0% | 38.9% | 17.8% | 5.7% | 28.9% | 2.7% | 1.0% | 37.2% |
| | IV 1976-80年生 | (244) | 2.9% | 37.3% | 16.4% | 3.7% | 32.8% | 7.0% | - | 43.4% |
| | V 1981-85年生 | (200) | 2.5% | 27.0% | 19.0% | 3.0% | 41.0% | 7.0% | 0.5% | 51.0% |
| | 計 | (1,338) | 2.7% | 37.0% | 18.0% | 22.1% | 18.9% | 0.8% | 0.4% | 41.9% |
| 女 性 | I 1961-65年生 | (360) | 3.1% | 47.5% | 16.1% | 21.4% | 11.1% | 0.6% | 0.3% | 33.1% |
| | II 1966-70年生 | (278) | 2.9% | 36.7% | 18.0% | 23.0% | 18.0% | 0.7% | 0.7% | 41.7% |
| | III 1971-75年生 | (273) | 3.3% | 35.2% | 16.8% | 25.6% | 17.6% | 1.1% | 0.4% | 44.3% |
| | IV 1976-80年生 | (222) | 2.3% | 29.3% | 18.5% | 24.3% | 23.4% | 1.4% | 0.9% | 49.1% |
| | V 1981-85年生 | (205) | 1.5% | 29.8% | 22.4% | 15.1% | 30.7% | 0.5% | - | 46.3% |

資料出所：第1-2-1図表に同じ

次に、学校終了から初職への移行期間（「初職開始年月」－「学校終了年月」）を性別・コーホート別みると（第1-3-2図表）、「卒業前・卒業後すぐ」（終了1ヶ月以内）は、「男性・計」で約78%、「女性・計」で約82%と、女性のほうが男性より割合が高く、どのコーホートでも女性のほうが男性より割合が高い。

また、男女ともコーホートが若いほど「卒業前・卒業後すぐ」の割合が低い傾向が見られる。男女とも「卒業前・卒業後すぐ」の割合がコーホート間で最も高いIと最も低いVの差は10%前後である。その分「1年未満」と「1年以上2年未満」でわずかではあるが、コーホートが若いほど割合が高い傾向がある。移行期間の平均年ではその傾向は見られない。

第1-3-2図表 性別・コーホート別・学校終了から初職への移行期間

| | | 学校終了から初職への移行期間 | | | | | | | 有効(n) | 平均(年) | SD |
|----|---------------|----------------|-----------|-------|----------|------|------|--------|---------|-------|-----|
| | | (n) | 卒業前・卒業後すぐ | 1年未満 | 1年以上2年未満 | 2年以上 | 不明 | 就業経験なし | | | |
| | 計 | (1,322) | 77.5% | 7.4% | 6.7% | 6.2% | 1.8% | 0.4% | (1,293) | 0.4 | 1.7 |
| 男性 | I 1961-65年生 | (304) | 80.3% | 5.3% | 6.9% | 5.6% | 2.0% | - | (298) | 0.5 | 2.1 |
| | II 1966-70年生 | (276) | 81.2% | 4.7% | 6.2% | 6.2% | 1.8% | - | (271) | 0.4 | 1.9 |
| | III 1971-75年生 | (298) | 77.9% | 6.7% | 6.4% | 6.4% | 2.3% | 0.3% | (290) | 0.4 | 1.3 |
| | IV 1976-80年生 | (244) | 75.0% | 8.6% | 6.1% | 8.2% | 1.6% | 0.4% | (239) | 0.4 | 1.4 |
| | V 1981-85年生 | (200) | 71.0% | 14.0% | 8.0% | 4.5% | 1.0% | 1.5% | (195) | 0.4 | 1.5 |
| | 計 | (1,338) | 81.8% | 6.4% | 5.2% | 4.2% | 1.4% | 0.9% | (1,307) | 0.3 | 1.7 |
| 女性 | I 1961-65年生 | (360) | 85.8% | 2.8% | 5.6% | 3.6% | 1.1% | 1.1% | (352) | 0.3 | 1.9 |
| | II 1966-70年生 | (278) | 83.8% | 6.1% | 3.2% | 4.7% | 1.8% | 0.4% | (272) | 0.4 | 2.2 |
| | III 1971-75年生 | (273) | 83.9% | 6.6% | 4.0% | 3.7% | 1.1% | 0.7% | (268) | 0.3 | 1.6 |
| | IV 1976-80年生 | (222) | 76.1% | 9.9% | 6.3% | 5.0% | 1.4% | 1.4% | (216) | 0.3 | 1.5 |
| | V 1981-85年生 | (205) | 75.6% | 9.3% | 7.8% | 4.4% | 2.0% | 1.0% | (199) | 0.3 | 1.1 |

資料出所：第1-2-1図表に同じ

初職の従業上の地位については（第1-3-3図表）、「正規従業員」は、男女とも計では77%台とほぼ同じであるが、コーホートⅢ以降では80%を切っており、最も若いコーホートVでは男性約65%、女性約58%とコーホート間で最も低い値となっており、「就職氷河期」の影響が読み取れる。その分、非正規雇用である「パート・アルバイト・非常勤」の割合が、コーホートⅢ以降は男女とも高い。また、男性よりも女性のほうが非正規雇用の割合が高い傾向がある。特に、コーホートVの女性には初職の非正規化の傾向が顕著に表れている。

先にも述べたように、日本の学校から初職への移行プロセスの特徴（＝典型的移行パターン）は、学卒後間を置かず正規雇用の定職に就くこと、安定的な職への「間断なき移行」にあると言われてきた。これまでの集計からは、「学卒後間を置かず」の部分に関しては、男女とも変化はないが、「正規雇用の定職に就くこと」つまり「安定した職への移行」に関しては大きな変化があったといえ、かつそれが女性において特に顕著であったといえる。

第 1-3-3 図表 性別・コーホート別・初職の就業上の地位

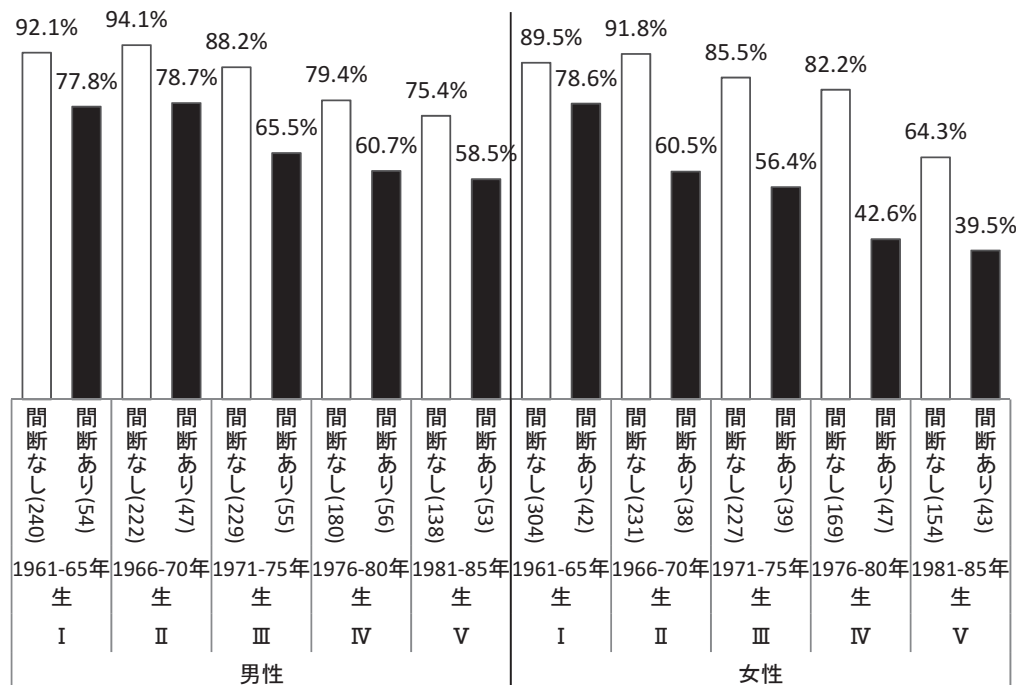
| | | 初職の従業上の地位 | | | | | | |
|----|---------------|-----------|-----------------|-----------|----------|-------------------|----------|------|
| | | (n) | 経営者・自営・ 家族従業 | 正規 従業員 | 契約 社員 | パート・アルバイト・ 非常勤 | 派遣 社員 | 無回答 |
| | 計 | (1,317) | 4.1% | 77.6% | 2.9% | 12.7% | 0.8% | 2.0% |
| 男性 | I 1961-65年生 | (304) | 3.6% | 84.2% | 1.6% | 8.6% | - | 2.0% |
| | II 1966-70年生 | (276) | 5.8% | 84.4% | 1.8% | 6.5% | - | 1.4% |
| | III 1971-75年生 | (297) | 3.4% | 78.1% | 2.4% | 12.8% | 0.3% | 3.0% |
| | IV 1976-80年生 | (243) | 3.3% | 71.2% | 5.3% | 18.9% | - | 1.2% |
| | V 1981-85年生 | (197) | 4.6% | 65.0% | 4.1% | 19.8% | 4.6% | 2.0% |
| | 計 | (1,324) | 1.4% | 77.2% | 4.2% | 15.4% | 0.7% | 1.2% |
| 女性 | I 1961-65年生 | (355) | 2.5% | 83.7% | 2.0% | 10.1% | - | 1.7% |
| | II 1966-70年生 | (277) | 1.8% | 84.5% | 2.9% | 9.4% | - | 1.4% |
| | III 1971-75年生 | (271) | 0.7% | 79.3% | 4.8% | 12.9% | 1.5% | 0.7% |
| | IV 1976-80年生 | (219) | 0.5% | 72.6% | 5.0% | 20.5% | 0.5% | 0.9% |
| | V 1981-85年生 | (202) | 0.5% | 57.9% | 7.9% | 30.7% | 2.0% | 1.0% |

※初職の「従業上の地位」の集計はこの表のみ「無回答」を含め、これ以降は無回答を除いた結果を表示している。

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

第 1-3-4 図表は、従来初職としては「安定した職」とされてきた、「経営者・自営・家族従業」などの雇用以外の形態（以下、「自営等」と略す）と「正規」雇用を合わせた割合（%）を、男女別・コーホート別・移行期間の中断の有無²別にグラフに表したものである。

第 1-3-4 図表 性別・コーホート別・移行期間の中断の有無別（2 区分）・初職の「正規・自営等」の割合



* 空き期間、従業上の地位とも「無回答」を集計から除外。

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

² 中断の有無は、第 1-3-2 図表の表頭「卒業前・卒業後すぐ」を「中断なし」、「1 年未満」～「2 年以上」を「中断あり」とし、「不明」「就業経験なし」は除外している。

一見してわかるように、「間断あり」のほうが「間断なし」より初職「自営等・正規」の割合が10%近くかあるいはそれ以上低い傾向が男女ともみられる上に、特に男性のコーホートⅢ以降、女性のコーホートⅡ以降で「間断なし」と「間断あり」差が大きく開いている。また、男女を比較すると女性のほうが女性のコーホートⅡ以降で「間断あり」で、初職で安定的な雇用につけていない。

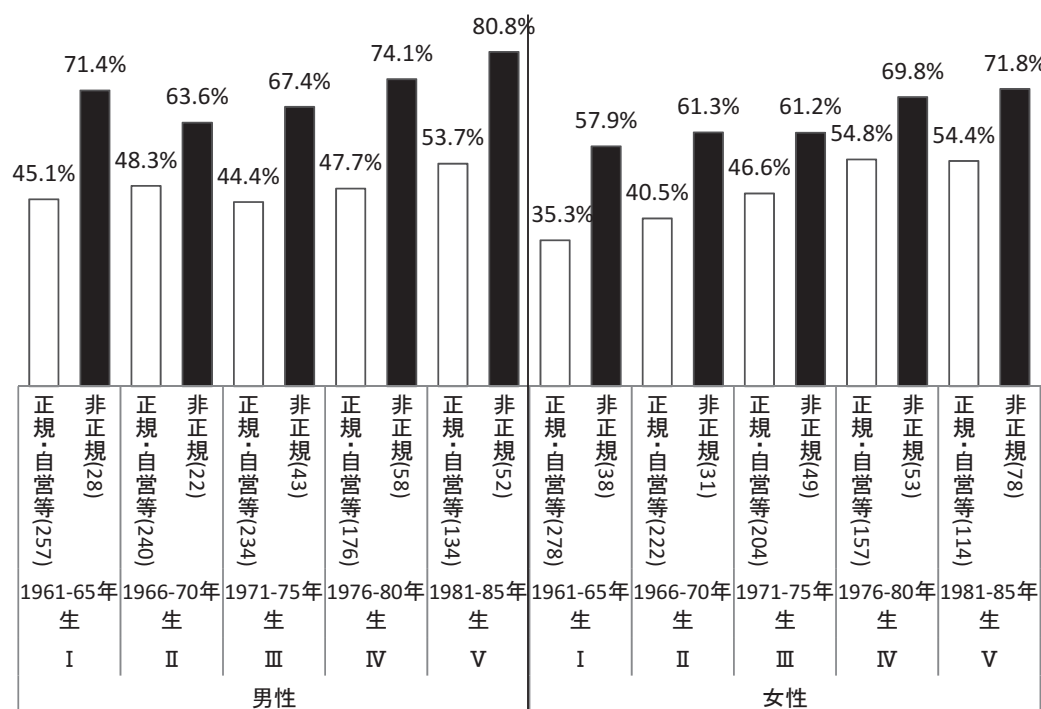
典型的な移行パターンである「間断なし」移行から外れてしまったがゆえに、新卒一括採用から排除され、非正規雇用の市場で初職を探さざるを得なくなってしまう層が男女ともあるが、相対的に女性にその影響が大きかったと考えられる。

このように、コーホートⅢ以降の就職氷河期の初職への移行への影響は、男女ともまず「間断あり」が非正規雇用へ、男女間では女性がより非正規雇用へと、従来安定的とされてきた「自営等・正規」市場からの排除という形で進行した様子がうかがえる。

次に、初職の従業上の地位の影響を見ていく。初職は後の職業および家族形成のキャリアに大きな影響を及ぼす。そこで、初職（正規・自営等／非正規）の後への影響について、30歳の時点での離転職有無、就業有無・従業上の地位、結婚有無について検討する。

30歳までの離転職経験の有無について、男女別・コーホート別・初職従業上の地位別（「正規・自営等」と「非正規」）に見ると（第1-3-5図表）、男女とも、どのコーホートでも初職「非正規」のほうがより離転職を経験している傾向がある。また、男女とも若いコーホートⅣ・Ⅴでは「非正規」で30歳まで離転職する割合も70～80%とかなり高い。

第1-3-5図表 性別・コーホート別・初職の正規・自営等／非正規別・30歳まで離転職経験



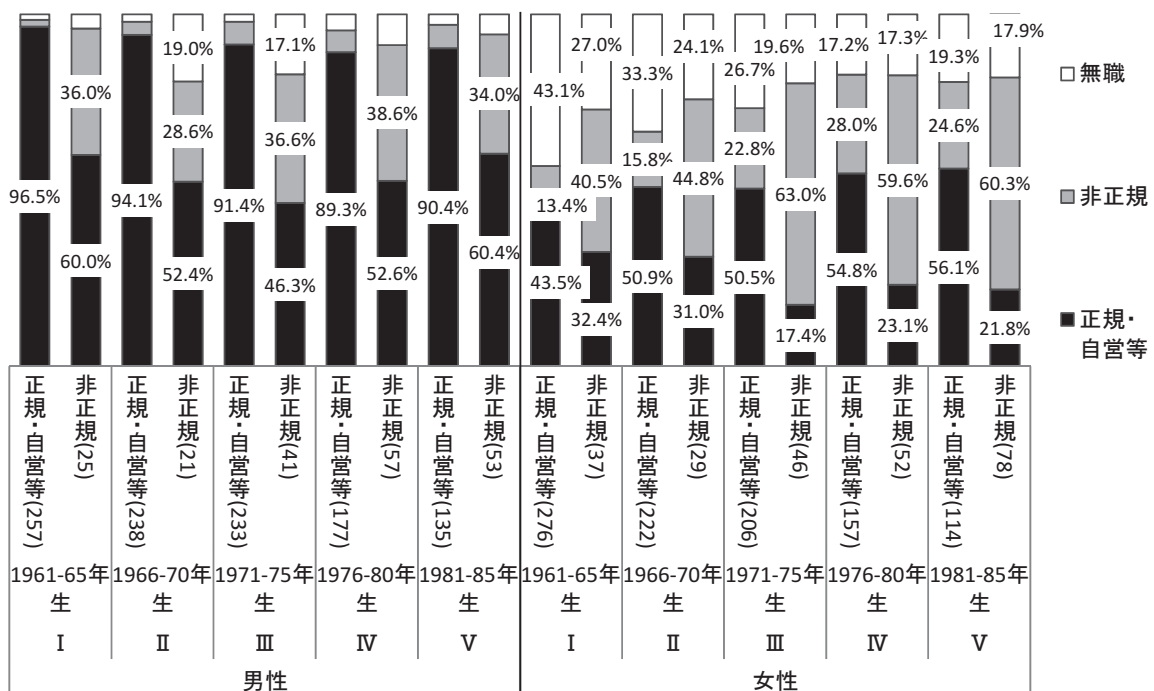
資料出所：第1-2-1図表に同じ

30歳時の就業有無・従業上の地位については、「正規・自営等」、「非正規」、「無職」の3つのカテゴリーに分けて割合を見ると（第1-3-6図表）、男女とも初職「正規・自営等」であれば初職「非正規」よりも、30歳時に「正規・自営等」である傾向がある。ただその水準は男女で大きく異なる。男性では90%台かそれに近い値だが、女性では40~50%台である。

他方、初職「非正規」で30歳時に「正規・自営等」に転職しているケースは一定数みられるものの、初職「非正規」は初職「正規」よりも、30歳時も「非正規」の割合が高い傾向がみられる。また、やはりその水準は男女で大きく異なる。男性は初職「非正規」であれば30歳時も「非正規」の割合はどのコーホートもおおむね30%台前後であるが、初職「非正規」の女性は、どのコーホートも30歳時「非正規」の割合が高く、より若いⅢ・Ⅳ・Ⅴのコーホートでは60%前後と非常に高い割合である。

女性の場合「無職」という回答が一定数存在している。これは先の家族形成の平均年齢からみて、おそらく第1子出産後に無職になっているケースと考えられるが、女性のどのコーホートでも初職「正規・自営等」のほうが初職「非正規」よりも、30歳時「無職」の割合が同じ位か少し高くなっている。

第1-3-6図表 性別・コーホート別・初職の正規・自営等／非正規別・30歳時の就業有無・従業上の地位



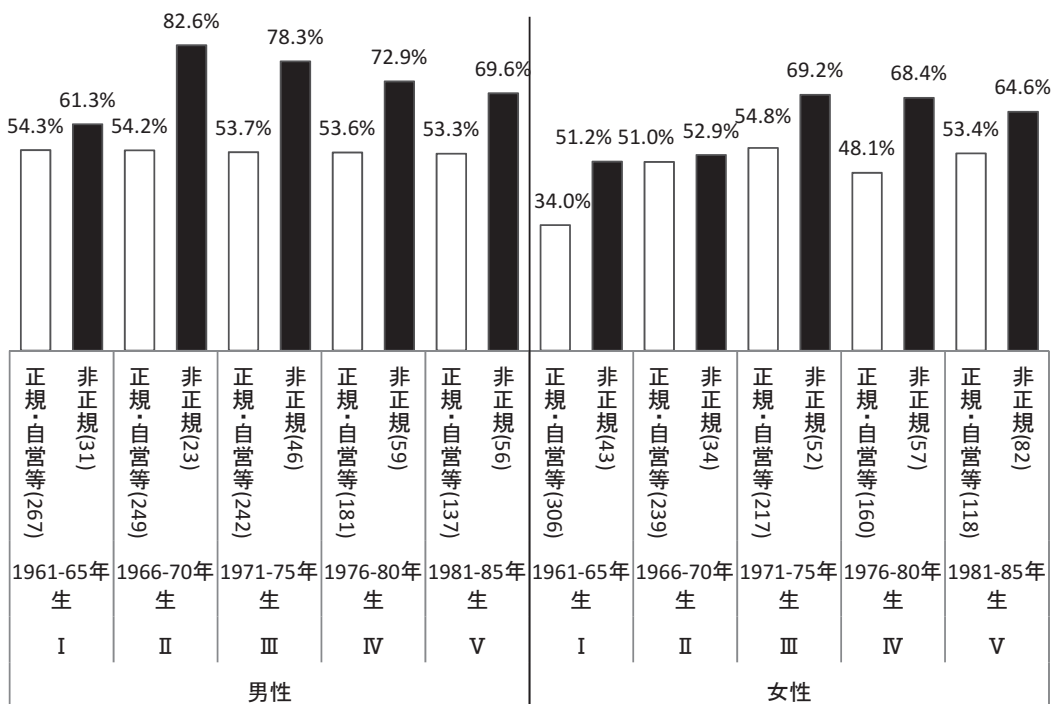
資料出所：第1-2-1図表に同じ

30歳時の未婚率については（第1-3-7図表）、男性の初職「正規・自営等」ではどのコーホートも53～54%とほぼ同じであるが、初職「非正規」ではコーホートⅡ以降では「正規・自営等」に比べて10%以上未婚率が高い。女性の初職「正規・自営等」では、コーホートⅠで34%と他のコーホートと比べて低いほかは50%前後であるのに対して、コーホートⅢ以降で60%台と未婚率が高い。

つまり、男性ではコーホートⅡ以降で、女性ではコーホートⅢ以降で、初職「非正規」のほうが初職「正規・自営等」よりも未婚率が高い傾向がみられ、初職の影響が家族形成にまで及んでいる層が存在することを示唆する結果となっている。

また、男女間の比較では、コーホートⅡ以降の初職「非正規」の未婚率は、常に男性の「非正規」のほうが女性の「非正規」よりも高い。日本のように性別役割分業意識とそれに基づく男性の稼ぎ手役割意識が強ければ、男性は経済的に安定しなければ家族形成（結婚して子をもつ）に向かいにくいことから、初職「非正規」の影響は、男性のほうにより家族形成に影響が出やすいものと考えられる。

第1-3-7図表 性別・コーホート別・初職正規・自営等／非正規別・30歳時未婚率



資料出所：第1-2-1図表に同じ

4 家族形成と職業キャリア

次に、結婚（初婚）と初子誕生1年後の継続状況や従業上の地位で、人びとのライフイベントと職業キャリアの関係について順を追って見ていく。なお、これまでの集計と同様、それらのライフイベントを経験した人のみが対象とした結果となっていることに注意されたい。

結婚（初婚）年の初職の継続状況を性別・コーホート別に集計したものが第1-4-1図表である。表頭の左から順に、結婚年まで初職を継続して働いている人が「有業・初職継続者」、初職を離職したが結婚年に働いている人が「有業・初職転職者」、退職して結婚年に無業になっている人が「無業・退職者」、結婚年まで働いたことがない人が「無業・就業未経験者」と4つに分けて集計している。

結婚年の「有業・初職継続者」は、「男性・計」約54%と、「女性・計」約46%であり、「有業・転職者」は、「男性・計」約44%、「女性・計」約40%である。両方を合計した結婚年の有業者は、「男性・計」ではほぼ100%、「女性・計」で約86%であり、有業者の割合はどのコーホートでもほぼ「計」と同じ割合である。また、常に男性のほうが女性より有業率が高い。

男女とも有業率にコーホート間で変化はないが、女性では若いコーホートほど「有業・転職者」の割合が高い傾向がみられる。男性では女性ほどはっきりとした傾向はみられないが、男女ともコーホートVでは50%台と半数以上が転職して働いている。

他方、女性で結婚年に「無業・退職者」の割合は、「女性・計」では約12%で、コーホート間の差は大きくはない。1960年代以降の出生者では、結婚までに仕事をやめる女性は約1割となっている。

第1-4-1図表 性別・コーホート別・結婚年の就業状況

| | | 結婚年・就業状況 | | | | |
|--------|---------------|----------|--------------|--------------|------------|---------------|
| | | (n) | 有業・初職 継続者 | 有業・初職 転職者 | 無業・ 退職者 | 無業・就業 未経験者 |
| 計 | | (888) | 53.8% | 43.8% | 1.5% | 0.9% |
| 男 性 | I 1961-65年生 | (236) | 59.7% | 38.1% | 1.3% | 0.8% |
| | II 1966-70年生 | (207) | 49.8% | 47.8% | 1.4% | 1.0% |
| | III 1971-75年生 | (194) | 57.2% | 40.2% | 2.1% | 0.5% |
| | IV 1976-80年生 | (154) | 53.2% | 44.2% | 1.9% | 0.6% |
| | V 1981-85年生 | (97) | 42.3% | 55.7% | - | 2.1% |
| 計 | | (949) | 46.4% | 39.8% | 12.2% | 1.6% |
| 女 性 | I 1961-65年生 | (296) | 52.0% | 34.1% | 12.8% | 1.0% |
| | II 1966-70年生 | (214) | 48.6% | 36.9% | 14.0% | 0.5% |
| | III 1971-75年生 | (179) | 46.4% | 39.7% | 11.7% | 2.2% |
| | IV 1976-80年生 | (148) | 41.2% | 46.6% | 9.5% | 2.7% |
| | V 1981-85年生 | (112) | 33.9% | 51.8% | 11.6% | 2.7% |

資料出所：第1-2-1図表に同じ

結婚年における有業者の従業上の地位をみると（第1-4-2図表）、男性では各コーホートとも「正規従業員」が約80%台であるが、女性では「正規従業員」が約70～50%台とコーホート間の差が大きい。女性のコーホートⅠ・Ⅱでは70%台だが、Ⅲ・Ⅳでは60%台、Ⅴでは約53%とコーホートが若いほど正規雇用率が低い傾向が見られる。

第1-4-2図表 性別・コーホート別・結婚年の従業上の地位

| | | 結婚年・従業上の地位 | | | | | |
|--------|-------------|------------|----------------------|-----------|------|-----------------------|------|
| | | (n) | 経営者・自 営業・家族 従業 | 正規 従業員 | 契約社員 | パート・ アルバイト・ 非常勤 | 派遣社員 |
| | 計 | (853) | 9.6% | 83.9% | 2.0% | 3.5% | 0.9% |
| 男 性 | Ⅰ 1961-65年生 | (228) | 7.9% | 88.2% | 0.9% | 2.6% | 0.4% |
| | Ⅱ 1966-70年生 | (197) | 14.7% | 80.2% | 1.5% | 3.0% | 0.5% |
| | Ⅲ 1971-75年生 | (186) | 8.1% | 86.0% | 1.6% | 3.2% | 1.1% |
| | Ⅳ 1976-80年生 | (148) | 7.4% | 82.4% | 4.7% | 4.1% | 1.4% |
| | Ⅴ 1981-85年生 | (94) | 9.6% | 79.8% | 2.1% | 6.4% | 2.1% |
| | 計 | (805) | 4.3% | 68.4% | 4.3% | 19.9% | 3.0% |
| 女 性 | Ⅰ 1961-65年生 | (249) | 4.8% | 75.5% | 2.4% | 16.1% | 1.2% |
| | Ⅱ 1966-70年生 | (180) | 5.0% | 72.8% | 3.3% | 16.1% | 2.8% |
| | Ⅲ 1971-75年生 | (152) | 4.6% | 62.5% | 5.9% | 23.7% | 3.3% |
| | Ⅳ 1976-80年生 | (129) | 3.9% | 67.4% | 5.4% | 19.4% | 3.9% |
| | Ⅴ 1981-85年生 | (95) | 2.1% | 52.6% | 7.4% | 31.6% | 6.3% |

資料出所：第1-2-1図表に同じ

続いて、第1子誕生1年後³の状況についてみていこう。第1-4-3図表は結婚年と同様の方法で、第1子誕生1年後の初職の継続状況を集計したものである。むろん、育児休業取得者は無業でなく有業に含まれている。

「有業・初職継続者」に着目すると、初職継続者は、「男性・計」では約50%であるが、「女性・計」では約19%、「有業・初職転職者」は、「男性・計」約48%、「女性・計」約22%と、両者とも男女間の差が大きい。両者を合計した有業率は、「男性・計」はほぼ100%、「女性・計」で約42%と、女性は男性の半分以下である。

その分女性は「女性・計」で約57%が退職して無業となっている。だが、男性ではコーホート間の差はないものの、女性では、若いコーホートのほうが有業率が高く、無業率が低い傾向があり、コーホートⅠ・Ⅱの有業率は30%台、無業率は60%台なのに対し、コーホートⅢ以降では有業率は40～50%台、無業率は約50～40%台である。

ただ、コーホートⅤでは、前のコーホートⅣに比べて有業率が低く、無業率が高くなっており、就職氷河期の影響が表れているのかもしれない。

³ 本章での分析では、本人の該当年齢の「1年間の間」働いていたかどうか（1ヶ月でも働いた期間があればその1年間は働いたと判定）を集計しているため、第1子誕生年であると、出産前に仕事をしていれば、第1子誕生年は「有業」と判定されるケースが多くなる。よって、第1子誕生年1年後とすることで、この問題を回避している。

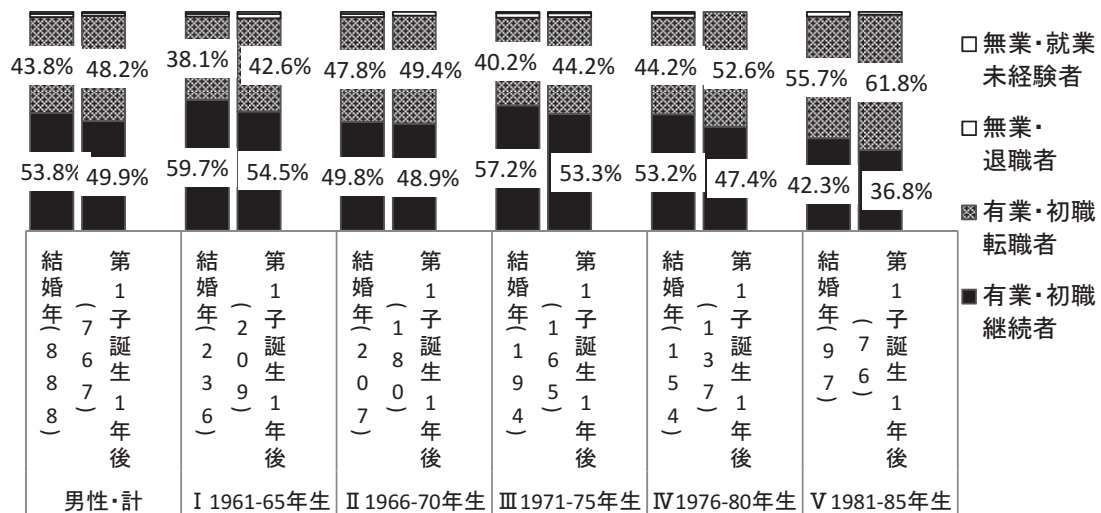
第 1-4-3 図表 性別・コーホート別・第 1 子誕生 1 年後の従業状況

| | | 第1子誕生1年後・就業状況 | | | | |
|----|---------------|---------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| | | (n) | 有業・初職 継続者 | 有業・初職 転職者 | 無業・ 退職者 | 無業・就業 未経験者 |
| 計 | | (767) | 49.9% | 48.2% | 1.3% | 0.5% |
| 男性 | I 1961-65年生 | (209) | 54.5% | 42.6% | 1.9% | 1.0% |
| | II 1966-70年生 | (180) | 48.9% | 49.4% | 1.7% | - |
| | III 1971-75年生 | (165) | 53.3% | 44.2% | 1.8% | 0.6% |
| | IV 1976-80年生 | (137) | 47.4% | 52.6% | - | - |
| | V 1981-85年生 | (76) | 36.8% | 61.8% | - | 1.3% |
| 計 | | (802) | 19.1% | 22.4% | 56.7% | 1.7% |
| 女性 | I 1961-65年生 | (256) | 17.6% | 18.8% | 62.5% | 1.2% |
| | II 1966-70年生 | (176) | 16.5% | 17.6% | 65.3% | 0.6% |
| | III 1971-75年生 | (153) | 20.3% | 21.6% | 55.6% | 2.6% |
| | IV 1976-80年生 | (132) | 25.0% | 32.6% | 39.4% | 3.0% |
| | V 1981-85年生 | (85) | 17.6% | 29.4% | 50.6% | 2.4% |

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

就業状況を結婚年と比べてみると、男性は（第 1-4-4 図表）結婚年と第 1 子誕生 1 年後とでは、「有業・転職者」の割合が少し高くなっているものの、ほとんどが有業でありこの間の変化はあまり見られない。

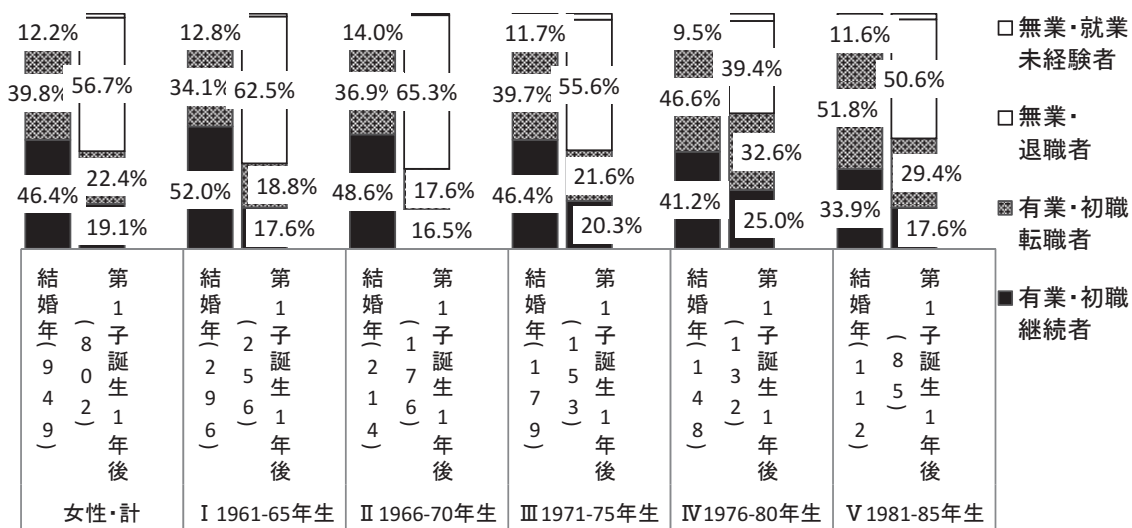
第 1-4-4 図表 男性 コーホート別・就業状況の変化（結婚年→第 1 子誕生 1 年後）



資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

女性は（第 1-4-5 図表）、結婚年と第 1 子誕生 1 年後の間に大きな変化が見られる。「無業・退職者」の割合が 10%台から 40~60%前後へと大幅に高くなっており、依然として多くの女性が出産を機に仕事をやめていることがわかる。ただし、コーホート IV・V では「無業・退職者」が約 40~50%前後で、その前の I・II・III の世代の 50%台後半~60%台の値よりも低くなっており、この間の均等法や育児・介護休業法等による制度の整備が一定の効果をあげているといえるのかもしれない。

第1-4-5 図表 女性 コーホート別・就業状況の変化（結婚年→第1子誕生1年後）



資料出所：第1-2-1 図表に同じ

第1子誕生1年後における有業者の従業上の地位をみると（第1-4-6 図表）、男性ではコーホートVを除いて「正規従業員」が約80%台であるが、女性ではコーホートVを除いて「正規従業員」が約60%台と結婚年と比べるとコーホート間の差はそれほど大きくない。コーホートVは男女とも正規雇用の割合は低く、代わって非正規雇用の割合が高い。特に女性ではコーホートが若いほど、非正規雇用の割合が高い傾向がみられる。I・IIとIII以降では非正規雇用の割合は大きく異なり、特にIV・Vでは非正規雇用は30%台である。

また、この時期になると、男女とも「自営等」の割合が10%台ほどあり、女性のコーホートIでは約20%とかなり高い割合を示しているが、これは夫や父の家族従業によるものと考えられる。

第1-4-6 図表 性別・コーホート別・第1子誕生1年後の従業上の地位

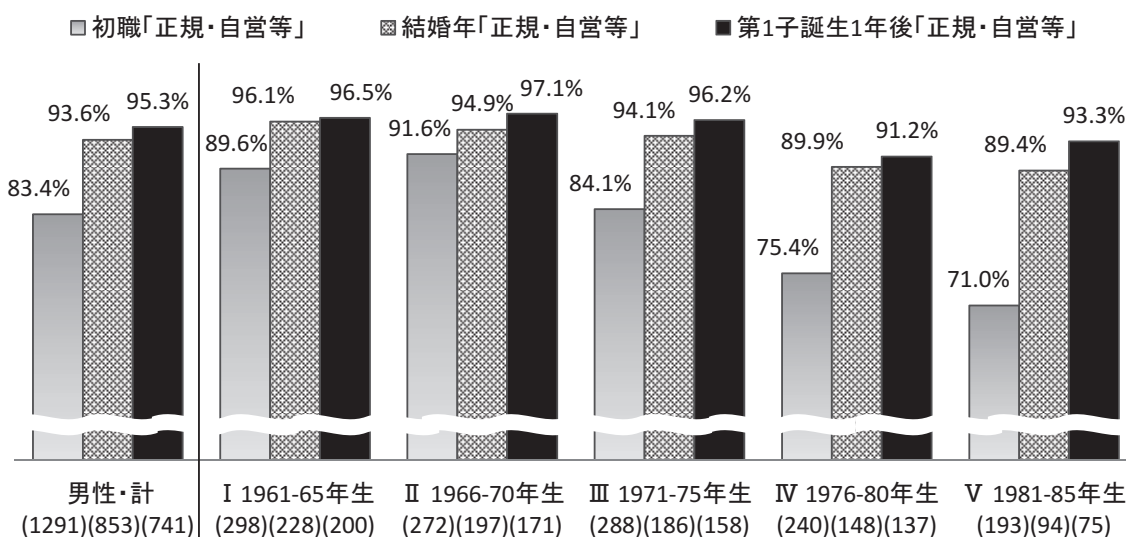
| | | 第1子誕生1年後・従業上の地位 | | | | | |
|----|---------------|-----------------|--------------|-------|-------|---------------|------|
| | | (n) | 経営者・自営業・家族従業 | 正規従業員 | 契約社員 | パート・アルバイト・非常勤 | 派遣社員 |
| 計 | | (741) | 12.8% | 82.5% | 2.0% | 2.2% | 0.5% |
| 男性 | I 1961-65年生 | (200) | 11.5% | 85.0% | 0.5% | 3.0% | - |
| | II 1966-70年生 | (171) | 17.5% | 79.5% | 1.2% | 1.8% | - |
| | III 1971-75年生 | (158) | 10.1% | 86.1% | 2.5% | 1.3% | - |
| | IV 1976-80年生 | (137) | 10.2% | 81.0% | 5.1% | 2.2% | 1.5% |
| | V 1981-85年生 | (75) | 16.0% | 77.3% | 1.3% | 2.7% | 2.7% |
| 計 | | (328) | 11.9% | 62.5% | 4.0% | 20.1% | 1.5% |
| 女性 | I 1961-65年生 | (92) | 19.6% | 60.9% | 1.1% | 18.5% | - |
| | II 1966-70年生 | (58) | 13.8% | 67.2% | 3.4% | 15.5% | - |
| | III 1971-75年生 | (62) | 6.5% | 67.7% | 3.2% | 21.0% | 1.6% |
| | IV 1976-80年生 | (76) | 6.6% | 61.8% | 5.3% | 22.4% | 3.9% |
| | V 1981-85年生 | (40) | 10.0% | 52.5% | 10.0% | 25.0% | 2.5% |

資料出所：第1-2-1 図表に同じ

続いて、従業上の地位の状況のうち「正規・自営等」の割合を、初職→結婚年→第1子誕生1年後の順に追って見たものをグラフにまとめたものが、第1-4-7図表（男性有業者）と第1-4-8図表（女性有業者）である。なお、集計対象は有業者のみで無業者は含まれない。

まず、男性であるが、どのコーホートでも、初職→結婚年→第1子誕生1年後と時間が経過するほど「正規・自営等」の割合が高くなり、雇用がより安定した方向に向かう傾向がみられる。若いコーホートほど初職「正規・自営等」の割合は低いのだが、第1子誕生1年後までには90%台となる。だが、注意しなければいけないのは、それぞれ集計の対象が結婚、第1子誕生を経験した人のみとなっているので、より安定する方向に向かうというよりも、最初からより安定した人だけが家族形成に向かっているという面も大きいと考えられる。つまり、男性の場合、雇用が安定しないと家族形成からも排除される傾向があるということを示す結果となっているといえる。

第1-4-7図表 男性有業者 コーホート別「正規・自営等」の割合の変化
(初職→結婚年→第1子誕生1年後)

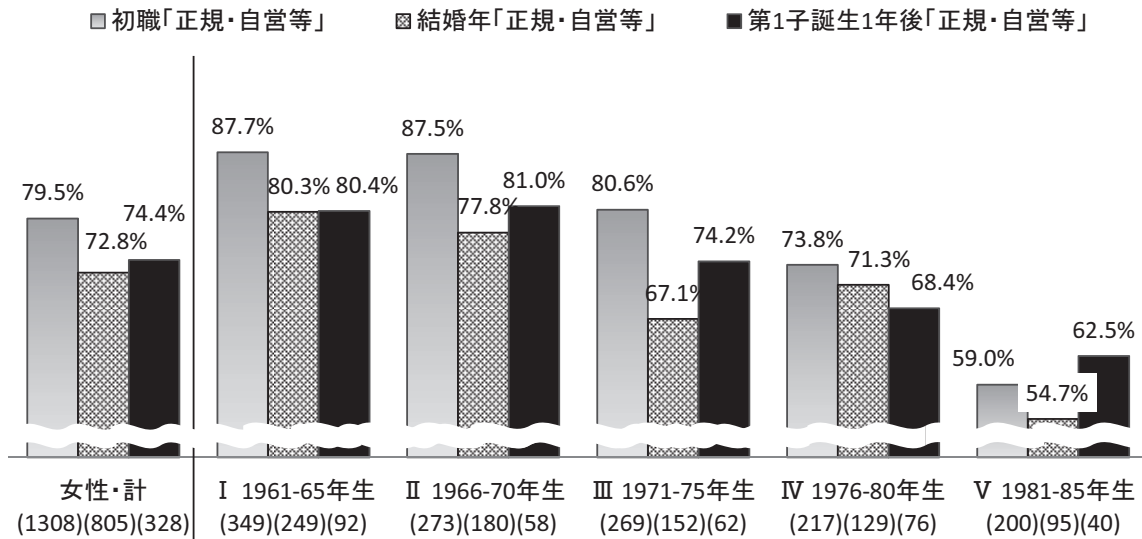


資料出所：第1-2-1図表に同じ

他方、女性では、男性とは全く異なるパターンを示している（第1-4-8図表）。男性と異なり傾向を見いだしにくいですが、コーホートVを除けば、初職で「正規・自営等」の割合が最も高く、結婚年や第1子誕生年1年後では、初職よりも割合が低くなっているという点では共通している。その例外であるコーホートVも、第1子誕生年1年後のほうが初職より高いとはいえその差は約4ポイントに過ぎずほぼ同水準とみてよい。

グラフに表示されていない部分が非正規雇用であるので（100%－「正規・自営等」の%）、既に見てきたように、女性の非正規雇用化は、コーホート間でも進んでいるし、コーホート内部の時間的な変化でも進んでいることが確認できる。

第1-4-8 図表 女性有業者 コーホート別・「正規・自営等」の割合の変化
(初職→結婚年→第1子誕生1年後)



資料出所：第1-2-1 図表に同じ

5 30歳時の職業キャリア

本章の最後に、男女の30歳時の職業キャリアについて見ていく。第2節でも指摘したように、ライフコースの多様化が進み、個人によってその状況は大きく異なるものの、対象者は平均的に30歳までに結婚、第1子誕生といった家族形成のイベントを終えている。また、30歳という年齢は、新卒で典型移行した場合、高卒であればおよそ12年目、大卒であれば8年目となり、職業キャリアとしては前半の安定期にさしかかっており、管理職への昇進などの準備段階の時期でもある。さらに、本調査の対象年代の設計上、30歳時であればすべての調査対象者についてデータが存在することもあり、30歳時を一つの区切りとして見ていきたい。

(1) 30歳時の就業状況と従業上の地位

まず、結婚年や第1子誕生1年後と同様の方法で、30歳時の初職の継続状況を性別・コーホート別に集計したものが第1-5-1 図表である。

「男性・計」では約45%が初職を継続し、約51%が転職して就業している。「女性・計」では約23%が初職を継続し、約48%が転職して就業していて、約28%が退職して無業となっている。男女とも、コーホートが若いほど「有業・初職転職者」の割合が高く、より転職している傾向がある。男性は、転職以外コーホート間で大きな変化はないが、女性ではコーホートが若いほど初職を継続するにせよ転職するにせよ、有業の割合が高く、無業の割合が低い。ただ、女性のコーホートVの「有業・初職継続者」と「無業・退職者」でその傾向が逆転しているが、コーホートIVとほぼ同じ水準と見なしてよいだろう。

第 1-5-1 図表 性別・コーホート別・30 歳時の就業状況

| | | 30歳時・就業状況 | | | | |
|----|---------------|-----------|--------------|--------------|------------|---------------|
| | | (n) | 有業・ 初職継続者 | 有業・ 初職転職者 | 無業・ 退職者 | 無業・ 就業未経験者 |
| 計 | | (1,275) | 45.1% | 50.8% | 3.1% | 1.0% |
| 男性 | I 1961-65年生 | (291) | 50.9% | 47.4% | 1.0% | 0.7% |
| | II 1966-70年生 | (265) | 47.2% | 49.1% | 3.4% | 0.4% |
| | III 1971-75年生 | (284) | 47.5% | 47.9% | 4.2% | 0.4% |
| | IV 1976-80年生 | (239) | 40.2% | 54.0% | 4.6% | 1.3% |
| | V 1981-85年生 | (196) | 36.2% | 58.7% | 2.0% | 3.1% |
| 計 | | (1,252) | 23.2% | 47.8% | 27.5% | 1.5% |
| 女性 | I 1961-65年生 | (324) | 21.3% | 37.3% | 40.1% | 1.2% |
| | II 1966-70年生 | (258) | 25.2% | 42.2% | 31.4% | 1.2% |
| | III 1971-75年生 | (259) | 25.5% | 48.6% | 24.3% | 1.5% |
| | IV 1976-80年生 | (214) | 24.3% | 57.5% | 16.4% | 1.9% |
| | V 1981-85年生 | (197) | 19.8% | 60.4% | 17.8% | 2.0% |

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

30 歳時の就業者の従業上の地位は（第 1-5-2 図表）、男女とも、コーホートが若いほど「正規従業員」の割合が低く、非正規雇用の割合が高い傾向がある。特に女性では、コーホート II で正規雇用が 60% 台であるが、それ以降のコーホートでは低くなり、コーホート V では約 48% と半分を切っている。その一方で、「契約社員」・「パート・アルバイト・非常勤」・「派遣社員」などの非正規雇用の割合が高く、コーホート V では約 48% と非正規雇用化が進んでいる。男性でも女性ほどではないが、IV・V では非正規雇用化が進んでいる様子が確認できる。

