

第5章 女性の昇進意欲の決定要因

——育児支援制度及びその利用との関連を中心として

1. はじめに

深刻な少子化を背景に、我が国では2000年から2010年にかけて両立支援施策の拡充が図られてきた。具体的には、数次にわたる育児・介護休業法の改正の結果、法制定当初から労働者の権利となっていた子が1歳に達するまでの育児休業に加え、子が3歳に達するまでの所定労働時間短縮の措置や労働者の請求による所定外労働時間の免除が企業に義務付けられ、子の看護休暇も最大年10日間は権利として認められることとなった。育児休業に関しても、保育所に入所が出来ない等の特別な事情の場合には子が1歳6カ月に達するまでの育児休業が権利として認められるようになった。更に、次世代育成支援対策推進法の制定（2003）後は、大企業を中心に、次世代育成推進計画の作成・提出を契機として法を上回る育児休業制度などを整備し「くるみんマーク」の取得を目指す動きも広がってきた。このように2000年代にはいつてからの10年間は、女性労働対策と言えれば出生率向上を意識した両立支援対策であると考えられていたと言っても過言ではない。

ところが、2012年あたりから企業における管理職等への女性登用の政策が注目を浴びるようになり、「働くなでしこ大作戦」が民主党政権においてスタートした。2012年秋の政権交代後の安倍自民政権においても「女性の活躍推進」が重要政策課題に挙げられている状況である。特に安倍政権においては、経営者団体に対して内閣総理大臣自ら、女性の管理職、役員への登用について要請を行った（と同時に、希望する者に3歳までの育児休業をとれる環境作りも求めた）ことなど、女性に対する事実上の平等の実現のための企業の取り組みであるポジティブ・アクションが両立支援と同様あるいはそれ以上のウエイトで期待されていると断言している状況にある。

一方、企業も大企業を中心に何らかのポジティブ・アクションを実施する方向にあるものの、個々の企業を見てみると、どうやって女性の意欲を喚起し、管理職に昇進させていくことができるかについて、確信が持てない状況にある経営者も多いようだ。昇進意欲に男女差があることは、後述2.で示すとおりすでいくつかの調査等で明らかにされ、その要因分析の試みもなされている。特に、企業内の両立支援制度を拡充した結果、長期の育児休業や、育児短時間勤務制度の利用が進み、これらの措置を利用した女性が再びフルタイム勤務に戻って能力を発揮する意欲を喚起するのが難しい、或いは相対的に能力発揮意欲の低い女性が両立支援制度をフルに利用して長期間生産性の低い働き方を続けてしまう等、両立支援制度を利用した女性を再びフルに仕事に注力する状態に戻し、管理職登用にまでもっていくことに困難を感じている企業も珍しくないことがうかがわれる（労働政策研究・研修機構 2012）。

また、そもそも厚生労働省によれば、ポジティブ・アクションには法を上回る育児・休業制度の導入などの両立支援策も含まれるとされているが、本当にこれらの手厚い両立支援策だけを実施すれば、女性の離職防止（継続就業）に繋がるだけでなくその能力発揮や意欲の向上、管理職昇進などの事実上の平等の推進という結果に結びつくのかについて、十分な検証が行なわれているとは言い難い。

そこで、女性の管理職登用が進まない主要な原因のひとつと考えられる女性の昇進意欲の低さが、何を原因として発生しているのか、特に企業の両立支援制度が女性の昇進意欲がどのような関係にあるのか、また両立支援措置の実際の利用がその後の女性の昇進意欲にどういった影響を及ぼすかについて検証を試みた。

また、これに併せて、企業によるポジティブ・アクションの実施が女性の昇進意欲にどういった影響を与えているかを両立支援措置の実施と区分したうえで検証することや、これらの検証の前提として、そもそも女性労働者の属性、特に学歴、配偶関係、子供の有無といったことや雇用管理区分、職務上の地位、仕事の与えられ方といった要素が昇進意欲に与える影響についても確認した。

なお、本稿における回帰分析については、JILPT アシスタントフェローの酒井計史氏から全面的な協力と懇切な助言をいただいたものであり、ここに特記して謝意を表したい。

2. 女性従業員の昇進意欲についての先行研究

女性従業員の昇進意欲に関しては、すでにいくつかの先行研究が存在している。安田（2009）は、21世紀職業財団が2004年に実施した調査のデータを活用し、40歳未満の一般社員女性は、総合職、準総合職、専門職、一般職どの雇用管理区分を取っても、またコース別雇用管理のない企業においても「管理職になりたくない」と答えた割合が「管理職になりたい」と答えた割合を上回っていることを指摘した。また、安田（2009）は、このデータを用いた回帰分析の結果男女均等処遇を希望している女性は昇進意欲が高く、WLBを希望している女性は昇進意欲が低い傾向があるとしている。更に、安田（2012）は、連合総合生活開発研究所が2008年に実施した『ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート』のデータを活用し、女性の昇進希望が男性よりかなり弱いことを再び指摘するとともに、昇進希望を規定する要因は男女で大きく異なり、面倒見の良い上司の下で働く女性は管理職希望が強いことも観察されるとしている。一方で、男女とも仕事と生活の調和が取れていないために昇進希望が弱くなるという関係は観察されなかったとしている。

川口（2012）は、『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』（労働政策研究・研修機構調査シリーズ No37（2007）。この調査自身は2006年に実施されたため、以下「2006調査」という。）のデータを活用して、300人以上規模の企業に働く20代男女一般社員（係長・主任を含む。）について、性別のほかポジティブ・アクション施策数、利用実績のある育児支援施策数等と昇進意欲との関係を分析した。川口（2012）は、「課長以上へ昇進希望ダミー」を

被説明変数とした順序プロビット分析を行い、女性であることが昇進意欲を下げる効果があることを明確にしたほか、ポジティブ・アクション実施数の多い企業は、男女の対象労働者全体として昇進意欲が高くなる傾向があり、女性についてその傾向が男性より明確であるとした。一方、利用実績のある育児支援数については、女性の昇進意欲と統計的に有意な関係がないと結論付けている。

21世紀職業財団（2013）は、前記安田（2012）が指摘した上司のタイプとの関係について、更に詳しい分析を行っており、育成に熱心な上司が女性の昇進意欲を高める効果がある場合があることを観察している。

これらの先行研究から、一定年齢以下の非管理職の女性が同条件の男性に比べて昇進意欲が低いことは明らかであると考えられる。しかしながらそのような昇進意欲の低さの原因がどの辺にあるのか必ずしも明らかになったとは言えない。川口（2012）が行なった回帰分析においては、女性一般社員の昇進意欲にプラス効果があると統計的に認められたのは、上記に示したポジティブ・アクション施策数（10%水準で有意）のほか、部課長に占める女性の割合（1%水準で有意）、大卒ダミー（5%水準で有意）、主任・係長相当職ダミー（5%水準で有意）、総合職ダミー（1%水準で有意）のみであった。川口（2012）は対象を20代一般社員に限定しており、とくに非役職のサンプル数（男性203、女性410）に対し主任・係長相当職のサンプル数が男性23、女性9と少なく、もう少し対象を広げたうえで改めて調査・分析することによる確認や新たな発見が期待された。また、安田（2012）、21世紀職業財団（2013）は、もともになった調査が労働者に対するweb調査であることから、必ずしも企業側のマネジメントに係る情報が正確に反映されていない可能性があることにも留意し、指摘された要素について再度確認することも有益であると考えられる。

3. 仮説

（1）前提

本稿では、まず、女性がより課長以上への昇進を希望するようになることが、実際に課長以上に昇進をする女性が増えるための必要条件であると考え、これを前提としている。その理由としては、管理職に昇進するためには筆記試験や面接試験などを受験することが必須である場合も多く、そのような「試験を受験するためには管理職への昇進希望や昇進意欲が先行しなければならない」（安田、2012）と言うことや、これらの試験行なわれない場合においても、管理職に到達するためには目標管理制度等の下で高い目標を掲げその達成を実現するといった本人の能動的な能力発揮に向けた努力が求められており、その原動力として昇進意欲が少なからず影響を与えると考えられるということ等がある。この前提の上で、昇進意欲の決定要因について、仮説を立てて検討していきたい。

ところでこの仮説について、川口（2012）は、経済学的な立場から、昇進による便益と費用との関係をもとに、①（費用を少なくするであろう）企業の均等化への取り組み、②（同

じく費用を少なくするであろう) 仕事と家庭の両立支援、③ (便益を多くするであろう) 管理職の賃金、④ (費用を多くするであろう) 管理職の労働時間、⑤ (費用を少なくするであろう) 従業員の女性比率、⑥ (費用を少なくするであろう) ロールモデルの存在 (女性管理職比率) が関連するとの6つの仮説を立てて検証を行った。しかし、①、⑥以外は回帰分析の結果有意な関係は見いだせていない。今回はこのような先行研究結果をも踏まえて仮説を立てることとする。

(2) 手の届きやすさ仮説——意欲は可能性から生まれる

実現可能性の非常に少ないものには意欲がわきにくいと言う事実はあちこちに散見される。例えば、標高600メートルほどの高尾山のような低い山であれば一度も登ったことがない人間でも登れる可能性を感じる事が出来る、いわば「手の届きやすさ」から「登ってみようか」という意欲がもてるが、いきなりエベレストやマッキンリーに登って見ないかと言われても「自分にはとても無理」と考えて登る意欲が持てないといったことである。

