

昇進意欲の男女比較

川口 章

（同志社大学教授）

本稿は、男女の昇進意欲に影響を及ぼす要因を比較、分析し、女性の昇進意欲上昇のために必要な施策について議論する。実証分析の結果、さまざまな個人属性や企業属性を調整したうえで、女性の昇進意欲は男性と比べて非常に低いこと、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）を熱心に実施している企業では男女とも昇進意欲が高いこと、女性管理職が多い企業では女性の昇進意欲が高いこと、仕事と育児の両立支援施策は女性の昇進意欲と有意な関係がなく、男性の昇進意欲とは負の相関関係があることなどが明らかになった。実証分析の結果は、女性の昇進意欲を高める上で均等化施策が有効であることを示している。逆に、仕事と家庭の両立支援だけでは効果が期待できない。

【キーワード】女性労働問題、雇用管理、労働者意識

目次

- I 問題意識
- II 先行研究
- III 仮説
- IV データベース
- V 変数
- VI 推定結果
- VII まとめ

I 問題意識

近年、わが国の女性管理職の比率は上昇傾向にある。2009年において係長相当職以上の管理職に占める女性の比率は8.0%と、2006年の6.9%から上昇し、過去最高を記録した。また、部長相当職は3.1%（2006年は2.0%）、課長相当職は5.0%（同3.6%）といずれも過去最大の上昇幅を記録した（厚生労働省 2010）。

しかし、他の先進資本主義諸国と比較すると、わが国は、管理職に占める女性の割合がもっとも低い国の一つである。United Nations Development Programme（2009）によると、わが国の管理的職

業従事者に占める女性の割合は9%であり、主要先進諸国の中では、韓国と並んで最も低い。ほとんどの先進諸国では25%を超えている。

女性の管理職への昇進を妨げている要因はいろいろ考えられるが、そもそも女性の大半は管理職になりたいとは思っていない。一般社員（係長・主任相当職以下の職位）のうち、課長以上に昇進したいと思っている女性は9.6%にすぎず、男性の51.1%と比較して非常に低い（労働政策研究・研修機構 2007）。

女性の昇進意欲が低いのはなぜだろうか。どのような企業のどのような属性をもった労働者の昇進意欲が高いのだろうか。本稿では、労働政策研究・研修機構が企業と管理職と一般社員に対して行ったアンケート調査の個票を利用して、男女の昇進意欲に影響を及ぼす要因を分析し、女性の昇進意欲上昇のために必要な施策について議論する。特に、均等化施策や仕事と家庭の両立支援施策等への企業の取り組み、正社員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合、管理職の労働時間などの影響に着目する。

実証分析の結果、さまざまな個人属性や企業属

性を調整したうえで、女性の昇進意欲は男性と比べて非常に低いこと、積極的改善措置（以下、ポジティブ・アクションと呼ぶ¹⁾）を熱心に行っている企業では男女とも昇進意欲が高いこと、女性管理職が多い企業では女性の昇進意欲が高いこと、仕事と育児の両立支援施策は女性の昇進意欲と有意な関係がなく、男性の昇進意欲とは負の相関関係があることなどが明らかになった。実証分析の結果は、女性の昇進意欲を高める上で均等化施策が有効であることを示している。逆に、仕事と家庭の両立支援だけでは効果が期待できない。

本稿の構成は以下の通りである。IIでは、先行研究のレビューを行う。IIIで、仮説を提示する。IVで、使用したデータベースについて説明し、Vで用いた変数について説明する。VIで推定結果について議論し、VIIで議論をまとめる。

II 先行研究

昇進の男女格差に関する研究は、決して進んでいるとはいえない。分析に耐えうるデータを収集するのが難しいのが、その主な理由である。数少ない研究の1つに松繁・武内（2008）がある。彼らは医薬品製造産業における企業調査と従業員調査をマッチさせ、ファミリー・フレンドリー施策が女性の昇進（管理職確率）に及ぼす影響を、分散構造分析によって推定している。その結果、ファミリー・フレンドリー施策は女性の昇進や給与には直接影響しないが、彼女らの勤続年数を延ばす効果があること、そして、そのことを通じて昇進を促し、給与を高めることを明らかにした。

海外では、研究者の昇進に関する研究について、かなりの蓄積がある。それらの研究のほとんどは、学歴、年齢、経験、業績など入手可能なあらゆる変数を調整しても、女性の方が男性より昇進が遅いことを指摘している。たとえば、アメリカではGinther and Hayes（1999, 2003）、Kahn（1993, 1995）が、フランスではSabatier（2010）が、スコットランドではWard（2001）が、女性は男性より昇進が遅いことを指摘している。ただし、Kahn（1995）は、Ph D. 取得からテニュア（無期雇用）獲得までは女性の方が長くかかるが、テ

ニュア獲得から教授への昇進までの期間は男女で差がないとしている。

企業における昇進格差の事情は、アカデミックの世界とはかなり違っているようだ。Decker（2008）は、アメリカのエネルギー産業500社を対象とした研究で、1970年代以降は、男性より女性の方が昇進確率が高く、特に企業が人事制度を改革した後では女性の昇進確率が高くなることを発見している。Petersen and Saporta（2004）は、アメリカのサービス産業に属する大手企業の人事データを分析した結果、上の職位では男性より女性の昇進確率が高いことを発見している。また、Spilerman and Petersen（1999）は、アメリカのある大手の保険会社の人事データを分析した結果、下の職位では男性の方が昇進確率が高いが、上の職位では逆に女性の昇進確率が高いことを発見している。このように、企業における昇進の研究では、特に上級管理職において女性の昇進確率が男性より高いという結果になっているものが少なくない。これらの研究は、女性差別があるとしても、それは採用や下級管理職への昇進の段階のことで、ある程度選抜された後は女性が不利なことではないことを示している。「ガラスの天井」仮説とは異なった結果である。ただし、これらの研究はサンプルが一部の産業や企業に偏ったものであり、アメリカの企業全体についていえるかどうかはわからない。

以上の研究はいずれも、実際の昇進における男女差に関する研究であるが、昇進意欲の男女差に関する研究はこれまでのところほとんどない。『女性労働者の処遇等に関する調査2004』（21世紀職業財団）を用いた安田（2009）の研究によると、40歳未満の一般社員女性のうち、「管理職になりたい」と答えた女性は、総合職で21.9%、準総合職で13.3%、専門職で6.2%、一般職で6.8%、コース別人事のない企業で9.4%である。それに対し、「管理職になりたくない」と答えた女性は、総合職で32.7%、準総合職で34.7%、専門職で61.0%、一般職で55.3%、コース別人事のない企業で52.5%と、管理職になりたい女性をはるかに上回っている。回帰分析の結果、安田は、男女均等処遇を希望している女性は昇進意欲が高

く、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略す）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。

同調査をさらに詳しくみると、管理職になりたい理由は「やりがいのある仕事ができるから」（55.5%）、「職業人として成長するから」（51.5%）、「賃金等処遇が改善されるから」（44.0%）となっている。他方、管理職になりたくない理由としては、「責任が重くなるから」（42.8%）、「仕事と家庭の両立が図れる自信がないから」（39.6%）、「今のままで特に不満がないから」（36.4%）、「大変そうだから」（30.8%）となっている（21世紀職業財団 2005）。

また、昇進意欲そのものではないが、それと強い関連があると思われる競争意識の男女差に関する研究が、近年蓄積されつつある（Gneezy, Niederle and Rustichini 2003; Gneezy and Rustichini 2004; Niedere and Vesterlund 2007; Gneezy, Leonard and List 2009 など）。わが国では、水谷他（2009）が大学生を対象として男女の競争志向を比較する実験を行い、以下の結果を導いている。1）女性より男性のほうが競争的報酬体系を選択する傾向がある、2）男性のほうが競争的報酬体系を選択することの大部分は、男性のほうが女性より相対的順序について自信過剰であることによって説明できる、3）男性は競争相手のなかに女性がいると自信過剰になり、女性は競争相手のなかに男性がいないと自信過剰になる。これらの結果は、男性のほうが自分の競争力を過大評価する傾向があること、また男女とも女性の競争能力を過小に評価していることを示している。