第 1-5-2 図表 性別・コーホート別・30 歳時の従業上の地位

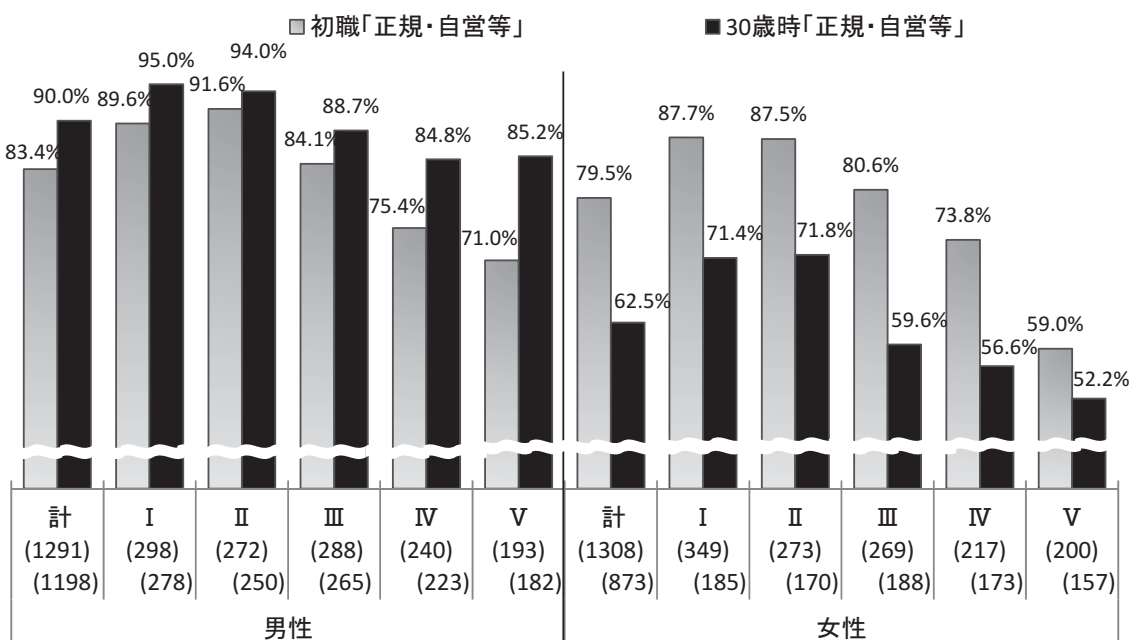
| | | 30歳時従業上の地位 | | | | | |
|----|---------------|------------|-----------------|-----------|-------|------------------|------|
| | | (n) | 経営者・自営・ 家族従業 | 正規 従業員 | 契約社員 | パート・アル バイト・非常 | 派遣社員 |
| 計 | | (1,198) | 11.3% | 78.7% | 3.5% | 5.1% | 1.4% |
| 男性 | I 1961-65年生 | (278) | 9.0% | 86.0% | 1.4% | 3.2% | 0.4% |
| | II 1966-70年生 | (250) | 15.2% | 78.8% | 2.4% | 2.0% | 1.6% |
| | III 1971-75年生 | (265) | 11.3% | 77.4% | 3.0% | 7.5% | 0.8% |
| | IV 1976-80年生 | (223) | 9.9% | 74.9% | 7.2% | 5.8% | 2.2% |
| | V 1981-85年生 | (182) | 11.0% | 74.2% | 4.4% | 7.7% | 2.7% |
| 計 | | (873) | 6.8% | 55.8% | 7.8% | 25.8% | 3.9% |
| 女性 | I 1961-65年生 | (185) | 12.4% | 58.9% | 4.3% | 22.2% | 2.2% |
| | II 1966-70年生 | (170) | 5.3% | 66.5% | 6.5% | 17.6% | 4.1% |
| | III 1971-75年生 | (188) | 6.4% | 53.2% | 7.4% | 28.7% | 4.3% |
| | IV 1976-80年生 | (173) | 4.6% | 52.0% | 8.7% | 29.5% | 5.2% |
| | V 1981-85年生 | (157) | 4.5% | 47.8% | 12.7% | 31.2% | 3.8% |

資料出所：第 1-2-1 図表に同じ

続いて、従業上の地位の状況のうち「正規・自営等」の割合を、初職→30歳時の変化をグラフにまとめたものが、第1-5-3図表である。同じような集計として第1-4-7～8図表を既に見てきたがそれらは結婚した人、第1子が誕生した人だけと集計対象が限定されていたが、第1-5-3図表は未婚者も含んで30歳時有業者全員が集計対象となっている。

男性は、どのコーホートも初職より30歳時のほうが「正規・自営等」の割合が高くなっている。その反対に女性は、どのコーホートも初職のほうが「正規・自営等」の割合が高くなっている。女性は若いコーホートほど初職で「正規・自営等」の割合が低く、コーホートVでは初職約59%、30歳時約52%とコーホート間で最も低い。そのせいでもあるのかもしれないが、それ以前のコーホートと違って、初職と30歳時の「正規・自営等」の割合の差は最も小さい。

第1-5-3図表 性別・コーホート別・「正規・自営等」の割合の変化（初職→30歳時）



*男女各コーホート項目(横軸)の2段目の()内が初職の集計度数、3段目の()内が30歳時の集計度数
資料出所：第1-2-1図表に同じ

(2) 初職・正規雇用者の30歳時の状況

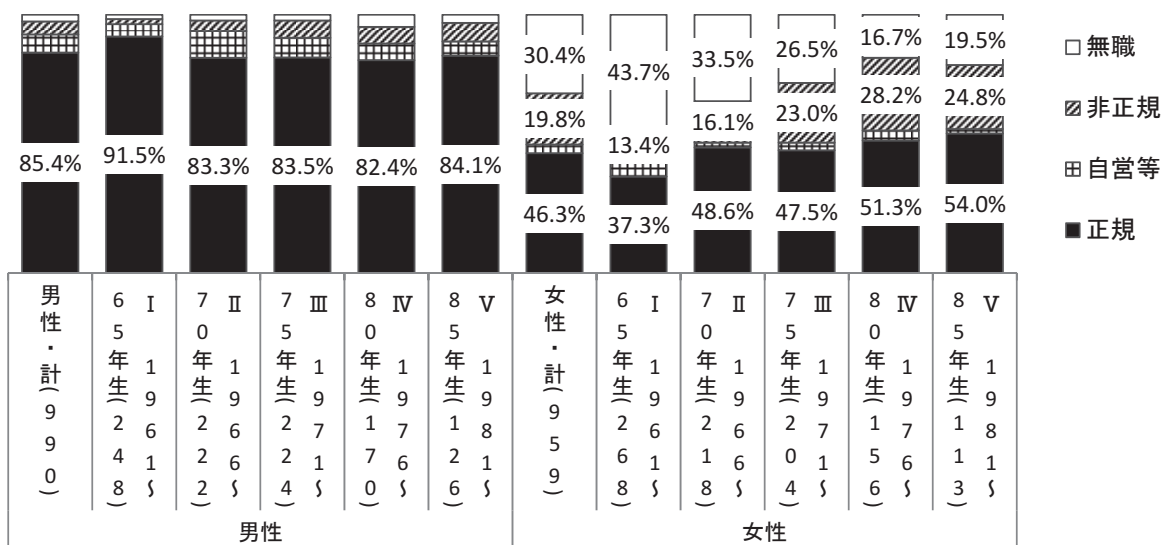
次に、初職正規雇用者が30歳時にどのような状況かを検討してみる。第1-5-4図表は、性別・コーホート別に初職正規雇用者の30歳時の就業有無・従業上の地位を表したグラフである。

男性では、コーホートIでは約92%が「正規」、コーホートII以降は約85%が「正規」であり、どのコーホートも約1割前後が「自営等」と「非正規」で30歳時に働いている。

女性ではコーホート間の差が大きい、「女性・計」では約46%が「正規」、約20%が「自

営等」と「非正規」で働いており、約30%が退職して「無職」となっている。女性では、コーホートが若いほど「無職」の割合は低く、その分「正規」や「非正規」で働く人の割合は高い。コーホートⅡ以降の「正規」の割合の増加はゆるやかだが、間近のⅣ・Ⅴでは50%を超えている。女性が正規雇用の市場から退出して、非正規雇用や無職となっているというパターンは、時代を追うにつれ減ってきているといえるが、女性は初職正規雇用でも30歳時点で約半数しか正規雇用として働いていない。女性で最も「正規」の割合の高いコーホートⅤでも(54.0%)、男性のそれの約2/3弱に過ぎない。

第1-5-4図表 (初職・正規雇用のみ) 性別・コーホート別・30歳時の就業有無・従業上の地位



資料出所：第1-2-1図表に同じ

続いて、初職での職業（職種）によって、正規雇用の市場から退出に違いはあるのかを検討してみる。第1-5-5図表は性別・初職の職業別に初職正規雇用者の30歳時の就業有無・従業上の地位を表したグラフである⁴。職業（職種）の категорияは、女性の伝統的な専門職である「教師・保育士・看護師」とそれら以外の「専門・技術職」を区別して取り出したほかは、通常の職業大分類に基づき「事務職」、「営業・販売職」、「介護・サービス職」、「技能・労務職」の6つのカテゴリーでみている。

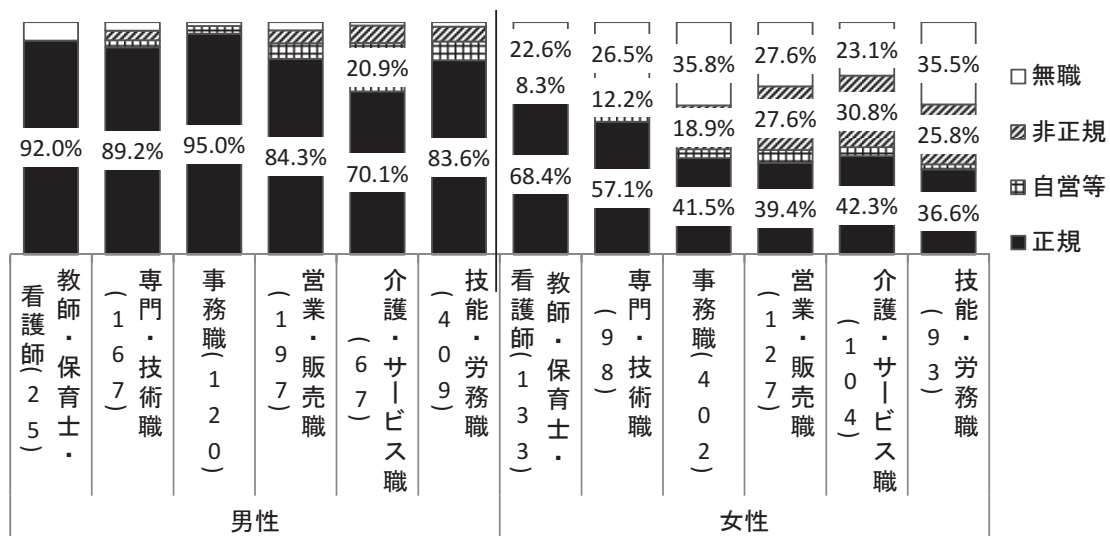
男性では、初職正規雇用の「介護・サービス職」は、30歳時に「非正規」・「自営等」への移動率が高い職業となっているが、それ以外の職業はあまり大きな違いはなく30歳時も正規雇用の割合は80～90%台である。

⁴ 標本サイズの関係で、本章ではこのグラフだけコーホート別の集計ではない。

女性では、女性の伝統的な専門職である「教師・保育士・看護師」で30歳時に「正規」である率は約68%と、初職の職業間で最も高く、「専門・技術職」が約57%と次に高い。この2つ以外の職業では、30歳時に「正規」である率は37~42%くらいの間であり、「非正規」と「無職」を足した値のほうが高い。

少し詳しく見ると、初職「事務職」と「技能・労務職」は30歳時には「無職」が約35%と、無職になる率が高い2職業であるといえる。一方、初職「介護・サービス職」は30歳時に「非正規」雇用が約31%と最も高く、男性と同様離転職率が高い職種であるといえる。他方、「営業・販売職」は、「非正規」も「無職」も約28%と両方とも同じくらいの水準の職業となっている。以上のように、女性では、従来から指摘されているように「教師・保育士・看護師」を含めた専門・技術職で、正規雇用としての30歳まで継続率が高いことが確認できるとともに、それ以外の職種では正規雇用にとどまっている率は半分にも満たない状況であることがわかる。

第1-5-5 図表 (初職・正規雇用のみ) 性別・初職職業別・30歳時の就業有無・従業上の地位



資料出所：第1-2-1 図表に同じ

6 まとめ

女性の高学歴化がすすむ中で、男女とも就業経験者はほぼ100%であり、かつてのように女性の生涯就業未経験者はほぼおらず、女性も男性と同様に、学卒後すぐ就業している。まだ、男女の学歴差はあるが徐々に教育における男女差は縮まりつつあり、よりいっそう男女平等化が進展しているといえる。

他方、学校から初職への移行については、「就職氷河期」にあたるコーホートⅢ・Ⅳ・Ⅴでは、男女とも移行困難層がいたことが読み取れ、そうした層の人々はその後のキャリア形成で大きな影響を受けたといえる。特に、女性は職業キャリア（正規より非正規）に、男性

は家族形成（既婚より未婚）により影響が強かったと考えられる。それらは、性別役割分業観に基づく男女差が、ふだんは直接的には表れないが、学卒時の就職難といった通常とは違う困難に直面したときに、表面化してくることを示唆する結果であるといえる（酒井 2015）。

初職開始後は男女の職業キャリアは明確に分岐している。この違いは、結婚・出産などの家族形成に関わるライフイベントによってもたらされている。大きく見ると、どのコーホートでも子の誕生までに、女性は退職する方向に、男性は職業キャリアが安定する方向に向かう傾向があり、この間劇的な変化はないように見える。均等法施行以後も女性の労働市場への定着はあまり進まず、若いコーホートでも多くの女性は出産したら仕事を辞めている。

それでも、結婚までに退職して無職になる女性は1割程度であり、第1子誕生後の女性の就業率は、コーホートが若くなるほど正規・非正規雇用とも上昇してきている。本調査の女性対象者は、均等法施行以後に初職を開始し、育児休業制度や保育サービスなどの両立支援策拡大が図られる中で出産・育児期を迎えており、それらの効果が一定程度表れていることを示唆する結果である。

しかし、新卒就職時の新卒労働市場の縮小、雇用の非正規化の進行といった労働市場の変化が、これまで拡大してきた両立支援策の効果を相殺するほど、女性の就業継続やキャリア形成を難しくする要因となる可能性が懸念されるとともに、それらは、女性の就業継続という課題によりいっそうの不透明感をもたらしている。

他方、男女とも未婚化および晩婚化と子の誕生（出産）の遷延化は進んでいる。未婚期が長くなることで、結婚・出産せずに仕事を続けてキャリアを継続していくか、仕事は辞めるかの二者択一的状況に置かれている女性は今日でも大きくは減っていないように見える。

初職正規雇用だった女性が、30歳時に正規雇用にとどまっている率は、コーホートが若いほど高い傾向があったが、それでも約半数がキャリアの節目である30歳時点で正規雇用市場より退出している。女性の正規雇用での就業継続が増えないと、女性の職域拡大、女性の管理職登用などの候補者のパイは増えない。出産後の正規雇用への再雇用を含め、両立支援施策は依然として重要であるといえる。

他方、初職の職業（職種）別で30歳時に正規雇用にとどまっている率を見ると、女性は職種間での差が大きく、女性の伝統的な専門職である教師・保育士・看護師を含めた専門・技術職以外では、非正規雇用への転職や無業になるなど、正規雇用市場から退出しており、これらの職種ではポジティブ・アクションをはじめとした職場での均等施策への取組みがよりいっそう求められる。

第2章 男女の離転職と管理職昇進

1 はじめに

(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)では、第3期プロジェクト研究「女性の活躍促進に関する調査研究プロジェクト」において、これまで2012年に企業・従業員調査「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(JILPT調査シリーズNo.106-1、No.106-2)、2014年に企業調査「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(JILPT調査シリーズNo.132)を実施して、女性管理職比率を高めるためには、採用段階における男女比の是正が必要なこと、女性の昇進意欲を高めるためには、ポジティブ・アクションと両立支援の取組みを管理職にしっかりと意識させながら進めることや育児休業からの円滑な復帰を支援する必要があること等の知見を得た。それとともに、学卒採用した女性の就業継続を促進して内部昇進により管理職を増やしていくことも重要であるが、第4次男女共同参画基本計画に定めた政府目標(2020年民間企業雇用者の課長相当職に占める女性の割合15%)を達成するためには時間が限られており、一定数の女性管理職はより短い勤続年数で昇進する中途採用者から登用して補うことが有効である可能性を指摘した。

しかしながら、企業調査や企業に紐付けされた従業員調査では、現在無業者についての情報が得られない点において不十分であり、離転職者を含めた男女の管理職昇進状況を明らかにするためには世帯調査が必要であった。

本章では、「職業キャリアと生活に関する調査」から、①どのような者が初職を離職するのか、②どのような者が初職で管理職に昇進し、どのような者が転職して管理職に昇進するのか、③初職での管理職と転職先での管理職の違いは何かについて、男女を比較しながら基本的な集計をした結果、特徴がみられた点について示す。

2 転職回数、年齢、勤続年数と管理職昇進

(1) 勤務先の数別管理職経験率

はじめに、第2-2-1図表の左上の表にある管理職経験率をみると、男性では25.8%、女性では4.7%と大きな違いがある。同じ図表の右上の表にある初職の勤め先で管理職になっている率は、男性13.1%に対し、女性では1.7%、およそ約60人に1人にすぎない。転職先での管理職経験率は男性21.5%、女性3.6%と初職よりも高い。男女とも11以上の勤務先を経験した者で管理職を経験した者はいない。

10か所までの勤務先数別に管理職経験率をみると、勤務先全体では男女とも勤務先数が2か所、すなわち転職回数1回の者で管理職経験率が最も低い。概ね、転職回数が多い者ほど、転職先で管理職を経験する率が高い(第2-2-1図表-左上表)。

初職で管理職に就いた男性141サンプル中、調査時点までに転職をしていない者が過半数

の102サンプル(72.3%)を占めるが、女性では20サンプル中10サンプル(50.0%)で半数は転職している。ただし、勤務先数は多くても6か所までである(第2-2-1図表-右上表)。

第2-2-1図表 働いた勤務先の数別管理職経験率(問6)

| | | (人) (%) | | | | | (人) (%) | | | |
|-------|---------------|---------|---------|--------|----|------|---------|---------|--------|-----|
| 勤務先全体 | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 初職 | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | |
| 男 | 初職のみ | 243 | 102 | 29.6 | 男 | 初職のみ | 243 | 102 | 29.6 | |
| | 2 | 236 | 44 | 15.7 | | 2 | 255 | 18 | 6.6 | |
| | 3 | 95 | 35 | 26.9 | | 3 | 144 | 10 | 6.5 | |
| | これまでに働いた勤務先の数 | 4 | 64 | 30 | | 31.9 | 4 | 111 | 5 | 4.3 |
| | 5 | 46 | 15 | 24.6 | | 5 | 73 | 1 | 1.4 | |
| | 6 | 23 | 13 | 36.1 | | 6 | 52 | 2 | 3.7 | |
| | 7 | 8 | 4 | 33.3 | | 7 | 29 | 0 | 0.0 | |
| | 8~10 | 8 | 9 | 52.9 | | 8~10 | 20 | 3 | 13.0 | |
| | 11以上 | 1 | 0 | 0.0 | | 11以上 | 6 | 0 | 0.0 | |
| | 計 | 724 | 252 | 25.8 | | 計 | 933 | 141 | 13.1 | |
| 女 | 初職のみ | 198 | 10 | 4.8 | 女 | 初職のみ | 198 | 10 | 4.8 | |
| | 2 | 231 | 6 | 2.5 | | 2 | 239 | 2 | 0.8 | |
| | 3 | 162 | 10 | 5.8 | | 3 | 211 | 3 | 1.4 | |
| | これまでに働いた勤務先の数 | 4 | 118 | 4 | | 3.3 | 4 | 162 | 2 | 1.2 |
| | 5 | 91 | 6 | 6.2 | | 5 | 145 | 2 | 1.4 | |
| | 6 | 46 | 3 | 6.1 | | 6 | 88 | 1 | 1.1 | |
| | 7 | 28 | 2 | 6.7 | | 7 | 52 | 0 | 0.0 | |
| | 8~10 | 15 | 3 | 16.7 | | 8~10 | 35 | 0 | 0.0 | |
| | 11以上 | 8 | 0 | 0.0 | | 11以上 | 14 | 0 | 0.0 | |
| | 計 | 897 | 44 | 4.7 | | 計 | 1,144 | 20 | 1.7 | |

(注) 1. 管理職は部長相当職、課長相当職。
 2. 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。
 3. 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみは「無回答」として集計から除き、管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。「勤務先全体」については、「初職」よりも転職先で確実に管理職経験が無いと決められるサンプルが減ることから、集計数が少なくなる。管理職経験ある者についてはそのような脱落がないため「初職」+「転職先」-「勤務先全体」の数は初職と転職先の両方で管理職を経験した人数である。

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」(2015年)

| | | (人) (%) | | | |
|-----|---------------|---------|---------|--------|------|
| 転職先 | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | |
| 男 | 初職のみ | 0 | 0 | — | |
| | 2 | 208 | 33 | 13.7 | |
| | 3 | 105 | 31 | 22.8 | |
| | これまでに働いた勤務先の数 | 4 | 70 | 28 | 28.6 |
| | 5 | 49 | 14 | 22.2 | |
| | 6 | 23 | 13 | 36.1 | |
| | 7 | 10 | 4 | 28.6 | |
| | 8~10 | 8 | 7 | 46.7 | |
| | 11以上 | 1 | 0 | 0.0 | |
| | 計 | 474 | 130 | 21.5 | |
| 女 | 初職のみ | 0 | 0 | — | |
| | 2 | 230 | 5 | 2.1 | |
| | 3 | 171 | 8 | 4.5 | |
| | これまでに働いた勤務先の数 | 4 | 127 | 3 | 2.3 |
| | 5 | 93 | 4 | 4.1 | |
| | 6 | 46 | 2 | 4.2 | |
| | 7 | 30 | 2 | 6.3 | |
| | 8~10 | 15 | 3 | 16.7 | |
| | 11以上 | 8 | 0 | 0.0 | |
| | 計 | 720 | 27 | 3.6 | |

(2) 年齢別管理職経験率

現在の年齢別に管理職経験率をみると、男性では年齢が上がるにつれて管理職経験率が高まるのに対し、女性では管理職経験率が最も高いのは40~44歳層の7.5%である(第2-2-2図表-左上表)。女性の初職での管理職経験率では、年齢による差がほとんどみられず、むしろ

ろ 40～44 歳層で低いなど、就業中断などもあって、これまで年功的昇進の外に置かれてきたことがうかがえる（第 2-2-2 図表-右上表）。

第 2-2-2 図表 年齢別管理職経験率（問 1）

| 勤務先全体 | | (人) | | (%) | 初職 | | (人) | | (%) |
|-------|-----------|---------|---------|--------|----|-----------|---------|---------|--------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 |
| 男 | 年齢 30～34歳 | 132 | 14 | 9.6 | 男 | 年齢 30～34歳 | 153 | 8 | 5.0 |
| | 35～39 | 167 | 21 | 11.2 | | 35～39 | 200 | 8 | 3.8 |
| | 40～44 | 173 | 49 | 22.1 | | 40～44 | 214 | 26 | 10.8 |
| | 45～49 | 132 | 66 | 33.3 | | 45～49 | 184 | 41 | 18.2 |
| | 50～54 | 120 | 102 | 45.9 | | 50～54 | 182 | 58 | 24.2 |
| | 計 | 724 | 252 | 25.8 | | 計 | 933 | 141 | 13.1 |
| 女 | 年齢 30～34歳 | 152 | 4 | 2.6 | 女 | 年齢 30～34歳 | 184 | 3 | 1.6 |
| | 35～39 | 159 | 5 | 3.0 | | 35～39 | 192 | 4 | 2.0 |
| | 40～44 | 173 | 14 | 7.5 | | 40～44 | 232 | 3 | 1.3 |
| | 45～49 | 187 | 10 | 5.1 | | 45～49 | 235 | 4 | 1.7 |
| | 50～54 | 226 | 11 | 4.6 | | 50～54 | 301 | 6 | 2.0 |
| | 計 | 897 | 44 | 4.7 | | 計 | 1,144 | 20 | 1.7 |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

| 転職先 | | (人) | | (%) |
|-----|-----------|---------|---------|--------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 |
| 男 | 年齢 30～34歳 | 83 | 6 | 6.7 |
| | 35～39 | 106 | 14 | 11.7 |
| | 40～44 | 108 | 24 | 18.2 |
| | 45～49 | 93 | 33 | 26.2 |
| | 50～54 | 84 | 53 | 38.7 |
| | 計 | 474 | 130 | 21.5 |
| 女 | 年齢 30～34歳 | 111 | 2 | 1.8 |
| | 35～39 | 129 | 1 | 0.8 |
| | 40～44 | 136 | 11 | 7.5 |
| | 45～49 | 150 | 7 | 4.5 |
| | 50～54 | 194 | 6 | 3.0 |
| | 計 | 720 | 27 | 3.6 |

（3）役職に就いた年齢・勤続年数

課長以上の役職に就いた年齢をみると¹、男性では初職で就いた管理職で平均 38.6 歳、転職先で就いた管理職で同 38.4 歳とほとんど差が無い。女性では初職で就いた管理職で平均 40.3 歳と男性よりも高いが、転職先では同 36.6 歳と初職での平均昇進年齢より低く、また男性よりも約 2 歳低い（第 2-2-3 図表）。

¹ ここでは、1つの勤務先での管理職経験を1人としたのべ人数を集計している。そのため、1「人」というよりも1「件」、あるいは1「回」と数える方が適切かもしれない。

第 2-2-3 図表 課長以上の役職に就いた年齢（問 4 (14)SQ2-2、問 5 (8)SQ11、問 6 - 1 (5)）

| | | (人、%) | | | | | | | (歳) | |
|------------|-----|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|----------------|------|
| | | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45歳～49歳 | 50歳～ | 計 | 平均年齢 |
| 初職で就いた管理職 | 男 | 1 (0.8) | 11 (9.3) | 15 (12.7) | 37 (31.4) | 34 (28.8) | 17 (14.4) | 3 (2.5) | 118 (100.0) | 38.6 |
| | 女 | 0 (0.0) | 1 (8.3) | 3 (25.0) | 1 (8.3) | 3 (25.0) | 2 (16.7) | 2 (16.7) | 12 (100.0) | 40.3 |
| | 男女計 | 1 (0.8) | 12 (9.2) | 18 (13.8) | 38 (29.2) | 37 (28.5) | 19 (14.6) | 5 (3.8) | 130 (100.0) | 38.7 |
| 転職先で就いた管理職 | 男 | 1 (0.7) | 15 (10.5) | 29 (20.3) | 31 (21.7) | 40 (28.0) | 20 (14.0) | 7 (4.9) | 143 (100.0) | 38.4 |
| | 女 | 0 (0.0) | 4 (14.8) | 6 (22.2) | 9 (33.3) | 4 (14.8) | 4 (14.8) | 0 (0.0) | 27 (100.0) | 36.6 |
| | 男女計 | 1 (0.6) | 19 (11.2) | 35 (20.6) | 40 (23.5) | 44 (25.9) | 24 (14.1) | 7 (4.1) | 170 (100.0) | 38.1 |

(注) () 内は構成比、昇進年齢不明を除く

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

課長以上の役職に就いた勤続年数をみると、初職で就いた管理職では男性で平均 15.4 年、女性では平均 17.5 年と女性の方が遅い昇進となっている。転職先で就いた管理職では、初職で就いた管理職に比べ男女とも著しく短い勤続年数で昇進しており、男性で平均 5.4 年、女性では平均 4.1 年と、女性の方がより短年数での昇進がみられる（第 2-2-4 図表）。

第 2-2-4 図表 課長以上の役職に就いた勤続年数（問 4 (14)SQ 2、問 5 (8)SQ11、問 6 - 1 (5)）

| | | (人、%) | | | | | | | | (年) | |
|------------|-----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|----------------|------|
| | | 0年 | 1～4年 | 5～9年 | 10～14年 | 15～19年 | 20～24年 | 25～29年 | 30年～ | 計 | 平均年数 |
| 初職で就いた管理職 | 男 | 0 (0.0) | 7 (6.0) | 12 (10.3) | 30 (25.6) | 39 (33.3) | 20 (17.1) | 7 (6.0) | 2 (1.7) | 117 (100.0) | 15.4 |
| | 女 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4 (36.4) | 0 (0.0) | 3 (27.3) | 1 (9.1) | 2 (18.2) | 1 (9.1) | 11 (100.0) | 17.5 |
| | 男女計 | 0 (0.0) | 7 (5.5) | 16 (12.5) | 30 (23.4) | 42 (32.8) | 21 (16.4) | 9 (7.0) | 3 (2.3) | 128 (100.0) | 15.6 |
| 転職先で就いた管理職 | 男 | 50 (34.7) | 33 (22.9) | 29 (20.1) | 17 (11.8) | 7 (4.9) | 5 (3.5) | 2 (1.4) | 1 (0.7) | 144 (100.0) | 5.4 |
| | 女 | 11 (42.3) | 7 (26.9) | 4 (15.4) | 1 (3.8) | 2 (7.7) | 1 (3.8) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 26 (100.0) | 4.1 |
| | 男女計 | 61 (35.9) | 40 (23.5) | 33 (19.4) | 18 (10.6) | 9 (5.3) | 6 (3.5) | 2 (1.2) | 1 (0.6) | 170 (100.0) | 5.2 |

(注) () 内は構成比、勤続年数不明を除く

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(4) 役職に就いた企業規模

課長以上の役職に就いた企業規模をみると、初職で就いた管理職では男女とも 1,000 人以上規模で約 4 割、男性では 100～999 人対 1～99 人がおよそ 7：4、女性ではそれがおよそ 3：8 と 100 人未満の方が多い。転職先で就いた管理職では、男女とも 1,000 人以上規模が約 1 割と減り、男性では 100～999 人対 1～99 人がおよそ 2：1、女性ではおよそ 7：3 とやはり女性で 100 人未満の割合が高いものの、初職に比べれば男女の規模別分布は近づく（第 2-2-5 図表）。

図表は割愛するが、この集計により管理職の女性比率を算出してみると、全体では13.8%、100人以上民間企業については10.1%と小規模企業の方が女性管理職比率が高く、2015年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（民間、企業規模100人以上、期間の定めのない労働者）での女性管理職比率²8.7%より高く出ている³。

初職での女性管理職比率は12.5%、転職先での女性管理職比率は14.9%と、転職先の方が2.4%ポイント高い。これを規模100人以上についてみても、初職での管理職の女性比率は9.4%、転職先での女性管理職比率は11.1%と差は1.7%ポイントに縮まるものの、転職によって100人未満の規模への移動が多いことから相当数が「賃金構造基本統計調査」の集計対象から脱落したとしてもなお、転職先における女性管理職昇進は、同集計対象における女性管理職比率を押し上げる可能性がある。

第2-2-5図表 課長以上の役職に就いた企業規模（問4(2)、問5(2)、問6-1(3)）

| | | (人、%) | | | | |
|------------|-----|---------------|--------------|--------------|---------------|----------------|
| | | 1～99人 | 100～999人 | 1,000人以上 | 官公庁・公 営事業所 | 計 |
| 初職で就いた管理職 | 男 | 27 (19.3) | 49 (35.0) | 57 (40.7) | 7 (5.0) | 140 (100.0) |
| | 女 | 8 (40.0) | 3 (15.0) | 8 (40.0) | 1 (5.0) | 20 (100.0) |
| | 男女計 | 35 (21.9) | 52 (32.5) | 65 (40.6) | 8 (5.0) | 160 (100.0) |
| 転職先で就いた管理職 | 男 | 101 (60.8) | 47 (28.3) | 17 (10.2) | 1 (0.6) | 166 (100.0) |
| | 女 | 20 (69.0) | 5 (17.2) | 3 (10.3) | 1 (3.4) | 29 (100.0) |
| | 男女計 | 121 (62.1) | 52 (26.7) | 20 (10.3) | 2 (1.0) | 195 (100.0) |

(注) ()内は構成比、「なし(家族従業員のみ)」及び無回答を除く。
資料出所：第2-2-1図表に同じ

3 初職の状況と離職率、管理職経験率

(1) 職業資格を必要とする職務経験の有無別

初職で職業資格を必要とする職務を経験した者の初職離職率は、経験しない者より男性で16.4%ポイント、女性で17.8%ポイント低い。職業資格は定着を促すことから、女性の職業資格の取得を進めることによって就業継続が進み、今後、初職での女性管理職増加につながる事が期待される(第2-3-1図表)。

² 政府の「男女共同参画基本計画」における管理職の女性比率の目標は、この「賃金構造基本統計調査」によって設定されている。

³ 脚注1のとおり、この集計はのべ人数である。男性の方が複数回管理職に就く者が多いこと、さらに、本調査が経歴をプールして、女性管理職比率が低い時代を含めたストックデータを集計していることも考慮すれば、10.1%という数字はいっそう高く出ている印象がある。

第 2-3-1 図表 初職で職業資格を必要とする職務の経験の有無別初職離職状況
(問 4 (5)、問 5 (6)、(8)SQ10、問 6-1 (2))

| | | | (人) | (%) | (%ポイント) |
|---|--------------|------|--------------------|-------|---------|
| | | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 |
| | | | 「経験あり」 - 「経験なし」 | | |
| 男 | 職業資格を必要とする職務 | 経験あり | 125 | 129 | 50.8 |
| | | 経験なし | 329 | 675 | 67.2 |
| 女 | 職業資格を必要とする職務 | 経験あり | 70 | 169 | 70.7 |
| | | 経験なし | 114 | 879 | 88.5 |

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職で職業資格を必要とする職務を経験した者の、初職での管理職経験率は、男性で 1.3%ポイント、女性では 0.2%ポイント高まる(第 2-3-2 図表-中表)。一方、転職先での管理職経験率をみると、男性で 3.9%ポイント、女性で 1.2%ポイントと、初職より大きな効果がみられる(第 2-3-2 図表-下表)。

第 2-3-2 図表 初職で職業資格を必要とする職務の経験の有無別管理職経験率
(問 4 (5)、問 5 (6)、(8)SQ10、問 6-1 (2))

| | | | (人) | (%) | (%ポイント) |
|-------|--------------|------|--------------------|---------|---------|
| 勤務先全体 | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 |
| | | | 「経験あり」 - 「経験なし」 | | |
| 男 | 職業資格を必要とする職務 | 経験なし | 575 | 200 | 25.8 |
| | | 経験あり | 149 | 52 | 25.9 |
| 女 | 職業資格を必要とする職務 | 経験なし | 729 | 34 | 4.5 |
| | | 経験あり | 168 | 10 | 5.6 |

| | | | (人) | (%) | (%ポイント) |
|----|--------------|------|--------------------|---------|---------|
| 初職 | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 |
| | | | 「経験あり」 - 「経験なし」 | | |
| 男 | 職業資格を必要とする職務 | 経験なし | 751 | 111 | 12.9 |
| | | 経験あり | 182 | 30 | 14.2 |
| 女 | 職業資格を必要とする職務 | 経験なし | 938 | 16 | 1.7 |
| | | 経験あり | 206 | 4 | 1.9 |

| | | | (人) | (%) | (%ポイント) |
|-----|--------------|------|--------------------|---------|---------|
| 転職先 | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 |
| | | | 「経験あり」 - 「経験なし」 | | |
| 男 | 職業資格を必要とする職務 | 経験なし | 395 | 104 | 20.8 |
| | | 経験あり | 79 | 26 | 24.8 |
| 女 | 職業資格を必要とする職務 | 経験なし | 596 | 21 | 3.4 |
| | | 経験あり | 124 | 6 | 4.6 |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

管理職に就いた勤務先で、職業資格が必要な職務の担当の有無別構成をみると、職業資格を必要とする職務を担当している者の割合は、男女とも転職先の管理職で初職の管理職の2倍程度であり（男・転職先 27.4%初職 14.2%、女・転職先 43.3%初職 20.0%）、女性で特に担当する者の率が高いことから、資格を有していることは、転職した女性の管理職昇進も促進する効果があると考えられる（第 2-3-3 図表）。

第 2-3-3 図表 管理職の職業資格を必要とする職務の経験の有無別構成割合
（問 4 (5)、問 5 (6)、(8)SQ10、問 6 - 1 (2)）

(人、%)

| | | 職業資格を 必要とする 職務を担当 していた | 職業資格を 必要とする 職務を担当 していな かった | 計 |
|------------|---|---------------------------------|--|----------------|
| 初職で就いた管理職 | 男 | 20 (14.2) | 121 (85.8) | 141 (100.0) |
| | 女 | 4 (20.0) | 16 (80.0) | 20 (100.0) |
| 転職先で就いた管理職 | 男 | 45 (27.4) | 119 (72.6) | 164 (100.0) |
| | 女 | 13 (43.3) | 17 (56.7) | 30 (100.0) |
| 管理職全体 | 男 | 65 (21.3) | 240 (78.7) | 305 (100.0) |
| | 女 | 17 (34.0) | 33 (66.0) | 50 (100.0) |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(2) 初職で経験した仕事内容別

初職で経験した仕事ごとに初職離職率をみると、男女とも「管理的職業」を経験した者で経験しない者よりも離職率が低い。次いで、男性では「事務職」、「教師・保育士・看護師」、女性では「管理的職業」を経験したサンプル数 9 人より多い仕事に限ってみると、「運輸・通信的職業」や「教師・保育士・看護師」で離職率が低い。一方、男性では「サービス職」や「農林漁業作業員」、女性では「サービス職」や「販売職」を経験した者でしない者よりも初職離職率が高い（第 2-3-4 図表）。

第 2-3-4 図表 初職で経験した仕事内容別初職離職状況（問 5 (8)SQ10）

| | | (人) | (%) | (%ポイント) | |
|----------|------------|--------------------|-------|---------|------|
| | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | |
| | | 「経験あり」 - 「経験なし」 | | | |
| 男 | 教師・保育士・看護師 | 経験あり | 24 | 18 | 42.9 |
| | | 経験なし | 430 | 786 | 64.6 |
| | 専門的職業 | 経験あり | 40 | 39 | 49.4 |
| | | 経験なし | 414 | 765 | 64.9 |
| | 技術者 | 経験あり | 131 | 160 | 55.0 |
| | | 経験なし | 323 | 644 | 66.6 |
| | 管理的職業 | 経験あり | 71 | 8 | 10.1 |
| | | 経験なし | 383 | 796 | 67.5 |
| | 事務職 | 経験あり | 86 | 46 | 34.8 |
| | | 経験なし | 368 | 758 | 67.3 |
| | 営業職 | 経験あり | 67 | 114 | 63.0 |
| | | 経験なし | 387 | 690 | 64.1 |
| | 販売職 | 経験あり | 26 | 75 | 74.3 |
| | | 経験なし | 428 | 729 | 63.0 |
| | 介護職 | 経験あり | 6 | 7 | 53.8 |
| | | 経験なし | 448 | 797 | 64.0 |
| サービス職 | 経験あり | 29 | 136 | 82.4 | |
| | 経験なし | 425 | 668 | 61.1 | |
| 運輸・通信的職業 | 経験あり | 32 | 37 | 53.6 | |
| | 経験なし | 422 | 767 | 64.5 | |
| 保安的職業 | 経験あり | 14 | 13 | 48.1 | |
| | 経験なし | 440 | 791 | 64.3 | |
| 技能工・労務職 | 経験あり | 62 | 173 | 73.6 | |
| | 経験なし | 392 | 631 | 61.7 | |
| 農林漁業作業 | 経験あり | 4 | 16 | 80.0 | |
| | 経験なし | 450 | 788 | 63.7 | |
| 女 | 教師・保育士・看護師 | 経験あり | 51 | 115 | 69.3 |
| | | 経験なし | 133 | 933 | 87.5 |
| | 専門的職業 | 経験あり | 21 | 64 | 75.3 |
| | | 経験なし | 163 | 984 | 85.8 |
| | 技術者 | 経験あり | 16 | 46 | 74.2 |
| | | 経験なし | 168 | 1002 | 85.6 |
| | 管理的職業 | 経験あり | 7 | 2 | 22.2 |
| | | 経験なし | 177 | 1046 | 85.5 |
| | 事務職 | 経験あり | 79 | 365 | 82.2 |
| | | 経験なし | 105 | 683 | 86.7 |
| | 営業職 | 経験あり | 10 | 39 | 79.6 |
| | | 経験なし | 174 | 1009 | 85.3 |
| | 販売職 | 経験あり | 12 | 160 | 93.0 |
| | | 経験なし | 172 | 888 | 83.8 |
| | 介護職 | 経験あり | 2 | 26 | 92.9 |
| | | 経験なし | 182 | 1022 | 84.9 |
| サービス職 | 経験あり | 9 | 141 | 94.0 | |
| | 経験なし | 175 | 907 | 83.8 | |
| 運輸・通信的職業 | 経験あり | 4 | 7 | 63.6 | |
| | 経験なし | 180 | 1041 | 85.3 | |
| 保安的職業 | 経験あり | 1 | 1 | 50.0 | |
| | 経験なし | 183 | 1047 | 85.1 | |
| 技能工・労務職 | 経験あり | 5 | 71 | 93.4 | |
| | 経験なし | 179 | 977 | 84.5 | |
| 農林漁業作業 | 経験あり | 4 | 2 | 33.3 | |
| | 経験なし | 180 | 1046 | 85.3 | |

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職で経験した仕事（「管理的職業」を除く⁴）ごとに管理職経験率をみると、初職では男性で「事務職」、「営業職」、女性で「営業職」、「販売職」を経験した者で、経験していない者よりも比較的高い。一方、男性で「保安的職業」、「農林漁業作業員」、女性で「技術者」、「介護職」、「サービス職」、「運輸・通信的職業」、「保安的職業」、「技能工・労務職」、「農林漁業作業員」を経験した者で管理職になった者はいない（第2-3-5 図表・初職表）。

転職先での管理職経験率についてみると、男性では初職で「管理的職業」を経験した者は転職先でも管理職を経験する率が高いのに対し、女性ではそうしたサンプルはいない。他に、男性では「専門的職業」、「介護職」、「事務職」等を経験した者で経験しない者よりも比較的高い。女性では、初職で「営業職」、「介護職」等を経験した者で経験しない者よりも比較的高い。また、女性では初職で「サービス職」や「販売職」を経験した者の初職離職率が比較的高かったが、どちらの経験者も転職先で管理職を経験する率は初職で「サービス職」や「販売職」を経験しなかった者のそれとほとんど変わらない（第2-3-5 図表・転職先表）。

⁴ 本章で「管理職」とは課長級以上の者としているため、初職で「管理的職業」を経験した者でありながら「管理職経験なし」と回答した者は係長・主任等を経験した者と考えられる。

第 2-3-5 図表 初職で経験した仕事内容別管理職経験率（問 5 (8)SQ10）

| 初職 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|----------|------------|---------|---------|--------|--------------------|------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「経験あり」 - 「経験なし」 | |
| 男 | 教師・保育士・看護師 | 経験なし | 906 | 132 | 12.7 | 12.3 |
| | | 経験あり | 27 | 9 | 25.0 | |
| | 専門的職業 | 経験なし | 881 | 131 | 12.9 | 3.2 |
| | | 経験あり | 52 | 10 | 16.1 | |
| | 技術者 | 経験なし | 713 | 108 | 13.2 | -0.1 |
| | | 経験あり | 220 | 33 | 13.0 | |
| | 管理的職業 | 経験なし | 928 | 84 | 8.3 | 83.6 |
| | | 経験あり | 5 | 57 | 91.9 | |
| | 事務職 | 経験なし | 859 | 110 | 11.4 | 18.2 |
| | | 経験あり | 74 | 31 | 29.5 | |
| | 営業職 | 経験なし | 816 | 102 | 11.1 | 13.9 |
| | | 経験あり | 117 | 39 | 25.0 | |
| | 販売職 | 経験なし | 859 | 128 | 13.0 | 2.0 |
| | | 経験あり | 74 | 13 | 14.9 | |
| 介護職 | 経験なし | 921 | 140 | 13.2 | -5.5 | |
| | 経験あり | 12 | 1 | 7.7 | | |
| サービス職 | 経験なし | 811 | 127 | 13.5 | -3.2 | |
| | 経験あり | 122 | 14 | 10.3 | | |
| 運輸・通信的職業 | 経験なし | 878 | 134 | 13.2 | -2.0 | |
| | 経験あり | 55 | 7 | 11.3 | | |
| 保安的職業 | 経験なし | 910 | 141 | 13.4 | -13.4 | |
| | 経験あり | 23 | 0 | 0.0 | | |
| 技能工・労務職 | 経験なし | 722 | 132 | 15.5 | -11.4 | |
| | 経験あり | 211 | 9 | 4.1 | | |
| 農林漁業作業 | 経験なし | 919 | 141 | 13.3 | -13.3 | |
| | 経験あり | 14 | 0 | 0.0 | | |
| 女 | 教師・保育士・看護師 | 経験なし | 1001 | 16 | 1.6 | 1.1 |
| | | 経験あり | 143 | 4 | 2.7 | |
| | 専門的職業 | 経験なし | 1070 | 18 | 1.7 | 1.0 |
| | | 経験あり | 74 | 2 | 2.6 | |
| | 技術者 | 経験なし | 1088 | 20 | 1.8 | -1.8 |
| | | 経験あり | 56 | 0 | 0.0 | |
| | 管理的職業 | 経験なし | 1139 | 16 | 1.4 | 43.1 |
| | | 経験あり | 5 | 4 | 44.4 | |
| | 事務職 | 経験なし | 717 | 11 | 1.5 | 0.6 |
| | | 経験あり | 427 | 9 | 2.1 | |
| | 営業職 | 経験なし | 1103 | 18 | 1.6 | 3.0 |
| | | 経験あり | 41 | 2 | 4.7 | |
| | 販売職 | 経験なし | 983 | 15 | 1.5 | 1.5 |
| | | 経験あり | 161 | 5 | 3.0 | |
| 介護職 | 経験なし | 1119 | 20 | 1.8 | -1.8 | |
| | 経験あり | 25 | 0 | 0.0 | | |
| サービス職 | 経験なし | 1003 | 20 | 2.0 | -2.0 | |
| | 経験あり | 141 | 0 | 0.0 | | |
| 運輸・通信的職業 | 経験なし | 1133 | 20 | 1.7 | -1.7 | |
| | 経験あり | 11 | 0 | 0.0 | | |
| 保安的職業 | 経験なし | 1142 | 20 | 1.7 | -1.7 | |
| | 経験あり | 2 | 0 | 0.0 | | |
| 技能工・労務職 | 経験なし | 1069 | 20 | 1.8 | -1.8 | |
| | 経験あり | 75 | 0 | 0.0 | | |
| 農林漁業作業 | 経験なし | 1140 | 20 | 1.7 | -1.7 | |
| | 経験あり | 4 | 0 | 0.0 | | |