このことは雇用管理の場面においてもあてはまる場合があるのではないかと。たとえば、我が国においては、大卒 (或いは大学院卒) という学歴区分やコース別雇用管理におけるいわゆる総合職といった雇用管理区分が課長以上の管理職につけるための候補者を選択的に採用するための区分となっていることが多いと考えられる。したがって、それ以外の学歴区分や雇用管理区分の場合には管理職になる道が全く閉ざされていると言うわけではないにしろ、相対的に困難であって、場合によってはかなり管理職への到達の実現性が薄い場合もある。そうなれば、管理職に昇進した自分の姿を想像することは容易ではなく、その意欲もわきにくいと言うことは十分考えられる。もちろん、これらの学歴や雇用管理区分が昇進意欲に関連するとすれば、それは女性だけではなくて男女共通のことになるはずであるが。

また、職務上の地位に関しても、非役職者よりも既に一度以上昇進して課長以上への管理職への道のりが近くなっている係長・主任の方が、課長以上への管理職へ昇進の意欲を持ちやすいと言うことが言えるのではないだろうか? 例えば、富士登山でいえば、ふもとから富士山の頂上は見えにくいだろうから、「登れるだろうか」という不安を覚え登山を中止する気持ちがわきやすいと思われるのに対し、富士山の五合目まで登って頂上がよく見えるようになると「もうすぐだ」と思って登山を続ける意欲を持ちやすいといったことは考えられることである。特に川口 (2012) の回帰分析において、係長・主任ダミーが女性のみ昇進意欲にプラスの方向に有意に働いているとされることが注目される。採用や昇進についての男女差別が法律で禁止されたのは、1999年の改正男女雇用機会均等法施行時であり、その時まで長期間にわたり管理職候補から女性を排除していた企業も多かった。このため企業内で女性が昇進の対象になった歴史が浅いことから、一度でも昇進の対象になったことが昇進意欲を高める可能性は高いのではないかと。前述のように川口 (2012) が用いたデータは、係長・主任の層のサンプル数がかなり少なかったため、再度サンプル数を増やしてこのことを検証する

意義はあると思われる。

さらに、企業から管理職候補として期待されている旨の何らかのサインがあれば、本人の昇進意欲が高まる可能性がある。例えば、管理職になるための特別の訓練の受講の機会を与えられた経験や仕事に幅広い裁量を与えられていること、或いは企業から高い評価を受けていることの反映としての賃金、あるいはやや関連性が薄いかもしれないが、当該企業での高い評価やそれを反映した処遇についての本人の認識としての継続就業希望などがこれに当たるだろう。

（３）両立負担感による意欲減退仮説

JILPT が 2012 年に実施した『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査』では、昇進を希望しない理由として「仕事と家庭の両立が困難になる」を挙げる女性の割合は多く、男性のその 2 倍程度となっており、かつ子供のいる者ほどその割合は高い。管理職への昇進意欲が問題となる一般職の従業員は相対的に若い年齢が多いことから、介護問題もないわけではないだろうが、育児との関係がより深刻に影響を及ぼすことが予想される。したがって子供の有無や数、或いはその負担軽減に効果があると思われる両立支援措置の実績数が、昇進意欲に関連する可能性がある。ただし、これらの要素は先行研究では有意な影響が認められなかったものであり、角度を広げた調査で確認しておく必要があるだろう。

また特に、今回データとして利用したこの『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査』では、企業における育児休業制度や短時間勤務制度の水準をある程度詳しく調査していることから、これらと昇進意欲との関係も確認することができる。そこで、より手厚い制度すなわち対象期間が長い制度の場合に、両立の負担感が軽減されることから昇進意欲が高まるのではないかと仮説をたてた。更に育児休業の場合その休業の期間に応じ制度上昇進が遅れるか否か、遅れる場合もどの程度遅れるかが企業によって異なることから、昇進時期への影響が少ない又はない（育児休業をしても昇進が遅れない）ことが女性の意欲を高めるとの仮説を設定した。

さらに、勤務先企業において、女性の退職理由として育児が多くあげられる場合には、結婚や出産を無事乗り切っても育児の時点で女性が職業と育児を両立して継続勤務する環境が整っていないともいえ、昇進意欲にもマイナスの影響がある可能性がある。そこで、女性の退職のうち育児を理由としたものが多い場合に昇進意欲が低まるとの仮説を設定した。

（４）育児休業・短時間勤務期間長期化による意欲減退仮説

（３）の両立負担感意欲減少仮説とはやや矛盾するように見えるかもしれないが、実際に育児により休業したり短時間勤務をすることが昇進意欲にマイナスの効果を生む可能性もある。すなわち、元々意欲を持って入社した女性でも、出産育児期に長期間休んだり短時間勤務をすることにより、業務知識や経験の蓄積が同年代の他の社員に比べ遅れを取ったり、実

際はそうではなくとも「遅れを取ってしまったのではないか」といった不安が生ずることにより、昇進の意欲が減少する可能性である。JILPT（2012）では、人事担当者が育児休業や育児短時間勤務のあと意欲を持って能力が発揮できるような働き方に戻すことのむずかしさを訴える企業が散見され、そのための職場復帰支援に力を注ぐとした企業もみられた。このようなことから育児休業や短時間勤務の取得経験や長さが昇進意欲を低め、逆に職場復帰支援策の実施が昇進意欲を高めるとの仮説を設定した。

（５）収入必要性による昇進意欲増進仮説

昇進意欲は、昇進によってより多くの賃金を得る必要性にも関係する可能性がある。ところで、管理職になることによる賃金上昇そのものが昇進意欲のインセンティブになるのではないかという点については、川口（2012）がそのような仮説のもとに一般職員と管理職との賃金格差と昇進意欲の関係を回帰分析した結果、負の係数で有意という予想外のものとなっている。そこで今回は、「賃金を得る必要性」に着目し、家計の維持に必要な収入の全部または大部分を配偶者によって得る可能性のある有配偶者は昇進意欲が低くなり、家計を自分で支えなければいけない独身者は高くなるという仮説を立てた。また特に、子供のいる独身者いわゆるシングルマザーは、維持する家計の規模が大きく収入を高める必要性がより高くなるためより昇進意欲が高い可能性がある。このことから、有配偶者より独身者、独身者の中では子供のいる者の昇進意欲が高くなるとの仮説を設定した。

4. データ

（１）使用データとその性格

本稿で使用したデータは、『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査』（労働政策研究・研修機構調査シリーズ No106-1,2（2013））。この調査は 2012 年に実施されたので以下「2012 調査」という。）のデータであり、本研究ではこの 2012 調査における「企業調査」及び「一般従業員調査」をマッチングさせて分析する。

2012 調査の「一般従業員調査」は調査対象企業に勤務する正規従業員のうち 25~54 歳のホワイトカラー職（専門・技術職、事務職、販売職・営業職をいい、サービス職や生産現場職を含まない。）であり、300 人以上規模企業は 1 社当たり男女 5 人ずつ、100~299 人規模企業は 1 社当たり男女 3 人ずつ配布を依頼しているものである。したがって本稿での分析は、比較的大規模な企業における、ホワイトカラー層に限定した分析である点に留意する必要がある。また、2012 調査は 2006 調査を基礎として設計したものではあるが、調査対象企業についても 100~299 人規模企業を加える等の変更を行うほか、従業員調査に関しても 2006 年調査に比し職種を限定するなどの変更を加えており、両者を直接比較することはできない。さらに 100~299 人規模と 300 人以上規模との間は調査運営上の制約から連続的な分析や統合しての分析はできないことから、原則として 2 つの企業規模領域で分析結果を並列して示

すこととした。

また、本稿の分析では 2012 調査で得た回答のうち 25 歳~45 歳未満の一般従業員（主任・係長相当職を含む。）のものをサンプルとして用いている。川口（2012）は、サンプルを 20 歳代に限定しており、その理由を「30 歳代になると課長に昇進している者が少なくないため、30 歳代を含めると一般社員にサンプルを限定することによるバイアスが生ずる可能性が高いから」としているが、今回は、女性従業員の中の属性による比較を主眼とした分析を行うため出産・育児期にある女性を幅広く対象としたかったことや、図表 5-4-1 に示すように一般従業員の課長以上への昇進意欲が男女とも 44 歳までは大きな落ち込みを示していないことにかんがみ、サンプル対象年齢層を広げたものである。

（2）クロス集計からみた昇進希望の状況

図表 5-4-1 は、企業調査との結合ができた一般従業員（係長・主任を含む。）についての調査データのみを用い、役職、年齢、昇進希望のそれぞれの設問についての「無回答」を除いたうえで、男女別、年齢階層別、職務上の地位別の昇進希望について整理したものである。

これを見ると、先行研究が示す通り、男性に比べ女性は「役職なし」「係長・主任相当職」いずれの場合においても、またいずれの年齢階層においても上位職への昇進希望の比率が少ないことが明らかである。また、男女それぞれについて、「役職なし」より「係長・主任相当職」のほうが昇進希望の比率が高いことも先行研究どおりである。特に、女性の場合「役職なし」の昇進希望比率に比べ「係長・主任相当職」の昇進希望比率は 3~4 倍程度と変化率が激しくなっていることが注目される。