また、大藪（2009）は、男性が女性より自信過剰であることが、管理職比率の男女差を生んでいるのではないかとの問題意識から、『管理職のキャリア形成についてのアンケート 2003』（21世紀職業財団）を用いて、男女管理職の自己評価を比較している。その結果、大半の項目に関しては男女で差がないという結果を得ている。ただし、大藪の研究はサンプルが、すでに昇進を経験している管理職に限られているという点に注意が必要である。

本稿は、労働者の昇進意欲に着目している点で

安田（2009）の問題意識に近い。ただし、企業調査と一般社員調査をマッチさせたデータベースを使用し、WLBや男女均等処遇に関する企業の施策と一般社員の昇進意欲の関係を分析する点、および男女の比較を行う点で安田との違いがある。

Ⅲ 仮 説

昇進意欲はどのようにして決定されるのだろうか。経済学的に考えると、昇進による便益が昇進をめざすことにともなう費用をどの程度上回るかによって決定される。昇進による便益とは、昇進によって賃金が上昇すること、やりがいのある仕事ができること、名誉や尊敬を得ることなどである。それに対し、昇進をめざすことにともなう費用は、昇進前の費用と昇進後の費用に分けることができる。昇進前の費用には、昇進競争に勝つための努力があり、昇進後の費用には、責任ある仕事に就くことによる労働時間やストレスの増加がある。

男性と女性では、家庭における役割に違いがあるため、昇進をめざすことによる便益や費用が異なる可能性がある。そこでまず、女性について考えよう。女性の場合、以下の事項が昇進をめざすことの便益や費用に影響を及ぼすと考えられる。

第一は、企業の男女雇用機会均等化への取り組みである。均等化施策は女性の活躍を妨げている要因を取り除くことにより、女性が昇進競争に勝つために必要な努力水準を低くする。たとえば、性別に基づく配置や教育訓練を行っている企業で女性が頭角を現すのは並大抵の努力ではできないが、均等化を推進している企業ではより低い努力水準で昇進が可能である。したがって、女性の昇進意欲が高まると予想される。川口（2008）はポジティブ・アクション（均等化施策が中心であるが、両立支援施策も含む）を実施している企業では、女性管理職が増加する傾向にあることを指摘している。均等化施策が女性管理職を増加させるのは、それによって意欲ある女性が昇進しやすくなるとともに、女性の昇進意欲自体が上昇するためと考えられる。

第二は、仕事と家庭の両立支援である。両立支

援が充実すると、仕事と家庭の摩擦によるストレスが少なくなり、昇進競争にともなう精神的負担が低くなる。したがって、両立支援が進むほど、女性の昇進意欲は高くなると予想される²⁾。

第三は、管理職の賃金である。先に述べたように、管理職になりたい女性の4割以上が、その理由として「賃金等処遇が改善されるから」を挙げている。したがって、管理職の賃金プレミアムが大きいほど昇進意欲は強いだろう。労働政策研究・研修機構(2009)のデータを分析した小倉(2009)によると、管理職手当は企業によってかなりばらつきが大きい。管理職手当を受け取っている管理職は、課長クラスで58.0%、部長クラスで54.3%にすぎない。また、手当を受け取っている管理職の4割強は、月5万円以上10万円未満の範囲に入っている。

第四は、管理職の労働時間である。管理職になりたくない女性の4割近くが「仕事と家庭の両立が図れる自信がないから」を理由として挙げている。管理職の労働時間が長いことは、家事の大半を担っている女性労働者にとっては、大きな負担となる。したがって、一般社員と比べた管理職の労働時間が長くなるほど昇進意欲は低くなると予想される。小倉(2009)によると、1カ月の総実労働時間は、一般社員が203.5時間であるのに対し、課長クラスは213.6時間、部長クラスは216.1時間であり、明らかに管理職の労働時間は長い。

第五は、従業員に占める女性比率である。水谷他(2009)は大学生を対象とした調査で、男女とも競争相手が女性の場合、相手の競争力を過小評価する傾向があることを発見している。社会人についてもそのような傾向があるのであれば、従業員に占める女性比率が高いほど、競争相手の実力を過小に評価し、主観的な努力水準が低くなるはずである。したがって、従業員に占める女性の割合が高い企業ほど女性の昇進意欲が高いと予想される。

第六は、ロールモデルの存在である。身近にたくさん女性の管理職がいれば、自分が将来管理職になった場合に、どのような職業生活を送ることになるのかをイメージしやすい。また、女性管理職として直面する困難やその克服方法も想像しや

すい。さらに、女性上司のほうが話しやすい内容の相談もあるだろう。したがって、ロールモデルの存在は、昇進競争の過程や昇進後における精神的負担を軽減するため、女性の昇進意欲を増大させると予想される。

次に、女性の昇進意欲に影響を及ぼす要因それぞれについて、男性の場合にはどうなるかを考察しよう。

第一の均等化施策は、より公正な昇進競争を実現することにより、男性の昇進意欲を高める可能性がある。人事考課や昇進基準が明確になるため、労働者にとっても努力と昇進の関係が明確になり、公平で競争的な企業風土をもたらすからである。ただし、女性の昇進が容易になることによって、男性の昇進に必要な努力水準が上昇すれば、男性の昇進意欲が低下する可能性もある。

第二の両立支援施策は、男性の昇進意欲に正の効果があるとは考えにくい。わが国では、家事・育児のほとんどは女性が担っているため、仕事と家事の両立支援によって男性が仕事をしやすくなるとしても、それはわずかなものである。

第三の管理職の賃金、第四の管理職の労働時間、第五の正社員に占める女性比率については、女性の場合と同じことがいえる。管理職の賃金が高くなるほど、管理職の労働時間が短くなるほど、そして正社員に占める女性の割合が大きくなるほど、男性の昇進意欲は高くなると予想される。

第六の女性にとってのロールモデルの存在は、男性の昇進意欲に大きな影響を及ぼすとは考えにくい。

以上は、男女労働者の昇進意欲に直接影響を及ぼす要因を考察したが、間接的な影響もあるかもしれない。たとえば、ポジティブ・アクションや両立支援施策によって女性が昇進しやすくなることで、男性にとっては昇進に必要な努力水準が上昇し、昇進意欲を削ぐ可能性がある。

もう1つ考慮しないといけないのは、上記の諸要因が労働者の構成に影響を及ぼす可能性である。「男女均等処遇」を希望している女性は管理職志向が強く、WLBを希望している女性は管理職志向が弱い(安田2009)とすれば、ポジティ

ブ・アクションを実施している企業には、昇進意欲の高い女性が多く入社し、逆に両立支援施策を実施している企業には昇進意欲の低い女性が多く入社する（あるいは昇進意欲の低い女性が離職しない）ということがあるかもしれない。本稿の実証分析では、労働者への影響と、労働者構成への影響を区別して推定することはできない。

IV データベース

研究に使用したデータベースは、『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』である。この調査は、2006年6月28日から7月21日の間に、労働政策研究・研修機構によって実施された。調査対象は、全国の社員数300人以上の企業6000社で、業種・規模別に層化無作為抽出されている（ただし、農林漁業に属する企業を除く）。調査は、「企業調査」「管理職調査」「一般社員調査」の三つからなる。企業調査は1企業につき1件であるのに対し、管理職調査は1企業あたり5人、計3万人、一般社員調査は1企業あたり10人、計6万人を対象としている。調査票は、すべて企業の人事・労務担当者宛に郵送し、人事・労務担当者が管理職5人と一般社員（係長・主任相当職を含む）10人に調査票を配布している。ただし、一般社員の場合、できるだけ男女同数に調査票を配布するよう依頼している。有効回収数は、企業調査863社（有効回収率14.4%）、管理職調査3299人（同11.0%）、一般社員調査6529人（同10.9%）である³⁾。