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

| 転職先 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|----------|------------|-------------|-------------|------------|-------------------|------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「経験あり」 -「経験なし」 | |
| 男 | 教師・保育士・看護師 | 経験なし | 460 | 127 | 21.6 | -4.0 |
| | | 経験あり | 14 | 3 | 17.6 | |
| | 専門的職業 | 経験なし | 459 | 118 | 20.5 | 24.0 |
| | | 経験あり | 15 | 12 | 44.4 | |
| | 技術者 | 経験なし | 383 | 99 | 20.5 | 4.9 |
| | | 経験あり | 91 | 31 | 25.4 | |
| | 管理的職業 | 経験なし | 472 | 126 | 21.1 | 45.6 |
| | | 経験あり | 2 | 4 | 66.7 | |
| | 事務職 | 経験なし | 446 | 118 | 20.9 | 9.1 |
| | | 経験あり | 28 | 12 | 30.0 | |
| | 営業職 | 経験なし | 406 | 104 | 20.4 | 7.3 |
| | | 経験あり | 68 | 26 | 27.7 | |
| | 販売職 | 経験なし | 433 | 120 | 21.7 | -2.1 |
| | | 経験あり | 41 | 10 | 19.6 | |
| | 介護職 | 経験なし | 471 | 128 | 21.4 | 18.6 |
| 経験あり | | 3 | 2 | 40.0 | | |
| サービス職 | 経験なし | 397 | 112 | 22.0 | -3.1 | |
| | 経験あり | 77 | 18 | 18.9 | | |
| 運輸・通信的職業 | 経験なし | 452 | 121 | 21.1 | 7.9 | |
| | 経験あり | 22 | 9 | 29.0 | | |
| 保安的職業 | 経験なし | 467 | 129 | 21.6 | -9.1 | |
| | 経験あり | 7 | 1 | 12.5 | | |
| 技能工・労務職 | 経験なし | 360 | 113 | 23.9 | -10.9 | |
| | 経験あり | 114 | 17 | 13.0 | | |
| 農林漁業作業 | 経験なし | 467 | 130 | 21.8 | -21.8 | |
| | 経験あり | 7 | 0 | 0.0 | | |
| 女 | 教師・保育士・看護師 | 経験なし | 637 | 23 | 3.5 | 1.1 |
| | | 経験あり | 83 | 4 | 4.6 | |
| | 専門的職業 | 経験なし | 671 | 25 | 3.6 | 0.3 |
| | | 経験あり | 49 | 2 | 3.9 | |
| | 技術者 | 経験なし | 681 | 26 | 3.7 | -1.2 |
| | | 経験あり | 39 | 1 | 2.5 | |
| | 管理的職業 | 経験なし | 718 | 27 | 3.6 | -3.6 |
| | | 経験あり | 2 | 0 | 0.0 | |
| | 事務職 | 経験なし | 466 | 20 | 4.1 | -1.4 |
| | | 経験あり | 254 | 7 | 2.7 | |
| | 営業職 | 経験なし | 693 | 23 | 3.2 | 9.7 |
| | | 経験あり | 27 | 4 | 12.9 | |
| | 販売職 | 経験なし | 609 | 23 | 3.6 | -0.2 |
| | | 経験あり | 111 | 4 | 3.5 | |
| | 介護職 | 経験なし | 704 | 25 | 3.4 | 7.7 |
| 経験あり | | 16 | 2 | 11.1 | | |
| サービス職 | 経験なし | 636 | 24 | 3.6 | -0.2 | |
| | 経験あり | 84 | 3 | 3.4 | | |
| 運輸・通信的職業 | 経験なし | 714 | 27 | 3.6 | -3.6 | |
| | 経験あり | 6 | 0 | 0.0 | | |
| 保安的職業 | 経験なし | 719 | 27 | 3.6 | -3.6 | |
| | 経験あり | 1 | 0 | 0.0 | | |
| 技能工・労務職 | 経験なし | 670 | 27 | 3.9 | -3.9 | |
| | 経験あり | 50 | 0 | 0.0 | | |
| 農林漁業作業 | 経験なし | 718 | 27 | 3.6 | -3.6 | |
| | 経験あり | 2 | 0 | 0.0 | | |

(注) 「経験なし」は「経験あり」と回答しなかった者であり、無回答を含む

(3) 初職で受けた研修別

初職で受けた研修別に初職離職率をみると、何らかの研修を受けた者は受けていない者よりも男性で31.1%ポイント、女性で12.3%ポイント低く、特に男性の定着を高めるといえる。研修の種類別にみると、男女とも管理職候補のための選抜研修や階層別研修での定着効果が大きい(第2-3-6図表)。

第2-3-6図表 初職で受けた研修別初職離職状況(問5(8)SQ12)

| | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|---------------|--------------------|--------|-------|-------|----------------|-------|
| | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「受けた」-「受けていない」 | |
| 男 | いずれかを受けた | 310 | 326 | 51.3 | -31.1 | |
| | いずれも受けていない | 98 | 456 | 82.3 | | |
| | 階層別研修 | 受けた | 193 | 62 | 24.3 | -52.7 |
| | | 受けていない | 215 | 720 | 77.0 | |
| | 管理職候補のための選抜研修 | 受けた | 74 | 24 | 24.5 | -44.9 |
| | | 受けていない | 334 | 758 | 69.4 | |
| | 業務の遂行に必要な能力を付与する研修 | 受けた | 198 | 193 | 49.4 | -24.4 |
| | | 受けていない | 210 | 589 | 73.7 | |
| | 海外研修 | 受けた | 25 | 17 | 40.5 | -26.2 |
| | | 受けていない | 383 | 765 | 66.6 | |
| 先輩社員・メンターとの面談 | 受けた | 79 | 97 | 55.1 | -12.4 | |
| | 受けていない | 329 | 685 | 67.6 | | |
| 女 | いずれかを受けた | 122 | 471 | 79.4 | -12.3 | |
| | いずれも受けていない | 51 | 566 | 91.7 | | |
| | 階層別研修 | 受けた | 57 | 80 | 58.4 | -30.8 |
| | | 受けていない | 116 | 957 | 89.2 | |
| | 管理職候補のための選抜研修 | 受けた | 12 | 11 | 47.8 | -38.6 |
| | | 受けていない | 161 | 1,026 | 86.4 | |
| | 業務の遂行に必要な能力を付与する研修 | 受けた | 76 | 287 | 79.1 | -9.5 |
| | | 受けていない | 97 | 750 | 88.5 | |
| | 海外研修 | 受けた | 2 | 11 | 84.6 | -1.1 |
| | | 受けていない | 171 | 1,026 | 85.7 | |
| 先輩社員・メンターとの面談 | 受けた | 43 | 152 | 77.9 | -9.2 | |
| | 受けていない | 130 | 885 | 87.2 | | |

(注) 「いずれかを受けた」には「その他の教育訓練、研修・講習や面談」を含む

資料出所：第2-2-1図表に同じ

初職で受けた研修別に管理職経験率をみると、初職での管理職経験率は階層別研修を受けた者で高いものの、管理職候補のための選抜研修を受けた者よりも、男性では業務の遂行に必要な能力を付与する研修を受けた者の方が管理職経験率が大きく高まり、女性では海外研修を受けた者でより高まる(第2-3-7図表-上表)。

しかし、転職先での管理職経験率は、男女とも初職で管理職候補のための選抜研修を受けた者で高くなっており、初職で選抜された者が転職先で管理職になっている。おそらくその中には、出向・転籍先に管理職(候補)として移動した者が含まれていることが推察される(第2-3-7図表-下表)。

第 2-3-7 図表 初職で受けた研修別管理職経験率（問 5 (8)SQ12)

| 初職 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|---------------|--------------------|---------|---------|--------|----------------|------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「受けた」－「受けていない」 | |
| 男 | いずれかを受けた | 138 | 75 | 35.2 | 27.8 | |
| | いずれも受けていない | 790 | 63 | 7.4 | | |
| | 階層別研修 | 受けた | 28 | 57 | 67.1 | 58.8 |
| | | 受けていない | 900 | 81 | 8.3 | |
| | 管理職候補のための選抜研修 | 受けた | 276 | 76 | 21.6 | 12.9 |
| | | 受けていない | 652 | 62 | 8.7 | |
| | 業務の遂行に必要な能力を付与する研修 | 受けた | 14 | 22 | 61.1 | 49.8 |
| | | 受けていない | 914 | 116 | 11.3 | |
| | 海外研修 | 受けた | 127 | 38 | 23.0 | 11.9 |
| | | 受けていない | 801 | 100 | 11.1 | |
| 先輩社員・メンターとの面談 | 受けた | 509 | 26 | 4.9 | -16.2 | |
| | 受けていない | 419 | 112 | 21.1 | | |
| 女 | いずれかを受けた | 128 | 7 | 5.2 | 3.9 | |
| | いずれも受けていない | 1,014 | 13 | 1.3 | | |
| | 階層別研修 | 受けた | 20 | 2 | 9.1 | 7.5 |
| | | 受けていない | 1,122 | 18 | 1.6 | |
| | 管理職候補のための選抜研修 | 受けた | 354 | 9 | 2.5 | 1.1 |
| | | 受けていない | 788 | 11 | 1.4 | |
| | 業務の遂行に必要な能力を付与する研修 | 受けた | 14 | 0 | 0.0 | -1.7 |
| | | 受けていない | 1,128 | 20 | 1.7 | |
| | 海外研修 | 受けた | 187 | 10 | 5.1 | 4.0 |
| | | 受けていない | 955 | 10 | 1.0 | |
| 先輩社員・メンターとの面談 | 受けた | 624 | 5 | 0.8 | -2.0 | |
| | 受けていない | 518 | 15 | 2.8 | | |

| 転職先 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|---------------|--------------------|---------|---------|--------|----------------|------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「受けた」－「受けていない」 | |
| 男 | いずれかを受けた | 190 | 67 | 26.1 | 8.7 | |
| | いずれも受けていない | 275 | 58 | 17.4 | | |
| | 階層別研修 | 受けた | 36 | 19 | 34.5 | 14.7 |
| | | 受けていない | 429 | 106 | 19.8 | |
| | 管理職候補のための選抜研修 | 受けた | 6 | 14 | 70.0 | 50.5 |
| | | 受けていない | 459 | 111 | 19.5 | |
| | 業務の遂行に必要な能力を付与する研修 | 受けた | 111 | 42 | 27.5 | 8.5 |
| | | 受けていない | 354 | 83 | 19.0 | |
| | 海外研修 | 受けた | 3 | 7 | 70.0 | 49.7 |
| | | 受けていない | 462 | 118 | 20.3 | |
| 先輩社員・メンターとの面談 | 受けた | 58 | 22 | 27.5 | 7.3 | |
| | 受けていない | 407 | 103 | 20.2 | | |
| 女 | いずれかを受けた | 327 | 13 | 3.8 | 0.3 | |
| | いずれも受けていない | 383 | 14 | 3.5 | | |
| | 階層別研修 | 受けた | 59 | 4 | 6.3 | 2.9 |
| | | 受けていない | 651 | 23 | 3.4 | |
| | 管理職候補のための選抜研修 | 受けた | 6 | 2 | 25.0 | 21.6 |
| | | 受けていない | 704 | 25 | 3.4 | |
| | 業務の遂行に必要な能力を付与する研修 | 受けた | 207 | 10 | 4.6 | 1.3 |
| | | 受けていない | 503 | 17 | 3.3 | |
| | 海外研修 | 受けた | 7 | 1 | 12.5 | 8.9 |
| | | 受けていない | 703 | 26 | 3.6 | |
| 先輩社員・メンターとの面談 | 受けた | 112 | 6 | 5.1 | 1.7 | |
| | 受けていない | 598 | 21 | 3.4 | | |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(4) 初職での労働組合加入状況別

初職で労働組合に加入していたかの別に初職離職率をみると、男性では組合加入者の初職離職率が非加入者より 37.6%ポイント低下するのに対し、女性では 10.2%ポイントの低下にとどまる。しかし、役員経験のある者についてみると、ない者に比べて男性で 28.8%ポイント、女性で 23.0%ポイント初職離職率が低く、女性では組合役員にならないければ、組合加入による離職率低下の効果は小さい（第 2-3-8 図表）。

第 2-3-8 図表 初職での組合加入別初職離職状況（問 5 (8)SQ13）

| | | (人) | (%) | (%ポイント) | |
|---|----------------|------------------|-------|---------|-------|
| | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | |
| | | 当該回答-「労働組合は無かった」 | | | |
| 男 | 労働組合に加入していた | 215 | 161 | 42.8 | -31.6 |
| | 役員経験あり | 57 | 14 | 19.7 | -54.7 |
| | 役員経験なし | 156 | 147 | 48.5 | -25.9 |
| | 労働組合に加入していなかった | 60 | 246 | 80.4 | 6.0 |
| | 労働組合は無かった | 117 | 340 | 74.4 | - |
| 女 | 労働組合に加入していた | 80 | 308 | 79.4 | -9.1 |
| | 役員経験あり | 13 | 18 | 58.1 | -30.4 |
| | 役員経験なし | 67 | 286 | 81.0 | -7.4 |
| | 労働組合に加入していなかった | 37 | 318 | 89.6 | 1.1 |
| | 労働組合は無かった | 45 | 344 | 88.4 | - |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職で労働組合に加入していたかの別に、管理職経験率をみると、男性では労働組合に加入していた者は加入していなかった者より初職で管理職になる率が 16.3%ポイント高いが、転職先で管理職になる率は 1.4%ポイント低下する（第 2-3-9 図表）。ただし、初職で組合役員を経験していた者では、組合に加入していなかった者よりも転職先でも 6.0%ポイント管理職経験率が高い。女性については、役員経験がある者で初職での管理職経験率が労働組合に加入していなかった者よりも 8.0%ポイント高いが、役員経験がない者では組合加入の効果はほとんどみられない（役員経験者の転職先での管理職経験率は非加入者より 2.0%ポイント高いが、管理職になった実数は 1 である）。

初職での組合加入は、男性について、初職での管理職経験率を高め、役員経験があれば女性でも高めるものの、転職先では、男性で役員経験がある場合を除き管理職経験率に影響しないといえる。

第 2-3-9 図表 初職での組合加入別管理職経験率（問 5 (8)SQ13)

| 初職 | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|----|----------------|---------|---------|--------|------------------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 当該回答－「労働組合は無かった」 |
| 男 | 労働組合に加入していた | 254 | 75 | 22.8 | 12.8 |
| | 役員経験あり | 41 | 19 | 31.7 | 21.7 |
| | 役員経験なし | 211 | 56 | 21.0 | 11.0 |
| | 労働組合に加入していなかった | 275 | 19 | 6.5 | -3.5 |
| | 労働組合は無かった | 388 | 43 | 10.0 | － |
| 女 | 労働組合に加入していた | 387 | 7 | 1.8 | 0.8 |
| | 役員経験あり | 26 | 3 | 10.3 | 9.3 |
| | 役員経験なし | 358 | 4 | 1.1 | 0.1 |
| | 労働組合に加入していなかった | 344 | 8 | 2.3 | 1.2 |
| | 労働組合は無かった | 387 | 4 | 1.0 | － |

| 転職先 | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|-----|----------------|---------|---------|--------|------------------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 当該回答－「労働組合は無かった」 |
| 男 | 労働組合に加入していた | 109 | 26 | 19.3 | -3.8 |
| | 役員経験あり | 11 | 4 | 26.7 | 3.6 |
| | 役員経験なし | 98 | 22 | 18.3 | -4.7 |
| | 労働組合に加入していなかった | 134 | 35 | 20.7 | -2.4 |
| | 労働組合は無かった | 200 | 60 | 23.1 | － |
| 女 | 労働組合に加入していた | 215 | 10 | 4.4 | 0.9 |
| | 役員経験あり | 17 | 1 | 5.6 | 2.0 |
| | 役員経験なし | 198 | 9 | 4.3 | 0.8 |
| | 労働組合に加入していなかった | 217 | 8 | 3.6 | 0.0 |
| | 労働組合は無かった | 244 | 9 | 3.6 | － |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(5) 初職勤務先の職場の状況別

初職の勤務先の職場の状況別に初職離職率をみると、男性では「上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた」職場や「互いに助け合う雰囲気があった」職場でそうでない職場よりも離職率が低く、「将来の経営幹部として期待されていると言われた」経験は離職率を高める。女性では、「互いに助け合う雰囲気があった」職場では離職率が低いものの、「上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた」ことの影響はほとんどなく、「将来の経営幹部として期待されていると言われた」ことは、経験した 11 人全員が初職を離職しているなど、男性以上に定着を阻害する（第 2-3-10 図表）。

第 2-3-10 図表 初職の職場の状況別初職離職状況（問 5 (8)SQ6）

| | | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|--------------|------------------------|---------|-------|-------|-------|-----------------------|
| | | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「あてはまる」－ 「あてはまらない」 |
| 男 | 互いに助け合う雰囲気があった | あてはまる | 211 | 319 | 60.2 | -10.0 |
| | | あてはまらない | 197 | 463 | 70.2 | |
| | 上司や同僚、仕事仲間がアドバイスしてくれた | あてはまる | 277 | 440 | 61.4 | -10.9 |
| | | あてはまらない | 131 | 342 | 72.3 | |
| | 将来の経営幹部として期待されていると言われた | あてはまる | 21 | 55 | 72.4 | 7.1 |
| | | あてはまらない | 387 | 727 | 65.3 | |
| 責任のある仕事を任された | あてはまる | 106 | 204 | 65.8 | 0.1 | |
| | あてはまらない | 302 | 578 | 65.7 | | |
| 女 | 互いに助け合う雰囲気があった | あてはまる | 104 | 435 | 80.7 | -9.0 |
| | | あてはまらない | 69 | 602 | 89.7 | |
| | 上司や同僚、仕事仲間がアドバイスしてくれた | あてはまる | 102 | 601 | 85.5 | -0.5 |
| | | あてはまらない | 71 | 436 | 86.0 | |
| | 将来の経営幹部として期待されていると言われた | あてはまる | 0 | 11 | 100.0 | 14.4 |
| | | あてはまらない | 173 | 1,026 | 85.6 | |
| 責任のある仕事を任された | あてはまる | 24 | 256 | 91.4 | 7.5 | |
| | あてはまらない | 149 | 781 | 84.0 | | |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

初職の勤務先の職場の状況別に管理職経験率をみると、男性では第 2-3-11 図表に示した 4 つの選択項目⁵いずれでも「あてはまる」方が「あてはまらない」より初職でも、転職先でも管理職経験率を高めるが、特に「将来の経営幹部として期待されていると言われた」者で管理職経験率が高い。女性では「責任のある仕事を任された」経験のある者で、転職先での管理職経験率がそうでない者より 3.1%ポイント管理職経験率が高まる他はあまり大きな影響はない。「将来の経営幹部として期待されていると言われた」者の初職での管理職経験率は高いようだが実数は 1 であり、「将来の経営幹部として期待されていると言われた」者の初職離職率は高いのに転職先で管理職になったサンプルは皆無であるなど、「将来の経営幹部として期待されている」と伝えられたことの管理職経験率への影響は、男女で大きく異なっている。

⁵ 調査での選択項目は 10 と「いずれもあてはまらない」の計 11 個あるが、ここでは結果に特徴がみられた 4 項目を示している（JILPT 調査シリーズ No.169『企業の人材活用と男女のキャリア』（2017 年）調査票を参照されたい）。

第 2-3-11 図表 初職の職場の状況別管理職経験率（問 5 (8)SQ6）

| 初職 | | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|--------------|------------------------|---------|---------|---------|--------|-------------------|
| | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「あてはまる」-「あてはまらない」 |
| 男 | 互いに助け合う雰囲気があった | あてはまる | 386 | 83 | 17.7 | 8.5 |
| | | あてはまらない | 542 | 55 | 9.2 | |
| | 上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた | あてはまる | 537 | 108 | 16.7 | 9.6 |
| | | あてはまらない | 391 | 30 | 7.1 | |
| | 将来の経営幹部として期待されていると言われた | あてはまる | 45 | 26 | 36.6 | 25.4 |
| | | あてはまらない | 883 | 112 | 11.3 | |
| 責任のある仕事を任された | あてはまる | 219 | 59 | 21.2 | 11.2 | |
| | あてはまらない | 709 | 79 | 10.0 | | |
| 女 | 互いに助け合う雰囲気があった | あてはまる | 512 | 13 | 2.5 | 1.4 |
| | | あてはまらない | 630 | 7 | 1.1 | |
| | 上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた | あてはまる | 659 | 13 | 1.9 | 0.5 |
| | | あてはまらない | 483 | 7 | 1.4 | |
| | 将来の経営幹部として期待されていると言われた | あてはまる | 10 | 1 | 9.1 | 7.4 |
| | | あてはまらない | 1132 | 19 | 1.7 | |
| 責任のある仕事を任された | あてはまる | 262 | 4 | 1.5 | -0.3 | |
| | あてはまらない | 880 | 16 | 1.8 | | |

| 転職先 | | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|--------------|------------------------|---------|---------|---------|--------|-------------------|
| | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「あてはまる」-「あてはまらない」 |
| 男 | 互いに助け合う雰囲気があった | あてはまる | 181 | 59 | 24.6 | 5.7 |
| | | あてはまらない | 284 | 66 | 18.9 | |
| | 上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた | あてはまる | 259 | 81 | 23.8 | 6.2 |
| | | あてはまらない | 206 | 44 | 17.6 | |
| | 将来の経営幹部として期待されていると言われた | あてはまる | 24 | 16 | 40.0 | 20.2 |
| | | あてはまらない | 441 | 109 | 19.8 | |
| 責任のある仕事を任された | あてはまる | 115 | 40 | 25.8 | 6.3 | |
| | あてはまらない | 350 | 85 | 19.5 | | |
| 女 | 互いに助け合う雰囲気があった | あてはまる | 304 | 13 | 4.1 | 0.8 |
| | | あてはまらない | 406 | 14 | 3.3 | |
| | 上司や同僚、仕事仲間がアドバイスをしてくれた | あてはまる | 403 | 19 | 4.5 | 2.0 |
| | | あてはまらない | 307 | 8 | 2.5 | |
| | 将来の経営幹部として期待されていると言われた | あてはまる | 9 | 0 | 0.0 | -3.7 |
| | | あてはまらない | 701 | 27 | 3.7 | |
| 責任のある仕事を任された | あてはまる | 173 | 11 | 6.0 | 3.1 | |
| | あてはまらない | 537 | 16 | 2.9 | | |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

(6) その他の要因と離職率、管理職経験率

本節では、初職での経験のうち、初職を離職する状況や管理職経験率への影響が比較的にはっきりと観察されたものについてみた。もちろん、初職での経験ばかりでなく、学歴や、初職を選ぶ際に重視したことがらなども、初職での就業より時間的に先行する属性なので、初職離職率や管理職経験率に因果関係をもって影響する要因と考えられる。以下、集計結果を

簡潔に記す。

- ① 学歴については、男女とも高いほど初職離職率が低い（参考第1表）。
- ② 男女とも国公立大学卒業者で概ね管理職経験率が高いが、女性では転職先で管理職を経験する率が高いのは高専・短大、専門学校卒である（参考第2表、第3表）。
- ③ 初職を選ぶ際に重視したこと別に、初職離職率をみると、男女とも「長く働けること」を重視した者で低く、「キャリアのステップになること」で高い（参考第4表）。
- ④ 初職を選ぶ際に重視したこと別に、初職での管理職経験率をみると、男女とも「特になし」では低く、女性では「昇進できる可能性が高いこと」を重視した者で高い。男性でも「昇進できる可能性が高いこと」を重視した者で高いものの、より高いのは「社会の役に立つこと」、「有名企業であること」などで、男性ならば昇進は当然のことと前提され、勤務先選びの条件にならなかつたためと推察される（参考第5表）。
- ⑤ 初職を選ぶ際に重視したこと別に、転職先での管理職経験率をみると、女性では初職での状況と対称的に「昇進できる可能性が高いこと」を重視した者で低く、「キャリアのステップになること」を重視した者で高い。男性では、初職での状況とあまり違いがみられない（参考第5表）。

詳しくは、章末の参考表を参照されたい。

4 家庭生活の状況、育児についての考え方と離職率、管理職経験率

(1) 育児・介護経験別

子どもの有無と初職離職率は、男女で正反対の相関を示す⁶。男性では子どもがいる者はいない者より初職に定着しているのに対し、女性では子どもがいる者の初職離職率はいない者より高い。

育児休業取得の経験と初職離職率は男女とも負の相関関係があり、育児休業取得は初職の継続就業を促進する（あるいは初職を辞めない者は、育児休業を取得する傾向にある）。男性では1サンプルを除き1年未満の育児休業しか取得していないので、期間による違いをはっきりとみることはできないが、女性では1年以上の育児休業を取得した経験があるの方が初職離職率が低い。

介護経験がある者の初職離職率は、ない者より男女とも高く、男性の方が離職率の差が大きい（第2-4-1図表）。

⁶ 前節でみた、初職での経験と初職離職率、あるいは管理職経験率との間には、初職での経験の方が必ず先行して起きているので因果関係が推定できた。本節でみる、育児・介護経験についても、経験した時期について調べているため、離職状況、管理職経験状況への影響を因果関係としてみることも可能であるが、時間的制約から時期をコントロールした集計ができなかった。そのため、本節で示すのは相関関係にとどまる。

第 2-4-1 図表 初職離職状況と育児・介護等経験（問 11、問 13(16)、(21)、問 16、問 17）

| | | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|------|------------|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| | | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「あり」－ 「なし」 |
| 男 | 子どもの有無 | いる | 302 | 455 | 60.1 | -10.0 |
| | | いない | 146 | 342 | 70.1 | |
| | 育児休業をとった経験 | ある | 21 | 24 | 53.3 | -7.6 |
| | | 1年未満の育休のみ取得 | 21 | 23 | 52.3 | -8.6 |
| | | 1年以上の育休取得あり | 0 | 1 | 100.0 | 39.1 |
| | | 育休取得なし | 274 | 427 | 60.9 | — |
| 介護経験 | あり | 36 | 87 | 70.7 | 7.6 | |
| | なし | 405 | 694 | 63.1 | | |
| 女 | 子どもの有無 | いる | 96 | 704 | 88.0 | 8.6 |
| | | いない | 86 | 331 | 79.4 | |
| | 育児休業をとった経験 | ある | 64 | 135 | 67.8 | -25.4 |
| | | 1年未満の育休のみ取得 | 36 | 102 | 73.9 | -19.3 |
| | | 1年以上の育休取得あり | 28 | 33 | 54.1 | -39.1 |
| | | 育休取得なし | 26 | 356 | 93.2 | — |
| 介護経験 | あり | 31 | 223 | 87.8 | 3.6 | |
| | なし | 149 | 791 | 84.1 | | |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

子どものいる男性では管理職経験率が高い、第 2-2-2 図表でみたとおり、男性が年功的処遇をされていることから管理職経験者は年齢が高いことを示していると考えられる。女性では管理職経験と子どもの有無は無相関である。

育児休業をとった経験がある男性では、初職、転職先とも管理職経験率が高い。男性では 1 年以上の育児休業を取得したサンプルは 1 で、取得期間について意味のあることはいえない。女性では、育児休業を取得した者の管理職経験率が取得しなかった者に比べて、初職でも、転職先でも高い。育児休業期間については、初職では 1 年以上の育休取得経験の有無で管理職経験率に差がみられないが、転職先での管理職経験率は 1 年以上の育休取得経験がある者の方が高い⁷。

介護経験がある男性は、初職でも転職先でも管理職経験率が高い。これも、介護を経験することで年齢が高いことを示している可能性がある。女性については、介護経験のある者が転職先で管理職を経験する率がわずかに高い（第 2-4-2 図表）。

⁷ 1 年以上の育児休業を取得した勤め先が初職であるか、転職先であるか、管理職を経験した先であるかについては区別しておらず、職業生活のどこかでの経験の有無である点注意を要する。

第 2-4-2 図表 管理職経験率と育児・介護等経験（問 11、問 13(16)、(21)、問 16、問 17）

| 初職 | | | 管理職経験 なし | 管理職経験 あり | 管理職経験 率 | 「あり」－ 「なし」 |
|----|------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| | | | (人) | (人) | (%) | (%ポイント) |
| 男 | 子どもの有無 | いる | 513 | 118 | 18.7 | 13.6 |
| | | いない | 412 | 22 | 5.1 | |
| | 育児休業をとった経験 | ある | 29 | 8 | 21.6 | 3.0 |
| | | 1年未満の育休のみ取得 | 28 | 8 | 22.2 | 3.6 |
| | | 1年以上の育休取得あり | 1 | 0 | 0.0 | -18.7 |
| | | 育休取得なし | 475 | 109 | 18.7 | － |
| | 介護経験 | あり | 90 | 19 | 17.4 | 4.8 |
| なし | | 821 | 119 | 12.7 | | |
| 女 | 子どもの有無 | いる | 755 | 11 | 1.4 | -0.9 |
| | | いない | 381 | 9 | 2.3 | |
| | 育児休業をとった経験 | ある | 180 | 6 | 3.2 | 2.4 |
| | | 1年未満の育休のみ取得 | 122 | 4 | 3.2 | 2.3 |
| | | 1年以上の育休取得あり | 58 | 2 | 3.3 | 2.5 |
| | | 育休取得なし | 359 | 3 | 0.8 | － |
| | 介護経験 | あり | 237 | 5 | 2.1 | 0.4 |
| なし | | 882 | 15 | 1.7 | | |

| 転職先 | | | 管理職経験 なし | 管理職経験 あり | 管理職経験 率 | 「あり」－ 「なし」 |
|-----|------------|-------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| | | | (人) | (人) | (%) | (%ポイント) |
| 男 | 子どもの有無 | いる | 257 | 96 | 27.2 | 13.8 |
| | | いない | 213 | 33 | 13.4 | |
| | 育児休業をとった経験 | ある | 14 | 7 | 33.3 | 6.6 |
| | | 1年未満の育休のみ取得 | 13 | 7 | 35.0 | 8.3 |
| | | 1年以上の育休取得あり | 1 | 0 | 0.0 | -26.7 |
| | | 育休取得なし | 241 | 88 | 26.7 | － |
| | 介護経験 | あり | 43 | 21 | 32.8 | 12.6 |
| なし | | 418 | 106 | 20.2 | | |
| 女 | 子どもの有無 | いる | 476 | 18 | 3.6 | -0.1 |
| | | いない | 234 | 9 | 3.7 | |
| | 育児休業をとった経験 | ある | 99 | 6 | 5.7 | 2.0 |
| | | 1年未満の育休のみ取得 | 72 | 4 | 5.3 | 1.5 |
| | | 1年以上の育休取得あり | 27 | 2 | 6.9 | 3.2 |
| | | 育休取得なし | 233 | 9 | 3.7 | － |
| | 介護経験 | あり | 152 | 8 | 5.0 | 1.8 |
| なし | | 548 | 18 | 3.2 | | |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

（2）「3 歳児神話」への考え方別

本調査では、「子どもが 3 歳くらいまで、母親は仕事をもたず、育児に専念すべきだと思う」に、あてはまるか否かを問うかたちで、いわゆる「3 歳児神話」を信じているかを本人及び配偶者に対して聞いている。

いわゆる「3 歳児神話」を信じている者では、男女とも初職離職率が高いが、男性では「あてはまらない」者でも「わからない」者より初職離職率が高いなど、女性ほどはっきりとはしない（第 2-4-3 図表-上表）。

また、配偶者が「3 歳児神話」を信じているか別に初職離職率をみても、配偶者が信じている者ほど初職離職率が男女とも高い。（「どちらかといえば」を含めた）「あてはまる」と「あてはまらない」の離職率の差をみると、配偶者（夫）が信じている本人（妻）では、信じて

いない配偶者を持つ本人（妻）よりも 14.1%ポイント初職離職率が高い⁸（第 2-4-3 図表・下表）。

第 2-4-3 図表 初職離職状況といわゆる「3 歳児神話」への考え方（問 34、配偶者問 12）

| 本人 | | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|----|------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-----------------------------|
| | | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | (どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」 |
| 男 | 子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 90 | 203 | 69.3 | 3.7 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 144 | 243 | 62.8 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 87 | 128 | 59.5 | |
| | | あてはまらない | 50 | 94 | 65.3 | |
| | | わからない | 74 | 121 | 62.1 | |
| 女 | 子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 22 | 270 | 92.5 | 9.3 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 48 | 298 | 86.1 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 49 | 213 | 81.3 | |
| | | あてはまらない | 37 | 126 | 77.3 | |
| | | わからない | 27 | 130 | 82.8 | |

| 配偶者 | | | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|-----|-----------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-----------------------------|
| | | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | (どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」 |
| 男 | <配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 84 | 140 | 62.5 | 4.9 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 84 | 124 | 59.6 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 50 | 62 | 55.4 | |
| | | あてはまらない | 48 | 64 | 57.1 | |
| | | わからない | 33 | 45 | 57.7 | |
| 女 | <配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 10 | 163 | 94.2 | 14.1 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 15 | 142 | 90.4 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 18 | 81 | 81.8 | |
| | | あてはまらない | 24 | 71 | 74.7 | |
| | | わからない | 8 | 54 | 87.1 | |

(注) 最右列「(どちらかといえば)『あてはまる』－『あてはまらない』」は、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した者を合わせて計算した初職離職率から、「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」と回答した者を合わせて計算した初職離職率を引いて求めている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

いわゆる「3 歳児神話」を信じている男性では、信じていない者よりも管理職経験率が高いが、女性では初職での経験率がやや低く、転職先での管理職経験率との相関はほぼみられない⁹（第 2-4-4 図表）。

配偶者のいわゆる「3 歳児神話」についての考え方と、管理職経験率の関係をみても、男性で、配偶者（妻）が「3 歳児神話」を信じている者ほど、特に転職先での管理職経験率が高い一方、女性においては配偶者（夫）の考え方と管理職経験率との間に関係は認められない（第 2-4-5 図表）。

⁸ 回答時点（現在）の考え方と、過去の初職離職の相関なので、初職離職経験によって「3 歳児神話」を信じるようになる可能性も考えられる。

⁹ 「3 歳児神話」を信じる女性が初職で管理職に就きにくいことは、離職率が高いことの影響と考えられる。男性については、管理職経験に伴って「3 歳児神話」を信じるようになるといった可能性を排除することもできないが、「3 歳児神話」を信じている者が多い世代の年齢が高いことが、男性で高い管理職経験率となって表れているものと推測される。

第 2-4-4 図表 管理職経験率といわゆる「3歳児神話」への考え方（問 34）

| 初職 | | | (人) | (%) | (%ポイント) | |
|----|------------------------|-----------------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | (どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」 |
| 男 | 子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 209 | 40 | 16.1 | 4.6 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 274 | 54 | 16.5 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 161 | 25 | 13.4 | |
| | | あてはまらない | 112 | 11 | 8.9 | |
| | | わからない | 160 | 9 | 5.3 | |
| 女 | 子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 283 | 2 | 0.7 | -2.2 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 335 | 3 | 0.9 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 230 | 7 | 3.0 | |
| | | あてはまらない | 153 | 5 | 3.2 | |
| | | わからない | 138 | 2 | 1.4 | |

| 転職先 | | | (人) | (%) | (%ポイント) | |
|-----|------------------------|-----------------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | (どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」 |
| 男 | 子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 114 | 35 | 23.5 | 3.9 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 141 | 43 | 23.4 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 87 | 22 | 20.2 | |
| | | あてはまらない | 61 | 14 | 18.7 | |
| | | わからない | 61 | 15 | 19.7 | |
| 女 | 子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 181 | 8 | 4.2 | -0.8 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 202 | 5 | 2.4 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 144 | 5 | 3.4 | |
| | | あてはまらない | 93 | 5 | 5.1 | |
| | | わからない | 91 | 4 | 4.2 | |

(注) 最右列「(どちらかといえば)『あてはまる』－『あてはまらない』」は、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率から、「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率を引いて求めている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

第 2-4-5 図表 管理職経験率と配偶者のいわゆる「3歳児神話」への考え方（配偶者問 12）

| 初職 | | | (人) | (%) | (%ポイント) | |
|----|-----------------------------|-----------------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | (どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」 |
| 男 | <配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 162 | 34 | 17.3 | 3.1 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 138 | 34 | 19.8 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 80 | 16 | 16.7 | |
| | | あてはまらない | 79 | 13 | 14.1 | |
| | | わからない | 56 | 8 | 12.5 | |
| 女 | <配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 168 | 1 | 0.6 | -0.7 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 153 | 4 | 2.5 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 90 | 2 | 2.2 | |
| | | あてはまらない | 88 | 2 | 2.2 | |
| | | わからない | 52 | 1 | 1.9 | |

| 転職先 | | | (人) | (%) | (%ポイント) | |
|-----|-----------------------------|-----------------|---------|---------|---------|-----------------------------|
| | | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | (どちらかといえば)「あてはまる」－「あてはまらない」 |
| 男 | <配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 77 | 29 | 27.4 | 11.6 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 65 | 32 | 33.0 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 35 | 14 | 28.6 | |
| | | あてはまらない | 49 | 5 | 9.3 | |
| | | わからない | 24 | 13 | 35.1 | |
| 女 | <配偶者>子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う | あてはまる | 114 | 4 | 3.4 | 0.7 |
| | | どちらかといえばあてはまる | 96 | 2 | 2.0 | |
| | | どちらかといえばあてはまらない | 49 | 1 | 2.0 | |
| | | あてはまらない | 44 | 1 | 2.2 | |
| | | わからない | 37 | 2 | 5.1 | |

(注) 最右列「(どちらかといえば)『あてはまる』－『あてはまらない』」は、「あてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率から、「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」と回答した者を合わせて計算した管理職経験率を引いて求めている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

5 まとめ

以上、本章で得られた知見を整理すると、

- ① 女性では、初職企業で年功的昇進の傾向がみられない。
- ② 転職先では、管理職になる勤続年数が短いばかりでなく、女性ではより若い年齢での管理職昇進が多い。
- ③ 転職先での管理職の女性比率は初職よりも高く、転職によって100人以上民間企業における管理職の女性比率も高まっている。
- ④ 初職での資格を必要とする職務経験や、営業職の経験、管理職候補のための選抜研修は、とくに転職先での管理職経験率を高める。
- ⑤ 初職で上司や同僚、仕事仲間からアドバイスされた者は初職離職率が下がり、管理職経験率が上がる。
- ⑥ 育児休業取得者の初職離職率は低く、管理職経験率は高い。取得期間1年以上と1年以内で、管理職経験率の差は小さい。
- ⑦ 本人でも、配偶者でも、子どもが3歳まで母親は育児に専念すべきと思う者の初職離職率は高く、男性の管理職経験率は高い。

ことがわかった。

なお、より詳細な分析については、今後の課題としたい。

参考第1表 初職入職直前に通っていた学校別離職状況（問8）

| | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|---|--------------------|--------|-------|-------|------------------|-------|
| | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「当該学歴」－「普通科・理数科」 | |
| 男 | 最初の仕事につく直前に通っていた学校 | 中学校 | 7 | 37 | 84.1 | 8.9 |
| | | 普通科理数科 | 61 | 185 | 75.2 | — |
| | | 職業科専門科 | 84 | 150 | 64.1 | -11.1 |
| | | 専門学校 | 46 | 144 | 75.8 | 0.6 |
| | | 高専 | 5 | 9 | 64.3 | -10.9 |
| | | 短大 | 9 | 20 | 69.0 | -6.2 |
| | | 国公立大 | 52 | 38 | 42.2 | -33.0 |
| | | 私立大 | 148 | 185 | 55.6 | -19.6 |
| | | 大学院 | 35 | 15 | 30.0 | -45.2 |

| | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|---|--------------------|--------|-------|-------|------------------|-------|
| | | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「当該学歴」－「普通科・理数科」 | |
| 女 | 最初の仕事につく直前に通っていた学校 | 中学校 | 0 | 25 | 100.0 | 6.5 |
| | | 普通科理数科 | 17 | 245 | 93.5 | — |
| | | 職業科専門科 | 21 | 163 | 88.6 | -4.9 |
| | | 専門学校 | 29 | 207 | 87.7 | -5.8 |
| | | 高専 | 1 | 8 | 88.9 | -4.6 |
| | | 短大 | 45 | 215 | 82.7 | -10.8 |
| | | 国公立大 | 23 | 47 | 67.1 | -26.4 |
| | | 私立大 | 40 | 121 | 75.2 | -18.4 |
| | | 大学院 | 4 | 5 | 55.6 | -38.0 |

資料出所：第2-2-1図表に同じ

参考第2表 初職入職直前に通っていた学校別管理職経験率（問8）

| 勤務先全体 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|-------|--------------------|---------|---------|--------|------------------|------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「当該学歴」－「普通科・理数科」 | |
| 男 | 最初の仕事につく直前に通っていた学校 | 中学校 | 22 | 5 | 18.5 | -0.9 |
| | | 普通科理数科 | 145 | 35 | 19.4 | — |
| | | 職業科専門科 | 139 | 43 | 23.6 | 4.2 |
| | | 専門学校 | 109 | 37 | 25.3 | 5.9 |
| | | 高専 | 11 | 2 | 15.4 | -4.1 |
| | | 短大 | 15 | 6 | 28.6 | 9.1 |
| | | 国公立大 | 48 | 31 | 39.2 | 19.8 |
| | | 私立大 | 190 | 79 | 29.4 | 9.9 |
| 大学院 | 32 | 10 | 23.8 | 4.4 | | |
| 女 | 最初の仕事につく直前に通っていた学校 | 中学校 | 17 | 0 | 0.0 | -4.4 |
| | | 普通科理数科 | 173 | 8 | 4.4 | — |
| | | 職業科専門科 | 129 | 4 | 3.0 | -1.4 |
| | | 専門学校 | 171 | 7 | 3.9 | -0.5 |
| | | 高専 | 7 | 1 | 12.5 | 8.1 |
| | | 短大 | 187 | 14 | 7.0 | 2.5 |
| | | 国公立大 | 57 | 6 | 9.5 | 5.1 |
| | | 私立大 | 138 | 4 | 2.8 | -1.6 |
| 大学院 | 10 | 0 | 0.0 | -4.4 | | |

| 初職 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|-----|--------------------|---------|---------|--------|------------------|------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「当該学歴」－「普通科・理数科」 | |
| 男 | 最初の仕事につく直前に通っていた学校 | 中学校 | 34 | 1 | 2.9 | -1.4 |
| | | 普通科理数科 | 204 | 9 | 4.2 | — |
| | | 職業科専門科 | 185 | 21 | 10.2 | 6.0 |
| | | 専門学校 | 142 | 18 | 11.3 | 7.0 |
| | | 高専 | 13 | 1 | 7.1 | 2.9 |
| | | 短大 | 24 | 3 | 11.1 | 6.9 |
| | | 国公立大 | 54 | 23 | 29.9 | 25.6 |
| | | 私立大 | 226 | 55 | 19.6 | 15.3 |
| 大学院 | 33 | 9 | 21.4 | 17.2 | | |
| 女 | 最初の仕事につく直前に通っていた学校 | 中学校 | 26 | 0 | 0.0 | -2.0 |
| | | 普通科理数科 | 243 | 5 | 2.0 | — |
| | | 職業科専門科 | 177 | 1 | 0.6 | -1.5 |
| | | 専門学校 | 211 | 3 | 1.4 | -0.6 |
| | | 高専 | 8 | 0 | 0.0 | -2.0 |
| | | 短大 | 241 | 5 | 2.0 | 0.0 |
| | | 国公立大 | 63 | 4 | 6.0 | 4.0 |
| | | 私立大 | 155 | 2 | 1.3 | -0.7 |
| 大学院 | 11 | 0 | 0.0 | -2.0 | | |

| 転職先 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|-----|------------------------|-------------|-------------|------------|----------------------|------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「当該学歴」－「普 通科・理数科」 | |
| 男 | 最初の仕事につく直 前に通っていた学校 | 中学校 | 14 | 4 | 22.2 | 1.3 |
| | | 普通科理数科 | 106 | 28 | 20.9 | — |
| | | 職業科専門科 | 86 | 25 | 22.5 | 1.6 |
| | | 専門学校 | 83 | 21 | 20.2 | -0.7 |
| | | 高専 | 7 | 1 | 12.5 | -8.4 |
| | | 短大 | 9 | 5 | 35.7 | 14.8 |
| | | 国公立大 | 27 | 11 | 28.9 | 8.1 |
| | | 私立大 | 118 | 30 | 20.3 | -0.6 |
| | | 大学院 | 12 | 2 | 14.3 | -6.6 |
| 女 | 最初の仕事につく直 前に通っていた学校 | 中学校 | 15 | 0 | 0.0 | -2.5 |
| | | 普通科理数科 | 154 | 4 | 2.5 | — |
| | | 職業科専門科 | 107 | 4 | 3.6 | 1.1 |
| | | 専門学校 | 145 | 5 | 3.3 | 0.8 |
| | | 高専 | 6 | 1 | 14.3 | 11.8 |
| | | 短大 | 143 | 9 | 5.9 | 3.4 |
| | | 国公立大 | 39 | 2 | 4.9 | 2.3 |
| | | 私立大 | 98 | 2 | 2.0 | -0.5 |
| | | 大学院 | 4 | 0 | 0.0 | -2.5 |

(注) 1 管理職は部長相当職、課長相当職。

2 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

3 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみのは「無回答」として集計から除き、管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

参考第3表 最終学歴別管理職経験率（問22）

| 勤務先全体 | | （人） | | （%） | （%ポイント） | |
|-------|------|-------------|-------------|------------|---------|--------------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「当該学歴」 | 「普通 科理数科」 |
| 男 | 最終学歴 | 中学校 | 33 | 10 | 23.3 | 4.3 |
| | | 普通科理数科 | 150 | 35 | 18.9 | — |
| | | 職業科専門科 | 142 | 43 | 23.2 | 4.3 |
| | | 専門学校 | 103 | 33 | 24.3 | 5.3 |
| | | 高専 | 11 | 2 | 15.4 | -3.5 |
| | | 短大 | 18 | 6 | 25.0 | 6.1 |
| | | 国公立大 | 44 | 27 | 38.0 | 19.1 |
| | | 私立大 | 178 | 81 | 31.3 | 12.4 |
| | | 大学院 | 36 | 13 | 26.5 | 7.6 |
| 女 | 最終学歴 | 中学校 | 25 | 0 | 0.0 | -4.3 |
| | | 普通科理数科 | 177 | 8 | 4.3 | — |
| | | 職業科専門科 | 124 | 4 | 3.1 | -1.2 |
| | | 専門学校 | 165 | 9 | 5.2 | 0.8 |
| | | 高専 | 8 | 1 | 11.1 | 6.8 |
| | | 短大 | 187 | 13 | 6.5 | 2.2 |
| | | 国公立大 | 56 | 4 | 6.7 | 2.3 |
| | | 私立大 | 140 | 5 | 3.4 | -0.9 |
| | | 大学院 | 11 | 0 | 0.0 | -4.3 |

| 初職 | | （人） | | （%） | （%ポイント） | |
|----|------|-------------|-------------|------------|---------|--------------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「当該学歴」 | 「普通 科理数科」 |
| 男 | 最終学歴 | 中学校 | 55 | 1 | 1.8 | -2.8 |
| | | 普通科理数科 | 210 | 10 | 4.5 | — |
| | | 職業科専門科 | 188 | 20 | 9.6 | 5.1 |
| | | 専門学校 | 128 | 18 | 12.3 | 7.8 |
| | | 高専 | 13 | 1 | 7.1 | 2.6 |
| | | 短大 | 27 | 3 | 10.0 | 5.5 |
| | | 国公立大 | 47 | 22 | 31.9 | 27.3 |
| | | 私立大 | 212 | 57 | 21.2 | 16.6 |
| | | 大学院 | 41 | 8 | 16.3 | 11.8 |
| 女 | 最終学歴 | 中学校 | 37 | 0 | 0.0 | -2.4 |
| | | 普通科理数科 | 246 | 6 | 2.4 | — |
| | | 職業科専門科 | 165 | 1 | 0.6 | -1.8 |
| | | 専門学校 | 210 | 3 | 1.4 | -1.0 |
| | | 高専 | 8 | 0 | 0.0 | -2.4 |
| | | 短大 | 235 | 5 | 2.1 | -0.3 |
| | | 国公立大 | 61 | 3 | 4.7 | 2.3 |
| | | 私立大 | 163 | 2 | 1.2 | -1.2 |
| | | 大学院 | 12 | 0 | 0.0 | -2.4 |

| 転職先 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|-----|------|-------------|-------------|------------|---------------------|------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「当該学歴」－「普 通科理数科」 | |
| 男 | 最終学歴 | 中学校 | 22 | 9 | 29.0 | 9.3 |
| | | 普通科理数科 | 110 | 27 | 19.7 | — |
| | | 職業科専門科 | 90 | 26 | 22.4 | 2.7 |
| | | 専門学校 | 81 | 17 | 17.3 | -2.4 |
| | | 高専 | 6 | 1 | 14.3 | -5.4 |
| | | 短大 | 12 | 5 | 29.4 | 9.7 |
| | | 国公立大 | 21 | 9 | 30.0 | 10.3 |
| | | 私立大 | 109 | 29 | 21.0 | 1.3 |
| | | 大学院 | 15 | 6 | 28.6 | 8.9 |
| 女 | 最終学歴 | 中学校 | 21 | 0 | 0.0 | -2.5 |
| | | 普通科理数科 | 154 | 4 | 2.5 | — |
| | | 職業科専門科 | 104 | 3 | 2.8 | 0.3 |
| | | 専門学校 | 140 | 7 | 4.8 | 2.2 |
| | | 高専 | 7 | 1 | 12.5 | 10.0 |
| | | 短大 | 142 | 8 | 5.3 | 2.8 |
| | | 国公立大 | 36 | 1 | 2.7 | 0.2 |
| | | 私立大 | 103 | 3 | 2.8 | 0.3 |
| | | 大学院 | 6 | 0 | 0.0 | -2.5 |