図表5-4-1 男女従業員の役職・年齢階層別昇進希望

		300人以上								100~299人								
		昇進希望なし			昇進希望あり			合計 n	昇進希望なし			昇進希望あり			合計 n			
		昇進 希望 なし 計	役付 き でなく とも よい	係長・ 主任 相当 職	昇進 希望 あり 計	課長 相当 職	部長 相当 職		役員 以上	昇進 希望 なし 計	役付 き でなく とも よい	係長・ 主任 相当 職	昇進 希望 あり 計	課長 相当 職		部長 相当 職	役員 以上	
男性	(一般社員)	25-29歳	33.6	19.0	14.5	66.4	23.6	22.2	20.6	441	41.6	23.6	18.0	58.4	17.2	22.4	18.8	250
		30-34歳	37.1	22.5	14.6	62.9	21.7	27.2	14.0	364	40.1	25.6	14.5	59.9	23.2	22.2	14.5	207
		35-39歳	38.8	25.2	13.6	61.2	30.4	15.6	15.2	250	44.7	33.5	11.2	55.3	22.4	21.1	11.8	161
		40-44歳	58.0	41.0	17.0	42.0	24.0	14.0	4.0	100	65.3	41.3	24.0	34.7	18.7	14.7	1.3	75
		45-49歳	74.5	58.2	16.4	25.5	18.2	5.5	1.8	55	82.6	71.7	10.9	17.4	8.7	6.5	2.2	46
		50-54歳	66.7	52.1	14.6	33.3	18.8	6.3	8.3	48	82.1	75.0	7.1	17.9	3.6	14.3	0.0	28
	計	40.6	26.0	14.6	59.4	24.0	20.3	15.0	1258	48.1	32.7	15.4	51.9	19.0	20.1	12.8	767	
	係長・主任	25-29歳	20.7	8.6	12.1	79.3	27.6	32.8	19.0	58	29.4	20.6	8.8	70.6	26.5	23.5	20.6	34
		30-34歳	18.0	9.0	9.0	82.0	24.3	34.0	23.7	300	21.2	10.6	10.6	78.8	23.5	27.6	27.6	170
		35-39歳	24.0	10.6	13.3	76.0	27.1	32.4	16.5	442	30.2	14.3	15.9	69.8	24.7	27.6	17.5	308
		40-44歳	31.8	11.6	20.2	68.2	38.4	23.5	6.3	336	30.0	11.2	18.9	70.0	33.9	25.3	10.7	233
		45-49歳	41.5	17.0	24.6	58.5	40.9	15.8	1.8	171	55.5	20.0	35.5	44.5	28.2	14.5	1.8	110
		50-54歳	54.3	16.3	38.0	45.7	37.0	7.6	1.1	92	66.7	22.7	43.9	33.3	24.2	6.1	3.0	66
	計	28.6	11.6	17.0	71.4	31.6	26.9	12.9	1399	34.1	14.3	19.8	65.9	27.3	23.8	14.9	921	
	役職計	25-29歳	32.1	17.8	14.2	67.9	24.0	23.4	20.4	499	40.1	23.2	16.9	59.9	18.3	22.5	19.0	284
		30-34歳	28.5	16.4	12.0	71.5	22.9	30.3	18.4	664	31.6	18.8	12.7	68.4	23.3	24.7	20.4	377
		35-39歳	29.3	15.9	13.4	70.7	28.3	26.3	16.0	692	35.2	20.9	14.3	64.8	23.9	25.4	15.6	469
		40-44歳	37.8	18.3	19.5	62.2	35.1	21.3	5.7	436	38.6	18.5	20.1	61.4	30.2	22.7	8.4	308
45-49歳		49.6	27.0	22.6	50.4	35.4	13.3	1.8	226	63.5	35.3	28.2	36.5	22.4	12.2	1.9	156	
50-54歳		58.6	28.6	30.0	41.4	30.7	7.1	3.6	140	71.3	38.3	33.0	28.7	18.1	8.5	2.1	94	
計	34.3	18.4	15.9	65.7	28.0	23.8	13.9	2657	40.5	22.7	17.8	59.5	23.5	22.1	13.9	1688		
女性	役職なし	25-29歳	88.7	67.8	20.8	11.3	9.0	1.3	1.0	600	93.0	72.7	20.3	7.0	4.5	1.7	0.7	286
		30-34歳	87.3	65.0	22.3	12.8	9.0	3.0	0.8	400	92.2	70.0	22.2	7.8	6.2	1.2	0.4	243
		35-39歳	89.4	68.1	21.4	10.6	6.1	2.4	2.1	379	92.4	75.3	17.1	7.6	4.9	2.3	0.4	263
		40-44歳	92.5	75.7	16.8	7.5	5.6	1.9	0.0	268	94.1	80.7	13.4	5.9	4.8	0.5	0.5	187
		45-49歳	91.1	71.9	19.3	8.9	8.1	0.7	0.0	135	94.0	75.0	19.0	6.0	5.2	0.9	0.0	116
		50-54歳	95.7	81.5	14.1	4.3	3.3	0.0	1.1	92	91.9	78.4	13.5	8.1	8.1	0.0	0.0	74
	計	89.6	69.4	20.2	10.4	7.6	1.9	1.0	1874	92.9	74.6	18.3	7.1	5.3	1.4	0.4	1169	
	係長・主任	25-29歳	73.3	36.7	36.7	26.7	18.3	6.7	1.7	60	73.9	17.4	56.5	26.1	17.4	8.7	0.0	23
		30-34歳	66.2	20.3	45.9	33.8	24.1	8.3	1.5	133	70.0	18.3	51.7	30.0	25.0	3.3	1.7	60
		35-39歳	70.2	22.8	47.4	29.8	24.2	3.7	1.9	215	64.8	24.1	40.7	35.2	24.1	11.1	0.0	108
		40-44歳	67.0	25.1	41.9	33.0	27.6	4.4	1.0	203	78.2	34.7	43.6	21.8	19.8	2.0	0.0	101
		45-49歳	73.0	19.1	53.9	27.0	22.6	3.5	0.9	115	76.7	16.4	60.3	23.3	20.5	1.4	1.4	73
		50-54歳	84.6	18.5	66.2	15.4	15.4	0.0	0.0	65	72.9	35.4	37.5	27.1	25.0	2.1	0.0	48
	計	70.5	23.1	47.4	29.5	23.6	4.6	1.3	791	72.4	25.4	47.0	27.6	22.3	4.8	0.5	413	
	役職計	25-29歳	87.3	65.0	22.3	12.7	9.8	1.8	1.1	660	91.6	68.6	23.0	8.4	5.5	2.3	0.6	309
		30-34歳	82.0	53.8	28.1	18.0	12.8	4.3	0.9	533	87.8	59.7	28.1	12.2	9.9	1.7	0.7	303
		35-39歳	82.5	51.7	30.8	17.5	12.6	2.9	2.0	594	84.4	60.4	24.0	15.6	10.5	4.9	0.3	371
		40-44歳	81.5	53.9	27.6	18.5	15.1	3.0	0.4	471	88.5	64.6	24.0	11.5	10.1	1.0	0.3	288
45-49歳		82.8	47.6	35.2	17.2	14.8	2.0	0.4	250	87.3	52.4	34.9	12.7	11.1	1.1	0.5	189	
50-54歳		91.1	55.4	35.7	8.9	8.3	0.0	0.6	157	84.4	61.5	23.0	15.6	14.8	0.8	0.0	122	
計	83.9	55.6	28.3	16.1	12.3	2.7	1.1	2665	87.5	61.8	25.8	12.5	9.7	2.3	0.4	1582		

※企業調査との結合ができた一般従業員のデータのみを用い、役職、年齢、昇進希望のそれぞれの設問についての「無回答」を除いたもの。この表のみ全年齢をもとに集計。以下の分析では25歳~45歳未満のデータを用いている。

図表 5-4-2 は、企業調査との結合ができた一般従業員（係長・主任を含む）についての調査データのみを用い、それぞれの設問についての「無回答」を除いたうえで、男女別、最終学歴別（四大卒以上とそれ以外（短大・高専卒、専門学校卒、高校卒、中学校卒の合計）の 2 区分とした）の昇進希望（課長相当職以上への昇進希望ありとなしの 2 区分とした）について整理したものである。

図表 5-4-2 男女従業員の最終学歴別昇進希望

			管理職への昇進		合計
			希望なし計	希望あり計	n
3 以 上 0 人	男 性	四大卒以上	26.3	73.7	1657
		それ以外	44.3	55.7	635
	女 性	四大卒以上	78.0	22.0	1178
		それ以外	89.5	10.5	1084
2 1 9 0 人	男 性	四大卒以上	30.8	69.2	861
		それ以外	43.6	56.4	576
	女 性	四大卒以上	83.5	16.5	467
		それ以外	90.5	9.5	807

これを見ると、男性も女性も、最終学歴が四大卒以上の学歴区分のほうがそれ以外の学歴区分に比べ、課長相当職以上への昇進を希望する者の比率が高くなっている。

次に、図表 5-4-3 は、企業調査との結合ができた一般従業員（係長・主任を含む）についての調査データのみを用い、設問についての「無回答」を除いたうえで、男女別、仕事の裁量度別の昇進希望（課長相当職以上への昇進希望ありとなしの 2 区分とした）について整理したものである。

図表 5-4-3 男女従業員の仕事の裁量度別昇進希望

			管理職への昇進		合計
			希望なし計	希望あり計	n
300人以上	男性	決められたやり方があり自分の工夫の余地はあまりない	40.6	59.4	180
		仕事のやり方の大筋は指示されるが自分なりに工夫する	34.9	65.1	1,046
		仕事を工夫して進め、新しい仕事を提案することもある	25.8	74.2	903
		新しい仕事を見つけ出して、上司などに提案できる	26.8	73.2	153
	女性	決められたやり方があり自分の工夫の余地はあまりない	90.7	9.3	279
		仕事のやり方の大筋は指示されるが自分なりに工夫する	87.5	12.5	1,234
		仕事を工夫して進め、新しい仕事を提案することもある	75.0	25.0	644
		新しい仕事を見つけ出して、上司などに提案できる	68.3	31.7	101
1005299人	男性	決められたやり方があり自分の工夫の余地はあまりない	53.8	46.2	119
		仕事のやり方の大筋は指示されるが自分なりに工夫する	39.6	60.4	705
		仕事を工夫して進め、新しい仕事を提案することもある	28.8	71.2	490
		新しい仕事を見つけ出して、上司などに提案できる	26.1	73.9	119
	女性	決められたやり方があり自分の工夫の余地はあまりない	91.7	8.3	169
		仕事のやり方の大筋は指示されるが自分なりに工夫する	92.4	7.6	738
		仕事を工夫して進め、新しい仕事を提案することもある	77.8	22.2	316
		新しい仕事を見つけ出して、上司などに提案できる	71.4	28.6	49