本研究では、「企業調査」「管理職調査」「一般社員調査」の3つをマッチさせて分析する。3つの調査をマッチさせることの利点は大きい。「企業調査」では、制度の詳細や経営トップの経営戦略まで明らかにできるが、個々の社員の賃金、年齢、経験、学歴、家族構成などはわからない。逆に、「管理職調査」や「一般社員調査」では、賃金、年齢、経験などの個人属性はわかるが、企業の制度の詳細まではわからない。これらをマッチさせることで、企業の制度が労働者の行動の関係をより正確に分析できる。また、企業ごとの管理職と一般社員の労働条件の比較も可能になる。

使用したデータは、郵送法による調査のため、回答企業に以下のような偏りがある。

- 1) 学歴の高い人が多い。大卒が過半数を占める。
- 2) 産業に偏りがある。産業では、製造業、金融・保険業、サービス業のシェアが2005年の『国勢調査』の数値よりかなり大きい。逆に、建設業、情報・通信業のシェアは、『国勢調査』の数値より小さい⁴⁾。
- 3) 職種に偏りがある。事務職と専門職・技術職が全国平均よりかなり多く、その他の職種とくに製造業の技能工の比率がかなり小さい。

以上より、この研究は、製造業、金融・保険業、サービス業における事務職、専門職に比重を置いた分析である点に留意する必要がある。

本稿では、20歳代の一般社員（主任・係長を含む）をサンプルとして用いる。また、職種を「専門・技術的な仕事」「事務の仕事」「販売の仕事」「営業（外回り）の仕事」「サービスの仕事」に限定し、いわゆるブルーカラー職種は除く。サンプルを20歳代に限定するのは、30歳代になると課長に昇進している者が少ないため、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である。また、ブルーカラー職種を除くのは、昇進経路や昇進意欲において、ホワイトカラーとは大きな違いがあると思われるからである。

V 変数

推定に用いた変数について説明する。変数の記述統計量は、表1に掲載している。

1 被説明変数

- 課長以上への昇進希望ダミー
- 昇進意欲スコア

女性労働者の昇進意欲を捉える変数を作成するために、以下の質問に対する回答を用いる。

〈一般社員調査〉
あなたは現在の会社で以下のどこまで昇進したいと思っていますか。

1. 係長・主任 2. 課長 3. 部長以上
4. 役付きでなくともよい

「課長以上への昇進希望ダミー」は、上記の質問に対し、「係長・主任」または「役付きでなくともよい」と答えた場合に0、「課長」または「部長以上」と答えた場合に1を取るダミー変数である。また、「昇進意欲スコア」は上記の質問に対し「係長・主任」または「役付きでなくともよい」と答えた場合に0、「課長」と答えた場合に1、「部長以上」と答えた場合に2を付与する変数である。「係長・主任」と「役付きでなくともよい」を同等に扱うのは、一般に管理職とは課長相当職

以上を指す場合が多く、係長や主任相当職は企業によって職務の内容や重要性にかなりばらつきがあるためである。また、本調査でも係長・主任は一般社員に分類されている。

表2は、20歳代の一般社員が、将来どこまで昇進したいと思っているかをまとめたものである。男女の昇進意欲の差は歴然としている。非役職者では、女性の76.6%が「役付きでなくともよい」と回答しているのに対し、男性は29.1%がそう回答しているにすぎない。また、女性非役職者の6.3%しか課長以上に昇進したいと考えていないのに対し、男性は59.1%がそう思っている⁵⁾。

表1 記述統計量

被説明変数	全体			女性			男性		
	観測数	平均値	標準偏差	観測数	平均値	標準偏差	観測数	平均値	標準偏差
課長以上への昇進希望ダミー	645	0.253	0.435	419	0.072	0.258	226	0.588	0.493
昇進意欲スコア	645	0.417	0.757	419	0.095	0.367	226	1.013	0.916
説明変数									
女性ダミー	645	0.650	0.477	419	1.000	0.000	226	0.000	0.000
ポジティブ・アクション施策数	645	1.558	2.219	419	1.570	2.212	226	1.535	2.237
専任の部署・担当者の設置	645	0.091	0.289	419	0.088	0.284	226	0.097	0.297
問題点の調査・分析	645	0.113	0.317	419	0.117	0.322	226	0.106	0.309
女性の能力発揮のための計画策定	645	0.112	0.315	419	0.112	0.316	226	0.111	0.314
女性の積極的な登用	645	0.228	0.420	419	0.241	0.428	226	0.204	0.404
女性の少ない職場に女性が従事するための訓練	645	0.088	0.284	419	0.100	0.301	226	0.066	0.249
女性専用の相談窓口	645	0.143	0.350	419	0.141	0.348	226	0.146	0.354
セクハラ防止のための規程の策定	645	0.380	0.486	419	0.394	0.489	226	0.354	0.479
仕事と家庭のための両立支援策の整備	645	0.147	0.355	419	0.138	0.346	226	0.164	0.371
男性に対する啓発	645	0.096	0.295	419	0.088	0.284	226	0.111	0.314
職場環境・風土の改善	645	0.160	0.367	419	0.150	0.358	226	0.177	0.383
利用実績のある育児支援施策数	645	3.733	2.203	419	3.628	2.144	226	3.929	2.299
管理職と一般社員の賃金格差	645	0.503	0.148	419	0.508	0.152	226	0.495	0.140
管理職と一般社員の労働時間格差	645	3.544	4.282	419	3.401	4.346	226	3.808	4.159
正社員に占める女性の割合	645	0.310	0.220	419	0.317	0.226	226	0.299	0.210
部課長に占める女性の割合	645	0.094	0.174	419	0.096	0.183	226	0.090	0.157
コントロール変数(本人の属性)									
有配偶ダミー	645	0.403	0.491	419	0.339	0.474	226	0.522	0.501
子ども数	645	0.299	0.604	419	0.258	0.575	226	0.376	0.650
年齢	645	26.56	2.147	419	26.30	2.196	226	27.04	1.969
大卒ダミー	645	0.598	0.491	419	0.520	0.500	226	0.743	0.438
賃金の対数値	645	7.233	0.263	419	7.199	0.242	226	7.298	0.288
係長・主任相当職ダミー	645	0.050	0.217	419	0.021	0.145	226	0.102	0.303
総合職ダミー	645	0.143	0.350	419	0.084	0.277	226	0.252	0.435
コントロール変数(勤務先企業の属性)									
コース別人事制度なしダミー	645	0.605	0.489	419	0.594	0.492	226	0.624	0.485
正社員数の対数値	645	6.438	0.884	419	6.387	0.850	226	6.532	0.938

注：サンプルは、20歳代一般社員（主任・係長相当職を含む）である。

表2 今の会社でどこまで昇進したいか（20歳代一般社員）

	現在の役職	どこまで昇進したいか				計
		役付きでなくともよい	係長・主任	課長	部長以上	
女性	非役職	314 (76.6)	70 (17.1)	17 (4.1)	9 (2.2)	410 (100.0)
	係長・主任相当職	2 (22.2)	3 (33.3)	3 (33.3)	1 (11.1)	9 (100.0)
	小計	316 (75.4)	73 (17.4)	20 (4.8)	10 (2.4)	419 (100.0)
男性	非役職	59 (29.1)	24 (11.8)	34 (16.7)	86 (42.4)	203 (100.0)
	係長・主任相当職	8 (34.8)	2 (8.7)	3 (13.0)	10 (43.5)	23 (100.0)
	小計	67 (29.6)	26 (11.5)	37 (16.4)	96 (42.5)	226 (100.0)
計		383 (59.4)	99 (15.3)	57 (8.8)	106 (16.4)	645 (100.0)