(注) 1 管理職は部長相当職、課長相当職。

2 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

3 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみのは「無回答」として集計から除き、
管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。

資料出所：第2-2-1図表に同じ

参考第4表 初職を選ぶ際に重視したこと別離職状況（問5(4)）

| | | (%) | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|--------------------|----------------|---------|-------|-------|-------|-----------------------|-------|
| | | 構成比 | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「あてはまる」－ 「あてはまらない」 | |
| 男 | 雇用が安定していること | あてはまる | 32.1 | 229 | 175 | 43.3 | -30.3 |
| | | あてはまらない | 67.9 | 225 | 629 | 73.7 | |
| | 賃金が高いこと | あてはまる | 14.9 | 69 | 119 | 63.3 | -0.7 |
| | | あてはまらない | 85.1 | 385 | 685 | 64.0 | |
| | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる | 2.1 | 7 | 20 | 74.1 | 10.4 |
| | | あてはまらない | 97.9 | 447 | 784 | 63.7 | |
| | 長く働けること | あてはまる | 18.8 | 143 | 93 | 39.4 | -30.2 |
| | | あてはまらない | 81.2 | 311 | 711 | 69.6 | |
| | 将来性があること | あてはまる | 15.5 | 87 | 108 | 55.4 | -10.1 |
| | | あてはまらない | 84.5 | 367 | 696 | 65.5 | |
| | 有名企業であること | あてはまる | 12.3 | 75 | 80 | 51.6 | -14.0 |
| | | あてはまらない | 87.7 | 379 | 724 | 65.6 | |
| | 社会の役に立つこと | あてはまる | 9.4 | 64 | 54 | 45.8 | -20.0 |
| | | あてはまらない | 90.6 | 390 | 750 | 65.8 | |
| | 自分の能力が活かせること | あてはまる | 20.9 | 97 | 166 | 63.1 | -1.0 |
| | | あてはまらない | 79.1 | 357 | 638 | 64.1 | |
| | キャリアのステップになること | あてはまる | 7.0 | 15 | 73 | 83.0 | 20.5 |
| | | あてはまらない | 93.0 | 439 | 731 | 62.5 | |
| | 興味が持てる仕事であること | あてはまる | 37.8 | 168 | 307 | 64.6 | 1.2 |
| | | あてはまらない | 62.2 | 286 | 497 | 63.5 | |
| 親が喜ぶこと | あてはまる | 8.5 | 46 | 61 | 57.0 | -7.5 | |
| | あてはまらない | 91.5 | 408 | 743 | 64.6 | | |
| 良い配偶者に出会える可能性が高いこと | あてはまる | 0.6 | 3 | 5 | 62.5 | -1.4 | |
| | あてはまらない | 99.4 | 451 | 799 | 63.9 | | |
| 家庭生活と両立しやすいこと | あてはまる | 3.0 | 22 | 16 | 42.1 | -22.5 | |
| | あてはまらない | 97.0 | 432 | 788 | 64.6 | | |
| 採用される可能性が高いこと | あてはまる | 13.8 | 40 | 133 | 76.9 | 15.0 | |
| | あてはまらない | 86.2 | 414 | 671 | 61.8 | | |
| 地元または地元近郊の地域で働けること | あてはまる | 29.0 | 160 | 205 | 56.2 | -10.9 | |
| | あてはまらない | 71.0 | 294 | 599 | 67.1 | | |
| 特になし | あてはまる | 12.6 | 41 | 117 | 74.1 | 11.6 | |
| | あてはまらない | 87.4 | 413 | 687 | 62.5 | | |

資料出所：第2-2-1図表に同じ

| | | (%) | (人) | | (%) | (%ポイント) |
|--------------------|----------------|---------|-------|-------|-------|-----------------------|
| | | 構成比 | 初職在職者 | 初職離職者 | 初職離職率 | 「あてはまる」－ 「あてはまらない」 |
| 女 | 雇用が安定していること | あてはまる | 92 | 399 | 81.3 | -6.3 |
| | | あてはまらない | 92 | 649 | 87.6 | |
| | 賃金が高いこと | あてはまる | 26 | 158 | 85.9 | 0.9 |
| | | あてはまらない | 158 | 890 | 84.9 | |
| | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる | 3 | 12 | 80.0 | -5.1 |
| | | あてはまらない | 181 | 1,036 | 85.1 | |
| | 長く働けること | あてはまる | 66 | 170 | 72.0 | -16.1 |
| | | あてはまらない | 118 | 878 | 88.2 | |
| | 将来性があること | あてはまる | 25 | 124 | 83.2 | -2.1 |
| | | あてはまらない | 159 | 924 | 85.3 | |
| | 有名企業であること | あてはまる | 27 | 141 | 83.9 | -1.3 |
| | | あてはまらない | 157 | 907 | 85.2 | |
| | 社会の役に立つこと | あてはまる | 27 | 67 | 71.3 | -14.9 |
| | | あてはまらない | 157 | 981 | 86.2 | |
| | 自分の能力が活かせること | あてはまる | 58 | 249 | 81.1 | -5.3 |
| | | あてはまらない | 126 | 799 | 86.4 | |
| | キャリアのステップになること | あてはまる | 8 | 72 | 90.0 | 5.3 |
| | | あてはまらない | 176 | 976 | 84.7 | |
| | 興味が持てる仕事であること | あてはまる | 69 | 399 | 85.3 | 0.3 |
| | | あてはまらない | 115 | 649 | 84.9 | |
| 親が喜ぶこと | あてはまる | 21 | 89 | 80.9 | -4.6 | |
| | あてはまらない | 163 | 959 | 85.5 | | |
| 良い配偶者に出会える可能性が高いこと | あてはまる | 4 | 11 | 73.3 | -11.9 | |
| | あてはまらない | 180 | 1,037 | 85.2 | | |
| 家庭生活と両立しやすいこと | あてはまる | 16 | 51 | 76.1 | -9.5 | |
| | あてはまらない | 168 | 997 | 85.6 | | |
| 採用される可能性が高いこと | あてはまる | 19 | 136 | 87.7 | 3.1 | |
| | あてはまらない | 165 | 912 | 84.7 | | |
| 地元または地元近郊の地域で働けること | あてはまる | 84 | 353 | 80.8 | -6.6 | |
| | あてはまらない | 100 | 695 | 87.4 | | |
| 特になし | あてはまる | 13 | 84 | 86.6 | 1.7 | |
| | あてはまらない | 171 | 964 | 84.9 | | |

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

参考第5表 初職を選ぶ際に重視したこと別管理職経験率（問5(4)）

| 勤務先全体 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | | |
|--------------------|--------------------|------------------|------------------|------------|-----------------------|-------------|------|
| | | 管理職経験なし | 管理職経験あり | 管理職経験率 | 「あてはまる」－ 「あてはまらない」 | | |
| 男 | 雇用が安定していること | あてはまる あてはまらない | 232 492 | 94 158 | 28.8 24.3 | 4.5 | |
| | 賃金が高いこと | あてはまる あてはまらない | 111 613 | 44 208 | 28.4 25.3 | 3.1 | |
| | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 14 710 | 9 243 | 39.1 25.5 | 13.6 | |
| | 長く働けること | あてはまる あてはまらない | 134 590 | 61 191 | 31.3 24.5 | 6.8 | |
| | 将来性があること | あてはまる あてはまらない | 92 632 | 58 194 | 38.7 23.5 | 15.2 | |
| | 有名企業であること | あてはまる あてはまらない | 81 643 | 53 199 | 39.6 23.6 | 15.9 | |
| | 社会の役に立つこと | あてはまる あてはまらない | 57 667 | 40 212 | 41.2 24.1 | 17.1 | |
| | 自分の能力が活かせること | あてはまる あてはまらない | 141 583 | 75 177 | 34.7 23.3 | 11.4 | |
| | キャリアのステップになること | あてはまる あてはまらない | 50 674 | 20 232 | 28.6 25.6 | 3.0 | |
| | 興味を持てる仕事であること | あてはまる あてはまらない | 274 450 | 115 137 | 29.6 23.3 | 6.2 | |
| | 親が喜ぶこと | あてはまる あてはまらない | 57 667 | 24 228 | 29.6 25.5 | 4.2 | |
| | 良い配偶者に出会える可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 3 721 | 4 248 | 57.1 25.6 | 31.5 | |
| | 家庭生活と両立しやすいこと | あてはまる あてはまらない | 20 704 | 6 246 | 23.1 25.9 | -2.8 | |
| | 採用される可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 96 628 | 37 215 | 27.8 25.5 | 2.3 | |
| | 地元または地元近郊の地域で働けること | あてはまる あてはまらない | 223 501 | 74 178 | 24.9 26.2 | -1.3 | |
| | 特になし | あてはまる あてはまらない | 93 631 | 14 238 | 13.1 27.4 | -14.3 | |
| | 女 | 雇用が安定していること | あてはまる あてはまらない | 369 528 | 16 28 | 4.2 5.0 | -0.9 |
| | | 賃金が高いこと | あてはまる あてはまらない | 134 763 | 9 35 | 6.3 4.4 | 1.9 |
| | | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 9 888 | 2 42 | 18.2 4.5 | 13.7 |
| | | 長く働けること | あてはまる あてはまらない | 181 716 | 11 33 | 5.7 4.4 | 1.3 |
| 将来性があること | | あてはまる あてはまらない | 111 786 | 8 36 | 6.7 4.4 | 2.3 | |
| 有名企業であること | | あてはまる あてはまらない | 123 774 | 10 34 | 7.5 4.2 | 3.3 | |
| 社会の役に立つこと | | あてはまる あてはまらない | 65 832 | 9 35 | 12.2 4.0 | 8.1 | |
| 自分の能力が活かせること | | あてはまる あてはまらない | 220 677 | 13 31 | 5.6 4.4 | 1.2 | |
| キャリアのステップになること | | あてはまる あてはまらない | 53 844 | 5 39 | 8.6 4.4 | 4.2 | |
| 興味を持てる仕事であること | | あてはまる あてはまらない | 345 552 | 20 24 | 5.5 4.2 | 1.3 | |
| 親が喜ぶこと | | あてはまる あてはまらない | 80 817 | 9 35 | 10.1 4.1 | 6.0 | |
| 良い配偶者に出会える可能性が高いこと | | あてはまる あてはまらない | 11 886 | 2 42 | 15.4 4.5 | 10.9 | |
| 家庭生活と両立しやすいこと | | あてはまる あてはまらない | 48 849 | 3 41 | 5.9 4.6 | 1.3 | |
| 採用される可能性が高いこと | | あてはまる あてはまらない | 110 787 | 10 34 | 8.3 4.1 | 4.2 | |
| 地元または地元近郊の地域で働けること | | あてはまる あてはまらない | 338 559 | 14 30 | 4.0 5.1 | -1.1 | |
| 特になし | | あてはまる あてはまらない | 69 828 | 1 43 | 1.4 4.9 | -3.5 | |

資料出所：第2-2-1 図表に同じ

| 初職 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | | |
|--------------------|--------------------|------------------|------------------|-------------|-----------------------|-------------|------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「あてはまる」－ 「あてはまらない」 | | |
| 男 | 雇用が安定していること | あてはまる あてはまらない | 278 655 | 69 72 | 19.9 9.9 | 10.0 | |
| | 賃金が高いこと | あてはまる あてはまらない | 139 794 | 27 114 | 16.3 12.6 | 3.7 | |
| | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 18 915 | 6 135 | 25.0 12.9 | 12.1 | |
| | 長く働けること | あてはまる あてはまらない | 150 783 | 52 89 | 25.7 10.2 | 15.5 | |
| | 将来性があること | あてはまる あてはまらない | 116 817 | 41 100 | 26.1 10.9 | 15.2 | |
| | 有名企業であること | あてはまる あてはまらない | 98 835 | 36 105 | 26.9 11.2 | 15.7 | |
| | 社会の役に立つこと | あてはまる あてはまらない | 70 863 | 31 110 | 30.7 11.3 | 19.4 | |
| | 自分の能力が活かせること | あてはまる あてはまらない | 187 746 | 46 95 | 19.7 11.3 | 8.4 | |
| | キャリアのステップになること | あてはまる あてはまらない | 68 865 | 8 133 | 10.5 13.3 | -2.8 | |
| | 興味が持てる仕事であること | あてはまる あてはまらない | 356 577 | 70 71 | 16.4 11.0 | 5.5 | |
| | 親が喜ぶこと | あてはまる あてはまらない | 70 863 | 14 127 | 16.7 12.8 | 3.8 | |
| | 良い配偶者に会える可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 4 929 | 3 138 | 42.9 12.9 | 29.9 | |
| | 家庭生活と両立しやすいこと | あてはまる あてはまらない | 22 911 | 4 137 | 15.4 13.1 | 2.3 | |
| | 採用される可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 136 797 | 15 126 | 9.9 13.7 | -3.7 | |
| | 地元または地元近郊の地域で働けること | あてはまる あてはまらない | 278 655 | 41 100 | 12.9 13.2 | -0.4 | |
| | 特になし | あてはまる あてはまらない | 116 817 | 8 133 | 6.5 14.0 | -7.5 | |
| | 女 | 雇用が安定していること | あてはまる あてはまらない | 469 675 | 8 12 | 1.7 1.7 | -0.1 |
| | | 賃金が高いこと | あてはまる あてはまらない | 174 970 | 4 16 | 2.2 1.6 | 0.6 |
| | | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる あてはまらない | 12 1,132 | 2 18 | 14.3 1.6 | 12.7 |
| | | 長く働けること | あてはまる あてはまらない | 221 923 | 6 14 | 2.6 1.5 | 1.1 |
| 将来性があること | | あてはまる あてはまらない | 138 1,006 | 4 16 | 2.8 1.6 | 1.3 | |
| 有名企業であること | | あてはまる あてはまらない | 164 980 | 5 15 | 3.0 1.5 | 1.5 | |
| 社会の役に立つこと | | あてはまる あてはまらない | 83 1,061 | 5 15 | 5.7 1.4 | 4.3 | |
| 自分の能力が活かせること | | あてはまる あてはまらない | 278 866 | 5 15 | 1.8 1.7 | 0.1 | |
| キャリアのステップになること | | あてはまる あてはまらない | 72 1,072 | 1 19 | 1.4 1.7 | -0.4 | |
| 興味が持てる仕事であること | | あてはまる あてはまらない | 431 713 | 10 10 | 2.3 1.4 | 0.9 | |
| 親が喜ぶこと | | あてはまる あてはまらない | 99 1,045 | 5 15 | 4.8 1.4 | 3.4 | |
| 良い配偶者に会える可能性が高いこと | | あてはまる あてはまらない | 13 1,131 | 1 19 | 7.1 1.7 | 5.5 | |
| 家庭生活と両立しやすいこと | | あてはまる あてはまらない | 59 1,085 | 3 17 | 4.8 1.5 | 3.3 | |
| 採用される可能性が高いこと | | あてはまる あてはまらない | 143 1,001 | 4 16 | 2.7 1.6 | 1.1 | |
| 地元または地元近郊の地域で働けること | | あてはまる あてはまらない | 407 737 | 8 12 | 1.9 1.6 | 0.3 | |
| 特になし | | あてはまる あてはまらない | 93 1,051 | 0 20 | 0.0 1.9 | -1.9 | |

| 転職先 | | (人) | | (%) | (%ポイント) | |
|--------------------|----------------|-------------|-------------|------------|-----------------------|------|
| | | 管理職経 験なし | 管理職経 験あり | 管理職経 験率 | 「あてはまる」－ 「あてはまらない」 | |
| 男 | 雇用が安定していること | あてはまる | 108 | 32 | 22.9 | 1.7 |
| | | あてはまらない | 366 | 98 | 21.1 | |
| | 賃金が高いこと | あてはまる | 78 | 20 | 20.4 | -1.3 |
| | | あてはまらない | 396 | 110 | 21.7 | |
| | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる | 10 | 4 | 28.6 | 7.2 |
| | | あてはまらない | 464 | 126 | 21.4 | |
| | 長く働けること | あてはまる | 67 | 15 | 18.3 | -3.7 |
| | | あてはまらない | 407 | 115 | 22.0 | |
| | 将来性があること | あてはまる | 57 | 27 | 32.1 | 12.3 |
| | | あてはまらない | 417 | 103 | 19.8 | |
| | 有名企業であること | あてはまる | 46 | 22 | 32.4 | 12.2 |
| | | あてはまらない | 428 | 108 | 20.1 | |
| | 社会の役に立つこと | あてはまる | 32 | 13 | 28.9 | 8.0 |
| | | あてはまらない | 442 | 117 | 20.9 | |
| | 自分の能力が活かせること | あてはまる | 89 | 36 | 28.8 | 9.2 |
| | | あてはまらない | 385 | 94 | 19.6 | |
| | キャリアのステップになること | あてはまる | 35 | 13 | 27.1 | 6.0 |
| | | あてはまらない | 439 | 117 | 21.0 | |
| | 興味が持てる仕事であること | あてはまる | 180 | 55 | 23.4 | 3.1 |
| | | あてはまらない | 294 | 75 | 20.3 | |
| 親が喜ぶこと | あてはまる | 35 | 11 | 23.9 | 2.6 | |
| | あてはまらない | 439 | 119 | 21.3 | | |
| 良い配偶者に出会える可能性が高いこと | あてはまる | 2 | 2 | 50.0 | 28.7 | |
| | あてはまらない | 472 | 128 | 21.3 | | |
| 家庭生活と両立しやすいこと | あてはまる | 13 | 2 | 13.3 | -8.4 | |
| | あてはまらない | 461 | 128 | 21.7 | | |
| 採用される可能性が高いこと | あてはまる | 70 | 26 | 27.1 | 6.6 | |
| | あてはまらない | 404 | 104 | 20.5 | | |
| 地元または地元近郊の地域で働けること | あてはまる | 134 | 35 | 20.7 | -1.1 | |
| | あてはまらない | 340 | 95 | 21.8 | | |
| 特になし | あてはまる | 75 | 8 | 9.6 | -13.8 | |
| | あてはまらない | 399 | 122 | 23.4 | | |
| 女 | 雇用が安定していること | あてはまる | 274 | 9 | 3.2 | -0.7 |
| | | あてはまらない | 446 | 18 | 3.9 | |
| | 賃金が高いこと | あてはまる | 105 | 5 | 4.5 | 1.1 |
| | | あてはまらない | 615 | 22 | 3.5 | |
| | 昇進できる可能性が高いこと | あてはまる | 8 | 0 | 0.0 | -3.7 |
| | | あてはまらない | 712 | 27 | 3.7 | |
| | 長く働けること | あてはまる | 120 | 5 | 4.0 | 0.5 |
| | | あてはまらない | 600 | 22 | 3.5 | |
| | 将来性があること | あてはまる | 87 | 5 | 5.4 | 2.1 |
| | | あてはまらない | 633 | 22 | 3.4 | |
| | 有名企業であること | あてはまる | 86 | 6 | 6.5 | 3.3 |
| | | あてはまらない | 634 | 21 | 3.2 | |
| | 社会の役に立つこと | あてはまる | 40 | 4 | 9.1 | 5.8 |
| | | あてはまらない | 680 | 23 | 3.3 | |
| | 自分の能力が活かせること | あてはまる | 166 | 9 | 5.1 | 2.0 |
| | | あてはまらない | 554 | 18 | 3.1 | |
| | キャリアのステップになること | あてはまる | 49 | 4 | 7.5 | 4.2 |
| | | あてはまらない | 671 | 23 | 3.3 | |
| | 興味が持てる仕事であること | あてはまる | 287 | 11 | 3.7 | 0.1 |
| | | あてはまらない | 433 | 16 | 3.6 | |
| 親が喜ぶこと | あてはまる | 59 | 4 | 6.3 | 3.0 | |
| | あてはまらない | 661 | 23 | 3.4 | | |
| 良い配偶者に出会える可能性が高いこと | あてはまる | 8 | 1 | 11.1 | 7.6 | |
| | あてはまらない | 712 | 26 | 3.5 | | |
| 家庭生活と両立しやすいこと | あてはまる | 34 | 0 | 0.0 | -3.8 | |
| | あてはまらない | 686 | 27 | 3.8 | | |
| 採用される可能性が高いこと | あてはまる | 93 | 7 | 7.0 | 3.9 | |
| | あてはまらない | 627 | 20 | 3.1 | | |
| 地元または地元近郊の地域で働けること | あてはまる | 262 | 7 | 2.6 | -1.6 | |
| | あてはまらない | 458 | 20 | 4.2 | | |
| 特になし | あてはまる | 54 | 1 | 1.8 | -1.9 | |
| | あてはまらない | 666 | 26 | 3.8 | | |

(注) 1 管理職は部長相当職、課長相当職。

2 自営等雇用でない働き方の勤務先を除く。

3 管理職経験がない勤務先と、無回答の勤務先のみのは「無回答」として集計から除き、

管理職経験ある勤務先が1つでもある者は「経験あり」としている。

資料出所：第 2-2-1 図表に同じ

第3章 企業の人材活用と女性の管理職昇進

1 はじめに

前章の分析結果から、1999年の改正均等法施行前にキャリアを形成した40代以上の女性は管理職になる能力があっても初職勤務先で昇進するのではなく、転職先で管理職になっていることがうかがえた。日本的雇用システムは女性差別的な性質をもつといわれてきたが(稲上 1986; 大沢 1993; 武石 2006; 川口 2008)、前章の結果はそうした知見と整合的である。しかしながら、近年は経営課題として女性活躍推進に取り組む企業が目立つようになっている。今後は、女性を企業に定着させ、内部登用する動きも活発になる可能性がある。

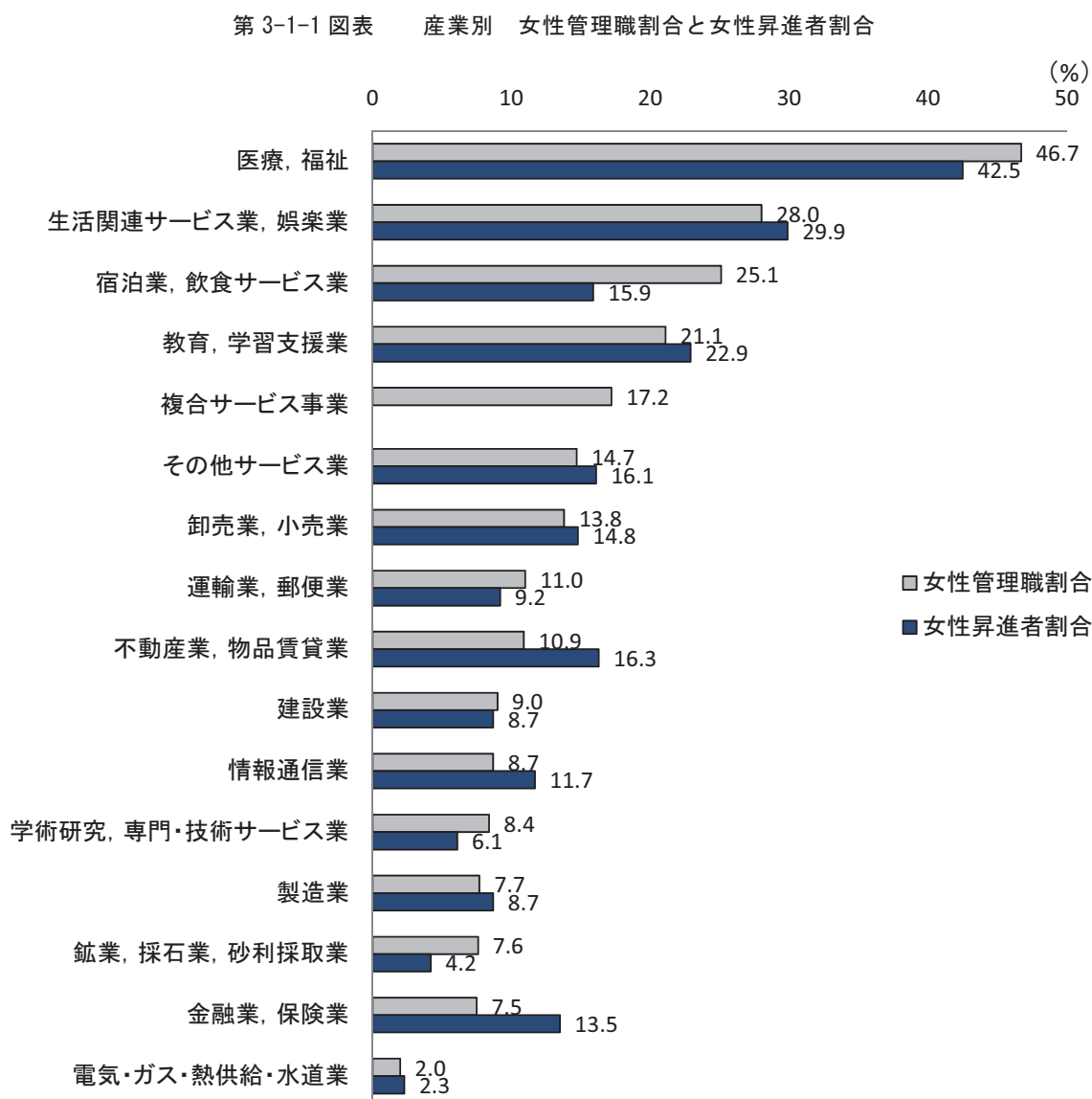
その観点から注目したいのは「女性活躍」への関心と軌を一にするように企業は人事制度改革にも取り組んできたことである。1995年に経団連が発表した「新時代の日本的経営」は有名であるが、バブル崩壊後の1990年代を通じた景気低迷の中で、企業は人件費負担の重い日本的雇用システムの見直しに取り組んできた。2000年代に景気は一時的に回復し、企業は雇用に向向きになったが、かつてのような大量採用に回帰することなく、経営スリム化の努力は続けられた。そうした背景のもと、人材の活用効率を高めるために女性についても厳選採用した人材の離職を防ぎ、管理職に登用しようとする動きが目立つようになった(労働政策研究・研修機構 2010)。2005年施行の次世代法は両立支援を拡充し、女性の就業継続を支援するという意味で、こうした企業の取り組みを後押しするものであったといえる。

このような人事制度改革と女性労働力を内部化する取り組みの中で、どのような企業が女性を登用しているのかを本章では明らかにしたい。「日本的雇用システムは女性差別的である」と大括りに言ってしまうと、長期雇用はやめて雇用を流動化し、年功的な賃金はやめて成果主義を徹底し、人材活用は長期雇用ではなく即戦力型に、内部昇進よりも外部登用をといったように日本的雇用システムを全面的に改革しないと女性は活躍できないかのような議論になりかねない。しかし、実態としてはそれほどドラスティックに雇用システム改革が行われているわけではない。日本的雇用システムとはそれ自体が一つの人事制度ではなく、複数の人事制度の結合体であり、現実には企業が行ってきたことも賃金制度改革など、個別の人事制度改革である。したがって現実的に日本の企業で女性が活躍できるかを占うためには、個別の人事制度のどの部分が女性活躍と親和的であり、どの部分が女性を排除するように作用しているかを見極めることが重要であろう。

このような問題意識のもと、企業の人事管理と女性の管理職昇進との関係を本章で分析する。なお、従来の研究は管理職全体に占める女性の比率を問題としてきたが、ストックとしての女性管理職割合は過去の累積的な昇進の結果であるため、女性活躍の歴史が浅い企業の近年の取り組みは反映されにくい。こうした最近の取り組みの成果をデータに反映するにはフローとして、直近の管理職昇進者に占める女性比率(女性昇進者割合)をみた方が良い。

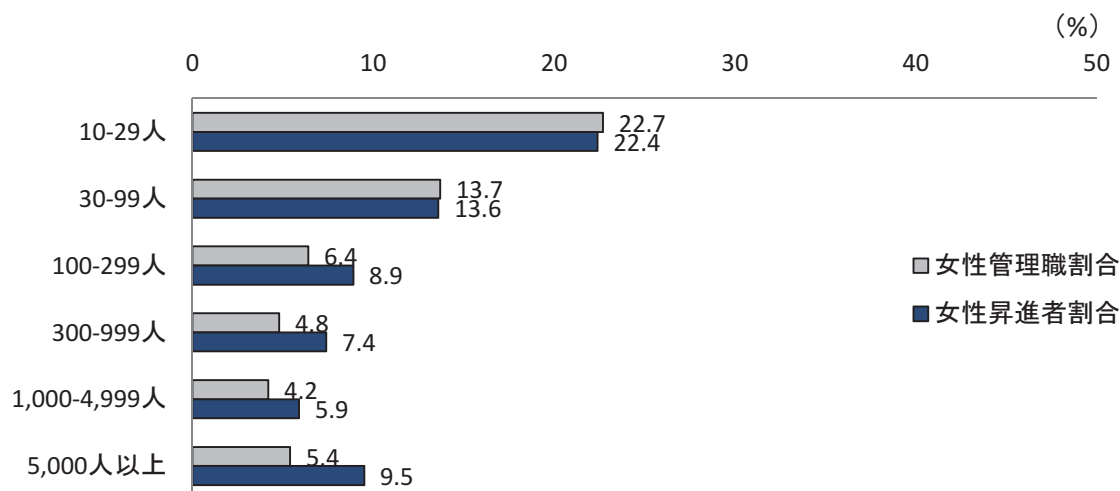
実際、以下の図表に示すが、女性管理職割合の高い企業で女性昇進者割合が高いとは必ずしもいえない。第 3-1-1 図表は厚生労働省「平成 27 年度 雇用均等基本調査」（2015 年）における、これら 2 つの割合を産業別に示している。女性管理職割合の高い順に産業を並べているが、「医療、福祉」や「生活関連サービス、娯楽業」は女性管理職割合が相対的に高く、女性昇進者割合も高い。もともと女性昇進者が多く、その傾向が近年も変わっていない業種といえる。「宿泊業、飲食サービス業」も女性管理職割合は高いが、女性昇進者割合は低い。対照的に「不動産業、物品賃貸業」や「金融・保険業」は女性管理職割合に比べて女性昇進者割合が高い。もともと女性管理職は少なかったが、近年女性登用に取り組んでいる様子が見えてくる。

こうした女性管理職割合と女性昇進者割合のズレは企業規模との関係においてより顕著である。第 3-1-2 図表に同じ「平成 27 年度雇用均等基本調査」の結果を企業規模別に示す。



資料出所：「平成 27 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省 2015 年）

第 3-1-2 図表 企業規模別 女性管理職割合と女性昇進者割合



資料出所：「平成 27 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省 2015 年）

「10-29 人」「30-99 人」つまり 100 人未満の企業規模に比べて 100 人以上の企業規模は相対的に女性管理職割合が低い。規模の大きい企業はそれだけ組織が階層化されており、昇進が集団的に管理されている。つまり、管理職昇進における日本的雇用システムの女性差別的な内部労働市場の性格とは、主に大企業に該当する話といえる。ところが、女性昇進者割合に目を向けると、100 人以上の企業規模は女性管理職割合に比べて女性昇進者割合の方が高い。特に 5,000 人以上の企業において、その傾向は顕著である。大企業にみられる近年の女性活躍推進の動きが統計的な数値にも表れているといえることができる。

このような傾向を踏まえて、本章では 100 人以上の企業規模における女性昇進者割合に焦点を当てる。また過去に蓄積された男性中心的な企業体質ではなく、そうした体質改善を図りつつ今後女性管理職が増えていく可能性を占う観点から女性昇進者割合に焦点を当てる。100 人未満の企業規模でも女性管理職割合も女性昇進者割合も 1 割から 2 割であり絶対的水準としてそれらの割合が高いとはいえない。だが、上述のような日本的な内部労働市場の変化の動向をとらえるなら、階層化された大規模な組織における最近の管理職昇進に焦点を当てた方がよい。なお、第 3-1-1 図表と第 3-1-2 図表の「管理職」は課長以上の役職者を示しているが、課長・部長・役員など役職ごとに昇進基準や女性比率は異なる。序章でみたように、女性割合の差が役職間で最も大きいのは係長級と課長級の間である。つまり、差し当たっては管理職一步手前の役職から管理職への昇進を推進していくことが重要な課題であるといえることから、以下では課長昇進に焦点を当てる。

分析するデータは労働政策研究・研修機構が 100 人以上の企業を対象に 2016 年に実施した「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」である¹。

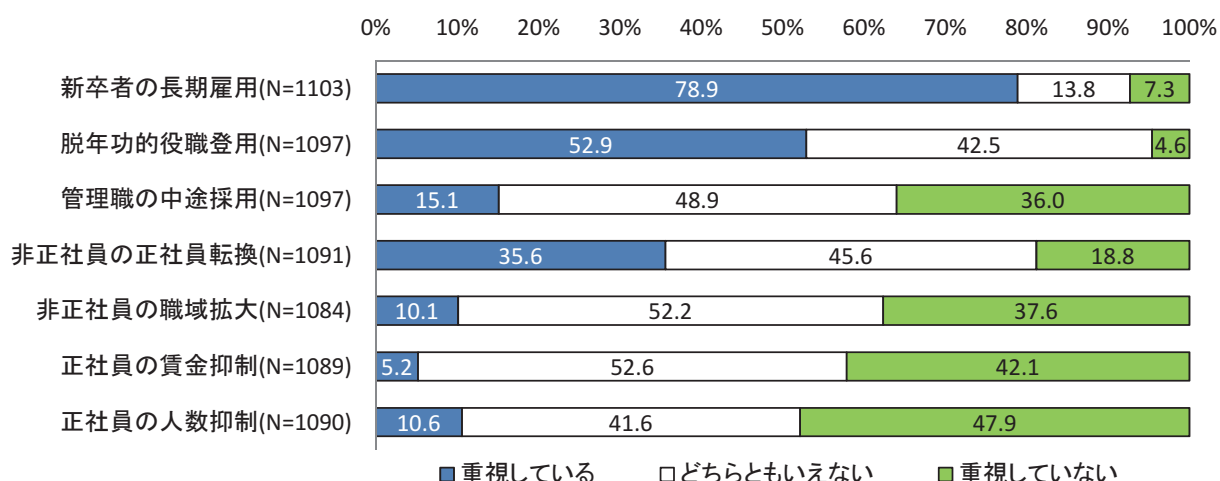
¹ 調査概要は巻末の付録を参照。

2 人材活用方針と女性の課長昇進

日本的雇用システムの昇進管理は長期雇用にもとづく新卒採用者の長期雇用と年功的な昇進を中心とし、管理職やその候補者を中途採用することは一般的でないといわれる。また、雇用区分ごとに配置と異動が管理され、特に正社員と非正社員の間には明確な人事管理上の区別があった。だが、1990年代以降、企業は正社員の人件費負担の軽減を目的に、その人数を削り、一人当たりの賃金も抑制してきた。結果として日本的雇用システムの特徴と言われる長期雇用や年功賃金が適用される範囲は縮小した。

第3-2-1図表はそのような観点から人材活用の基本方針を示している。「新卒者の長期雇用」は今日も約8割の企業が重視している。反対に「管理職の中途採用」を重視する企業は15%程度にとどまる。明確に「重視していない」という企業も36.0%ある。長期雇用にもとづく内部登用を人材活用の基本とする方針は大きく変わっていないようである。しかし、役職登用に当たって年齢や勤続年数にこだわらない「脱年功的役職登用」を重視する企業も半数にのぼる。その意味で「終身雇用」と「年功制」に対する企業の態度は分かれている。また、人材の内部登用という意味では「非正社員の正社員転換」を重視する割合が約35%という結果も注目し得る。雇用区分ごとの管理を徹底するよりも能力のある非正社員は正社員に登用した方が人材活用の効率性は高まる。このようにみると、前述した日本的雇用慣行の部分修正とは内部労働市場を維持しつつ、内部労働市場の中で人材の配置や異動の効率化を図ることだといえよう。なお、1990年代以降の人員整理は正社員の人数と賃金を抑制する一方、

第3-2-1図表 人材活用の基本方針割合



- 新卒者の長期雇用: 新卒者を定期採用・育成し長期雇用すること
- 脱年功的役職登用: 年齢や勤続年数を問わず能力に応じて役職につかせること
- 管理職の中途採用: 管理職や管理職候補者を中途採用すること
- 非正社員の正社員転換: 非正社員の正社員への転換を進めること
- 非正社員の職域拡大: 責任のある仕事を非正社員に担当させること
- 正社員の賃金抑制: 正社員一人当たりの賃金を抑えること
- 正社員の人数抑制: 正社員の人数をなるべく少人数に抑えること

資料出所: JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査(企業調査)」(2016年)

非正社員の職域を拡大させることになった。「正社員の賃金抑制」「正社員の人数抑制」「非正社員の職域拡大」はこうした事情を反映しているが、こうした施策を積極的に重視するという企業は第 3-2-1 図表をみる限り少ない。どちらかといえば重視していないという企業の方が多い。1990 年代の平成不況期とリーマンショックという 2 度の大きな景気低迷を経験する中で相当程度の経営スリム化をしているからではないかと推察される。

では、こうした日本的雇用システムをめぐる動向は女性の管理職昇進とどのように関係しているだろうか。第 3-2-2 図表にこれらの方針の重視度別に課長昇進者に占める女性割合（女性課長昇進者割合）を示す。

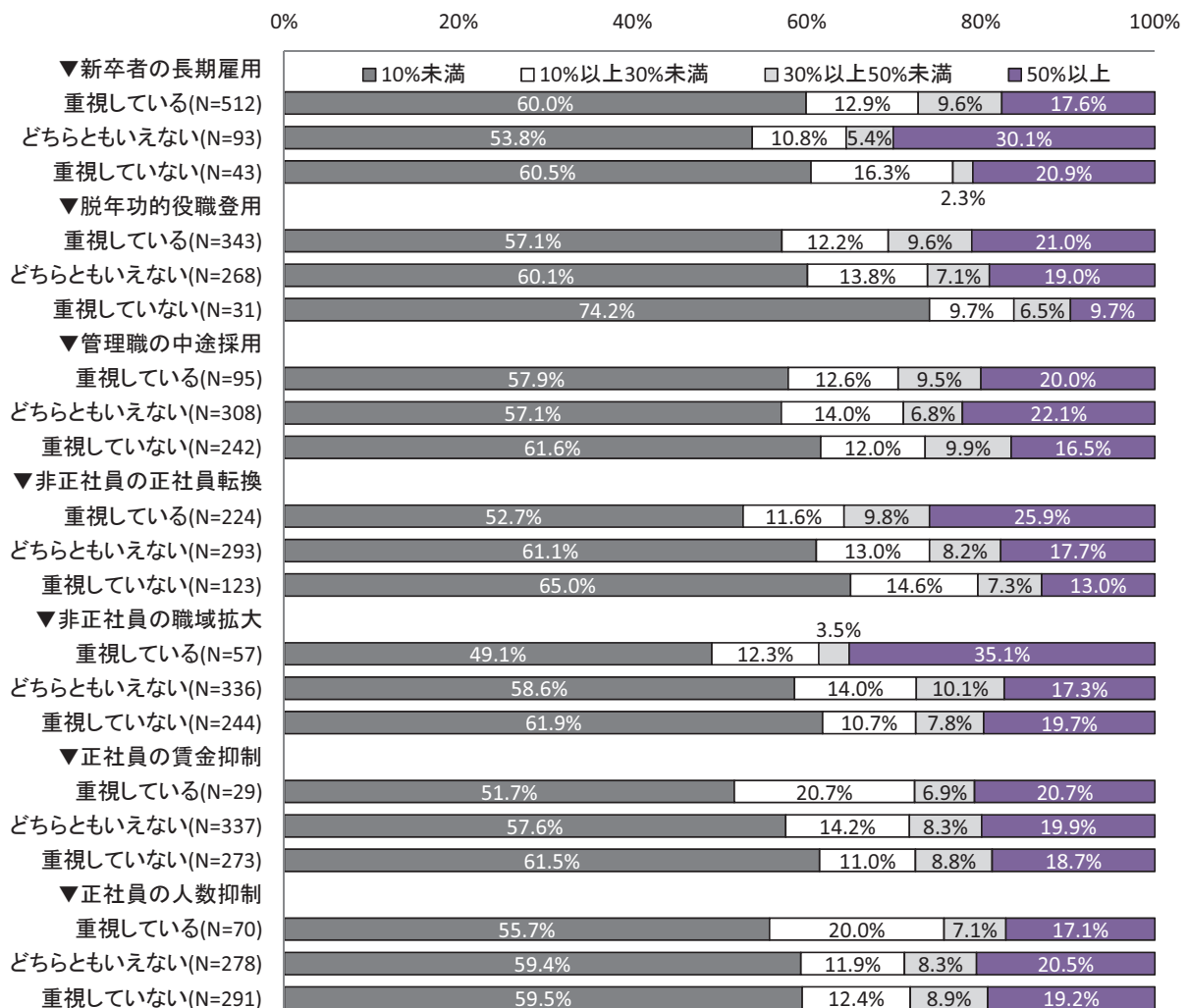
長期雇用慣行の中心的施策である「新卒者の長期雇用」については、これを重視するか否かで女性課長昇進者割合の差はみられない。その意味で長期雇用慣行それ自体は女性差別的とはいえない。「脱年功的役職登用」については、これを「重視していない」つまり年功制を維持する方針である場合に女性課長昇進者割合は低い。年功制の見直しは脱属性主義的な管理の一つといえるが、特に女性の採用と定着について歴史が浅い企業では長期勤続者の多くが男性であることから女性の昇進者が少なくなりがちである。だが、「重視している」と「どちらともいえない」の差はほとんどない。「どちらともいえない」の内実は解釈が難しいところであるが、多少の年功的要素を維持しつつ能力に応じて柔軟に登用する姿勢の企業ということではないか。その程度の柔軟性があれば、年功的要素を考慮しないという強い方針がなくても女性の昇進者割合は高くなっているといえそうである。

同じく内部登用という観点から「非正社員の正社員転換」を重視している場合に女性課長昇進割合は高いことにも注目したい。「非正社員の職域拡大」を重視している場合にも女性課長昇進割合は高い。正社員の管理職登用と非正社員の管理は一見すると別物のようであるが、経営スリム化の過程で多くの企業が正社員の仕事の一部を非正社員に置き換えたことは広く知られている。非正社員の職域拡大はその結果であり、責任のある仕事を担う非正社員を対象に正社員転換制度を導入している企業もある。つまり、適材適所で能力のある人材を配置するという点で女性の管理職登用と非正社員の正社員登用は文脈を共有する。

対照的に管理職の中途採用については、これを重視するか否かによる女性課長昇進者割合の差はみられない。つまり、管理職昇進に至るキャリアを内部労働市場型から外部労働市場にしても女性の課長職昇進が増えるとはいえない。

これらの結果から、日本的雇用システム改革と女性活躍の関係について、以下のようにいうことができる。日本的雇用システムを改革し、人材の流動化を図ることは女性の管理職昇進と親和的であるといえる。だが、それは日本的な内部労働市場を否定し、転職を通じたキャリア形成を可能にする外部労働市場型の雇用システムへとシフトすることではないようだ。内部労働市場は維持しつつ、その内部の人材の動きを流動化することだといえそうである。年齢や勤続・雇用区分といった層別に人材を区切って一括管理する従来の人事管理はその硬

第 3-2-2 図表 人材活用方針の重視度別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

直性ゆえに適材適所の配置を阻害する。その意味で女性活躍のブレーキとなりうる。この点は本章のデータからも確認できるが、あくまでも内部労働市場は維持した上で内部登用を進めることが日本企業で女性が活躍できるようになるためには重要であるといえる。

3 採用・勤続と女性の課長昇進

同じことを客観的な人事情報を把握したデータからもいえるだろうか。長期雇用との関係から見ていこう。

第 3-3-1 図表は平均勤続年数と女性課長昇進者割合との相関係数を示している。本章ではフローとしての昇進者割合を問題にしているが、参考情報としてストックとしての女性課長割合も合わせて示す。一般的に平均勤続年数の長さは長期雇用の指標として扱われ、伝統的にその適用対象となってきた男性は女性よりも平均勤続年数が長い。したがって、長期雇用

が女性活躍となじまないとしたら、平均勤続年数は女性課長昇進者割合と負の相関を示すはずである。

結果をみると、男女とも女性課長昇進者割合と平均勤続年数は負の相関を示している。つまり、長期雇用慣行の企業ほど女性が課長に昇進していないといえる。だが、ストックとしての女性課長割合も男女の平均勤続年数と負の相関を示している。前節でみたように、もともと女性管理職割合が高い企業と近年女性管理職昇進割合が高い企業の特徴はやや異なる。その点を考慮して、女性課長割合の影響を取り除いた女性昇進者割合と平均勤続年数の偏相関を第3-3-2図表の下段に示しているが、女性課長昇進者割合と男女の平均勤続年数には有意な相関がない。つまり、最近女性を登用し始めた企業においては長期雇用であるか否かは女性の昇進と関連しないといえる。また、平均勤続年数の男女差と女性課長昇進者割合が正の相関を示しており、男性の勤続年数が女性のそれよりも長い企業において女性を管理職に登用する傾向があることを示唆している。前節でみた100人以上の中規模・大企業の傾向はここでの結果と整合的である。

年功的な昇進管理については役職昇進にかかる年数が指標となる。第3-3-2図表には役職昇進までの平均年数と最短年数を示しているが、最短年数が長い場合は当該役職に就くまでに最低それだけの年数を要する。つまり、年功的要素が強いといえる。ここでの関心は課長昇進にあるが、「最初の役職」につくのが遅ければそれだけ「課長相当職」への昇進も遅くな

第3-3-1図表 男女の平均勤続年数と女性課長昇進者割合・女性課長割合の相関

| | | 男性の平均勤続年数 | 女性の平均勤続年数 | 平均勤続年数男女差 |
|--------------------------|-------|-----------|-----------|-----------|
| 女性課長昇進者割合 | 相関係数 | -.197** | -.132** | -.057 |
| | N | 627 | 626 | 626 |
| 女性課長割合 | 相関係数 | -.322** | -.170** | -.162** |
| | N | 888 | 885 | 884 |
| 女性課長昇進者割合 (女性課長割合を制御) | 偏相関係数 | .068 | -.020 | .091* |
| | 自由度 | 604 | 604 | 604 |

** 1%水準で有意 *5%水準で有意

資料出所：第3-2-1図表に同じ

第3-3-2図表 役職昇進に要する勤続年数と女性課長割合・女性課長昇進者割合の相関係数

| | | 最短勤続年数 | | | 平均勤続年数 | | |
|--------------------------|-------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|
| | | 最初の役職 | 課長相当職 | 部長相当職 | 最初の役職 | 課長相当職 | 部長相当職 |
| 女性課長昇進者割合 | 相関係数 | -.042 | -.084 | -.057 | .005 | -.037 | -.024 |
| | N | 513 | 507 | 455 | 503 | 496 | 449 |
| 女性課長割合 | 相関係数 | -.033 | -.130** | -.140** | .000 | -.096* | -.140** |
| | N | 711 | 691 | 611 | 689 | 667 | 591 |
| 女性課長昇進者割合 (女性課長割合を制御) | 偏相関係数 | .006 | -.010 | .020 | .030 | .019 | .034 |
| | 自由度 | 401 | 401 | 401 | 401 | 401 | 401 |