これを見ると、男女とも、仕事の裁量度が低い働き方をしている場合より、相対的に裁量度が高い働き方をしているほうが課長相当職以上への昇進希望が高いということが言えそうである。

これらのことから、3. (2) で述べた「手の届きやすさ仮説」は、クロス集計レベルでは一応の妥当性がありそうである。

次に図表 5-4-4 は、300 人以上の企業で企業調査との結合ができた一般従業員（係長・主任を含む）についての 25～44 歳の調査データのみを用い、設問についての「無回答」を除いたうえで、男女別、両立支援制度関係の企業調査の設問（問 2-3 育児休業が昇進にどのような影響を与えるか、問 3-2 2A) 子が何歳になるまで育児休業を取れるか、問 3-2 2B) 子が何歳になるまで短時間勤務を利用できるか）への回答別の昇進希望（課長相当職以上への昇進希望ありとなしの 2 区分とした）について整理したものである。

図表5-4-4 両立支援制度と昇進意欲（企業規模300人以上）

			昇進希望 なし計	昇進希望 あり計	合計 n
男性	問2-3 育児休業と昇進	育児休業期間と同程度の期間、昇進が遅れる	26.4	73.6	681
		育児休業期間より長い期間、昇進が遅れる	30.4	69.6	112
		育児休業期間より短い期間、昇進が遅れる	21.4	78.6	56
		育児休業を取得しても昇進は遅れない	34.7	65.3	750
		該当者がいない	34.4	65.6	617
	問3-2 2A) 育児休業制度の対象となる子の上限年齢【育児休業制度あり】	法定どおり	31.3	68.7	1734
		法定を超え、3歳まで	32.0	68.0	441
		3歳を超えても可能	28.9	71.1	45
		法定以上・計	31.7	68.3	486
	問3-2 2B) 短時間勤務制度の対象となる子の上限年齢【短時間勤務制度あり】	法定どおり(3歳未満)	31.4	68.6	1181
		3歳～小学校就学前まで	29.1	70.9	494
		小学校1～3年生まで	30.0	70.0	283
		小学校4年以上も可	31.9	68.1	135
		法定以上・計	29.8	70.2	912
女性	問2-3 育児休業と昇進	育児休業期間と同程度の期間、昇進が遅れる	78.5	21.5	707
		育児休業期間より長い期間、昇進が遅れる	81.8	18.2	132
		育児休業期間より短い期間、昇進が遅れる	68.1	31.9	47
		育児休業を取得しても昇進は遅れない	86.7	13.3	747
		該当者がいない	87.2	12.8	569
	問3-2 2A) 育児休業制度の対象となる子の上限年齢【育児休業制度あり】	法定どおり	84.3	15.7	1718
		法定を超え、3歳まで	79.5	20.5	440
		3歳を超えても可能	90.4	9.6	52
		法定以上・計	80.7	19.3	492
	問3-2 2B) 短時間勤務制度の対象となる子の上限年齢【短時間勤務制度あり】	法定どおり(3歳未満)	85.9	14.1	1117
		3歳～小学校就学前まで	81.1	18.9	513
		小学校1～3年生まで	75.3	24.7	291
		小学校4年以上も可	83.8	16.2	148
		法定以上・計	79.7	20.3	952

これを見ると、300人以上規模の企業においては、男性が設問の選択肢にかかわらずほぼ同様の比率で昇進希望が出ているのに対し、女性は設問の選択肢によってかなり昇進希望の比率が異なるものがあり、特に育児休業と昇進や育児休業の対象となる子の年齢は昇進希望に何らかの影響を及ぼしているようであるが、果たして前述した仮説を支持するようなものであるかについては、必ずしもそうではない可能性がある。

したがって、両立負担感による意欲減退仮説が成立するかどうかについては、直ちに結論は出しにくいものの、女性のデータについてももう少しきめ細かく見ていく必要がある。

なお、3.(4)(5)の仮説についてもクロス集計レベルで確認したいところであるが紙幅の関係から割愛し、回帰分析でさらに検証していくこととする。

5. 変数

(1) 被説明変数

課長以上への昇進希望ダミーを被説明変数とした。この「課長以上への昇進希望ダミー」は、2012調査における一般従業員調査票問2-1の「あなたは現在働いている会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか」という問いに対し、「1 役付きでなくともよい」又は

「2 係長・主任」と答えた場合に 0 を、「3 課長相当職」、「4 部長相当職」、「5 役員以上」のいずれかと答えた場合に 1 を取るダミー変数である。

(2) 説明変数

①労働者個人の属性、働き方等に関するもの

イ 年齢・学歴・年収関連

2012 調査の一般従業員調査問 1-11、F2、F3 を用い、年齢、大卒ダミー、年収（中央値変換値）を変数とした。

ロ 家族関係関連

2012 調査の一般従業員調査 F4、F5、F6 を用い、配偶関係については有配偶を基準として①未婚、②離死別の 2 種のダミー変数を設定した。また子供の有無及び数についても子供有りダミー変数を設定し、加えて子供の数を説明変数とした。

ハ 雇用管理区分関連

2012 調査の一般従業員調査問 1-8 を用い、コース別雇用管理がない企業に働く労働者を基準として①コース別雇用管理がある企業の総合職又は限定総合職、②コース別雇用管理がある企業の一般職の 2 種のダミー変数を設定した。

ニ 職務上の地位関連

2012 調査の一般従業員調査問 1-6 を用い、係長・主任相当職のダミー変数を設定した。

ホ 仕事の裁量度関連

2012 調査の一般従業員調査問 1-10 を用い、選択肢 3「上司から与えられた仕事を工夫して進めることに加え、自分から新しい仕事を上司に提案することもある」又は選択肢 4「新しい仕事を見つけ出して、上司に提案できる」のいずれかを選択した場合仕事の裁量度が大きいものとしてダミー変数を設定した。

ヘ 特別な訓練の受講経験関連

2012 調査の一般従業員調査問 3-2 を用い、現在働いている会社で「女性の活躍のための特別な訓練」（接遇訓練を除く。）を受講したことがあるものについてダミー変数を設定した。

ト 継続勤務希望関連

2012 調査の一般従業員調査問 2-6 を用い、「これからも今働いている会社で働きたいと思う」との考えについて「そう思う」「ややそう思う」のいずれかの選択肢を選択したものについてダミー変数を設定した。

チ 育児休業制度利用経験関連

2012 調査の一般従業員調査問 4-1 を用い、育児休業を利用しなかったと答えた者を基準とし、最初に取得した育児休業の期間が①6 カ月未満②6 カ月～1 年未満③1 年④1 年超の 4 種のダミー変数を設定した。また育児休業も育児短時間勤務も利用しなかった者についてのダミー変数も設定した。

②育児支援など企業の制度やその利用実態等に関連するもの

イ 育児休業制度関連

2012 調査の企業調査問 3-2 を用い、法定通りの育児休業制度があるとする企業を基準として、①制度がない、②法定を超え 3 歳まで、③3 歳を超えても可能の 3 種のダミー変数を設定した。②には、例えば企業内の制度で子供が 2 歳になるまで育児休業が可能なもの等が含まれている。

ロ 育児短時間勤務制度関連

2012 調査の企業調査問 3-2 を用い、法定通りの短時間勤務制度(子供が 3 歳に達するまで)がある企業を基準として、①小学校就学前まで、②小学校 3 年生まで、③小学校 4 年以上の 3 種のダミー変数を設定した。この場合も②には、例えば企業内の制度で子供が小学校 2 年生になるまで育児短時間勤務が可能なもの等が含まれている。

ハ 育児休業と昇進の関係関連

2012 調査の企業調査問 2-3 を用い、育児休業と同程度の期間昇進が遅れるとする企業を基準として、①育児休業より長い期間昇進が遅れる、②育児休業より短い期間昇進が遅れる、③育児休業を取得しても昇進は遅れない、④該当者がいない、の 4 種のダミー変数を設定した。

ニ 職場復帰支援制度関連

2012 調査の企業調査問 3-3 の 8)を用い、何らかの職場復帰支援策を制度として導入している企業をダミー変数とした。

ホ 企業における両立支援制度の利用実績関連

2012 調査の企業調査問 3-2 及び 3-3 を用い、両立支援の制度のうち利用実績があるものの個数を変数とした。なお、問 3-3 の 8)配偶者が出産の時の男性の休暇制度は、直接女性の昇進意欲と関係がないと考え除外した。このためこの変数において、最大の個数は問 3-3 の選択肢 12 個のうちの上記 8)を除いた 11 個に育児休業制度、育児短時間勤務制度を加えた合計 13 個となる。