注：1) それぞれのセルの上の数字は回答者数。括弧のなかの数字は%である。
2) サンプルは、20歳代一般社員（主任・係長相当職を含む）である。

2 説明変数

○女性ダミー

女性ダミーの平均値（サンプルにおける女性割合）は0.65である。回答企業の正社員に占める女性の割合は3割程度にすぎないのに、サンプルにおいて女性が男性よりかなり多いのは以下の3つの理由によると考えられる。1) 調査の際、調査票をできるだけ男女同数に配布するよう企業の人事部に依頼していること、2) 女性の方が回答率が高いこと、3) 女性は結婚・出産後の離職率が高いために20歳代に分布が偏っていることである。

○ポジティブ・アクション施策数

ポジティブ・アクション施策への取り組みの程度を捉える変数として、「ポジティブ・アクション施策数」を用いる。これは、企業調査における以下の設問に対し、「実施している」とされた施策の数である。

〈企業調査〉

現在、貴社では、ポジティブ・アクションにかかわる以下の施策に取り組んでいますか。次のa~jの各項目について、それぞれあてはまる番号に一つ○をつけてください。

- a. ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者を設置（推進体制の整備）
- b. 問題点の調査・分析
- c. 女性の能力発揮のための計画を策定
- d. 女性の積極的な登用
- e. 女性の少ない職場に女性が従事するための積極的な教育訓練
- f. 女性専用の相談窓口
- g. セクハラ防止のための規程の策定
- h. 仕事と家庭の両立支援（法律を上回る）を整備
- i. 男性に対する啓発
- j. 職場環境・風土を改善

注：上記の項目について、「実施している」「検討中」「予定なし」「すでに女性の活用を十分にしているため、取り組む必要なし」のなかからそれぞれ一つを選択する。

これらの施策のうち、c, d, e, gは均等化にかかわる施策、hは両立支援にかかわる施策、その他は両方にかかわる施策である。企業は平均1.6の施策を実施しているにすぎず、ポジティブ・アクションは普及しているとはいいがたい。51%の企業ではポジティブ・アクションをまったく実施していない。もっとも多くの企業が実施しているのは「セクハラ防止のための規程の策定」で、「女性の積極的登用」がそれに続く。

○利用実績のある育児支援施策数

両立支援施策については、「利用実績のある育

児支援施策数」を用いる。20歳代、30歳代の女性が仕事を中断するもっとも大きな原因は育児であるから、WLB施策の中でも育児支援策は女性の就業継続や昇進意欲に大きな効果をもたらすと考えられる。この変数は、以下の設問にある育児支援制度と以下の設問とは別に問われた育児休業制度について「過去3年間の利用実績あり」とされた制度の数である。

〈企業調査〉
 貴社では、現在、以下の出産・育児にかかわる支援制度（慣行であるものも含みます）がありますか。また、ある場合にそれらの制度の過去3年間の利用実績はどうか。次のa~lの各項目について、(1)制度の有無と、「すでに導入済み」の場合には(2)過去3年間の利用実績について、それぞれあてはまる番号に○をつけてください。

a. 短時間勤務制度
 b. フレックスタイム制度
 c. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ
 d. 所定外労働をさせない制度
 e. 事業所内託児所の運営
 f. 子育てサービス費用の援助措置等（ベビーシッター費用など）
 g. 職場への復帰支援
 h. 配偶者が出産の時の男性への休暇制度
 i. 子供の看護休暇
 j. 転勤免除（地域限定社員制度など）
 k. 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度
 l. 子育て中の在宅勤務制度

注：(1)制度の有無については「導入予定なし」「導入検討中」「すでに導入済み」、のなかから一つを選択し、(2)過去3年間の利用実績については、「利用実績あり」「利用実績なし」「該当者がいない」のなかから一つを選択する。

平均3.7の支援制度で利用実績がある。もっとも利用実績が高いのは「育児休業制度」であり、「短時間勤務制度」と「配偶者が出産の時の男性の休暇制度」がそれに続く。利用実績のある施策が一つもないという企業は、約3%と非常に少ない。ポジティブ・アクションと比較すると育児支援施策はかなり普及しているといえる。

○管理職と一般社員の賃金格差（個人属性調整済み）

管理職に昇進して賃金が高くなるほど、一般社員にとって管理職は魅力的である。そこで、勤務先企業で管理職に昇進した場合にどれくらい賃金が高くなるかを推定し、それを説明変数とする。『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』は、それぞれの企業で管理職5人、一般社員10人に調査票を配布しているため、同一企業の管理職と一

般社員の賃金を比較することが可能である。

ただし、賃金は職位や勤続年数や性別などによって大きく異なるので、それらを調整した上で比較しないと行けない。そこで、以下の方法によって、企業ごとの管理職と一般社員の賃金格差を計算する。

1) 管理職のサンプル（30歳以上の者を含む）を用いて、時間あたり賃金の対数値を被説明変数とし、女性ダミー、学歴ダミー（大卒、短大・高専卒、専門学校卒、高校卒）、年齢、勤続年数、有配偶ダミー、女性ダミーと有配偶ダミーの交差項、子ありダミー、女性ダミーと子ありダミーの交差項、役職ダミー（部長相当職、課長相当職）を説明変数として企業固定効果モデルによって推定する。管理職のサンプル全体の平均値に企業固定効果を加えたものを、その企業の「管理職の賃金（個人属性調整済み）」とする。

2) 一般社員のサンプル（30歳以上の者を含む）を用いて、管理職の場合と同様に、時間あたり賃金の対数値を推定する。ただし、管理職の推定に用いた役職ダミー（部長相当職、課長相当職）を主任・係長相当職ダミーに置き換える。一般社員のサンプル全体の平均値に企業固定効果を加えたものを、その企業の「一般社員の賃金（個人属性調整済み）」とする。

3) 「管理職の賃金（個人属性調整済み）」から「一般社員の賃金（個人属性調整済み）」を引いて、企業ごとに「管理職と一般社員の賃金格差（個人属性調整済み）」を求める。

「管理職と一般社員の賃金格差（個人属性調整済み）」の平均値は対数値で0.50である⁹⁾。これは、管理職の賃金は一般社員のおよそ1.65倍であることを意味している。

○管理職と一般社員の労働時間格差（個人属性調整済み）

管理職の労働時間が長いほど管理職は魅力的でなくなり、昇進意欲は低くなると予想される。「管理職と一般社員の賃金格差（個人属性調整済み）」と同じ方法により、「管理職と一般社員の労働時間格差（個人属性調整済み）」を求める。管理職は一般社員より週当たり平均3.5時間長く働い

ている。

○正社員に占める女性の割合

男女とも競争相手が女性の場合、相手の競争力を過小評価する傾向がある（水谷他 2009）とすれば、女性の多い職場ほど労働者は自分の相対的競争力を高く評価し、低い努力水準でも昇進できると錯覚し、昇進意欲が高くなると予想される。正社員に占める女性の割合は、平均 31.0%である。

○部課長に占める女性の割合

女性管理職が多いほど、女性のロールモデルが身近に存在し、自分自身のキャリア形成をイメージしやすくと考えられる。そこで、「部課長に占める女性の割合」をロールモデルの存在を捉える指標として用いる。男性に対しては効果がないか、あるとすれば負の効果予想できる。女性が昇進しやすくなるため、男性の昇進が難しくなる可能性があるからである。平均すると部課長の 9.4%が女性である。

○コントロール変数

その他のコントロール変数として、「有配偶ダミー」「子ども数」「年齢」「大卒ダミー」「係長・主任相当職ダミー」「総合職ダミー」「賃金の対数値」「コース別人事制度なしダミー」「正社員数の対数値」を用いる⁷⁾。