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

資料出所：第3-2-1図表に同じ

る。また「部長相当職」への昇進が早い企業は「課長相当職」昇進も早い可能性がある。そのような想定のもと、3つの役職の結果を示している。結論からいえば、女性課長昇進者割合はいずれの役職への昇進年数とも有意な相関を示していない。女性課長割合の効果を制御した偏相関も有意な効果を示していない。つまり、「遅い選抜」が女性の昇進に不利に作用するとはいえない。だが、「女性課長割合」については「課長相当職」「部長相当職」と負の相関を示しており、「遅い選抜」が女性の管理職昇進のブレーキになっていたこともうかがえる。しかし、直近の管理職昇進者は2015年度のものであり、86年均等法が施行されて30年目、99年の改正均等法施行からも18年目に当たる。すでに管理職昇進要件の勤続年数は満たしている女性が一定数いた可能性が高い。昇進者割合が平均勤続年数の男女差と有意な相関を示していないのはそのためではないだろうか。

中途採用か新卒採用かに関しては、どちらにしても女性採用割合が高ければ管理職候補となる正社員女性の割合は高くなる。第3-3-3図表は直近の新卒採用者・大卒新卒採用者・中途採用者に占める女性の割合と女性課長昇進者割合の相関を示しているが、いずれの採用者についても女性の割合が高いほど女性課長昇進者割合は高い。ただし、女性課長割合と採用者に占める女性割合も同様の相関関係を示しており、この点の影響を除いた偏相関係数をみると中途採用は女性課長昇進者割合と有意な相関を示していない。つまり、かつては中途採用で女性を多く雇用する企業が女性を多く課長に就いていたが、最近はそうでなくなっている可能性を示唆している。

賃金については勤続に応じた定期昇給との関係をみたい。1990年代の平成不況期に多くの企業が賃金抑制を目的に定期昇給制度見直した。第3-3-4図表は管理職候補になる可能性が高い大卒の一般正社員（管理職以外の正社員）における定期昇給の有無別に女性課長昇進者割合を示している。どちらかといえば定期昇給「ない」より「ある」方が昇進者割合は高い。だが、 χ^2 値は有意でなく、定期昇給の有無は女性の課長昇進と関係があるとはいえない。

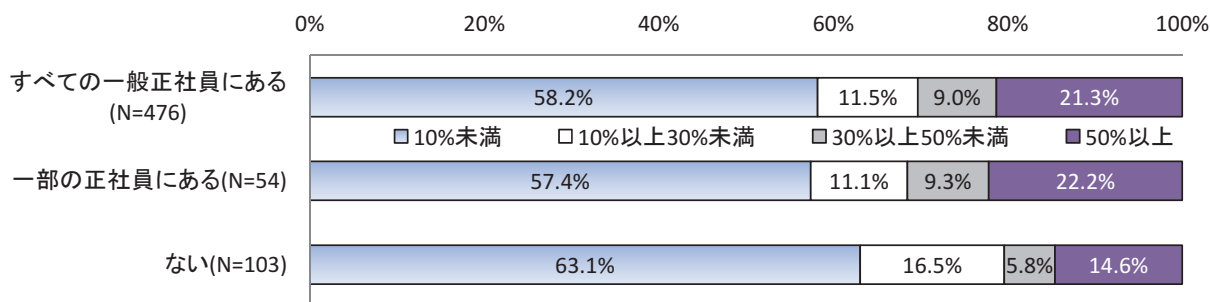
このように、新卒採用・長期勤続・定期昇給・内部昇進といった日本的雇用システムの特徴が女性の管理職昇進の妨げになっているとはいえない。女性課長割合からうかがえるかつ

第3-3-3図表 直近の採用者に占める女性の割合と女性課長割合・女性課長昇進者割合の相関係数

| | | 新卒採用者 | 大卒新卒採用者 | 中途採用者 |
|--------------------------|-------|------------|---------|--------|
| 女性課長昇進者割合 | 相関係数 | .396** | .357** | .423** |
| | N | 532 | 454 | 475 |
| 女性課長割合 | 相関係数 | .446** | .370** | .551** |
| | N | 742 | 613 | 678 |
| 女性課長昇進者割合 (女性課長割合を制御) | 偏相関係数 | .144** | .142* | .031 |
| | 自由度 | 329 | 329 | 329 |
| ** 1% 水準で有意 | | * 5% 水準で有意 | | |

資料出所：第3-2-1図表に同じ

第 3-3-4 図表 大卒一般正社員の定期昇給の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

での課長昇進においては「中途採用」や「短い勤続」といった日本的雇用システムと逆向きの人事管理をしている企業の方が女性を管理職にしていたようだが、現在はそのようにいえなくなっている。背景には、伝統的な日本的雇用管理をしてきた大企業が女性活躍に関心をもち始めていること、そして伝統的な日本企業で長期勤続してきた女性が管理職一歩手前までキャリアを形成してきていることが関係していると考えられる。

しかし、それではなぜ伝統的な日本企業が女性活躍に関心をもちようになったのか。一つの理由は正社員の少数精鋭化である。1990年代の不況期に人件費抑制を目的に労働者に占める正規雇用の割合が低下したことは広く知られている。企業は正社員の数を最低限まで絞り込み、代わりにパートや派遣といった非正社員を増やした。こうした正社員の人数抑制の結果として、正社員は余剰人員が極限まで削られ慢性的な人手不足となっている。これにより男女を区別して管理することが難しくなった可能性を考えることができる。その観点から第 3-3-5 図表に常用労働者に占める正社員の割合（正社員割合）と女性課長昇進者割合の相関を示す。両者は負の有意な相関を示しており、正社員の人数抑制と非正社員の増加は女性課長昇進者割合と関係しているといえる。だが、正社員割合は女性課長割合とも負の相関を示している。そこで、女性課長割合の影響を取り除いた偏相関係数をみると、正社員割合と女性課長昇進者割合の相関は有意でなくなっている。

また、女性課長昇進者割合と正の相関がある新卒採用者に占める女性の割合と正社員割合の相関も第 3-3-5 図表に示しているがここでもやはり負の有意な相関がある。この点は女性

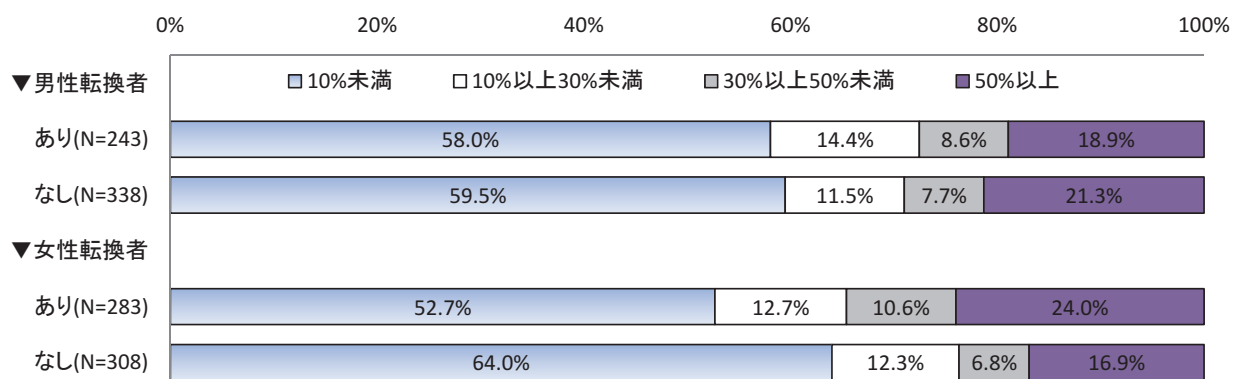
第 3-3-5 図表 正社員割合と女性課長割合・女性課長昇進者割合および採用者に占める女性割合の相関

| | | 女性課長昇進者割合 | 女性課長割合 | 新卒採用者 | 大卒新卒採用者 | 中途採用者 |
|----------------------|-------|-----------|--------|---------|---------|---------|
| 正社員割合 | 相関係数 | -.094* | -.071* | -.184** | -.105** | -.115** |
| | N | 646 | 927 | 860 | 704 | 770 |
| 正社員割合 (女性課長割合を制御) | 偏相関係数 | -.024 | - | -.133* | -.079 | .009 |
| | 自由度 | 314 | | 314 | 314 | 314 |

** 1% 水準で有意 * 5% 水準で有意

資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第3-3-6 図表 非正社員から正社員への転換者有無別 課長昇進者に占める女性割合



資料出所：第3-2-1 図表に同じ

課長割合の影響を取り除いた偏相関係数においても変わらない。つまり、非正社員の割合が高い企業は新卒採用で女性を多くとる傾向があり、新卒採用者に占める女性割合が高い企業は管理職に昇進する女性の割合も高いという関係がみられる。ここでいう非正社員の多くが女性であることは改めて説明を要しない。つまり、新卒採用で女性を多く採用している企業はそれだけ女性の労働需要があり、それを満たす労働供給もあるということである。その女性労働需要の内訳として、管理職候補となる正社員の需要と人件費の安い非正社員としての需要の両方があるということができよう。

しかし、その非正社員を非正社員のままにしておかず正社員に転換させる方針がある企業は女性の課長昇進者割合も高いことを前述の第3-2-2 図表は示唆していた。実際はどうだろうか。非正社員からの正社員転換について第3-3-6 図表に男女別の正社員転換者の有無別に女性の課長昇進者割合を示す。男性の正社員転換者の有無別では女性昇進者割合に差は見られず、女性の正社員転換者の有無別のみ女性昇進者割合の差がみられる。つまり、上述した第3-2-2 図表の「非正社員」とは女性の非正社員であり、一般正社員から管理職正社員への昇進という形で女性の内部化を進める企業は、非正社員から正社員への内部登用という方法でも女性労働力の内部化を進めていることがうかがえる。

そして、女性の非正社員の正社員転換は社内の女性正社員人材のプール（量的確保）につながるという面に目を向けたい。つまり、管理職に昇進する女性を増やすためには候補者となる女性正社員の数を増やすことが重要であり、正社員人材の量的確保が昇進管理とともに重要になる。実際、非正社員からの転換者に限らず、女性を多く正社員採用する企業は管理職に昇進する女性の割合も高い。

4 両立支援と女性の管理職昇進

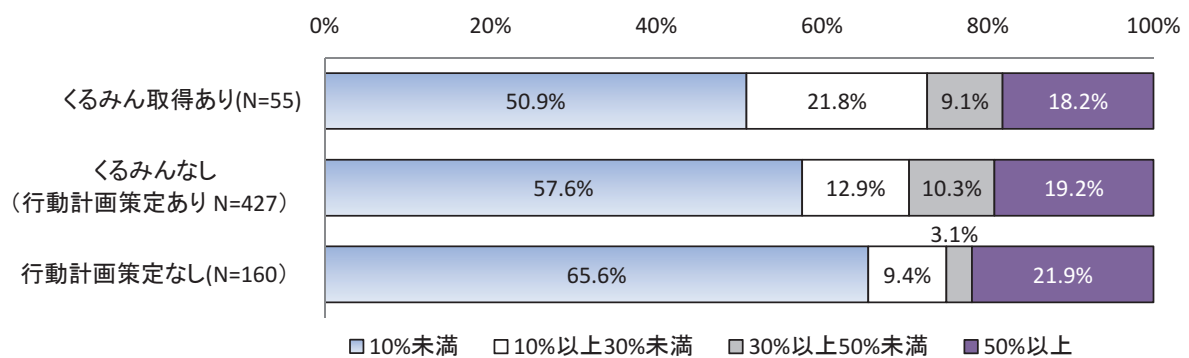
(1) 女性の育児支援と管理職昇進

この人材の量的確保にとって採用とともに重要なのが、長期勤続する女性を増やすことであり、政策としては仕事と家庭の両立支援が課題となってきた。とりわけ100人以上の企業

においては育児・介護休業法のみならず次世代法による子育て支援の強化が図られたことに留意したい。次世代法の趣旨は少子化対策にあるが、仕事と育児の両立支援の拡充は女性の就業継続支援にもなる。

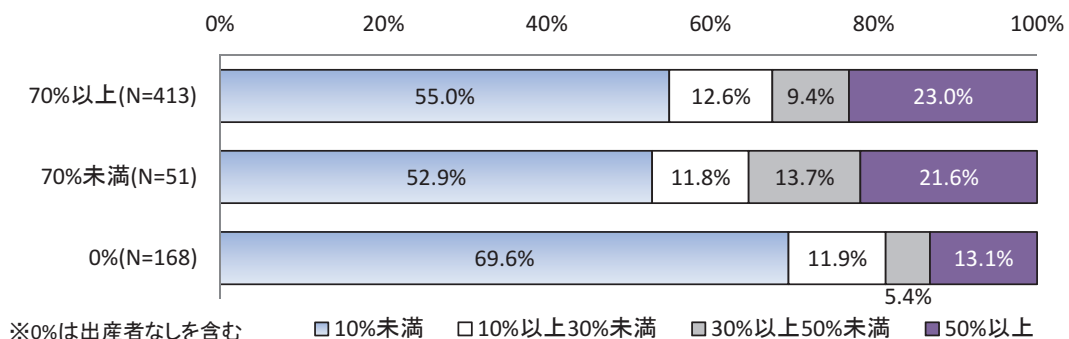
そのような背景を踏まえて仕事と家庭の両立支援の拡充は女性活躍に資するといえるか、データにもとづいて検討してみよう。はじめに次世代法の認定マークである「くるみん」取得の有無と女性課長昇進者割合の関係を第3-4-1図表に示そう。「くるみん取得あり」の場合は課長昇進者に占める女性割合が「10%以上30%未満」の企業割合が高く、「10%未満」の企業割合は「くるみんなし」やそもそも「行動計画策定なし」よりも低い。その意味で女性課長昇進者割合が低いとはいえないが、「30%以上50%未満」の企業割合をみると行動計画策定企業においては「くるみん」の有無による女性昇進者割合の差はない。しかし「行動計画なし」よりは明らかに高い。つまり、「くるみん」取得の有無はさておき、次世代法にもとづく行動計画の策定は女性の管理職昇進につながっている可能性があるといえる。

第3-4-1図表 くるみん取得の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第3-2-1図表に同じ

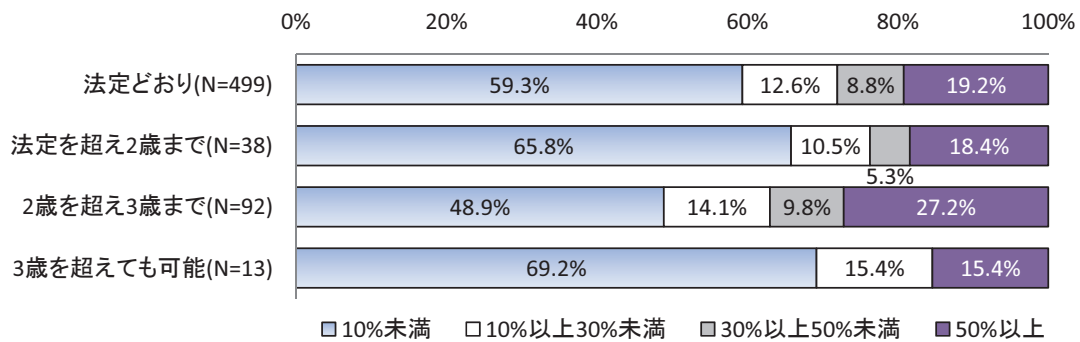
第3-4-2図表 女性育児休業取得率別 女性課長昇進者割合



※0%は出産者なしを含む

資料出所：第3-2-1図表に同じ

第 3-4-3 図表 育児休業最長可能期間別 女性課長昇進者割合



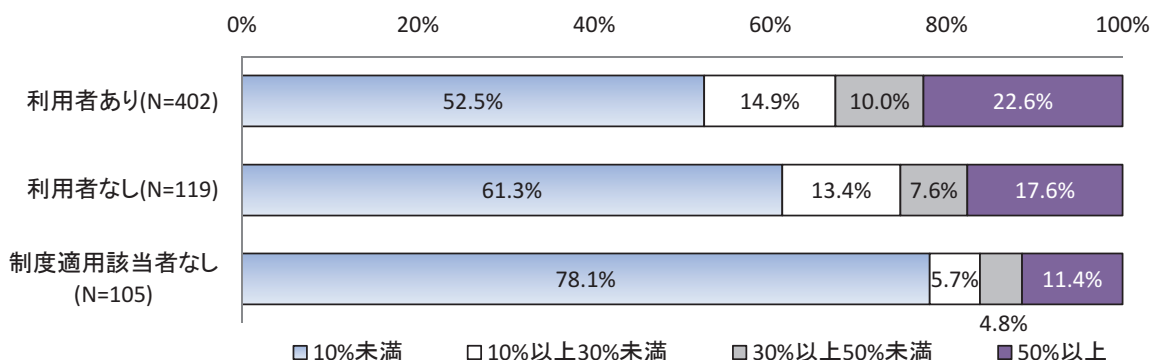
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

また第 3-4-2 図表は過去 1 年間の育児休業取得率と女性課長昇進者割合の関係を示しているが、「くるみん」認定の基準である「70%」以上でもそれ以下でも女性課長昇進者割合の差はない。個々の企業が認める育児休業の最長期間別との関係はどうか。第 3-4-3 図表を見よう。現行の育児・介護休業は法定の育児休業を子が 1 歳に達するまでとしているが、保育所に入ることができない等、特別な事情がある場合は 1 歳 6 か月まで延長できることとしている。就業規則等に定める育児休業期間がこの法定期間どおりである場合に「法定どおり」、これを上回り 2 歳まで認められる場合は「法定を超え 2 歳まで」、さらに「2 歳を超え 3 歳まで」「3 歳を超えても可能」としてそれぞれの女性課長昇進者割合を示している。「3 歳を超えても可能」はサンプルサイズが 13 と極端に小さいため参考までに示す。

「法定どおり」と「2 歳まで」の間の女性課長昇進者割合の差はほとんどなく、「3 歳まで」の場合に昇進者割合が高くなっている。この結果をみる限り、法定を上回る長期間の育児休業を就業規則等で認めてもキャリアロスやマミートラックが生まれるとは考えにくい。それどころか「3 歳まで」の場合には女性課長昇進者割合が高くなっている。キャリアロスやマミートラックが生まれているなら反対の結果になるはずだが、そうならない理由は実際に「3 歳まで」取得しているとは限らないからだ。図表は割愛するが「3 歳まで」育児休業が認められる企業でも復職した女性の 46.7%は 1 年未満の取得期間で復職している。育児休業はあくまでも離職防止のセーフティーネットであるという育児・介護休業法の趣旨に照らせば、制度として認められる休業期間が長いに越したことはない。その上で、上限いっぱい取得するのではなく、早く復職できるならそのようにする制度利用の仕方が良いといえる。

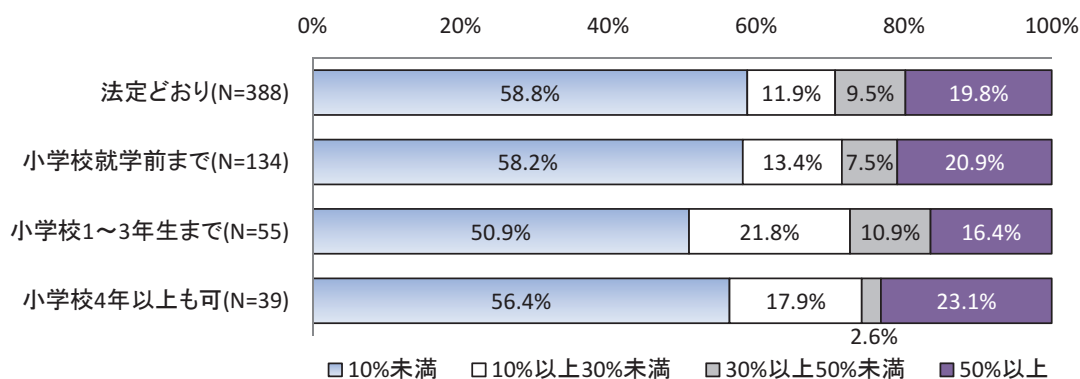
短時間勤務についても同様であり、長すぎる制度の利用はキャリアロスとなって管理職昇進にマイナスの影響を及ぼす可能性がある。しかし、だからといって一切なくても良いということでもない。第 3-4-4 図表に示すように制度の利用者がいる企業の方が女性課長昇進者割合は高い。特に女性の昇進者割合が「50%以上」において「利用者なし」「制度適用該当者なし」との差が顕著である。昇進者割合が 50%以上の企業は、昇進の候補となる女性がそれだけいる企業である。そうした企業で誰もが短時間勤務なしで仕事と育児を両立できるとは限らない。女性正社員の離職を防ぎ、人材を量的確保に確保するという点で短時間勤務制度

第 3-4-4 図表 女性短時間勤務制度利用者有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-4-5 図表 短時間勤務最長可能期間別 女性課長昇進者割合



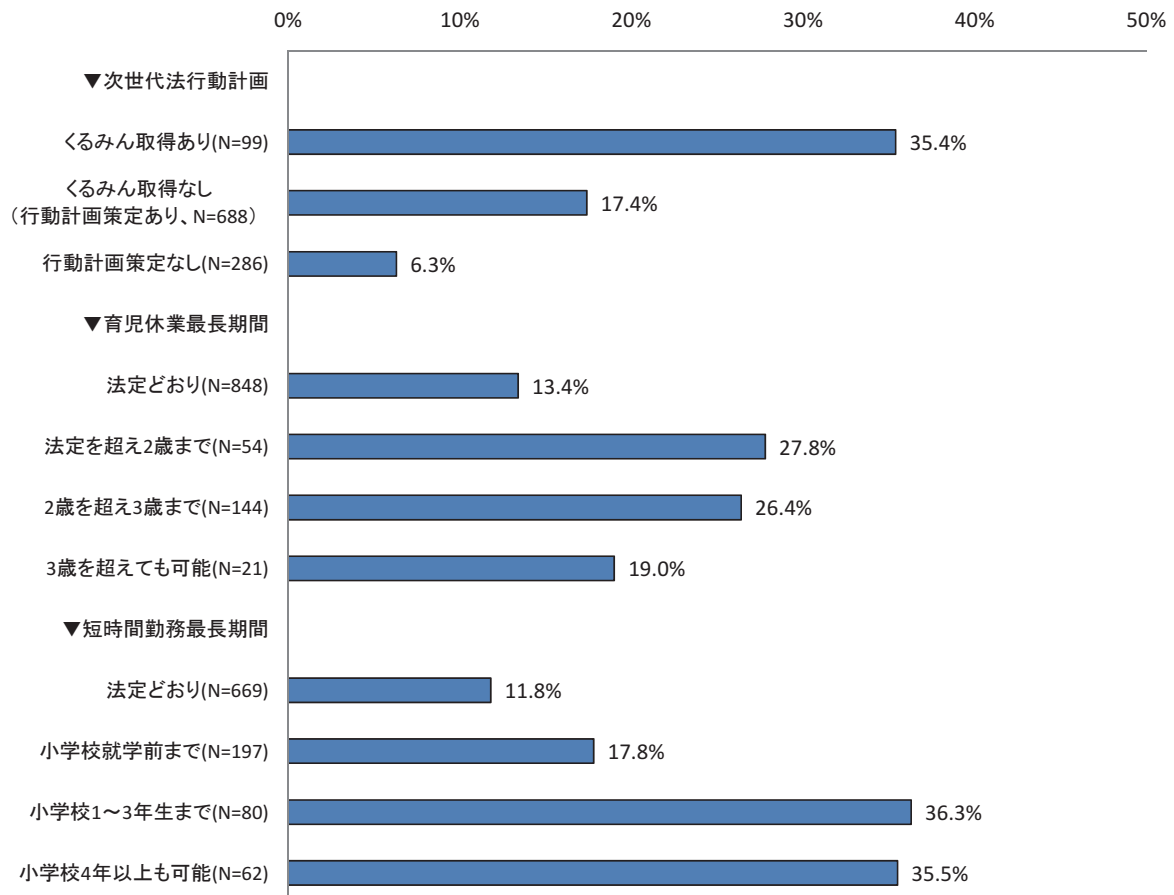
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

やはり必要であるといえる。なお、短時間勤務の最長可能期間については第 3-4-5 図表に結果を示すが、法定を上回る期間の短時間勤務が制度的に可能であっても、そのこと自体は女性の管理職昇進にプラスにもマイナスにもならないようだ。

要するに育児休業も短時間勤務も、制度利用の有無に問題があるのではなく、どのように利用するか、制度の使い方に注意しなければならないといえる。離職防止の観点から必要以上に利用しない、そのようにしてバランスの取れた制度利用を前提にすれば、制度として認められる最長期間は長くても、両立支援制度の利用と管理職昇進は矛盾しない。そのような制度の運用ができている企業の結果が、ここでの数値に表れていると考えることができる。

加えて以下の補足をしておきたい。第 3-4-6 図表は前述の次世代法行動計画における「くるみ」取得の有無、育児休業最長可能期間、短時間勤務最長可能期間のそれぞれについて、該当企業が女性管理職登用比率の目標を策定している割合を示している。1999 年施行の改正均等法は職場の男女格差を是正するポジティブ・アクションを企業に求めているが、その中でも女性管理職登用比率の目標を定めている企業は女性の管理職登用に積極的だといえる。

第 3-4-6 図表 女性管理職登用比率目標策定割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

次世代法行動計画との関係においては、「くるみん」取得企業の女性管理職登用目標策定割合が顕著に高く、反対に「行動計画策定なし」は明らかに女性管理職登用目標の策定割合が低い。また育児休業の最長可能期間との関係に目を向けると「法定どおり」の管理職目標策定割合が法定を超える企業より低い。「3歳を超えても可能」はサンプルサイズが小さいため参考に留めるなら、法定を超える「2歳まで」と「3歳まで」の差はないといえる。短時間勤務の最長可能期間についても同様であり、「法定どおり」は女性管理職目標の策定割合が低く、育児・介護休業法が努力義務としている「小学校就学前まで」についても「法定どおり」と大きな差はない。それよりも「小学校1～3年生まで」と「小学校4年以上も可能」において女性管理職登用目標の策定割合は高くなっている。

このように、「くるみん」や法定を上回る育児休業・短時間勤務にみられるように両立支援を拡充している企業は単に女性人材のプールを厚くするだけでなく、その人材を管理職に引き上げることに同時に取り組んでいる。その結果が女性課長昇進者比率に表れていると考えることができる。厚生労働省は法定を上回る育児休業制度や短時間勤務制度を整備する企業を「ファミリー・フレンドリー」として表彰してきたが、同時に均等施策に取り組むな

らば女性人材の確保の観点から有効な政策であるといえよう。

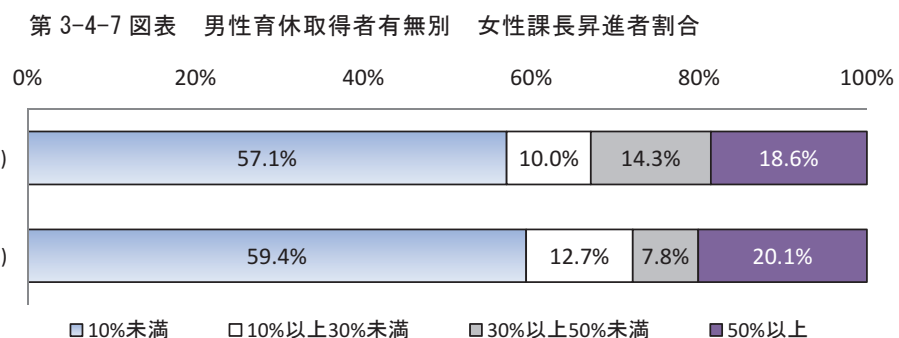
(3) 男性の両立支援制度利用と女性の管理職昇進

しかしながら、女性だけが家庭で家事・育児を担い、そのために両立支援制度を利用している状況では、男性とのキャリアの差を埋めることは難しい。保育サービス等の利用によって家族的責任にともなう労働供給制約を小さくすることはできても、これをなくすことはできないからだ。その意味で、男性の家事・育児参加を支援することは女性活躍の裏面として重要な課題であると考えられている。だが、実際に、家族的責任における男女差の縮小は、仕事でのキャリアにおける男女差を縮小するといえるか。具体的には男性の両立支援制度の利用は女子の管理職昇進と関係しているかを次に見て行こう。

はじめに政策目標にもなっている男性の育児休業取得率との関係を第3-4-7図表に示す。次世代法は「くるみん」の基準として計画期間中に1名以上の男性の育児休業取得実績を企業に求めている。だが、第3-4-7図表に結果を示すが、男性の育児休業取得実績と女性の管理職昇進の間に明確な関連性は見いだせない。それよりも第3-4-8図表に結果を示すが、子の看護休暇を取る男性がいる企業の方が女性課長昇進者割合は高い。また、第3-4-9図表に結果を示すが、育児を理由に残業免除を申し出る男性がいるという場合にも女性課長昇進者割合は高い。

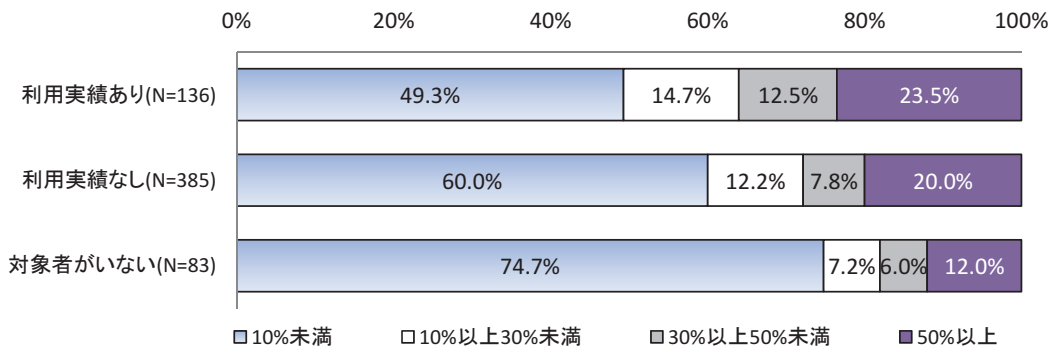
男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるとはいえ依然低水準であり、取得日数も短い。女性の育児休業のように数か月間にわたって取得するケースは極めて少ない。それゆえ企業の対応として女性の育児休業と同じようには扱われていない可能性がある。一方、子の看護休暇や残業免除は日常的な育児の中で発生する労働供給制約であり、職場のマネジメントとしては育児期の女性と同様に男性にも対応している可能性がある。その意味で男女の区別をなくすことにつながりやすいのではないだろうか。

要するに仕事と家庭の両立支援との関係で女性管理職を増やすためには、女性を念頭においた両立支援制度の充実とともに、女性管理職登用の取り組みと男性の日常的な育児参加を支援する看護休暇や育児期の残業免除の取り組みが重要であるといえる。



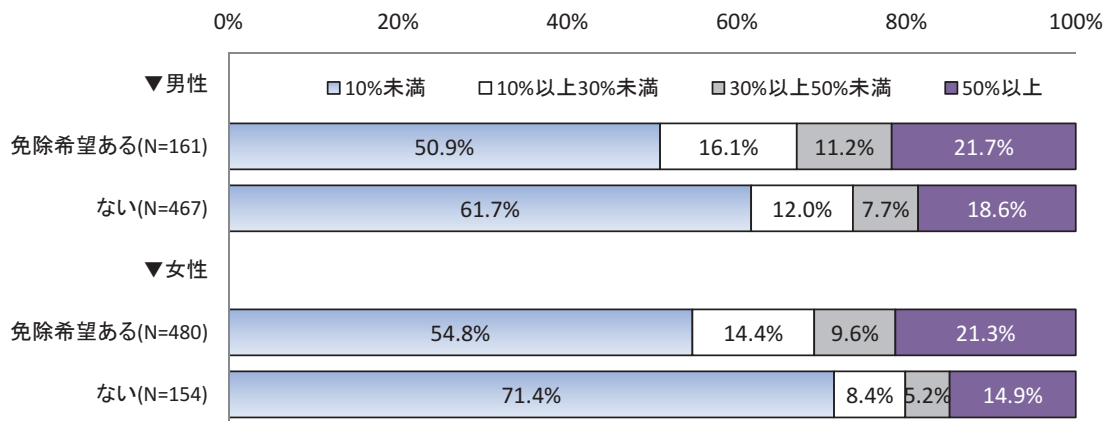
資料出所：第3-2-1図表に同じ

第 3-4-8 図表 男性の子の看護休暇取得者有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-4-9 図表 育児を理由とする残業免除希望の有無別 女性課長昇進者割合



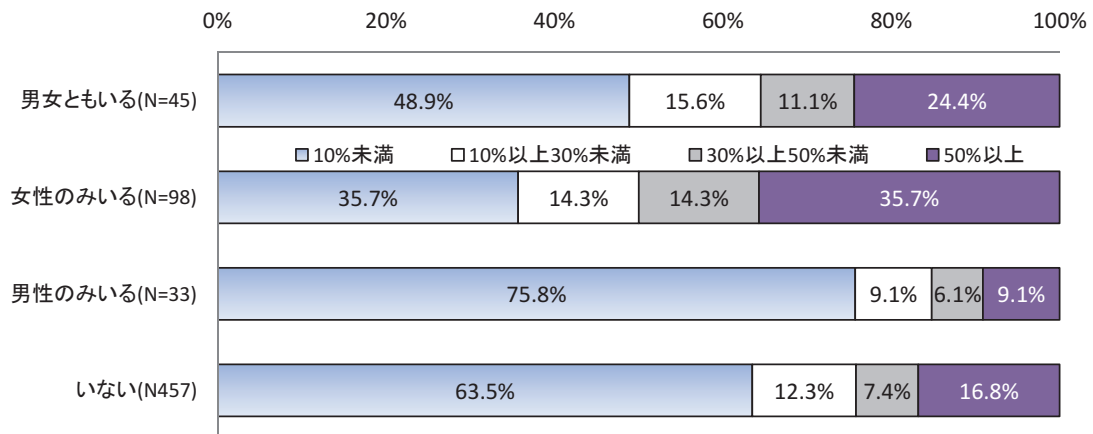
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

(4) 仕事と介護の両立支援との関係

最後に昨今関心を集めている介護との関係に言及しておこう。介護もまた育児と同様に女性の家族的責任として両立支援の課題となってきたが、近年は男性介護者が増え、厚生労働省の「平成 27 年度雇用均等基本調査」(2015 年)において把握している介護休業取得者の男女比においても男性が 26.0%を占めている。同調査における育児休業取得者の 94.4%が女性であることを踏まえるなら、介護は家族的責任における男女差の縮小が育児より急速に進んでいるといえる。このことは女性の管理職昇進に影響しているだろうか。

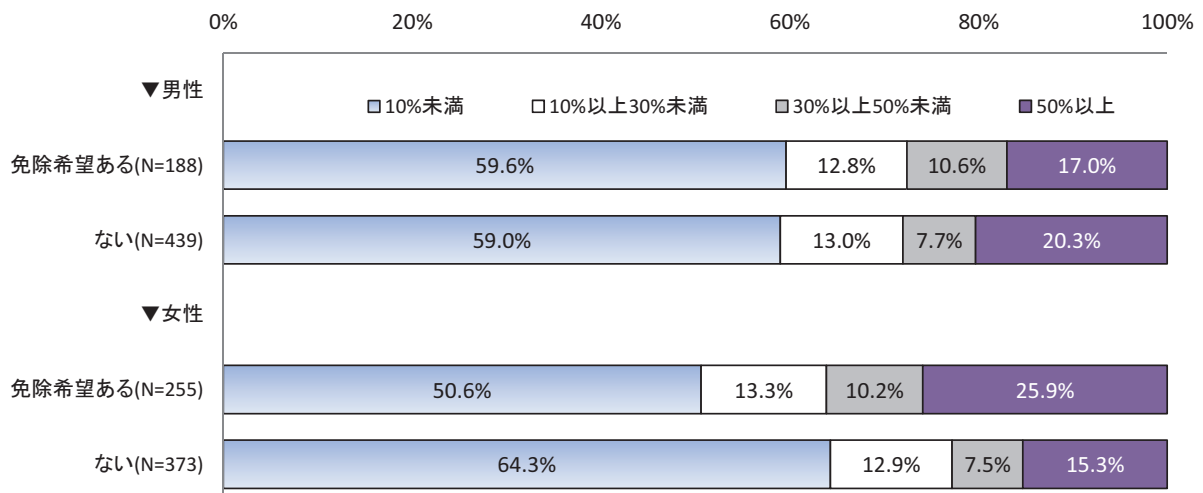
第 3-4-10 図表を見よう。女性の課長昇進者割合が最も高いのは介護休業取得者が「女性のみいる」企業である。介護は中高年期に発生確率が上がるライフイベントであり、女性の介護休業取得者がいるということはそれだけ管理職昇進の適齢期にある女性がいるということでもあるだろう。そのことが「女性のみ」の結果に表れていると考えられる。だが、「男女ともいる」「男性のみいる」という男性介護者の休業取得と女性の管理職昇進に正の相関があるとはいえない結果になっている。また、第 3-4-11 図表に結果を示すが、介護を理由とする残

第 3-4-10 図表 介護休業取得者有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-4-11 図表 介護を理由とする残業免除希望の有無別 女性課長昇進者割合



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

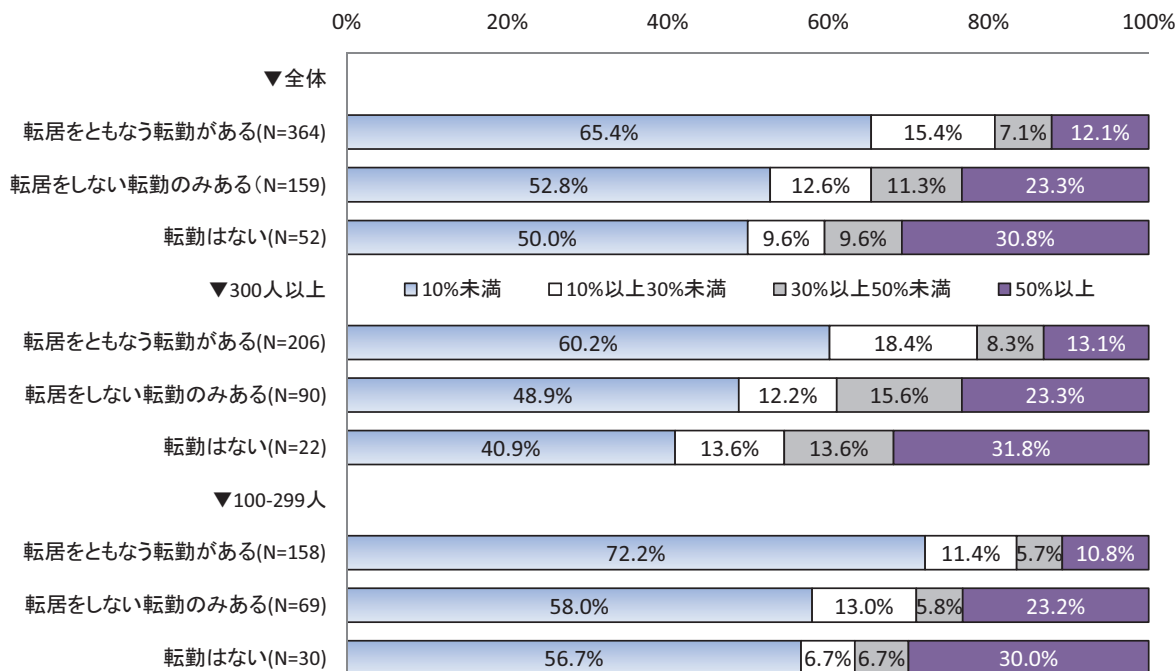
業免除についても女性の残業免除希望が「ある」場合は女性課長昇進者割合が高くなるといえるが、男性の残業免除希望があっても女性課長昇進者割合が高くなるとはいえない。つまり、介護責任における男女差の縮小は管理職昇進における男女差の縮小につながっているとはいえない。理由として、介護の発生割合自体がそれほど高くないことが関係している可能性を考えることができる。近年介護者が増えているとはいえ、総務省の「平成 24 年度就業構造基本調査」（2012 年）の雇用者に占める介護者の比率は男女計で 4.2%、女性は 5.5%、男性は 3.2%に過ぎない。そのうち介護休業取得者の割合は 3.2%である。昇進管理のあり方に影響するほど多くの従業員が介護に直面しているわけではないというのが実情ではないだろうか。

5 女性の管理職昇進と転勤

育児・介護休業法は休業や短時間勤務のほかにも仕事と家庭の両立支援として様々な規定をもっているが、その一つに転居をともなう転勤（転居転勤）に配慮することを事業主に求める規定がある。また昨今はワーク・ライフ・バランス型の限定正社員として転勤がないもしくは転勤の範囲を限定した地域限定正社員という雇用区分をもうける企業もある。だが、転勤は事業所を移ることそれ自体が目的というよりも、企業の人事異動の一環として発生する。そして、その異動を通じた就業経験の蓄積が管理職昇進の重要な条件になっているという面がある。そのため、転勤の免除を受けることは離職の回避にはつながっても管理職昇進というキャリア形成には不利に作用する可能性がある。この点についてデータを見てこう。

第3-5-1図表は転勤制度の有無別に女性の課長昇進者割合を示している。転居をともなう転勤の有無は支社や店舗・工場などの事業所を広域に展開しているか否かに規定されている。その観点から企業規模（常用労働者数）をコントロールしているが、規模の大きさにかかわらず、転居をともなう転勤がある場合には女性課長昇進者割合が低い。「転居をしない転勤のみある」場合も「転勤はない」に比べて女性課長昇進者割合が低い。転居をともなわなくても事業所を移ることは通勤時間等に影響するため、家族的責任のある女性は昇進を回避しやすいのかもしれない。転居をともなう場合にはなおさらであろう。

第3-5-1図表 企業規模別 転勤制度の有無別 女性課長昇進者割合



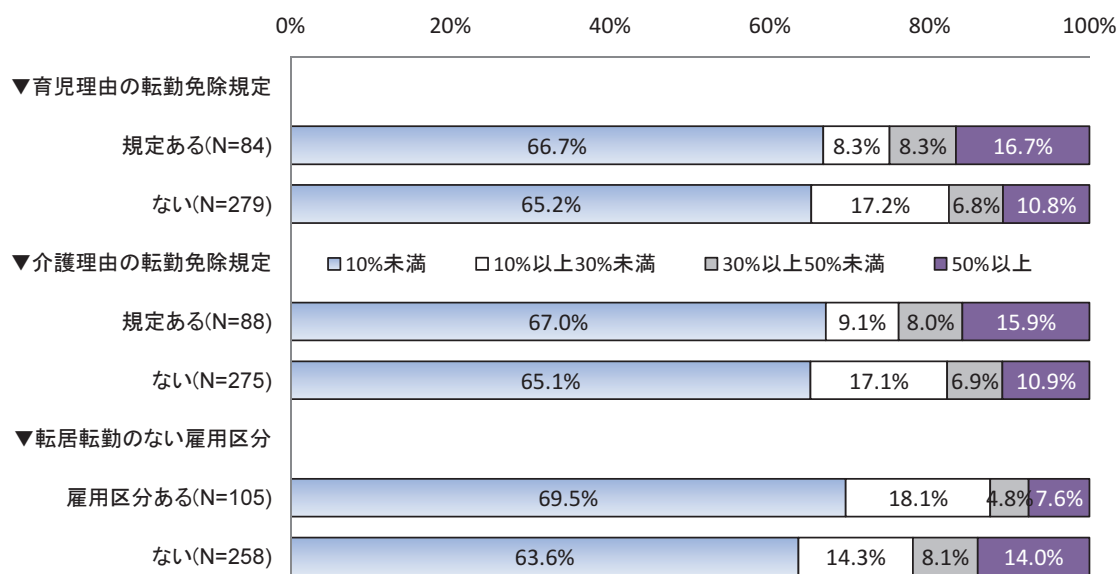
資料出所：第3-2-1図表に同じ

では転勤の免除を受けることのできる企業とそうではない企業に違いはあるか。第 3-5-2 図表をみよう。育児理由の転勤免除規定、介護理由の転勤免除規定、転居転勤のない雇用区分の 3 つについてその有無別の女性課長昇進者割合を示しているが、育児理由・介護理由とも転勤免除規定は女性課長昇進者割合に差がない。企業の中には就業規則等に転勤免除の規定をもうけず個別の希望を聞き入れて転居転勤に配慮しているところもある。また、転勤を一時的に免除されたことが将来の管理職昇進にそれほど大きく影響しない企業もあるだろう。企業の転勤政策は様々であるため、結果として転勤免除の規定の有無による差が表れなかったのではないだろうか。

これに対して、転居転勤のない雇用区分は明確な昇進の上限を定めて運用されているケースがほとんどである。第 3-5-3 図表に結果を示すが、転居転勤のない正社員の雇用区分をもつ企業の半数は昇進の上限を「役職なし」か「係長相当職」としている。つまり、課長以上の管理職昇進のない雇用区分として転居転勤のない雇用区分はつくられている。そのことが第 3-5-2 図表の昇進者割合に影響していると考えられる。だが、「役員」まで昇進できる、つまり昇進上限がない企業も約 1 割あり、「部長相当職」の 14.2%を加えると約 2 割の企業は転居転勤のない雇用区分で上級管理職まで昇進できるとしている。

このように転居転勤のない雇用区分（勤務地限定正社員）と管理職昇進の関係は一様ではないが、昇進上限によって勤務地限定正社員の男女構成比が異なることに目を向けたい。第 3-5-4 図表が示すように「役職なし」は「女性のみ」の企業割合が高い。だが、課長相当職以上に昇進できる雇用区分でも「女性のみ」や「女性の方が多い」という企業の割合は一定程度あり、女性比率の高い雇用区分は管理職に昇進できないとも言い切れない。

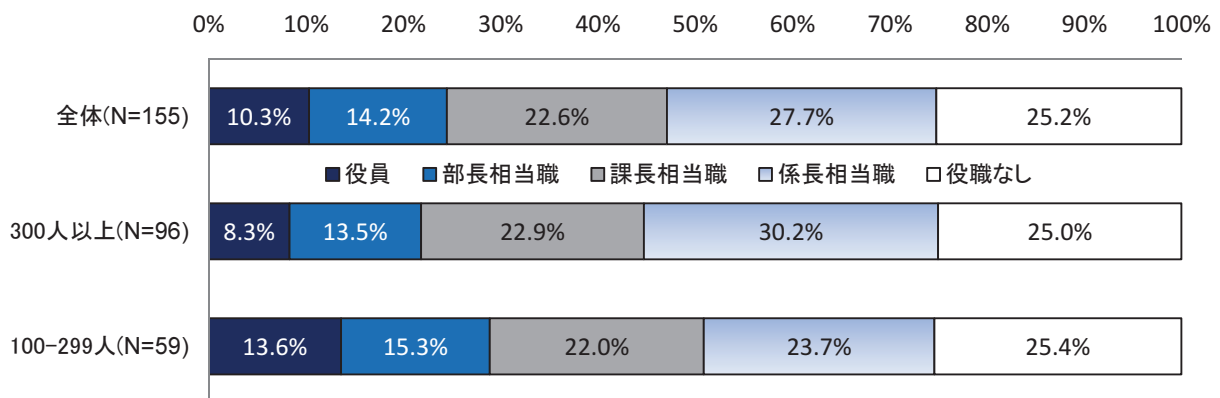
第 3-5-2 図表 転居転勤免除制度の有無別 課長昇進者に占める女性比率（転居転勤のある企業）