ヘ 女性正社員の離職理由関連

2012 調査の企業調査問 3-7 を用い、女性正社員の離職理由として育児を選択しているものにダミー変数を設定した。

③ポジティブ・アクションに関連するもの

2012 調査の企業調査問 2-1 で「現在実施している」と答えた女性正社員の活躍促進のための施策の数と企業調査問 2-2 で「現在実施している」と答えたポジティブ・アクションの枠組み・手法の実施の数(ただし、このうち 6)の「法を上回る仕事と家庭の両立支援」については除く)の合計を変数とした。このためこの変数において、最大の個数は問 2-1 の選択肢 7 個に問 2-2 の選択肢 6 個のうちの上記 6)を除いた 5 個を加えた合計 12 個となる。

ちなみに、上記企業調査問 2-1 は、「女性正社員の活躍のための施策」と題して「現在、貴社では女性正社員の活躍を促すために以下のような方策を行っていますか？」として下記の 7 種の措置の実施状況を聞いている。

- 1)女性比率の向上のための措置
- 2)特定職務への女性の配置比率向上のための措置
- 3)女性専用の相談窓口の設置
- 4)管理職の男性や同僚男性に対する啓発
- 5)女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱
- 6)人事考課基準の明確化
- 7)女性の役職者への登用を促進するための措置

また、同じく企業調査問 2-2 は「ポジティブ・アクションの実施の有無」と題して「貴社では、女性の役職者への登用などを促進するために、以下のような枠組みや手法を実施していますか？」として下記の 6 種の措置の実施状況を聞いている。

- 1)ポジティブ・アクションの方針の明確化
- 2)ポジティブ・アクションに関する専任の部署あるいは担当者の設置（推進体制の整備）
- 3)女性の能力発揮についての問題点の調査・分析
- 4)女性の能力発揮のための計画の策定
- 5)計画に沿った措置の実施状況の公表
- 6)ポジティブ・アクションとしての仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進

なお、このように 2012 年調査で設問を分けた理由は、各企業における「ポジティブ・アクション」の認識・定義がまちまちであり、実際に女性の活躍のための取り組みをしても「ポジティブ・アクションとしてやっているわけではない」との認識から「実施したことがない」といった回答につながる可能性が危惧されたためである。

上記説明変数のほか、2012 調査の企業調査問 1-3、1-5 を用いて、正社員数、正社員に占める女性比率、女性部課長登用率（課長相当職及び部長相当職以上における男子に対する女性の割合を正社員における男性に占める女性の割合で除したもの）を変数とした。

6. 推定結果

（1）基本モデルと未婚子供なし・既婚子供なし・子供ありモデル

今回 5. にのべたような変数を用い、課長以上の管理職への昇進希望ダミーを被説明変数とするロジスティック回帰分析を行ったが、25 歳以上 45 歳未満の女性一般従業員全体を対象とするもののほか、これらの中で未婚・子供なしモデル、既婚・子供なしモデル、子供あ

り（既婚・未婚・離別を問わない。）モデルについてもそれぞれ分析を行った。

図表 5-6-1（企業規模 300 人以上）及び図表 5-6-2（企業規模 100～299 人）がそれらの推定結果である。

なお、この推定は、企業調査との結合ができた一般従業員のデータのみを用い、役職、年齢、昇進希望など個々の変数に係る設問についての「無回答」を除いて実施した。

図表 5-6-1 管理職への昇進意欲のロジスティック回帰分析（規模 300 人以上）

300人以上	管理職昇進希望(あり=1、昇進希望なし=0)							
	25～45歳未満女性		うち未婚・子どもなし		うち既婚・子どもなし		うち子どもあり	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢	0.007	1.007	0.049	1.050 *	0.036	1.037	-0.105	0.901 **
大卒ダミー	1.007	2.738 ***	1.304	3.682 ***	0.689	1.991 +	1.060	2.888 **
年収(中央値変換値)	0.001	1.001 *	0.000	1.000	0.001	1.001	0.002	1.002 *
配偶関係(基準・有配偶)								
未婚	0.389	1.475 *	-	-	-	-	2.570	13.070 *
離死別	1.034	2.813 ***	-	-	-0.004	0.996	1.973	7.194 ***
子どもありダミー	-0.046	0.956	-	-	-	-	-	-
子どもの数(子どもありモデルのみ)	-	-	-	-	-	-	-0.185	0.831
コース別雇用管理(基準・制度なし)								
総合職・限定総合職	0.599	1.821 **	0.852	2.345 **	0.633	1.884	0.277	1.320
一般職・その他	-1.092	0.336 ***	-0.952	0.386 *	-1.601	0.202 +	-1.344	0.261 +
主任・係長ダミー	1.097	2.994 ***	0.946	2.576 ***	0.997	2.711 **	1.842	6.306 ***
仕事の裁量上司提案ダミー	0.542	1.720 ***	0.726	2.066 ***	0.540	1.715	0.386	1.470
訓練受講経験ダミー	0.709	2.033 **	0.320	1.377	0.820	2.270	0.958	2.606 *
継続希望ダミー	1.074	2.928 ***	1.030	2.801 ***	1.575	4.829 ***	0.809	2.245 *
正社員数	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000	0.000	1.000
女性正社員比率	-0.002	0.998	-0.001	0.999	0.007	1.007	-0.010	0.990
女性部課長登用率	0.003	1.003	0.006	1.006	-0.003	0.997	0.003	1.003
PA実施回数	0.078	1.081 **	0.087	1.091 *	0.095	1.100	0.079	1.082
両立支援実績回数	0.019	1.019	-0.004	0.996	0.049	1.050	0.022	1.022
離職理由育児ダミー	-0.382	0.683 +	-0.009	0.991	-0.923	0.397 +	-0.803	0.448 +
育児休業制度(基準・法定通り)								
制度なし	0.034	1.034	-18.647	8.E-09	-0.766	0.465	0.767	2.154
3歳まで	-0.222	0.801	0.008	1.E+00	0.082	1.086	-0.648	0.523
3歳を超えても可	-1.432	0.239 *	-0.807	4.E-01	-20.478	0.000	-1.786	0.168
短時間勤務制度(基準・法定通り)								
制度なし	0.086	1.089	0.107	1.112	1.026	2.791	-0.329	0.719
小学校就学前	0.149	1.161	0.292	1.339	0.310	1.363	-0.146	0.864
小学校1-3年	0.326	1.385	0.313	1.368	0.544	1.722	0.356	1.427
小学校4年生以上	0.356	1.427	0.719	2.053 +	0.061	1.063	0.413	1.512
育児休業期間と昇進(基準・同程度遅れる)								
長い期間	-0.133	0.875	-0.356	0.700	-0.021	0.980	0.190	1.209
短い期間	0.757	2.131 +	0.920	2.510 +	0.512	1.669	0.788	2.198
遅れない	-0.300	0.741 +	-0.426	0.653 +	-0.186	0.830	-0.149	0.861
該当者いない	-0.096	0.909	-0.415	0.660	0.055	1.057	0.475	1.607
職場復帰支援制度ありダミー	0.107	1.112	-0.210	0.811	-0.120	0.887	0.412	1.510
定数	-4.861	***	-5.592	***	-6.443	***	-1.071	
(n)	1965		1023		368		574	
-2 対数尤度	1385.230		711.124		258.541		355.498	
Cox-Snell R2 乗	0.166		0.172		0.218		0.207	
Nagelkerke R2 乗	0.283		0.293		0.356		0.361	

(+ P<.01, * P<.05, ** P<.01, *** P<.001)

図表5-6-2 管理職への昇進意欲のロジスティック回帰分析（規模100人～299人）

100～299人	管理職昇進希望(あり=1、昇進希望なし=0)							
	25～45歳未満女性		うち未婚・子どもなし		うち既婚・子どもなし		うち子どもあり	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢	-0.034	0.967	-0.027	0.973	0.007	1.007	-0.118	0.889 *
大卒ダミー	0.754	2.125 **	0.503	1.654	2.026	7.584 **	0.601	1.824
年収(中央値変換値)	0.002	1.002 *	0.006	1.006 **	0.000	1.000	0.001	1.001
配偶関係(基準・有配偶)								
未婚	0.258	1.294	-	-	-	-	-16.881	0.000
離死別	1.372	3.944 ***	-	-	1.796	6.023 **	0.826	2.284 +
子どもありダミー	0.506	1.659	-	-	-	-	-	-
子どもの数(子どもありモデルのみ)	-	-	-	-	-	-	-0.231	0.794
コース別雇用管理(基準・制度なし)								
総合職・限定総合職	-0.183	0.833	-0.390	0.677	-0.941	4.E-01	1.286	3.619
一般職・その他	-1.071	0.343 +	-0.759	0.468	-18.413	1.E-08	-1.133	0.322
主任・係長ダミー	1.562	4.769 ***	1.681	5.370 ***	2.490	12.062 **	1.662	5.270 ***
仕事の裁量上司提案ダミー	0.948	2.581 ***	1.074	2.926 **	1.681	5.372 **	0.618	1.855
訓練受講経験ダミー	0.474	1.607	0.644	1.904	-18.742	0.000	0.107	1.113
継続希望ダミー	0.911	2.487 ***	1.279	3.594 ***	0.611	1.843	0.937	2.551 *
正社員数	-0.001	0.999	-0.003	0.997	-0.002	0.998	0.000	1.000
女性正社員比率	0.007	1.007	0.017	1.017 +	-0.003	0.997	0.001	1.001
女性部課長登用率	0.005	1.005 *	0.003	1.003	-0.004	0.997	0.006	1.006
PA実施個数	-0.021	0.979	-0.063	0.939	0.068	1.070	0.064	1.067
両立支援実績個数	0.023	1.024	0.086	1.090	-0.186	0.830	0.016	1.017
離職理由育児ダミー	-0.696	0.498 +	0.054	1.056	-0.293	0.746	-1.988	0.137 *
育児休業制度(基準・法定通り)								
制度なし	-0.430	0.651	0.473	2.E+00	2.685	14.659	-19.989	2.E-09
3歳まで	0.187	1.206	-0.091	9.E-01	0.860	2.362	-0.022	1.E+00
3歳を超えても可	-18.665	0.000	-17.855	2.E-08	-	-	-19.580	0.000
短時間勤務制度(基準・法定通り)								
制度なし	-0.386	0.679	-0.116	0.891	-1.082	0.339	-0.901	0.406
小学校就学前	0.093	1.097	0.357	1.429	0.287	1.333	-0.258	0.773
小学校1-3年	0.139	1.149	0.847	2.332	0.248	1.281	-0.257	0.773
小学校4年生以上	-0.437	0.646	-20.052	0.000	0.275	1.317	-19.166	0.000
育児休業期間と昇進(基準・同程度遅れる)								
長い期間	0.387	1.472	-0.264	0.768	0.241	1.272	1.191	3.292
短い期間	-0.397	0.672	0.058	1.059	-18.182	0.000	-0.346	0.707
遅れない	-0.216	0.805	-0.323	0.724	0.159	1.173	-0.362	0.697
該当者いない	0.076	1.079	0.267	1.306	0.445	1.560	-0.024	0.976
職場復帰支援制度ありダミー	0.632	1.882 +	0.829	2.292	0.017	1.017	1.182	3.262 +
定数	-3.923	.020 ***	-5.879	0.003 ***	-5.018	0.007 +	0.830	2.294
(n)	1104		571		212		320	
-2 対数尤度	638.825		281.036		99.178		203.147	
Cox-Snell R2 乗	0.157		0.195		0.255		0.163	
Nagelkerke R2 乗	0.298		0.384		0.479		0.292	