VI 推定結果

1 基本モデル

推定には「課長以上への昇進希望ダミー」を被説明変数とするプロビット・モデルと、「昇進意欲スコア」を被説明変数とする順序プロビット・モデルを用いる。

表3の列(1)から(3)は、プロビット・モデルの、列(4)から(6)は順序プロビット・モデルの推定結果である⁸⁾。主要な説明変数の係数をみる前に、コントロール変数の係数をみよう。有配偶ダミーと子ども数と年齢は、いずれのモデルでも有意な係数をもっていない。結婚や出産や年齢と

昇進意欲との関係は強くない。

大卒ダミーはすべてのモデルで少なくとも 5%水準で有意に正の係数をもっている。大卒者の方がそれ以外の学歴の者より昇進意欲が高いといえる。

「賃金の対数値」はいずれのモデルでも正の係数をもっている。ただし、女性の場合は有意な係数はない。それに対し、「主任・係長相当職ダミー」と「総合職ダミー」は、男性では有意でないが、女性の場合は少なくとも 5%水準で有意に正の係数をもっている。優秀な労働者ほど昇進意欲が高いといえるが、男性の場合はそれが賃金によって捉えられ、女性の場合は役職やコースによって捉えられる。「コース別人事制度なしダミー」の係数はいずれもモデルでも有意でない。

次に、主要な説明変数の係数をみよう。男女をプールして推定したモデル(1)と(4)では、いずれも女性ダミーが強い負の係数をもっている。個人属性や企業属性を調整した上でも、女性の昇進意欲は男性よりかなり低いことがわかる。プロビット・モデルの限界効果をみると、課長以上に昇進したい女性の確率は、男性より 44.3ポイント低い。表1によると、課長以上に昇進したい男性と女性の割合は、それぞれ 58.9%と 7.2%であり、その差は 51.7ポイントである。したがって、個人と企業の属性を調整することで、7ポイントほど差が小さくなったといえる。記述統計と推定結果からみるかぎり、男性の方が大卒の割合と総合職の割合が高いことが、この 7ポイントをもたらしたと考えられる。

「ポジティブ・アクション施策数」の係数は、すべてのモデルで正である。女性の場合は、プロビットでは 10%水準で、順序プロビットでは 1%水準で有意である。これは、予想された通りの結果だ。モデル(2)によると、ポジティブ・アクション施策が1つ増えるごとに、課長以上に昇進したい女性の割合が 0.7ポイント増える。また、モデル(5)によると、ポジティブ・アクション施策が1つ増えるごとに、課長まで昇進したい女性の割合が 0.6ポイント、部長以上に昇進したい女性が 0.2ポイント増える。

この結果は、ポジティブ・アクションによって

表3 20歳代一般社員（主任・係長相当職を含む）の昇進意欲

	プロビット								
	全体 (1)			女性 (2)			男性 (3)		
	係数	標準 誤差	限界 効果	係数	標準 誤差	限界 効果	係数	標準 誤差	限界 効果
女性ダミー	-1.529	0.141***	-0.443	—	—	—	—	—	—
ポジティブ・アクション施策数	0.064	0.027**	0.016	0.067	0.038*	0.007	0.072	0.049	0.028
利用実績のある育児支援策数	-0.084	0.041**	-0.021	-0.041	0.053	-0.004	-0.107	0.054**	-0.041
管理職と一般社員の賃金格差	-1.062	0.583*	-0.265	-0.510	0.885	-0.051	-1.258	0.772	-0.484
管理職と一般社員の労働時間格差	-0.030	0.019	-0.007	-0.027	0.025	-0.003	-0.036	0.026	-0.014
正社員に占める女性の割合	-0.502	0.532	-0.125	-1.112	0.757	-0.112	-0.141	0.777	-0.054
部課長に占める女性の割合	0.365	0.530	0.091	2.015	0.736***	0.203	-1.233	1.053	-0.475
有配偶ダミー	-0.022	0.181	-0.006	0.118	0.301	0.012	-0.192	0.234	-0.074
子ども数	0.129	0.133	0.032	-0.097	0.215	-0.010	0.226	0.168	0.087
年齢	-0.012	0.038	-0.003	-0.023	0.053	-0.002	0.022	0.053	0.009
大卒ダミー	0.593	0.168***	0.140	0.426	0.216**	0.043	0.707	0.240***	0.275
賃金の対数値	0.563	0.356	0.140	0.139	0.586	0.014	0.711	0.377*	0.274
主任・係長相当職ダミー	0.321	0.314	0.091	1.299	0.532**	0.303	-0.012	0.306	-0.005
総合職ダミー	0.757	0.225***	0.234	0.950	0.366***	0.174	0.495	0.308	0.182
コース別人事制度なしダミー	0.282	0.183	0.068	0.405	0.269	0.039	0.090	0.271	0.035
正社員数の対数値	0.175	0.088**	0.044	0.067	0.116	0.007	0.268	0.135**	0.103
定数	-4.568	2.776	—	-2.522	4.484	—	-6.752	2.839**	—
Pseudo R ²	0.3715			0.1464			0.1806		
Log pseudo likelihood	-229.152			-92.190			-125.449		
観測数	645			419			226		

注：1) モデル(1)から(3)の被説明変数は、「課長以上への昇進希望ダミー」である。モデル(4)から(6)の被説明変数は、「部長以上に昇進したい」場合に2、「課長まで昇進したい」場合に1、「係長まで昇進したい」または「役付きでなくともよい」場合に0をとる変数である。

2) モデル(4)と(6)については、「課長まで昇進したい」に関する係数と「部長以上に昇進したい」に関する係数が共通であるという帰無仮説をWaldテストを用いて検定した結果、1%水準で棄却された。モデル(5)については、用いた女性のサンプルに、部長以上への昇進を希望している者が10人と少なく、Waldテストが実施できなかった。

3) 異なった企業の労働者間の誤差項は独立であるが、同一企業内の労働者の誤差項は独立でないという仮定の下で頑健な分散共分散行列 (cluster-correlated robust covariance matrix) を用いている。

4) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で係数が有意であることを示す。

女性一般社員の昇進意欲が高まった可能性を示しているが、別の解釈も可能である。ポジティブ・アクションを実施し、女性の活躍を推進しようとしている企業にはもともと昇進意欲の強い女性が就職してくる可能性が高い。いずれの解釈が正しいかは、この推定結果だけではわからない。

興味深いのは、男性においてもすべてのモデルで「ポジティブ・アクション施策数」の係数が正であり、モデル(6)では10%水準で有意であることだ。モデル(6)によると、ポジティブ・アクション施策が1つ増えるごとに、部長以上に昇進したい男性の割合が3.1ポイント上昇する。男性でもポジティブ・アクションの係数が正となるのは、1つには公平な処遇や透明性のある評価が導入されることによって、努力が報われやすくなる

からではないだろうか。昇進基準が曖昧で派閥や情実によって昇進が決まるようでは、昇進意欲は高くないだろう。もう1つには、ポジティブ・アクションを行う企業には公平な処遇や透明性のある評価制度があるために、男女とも昇進意欲の高い者がたくさん応募してくる可能性がある⁹⁾。個々のポジティブ・アクション施策の効果に関しては、後でより詳しく議論する。

「利用実績のある育児支援施策数」の係数は、女性の場合は有意でない。男性の場合は、いずれのモデルでも5%水準で有意に負である。モデル(3)では、育児支援施策数が1つ増えるごとに、課長以上に昇進したいと考える男性一般社員の割合が4.1ポイント低下する。これは、どのように解釈すればいいだろうか。育児支援施策は女性に