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

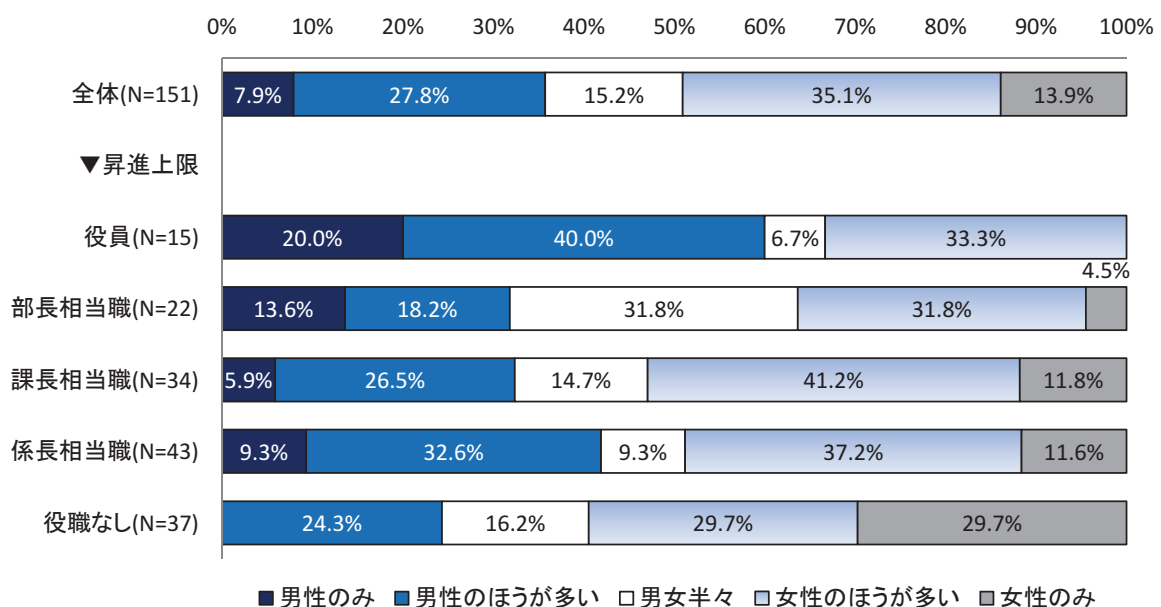
そこで第 3-5-5 図表において転居転勤のない正社員（勤務地限定正社員）を課長以上の管理職昇進の有無によって分け、転居転勤のある雇用区分の正社員、転居をしない転勤のみある正社員、転勤のない正社員と女性課長昇進者割合を比較してみよう。管理職昇進のある勤務地限定正社員は管理職昇進のない勤務地限定正社員に比べて女性課長昇進者割合が高く、転居転勤のある正社員とほとんど差がない。だが、「転居をしない転勤のみ」や「転勤がない」企業に比べると女性課長昇進者割合は低い。転居転勤制度の運用というよりも、転居転勤制度それ自体が女性のキャリアにマイナスの影響及ぼしている可能性があるといえる。

第 3-5-3 図表 企業規模別 転居転勤のない正社員の昇進上限（転居転勤のある企業）



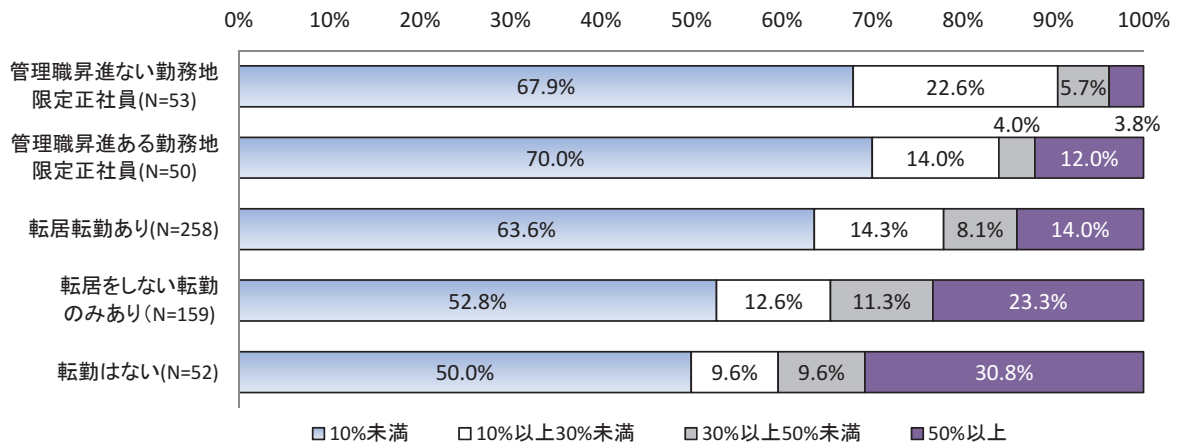
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-5-4 図表 昇進上限別 転居転勤のない正社員の男女比（転居転勤のある企業）



資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

第 3-5-5 図表 転勤と勤務地限定の有無別 女性課長昇進者割合



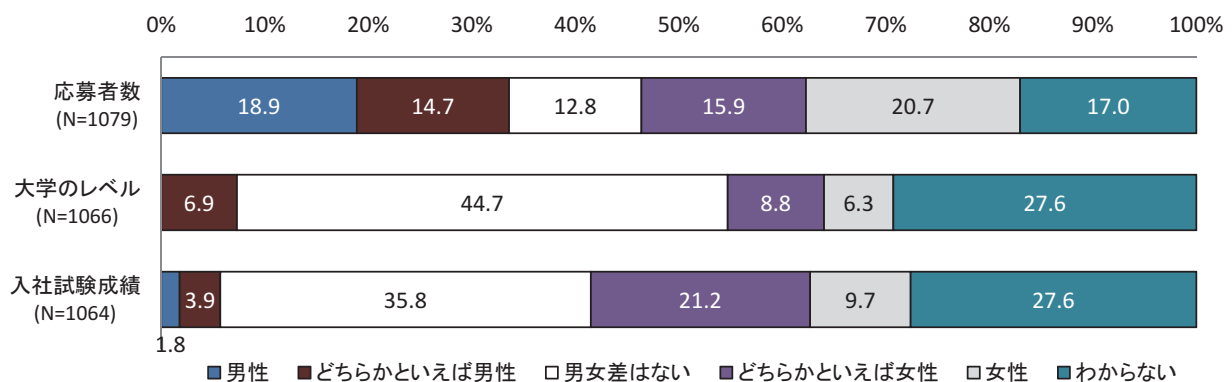
資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

6 能力と意欲の男女差

みてきたように育児や介護といった家族的責任は今や女性だけの問題でなく男性にも広がりつつある。これにより労働供給制約の男女差が縮小しつつあることが女性の管理職登用と関係している。さらに能力や意欲といった面の労働供給条件の男女差も縮小傾向にあることを以下で示そう。

第 3-6-1 図表は調査対象企業の新卒採用における大卒応募者の男女差を示している。応募者数は男性と女性のどちらが多いか、大学のレベルはどちらが高いか、入社試験の成績はどちらが良いかをそれぞれ示している。応募者数については、「男性」「どちらかといえば男性」と「女性」「どちらかといえば女性」がそれぞれ 3 割強あり、企業によって応募者数の性別に偏りがあることがうかがえる。大学のレベルについては「男女差はない」が 44.7%である。また、「女性」「どちらかといえば女性」が合わせて 15.1%あり、「男性」「どちらかといえ

第 3-6-1 図表 新卒大卒応募者の男女の違い

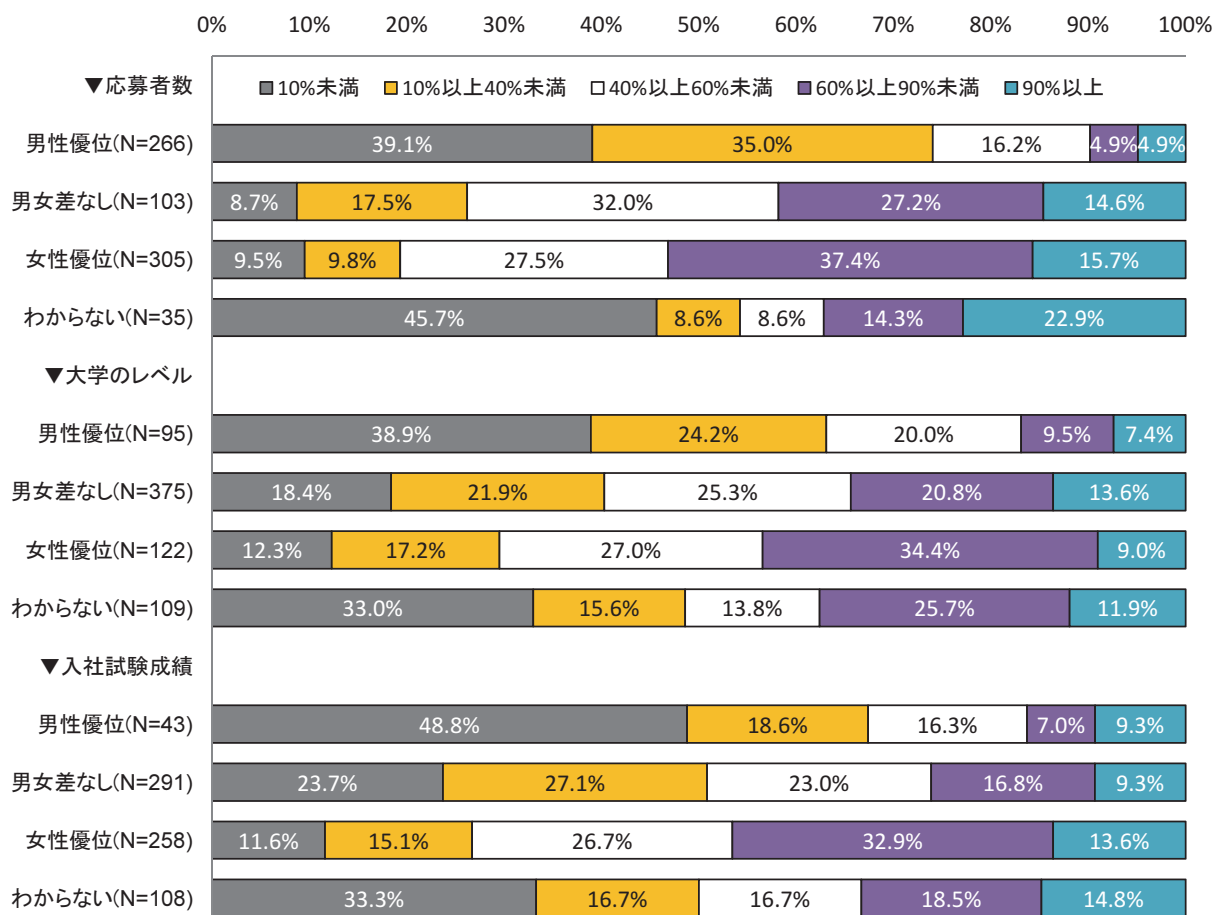


資料出所：第 3-2-1 図表に同じ

ば男性」の合計割合よりも高い。学歴や大学のレベルを人的資本の指標としてみるなら、女性の高学歴化によって応募者の能力の男女差は縮小しているといえる。入社試験の成績に関していえば男性よりも女性の方が良いという回答が目立つ。「男性」「どちらかといえば男性」合わせて男性の方が良いと回答しているのは5.7%に過ぎず、35.8%が「男女差はない」としている。そして「女性」「どちらかといえば女性」の合計割合は30.9%になる。

このような応募者の男女差は採用数の男女比率にも反映されている。第3-6-2図表に結果を示す。第3-6-1図表で「男性」「どちらかといえば男性」を「男性優位」、「女性」「どちらかといえば女性」を「女性優位」として一括りに、それぞれの大卒採用に占める女性割合を示している。ポジティブ・アクションは男女比が4割未満の場合に比率の是正に取り組むこととしている。応募者数、大学のレベル、入社試験の成績のいずれについても「男性優位」の場合には女性採用割合が40%未満と低い（つまり男性の採用割合が高い）企業の割合が高く、「女性優位」の場合には女性の採用割合60%以上の企業割合が高い。しかし、入社試験の成績について「男女差なし」の場合は女性の採用割合40%未満の企業が50%に上り、反対に女性採用割合60%以上の企業は約25%に留まる。つまり、男女差がなければ男性を多く採

第3-6-2図表 新卒大卒応募者の男女の違い別 大卒採用に占める女性割合

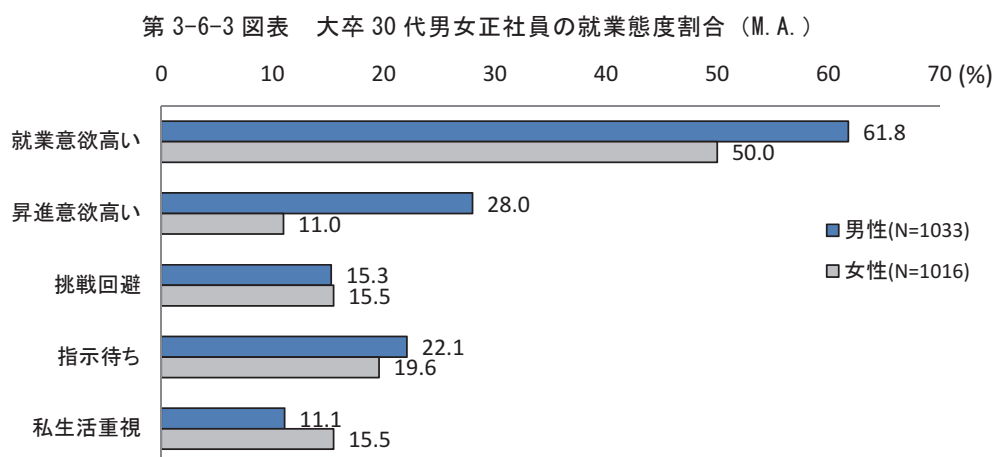


資料出所：第3-2-1図表に同じ

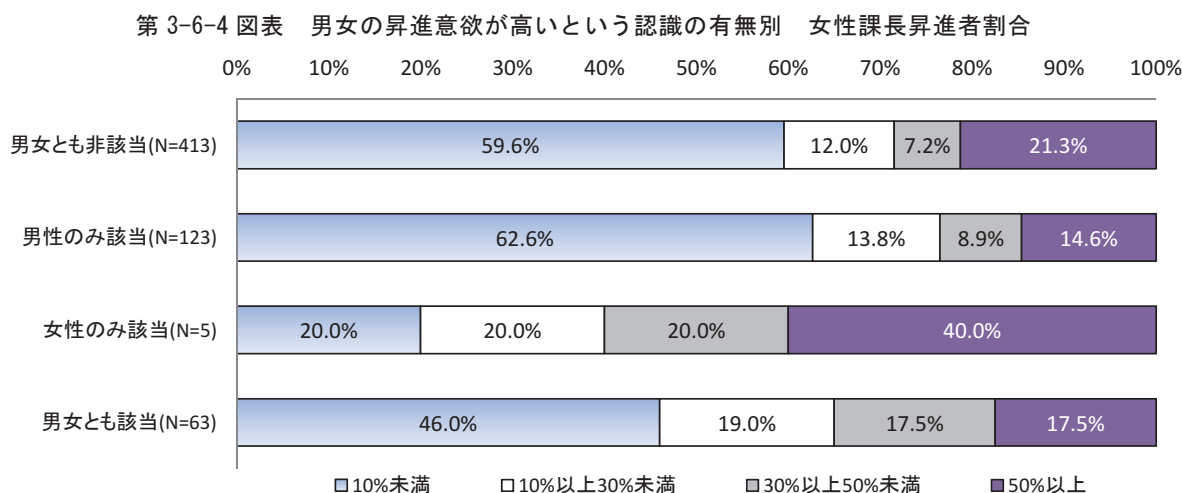
用する企業の方が多い。その意味では依然として日本の企業は男性中心的であるといえるが、入社試験の結果は女性の方が良いという企業が少なからずある。そのため企業は女性を積極的に採用していると理解することができる。

こうした新卒の大卒採用割合が女性課長昇進者割合と相関していることはすでにみたとおりである。もちろん現在能力の高い女性が応募している企業に過去も能力の高い女性が応募しているとは限らない。女性の高学歴化傾向は若い世代ほど顕著であるため、管理職昇進対象である年齢の女性正社員と最近新卒入社した女性正社員では学歴構成に差があると考えるのが自然である。だが、すでにみたように、新卒採用における女性割合と課長昇進者に占める女性の割合は正の相関があり、能力の高い女性の応募が増えることは、企業の経営方針として女性登用に取り組む追い風になっていると考えられる。

また就業意欲の面でも企業は男性に意欲があり、女性の意欲は低いと必ずしも感じていないようだ。第3-6-3図表は管理職予備軍の年齢に相当する30代の大卒正社員の就業態度に関する



資料出所：第3-2-1図表に同じ



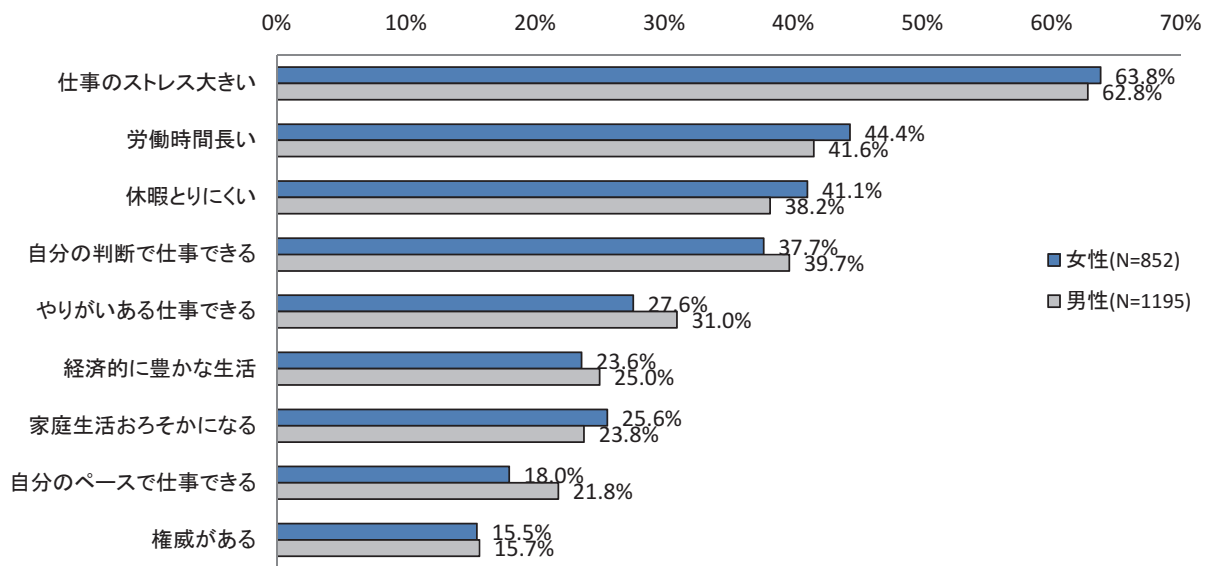
資料出所：第3-2-1図表に同じ

する企業の認識割合を示している。男女それぞれについての「就業意欲高い」と「昇進意欲高い」の回答を比較すると、どちらも男性について意欲が高いとする企業割合が女性に関する回答よりも高くなっている。その差が生じるのは男性の意欲は高いが女性の意欲は高くないと認識している企業があるからである。しかし、就業意欲に関しては女性についても50%の企業は高いと認識しており、男性の60%よりも目立って低いとはいえない。より顕著な男女差がみられるのは「昇進意欲高い」の回答割合であるが、裏からみると7割の企業が男性の昇進意欲も高いとは認識していない。また、女性の就業態度において目立つといわれることの多い「挑戦回避」や「指示待ち」といった受け身の姿勢や「私生活重視」といった態度については男女差がみられない。男性においても同じように認識している企業があるということである。第3-6-4図表に示すように、男女ともに昇進意欲が高いと認識している場合は女性課長昇進者割合が30%以上の企業割合が高い。その意味で、女性が昇進意欲を示すことは重要であると言える。だが、女性の意欲の低さは問題にするが男性の意欲の低さは問題にしないという非対称な問いの立て方は公平でない。女性が意欲を持ってない理由を問うのなら同時に、男性が意欲を持ってない理由も問う必要がある。

一つ注目したいのが管理職の魅力の問題である。日本的雇用システムの年功制は賃金後払いのシステムだといわれることがある。若い時は労働量に比して賃金は低いが、勤続を経て年齢を重ねるほど労働量に比して賃金が高くなるという意味である。役職昇進は、この後払いのメリットを増大させる効果をもっていたが、バブル崩壊後の「リストラ」においては正社員の中でも管理職の高い賃金が人件費削減の対象となり、年功的賃金カーブの傾きを緩やかなものにした。さらに厳しい経営環境でのプレッシャーや人員削減に伴う労働量の増加、その結果としての長時間労働など、日本的雇用システム改革は管理職の魅力が低下する方向に作用していた可能性がある。

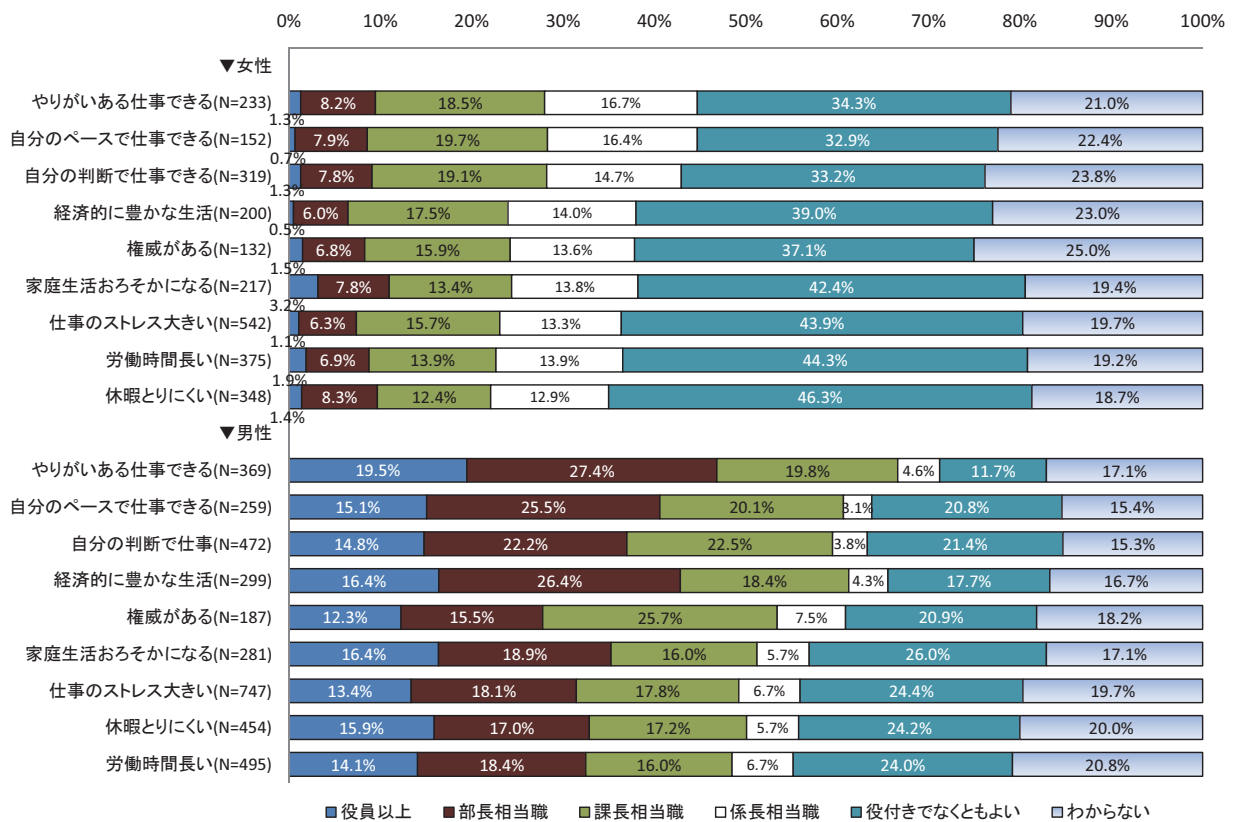
ここまで分析してきた「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」は企業調査と合わせて従業員調査を実施している。第3-6-5図表はその従業員調査で質問した勤務先の課長職のイメージである。分析対象は課長以上の役職昇進対象であるが、まだ管理職ではない一般男女の回答比率に差がなく、課長という職責について男女とも似た印象を持っていることがうかがえる。その中身をみると「ストレスが大きい」「労働時間が長い」「休暇を取りにくい」というマイナスイメージの回答が目立つ。だが、プラスイメージを表す「自分の判断で仕事ができる」という割合も4割近くあり、「やりがいのある仕事」「自分のペースで仕事ができる」が次いで高い。そして第3-6-6図表は、これら肯定的なイメージをもっている従業員は課長以上の管理職昇進を希望する割合が相対的に高いことを示している。女性は男性に比べて管理職昇進希望が総じて低いが、女性の中で比較すれば、「やりがいのある仕事」「自分の判断で仕事ができる」「自分のペースで仕事ができる」というイメージをもつ者は相対的に昇進希望割合が高い。対して、「ストレスが大きい」「労働時間が長い」「休暇を取りにくい」といったマイナスイメージをもつ従業員は男女にかかわらず管理職昇進希望割合が低い。

第 3-6-5 図表 男女別 課長職のイメージ（課長以上昇進対象の一般正社員）



資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査（従業員調査）」（2016年）

第 3-6-6 図表 課長職のイメージ別 役職昇進希望（課長以上昇進対象の一般正社員）



資料出所：第 3-6-5 図表に同じ

このような結果から、管理職に関するマイナスイメージが男女に共通して管理職昇進意欲を下げているといえる。男女の職域統合が女性の働きがいを高めるという考え方は、男性の仕事にやりがいがあることを前提としている。男女の昇進格差の問題もまた男女平等の文脈では賃金はじめ昇進によって得られるメリットを男性だけが享受しており、女性は排除されているという認識に立っている。しかし、管理職というこれまで男性が担ってきた職務が男女双方にとってそれほど魅力的でなくなっている可能性にも目を向ける必要があることを分析結果は示している。「自分の判断で仕事ができる」「自分のペースで仕事ができる」という自己裁量性は管理職が本来もっていた性質である。その観点から労働基準法は管理・監督者を労働時間管理の対象外としている。だが、「名ばかり管理職」の問題に表れているように、そうした自己裁量を持たない管理職が近年目立っている。そのような管理職の働き方を見直す働き方改革が重要だといえよう。加えて、管理職として成果を上げにくい経営環境の厳しさがストレスばかり大きくてやりがいは乏しいという印象を与えているのではないだろうか。そうして管理職を志す意欲が低下していくことは企業にとって将来の経営人材の育成にかかわる。昇進意欲の問題を女性の意識の問題にとどめず、女性にとって魅力的な管理職像をつくれる働き方改革、経営改革へと問題意識を広げていくことが重要であるといえる。

7 女性管理職昇進者割合の規定要因

日本的雇用システムに係る人事制度の諸側面と課長昇進者に占める女性の割合（女性課長昇進者割合）の関係を見てきた。ここまでの結果をまとめておこう。

- ① 過去に昇進した課長を含む女性課長割合の影響を除くと女性課長昇進者割合は勤続年数や中途採用とは相関がなく、新卒採用者に占める女性割合と正の相関がある。
- ② 非正社員の正社員転換を重視する企業は女性課長昇進者割合が高い。特に女性の正社員転換者がいる場合に女性課長昇進者割合は高くなる。
- ③ 育児休業制度や短時間勤務制度が法定を上回るか否かは女性の課長昇進者割合と関連性がみられない。両立支援が充実している企業は女性管理職登用に取り組む割合も高い。
- ④ 男性の両立支援においては育児休業取得よりも子の看護休暇や残業免除の利用者がいる場合に女性の課長昇進者割合は高くなる。
- ⑤ 転勤との関係においては転居をとまなう転勤のみならず転居のない転勤がある場合も女性課長昇進者割合は低くなる。
- ⑥ 30代大卒女性の昇進意欲が高いと認識している企業は女性課長昇進者割合が高い。だが、男性についても昇進意欲が高いと認識している企業の割合は高いといえない。

以上を総合すると、女性管理職を増やすためには新卒採用とともに非正社員から正社員への転換も含めて女性の内部化を進め、管理職候補となる女性正社員を量的に確保することが第一に重要であると言える。両立支援制度の拡充についてはその利用者が女性に偏っている現状に鑑みると「マミートラック」を生み出し、男女の職域分離を助長する可能性がある。

だが、その一方で、両立支援が不足していれば就業継続が難しくなることもまた事実であり、その意味では両立支援制度の拡充は望ましい。結論として後者の観点から女性正社員を量的に確保しつつ、男女の職域統合による能力の向上（いわば質的向上）を図ることが重要であるといえる。したがって、これらの議論はいずれも正社員に占める女性割合（女性正社員割合）を高めることに集約できる。

男性の両立支援においても女性の両立支援に取り組む企業が男性の育児参加にも取り組んでいることを踏まえるなら、やはり女性正社員割合と無関係ではないと考えられる。転勤もまた家庭生活への影響を考慮すると女性の就業継続を阻害する可能性がある。だが、就業継続したとしても転勤回避は「マミートラック」につながる可能性があることもデータからうかがえる。制度上管理職に昇進できる勤務地限定正社員であっても実際の女性課長昇進者割合は転勤がない場合に比べれば低い。つまり、転勤は女性正社員の量的拡大だけでなく質的向上にも負の影響を及ぼしかねない。こうした転勤に代表される広範な人事異動は女性の昇進意欲にも影響しているだろう。また女性が少数の企業より一定の割合以上の企業の方が昇進に前向きな気持ちを持ちやすいと予想される。

このように、女性課長昇進者割合と関連性がみられた雇用システムの諸側面は相互に関連しあっている可能性がある。また女性正社員割合や女性管理職割合には業種によるバラツキが大きい。以下ではそうした諸要因の相関をコントロールした多変量解析を行うことによって女性の管理職昇進に影響している要因を明らかにする。

分析方法は女性課長昇進者割合を被説明変数とする最小二乗法（OLS）である²。説明変数にはクロス集計および相関分析・偏相関分析において有意な相関のみられた「新卒採用女性割合」「転勤の有無」「男性の日常的な育児参加」「30代大卒女性の昇進意欲」を投入する。非正社員からの正社員転換と女性課長昇進者割合の関連性もクロス集計では見られたが、多重共線性を避けるために採用に関する情報は新卒採用に絞る。「男性の日常的な育児参加」は子の看護休暇の利用実績か育児を理由とする残業免除希望のいずれかがある場合に「あり」=1、いずれもない場合に「なし」=0のダミー変数とする。「30代大卒女性の昇進意欲」は企業の認識として該当する場合は1、該当しない場合は0とする。これらに加えて企業規模を表す常用労働者数と業種を投入する。これを「モデル1」とした上で、「モデル2」には女性正社員割合を追加して投入する³。

分析結果を第3-7-1図表に示す。「モデル1」は業種の有意な効果を示しており、「製造業」に比べて「卸売・小売業」「教育・専門サービス業」「医療・福祉業」の女性課長昇進者割合が高い。百貨店やスーパー、学校、病院、福祉施設は女性正社員割合が高い業種として有名

² 量的変数の回帰分析については、ほかにもトービットなどの方法がある。より適切な手法による厳密な検証は別の機会に行うこととし、ここでは試行的に最も基本的な方法であるOLSによる推計を行うことにする。

³ 偏相関分析においては女性課長割合を制御して分析したが、女性管理職割合と女性昇進者割合の関係はどちらが原因でどちらが結果とはいえないことから、ここでは説明変数に投入していない。

である。そのような知見と整合的な結果といえる。その上で、本章で検討してきた人事施策との関係をみると、分析結果は、新卒採用女性割合が高いほど女性課長昇進者割合は高く、転勤がない企業に比べて転居の有無を問わず転勤がある企業は女性課長昇進者割合が低いことを示している。男性の日常的な育児参加と30代大卒女性の昇進意欲に関する認識は有意な効果を示していない。男性が日常的に育児参加できる企業や女性が昇進意欲を持てる職場環境にある企業には偏りがある。たとえば有意な効果を示している業種のように、女性正社員割合が高い企業やもともと女性管理職割合が高い企業である可能性が考えられる。

その観点から女性正社員割合を追加投入した「モデル2」を見よう。女性正社員割合を追加投入した「モデル2」からみる。投入した女性正社員割合は有意な効果を示しており、「モデル1」で有意な効果を示していた「卸売・小売業」と「新卒採用女性割合」の効果が有意でなくなっている。つまり、「卸売・小売業」や「新卒採用女性割合」の高い企業は女性正社員割合が高いために女性課長昇進者割合が高いとすることができる。一方、転勤の効果はここでも有意であり、女性正社員割合にかかわらず女性の課長昇進に影響しているといえる。

第3-7-1 図表 女性課長昇進者割合の規定要因 (OLS)

| 被説明変数 | 女性課長昇進者割合 | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|----------|---------|-----------|----------|
| | モデル1 | | | モデル2 | | |
| | B | 標準誤差 | ベータ | B | 標準誤差 | ベータ |
| (定数) | 7.830 | 4.065 | | .278 | 4.122 | |
| 常用労働者数(男女計) | .001 | .001 | .048 | .001 | .001 | .053 |
| 業種(BM:製造業) | | | | | | |
| 鉱業・建設業 | 2.781 | 5.909 | .021 | 4.362 | 5.711 | .032 |
| 運輸・郵便・情報通信業 | 1.133 | 5.086 | .010 | 2.903 | 4.919 | .026 |
| 卸売・小売業 | 11.689 | 4.462 | .129 ** | 7.831 | 4.356 | .086 |
| 金融・保険・不動産業 | 3.825 | 6.223 | .026 | -2.922 | 6.113 | -.020 |
| 教育・専門サービス業 | 13.185 | 4.630 | .144 ** | 9.490 | 4.513 | .104 * |
| 宿泊・娯楽業 | 1.624 | 5.387 | .014 | .374 | 5.206 | .003 |
| 電気・ガス・複合サービス業 | .684 | 6.125 | .005 | -1.311 | 5.923 | -.009 |
| 医療・福祉業 | 33.189 | 4.476 | .418 ** | 16.081 | 5.178 | .203 ** |
| サービス業・その他 | 4.939 | 4.777 | .048 | 2.527 | 4.630 | .025 |
| 新卒採用女性割合 | .221 | .043 | .226 ** | .055 | .050 | .057 |
| 転勤(BM:転勤なし) | | | | | | |
| 転居転勤あり | -9.372 | 3.330 | -.152 ** | -7.784 | 3.226 | -.126 * |
| 転居のない転勤あり | -12.746 | 3.707 | -.179 ** | -11.209 | 3.588 | -.157 ** |
| 男性の日常的な育児参加 | -1.414 | 2.700 | -.022 | -1.135 | 2.607 | -.018 |
| 30代大卒女性昇進意欲高 | 3.418 | 3.965 | .034 | .707 | 3.855 | .007 |
| 女性正社員割合 | | — | | .559 | .093 | .390 ** |
| F値 | | 13.201 ** | | | 15.524 ** | |
| R2乗 | | .292 | | | .341 | |
| N | | 496 | | | 496 | |

BM:ベンチマーク

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

資料出所：第3-2-1 図表に同じ

以上のようなモデルの比較から「採用における女性割合」→「正社員に占める女性割合」→「女性課長昇進者割合」という一連の関係を見出すことができる。まずは女性を多く正社員採用することが女性管理職を増やす第一歩であるといえる。その観点から最後に新卒採用者に占める女性割合の規定要因を第3-7-2図表として示そう。

説明変数には先にみた「正社員に占める女性割合」(女性正社員比率)、「正社員比率」(全常用労働者に占める正社員の割合)、「応募者数の男女差」「応募大学の男女差」「入社試験の男女差」を投入し、コントロール変数として男女計の常用労働者数と産業を投入する。結果はいずれも先ほどのクロス集計と整合的であり、女性正社員比率が高いほど、正社員比率が低いほど、女性の応募者の方が多いほど、女性の方が入社試験の成績が良いほど、新卒採用者に占める女性割合が高いといえる。再度強調しておきたいのは、正社員比率と入社試験の男女差の効果である。正社員少数精鋭化の中で、入社試験の成績が良い人材を過不足なく採る。その人材に女性が多く含まれていることが企業の女性登用につながっているといえる。

第3-7-2図表 新卒採用女性割合の規定要因(OLS)

| 被説明変数 | 新卒採用女性割合 | | |
|------------------|------------|-----------|---------|
| | B | 標準誤差 | ベータ |
| (定数) | -6.846 | 4.874 | |
| 常用労働者数男女計 | .001 | .000 | .042 |
| 業種(BM:製造業) | | | |
| 鉱業・建設業 | -6.745 | 4.046 | -.045 |
| 運輸・郵便・情報通信業 | 8.690 | 3.285 | .076 ** |
| 卸売・小売業 | 6.636 | 2.988 | .071 * |
| 金融・保険・不動産業 | 1.389 | 4.677 | .008 |
| 教育・専門サービス業 | 11.162 | 3.196 | .107 ** |
| 宿泊・娯楽業 | 15.377 | 3.808 | .119 ** |
| 電気・ガス・複合サービス業 | 10.907 | 4.606 | .064 * |
| 医療・福祉業 | -3.166 | 3.591 | -.041 |
| サービス業・その他 | 5.494 | 3.129 | .052 |
| 女性正社員割合 | .833 | .061 | .592 ** |
| 正社員割合 | -.070 | .034 | -.056 * |
| 応募者数男女差 | 3.480 | .742 | .156 ** |
| 応募大学男女差 | -.877 | 1.180 | -.022 |
| 入社試験男女差 | 4.760 | 1.190 | .119 ** |
| F値 | | 56.221 ** | |
| R ² 乗 | | .507 | |
| N | | 835 | |
| BM:ベンチマーク | ** 1%水準で有意 | * 5%水準で有意 | |

資料出所：第3-2-1図表に同じ

8 まとめ

日本的雇用システムは女性差別的な性質を持つといわれてきたが、昨今の女性活躍は日本的雇用システムの維持・変容とどのような関係にあるのかを分析した。その結果から以下のようにいうことができる。

第1に、今日の企業における女性の管理職昇進は日本的雇用システムの改革と連動しているが、それは日本的な内部労働市場を通じたキャリア形成の否定を意味していない。中途採用によって管理職や管理職候補者を外部から登用しようとする企業は少なく、多くの企業は今日もなお内部登用を基本とした昇進管理を行っている。

そのためには、女性正社員の量的な確保が重要であり、採用における女性割合を高めることはその第一歩といえる。さらに、仕事と家庭の両立支援の拡充に女性人材の企業定着を促す効果があることはよく知られているが、反面で「マミートラック」を生み出し、女性の管理職昇進にはブレーキとなり得ることも問題にされている。だが、本章でみた「くるみん」取得企業や法定を上回る育児休業・短時間勤務の制度を導入している企業は、女性の管理職登用にも積極的であり、プールした人材を有効活用しようとする姿勢がうかがえる。育児・介護休業法や次世代法は間接的に女性管理職を増やすことに貢献しているといえる。

また、パートや契約社員といった非正社員から正社員への転換実績がある企業も女性の管理職昇進者割合が高い。非正社員から転換した正社員が課長以上の管理職に昇進しているかは今後のさらなる検討課題であるが、一般正社員から管理職正社員への内部登用であれ、非正社員から正社員への内部登用であれ、プールした女性人材の中から能力のある者は積極的に登用しようとする動きが女性の管理職昇進の背景にあることがうかがえる。

しかしながら、このような内部登用が円滑に進むためには、従来の日本的な内部労働市場の改革が必要であることも分析結果は示している。分析結果は、キャリア形成の過程で経験する広範な人事異動、特に転勤が昇進の妨げになっている可能性を示唆している。

このような結果は女性が現在でもキャリアか家庭かの二者択一的な状況に直面している可能性を示唆している。さらに、男性においても仕事と家庭の両立の問題が切実になりつつあることもデータからうかがえる。だが、この点に関する政策の柱である男性の育児休業取得実績は女性の管理職昇進との関連性が見られない⁴。分析結果は子の看護休暇の取得や育児理由の残業免除といった日常的な男性の育児参加がある企業において女性の管理職昇進割合が高いことを示している。その意味で、女性だけでなく男性も家族的責任を負いつつ仕事の責任を果たすことが男女の職域統合にとって重要であるといえる。

⁴ 男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるとはいえ、その多くが数日から1か月未満の短期間であることが関係している可能性がある。この点は第8章で検討する。

第4章 総合職女性の昇進意欲に関わる職務経験 —性別職務分離の問題性の考察—

1 はじめに

わが国における女性管理職の比率は依然として低い。その背景のひとつに、女性自身において管理職への昇進希望が高くないことが指摘され、昇進意欲を高める要因が検討されてきた¹。女性の昇進希望を高める方策として、既存研究からは、ワーク・ライフ・バランス施策など、家庭生活と両立しやすい環境を整備することがまず挙げられる²。そのことに異論はないが、それだけでは不十分でもある。働きやすさを志向するあまり、女性が企業の中でやりがいのある仕事経験から遠ざけられるならば、その企業内でのキャリアステップを見通せず、昇進意欲も生じにくいと考えられるからだ。

この点、女性社員の管理職への登用比率目標の設定、女性専用の相談窓口の設置など、企業レベルでの女性活躍施策（ポジティブ・アクション）について、その効果が検討されてきた³。人事部等の主導による全社的な女性活躍施策は、企業の女性活躍に対する姿勢を示す意味で重要な指標である。しかし、企業内で女性がどの程度重要な役割を担っているかは、人事管理上の施策のみでは測りきれないところもある。職場レベルで、その企業の基幹的といえる職務に女性がどの程度就けているかも見るべきであろう。この点、管理職になる前のキャリア段階から、女性は男性に比べて、基幹的な職務経験から排除されていることが、性別職務分離の観点より批判されてきた⁴。言うまでもなく、そうした基幹的職務の経験は、企業で管理的地位に就くのに必要なステップでもある。基幹的職務から排除されがちな女性が、管理職を志向しにくいのは当然のことと言えるだろう。ここから、同じ総合職採用であっても男女によって担当する職務が異なる場合があり、それが女性の昇進意欲を阻害することが、女性管理職比率が高まらないひとつの背景として考えられる。

¹ 武石（2014）、川口（2012）、安田（2012）など参照。

² 女性の昇進意欲の規定要因を分析した武石（2014）では、育児休業制度など仕事と家庭の両立支援策を企業がどの程度導入しているかと、従業員が「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」など企業の両立支援に関する認知の両者が、女性の昇進意欲を高めることを論じている。

³ 川口（2012）は、ポジティブ・アクションを熱心に行っている企業では、男女とも課長相当職以上への昇進意欲が高いという結果を示す。武石（2014）も、女性活躍推進策が昇進意欲に与える効果を検証している。馬・乾（2015）も、個人属性や仕事要因のほか、企業のポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスといった施策がある場合に、女性が管理職になりやすいと論じている。

⁴ 大規（2015）では、総合職で採用されたシステムエンジニア（SE）を事例に、同じ総合職として男女同一待遇、同一職務で採用されても、初期配属の段階から男性と女性では職務の割当てが異なり、①ユーザーのシステム構築をする、②ユーザーのシステムを運用するといった職務に就いている女性 SE は非常に少なく、女性 SE は①狭い領域で専門に特化したデータ変換の職務、②サポート業務、③拡販デモの職務、④パソコンに代表されるような小さいマシンを使う職務、⑤メンテナンスの職務、⑥事務的な職務、⑦将来の見通しが立っていない先端知識にからむ職務、などに割り当てられていたことを示す。駒川（2014）も、銀行事務職を例に、企業内の性別職務分離の生成と変遷を描いている。なお、中井（2008）も、男性職、女性職という職務類型をもって管理的地位へのアクセス機会を論じている点で参考になる。

なお、女性が企業の基幹的職務から排除されがちな背景には、その企業における働き方も関係している可能性がある⁵。例えば、対外折衝や事業企画など基幹的業務を担当する部署の労働時間がきわめて長い場合、その部署には女性が配置されにくいと考えられるからである⁶。女性活躍推進の観点からも、その企業における働き方・労働時間は無視できない指標といえる。この点、山本（2014）において、職場の労働時間が短い企業ほど女性管理職比率が高いという結果が得られていることが注目される⁷。こうした既存研究からは、企業レベルでの労働時間が短いほど女性の管理職登用が促進されるものと推察される。

一方、個人レベルの働き方と昇進との関係に目を転じると、既存研究は、労働時間の長い女性ほど管理職になる確率が高いという結果を得ている（Kato et al. 2013、山口 2014）。そして、その解釈として、Kato et al.（2013）は、女性がキャリアを高める上で長時間労働が仕事へのコミットメントを示すシグナルになっていると論じる。ここからは、昇進意欲の高い女性ほど長時間働き、結果として昇進しやすいという関係性がうかがえよう。

このように、労働時間と女性管理職登用との関係を検討した既存研究からは、職場の労働時間が短いほど女性の管理職登用が促進されるとする一方、女性本人の労働時間が長いほど管理職になりやすいという、一見矛盾した結果が得られている。ただ、企業における男性の標準的働き方が、その企業内での女性の役割・ポジションを決めると考えれば、整合しうる可能性がある。例えば、男性の労働時間が長い職場において、女性のみ残業がない場合には、女性がやりがいのある仕事経験から遠ざけられている可能性があるだろう。現状では、わが国の男性の労働時間は長いため、企業で主要な職務に就こうとする女性は男性同様に長い時間働く必要があるが、男性の労働時間が短い企業であれば、女性にとって主要なポジションに就くための（働き方の面の）ハードルは低くなる可能性がある。

こうした問題関心から、女性の昇進意欲が相対的に低い要因として、以下の点を検討する。まず、企業内で配分される職務の男女差が女性の昇進意欲にどのようなにかかわるのかである。あわせて、職務経験の男女差には、企業内での男女による働き方の違いが背景にある可能性も検討する。分析に使用するデータは、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（労働政策研究・研修機構、2016年実施）とし⁸、主に従業員調査データを使用し、管理職

⁵ 性別職務分離の存在理由としては、働き方以前に、女性は平均で見たときの勤続年数が男性より短いことからくる統計的差別の理論や、企業経営者の男女差別的考え方など、様々な要因も考えられるが、本稿ではその議論は行わない。

⁶ 大規（2015）でも、システムエンジニアの職務について、フィールド部門や開発は残業が多く、システム導入時は徹夜になるなど勤務が厳しいこと、また、フィールドはユーザー先への常駐、長期出張が多いことから、そうした部門では男性を希望することが多く、女性は配置されにくいことを述べている。

⁷ 山本（2014）では、人事課長の労働時間と管理職女性比率との関係を検討し、人事課長の労働時間が短い企業ほど管理職女性比率が高いという結果を得ている。なお、同論文では、企業の男性労働時間と管理職女性比率との関係も検討しているが、統計的に有意な結果を得ていない。

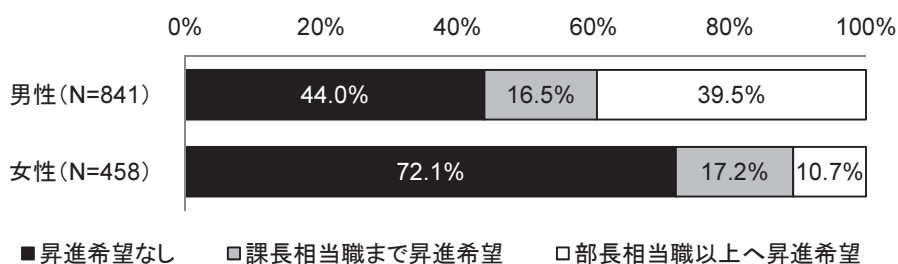
⁸ 本調査は、全国で従業員数100人以上の企業10,000社を対象にし、男女労働者の採用や配置・異動・昇進、両立支援施策の実施状況等を調査するとともに（企業調査）、その企業に勤務する大学卒ホワイトカラー職種（専門・技術的職業、管理職、事務職、営業職）で30～54歳の男女正社員6名ずつを対象にして、担当職務や働き方、異動経験や職業意識などを調査している（従業員調査）。