(+ P<.01, * P<.05, ** P<.01, *** P<.001)

主な変数の係数を見る前にコントロール変数の係数を見てみると、300人以上の企業においては、正社員数、正社員に占める女性の割合、女性の管理職登用比率いずれも基本モデル他どのモデルにおいても有意となる係数がなく、女性従業員の昇進意欲との関係が薄いということが分かる。100～299人規模企業においては基本モデルで女性の管理職登用比率が5%水準で有意であるがこの変数は他のモデルでは有意とならない。また、未婚子供ありモデルで女性正社員比率が10%水準で有意であるが、他のモデルで有意とならない。総じて言えば上記3種のコントロール変数の影響は100～299人規模の企業においてもそれほど大きくないということではできよう。

次に説明変数の係数について見ていく。

まず、労働者個人の属性のうち年齢であるが、基本モデルでは有意でないものの子供あり

モデルでは規模 300 人以上、100～299 人のいずれの場合も子供ありモデルにおいて有意となっている。

大卒ダミーは基本モデルではいずれも有意となっており、規模 300 人以上では 0.1%水準、100～199 人でも 1%水準と確率の高いものとなっている。特に 300 人以上企業では、基本モデルのほかの 3 モデルすべてにおいて少なくとも 10%確率で有意となっているなど、学歴と昇進意欲の関連は深いと考えていいであろう。

年収については、基本モデルにおいて大卒ダミーほどオッズ比 (Exp (B)) が高くなく確率も 5%水準で有意となっている。

家族関係については、有配偶に対する離死別ダミーが基本モデルにおいても子供ありモデルにおいても有意であることが注目される。子供ありモデルにおいて離死別ダミーが有意であることは、シングルマザーが有配偶の子持ち女性労働者に比べて昇進意欲を強く持つ可能性が高いことを示しており、その厳しい経済環境を克服するために昇進を志向していることがうかがわれる。これに対し基本モデルにおける子供ありダミー及び子供ありモデルにおける子供の数は有意ではない。

引きつづき、労働者個人の属性のうち仕事に関連する変数について見てみる。雇用管理区分について言うと、300 人以上規模と 100～299 人規模とで様相が異なることが注目される。コース別雇用管理がない企業の社員を基準とした総合職・限定総合職ダミー、一般職ダミーについては、300 人以上規模で、総合職・限定総合職ダミーが基本モデル及び未婚子供なしモデルで 5%水準でプラスの方向に有意、一般職ダミーが基本モデルやその他のすべてのモデルで少なくとも 10%水準でマイナスの方向に有意となっており、コース別雇用管理がないよりはコース別雇用管理のある中での総合職・限定総合職が相対的に昇進意欲を持ちやすいこと、コース別雇用管理がない場合よりコース別雇用管理のある中での一般職女性の方が昇進意欲を持ちにくいということが言える。100～299 人規模ではこれらのダミー変数に殆ど有意性が見られずわずかに基本モデルにおいてコース別雇用管理なしの場合を基準とした一般職ダミーに 10%水準でマイナスの方向性に有意性が見られるのみである。有為の人材を管理職候補として区分し昇進意欲を持ち続けるように仕向けることがコース別雇用管理の一つの目的であるとすれば、100～299 人の規模の企業になるとあまりその目的は達成されていないとすることが出来る。さらに 300 人以上規模において総合職・限定総合職ダミーが既婚子供なしモデル、子供ありモデルで有意になっていないことは、結婚したり子供を持つ女性にとってコース別雇用管理の下での総合職・限定総合職であることとコース別雇用管理のない企業の従業員であることとの間に昇進意欲の面で大きな違いがなくなっていくこととであり、上記コース別雇用管理の目的が結婚や出産のライフイベントの下で達成されにくくなっている可能性があると言えよう。

主任・係長ダミーについては、300 人以上、及び 100～299 人どちらの規模においても、またどのモデルにおいても少なくとも 1%水準で有意であり、一般職に比べて主任・係長に

なると課長以上への昇進意欲が高まるのがかなり明確に言える。仮説のところでも述べたようにふもとから漠然と山を見上げるより、或る程度登ったところで山を見上げる方が登頂意欲が高まるといったことが言え、昇進意欲にはその実現可能性といったことが関係していることがうかがわれる。ところで、係長・主任に昇進しているということ自体は本人の能力をあらわすものであり、能力の高いものは昇進意欲も高いのは当たり前ではないかといった反論も出てくるかもしれない。しかし長期継続雇用を基本とする一定規模以上の企業においては、課長以上の管理職はともかく、係長・主任くらいまではよほどのことがない限り一定の勤続年数がたてば昇進できるシステムを少なくとも男性については維持してきたところが多い一方、女性についてはまだそのシステムが確立していない企業も多いのではないだろうか。とすればそのようなシステムが女性にしっかり適用されることが昇進意欲につながることを確認できたことには一定の意味があると言える。

ちなみに、厚生労働省東京労働局が2013年10月31日に実施した均等・両立推進企業セミナーのパネルディスカッション（副題「仕事への意欲・私の背中を押したもの」、ヒューマン・コミュニケーション研究所『季刊オピニオン・プラス』Vol.4に概要を掲載）においても、パネリスト（平成25年度の均等・両立推進企業表彰対象企業から推薦のあった、育児休業取得経験のある女性管理職4名）から、「入社当時は管理職になることは考えてもいませんでした」といった発言や、管理職になることを後押ししたものについて「主任になってリーダーを経験したことがきっかけです。プロジェクトをコントロールする楽しさに気づきチームを引っ張っていきたいという思いが強くなりました。」といった発言があったこともこれを裏付けていると言えよう。

また、継続希望ダミーは両規模階層とも基本モデルほか殆どのモデルにおいて有意であり基本モデル及び未婚子供なしモデルにおいて0.1%水準で非常に高いオッズ比で有意性が認められる。仕事の裁量ダミーは両規模階層とも基本モデル及び子供なしのモデルにおいて、訓練受講ダミーは300人以上規模企業の基本モデル及び子供ありモデルにおいて有意である。

次に、育児支援など企業の制度やその利用実態等に関連する変数を見てみる。まず育児休業制度関連については、300人以上規模で「法定通り」を基準とした「3歳を超えても可能」ダミーが5%水準で係数マイナスの有意となっており、100～299人においても有意性は認められないものの係数マイナスとなっている。あまりにも手厚い長期の育児休業制度は却って女性の昇進意欲を阻害する可能性があることがうかがわれる。これに対し、短時間勤務制度の有無や水準は昇進意欲との関係が薄いようである。短時間勤務制度が法律上義務付けされたのが2010年成立の改正育児・介護休業法からであるから、企業における影響を見るにはまだ歴史が浅いのかもしれない。

注目すべきは育児休業制度と昇進の関係である。300人以上規模企業の基本モデルと未婚子供なしモデルについてのみ言えることではあるが、「育児休業期間と同程度昇進が遅れる」を基準とした場合、「育児休業期間より短い期間昇進が遅れる」はプラスの係数で、また「昇

進は遅れない」はマイナスの係数で、10%水準ではあるが有意である。これをどう解釈するかが問題となるが、「育児休業期間より短い期間昇進が遅れる」という取り扱いが「同程度昇進が遅れる」場合ほど機械的な取扱いではなく育児休業取得者への一定の配慮が働いていると見れば、そのような配慮が昇進意欲を高めると言うことも言えそうである。これに対し「昇進は遅れない」と言う一見かなり特別の配慮と考えられる仕組みが昇進意欲にマイナスに働くと言うのは不思議な感じがするが、このような制度の背後に「育児休業者といえども特別扱いは一切しない」「育児休業しないものと同じ業績評価の水準を維持すれば昇進させる」といった取扱いがあるとすれば、その厳しさによって却って昇進意欲を減退させている可能性もある。特にこれらの有意性が基本モデルのほかには未婚子供なし女性にあらわれていることが注目される。未婚・子供なしの彼女たちは、制度の適用を受ける先輩の姿を見ながら昇進意欲を募らせたり、減殺させたりしているかもしれないからである。もちろん育児休業を取らないものとの間の公平性といった観点からその解釈はもう少し掘り下げて検証する必要があるだろう。