表3 続き

	順序プロビット				
	全体 (4)				
	係数	標準誤差	限界効果 (係長以下)	限界効果 (課長まで)	限界効果 (部長以上)
女性ダミー	-1.560	0.132***	0.453	-0.153	-0.301
ポジティブ・アクション施策数	0.074	0.027***	-0.019	0.009	0.010
利用実績のある育児支援策数	-0.075	0.040*	0.019	-0.009	-0.010
管理職と一般社員の賃金格差	-1.132	0.552**	0.283	-0.130	-0.152
管理職と一般社員の労働時間格差	-0.025	0.017	0.006	-0.003	-0.003
正社員に占める女性の割合	-0.652	0.520	0.163	-0.075	-0.088
部課長に占める女性の割合	0.505	0.505	-0.126	0.058	0.068
有配偶ダミー	0.057	0.175	-0.014	0.007	0.008
子ども数	0.116	0.139	-0.029	0.013	0.016
年齢	-0.037	0.035	0.009	-0.004	-0.005
大卒ダミー	0.598	0.166***	-0.141	0.066	0.075
賃金の対数値	0.678	0.331**	-0.169	0.078	0.091
主任・係長相当職ダミー	0.298	0.266	-0.084	0.035	0.049
総合職ダミー	0.603	0.213**	-0.180	0.070	0.110
コース別人事制度なしダミー	0.215	0.179	-0.052	0.024	0.028
正社員数の対数値	0.148	0.083*	-0.037	0.017	0.020
cut1	4.498	2.645	—	—	—
cut2	5.004	2.650	—	—	—
Wald chi ² (15)			199.93		
Prob > chi ²			0.000		
Pseudo R ²			0.3096		
観測数			645		

対して有意な効果がないことから、育児支援策が女性の昇進を容易にし、逆に男性の昇進が困難になるとは考えにくい。可能性として、育児支援に代表されるWLB施策が充実している企業には、企業のために全精力を費やすいわゆる企業戦士的な男性より、生活とのバランスを保ちながら仕事をする男性が多く集まるためではないだろうか。安田(2009)はWLB志向が強い女性は昇進意欲が低いことを発見しているが、男性についても同じことがいえるのではないだろうか。

「管理職と一般社員の賃金格差」の係数はいずれのモデルでも負の係数をもっており、モデル(4)では5%水準で有意である。これは、予想外の結果である。考えられる解釈として、管理職の賃金プレミアムが責任の重さやそれにとまなうストレスの大きさと正の相関関係がある可能性がある。

「管理職と一般社員の労働時間格差」は、すべてのモデルで負の係数をもっている。これは予想

通りの結果であるが、5%水準で有意なものはない。

「正社員に占める女性の割合」の係数はいずれのモデルでも負の係数をもっており、モデル(5)では10%水準で有意である。これは予想とは逆の結果である。可能な解釈として、女性が多い企業ではWLBが充実していることが多く、そのような企業ではWLB志向が強く昇進意欲が低い女性が多く集まるのかもしれない。

「部課長に占める女性の割合」の係数は、女性については正であり、1%水準で有意である。モデル(2)によると「部課長に占める女性の割合」が1ポイント上昇すると、課長以上に昇進したいと考える女性の確率が0.2ポイント上昇する。これは身近にロールモデルがいると女性の昇進意欲が高いことを意味する。また、この変数は女性同士の私的ネットワークに管理職が含まれる確率を反映している。女性同士の私的ネットワークに管理職が多くいるほど、キャリア形成や昇進に役立

表3 続き

	順序プロビット				
	女性				
	(5)				
	係数	標準誤差	限界効果 (係長以下)	限界効果 (課長まで)	限界効果 (部長以上)
女性ダミー	—	—	—	—	—
ポジティブ・アクション施策数	0.085	0.037***	-0.008	0.006	0.002
利用実績のある育児支援策数	-0.032	0.055	0.003	-0.002	-0.001
管理職と一般社員の賃金格差	-0.655	0.855	0.065	-0.046	-0.019
管理職と一般社員の労働時間格差	-0.028	0.024	0.003	-0.002	-0.001
正社員に占める女性の割合	-1.351	0.751*	0.133	-0.094	-0.039
部課長に占める女性の割合	2.304	0.769***	-0.227	0.161	0.067
有配偶ダミー	0.161	0.291	-0.017	0.012	0.005
子ども数	-0.084	0.227	0.008	-0.006	-0.002
年齢	-0.041	0.051	0.004	-0.003	-0.001
大卒ダミー	0.445	0.202**	-0.044	0.031	0.013
賃金の対数値	0.113	0.595	-0.011	0.008	0.003
主任・係長相当職ダミー	1.204	0.450***	-0.266	0.143	0.123
総合職ダミー	0.948	0.344***	-0.171	0.102	0.069
コース別人事制度なしダミー	0.416	0.257	-0.039	0.028	0.011
正社員数の対数値	0.039	0.113	-0.004	0.003	0.001
cut1	1.648	4.670	—	—	—
cut2	2.267	4.697	—	—	—
Wald chi ² (15)			—		
Prob > chi ²			—		
Pseudo R ²			0.1366		
観測数			419		

つ情報が入手しやすくなることで女性の昇進意欲を上昇させる (Ibarra 1993)。男性の場合、この変数の係数は有意でない。

2 ポジティブ・アクション施策の効果

次に、ポジティブ・アクションの一つひとつの施策の効果を推定する。結果は表4に掲載されている。表3のモデル(5)および(6)と同じ説明変数を用いているが、「ポジティブ・アクション施策数」はそれぞれのポジティブ・アクション施策実施ダミーに置き換えている。ただし、すべての施策実施ダミーを1つのモデルに入れると説明変数が多くなりすぎるため、1つのモデルに1つの施策実施ダミーのみを入れて推定した。したがって、表4は計20個の独立したモデルの推定結果をまとめている。表には施策実施ダミーの係数、標準誤差、3種類の限界効果のみを掲載している。

女性の場合、10の施策のうち5つにおいて、5%水準で有意に正の係数をもっている。なかで

も「男性に対する啓発」「職場環境・風土の改善」「女性の能力発揮のための計画策定」は効果が大きい。これらの施策を行っている企業ではそうでない企業より、課長まで昇進したい女性の確率がおよそ5.0ポイントから6.9ポイント、部長以上に昇進したい女性の確率が2.6ポイントから3.9ポイント高い。

ただし、これらは施策単独の効果ではなく、それぞれの施策と相関関係の強い他の施策の効果も含まれている。「女性の能力発揮のための計画策定」は「問題点の調査・分析」とも強い正の相関をもっており、「男性に対する啓発」は「職場環境・風土の改善」と強い相関関係がある。ポジティブ・アクションに本格的に取り組んでおり、女性のみならず男性にも啓発を行い、職場環境や風土を改革している企業で女性の昇進意欲が高い。

一方、「仕事と家庭のための両立支援策の整備」の係数は有意でない。表3の推定結果で、「利用

表3 続き

	順序プロビット				
	男性				
	(6)				
	係数	標準誤差	限界効果 (係長以下)	限界効果 (課長まで)	限界効果 (部長以上)
女性ダミー	—	—	—	—	—
ポジティブ・アクション施策数	0.079	0.046*	-0.030	0.000	0.031
利用実績のある育児支援策数	-0.098	0.050**	0.038	0.000	-0.038
管理職と一般社員の賃金格差	-1.185	0.748	0.457	0.001	-0.459
管理職と一般社員の労働時間格差	-0.026	0.023	0.010	0.000	-0.010
正社員に占める女性の割合	-0.332	0.750	0.128	0.000	-0.129
部課長に占める女性の割合	-1.026	0.945	0.396	0.001	-0.397
有配偶ダミー	-0.089	0.217	0.034	0.000	-0.034
子ども数	0.186	0.171	-0.072	0.000	0.072
年齢	-0.012	0.049	0.005	0.000	-0.005
大卒ダミー	0.692	0.232***	-0.270	0.020	0.249
賃金の対数値	0.891	0.338***	-0.344	-0.001	0.345
主任・係長相当職ダミー	0.013	0.275	-0.005	0.000	0.005
総合職ダミー	0.225	0.276	-0.085	-0.003	0.088
コース別人事制度なしダミー	-0.030	0.261	0.011	0.000	-0.012
正社員数の対数値	0.224	0.117*	-0.087	0.000	0.087
cut1	6.810922	2.556362	—	—	—
cut2	7.314679	2.564589	—	—	—
Wald chi ² (15)			49.48		
Prob > chi ²			0.000		
Pseudo R ²			0.1298		
観測数			226		