に就いていない総合職の男女正社員を対象として分析する⁹。

2 総合職における昇進意欲の男女差

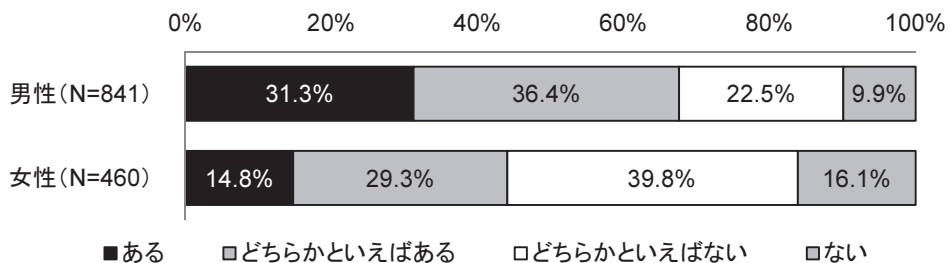
まず管理職への昇進意欲を男女で比較することから始めよう。第4-2-1図表は、現在の会社でどこまで昇進したいと考えているかを男女別にみたものである¹⁰。男性は女性に比べ、管理職への昇進希望、特に「部長相当職以上へ昇進希望」の割合が高く、これに対し、女性では「昇進希望なし」の割合が高い。

第4-2-1図表 管理職への昇進希望 —男女別— (総合職の男女)



資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」(2016年)

第4-2-2図表 今より高い地位・役職へ就く希望の有無 —男女別— (総合職の男女)



資料出所：第4-2-1図表に同じ

また、類似の指標であるが、今よりも高い地位・役職へ就く希望の有無を男女で比較すると¹¹ (第4-2-2図表)、男性では「ある」「どちらかといえばある」の割合が高いのに対し、女性では「どちらかといえはない」「ない」の割合が相対的に高い。このように、同じ総合職

⁹ 雇用区分において「総合職の正社員・正職員(基幹的業務を担う雇用管理区分)」を選択した者を総合職として扱う。一般職の正社員のほか、勤務地限定の正社員、職種限定の正社員も含まれていない。また、非管理職は、現在の仕事内容(職種)において「管理職」以外であり、かつ役職について「部長相当職以上」「課長相当職(次長を含む)」に当たらないもの(「係長相当職」「役職についていない」者)とする。なお、本稿では管理職への昇進意欲を扱うことから、自身の雇用管理区分における昇進の上限に関する設問で、課長相当職以上へ昇進可能でないとした者も分析対象から除外している。

¹⁰ 自身の雇用管理区分で課長相当職以上に昇進可能な者のうち、課長相当職以上に昇進したいとする割合を男女別に集計した。

¹¹ 「今よりも高い地位・役職につきたい」に対する回答を用いた。選択肢は「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」の4件法であるが、第4-2-2図表ではそれぞれ「ある」「どちらかといえばある」「どちらかといえはない」「ない」に表記を変更した。

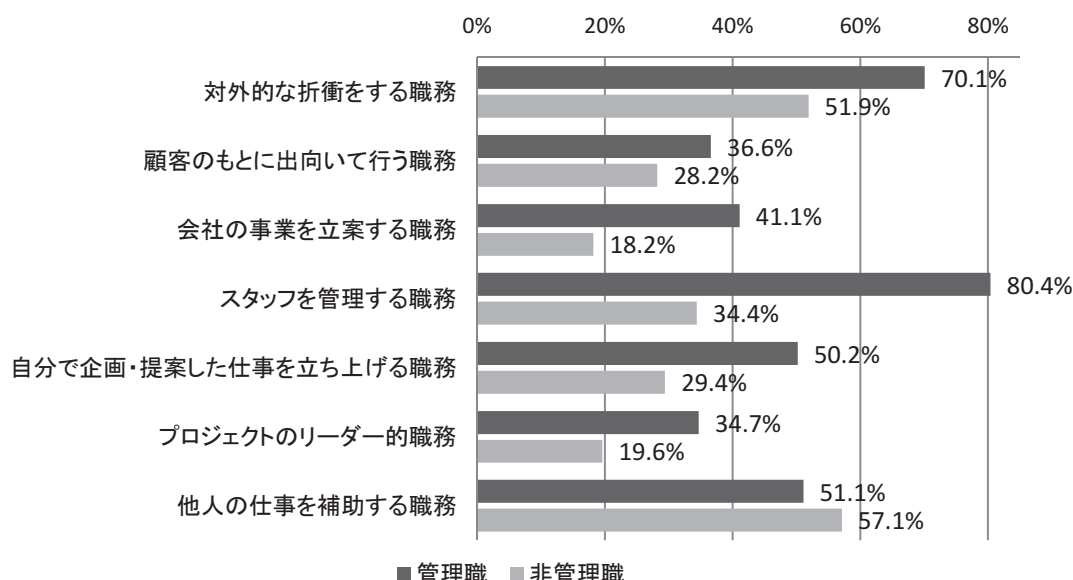
の正社員であっても、女性は男性に比べて、昇進意欲が低いといえる¹²。以下では、女性の昇進意欲が相対的に低い背景には何があるのか、どのような場合に女性の昇進意欲が高くなるのかを、特に職務経験の男女差に着目して検討したい。

3 職務経験の男女差と昇進意欲への影響

(1) 企業における基幹的職務と職務経験の男女差

本稿では、男性に比べて女性の昇進意欲が低い背景として、職務経験に焦点をあてる。具体的には、その企業で管理職になるためのステップとなる職務経験を積んでいる女性は、昇進意欲も高まりやすいのではないかという点を検討したい。

第 4-3-1 図表 現在担当している職務 —管理職/非管理職による違い— (総合職の男女)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

まず、企業におけるコアと言ふべき職務を見極めるため、管理職・非管理職による職務の違いから検討しよう¹³ (第 4-3-1 図表)。マネジメント業務のほかに、企業の幹部人材が行っている職務にはどのような特徴があるのか。「対外的な折衝をする職務」「顧客のもとに出向いて行う職務」「会社の事業を立案する職務」「スタッフを管理する職務」「自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務」「プロジェクトのリーダー的職務¹⁴」については、管理職は非管

¹² なお、就業継続希望や仕事満足度には男女差はみられなかった。

¹³ 「現在の会社に入ってから今まで、以下のような職務を担当した経験がありますか」という設問で、「これまで経験がない」「現在している」「現在はしていないが、過去にしていた」という3件法。ここでは、「現在している」の割合について役職との関係を検討している。

¹⁴ 「プロジェクトのリーダー」もしくは「プロジェクトのサブ・リーダー」を担当している場合に、プロジェクトのリーダー的職務に就いているとして扱った。

理職に比べて現在担当している割合が高く、その企業において基幹的な職務とすることができらう¹⁵。そして、こうした基幹的職務は、管理職になって初めて担当するのではなく、そうした職務の経験を積む中で管理的地位に近づいていくこともうかがえる¹⁶。

では、管理職でない人に限った場合、管理職の仕事に通じる基幹的職務の経験に男女差があるのだろうか。第 4-3-2 図表をみると¹⁷、「対外的な折衝をする職務」「顧客のもとに向向いて行う職務」「会社の事業を立案する職務」「スタッフを管理する職務」などを経験した割合が、女性は男性に比べて低いことがわかる¹⁸。

さらに、各職務を経験した者のうち、最初に経験したタイミングにも男女差がある。第 4-3-3 図表をみると、特に「顧客のもとに向向いて行う職務」や「スタッフを管理する職務」については、女性は男性に比べて最初に経験したタイミングが遅いという特徴がある。このように、女性は、管理職の仕事につながるような基幹的な職務の経験が相対的に少なく、職務経験のタイミングも遅いことがうかがえる。

第 4-3-2 図表 各職務について担当した経験がある割合 —男女別— (総合職の男女)

| | 対外的な折衝をする職務 | 顧客のもとに向向いて行う職務 | 会社の事業を立案する職務 | スタッフを管理する職務 | 自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務 | プロジェクトのリーダー的職務 |
|----|-------------|----------------|--------------|-------------|----------------------|----------------|
| 男性 | 76.2% | 56.4% | 28.9% | 46.3% | 38.4% | 19.6% |
| 女性 | 67.1% | 43.6% | 22.2% | 40.5% | 39.8% | 17.0% |

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

第 4-3-3 図表 各職務について最初に経験したタイミング (入社何年目であるかの平均値 単位：年) —男女別— (総合職の男女)

| | 対外的な折衝をする職務 | 顧客のもとに向向いて行う職務 | 会社の事業を立案する職務 | スタッフを管理する職務 | 自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務 | プロジェクトのリーダー的職務 |
|----|-------------|----------------|--------------|-------------|----------------------|----------------|
| 男性 | 3.17 | 2.87 | 6.06 | 5.79 | 5.24 | 4.71 |
| 女性 | 3.43 | 3.77 | 7.10 | 7.35 | 5.56 | 4.98 |

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

¹⁵ 逆に、「他人の仕事を補助する職務」は、基幹的な職務とは言いがたいことがわかる。

¹⁶ 図表は割愛するが、非管理職者を、係長相当職に就いている者と役職に就いていない者に分けると、こうした基幹的職務経験は、係長相当職の者ほど多く経験している。企業内でキャリアを積む中で少しずつ主要な職務を任されていき、その先に管理職がある様子が見えよう。

¹⁷ ここでは、それぞれの基幹的職務について、現在行っている場合のほか、過去に行っていた場合を含み、経験有無の男女差を分析している。また、第 4-3-2 図表以降は、非管理職者のみを分析対象にしている。

¹⁸ 結果は割愛したが、基幹的な職務とは言いがたい「他人の仕事を補助する職務」の経験割合について男女差は見られなかった。

(2) 職務経験が昇進意欲を高める道筋

以下の分析では、総合職女性に限定して、職務経験と昇進意欲との関係を検討する。ここでは、上記の職務をどのくらい経験しているか、各職務に適切な重み付けをしつつ情報を集約するため、主成分分析を行って合成変数を作成した。主成分分析の結果は第 4-3-4 図表のとおりである¹⁹。第 1 主成分は、「自分で企画・提案した仕事を立ち上げる業務」をはじめとして、すべての項目について主成分負荷量が 0.5 を超えており、対外的な折衝・営業や企画・提案の職務、プロジェクトのリーダー的職務など、管理職の仕事につながるような企業の基幹的な職務経験が集約されている。以下では、ここで抽出された主成分得点を「基幹的職務の経験」（程度）を示す変数として用い、分析を進めたい。

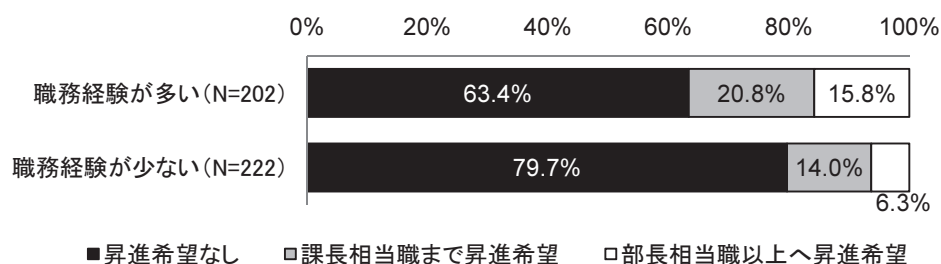
第 4-3-4 図表 職務経験についての主成分分析（総合職の女性）

| | 第1主成分 (基幹的職務の経験) |
|----------------------|---------------------|
| 対外的な折衝をする職務 | .589 |
| 顧客のもとに出向いて行う職務 | .536 |
| 会社の事業を立案する職務 | .657 |
| スタッフを管理する職務 | .564 |
| 自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務 | .735 |
| プロジェクトのリーダー的職務 | .567 |

注. 値は主成分負荷量。

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

第 4-3-5 図表 管理職への昇進希望 —基幹的職務経験の程度別—（総合職の女性）



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

では、こうした職務経験は女性の昇進意欲にどう関わるのか。管理職の仕事につながるような基幹的職務の経験が多い女性は、こうした職務の経験の少ない女性に比べて、管理職への昇進意欲も高くなる可能性がある。職務経験の程度別に管理職への昇進希望をみると²⁰（第

¹⁹ 固有値 1 以上という基準で抽出した結果、1 つの主成分が抽出された。

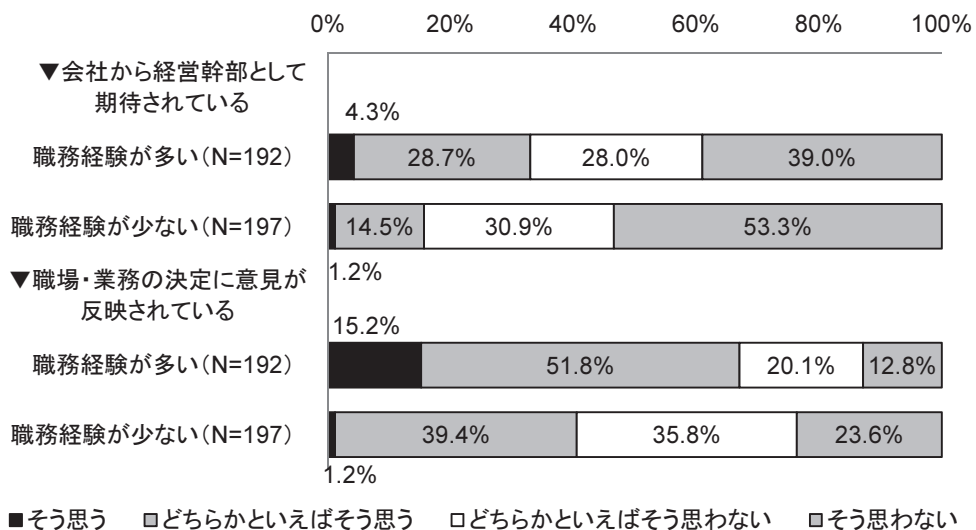
²⁰ ここでは、先の主成分分析で抽出された第 1 主成分の得点が、対象サンプルの中央値以上のケースを「職種経験が多い」、中央値未満のケースを「職種経験が少ない」とカテゴリー化して検討している。

4-3-5 図表)、基幹的職務の経験が少ない女性では「昇進希望なし」が約 8 割を占めるのに対し、基幹的職務の経験が多い女性では「昇進希望なし」の割合が相対的に低く、管理職への昇進希望がやや多く見られることがわかる。

では、なぜこのような職務経験が昇進意欲につながるのか。ひとつ考えられる道筋は、その会社における基幹的職務を経験することは、将来的に経営幹部になることへの会社側の期待を感じる機会であり、実際に職場の業務の進め方に対する発言権も強くなること、そして何よりも、会社の重要な職務を経験することが女性の自信になるというものだ²¹。

まず、職務経験の程度と、会社からの期待、職場・業務への意見反映の程度との関係を見ると(第 4-3-6 図表)、基幹的職務の経験が多い女性ほど、「会社から経営幹部として期待されている」「職場・業務の決定に意見が反映されている」の両方について「そう思う」「どちらかというと思う」の割合が高く、職務経験との関係が強いことがうかがえた²²。

第 4-3-6 図表 会社や仕事に対する意識 —基幹的職務経験の程度別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

次に、職務経験の程度と自分の能力への自信との関係を見ると²³(第 4-3-7 図表)、基幹的職務の経験が多い場合、自分の能力に対する自信が「ある」「どちらかといえばある」の割合が相対的に高く、職務経験が少ない場合は自信が「どちらかといえはない」「ない」の割合が

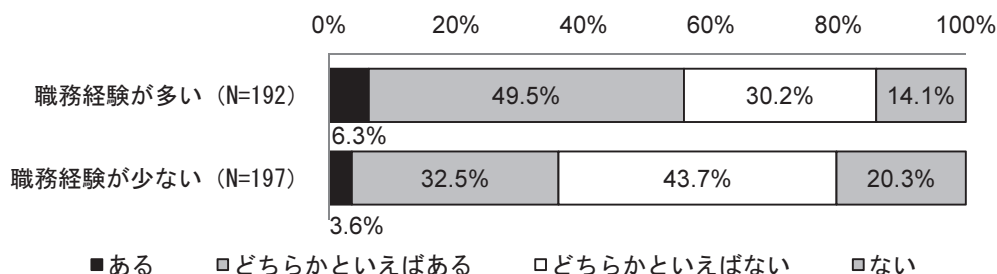
²¹ この会社側の期待や、職場の仕事の進め方への発言権は、実態としての期待・権限という側面と、本人が感じている主観的側面(期待・権限)の両方を含んでいる。それは、両方(主観的・客観的側面)とも本人の自信につながる。

²² もっとも、会社からの期待との関係については、因果関係の解釈が難しい。会社から期待をかけられている女性だからこそ、基幹的職務を多く任されている可能性も考えられるからだ。

²³ 「職業をもって働くことについて、次のような考えは現在のあなたにありますか」という設問における「自分の能力に自信がある」への回答を用いた。「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」「どちらかといえあてはまらない」「あてはまらない」「わからない」の 5 件法であったが、「わからない」ケースは分析対象から除いている。

高い。企業において基幹的職務を経験することは、自分の職業能力に対する自信につながる
ことがうかがえる。

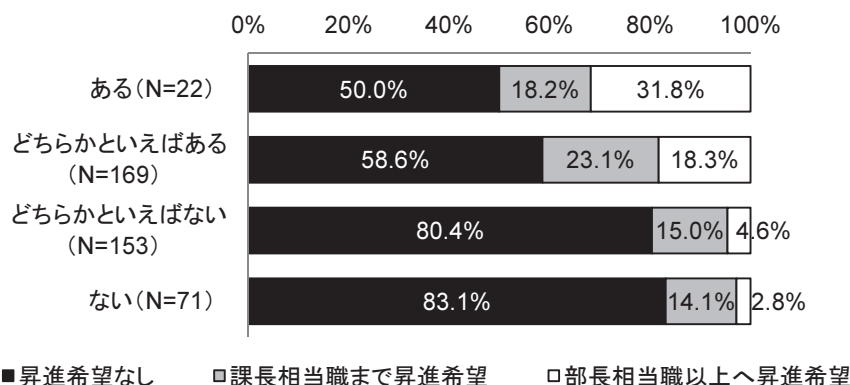
第 4-3-7 図表 自分の能力に対する自信 —基幹的職務経験の程度別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

そして、自分の能力に対する自信は、管理職への昇進希望を育む土壌となっている。第 4-3-8 図表をみると、自分の能力に自信がある女性ほど「部長相当職以上への昇進希望」の割合が高く、自信がないほど「昇進希望なし」の割合が高い。このように、総合職の女性において、企業における基幹的職務の経験を多く積むほど、自分の能力への自信が高まり、それが管理職を目指す意欲も育むという関係がうかがえた²⁴。

第 4-3-8 図表 管理職への昇進希望 —自分の能力に対する自信の有無別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

4 女性が職務経験を積む上での課題—残業のある働き方の壁—

(1) 総合職における働き方の男女差

前節の検討では、女性は男性に比べて、管理職の仕事に通じる基幹的職務を経験することが少なく、それが昇進意欲を阻害している可能性がうかがえた。では、こうした職務経験の男女差はなぜ生じるのか。本節では、この点、働き方の差異に焦点を当てて検討する。既存

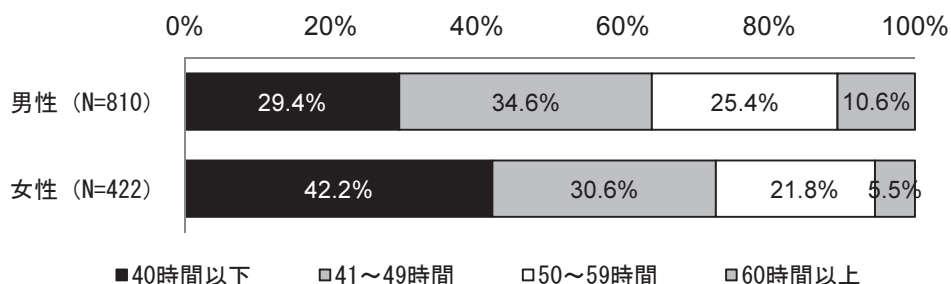
²⁴ なお、図表は割愛するが、会社からの期待や職場・業務への意見反映の程度が高いほど、自分の能力への自信が高まるという関係もみられた。

研究をふまえると、男性社員に残業の多い企業では、女性を基幹的職務に就かせることが難しい可能性がある。こうした職場の働き方をめぐる状況が、女性が管理職を目指しにくい遠因になっているのではないか。その点を検討したい。

まず、男女で労働時間がどう異なるのかをみよう。残業を含む週あたりの労働時間（週実労働時間）を男女別に見ると²⁵（第4-4-1図表）、女性では「40時間以下」の割合が男性に比べて高く、男性では特に「50～59時間」「60時間以上」の割合が女性より高いことがわかる。

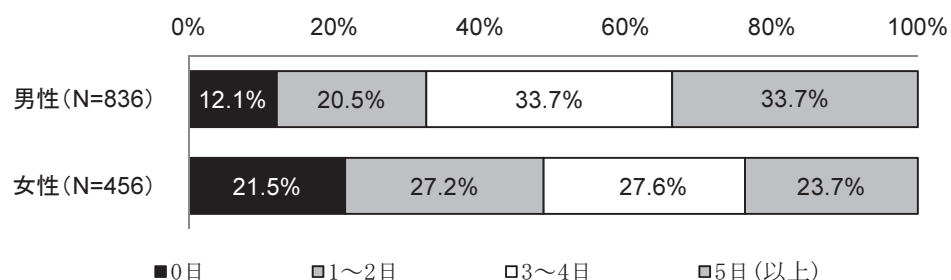
実労働時間の差は、残業頻度の男女差としてもあらわれている。週あたりの残業の頻度を男女で比較すると（第4-4-2図表）、女性では「0日」（残業なし）のほか「1～2日」が多いのに対し、男性では「3～4日」「5日（以上）」の割合が高い。このように、同じ総合職であるにもかかわらず、女性は男性に比べて実労働時間が短く、残業頻度も少ないことがうかがえる²⁶。次に、本人や企業の残業頻度をカギに、女性が基幹的職務を担うための働き方の壁を検討したい。

第4-4-1図表 週実労働時間 —男女別—（総合職の男女）



資料出所：第4-2-1図表に同じ

第4-4-2図表 週の残業日数 —男女別—（総合職の男女）



資料出所：第4-2-1図表に同じ

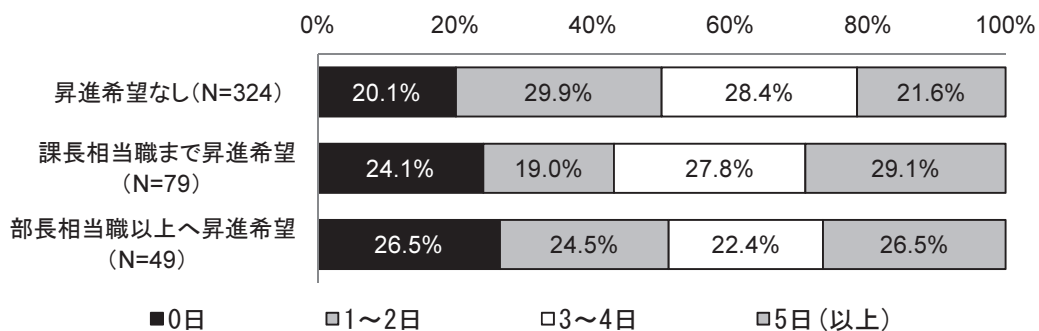
²⁵ 週実労働時間は、35時間未満と100時間以上は外れ値として欠損値扱いとした。

²⁶ データからは、男女で労働時間が異なる背景に、就いている業種・職種の違いもある可能性がうかがえた。男性は製造業、運輸業や営業職の占める割合が相対的に高く、女性では、教育学習支援業や専門職の占める割合が相対的に高い。

(2) 基幹的職務に就くための残業の壁

総合職女性が基幹的職務を担うにあたって個人・企業の残業頻度はどう関わるのか。まず、本人の残業頻度と昇進意欲との関係から検討しよう。既存研究からうかがえるように、昇進意欲が高い女性ほど長い時間働いているのだろうか²⁷。第 4-4-3 図表で昇進意欲と残業頻度との関係を見ると、昇進意欲の有無によって残業頻度には大きな違いは見られない。つまり、昇進意欲の高い女性ほど長い時間働き、それが管理職昇進につながりうるといった構図は、本データからはうかがえなかった²⁸。

第 4-4-3 図表 週の残業日数 —管理職への昇進希望別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

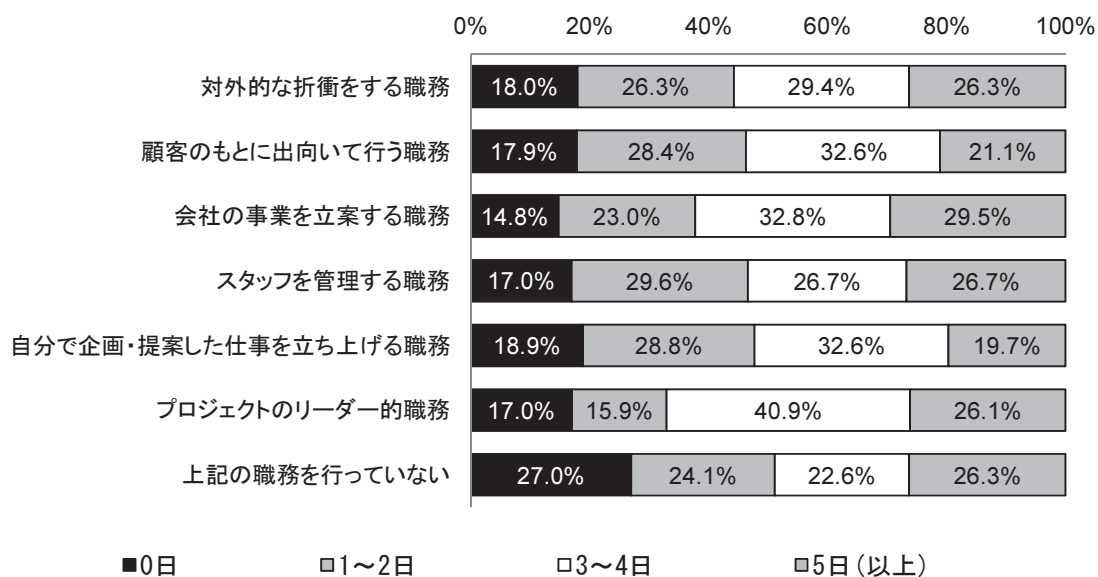
ただ、女性本人や企業の残業頻度が、女性管理職比率が低い問題に無関係かというところではないだろう。データからうかがえるのは、女性が現在どのような職務を担当しているかによって働き方が異なることである。現在行っている職務による残業頻度の違いをみると(第 4-4-4 図表)、「上記の職務を行っていない」場合には、残業「0日」の割合が高いのに対し、プロジェクトのリーダー的職務をはじめとした企業の基幹的職務を担っている女性では、残業「0日」の割合が低く、「3~4日」の割合が高いなど、残業を伴う働き方になりやすいことがわかる。

ここまでは、女性本人における残業の意味について検討した。残業頻度は昇進意欲とは直接の関係がないが、基幹的職務に就いている女性ほど残業の多い働き方になっている。データからは、残業がある働き方が標準となっている企業の実態の中、(男性と同じように)企業の基幹的職務を担おうとする女性は、残業のある働き方をせざるを得ないという状況がうかがえる。

²⁷ Kato et al. (2013) は、労働時間が長い女性ほど管理職への昇進確率が高いという結果を示し、その背景として、長い労働時間がシグナルとして機能していると論じた。この解釈をふまえるならば、昇進意欲の高い女性ほど長時間働いて(アピールして)いると考えられるだろう。

²⁸ なお、残業頻度ではなく週実労働時間でみても、傾向は変わらない。

第 4-4-4 図表 週の残業日数 —現在行っている職務別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

この点、企業の標準的な働き方次第で、女性がどの程度重要な役割を担えるかが変わるだろう。例えば、女性の方が時間制約の強い社員が多いと考えるならば、男性社員に恒常的な残業がある企業ほど、同じ企業の女性が同様な働き方をできず、性別職務分離が進むだろう。逆に、男性社員も残業が少ない企業ならば、同じ企業の女性も男性同様の働き方をしやすくなり、性別職務分離も起こりにくいと考えられる。なお、この点を検討するには、本人の働き方をみるだけでは不十分である。その企業全体、特に男性社員の働き方を検討の対象とし、女性の置かれる状況との関係を見る必要がある。

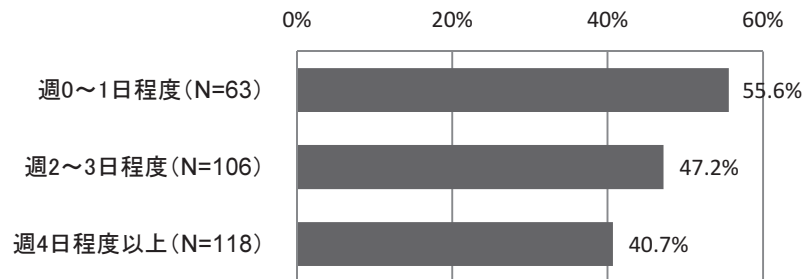
こうした問題関心から、男性正社員の平均残業頻度別に、同一企業の女性における基幹的職務経験（程度）の違いを検討しよう²⁹（第 4-4-5 図表）。男性の平均残業頻度が「0～1 日程度」である場合に、同じ企業の女性が基幹的職務を多く経験している割合が高く、「4 日程度以上」の場合に、女性の職務経験割合が最も低い³⁰。つまり、男性の残業が少ない企業では女性も（男性同等に）基幹的職務の経験を積みやすいが、男性に恒常的な残業がある企業では、その企業の女性は基幹的職務の経験から排除されやすい（＝性別職務分離が進む）ことがうかがえる³¹。

²⁹ ここでは、週当たり残業頻度の男性平均が、1.5 日以下の場合に「0～1 日程度」、1.5 日を超え 3.5 日以下の場合に「2～3 日程度」、3.5 日を超える場合に「4 日程度以上」として検討した。

³⁰ サンプルサイズの関係から、これ以上の詳細な区分に基づく結果は割愛するが、男性の残業が「週 0 日」の企業では、女性が基幹的職務を多く経験している割合が高い傾向がみられた。

³¹ 山本（2014）が、職場の労働時間が短いほど女性管理職比率が高いという結果を示しているが、本稿の結果は、職務経験という観点からそれと整合するものと言える。なお、山本（2014）は、人事課長の労働時間をもって職場の労働時間の代理変数としているが、本稿で同一企業の管理職の残業頻度との関係を検討したところ、特定の傾向はうかがえなかった。

第 4-4-5 図表 女性が基幹的職務を多く経験している割合
 —同一企業の男性における残業頻度別— (総合職の女性)



資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

以上の検討から、基幹的職務（経験）と企業の働き方の関係について次のことが示唆される。まず、女性が企業の基幹的職務を担うには、現状では、往々にして残業を伴う働き方になりやすい。その背景には、同じ企業における男性の働き方が残業を伴いがちであることが関係しよう。女性社員が男性に比べて時間制約が大きいと考えるならば、男性の残業が多い企業では、同じ働き方をできる女性が限られ、性別職務分離を招きやすい。この点、男性の残業が少ない企業では、時間面のハードルが小さく、女性も基幹的職務を担いやすいだろう。先に述べたように、女性においては、基幹的職務を経験することが自信につながり、管理職への昇進意欲も高まりやすい。このことをふまえるならば、企業における女性活躍を進める上で、男性も含めた働き方は無視できない要素と言えるだろう。

5 総合職女性における管理職への昇進意欲の規定要因

前節までの検討をふまえて、総合職の女性を対象に、管理職への昇進意欲を規定する要因の分析を行う。被説明変数は、「昇進希望なし」=0 に対して「課長相当職への昇進希望」=1、「部長相当職へ昇進希望」=2 とする順序変数とし、順序ロジスティック回帰分析を用いて検討する³²。

次の仮説を検証する。まず、管理職の仕事に通じるような基幹的職務の経験を多く積んでいる総合職女性ほど昇進意欲が高い。その背景には、基幹的職務を多く経験するほど、会社からの期待を感じる面、職場や業務への自分の意見を反映させられる面があり、同時に重要な職務を経験することは自己の能力への自信につながり、それが昇進意欲を高める可能性である。そのため、まず「基幹的職務の経験」（程度）の昇進意欲に与える直接の影響を検討した後（モデル 1）、「会社からの経営幹部としての期待（程度）」、「職場・業務の決定への意見

³² 管理職をひとまとめにして昇進希望有無を問う方法（二項ロジスティック分析等）も考えられるが、「課長相当職までの昇進希望」と「部長相当職以上への昇進希望」では意味合いが異なり、第 4-2-1 図表で明らかのように、男女差が明瞭に見られるのは「部長相当職以上への昇進希望」であることから、本分析では 2 つを区別して、順序変数として扱った。

反映（程度）」、「自分の能力に対する自信（程度）」といった変数³³を投入して結果の変化を読む方法をとった。

統制した変数は、年齢、配偶者・子どもの有無、業種、常用労働者規模、職種、採用形態、役職有無³⁴、収入、本人の残業頻度といった基本属性に加え、既存研究で効果が検証されている企業のポジティブ・アクション施策実施数³⁵、ワーク・ライフ・バランス施策実施数³⁶を説明変数として投入した。

結果をみよう（第4-5-1図表）。まず、モデル1の結果から読む。配偶者がいる場合³⁷、中途採用の場合、役職ありの場合に加え、基幹的職務の経験が多いほど、係数値がプラスで有意であり、管理職への昇進意欲が高いことがわかる³⁸。

モデル2で「会社からの経営幹部としての期待」「職場・業務の決定への意見反映」「自分の能力に対する自信」変数を投入すると、「会社からの経営幹部としての期待」「自分の能力に対する自信」の係数値はプラスで有意であり、会社からの経営幹部としての期待があるほど、自分の能力への自信があるほど昇進意欲が高いことがわかる³⁹。加えて注目すべきは、「基幹的職務の経験」変数の係数値がやや0に近づき、統計的有意性が消滅していることである。つまり、総合職女性にとって、管理職につながるような基幹的職務の経験を多く積むことは、会社からの期待を感じる機会であるとともに、自分の能力に対する自信を深めることを通じて、昇進意欲を高める部分があることが示された。

³³ 分析では、自分の能力に対する自信が「ある」=4点～「ない」=1点のように点数化して投入している。

³⁴ ここでの役職有無は、係長相当職（課長補佐・代理を含む）についているか否かである。

³⁵ ポジティブ・アクション施策数は、企業票における女性活躍のための施策の設問で「新卒採用における女性採用比率目標の設定」「女性社員・職員の積極的な管理職への内部登用方針等の策定」「女性社員・職員の管理職や管理職候補者の中途採用の推進」「女性社員・職員の管理職への登用比率目標の設定」「女性社員・職員の職域拡大に向けた取組みの実施」「性別に関わりなく公平な人事考課を実施するための、管理職への人事評価研修の実施」「自社におけるポジティブ・アクションの取組みについてその方針や内容の外部への公開」「セクシャル・ハラスメント防止の取組み」「マタニティ・ハラスメントなど、妊娠・出産・育児期の従業員に関する嫌がらせ防止の取組み」「その他」という10項目のうち、行っている施策数を変数として投入した。

³⁶ ワーク・ライフ・バランス施策数は、企業票において「残業の削減」「有給休暇の取得促進」「男性の育児休業取得促進」という4項目について、行っている施策数を変数として投入した。

³⁷ 配偶者がいる女性ほど昇進意欲が高いという結果は、やや読みにくい。ひとつの解釈を示すならば、結婚・出産のタイミングで総合職女性の一定程度が退職することをふまえるならば、昇進意欲が高い人ほど残りやすいことからくるセレクションバイアスを反映していると考えられる。

³⁸ 逆に本稿の分析では、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスなどの人事施策が昇進意欲に及ぼす効果は検証されなかった。本稿のデータからは、そうした人事管理上の施策よりも、職場レベルでどのような職務経験を積んでいるかが女性の昇進意欲に関係することが示された。

³⁹ ここでは、「職場・業務の決定への意見反映」は有意な効果を示していない。これは、この変数が、会社からの期待や自分の能力への自信などの変数との相関が高く、効果が相殺されたものと考えられる。実際、両変数を除外すると、「職場・業務の決定への意見反映」は5%水準で有意な効果を示した。

第 4-5-1 図表 総合職女性における昇進意欲の規定要因(順序ロジスティック回帰分析)

| 分析対象 モデル | 総合職の女性(非管理職者) | | | |
|----------------------|---------------|-----------|--------|-----------|
| | モデル1 | | モデル2 | |
| | B | 標準誤差 | B | 標準誤差 |
| 年齢 | 0.003 | 0.04 | -0.018 | 0.042 |
| 配偶者・子どもの有無(基準:配偶者なし) | | | | |
| 配偶者あり・子どもなし | 1.171 | 0.429 ** | 1.092 | 0.45 * |
| 配偶者あり・子どもあり | 0.924 | 0.365 * | 0.881 | 0.382 * |
| 業種(基準:建設・製造) | | | | |
| 運輸・通信 | -.439 | .753 | -.340 | .787 |
| 卸売・小売 | .367 | .646 | .839 | .696 |
| 金融・保険・不動産 | .579 | .698 | 1.157 | .755 |
| 教育・学習支援 | -.239 | .565 | -.055 | .591 |
| 医療・福祉 | -.517 | .643 | -.162 | .685 |
| その他 | .578 | .520 | .745 | .566 |
| 常用労働者規模(基準:1000人以上) | | | | |
| 100~299人 | -.280 | .407 | -.066 | .429 |
| 300~999人 | -.739 | .418 | -.646 | .434 |
| 職種(基準:事務職) | | | | |
| 専門・技術職 | -.790 | .491 | -1.023 | .526 |
| 営業・販売職 | .506 | .498 | .503 | .520 |
| 採用形態(基準:新卒採用) | | | | |
| 中途採用 | .967 | .384 * | 1.162 | .404 ** |
| 非正社員からの転換等 | .191 | .626 | .425 | .646 |
| 勤続年数 | -.017 | .035 | .017 | .038 |
| 役職あり | .820 | .350 * | 0.688 | 0.365 |
| 収入(基準:300万円台以下) | | | | |
| 400万円台 | -.042 | .408 | -.041 | .429 |
| 500万円台 | -.118 | .467 | -.098 | .490 |
| 600万円台以上 | -.332 | .495 | -.425 | .520 |
| 週あたりの残業頻度(基準:残業なし) | | | | |
| 1~2日 | .123 | .439 | .135 | .468 |
| 3~4日 | .057 | .455 | -.016 | .490 |
| 5日以上 | -.031 | .470 | -.061 | .502 |
| ポジティブ・アクション施策数 | .124 | .121 | .181 | .130 |
| ワーク・ライフ・バランス施策数 | -.020 | .191 | -.043 | .201 |
| 基幹的職務の経験(程度) | .531 | .165 ** | .322 | .182 |
| 会社からの経営幹部としての期待(程度) | | | .411 | .198 * |
| 職場・業務の決定への意見反映(程度) | | | .255 | .213 |
| 自分の能力に対する自信(程度) | | | .781 | .235 ** |
| χ^2 乗値 | | 57.681 ** | | 84.796 ** |
| -2 対数尤度 | | 369.545 | | 342.431 |
| Cox-Snell R2 乗 | | 0.203 | | 0.284 |
| Nagelkerke R2 乗 | | 0.25 | | 0.349 |
| N | | 254 | | 254 |

**1%水準で有意,*5%水準で有意

資料出所：第 4-2-1 図表に同じ

6 まとめ

本章では、企業の総合職として働く女性が、男性に比べて管理職への昇進意欲が低いという問題について、何が総合職女性の昇進意欲に関わるのかを検討した。本章の分析結果は以下のように要約することができる。

- ①対外的な折衝や会社の事業の立ち上げ、スタッフの管理等、管理職の仕事に通じる基幹的職務を多く経験することは、総合職の女性において管理職への昇進希望を高める。そうした職務を多く経験するほど、女性が自分自身の能力に自信を深め、それが昇進希望を育む土壌となっている。
- ②総合職の女性が男性と同等の職務経験を積めるかどうかには、その企業における男性の働き方が関係する。男性社員の残業が多い企業では、女性が基幹的職務に就きにくい、逆に、男性の残業が少ない企業では、女性も基幹的職務に就きやすい。

わが国における女性管理職比率を向上させるために、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランス等の様々な人事施策が行われてきたが、女性自身の昇進意欲を高めていくためにはなお不十分である。職場のレベルにおいて性別職務分離が根強く残っていることが、女性の昇進意欲を阻害しているからだ。同じ総合職でも、男女によって、その企業で基幹的といえる職務を経験できるかどうかが大きく異なる。女性にとって基幹的な職務を多く経験できれば、本人の自信につながり、昇進意欲に影響する部分がある。その意味で、女性も男性同等の職務を経験させるような、職務割当てが重要であることがあらためて示された。しかし、現場で職務を割り当てる際にネックとなるのは、働き方の問題である。日常的な残業を伴う働き方がスタンダードな企業の場合、残業の多い部署に男性、残業の少ない部署に女性を割り当てるといった性別職務分離につながりやすい。そして、性別職務分離の結果として、女性の昇進意欲が阻害され、女性管理職が育ちにくいという結果をもたらしている可能性がある。女性の昇進意欲が低いことは、女性のキャリア形成の観点から問題であるのみならず、従業員の能力の最大発揮を願う企業経営にとっても大きな課題と考えられる。この点、男性も含め、企業全体で残業削減を進めることが、女性活躍の観点からも重要であることがあらためて示唆された。

第5章 女性労働者の配偶関係とキャリアアップ意欲

1 はじめに

2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性たちの職業領域の活躍を後押しする制度が整えられてきている。この法律では、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要との考えから、採用や昇進等の機会の提供や性別役割分業等を反映した職場慣行への配慮など、女性たちが職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にするような環境の整備が求められている¹。

しかしながら、このような法制度や多くの研究が念頭に置くのは、夫や子どもがいる、いわゆる標準的な家族を構成する女性であり、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を果たしている女性である。公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会が2016年3月に発表した「非正規職シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」においても、非正規職シングル女性は、女性問題からも非正規雇用問題からも見落とされてきた存在であることが指摘されている²。

近年、日本女性の配偶関係は多様化している。未婚化は1990年以降急速に進行し、2030年時点では約23%の女性が生涯未婚者になると予想されている(藤森 2010)。また、岩澤(2008)は、1990年出生コーホートにおける50歳結婚経験者に占める離婚経験者割合は約28%~40%と推計している。現代の日本社会、そして、近い将来の日本社会において、配偶者と子どもがいる家庭生活を長期間にわたって送る女性は必ずしも多数派とはいえない。このように女性のライフコースの多様性を踏まえると、女性たちの職業上のキャリアを検討するにあたっては、配偶者や子どもの存在のみならず、将来のライフコースや定住家族³との関係性などにも着目し、女性たちのライフコースの多様性を強く意識しながら、「すべての女性」が輝ける労働環境を整える必要がある。

そこで本章は、女性たちの配偶関係の違いに注目しながら、働く女性たちの家族生活と職業生活の様相を把握した上で、キャリアアップ意欲を規定する要因について、職業要因、家族要因、家族や仕事に対する価値観などから検証することを目的とする。

¹ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の概要および詳細は、厚生労働省のHPを参照(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

² 調査結果の詳細は、公益財団法人横浜市男女共同参画推進協会が公開する「非正規シングル女性の社会的支援に向けたニーズ調査報告書」を参照(http://www.women.city.yokohama.jp/chousa/hiseiki_zenntai.pdf)

³ 子どもの世代からみた親と子の2つの世代を含む核家族を指し、父・母・きょうだい構成される。これに対して、親夫婦を中心に見る核家族を生殖家族と呼ぶ(森岡・望月 1997)。

2 シングル女性の就業に関する先行研究

前節においても指摘したように、女性の職業に関するこれまでの研究では、家庭責任のある女性を対象に、離職、就業継続、あるいはワーク・ライフ・バランスなどに着目するものが圧倒的に多く(たとえば坂本 2016; 矢島 2014)、配偶者や子どものいない女性の労働者を明確に対象とする研究は少ない。欧米では、フェミニスト研究の立場から、未婚女性に対するステレオタイプに反論することを意図し、キャリアや自立的な生き方におけるシングルの優位性を主張する研究は蓄積されている(たとえば Gordon 1994; Anderson & Stewart 1994; Lewis & Border 1995)。

しかし、近年は、Hamilton & Gordon (2006)が、仕事と生活の葛藤は、既婚女性と同様に子どものいない未婚女性も抱いているため、子どものいる既婚女性のみを念頭に置くことなく働きやすい職場環境を整える必要があることを主張している。また、武石(2014)は、女性の昇進意欲を高める職場の要因を検証する中で、企業の実施する女性活躍推進や両立支援の施策の取り組みを女性に認知させることが有効であると同時に、配偶者や同居の親の存在が女性の昇進意欲を低下させることを実証した。さらに、家庭内要因から中年期の未婚女性の正規就業確率を検討した大風(2014)は、家庭内労働頻度の増加や、母親との同居が正規就業確率を低下させる一方、両親が健在である場合は正規就業確率が上昇することを明らかにした。

以上のことから、女性の職業生活における充実を検討するにあたっては、職場の要因のみならず、配偶関係を中心とした家族関係の要因を同時に考慮することが重要といえる。

3 使用データ

本章で使用するデータは「職業キャリアと生活に関する調査」である。この調査は、全国30~54歳の男女6,000人とその配偶者を対象としているが、本章ではそのうち、35歳以上の現在職業をもつ女性884名を対象に分析を実施する⁴。年齢を35歳以上と限定したのは、女性は35歳を過ぎるあたりから、未婚者として生きていくことを受け入れるようになる(Davies 2003)ため、既婚者との相違がより明確に表れると考えたからである。

4 家族と就業状況

(1) 家族

第5-4-1図表は、配偶関係別にみた女性労働者の同居家族である⁵。未婚者は自分の父親や母親と同居する割合が極めて高く、離死別女性においても自分の親と同居している人は約3

⁴ ただし、変数の欠損値によって分析対象となるサンプル・サイズは異なる。具体的には個別の分析結果を参照されたい。

⁵ 本章の分析対象者のうち、同居家族のいない人は60名である。また、離死別者の同居者として配偶者が3名あがっているのは、事実婚のパートナーあるいは元配偶者との同居の可能性が考えられる。

割に上る。既婚者で、自分の親あるいは配偶者の親と同居する人の割合は相対的に低い⁶。未婚者においては、日本人女性は結婚によって離家することが多いことが反映され、離死別者においては、配偶者との離死別後に一定の割合の女性が実家に戻っている様子が見られる。

第 5-4-1 図表 配偶関係別の同居家族

| | 配偶者 | 自分の父 | 自分の母 | 配偶者の父 | 配偶者の母 | 合計 |
|-----|--------------|--------------|--------------|------------|-------------|---------------|
| 未婚 | 0 0.0% | 114 69.5% | 144 87.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 164 100.0% |
| 離死別 | 3 2.6% | 33 28.4% | 41 35.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 116 100.0% |
| 既婚 | 506 96.2% | 26 4.9% | 43 8.2% | 44 8.4% | 75 14.3% | 526 100.0% |
| 合計 | 509 63.2% | 173 21.5% | 228 28.3% | 44 5.5% | 75 9.3% | 806 100.0% |

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

第 5-4-2 図表は、配偶関係別に同居の子どもの有無を、第 5-4-3 図表は同居の子どもの数を示したものである。本分析対象者の離死別者において、同居の子どものいる割合は高く、人数も既婚者とほぼ類似の分布となっている。

第 5-4-2 図表 配偶関係別の同居の子どもの有無

| | いる | いない | 合計 |
|-----|--------------|--------------|---------------|
| 未婚 | 7 4.3% | 157 95.7% | 164 100.0% |
| 離死別 | 100 86.2% | 16 13.8% | 116 100.0% |
| 既婚 | 426 81.0% | 100 19.0% | 526 100.0% |
| 合計 | 533 66.1% | 273 33.9% | 806 100.0% |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

⁶ 2010年の国勢調査によれば、40-44歳未婚女性の親との同居率は63%、既婚女性の親との同居率は17.4%である。未婚者は加齢とともに親との同居率は低下するが、既婚者は40歳代以降に同居率が上昇し、50歳代の後半以降に減少する。