一方、職場復帰支援制度有りダミーは、100～299人規模の基本モデル及び子供ありモデルのみについて10%水準ではあるがプラス方向で有意になっている。なお、両立支援制度実績個数はいずれの規模グループにおいても昇進意欲との関連は薄いようである。

今度はポジティブ・アクションに関する変数を見てみよう。ポジティブ・アクション実施個数は300人以上規模の基本モデル及び未婚・子供なしモデルにおいて有意であり、特に基本モデルにおいては1%水準と確率が高い。やはりポジティブ・アクションが女性の背中を押す効果は相対的に規模の大きい企業において期待できるということかもしれない。他方未婚・子供なしモデルにおいて有意と言うことは、これらのポジティブ・アクションの下で管理職登用候補に挙げられる女性がまだまだ未婚子供なしの女性に偏っているためなのか、実態はともかく有配偶者や子供を持つ者がポジティブ・アクションを自分のためのものと認識しにくくなっているのか、原因は定かではない。

（2）育児休業の取得との関係を見るための同一企業長期勤務者モデル

育児休業制度の実際の利用が昇進意欲へ与える効果を見る際、現在の勤務先での育児休業取得と転職者などによる他の企業での育児休業取得を同等に扱うことは適当でない。そこで、25歳から45歳未満の子供のいる女性従業員のうち、長子が誕生する以前から同一企業に勤務していた者のみを取り上げて、その育児休業期間と昇進意欲との関係を見ることとした。これを表したのが図表5-6-3である。

図表 5-6-3 長子誕生以前よりの女性勤続者（25歳以上45歳未満）についての
管理職への昇進意欲のロジスティック回帰分析

	管理職昇進希望(あり=1、昇進希望なし=0)			
	300人以上		100～299人	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢	-0.122	0.885 **	-0.111	0.895
大卒ダミー	0.829	2.291 *	0.581	1.788
年収(中央値変換値)	0.001	1.001	0.002	1.002
配偶関係(基準・有配偶)				
未婚	25.415	1.E+11	-	-
離死別	1.745	5.726 **	2.196	8.992 *
子どもの数	-0.101	0.904	0.023	1.023
コース別雇用管理(基準・制度なし)				
総合職・限定総合職	0.278	1.320	3.605	36.775
一般職・その他	-2.397	0.091 *	-0.961	0.382
主任・係長ダミー	1.589	4.898 ***	1.795	6.020 **
仕事の裁量上司提案ダミー	0.295	1.344	0.533	1.704
訓練受講経験ダミー	1.205	3.337 **	0.219	1.245
継続希望ダミー	1.111	3.036 **	1.199	3.316
正社員数	0.000	1.000	-0.004	0.996
女性正社員比率	-0.009	0.991	0.006	1.006
女性部課長登用率	0.003	1.003	0.001	1.001
PA実施回数	0.090	1.094 +	0.096	1.101
両立支援実績回数	-0.131	0.877	0.010	1.010
離職理由育児ダミー	-0.681	0.506	-1.753	0.173 +
育児休業期間(基準・利用なし)				
6カ月未満	-0.998	0.369	1.165	3.206
6カ月～1年未満	-0.707	0.493	2.977	19.627
1年	-1.216	0.296 +	1.285	3.615
1年超	-0.725	0.484	2.574	13.119
育休・短時間両方利用しなかったダミー	-0.367	0.693	0.244	1.276
定数	1.353		-0.630	
(n)	499		215	
-2 対数尤度	314.096		117.813	
Cox-Snell R2 乗	0.189		0.216	
Nagelkerke R2 乗	0.333		0.395	

(+ P<.01, * P<.05, ** P<.01, *** P<.001)

まず、300人以上規模については、大卒ダミー、配偶関係のうち離死別ダミー、主任・係長ダミー、訓練実施経験ダミー、継続希望ダミー、ポジティブ・アクション実施回数等については、有意水準に多少の違いはあれ(1)の基本モデルと同様にプラスの方向で有意になっている。そのような中、育児休業取得なしを基準とした場合の育児休業期間についてはいずれの階層も係数はマイナスで、休業期間1年の階層において10%水準で有意となっている。つまり同じ子供がいる場合育児休業を1年取るものの方が取らないものよりも昇進意欲が低いということである。ただ、10%水準と言うことは必ずしも明確な傾向とは言い難く、1年という育児休業期間についてのみ有意性が現れることについての解釈も難しい。さらに100～299人規模についてはどの期間区分を取っても有意な傾向は現れないうえ、いずれも係数はプラスとなっている。総じて言えば子供を持った者の中で、育児休業の取得期間が昇進意欲に大きな影響を与えると言うことはなさそうである。

7. まとめ

今回の回帰分析を通じて導き出された 3. で述べた各仮説についての結論は以下のとおりである。

(1) 手の届きやすさ仮説について

大卒ダミー、係長・主任ダミーが総じてプラスの方向に有意であることから、大卒以上の学歴や係長主任クラスの職位を得ることが昇進意欲を高めるといった面での手の届きやすさ仮説は妥当しているといえよう。したがって今後大卒の女性採用を増やすことや、係長・主任に積極的に昇進させることが、将来の管理職増加に向けた昇進意欲の総体的な向上につながるということが言える。一方で、コース別雇用管理における総合職・限定総合職であることが昇進意欲を高める効果は、300人以上の大企業に限定され、その場合も結婚・出産で効果がなくなることには留意が必要であろう。既にコース別雇用管理を導入している企業は、そのメリット・デメリットを整理の上その見直しをすることも一考に値すると思われる。またとくに総合職・限定総合職が子供を持った後の処遇や配置については、仕事と育児の両立に配慮するだけでなく昇進意欲をそがないような工夫が必要であると思われる。

また昇進のための訓練受講や仕事の裁量度を高めることなど、有為な人材には或る程度会社側の期待について明確なサインを示すことも昇進意欲の向上に有効であることもわかったので、企業は有意な女性人材について将来登用を考えている場合に早い段階で企業側の期待を明確に伝えて昇進意欲を喚起するための方策も検討する価値があるだろう。

(2) 両立負担感による意欲減退仮説について

子供の有無、数は昇進意欲に影響ないことがわかり、その意味で両立負担そのものが昇進意欲を減退させるわけではないと言えるだろう。したがって、子供を持った女性社員に対し、昇進意欲がないあるいは低いだろうとの前提で一律に育児との両立に過剰に配慮した配置や仕事の配分をすることは適当でないと言える。

また、3年を超えて取得可能といった手厚すぎる育児休業制度が昇進意欲を減退させる可能性があることも考慮する必要がある。法を上回る育児休業制度を導入したり運営するに当たっては、その水準にも注意を払う必要がある。育児休業と昇進の関係についても、育児休業を取っても昇進に何ら影響がないという企業のほうが育児休業期間と同様の期間昇進が遅れる企業よりも昇進意欲が低くなることには留意が必要であろう。データの解釈にはまだ議論の余地があるが、育児に関してあまりに優遇されることは却って昇進意欲を減退させることになるのかもしれないし、休んだ期間を取り戻すほどの能力発揮を復帰後に求められるというプレッシャーを生じさせるということなのかもしれない。昇進は遅れるものの育児休業期間よりも短い期間しか遅れないといった適度な配慮のある制度が昇進意欲を高める可能性があることに注目するべきであろう。

（３）育児休業・短時間勤務期間長期化による意欲減退仮説について

育児休業や短時間勤務の取得やその期間は、昇進意欲にそれほど関係がないことが分かった。安心して育児休業、短時間勤務を取得したうえ昇進意欲を減少させずに継続勤務を実現することが、非現実的なことではなく、むしろ当たり前のことであるということを経営者・人事担当者も認識する必要がある。

ただし、300人以上の大企業では、育児休業の取得が昇進意欲にマイナスとの傾向も出ているので注意が必要である。前記（２）で述べた制度上の仕組みとの関係も考慮すれば、本当に必要なものだけが必要な期間の育児休業を利用するといった運用にもっていけるようにすることが重要であろう。

（４）収入必要性による昇進意欲増進仮説について

今回シングルマザーの昇進意欲が高いことが明らかとなったことは、当然予想されたこととはいえ重要である。企業はこのシングルマザーの昇進意欲の高さを認識し、しっかり登用を図るべきである。またそのために、シングルマザーの意欲が実際の能力発揮に繋がるよう、独りで子供を育てることの負担を軽減するなどのサポートが必要といえるだろう。

参考文献

- 伊岐典子（2012）「ディスカッションペーパー12-04 企業における女性管理職登用の課題について—人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から—」JILPT.
- 川口章（2012）「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』No.620.
- 21世紀職業財団（2013）『育児をしながら働く女性の昇進意欲やモチベーションに関する調査結果』.
- ヒューマン・コミュニケーション研究所（2014）『季刊オピニオン・プラス』Vol.4.
- 安田宏樹（2009）「総合職女性の管理職希望に関する実証分析」『経済分析』No.181.
- 安田宏樹（2012）「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』第64巻1号
- 労働政策研究・研修機構（2007）『JILPT 調査シリーズ No37 仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』JILPT.
- 労働政策研究・研修機構（2012）『JIPT 資料シリーズ No105 大企業における女性管理職登用の実態と課題認識—企業人事等担当者及び女性管理職インタビュー調査』JILPT.