表4 ポジティブ・アクション施策が昇進意欲に及ぼす効果 (順序プロビット)

ポジティブ・アクション施策	女性				
	係数	標準誤差	限界効果 (係長以下)	限界効果 (課長まで)	限界効果 (部長以上)
専任の部署・担当者の設置	-0.364	0.431	0.029	-0.021	-0.008
問題点の調査・分析	0.344	0.290	-0.043	0.029	0.014
女性の能力発揮のための計画策定	0.539	0.269**	-0.076	0.050	0.026
女性の積極的な登用	0.438	0.217**	-0.053	0.036	0.017
女性の少ない職場に女性が従事するための訓練	-0.425	0.435	0.032	-0.023	-0.009
女性専用の相談窓口	0.490	0.265*	-0.065	0.043	0.022
セクハラ防止のための規程の策定	0.431	0.199**	-0.046	0.032	0.014
仕事と家庭のための両立支援策の整備	-0.448	0.303	0.034	-0.025	-0.010
男性に対する啓発	0.700	0.276**	-0.108	0.069	0.039
職場環境・風土の改善	0.590	0.239**	-0.079	0.052	0.027

注：1) それぞれの行が独立したモデルの推定結果である

2) 表3のモデル(5)および(6)の「ポジティブ・アクション施策数」を除くすべての説明変数を含んでいる。

3) 異なった企業の労働者間の誤差項は独立であるが、同一企業内の労働者の誤差項は独立でないという仮定の下で頑健な分散共分散行列 (cluster-correlated robust covariance matrix) を用いている。

4) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で係数が有意であることを示す。

表4 続き

ポジティブ・アクション施策	男性				
	係数	標準誤差	限界効果 (係長以下)	限界効果 (課長まで)	限界効果 (部長以上)
専任の部署・担当者の設置	0.048	0.367	-0.019	0.000	0.019
問題点の調査・分析	0.143	0.324	-0.054	-0.002	0.056
女性の能力発揮のための計画策定	0.530	0.308*	-0.188	-0.021	0.209
女性の積極的な登用	0.332	0.049	-0.124	-0.006	0.130
女性の少ない職場に女性が従事するための訓練	-0.150	0.414	0.059	-0.002	-0.057
女性専用の相談窓口	0.326	0.250	-0.121	-0.008	0.128
セクハラ防止のための規程の策定	0.303	0.204	-0.115	-0.003	0.118
仕事と家庭のための両立支援策の整備	0.121	0.292	-0.046	-0.001	0.047
男性に対する啓発	0.778	0.279***	-0.259	-0.043	0.302
職場環境・風土の改善	0.369	0.236	-0.136	-0.009	0.145

実績のある育児支援施策数」と女性の昇進意欲の間に正の相関関係がみられなかったことと合わせると、両立支援施策が女性の昇進意欲を高めるとはいえない。

男性の場合、少なくとも5%水準で有意に正の効果をもっているのは「男性に対する啓発」だけである。この施策を実施している企業はそうでない企業と比較して部長以上に昇進したいと考える男性の確率が30.2ポイント高い。

Ⅶ まとめ

本稿は、企業と管理職と一般社員に対して行った調査のデータベースを用いて、男女の昇進意欲の決定要因について実証分析を行った。主な発見は以下のとおりである。

第一に、さまざまな個人属性や企業属性を調整したうえで、女性の昇進意欲は男性と比べて非常に低い。課長以上に昇進したい一般社員の割合は、男性の方が女性より52ポイント高いが、個人や企業の属性を調整しても依然44ポイントの男女差が残る。

第二に、ポジティブ・アクションを熱心を実施している企業では、女性のみならず、男性も昇進意欲が高い。ただし、男性に対する効果は女性ほど明瞭ではない。

ポジティブ・アクション施策の効果を個別に分析すると、男女とも「男性に対する啓発」が大きい。女性の場合にはそれに加えて、「女性の能力発揮のための計画策定」や「職場環境・風土の改善」

の効果が大きい。「女性の能力発揮のための計画策定」は「問題点の調査・分析」とも強い相関をもっており、本格的にポジティブ・アクションに取り組んでいる企業では女性の昇進意欲が高いといえる。また、「男性に対する啓発」は「職場環境・風土の改善」との相関関係が強く、男性の女性差別意識や役割分担意識の改革が平等な競争意識を醸成し、昇進意欲を向上させると考えられる。

また、このようなポジティブ・アクション施策を実施している企業には、昇進意欲の高い男女が集まるという可能性も否定できない。施策によって意識が改革されたのか、もともと昇進意欲が高かった労働者が入社してきたのか、本研究の結果からは識別できない。

第三に、仕事と家庭の両立支援施策は、女性の昇進意欲とは統計的に有意な関係がないが、男性の昇進意欲とは負の相関関係がある。育児支援に代表されるWLB施策が充実している企業には、昇進を強く望む男性より、生活とのバランスを保ちながら仕事をする男性が多く集まるためではないだろうか。

また、育児支援施策が女性の昇進意欲に正の効果をもつということは確認できなかったが、このことから、育児支援施策が女性管理職の増大につながらないと結論づけるのは危険である。本稿の研究は昇進意欲に及ぼす影響を分析したのであり、昇進確率に及ぼす影響を分析したわけではない。高い昇進意欲をもつ女性のなかにも、仕事と育児の両立が困難なために不本意ながら退職する

人が多いと考えられる。育児支援制度が女性の離職確率を低下させ、結果的に女性の昇進を増やす可能性がある(松繁・武内 2008)。

第四に、女性管理職が多い企業では、女性の昇進意欲が高いが、男性の昇進意欲とは統計的に有意な関係がない。これは身近にロールモデルがいると女性の昇進意欲が高くなることを意味する。また、女性同士の私的ネットワークのなかに管理職が含まれている可能性が高く、私的ネットワークを通じてキャリア形成や昇進に必要な情報を手しやすくなる効果もあるだろう。このことは、均等化施策により女性管理職が増えると、それが一般の女性社員の昇進意欲をさらに高めるという好循環が期待できることを意味している。

わが国では、少子化対策の一環として企業による育児支援策の導入が進んだが、ポジティブ・アクションを本格的に実施している企業はまだ少ない。本稿のデータでも、ポジティブ・アクションに関する何らかの施策を実施している企業は半分にすぎない。ほとんどの先進国でポジティブ・アクションやアフターマティブ・アクションが義務化されているのは大きな違いである。ポジティブ・アクションは女性の昇進意欲を高めるのみならず、男性の昇進意欲も高め、組織の活性化に寄与する可能性が高いことが本稿の分析から明らかになった。ポジティブ・アクション推進のための政策的取組が望まれる。

*本稿は、関西労働研究会で報告された原稿を加筆・修正したものである。研究会に参加された皆さん、なかでも鹿野繁樹、岡村和明の両氏から多くの丁寧なコメントをいただいた。また、本誌の匿名レフェリー2名からも多くの貴重なコメントをいただいた。ここに感謝の意を表す。なお、残っている誤りは筆者の責任である。

- 1) 厚生労働省(2002)はポジティブ・アクションを次のように説明している。「『ポジティブ・アクション』とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を『優遇』するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を『是正』するための取組なのです」。
- 2) ただし、松繁・武内(2008)は、医薬品製造産業の調査より、ファミリー・フレンドリー施策が女性の昇進確率に直接