第 5-4-3 図表 配偶関係別の同居の子どもの人数

| | 1人 | 2人 | 3人 | 4人 | 5人 | 6人 | 合計 |
|-----|--------------|--------------|-------------|------------|-----------|-----------|---------------|
| 未婚 | 6 85.7% | 1 14.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 7 100.0% |
| 離死別 | 44 44.0% | 43 43.0% | 10 10.0% | 3 3.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 100 100.0% |
| 既婚 | 140 32.9% | 206 48.4% | 66 15.5% | 10 2.3% | 2 .5% | 1 .2% | 425 100.0% |
| 合計 | 190 35.6% | 250 46.9% | 76 14.3% | 13 2.4% | 2 .4% | 1 .2% | 532 100.0% |

※既婚は無回答者を除く

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

(2) 就業状況

①勤務形態や勤務先の状況

女性は結婚や出産によって、離職をしたり復職をしたりすることが想定されるため、配偶関係によって、どのように就業状況が異なるのかを確認する。まず、従業上の地位を第 5-4-4 図表に示す⁷。未婚者は正規従業員の割合が高く、既婚者はパート・アルバイトの割合が高い。未婚者はライフコースの変化がないため正規就業を継続し、既婚者は結婚や出産によって離職している様子がうかがえる。離死別者では、約半数が正規従業員として働く一方、パート・アルバイトで働く人も 3 割を超えている。契約社員も未婚者と同程度存在する。離死別者の多くは経済的な自立が必要とされるが、非正規雇用によって十分な稼働力が得られていないことも推察される。

第 5-4-4 図表 配偶関係別の従業上の地位

| | 会社経営者・ 役員・自営業・ 自由業・内職・ 家族従業員 | 正規従業員 | 契約社員 | パート・ アルバイト・ 非常勤 | 派遣社員 | 無回答 | 合計 |
|-----|---------------------------------------|--------------|------------|-----------------------|------------|-----------|---------------|
| 未婚 | 15 7.3% | 118 57.6% | 20 9.8% | 42 20.5% | 8 3.9% | 2 1.0% | 205 100.0% |
| 離死別 | 13 9.7% | 63 47.0% | 13 9.7% | 42 31.3% | 2 1.5% | 1 .7% | 134 100.0% |
| 既婚 | 65 12.3% | 151 28.6% | 23 4.4% | 273 51.7% | 10 1.9% | 6 1.1% | 528 100.0% |
| 合計 | 93 10.7% | 332 38.3% | 56 6.5% | 357 41.2% | 20 2.3% | 9 1.0% | 867 100.0% |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

⁷ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、配偶関係と従業上の地位の関連は有意である(χ^2 乗値の漸近有意確率.000、クラメールの V の近似有意確率.000)。

第 5-4-5 図表は配偶関係別の現在の役職である。配偶関係によって従業上の地位の相違はあるが、現在の役職についての差異はない⁸。本分析対象者は 35 歳以上であり、一般的には役職への昇進が期待できる年代でありながら、役職についていない人の割合は約 9 割である。配偶関係や従業上の地位に関わりなく、女性ということで昇進していない様子が確認できる⁹。

第 5-4-5 図表 配偶関係別の現在の役職

| | 役職についていない | 係長相当職 | 課長相当職 | 部長相当職以上 | 無回答 | 合計 |
|-----|--------------|------------|------------|-----------|------------|---------------|
| 未婚 | 166 88.3% | 15 8.0% | 4 2.1% | 0 0.0% | 3 1.6% | 188 100.0% |
| 離死別 | 112 93.3% | 4 3.3% | 3 2.5% | 1 .8% | 0 0.0% | 120 100.0% |
| 既婚 | 422 92.3% | 17 3.7% | 8 1.8% | 2 .4% | 8 1.8% | 457 100.0% |
| 合計 | 700 91.5% | 36 4.7% | 15 2.0% | 3 .4% | 11 1.4% | 765 100.0% |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

第 5-4-6 図表は、配偶関係別の勤務先の従業員規模を確認したものである。配偶関係によって従業上の地位が異なるため、一概に比較をすることは難しいが、配偶関係による従業員規模の違いは見られない¹⁰。次に、事業内容の分布を第 5-4-7 図表に示す。これも配偶関係による相違はなかったが¹¹、全体的な傾向として、医療・福祉関係、流通を始めとするサービス業従事者が多いという傾向は把握できる。

第 5-4-8 図表は配偶関係別の仕事内容を分析したものである。仕事内容については、配偶関係との関連が確認できる¹²。具体的には、未婚者においては事務職の割合が 4 割を超え既婚者や離死別者よりも高い。また、教育・保育士・看護師・専門的職業・技術者といった専門的職業の従事者が約 23%である。離死別者や既婚者でも専門的職業の従事者は 2 割前後であり、未婚者と同水準であることから、専門的な技能や知識を有する女性は、配偶関係に関わりなく、継続就業をしているものと考えられる。また、既婚者や離死別者は未婚者と異なる特徴として、技能工・労務職やサービス業の従事者の割合が高い傾向がある。既婚者や離死別者は相対的に非正規雇用者が多く、結婚や出産によって離職した人や就業調節をした人が、サービスや労務関連の仕事に就いている様子が確認できる。

⁸ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、有意ではないことを確認している(χ^2 乗値の漸近有意確率.180、クラメールの V の近似有意確率.285)。

⁹ 本データで男性の現在の役職を確認したところ、役職についていない割合は男性全体で 58.5%であるが、未婚者は 78.5%、離死別者は 58.1%、既婚者は 51.7%と配偶関係による大きな違いが生じていた。これは、配偶関係によって、正規従業員の割合が異なることの効果と推定される。

¹⁰ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、有意ではないことを確認している(χ^2 乗値の漸近有意確率.178、クラメールの V の近似有意確率.178)。

¹¹ χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、有意ではないことを確認している(χ^2 乗値の漸近有意確率.333、クラメールの V の近似有意確率.339)。

¹² χ^2 乗検定およびクラメールの V の指標によって、2 変数の関連を検定した結果、配偶関係と仕事内容の関連は有意である(χ^2 乗値の漸近有意確率.012、クラメールの V の近似有意確率.015)。

第5-4-6 図表 配偶関係別の勤務先の従業員規模

| | 1~4人 | | 5~9人 | | 10~29人 | | 30~99人 | | 100~299人 | | 300~999人 | | 1000人以上 | | 官公庁・公営事業所 | | 無回答 | | 合計 | | | |
|-------------|------|----|------|----|--------|----|--------|-----|----------|-----|----------|-----|---------|-----|-----------|-----|------|----|------|----|-----|--------|
| | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | | |
| なし(家族従業員のみ) | 4.9% | 10 | 4.4% | 9 | 5.9% | 12 | 12.2% | 25 | 17.1% | 35 | 18.0% | 37 | 13.2% | 27 | 17.6% | 36 | 4.9% | 10 | 2.0% | 4 | 205 | 100.0% |
| 未婚 | 4.9% | 10 | 4.4% | 9 | 5.9% | 12 | 12.2% | 25 | 17.1% | 35 | 18.0% | 37 | 13.2% | 27 | 17.6% | 36 | 4.9% | 10 | 2.0% | 4 | 205 | 100.0% |
| 離死別 | 6.0% | 8 | 6.7% | 9 | 9.0% | 12 | 14.9% | 20 | 18.7% | 25 | 16.4% | 22 | 9.0% | 12 | 14.2% | 19 | 3.0% | 4 | 2.2% | 3 | 134 | 100.0% |
| 既婚 | 5.5% | 29 | 8.5% | 45 | 8.3% | 44 | 17.8% | 94 | 14.0% | 74 | 11.0% | 58 | 13.8% | 61 | 7.4% | 73 | 7.4% | 39 | 2.1% | 11 | 528 | 100.0% |
| 合計 | 5.4% | 47 | 7.3% | 63 | 7.8% | 68 | 16.0% | 139 | 15.5% | 134 | 13.5% | 117 | 14.8% | 100 | 6.1% | 128 | 6.1% | 53 | 2.1% | 18 | 867 | 100.0% |

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

第5-4-7 図表 配偶関係別の勤務先の事業内容

| | 農・林・漁業 | | 製造業 | | 電気・ガス・熱供給・水道業 | | 情報通信業 | | 運輸業 | | 郵便業 | | 卸売業・小売業 | | 金融業・保険業 | | 不動産業 | | 物品賃貸業 | | 専門サービス業 | | 病院・医療福祉 | | 学校・教育・学習支援業 | | 宿泊業・飲食店・娯楽業 | | その他サービス業 | | 公務 | | その他 | | 無回答 | | 合計 | |
|-----|--------|----|------|----|---------------|----|-------|----|------|----|------|----|---------|----|---------|----|------|----|-------|----|---------|----|---------|----|-------------|------|-------------|------|----------|------|------|------|--------|------|--------|-----|--------|--|
| | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | | |
| 未婚 | 1.5% | 2 | 5.7% | 12 | 0.0% | 0 | 4.9% | 10 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 3.9% | 8 | 1.0% | 2 | 1.0% | 2 | 4.9% | 10 | 54 | 9 | 17 | 15 | 8.3% | 18 | 7.3% | 15 | 4.4% | 9 | 1 | 0.5% | 1 | 205 | 100.0% | |
| 離死別 | 1.5% | 2 | 7.7% | 17 | 0.0% | 0 | 0.7% | 1 | 3.7% | 8 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 1.5% | 3 | 38 | 6 | 15 | 12 | 11.2% | 24 | 9.0% | 19 | 2.2% | 3 | 1.5% | 2 | 1 | 134 | 100.0% | |
| 既婚 | 1.7% | 9 | 2.5% | 13 | 1.7% | 9 | 1.7% | 9 | 2.8% | 15 | 1.7% | 9 | 1.7% | 9 | 3.8% | 20 | 1.7% | 9 | 1.7% | 9 | 1.7% | 9 | 122 | 44 | 41 | 7.8% | 46 | 8.7% | 14 | 2.7% | 5 | 0.9% | 3 | 528 | 100.0% | | | |
| 合計 | 1.4% | 12 | 2.2% | 19 | 1.1% | 6 | 2.3% | 12 | 2.7% | 23 | 1.7% | 12 | 1.7% | 12 | 3.5% | 30 | 1.5% | 15 | 1.5% | 15 | 1.5% | 15 | 214 | 59 | 73 | 8.4% | 26 | 3.0% | 8 | 0.9% | 5 | 867 | 100.0% | | | | | |

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

第5-4-8 図表 配偶関係別の仕事内容

| | 教師・保育士・看護師 | | 専門的職業 | | 技術者 | | 管理的職業 | | 事務職 | | 営業職 | | 販売職 | | 介護職 | | サービス業 | | 運輸・通信的職業 | | 保安的職業 | | 技能工・労務農林漁業作業者 | | 無回答 | | 合計 | | | | |
|-----|------------|-----|-------|----|------|----|-------|----|-------|-----|------|----|-------|----|------|----|-------|-----|----------|----|-------|----|---------------|----|------|----|-----|--------|---|-----|--------|
| | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | | | |
| 未婚 | 8.8% | 18 | 7.8% | 16 | 6.3% | 13 | 2.4% | 5 | 40.5% | 83 | 1.0% | 2 | 9.8% | 20 | 5.4% | 11 | 9.8% | 20 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 7.8% | 16 | 0.5% | 1 | 0 | 0.0% | 0 | 205 | 100.0% |
| 離死別 | 12.7% | 17 | 3.0% | 4 | 2.2% | 3 | 4.5% | 6 | 32.1% | 43 | 1.5% | 2 | 8.2% | 11 | 5.2% | 7 | 13.4% | 18 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 14.9% | 2 | 0.7% | 1 | 134 | 100.0% | | | |
| 既婚 | 16.5% | 87 | 4.4% | 23 | 2.1% | 11 | 2.1% | 11 | 28.2% | 149 | 0.6% | 3 | 12.7% | 67 | 4.7% | 25 | 12.9% | 68 | 0.2% | 1 | 0.2% | 1 | 13.3% | 6 | 1.1% | 6 | 528 | 100.0% | | | |
| 合計 | 14.1% | 122 | 5.0% | 43 | 3.1% | 27 | 2.5% | 22 | 31.7% | 275 | 0.8% | 7 | 11.3% | 98 | 5.0% | 43 | 12.2% | 106 | 0.1% | 1 | 0.1% | 1 | 12.2% | 9 | 0.8% | 7 | 867 | 100.0% | | | |

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

②労働時間・仕事の裁量性・労働時間の柔軟性

第 5-4-9 図表は、配偶関係別に週あたりの就業日数と就業時間、および残業日数の記述統計を、第 5-4-10 図表は、これらの変数の差異を一元配置の分散分析によって検証した結果である。モデル全体では、就業日数の F 値 17.866(自由度 2、852)、就業時間の F 値 33.418(自由度 2、847)、残業日数の F 値 13.012(自由度 2、832)であり、それぞれ 0.1%水準で有意であることが確認された。よって、配偶関係によって労働時間の違いがあるといえる。

第 5-4-9 図表 配偶関係別の労働時間 記述統計

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|------------|-----|-----|--------|--------|
| 就業日数/ 週 | 未婚 | 202 | 5.168 | 0.583 |
| | 離死別 | 131 | 5.191 | 0.703 |
| | 既婚 | 522 | 4.801 | 1.032 |
| | 合計 | 855 | 4.947 | 0.916 |
| 就業時間/ 週 | 未婚 | 201 | 39.662 | 12.513 |
| | 離死別 | 133 | 38.609 | 11.403 |
| | 既婚 | 516 | 31.554 | 14.247 |
| | 合計 | 850 | 34.575 | 13.944 |
| 残業日数/ 週 | 未婚 | 199 | 1.950 | 2.088 |
| | 離死別 | 129 | 1.512 | 1.880 |
| | 既婚 | 507 | 1.158 | 1.783 |
| | 合計 | 835 | 1.401 | 1.902 |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

第 5-4-10 図表 配偶関係別の労働時間 分散分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方和 | F 値 | 有意確率 |
|------------|-------|------------|-----|----------|--------|------|
| 就業日数/ 週 | グループ間 | 28.846 | 2 | 14.423 | 17.866 | .000 |
| | グループ内 | 687.786 | 852 | .807 | | |
| | 合計 | 716.632 | 854 | | | |
| 就業時間/ 週 | グループ間 | 12073.536 | 2 | 6036.768 | 33.418 | .000 |
| | グループ内 | 153006.145 | 847 | 180.645 | | |
| | 合計 | 165079.681 | 849 | | | |
| 残業日数/ 週 | グループ間 | 91.492 | 2 | 45.746 | 13.012 | .000 |
| | グループ内 | 2925.107 | 832 | 3.516 | | |
| | 合計 | 3016.599 | 834 | | | |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

さらにグループ間の多重比較をしたところ、週あたりの就業日数については「未婚者(平均 5.2 日、以下も同様)」と「既婚者(4.8 日)」との間、「離死別者(5.2 日)」と「既婚者(4.8 日)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。週あたりの就業時間についても「未婚者(平均 39.7 時間、以下も同様)」と「既婚者(31.6 時間)」との間、「離死別者(38.6 時間)」と「既

婚者(31.6時間)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。週当たりの残業日数は「未婚者(2.0時間)」と「既婚者(1.2時間)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。以上のことから、労働時間については、未婚者は既婚者よりも労働時間が長く、離死別者も既婚者より残業時間を除いて労働時間が長いことが確認できた。

次に、仕事の裁量性についての記述統計を第5-4-11図表に、各変数の比較結果を第5-4-12図表に示す。仕事の裁量性については「1日の作業量を自分で決めることができる」「作業のスケジュールを自分で決めることができる」「仕事のやり方に自分の意見を反映できる」というそれぞれの指標において、配偶関係の違いがあるかどうかを検討した。その結果、いずれの指標においてもグループ間に有意な差は確認できなかった。よって、配偶関係によって仕事の裁量性には差異がないといえる。

第5-4-11図表 配偶関係別の仕事の裁量性 記述統計

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|------------------------|-----|-----|-------|-------|
| 1日の作業量を自分で決めることができる | 未婚 | 202 | 2.327 | 1.125 |
| | 離死別 | 133 | 2.406 | 1.249 |
| | 既婚 | 522 | 2.170 | 1.206 |
| | 合計 | 857 | 2.244 | 1.197 |
| 作業のスケジュールを自分で決めることができる | 未婚 | 203 | 2.512 | 1.092 |
| | 離死別 | 131 | 2.626 | 1.192 |
| | 既婚 | 522 | 2.374 | 1.202 |
| | 合計 | 856 | 2.445 | 1.177 |
| 仕事のやり方に自分の意見を反映できる | 未婚 | 201 | 2.438 | 0.910 |
| | 離死別 | 133 | 2.526 | 0.981 |
| | 既婚 | 523 | 2.432 | 0.969 |
| | 合計 | 857 | 2.448 | 0.957 |

資料出所：第5-4-1図表と同じ

第5-4-12図表 配偶関係別の仕事の裁量性 分散分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方和 | F値 | 有意確率 |
|------------------------|-------|----------|-----|-------|-------|------|
| 1日の作業量を自分で決めることができる | グループ間 | 7.694 | 2 | 3.847 | 2.697 | .068 |
| | グループ内 | 1218.337 | 854 | 1.427 | | |
| | 合計 | 1226.030 | 856 | | | |
| 作業のスケジュールを自分で決めることができる | グループ間 | 7.873 | 2 | 3.937 | 2.852 | .058 |
| | グループ内 | 1177.546 | 853 | 1.380 | | |
| | 合計 | 1185.419 | 855 | | | |
| 仕事のやり方に自分の意見を反映できる | グループ間 | 0.968 | 2 | 0.484 | 0.528 | .590 |
| | グループ内 | 782.971 | 854 | 0.917 | | |
| | 合計 | 783.939 | 856 | | | |

資料出所：第5-4-1図表と同じ

第 5-4-13 図表は、労働時間の柔軟性に関する 6 つの指標の記述統計を、第 5-4-14 図表はこれら 6 つの指標における配偶関係別の違いをみたものである。これらの指標は、「1.あてはまる~4.あてはまらない」の 4 件法で聴取しているが、分析にあたり柔軟性が高いほど点数が高くなるように加工をしている(1 を 4 点に変換、その他も同様)。その結果、仕事から家庭生活へのスピルオーバー¹³を示す「勤務時間外に電話・メール等で仕事の連絡をとることが多い」以外は、グループ間に有意な差が確認できた。

第 5-4-13 図表 配偶関係別の労働時間の柔軟性 記述統計

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|-----------------------------|-----|-----|-------|-------|
| 始業・終業時刻を自分で決めることができる | 未婚 | 201 | 1.582 | 0.935 |
| | 離死別 | 133 | 1.842 | 1.236 |
| | 既婚 | 524 | 1.845 | 1.151 |
| | 合計 | 858 | 1.783 | 1.122 |
| 就業時間の途中で中抜けできる | 未婚 | 201 | 1.891 | 1.099 |
| | 離死別 | 132 | 2.212 | 1.278 |
| | 既婚 | 524 | 2.084 | 1.221 |
| | 合計 | 857 | 2.058 | 1.206 |
| 希望通りに休暇を取れる | 未婚 | 203 | 2.867 | 0.973 |
| | 離死別 | 134 | 3.022 | 0.954 |
| | 既婚 | 524 | 3.155 | 0.886 |
| | 合計 | 861 | 3.066 | 0.925 |
| 深夜就業することがある | 未婚 | 205 | 3.405 | 1.088 |
| | 離死別 | 133 | 3.511 | 1.049 |
| | 既婚 | 521 | 3.702 | 0.838 |
| | 合計 | 859 | 3.602 | 0.945 |
| 締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない | 未婚 | 202 | 3.025 | 1.072 |
| | 離死別 | 133 | 3.128 | 1.047 |
| | 既婚 | 523 | 3.338 | 0.942 |
| | 合計 | 858 | 3.232 | 0.999 |
| 勤務時間外に電話・メール等で仕事の連絡をとることが多い | 未婚 | 203 | 3.291 | 0.964 |
| | 離死別 | 133 | 3.211 | 1.045 |
| | 既婚 | 523 | 3.342 | 0.936 |
| | 合計 | 859 | 3.310 | 0.961 |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

グループ間の差異が確認できた指標について、多重比較を行った結果は以下の通りである。「始業・終業時刻を自分で決めることができる」については、「未婚者(平均 1.6)」と「既婚者(1.8)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。「希望通りに休暇を取れる」については、「未婚者(平均 2.9)」と「既婚者(3.2)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。

¹³ スピルオーバーとは個人の内面に着目して仕事と生活(家庭生活)の関係性を捉える概念であり、仕事と生活の一方の役割で生じた状況と意識が他方の役割の状況と意識に影響を及ぼすとするものである。ワーク・ライフ・コンフリクトやワーク・ライフ・バランスの規定要因となる。詳細は高村(2014)にまとめられている。

「深夜就業することがある」については、「未婚者(3.4)」と「既婚者(3.7)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。「締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない」については、「未婚者(3.0)」と「既婚者(3.3)」との間の平均値の差が5%水準で有意であった。以上のことから未婚者は既婚者よりも労働時間の柔軟性が低い様子が見えてくる。

第5-4-14 図表 配偶関係別の労働時間の柔軟性 分散分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方和 | F 値 | 有意確率 |
|-----------------------------|-------|----------|-----|-------|-------|------|
| 始業・終業時刻を自分で決めることができる | グループ間 | 10.620 | 2 | 5.310 | 4.247 | .015 |
| | グループ内 | 1069.059 | 855 | 1.250 | | |
| | 合計 | 1079.678 | 857 | | | |
| 就業時間の途中で中抜けできる | グループ間 | 9.125 | 2 | 4.562 | 3.152 | .043 |
| | グループ内 | 1235.958 | 854 | 1.447 | | |
| | 合計 | 1245.083 | 856 | | | |
| 希望通りに休暇を取れる | グループ間 | 12.406 | 2 | 6.203 | 7.363 | .001 |
| | グループ内 | 722.821 | 858 | .842 | | |
| | 合計 | 735.226 | 860 | | | |
| 深夜就業することがある | グループ間 | 14.322 | 2 | 7.161 | 8.157 | .000 |
| | グループ内 | 751.515 | 856 | .878 | | |
| | 合計 | 765.837 | 858 | | | |
| 締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない | グループ間 | 16.044 | 2 | 8.022 | 8.177 | .000 |
| | グループ内 | 838.801 | 855 | .981 | | |
| | 合計 | 854.845 | 857 | | | |
| 勤務時間外に電話・メール等で仕事の連絡をとることが多い | グループ間 | 1.936 | 2 | .968 | 1.049 | .351 |
| | グループ内 | 789.694 | 856 | .923 | | |
| | 合計 | 791.630 | 858 | | | |

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

③仕事と生活への評価と仕事満足度

これまでみてきた就業状況を総括すると、未婚者は離死別者や既婚者に比べて正規就業者が多く、事務職や専門的な職業についている割合が高いという特徴があった。また、労働時間については、未婚者や離死別者は既婚者よりも長く、労働時間の柔軟性が既婚者よりも低かった。その一方で、役職者の割合や仕事の裁量性について配偶関係別の違いは確認できなかった。

つまり、未婚女性については、家庭責任が軽いという本人や周囲の認識から、実際の労働の負荷が相対的に大きいにも関わらず、処遇の面でのインセンティブを受けられていないといえる。また、離死別者については、自らの経済資源を高めるために労働時間が長い傾向はあるが、結婚や出産による就業中断によって従業上の地位や仕事の内容は既婚女性と同等の水準にある。

このような配偶関係による就業状況の違いを踏まえ、次に仕事と生活への評価と仕事満足度の記述統計を第5-4-15 図表に、これらの変数において配偶関係の違いが生じているのかを分析した結果を第5-4-16 図表に示す。これらの指標は、「1.あてはまる~4.あてはまらない」の

4件法で聴取しているが、分析にあたり仕事と生活の間に葛藤を抱えているほど点数が高く、仕事満足が高いほど点数が高くなるように加工をしている(1を4点に変換、その他も同様)。仕事と生活への評価については、「仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている」「家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない」「仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある」という仕事と家庭生活の葛藤の程度を把握する指標で確認している。その結果、いずれの指標においてもF値が0.1%水準で有意であることが示され、配偶関係別に相違があることが明らかとなった。仕事満足においても同様に、グループ間の差異が確認できた。

第5-4-15 図表 配偶関係別の仕事と生活への評価と仕事満足 分散分析

| | | 度数 | 平均値 | 標準偏差 |
|-----------------------------|-----|-----|-------|-------|
| 仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている | 未婚 | 188 | 1.894 | 1.008 |
| | 離死別 | 131 | 2.351 | 1.059 |
| | 既婚 | 507 | 2.142 | 0.943 |
| | 合計 | 826 | 2.119 | 0.986 |
| 家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない | 未婚 | 184 | 1.326 | 0.646 |
| | 離死別 | 127 | 1.449 | 0.651 |
| | 既婚 | 490 | 1.512 | 0.704 |
| | 合計 | 801 | 1.459 | 0.686 |
| 仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある | 未婚 | 186 | 1.548 | 0.876 |
| | 離死別 | 130 | 1.946 | 1.059 |
| | 既婚 | 507 | 1.834 | 0.982 |
| | 合計 | 823 | 1.787 | 0.980 |
| 仕事満足 | 未婚 | 200 | 3.195 | 1.106 |
| | 離死別 | 133 | 3.316 | 1.040 |
| | 既婚 | 517 | 3.540 | 0.961 |
| | 合計 | 850 | 3.424 | 1.019 |

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

第5-4-16 図表 配偶関係別の仕事と生活への評価と仕事満足 分散分析

| | | 平方和 | 自由度 | 平均平方和 | F 値 | 有意確率 |
|-----------------------------|-------|---------|-----|-------|-------|------|
| 仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている | グループ間 | 16.878 | 2 | 8.439 | 8.842 | .000 |
| | グループ内 | 785.495 | 823 | .954 | | |
| | 合計 | 802.373 | 825 | | | |
| 家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない | グループ間 | 4.653 | 2 | 2.326 | 4.987 | .007 |
| | グループ内 | 372.279 | 798 | .467 | | |
| | 合計 | 376.931 | 800 | | | |
| 仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある | グループ間 | 15.018 | 2 | 7.509 | 7.947 | .000 |
| | グループ内 | 774.770 | 820 | .945 | | |
| | 合計 | 789.789 | 822 | | | |
| 仕事満足 | グループ間 | 18.960 | 2 | 9.480 | 9.309 | .000 |
| | グループ内 | 862.569 | 847 | 1.018 | | |
| | 合計 | 881.529 | 849 | | | |

資料出所：第5-4-1 図表と同じ

各指標において、それぞれ多重比較を実施した結果は以下の通りである。まず、「仕事のために家事・育児・介護がおろそかになっている」については、「未婚者(平均 1.9)」と「既婚者(2.1)」、「未婚者(1.9)」と「離死別者(2.4)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。「家事・育児・介護のために、仕事での責任が果たせていない」については、「未婚者(1.3)」と「既婚者(1.5)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。「仕事と家庭生活の両立が難しく悩むことがある」については、「未婚者(平均 1.5)」と「既婚者(1.8)」、「未婚者(1.5)」と「離死別者(1.9)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。仕事満足については、「未婚者(3.2)」と「既婚者(3.5)」との間の平均値の差が 5%水準で有意であった。

以上のことから、家庭責任のある既婚者や離死別者は未婚者よりも仕事と生活の間に葛藤を抱えていること、その一方で、仕事に対する満足度は、むしろ既婚者のほうが未婚者のほうが高いことが明らかとなった。

5 キャリアアップ意欲の規定要因

前節までに、配偶関係の違いに焦点を当て、家族、就業の実際や、仕事に対する自己評価を明らかにしてきた。そこでは、役職や仕事の裁量性について、女性全体に共通する結果も得られたが、これまで歩んできたライフコースの違いや家庭責任の相違から、働き方の違いや、仕事や生活に対する評価の差異が確認できた。

先行研究の中でも述べたように、女性の就業やキャリア向上の意欲は、職場要因のみならず、家族要因も関わりながら規定されると考えられる。また、家族要因と関連して、女性自身が配偶者との関係や仕事に対してどのような意識を持っているかについても、今後のキャリアへの展望は異なってくるだろう。そこで本節では、同一モデルの中に、職業要因、家族要因、意識の面を同時に取り入れ、キャリアアップ意欲への影響要因を検証していく。

(1) 分析方法

①従属変数：キャリアアップの意欲に関する 4 つである。具体的には、「収入を増やしたい」「仕事の専門性を高めたい」「いろいろな職務を経験したい」「いまよりも高い地位・役職につきたい」である。調査でこれらの指標は「1.あてはまる」「2.どちらかといえばあてはまる」「3.どちらかといえばあてはまらない」「4.あてはまらない」の 4 件法で聴取されているが、意欲が高いほど点数が高くなるように変換して用いた(1.あてはまるを 4 点に反転)。

②独立変数：属性として「学歴」を、職業要因として「本人年収」「等価所得」「従業上の地位」「現職勤続年数」「労働時間」、家族要因として「配偶関係」「実母の居住形態」「理想の子ども数」「同居子ども数」、意識として「配偶者稼得役割」「仕事に対する価値観」である。

具体的に使用する変数と値は以下の通りである。

属性

「学歴」：高校卒業をリファレンスとして、短大卒業、専門学校卒業、大学・大学院卒業のダミー変数を使用した。

職業要因

「本人年収」：過去1年間の年収を税込で聴取する項目について、各カテゴリーの中央値を使用した。ただし、「1.なし」は0、「11.2000万円以下」は2,000とした。

「等価所得」：過去1年間の世帯年収を税込で聴取する項目について、各カテゴリーを中央値に変換して、同居家族人数を踏まえて算出した。

「従業上の地位」：正規従業員をリファレンスとして、契約、パート・アルバイト、派遣、雇用以外のダミー変数を使用した。

「現職勤続年数」：調査実施時点(2015年10月)から現在の勤務先に入った年月日を引いて算出したものを使用した。

「仕事から生活へのスピルオーバー」¹⁴：「勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡をとることが多い」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を使用した。

家族要因

「配偶関係」：既婚をリファレンスとして、未婚と離死別者のダミー変数を使用した。

「実母の居住形態」：実母との同居ダミーを使用した。

「理想の子ども数」：理想の子ども数について聴取した結果を使用した。

「同居子ども数」：同居子ども数について聴取した結果を使用した。

意識要因

「配偶者稼得役割」：「配偶者に十分な収入があれば、自分は仕事をしない」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を反転させて使用した¹⁵(「1.あてはまる」を4に変換)。

「仕事に対する価値観：収入重視」：「楽しく仕事ができれば、収入は低くてもかまわない」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を使用した。

「仕事に対する価値観：働くことが好きである」：「働くことが好きである」という項目について、「1.あてはまる」から「4.あてはまらない」で聴取した結果を反転させて使用した(「1.あてはまる」を4に変換)。

③分析手法：重回帰分析

¹⁴ 本変数は労働時間の影響を見るための代理変数として用いている。本来、労働時間については実際の就業時間を使用すべきではあるが、それらの変数を使用した分析では労働時間の影響が見出せなかったため、労働時間を主観的に把握し得る指標として、本変数を使用する。

¹⁵ 本項目については、「5.わからない」という選択肢もあったため、「5.わからない」と回答した人は欠損値として分析から除外している。「仕事に対する価値観」として使用した2項目についても同様。

(2) 分析結果

①記述統計

第 5-5-1 図表に重回帰分析に使用した変数の記述統計を示す。

第 5-5-1 図表 記述統計

| | | 度数 | 最小値 | 最大値 | 平均値 | 標準偏差 |
|-----------|-------------------|-----|-----|--------|--------|--------|
| 従属変数 | 収入を増やしたい | 582 | 1.0 | 4.0 | 3.19 | 0.97 |
| | 仕事の専門性を高めたい | 582 | 1.0 | 4.0 | 2.77 | 1.06 |
| | いろいろな職務を経験したい | 582 | 1.0 | 4.0 | 2.08 | 0.98 |
| | いまよりも高い地位・役職につきたい | 582 | 1.0 | 4.0 | 1.68 | 0.88 |
| 独立変数:属性 | 短大ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.23 | 0.42 |
| | 専門ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.20 | 0.40 |
| | 大卒ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.18 | 0.39 |
| 独立変数:職業要因 | 本人年収 | 582 | 0.0 | 2000.0 | 248.28 | 211.29 |
| | 等価所得 | 582 | 0.0 | 1414.2 | 356.37 | 207.17 |
| | 契約ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.05 | 0.21 |
| | パート・アルバイトダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.44 | 0.50 |
| | 派遣ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.02 | 0.15 |
| | 雇用以外ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.11 | 0.32 |
| | 現職勤続年数 | 582 | 0.0 | 36.0 | 9.67 | 8.82 |
| | 仕事から生活へのスピルオーバー | 582 | 1.0 | 4.0 | 3.30 | 0.96 |
| 独立変数:家族要因 | 未婚ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.14 | 0.35 |
| | 離死別ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.14 | 0.34 |
| | 実母同居ダミー | 582 | 0.0 | 1.0 | 0.08 | 0.27 |
| | 理想の子ども数 | 582 | 0.0 | 9.0 | 2.25 | 0.93 |
| | 同居子ども人数 | 582 | 0.0 | 6.0 | 1.32 | 1.07 |
| 独立変数:意識 | 配偶者稼得役割 | 582 | 1.0 | 4.0 | 2.96 | 0.80 |
| | 収入重視 | 582 | 1.0 | 4.0 | 2.65 | 1.03 |
| | 仕事が好き | 582 | 1.0 | 4.0 | 2.70 | 0.91 |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

②重回帰分析の結果

第 5-5-2 図表に重回帰分析の結果を示す。

第 5-5-2 図表 キャリアアップ意欲の規定要因

| 従属変数 | 収入を増やしたい | | | 仕事の専門性を高めたい | | | いろいろな職務を経験したい | | | いまよりも高い地位・役職につきたい | | |
|-------------------------|-----------|-----------|-------|-------------|------------|-----------|---------------|----------|-------|-------------------|-------|-------|
| | 偏回帰係数 | 標準化係数 | 偏回帰係数 | 標準化係数 | 偏回帰係数 | 標準化係数 | 偏回帰係数 | 標準化係数 | 偏回帰係数 | 標準化係数 | 偏回帰係数 | 標準化係数 |
| 属性 | | | | | | | | | | | | |
| 学歴 | .020 | .009 | .458 | .182 *** | .101 | .043 | .156 | .075 | | | | |
| (Ref:高校) | | | | | | | | | | | | |
| 専門 | -.099 | -.041 | .306 | .114 ** | -.019 | -.008 | -.008 | -.004 | | | | |
| 大学 | .130 | .052 | .567 | .207 *** | .206 | .081 | .120 | .053 | | | | |
| 職業要因 | | | | | | | | | | | | |
| 本人年収 | 5.228E-05 | .011 | .001 | .133 * | -3.138E-05 | -.007 | .001 | .209 ** | | | | |
| 等価所得 | -.001 | -.198 *** | .000 | -.080 | -8.456E-05 | -.018 | .000 | -.032 | | | | |
| 従業上の地位 | | | | | | | | | | | | |
| 契約 | -.008 | -.002 | -.217 | -.044 | -.219 | -.048 | -.228 | -.055 | | | | |
| (Ref:正規) | | | | | | | | | | | | |
| パート・アルバイト | -.080 | -.041 | -.319 | -.149 ** | -.180 | -.091 | -.016 | -.009 | | | | |
| 派遣 | .333 | .051 | -.054 | -.008 | .284 | .043 | .556 | .093 * | | | | |
| 雇用以外 | .045 | .015 | .034 | .010 | -.396 | -.127 *** | .032 | .011 | | | | |
| 現職勤続年数 | -.003 | -.027 | -.016 | -.135 ** | -.007 | -.064 | -.006 | -.055 | | | | |
| 仕事から生活へのスペルオーバー | -.049 | -.049 | -.102 | -.092 * | -.090 | -.088 * | -.035 | -.038 | | | | |
| 家族要因 | | | | | | | | | | | | |
| 配偶関係 | .406 | .147 ** | .164 | .054 | .348 | .124 * | .065 | .026 | | | | |
| (Ref:既婚) | | | | | | | | | | | | |
| 離死別 | .252 | .090 * | .323 | .105 * | .372 | .131 *** | .293 | .115 ** | | | | |
| 実母の居住形態 | -.010 | -.003 | -.073 | -.019 | -.112 | -.031 | -.128 | -.039 | | | | |
| 実母との同居 | .095 | .092 * | .046 | .040 | .178 | .169 *** | .002 | .002 | | | | |
| 理想の子ども数 | .067 | .074 | .057 | .058 | .017 | .019 | .023 | .028 | | | | |
| 同居子ども数 | -.037 | -.040 | .009 | .009 | -.013 | -.014 | -.097 | -.114 * | | | | |
| 配偶者稼得役割 | .306 | .288 *** | .136 | .116 ** | .032 | .029 | .107 | .111 *** | | | | |
| 仕事に対する価値観:収入重視 | .091 | .075 | .288 | .217 *** | .183 | .149 *** | .155 | .141 *** | | | | |
| 仕事に対する価値観:仕事が好き | | | | | | | | | | | | |
| R ² | .187 | .232 | .103 | .109 | | | | | | | | |
| Adjusted R ² | .160 | .206 | .073 | .079 | | | | | | | | |
| N | 582 | 582 | 582 | 582 | | | | | | | | |

資料出所：第 5-4-1 図表と同じ

【従属変数：収入を増やしたい】

まず、「収入を増やしたい」に関する分析結果から見ると、「等価所得」が高いほど(標準化回帰係数 $-.198$ 、以下も同様)、収入を増やしたいという意欲は低下する。女性にとって、本人の収入水準以上に世帯収入の水準に対する関心が高いことの表れであり、女性自身のキャリアアップ意欲は家族の経済力に依存する部分があるものと解釈できる。また、配偶関係をみると、「未婚者(.147)」「離死別者(.090)」であることは既婚者より収入を増やしたいという意欲を高める。これは、多くの無配偶者は自ら生計を維持する必要があるため、既婚者以上に自身の経済力を高めたいというニーズを有することを示す結果といえよう。

さらに、家族要因において、「理想の子ども数」が多いほど(.092)収入を増やしたいという意欲が高まることは、家族規模を拡大しようと考えているに当たり、経済力が重要との認識があるものと解釈できる。そして、「仕事に対して収入を重視する」ほど(.288)収入を増やしたいという意欲は高まるという結果からは、仕事に対する価値観がキャリアアップ意欲に影響することを示すものである。

【従属変数：仕事の専門性を高めたい】

「仕事の専門性を高めたい」に対しては、「短大卒(.182)」「専門卒(.114)」「大学卒(.207)」は高卒よりも仕事の専門性を高める意欲を上昇させる。このような学歴の効果は、学校で受けた教育を仕事に活かしたいという気持ちの表れであり、また、より長く教育を受けることによって、仕事に対してさらに高度な内容を求める気持ちの表れとも解釈できよう。また、「本人年収」が多いほど(.133)専門性を高めたいという意欲が高まることから、すでに一定の専門能力によってある程度の収入水準を確保する女性たちが、一層前向きに仕事に取り組みたいと考えていることを示すものではないだろうか。

その一方で、従業上の地位として「パート・アルバイト(-.149)」は「正規従業員」に比べて専門性を高めたいという意欲は低く、「勤続年数が長いこと(-.135)」、「就業時間外の電話・メールのやり取りが多いこと(-.092)」も専門性を高めたいという意欲を低下させている。「パート・アルバイト」については、自己の能力を引き上げたいと思わせるほどの仕事内容ではないことが想像される。勤続年数についても、多くの企業で女性は年功があっても仕事が高度化する機会は少なく、長年同じ仕事をしていることでのマンネリ化が、より高度な仕事に向かおうという気持ちを低下させるのかもしれない。また、生活部分へ仕事が入り込んでくるというスピルオーバーは、家庭責任を有する女性たちにとっては、今後の仕事への積極性を失わせる原因になると考えられる。

仕事の専門性を高めたいという意欲に対して、配偶関係では「離別者」は既婚者よりも専門性を高めたいという意欲が高く(.105)、「仕事に対して収入重視」という意識が高いほど(.116)、「仕事が楽しい」という意識が高いほど(.217)、仕事の専門性を高めたいという意欲は上昇する。離別者の効果については、より稼働力を高めたいという意識の表れと解釈できるのではないだろうか。そして、「収入を増やしたい」という意欲と同様に、「仕事の専門性

を高めたい」という意欲に対しても、仕事に対する価値観が効果的であることが示された。特に、「仕事が好き」という価値観は、これまでの仕事経験によって培われたものであると推察され、入職後の職業経験が女性たちのキャリアアップ意欲に影響を及ぼすことを表すものといえよう。

【従属変数：いろいろな職務を経験したい】

「いろいろな職務を経験したい」という意欲について、「雇用以外の働き方」は正規従業者よりもその意欲は低い(-.127)。自営業や家族経営の仕事に従事している場合、仕事の内容が変化することはあまり考えられないものと解釈できる。また、「就業時間外の連絡」があるほど(-.127)いろいろな職務を経験したいという意欲は低下する。仕事から生活へのスピルオーバーは、仕事の専門性への意欲と同様に、未知なる職務への挑戦を阻むものとなる可能性が指摘できる。

一方、「未婚者(.124)」「離死別者(.131)」は既婚者以上に、いろいろな職務を経験したいという意欲は高く、また「理想の子ども数」が多いほど(.169)、「仕事が好きであるほど(.149)」その意欲は上昇する。未婚者や離別者は生涯にわたる経済資源を自ら得なくてはならないという意識が既婚者より強いことが想像され、長期間、仕事に従事することを予想しているだろう。そうであるならば、同じ仕事を続けるだけではなく、新たな職務に就くことによって、自らの仕事に対して前向きな気持ちを持ちたいと考えているのではないだろうか。子ども数の効果は、家族規模を拡大したいという意向がキャリアを高めたいという意識を高めることを表している。子どもを持つことは自らの仕事の制約になるのではなく、むしろ仕事に対する積極性を促す効果を持つものと推察される。仕事が好きという価値観は、先に見た仕事の専門性に対する分析と同様に、これまでの職業経験で培われた仕事への選好がより幅広い職務へ挑戦する気持ちを促すものと解釈できる。

【従属変数：いまよりも高い地位・役職につきたい】

最後に、「いまよりも高い地位・役職につきたい」という意欲について、「本人年収」が高いほど(.209)その意欲は上昇し、「派遣(.093)」は正規従業者よりも意欲が高い。年収が高いということは、すでに役職についていたり、専門的な知識や技能を有していたりする可能性があるため、それらの資源がより一層高い地位を得たいという意欲をもたらすのであろう。派遣の意欲が高いのは、より安定感のある就業上の地位を得たいという意識を表すものと解釈できる。

また「離別者(.115)」が既婚者よりも意欲が高い点についても、これまでの解釈で示したように、配偶者のいない人生を歩む女性たちにとって、自らの稼得力を高めるためには高い地位や役職が必要との認識を表すものといえる。そして、このような離別者の意欲とは対照的に、「配偶者の稼得役割」を求めるほど高い地位や役職への意欲は低下する(-.114)という結果も示された。女性たちにとって、自身の稼得力は配偶者の補完あるいは代替関係にあることが推察され、ここでも女性たちのキャリアアップ意欲に対する家族要因の影響を見て取る

ことができる。

意識面では、仕事に対して収入を重視するほど(.111)、仕事が好きであるほど(.141)、地位や役職を高めたいという意欲は高まるという結果が得られた。収入重視という意識は自身の仕事に対する明確なインセンティブを受けたいことを表すものであり、そのような意識はより一層の昇進を望むことにつながるだろう。仕事への選好は、これまでの解釈と同様に、好ましい仕事経験を積むことで、一層仕事へのコミットメントが高まり、自分自身を挑戦的なポジションに持っていきたいという気持ちにつながるのではないだろうか。

6 まとめ

本章では、女性たちの配偶関係の違いに注目しながら、働く女性たちの家族生活と職業生活の様相を把握した上で、キャリアアップ意欲を規定する要因について、職業要因、家族要因、家族や仕事に対する価値観を検証した。その結果は以下のように要約することができる。

- ① 未婚者と既婚者・離死別者の間には、実際の労働時間や労働時間の柔軟性に差異がある。未婚者は、既婚者や離死別者に比べて、実際の労働時間は長く労働時間の柔軟性も低い。
- ② その一方で、配偶関係は役職や仕事の裁量性には影響を及ぼしておらず、女性の昇進や働き方には、女性に共通する課題があることが明らかとなった。
- ③ 既婚者や離死別者は、家庭責任の負荷が高いことから、未婚者よりも仕事と生活の両立に対する葛藤を抱えていたが、仕事満足については、むしろ未婚者よりも高いことが確認できた。
- ④ キャリアアップに対する意欲は、特に離死別者で高く、未婚者も既婚者より高い。また、子どもを多くもちたいと思っているほど、キャリアアップの意欲は上昇する。
- ⑤ 女性自身の年収の水準の高さはキャリアアップの意欲を高めるが、世帯年収の水準が高い場合は配偶者の稼得力へ依存できる状況を生み出し、キャリアアップの意欲を低下させる可能性がある。
- ⑥ 仕事の楽しさよりも収入を重視するという考え方を持つほどキャリアアップ意欲を高めると同時に、仕事そのものが好きであることもキャリアアップ意欲を上昇させる。

これまでの制度や職場環境は、主に子どもを持つ女性たちの継続就業を促すことが検討されていたが、本分析の結果からは、女性間の配偶関係の違いも考慮した上で、働く母親のみに傾倒しすぎることはないよう、女性の職業領域における制度や環境を整備すべきことが示唆できる。たとえば、未婚者においては、本人および周囲が既婚者や離死別者よりも働きやすい(働かせやすい)という認識があり、結果的に労働時間は長くなる傾向が見られる。しかしながら、未婚者の労働時間の柔軟性はむしろ低く、その結果として仕事満足が高まらないことにつながっている可能性がある。また、未婚女性の労働時間の長さは、Hamilton & Gordon (2006)が指摘するように、子どもを持つ母親労働者の労働を肩代わりすることによ

って増加している可能性も考えられる。このようなしわ寄せは女性間の分断を生み出すことにつながる。よって、すべての女性が活躍できる職場環境や制度を整備するにあたり、女性たちの家族要因の多様性を考慮したきめ細やかな対応が求められる。

また、キャリアアップという視点においては、無配偶者のほうがむしろ食欲にキャリアアップしたいという意欲が高いことも明らかになった。本分析対象者は35歳以上であり、配偶者を得ることのない人生を想定し始めている可能性がある。今後の日本社会で生涯未婚者や離婚者が増加していくことを考慮すると、女性はいずれ結婚するという前提を排除し、どのような配偶関係であろうとも、女性たちが経済的な自立を果たせるような労働環境を整備し続けることが必須の課題といえよう。

さらに、キャリアアップ意欲を向上させるにあたり、女性共通の知見として、仕事に対する価値観の効果が重要であることも明らかにされた。仕事において収入を重視するという価値観は、自らの仕事への正当な対価を求める姿勢と解釈でき、改めて、性差別的な賃金構造、またその基盤となる性別による職務差別を見直す必要があることを示すものといえる。また、仕事が好きという意識は、就職後の職業経験によって醸成されると考えられることから、女性に対しても、職場は、退職を前提とした処遇をするのではなく、キャリアの早い段階で仕事を通じた自己の成長を認識できる機会をもたせること、あるいは、挑戦の場を提供することが必要ではないかと考える。

女性活躍推進法が成立し、女性の職業領域での活躍を推進しようという機運は高まりつつある。ある特定のカテゴリーの女性たちのみを焦点化することなく、女性たちのライフコースの多様化を見渡しながら働く環境を整えることで、女性同士の連帯も強まり、より女性が活躍しやすい社会が作られるのではないだろうか。