付表1 記述統計量(1)

	全体				うち未婚・子どもなし			
	300人以上(n=1965)		100~299人(n=1104)		300人以上(n=1023)		100~299人(n=571)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
女性25-45歳未満・ 管理職希望ありダミー	0.162	0.369	0.124	0.330	0.161	0.368	0.114	0.318
年齢	33.921	5.672	34.512	5.615	31.988	5.674	32.594	5.572
大卒ダミー	0.520	0.500	0.370	0.483	0.594	0.491	0.441	0.497
年収(中央値変換値)	365.903	132.385	329.710	118.412	354.154	116.978	321.366	104.833
配偶関係								
有配偶(基準)	0.424	0.494	0.401	0.490	—	—	—	—
未婚	0.523	0.500	0.519	0.500	1.000	0.000	1.000	0.000
離死別	0.053	0.225	0.080	0.271	—	—	—	—
子どもありダミー	0.292	0.455	0.291	0.454	—	—	—	—
コース別雇用管理								
制度なし(基準)	0.770	0.421	0.884	0.320	0.736	0.441	0.877	0.328
総合職・限定総合職	0.100	0.300	0.036	0.187	0.116	0.321	0.051	0.220
一般職・その他	0.130	0.336	0.080	0.271	0.148	0.355	0.072	0.258
主任・係長ダミー	0.266	0.442	0.239	0.427	0.227	0.419	0.236	0.425
仕事の裁量上司提案ダミー	0.331	0.471	0.285	0.452	0.309	0.462	0.266	0.442
訓練受講経験ダミー	0.067	0.250	0.057	0.232	0.051	0.220	0.065	0.246
継続希望ダミー	0.585	0.493	0.572	0.495	0.512	0.500	0.522	0.500
正社員数	729.635	890.229	141.022	55.183	709.761	834.163	141.259	53.683
女性正社員比率	24.109	17.403	23.246	17.646	24.590	17.961	23.796	17.113
女性部課長登用率	13.889	27.002	18.945	46.238	12.867	23.093	20.591	52.869
PA実施個数	2.610	2.642	1.773	2.072	2.603	2.644	1.827	2.135
両立支援実績個数	4.554	2.424	2.524	1.961	4.492	2.431	2.370	1.893
離職理由育児ダミー	0.172	0.377	0.114	0.318	0.170	0.376	0.110	0.314
育児休業制度								
法定通り(基準)	0.766	0.424	0.883	0.321	0.785	0.411	0.893	0.309
制度なし	0.021	0.143	0.029	0.168	0.016	0.124	0.039	0.193
3歳まで	0.191	0.393	0.083	0.277	0.177	0.382	0.063	0.243
3歳を超えても可	0.022	0.148	0.005	0.067	0.022	0.148	0.005	0.072
短時間勤務制度								
法定通り(基準)	0.501	0.500	0.644	0.479	0.524	0.500	0.655	0.476
制度なし	0.069	0.254	0.138	0.345	0.060	0.237	0.151	0.358
小学校就学前	0.230	0.421	0.159	0.365	0.220	0.414	0.154	0.361
小学校1-3年	0.132	0.339	0.043	0.204	0.136	0.343	0.023	0.149
小学校4年生以上	0.068	0.252	0.016	0.127	0.061	0.239	0.018	0.131
育児休業期間と昇進								
同程度遅れる(基準)	0.327	0.469	0.187	0.390	0.330	0.471	0.170	0.376
長い期間	0.061	0.240	0.026	0.160	0.058	0.233	0.026	0.160
短い期間	0.021	0.143	0.019	0.137	0.023	0.151	0.012	0.110
遅れない	0.335	0.472	0.327	0.469	0.318	0.466	0.312	0.464
該当者いない	0.256	0.437	0.441	0.497	0.271	0.445	0.480	0.500
職場復帰支援制度ありダミー	0.158	0.365	0.105	0.307	0.137	0.344	0.089	0.285

付表2 記述統計量(2)

	うち既婚・子どもなし				うち子どもあり			
	300人以上(n=368)		100~299人(n=212)		300人以上(n=574)		100~299人(n=320)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
女性25-45歳未満・ 管理職希望ありダミー	0.182	0.386	0.127	0.334	0.152	0.359	0.141	0.348
年齢	34.375	5.057	34.788	5.243	37.075	4.441	37.781	4.208
大卒ダミー	0.522	0.500	0.425	0.495	0.387	0.487	0.206	0.405
年収(中央値変換値)	410.462	126.332	372.877	127.062	358.275	154.475	316.719	128.325
配偶関係								
有配偶(基準)	0.872	0.334	0.877	0.329	0.892	0.311	0.803	0.398
未婚	—	—	—	—	0.007	0.083	0.003	0.056
離死別	0.128	0.334	0.123	0.329	0.101	0.302	0.194	0.396
子ども人数	—	—	—	—	1.498	0.500	1.516	0.501
コース別雇用管理								
制度なし(基準)	0.774	0.419	0.854	0.354	0.828	0.378	0.916	0.278
総合職・限定総合職	0.103	0.305	0.042	0.202	0.070	0.255	0.006	0.079
一般職・その他	0.122	0.328	0.104	0.306	0.103	0.304	0.078	0.269
主任・係長ダミー	0.323	0.468	0.269	0.444	0.298	0.458	0.225	0.418
仕事の裁量上司提案ダミー	0.389	0.488	0.330	0.471	0.333	0.472	0.291	0.455
訓練受講経験ダミー	0.073	0.261	0.033	0.179	0.091	0.287	0.059	0.237
継続希望ダミー	0.598	0.491	0.542	0.499	0.707	0.455	0.681	0.467
正社員数	807.299	993.419	148.340	55.208	715.263	915.658	135.766	57.449
女性正社員比率	23.512	16.770	22.693	18.048	23.633	16.784	22.679	18.334
女性部課長登用率	14.713	27.068	18.227	43.217	15.182	32.783	16.542	33.921
PA実施回数	2.652	2.710	1.722	1.970	2.594	2.598	1.694	2.009
両立支援実績回数	4.755	2.448	2.670	2.094	4.537	2.394	2.713	1.971
離職理由育児ダミー	0.179	0.384	0.127	0.334	0.169	0.375	0.113	0.316
育児休業制度								
法定通り(基準)	0.766	0.424	0.892	0.312	0.732	0.443	0.859	0.348
制度なし	0.024	0.155	0.019	0.136	0.028	0.165	0.019	0.136
3歳まで	0.193	0.395	0.090	0.286	0.214	0.411	0.116	0.320
3歳を超えても可	0.016	0.127	0.000	0.000	0.026	0.160	0.006	0.079
短時間勤務制度								
法定通り(基準)	0.481	0.500	0.637	0.482	0.472	0.500	0.631	0.483
制度なし	0.092	0.290	0.113	0.318	0.071	0.258	0.128	0.335
小学校就学前	0.226	0.419	0.179	0.384	0.249	0.433	0.153	0.361
小学校1-3年	0.147	0.354	0.047	0.213	0.117	0.321	0.078	0.269
小学校4年生以上	0.054	0.227	0.024	0.152	0.091	0.287	0.009	0.097
育児休業期間と昇進								
同程度遅れる(基準)	0.326	0.469	0.179	0.384	0.322	0.468	0.222	0.416
長い期間	0.057	0.232	0.024	0.152	0.070	0.255	0.028	0.166
短い期間	0.019	0.137	0.014	0.118	0.017	0.131	0.034	0.182
遅れない	0.359	0.480	0.373	0.485	0.350	0.477	0.322	0.468
該当者いない	0.239	0.427	0.410	0.493	0.240	0.428	0.394	0.489
職場復帰支援制度ありダミー	0.179	0.384	0.175	0.380	0.183	0.387	0.088	0.283

付表3 記述統計量(3)

	長子誕生年以前よりの女性勤続者			
	300人以上(n=499)		100~299人(n=215)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
女性25-45歳未満 管理職希望ありダミー	0.148	0.356	0.135	0.342
年齢	36.739	4.373	37.260	4.147
大卒ダミー	0.421	0.494	0.228	0.420
年収(中央値変換値)	361.623	155.214	334.651	135.418
配偶関係				
有配偶(基準)	0.944	0.230	0.921	0.270
未婚	0.002	0.045	0.000	0.000
離死別	0.054	0.226	0.079	0.270
子ども人数	1.503	0.500	1.484	0.501
コース別雇用管理				
制度なし(基準)	0.820	0.385	0.907	0.291
総合職・限定総合職	0.074	0.262	0.009	0.096
一般職・その他	0.106	0.308	0.084	0.278
主任・係長ダミー	0.327	0.469	0.265	0.442
仕事の裁量上司提案ダミー	0.331	0.471	0.293	0.456
訓練受講経験ダミー	0.102	0.303	0.079	0.270
継続希望ダミー	0.723	0.448	0.726	0.447
正社員数	736.677	925.841	139.795	54.941
女性正社員比率	22.705	15.493	21.222	16.518
女性部課長登用率	14.297	29.708	16.237	33.112
PA実施個数	2.800	2.698	1.595	1.911
両立支援実績個数	4.681	2.323	3.023	2.022
離職理由育児ダミー	0.164	0.371	0.126	0.332
育児休業期間				
利用なし(基準)	0.054	0.226	0.093	0.291
6カ月未満	0.102	0.303	0.177	0.382
6カ月~1年未満	0.349	0.477	0.349	0.478
1年	0.307	0.462	0.242	0.429
1年超	0.188	0.391	0.140	0.347
育休・短時間両方 利用しなかったダミー	0.545	0.498	0.633	0.483