的に及ぼす影響は、有意ではないことを発見している。

- 3) 調査の詳細な説明やクロス表については、労働政策研究・研修機構(2007)を参照されたい。
- 4) 本調査における産業別労働者割合を2005年『国勢調査』と比較すると以下ようになる。製造業29.5%(17.0%)、金融・保険業7.0%(2.5%)、サービス業37.0%(28.4%)、建設業4.7%(8.8%)、情報・通信業0.9%(2.5%)である。ただし、括弧のなかの数字は、『国勢調査』の数字である(総務省統計局「平成17年度国勢調査 新産業分類特別集計—結果の概要」より)。
- 5) 現在、係長・主任相当職に就いている人でも、将来は「役付きでなくともよい」と回答している人がある。これには2つの解釈が可能である。1つは、「現在は係長または主任という役職に就いているけれども、役職手当が少ない割に仕事は大変なので、役付きでなくともよい」というもの、もう1つは「現在は、主任や係長に相当する仕事をしているが、役職には就いておらず、将来も主任や係長という役職に就きたいとも思わない」というものである。
- 6) この値は、個人属性を調整しない管理職の平均賃金と一般社員の平均賃金の格差に等しい。
- 7) この他にもいくつかのコントロール変数を用いて推定を試みたが、有意な係数がなかったのが最終的に採用したモデルには含まなかった。職種ダミー、産業ダミーはいずれも有意でなかった。学歴に関するダミーは、大卒ダミーのみ有意だった。また、勤続年数の男女間格差は正社員女性比率と負の相関関係があるという研究(男女共同参画研究会2003;児玉・小滝・高橋2005)を参考に、男女の勤続年数格差を説明変数としたが、有意でなかった。さらに、外資系企業では女性管理職の割合が高く(松繁・武内2008)、労働組合のある企業では女性管理職の割合が低い(川口・西谷2011)という研究を参考に、外資系ダミーや労働組合ダミーを説明変数としたが、いずれも有意ではなかった。
- 8) 順序プロビット・モデルは、閾値が説明変数に依存しない(したがって、オッズ比の相対比が説明変数に依存しない)と仮定している。列(4)と(6)では、その仮定をWaldテストで検定した結果、有意に棄却された。このとき、本来なら一般化順序プロビット・モデル(Generalized Ordered Probit Model)を採用すべきである。しかし、一般化順序プロビット・モデルを用いて推定した結果、係数が多くなり議論が複雑になる割に結論がほとんど変わらなかったため、ここでは順序プロビットの結果を用いて議論する。
- 9) 人事制度の変更が労働者の構成に影響を及ぼすことを実証した研究にLazear(2000)がある。彼は、アメリカの製造業のある企業が、給与体系を時間給から成果給に変更した結果、優秀な労働者の採用が増えたことを発見している。

参考文献

- Decker, John (2008) "Corporate Restructuring and Sex Differences in Managerial Promotion," *American Sociological Review*, Vol.73, pp.455-476.
- Ginther, Donna K. and Hayes, Kathy J. (1999) "Gender Differences in Salary and Promotion in the Humanities" *American Economic Review*, Vol.89, No.2, pp.397-402.
- (2003) "Gender Differences in Salary and Promotion in the Humanities 1977-95," *Journal of Human Resources*, Vol.38, No.1, pp.34-73.
- Gneezy, Uri, Niederle, Muriel and Rustichini, Aldo (2003) "Performance in Competitive Environments: Gender

- Differences," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.118, No.3, pp.1049-1074.
- Gneezy, Uri and Rustichini, Aldo (2004) "Gender and Competition at a Young Age," *American Economic Review*, Vol.94, No.2, pp.377-381.
- Gneezy, Uri, Leonard, Kenneth, L. and List, John A. (2009) "Gender Difference in Competition: Evidence from a Matrilineal and Patriarchal Society" *Econometrica*, Vol.77, No.5, pp.1637-1664.
- Ibarra, Herminia (1993) "Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework," *Academy of Management Review*, Vol.18, No.1, pp.56-87.
- Kahn, Shulamit (1993) "Gender Differences in Academic Career Paths of Economists," *American Economic Review*, Vol.83, No.2, pp.52-56.
- (1995) "Women in the Economics Profession," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.9, No.4, pp.193-206.
- Lazear, Edward (2000) "Performance Pay and Productivity," *American Economic Review*, Vol.95, No.5, pp.1346-1361.
- Niedere, Muriel and Vesterlund, Lise (2007) "Do Women Shy away from Competition? Do Men Compete too much?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol.122, No.3, pp.1067-1101.
- Petersen, Trond and Saporta, Ishak (2004) "The Opportunity Structure for Discrimination," *American Journal of Sociology*, Vol.109, No.4, pp.852-901.
- Sabatier, Mareva (2010) "Do Female Researchers Face a Glass Ceiling in France? A Hazard Model of Promotions," *Applied Economics*, Vol.42, pp.2053-2062.
- Spilerman, Seymour and Petersen, Trond (1999) "Organizational Structure, Determinants of Promotion, and Gender Difference in Attainment," *Social Science Research*, Vol.28, pp.203-227.
- Ward, Melanie (2001) "Gender and Promotion in the Academic Profession," *Scottish Journal of Political Economy*, Vol.48, No.3, pp.283-302.
- 大藺陽子 (2009) 「管理職の自己評価に男女差は存在するの
か?」『行動経済学』R Vol.2, No.3, pp.1-41.
- 小倉一哉 (2009) 「管理職の労働時間と業務量の多さ」『日本労働研究雑誌』No.592, pp.73-87.
- 川口章 (2008) 「ポジティブ・アクションは有効に機能している
のか」『日本労働研究雑誌』No.573, pp.24-27.
- 川口章・西谷公孝 (2011) 「コーポレート・ガバナンスと女性の
活躍」『日本経済研究』No.65, pp.65-93.
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005) 「女性雇用と企業業績」
『日本経済研究』No.52, pp.1-18.
- 松繁寿和・武内真美子 (2008) 「企業内施策が女性従業員の就業
に与える効果」『国際公共政策研究』Vol.13, No.1, pp.257-271.
- 水谷徳子・奥平寛子・木成勇介・大竹文雄 (2009) 「自信過剰が
男性を競争させる」『行動経済学』R Vol.2, No.1, pp.1-25.
- 安田宏樹 (2009) 「総合職女性の管理職希望に関する実証分析
——均等法以後入社総合職に着目して」『経済分析』181号,
pp.23-45.
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『仕事と家庭の両立支援にかか
わる調査』JLLPT 調査シリーズ, No.37.
- (2009) 『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』労働
政策研究報告書, No.106.
- 参考ウェブサイト
United Nations Development Programme (2009) *Human
Development Report 2009*.
<http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/>
- 21世紀職業財団 (2005) 「女性労働者の処遇等に関する調査結果
報告書」.
http://www.positiveaction.jp/12/12_05.html#a12_05_04
- 厚生労働省 (2002) 「ポジティブ・アクションのための提言」.
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>
- (2010) 「『平成 21 年度雇用均等基本調査』結果概要」.
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000civ3.html?keepThis=true&TB_iframe=true&height=650&width=850
- 総務省統計局「平成 17 年度国勢調査 新産業分類特別集計
——結果の概要」.
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/shinsan/01.htm>
- 男女共同参画研究会 (2003) 「女性の活躍と企業業績」.
<http://www.meti.go.jp/kohosys/press/0004204/>
- (投稿受付 2010 年 9 月 15 日, 採択決定 2011 年 6 月 13 日)

かわぐち・あきら 同志社大学政策学部教授。最近の主な
著作に『ジェンダー経済格差』（勁草書房、2008年）。労働経
済学専攻。