

女性労働者の昇進意欲

(旧題：ポジティブ・アクションかワーク・ライフ・バランスか：女性管理職増加の決定要因)

川口章

同志社大学政策学部

1. 問題意識

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 (2008)によると、管理的職業従事者に占める女性の割合は、10%であり、主要先進諸国の中では、韓国とスイスの8%に次いで低い。ほとんどの先進諸国では女性管理職比率は25%を超えている。

しかし、わが国でも女性管理職の比率は上昇傾向にある。「平成21年度雇用均等基本調査」によると、係長相当職以上の管理職に占める女性の比率は、8.0%と平成18年度の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%（平成18年度は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。

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、そもそも女性の多くは管理職になりたいとは思っていないという現実がある。労働政策研究・研修機構(2007a)によると、非管理職（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。

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女性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非管理職に対して行ったアンケート調査の個票を利用して、女性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、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略す）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、以下のことが明らかになった。ポジティブ・アクション施策を多く実施している企業ほど20歳代女性の昇進意欲が高いが、30歳代ではそのような関係がみられない。他方、利用実績のある育児支援策数は20歳代でも30歳代でも女性の昇進意欲と有意な関係がない。女性正社員に占める部課長の割合が高い企業ほど、20歳代女性の昇進意欲が高いが、30歳代女性ではそのような傾向はない。正社員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合、管理職の労働時間の長さなどは女性の昇進意欲とは有意な関係がない。

また、個人の属性に関していうと、結婚している女性のほうが独身女性より昇進意欲が

高く、子どもの多い女性ほど昇進意欲が低い傾向がある。ただし、統計的に有意であるのは、20歳代における結婚の影響と30歳代における子どもの影響だけである。30歳代では、大卒女性の昇進意欲が高いが、20歳代では学歴による差は有意でない。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、先行研究のレビューを行う。第3節で、実証モデルについて説明する。第4節で、使用したデータベースについて説明し、第5で用いた変数について説明する。第6節で推定結果について議論し、第7節で議論をまとめる。

2. 先行研究

女性の昇進意欲に関する調査や研究はまだそれほど蓄積があるとはいえない。「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歳未満の非管理職女性のうち、「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。

21世紀職業財団(2005)によると、管理職になりたい主な理由は「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。

水谷他(2009)は、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)男性は同じグループ(競争相手)に女性がいると自信過剰になり、女性は男性がグループに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、その傾向は競争相手からなる集団の男女構成比に左右されることを示している。

3. 女性の昇進意欲に影響を及ぼす要因

女性の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、昇進意欲は昇進による便益が昇進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と推測できる。昇進による便益とは、賃金が上昇することややりがいのある仕事ができることである。それに対し、昇進にともなう費用には、責任ある仕事に就くことによる労働時間や

ストレスの増加や昇進競争に勝つための努力がある。これらの便益と費用に影響を及ぼす要因として、以下のものが考えられる。

第 1 に、ポジティブ・アクションに代表される企業の均等化への取り組みである。女性の活躍を妨げている要因を取り除くことは、女性が昇進競争に勝つための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。ポジティブ・アクションが女性管理職を増加させるのは、意欲ある女性が昇進しやすくなるとともに、女性の昇進意欲の上昇があると考えられる。

第 2 は、WLB である。WLB の充実は、仕事と家庭の両立を容易にし、男性との昇進競争に勝つために必要な努力水準を低くする。したがって、WLB への取り組みが進んでいる企業ほど、女性の昇進意欲は高いと予想される。

第 3 は、管理職の労働時間である。第 2 節で述べたように、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、家事育児の負担が大きい女性労働者にとっては、大きな非金銭的費用となる。したがって、管理職の労働時間が短いほど昇進意欲は高いと予想される。

第 4 は、従業員に占める女性比率である。水谷他（2009）が明らかにしたように、競争力についての自己評価は、競争相手からなる集団の男女比によって異なる。競争相手に女性が多いほど自分の競争力を過大に評価する傾向がある。つまり、競争相手に占める女性比率が上昇すると、昇進競争に勝つための実際の努力水準が低くなることはないが、主観的な努力水準が低くなるといえる。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 5 は、女性の昇進確率である。女性の昇進確率が高い企業は、一旦採用すると男女を均等に処遇している可能性がある。また、企業風土や職場環境も女性が昇進しやすいものがあると考えられる。したがって、女性はより低い努力水準で昇進することが可能であり、昇進意欲が高いと予想される。

第 6 は、ロールモデルの存在である。身近にたくさんの女性管理職がいれば、自分が将来管理職になった場合に、どのような生活をするよう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も予測しやすいし、その克服方法も考えやすい。さらに、女性上司のほうがかた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。

4. 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した（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10人に調査票を配布している。一般社員は係長・主任相当職を含む。

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¹。

本稿では、専門・技術的な仕事、事務の仕事、営業の仕事のいずれかに従事している20歳代、30歳代の女性一般社員（係長・主任を含む）をサンプルとして用いる。

5. 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。

5.1. 被説明変数

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

○昇進意欲指数

昇進意欲指数は上記の質問に「部長以上」と答えた場合に3、「課長」と答えた場合に2、「係長・主任」と答えた場合に1、「役付きでなくともよい」と答えた場合に0を付与する変数である。

○課長以上昇進意欲（ダミー）

課長以上昇進意欲（ダミー）は、課長以上の役職に就きたいと答えた場合に1、そうでない場合に0を付与する変数である。課長以上に昇進したい女性は、20歳代では6.5%に過ぎないが、30歳代になると10.2%となる。これは、課長以上に昇進したい人が増えるためか、昇進意欲のない人が退職するためかは、このデータからはわからない。

¹ 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。

昇進意欲は重要な変数なので、もう少し詳しくみよう。表 2 は、年齢別・役職別に将来どこまで昇進したいかをまとめたものである。参考のために男性の数字も掲載している。

(表 2)

男女の昇進意欲の差は歴然としている。20 歳代の非役職者では、女性の 79.9%が「役付きでなくてもよい」と回答しているのに対し、男性は 34.5%がそう回答しているにすぎない。30 歳代非役職者でも、女性の 76.2%、男性の 37.8%が「役付きでなくてもよい」と回答しており、20 歳代と大きく変わらない。

課長以上に昇進したい人の割合も男女格差が大きい。20 歳代非役職者では、女性の 5.8%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 55.0%がそう思っている。30 歳代非役職者でも、女性は 7.6%に対し、男性は 53.7%が課長以上に昇進したいと思っている。30 歳代係長・主任相当職で課長以上に昇進したいと思っているのは、女性の 20.9%、男性の 67.0%である²。

5.2. 説明変数

○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

² 係長・主任相当職でも「役付きでなくともよい」と回答している人がかなりいる。30 歳代女性では 49.0%に達する。これはどのように解釈すればいいだろうか。一つは、「現在は係長または主任だけれども、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、もう一つは「現在は、係長や主任に相当する仕事をしているが、役職には就いておらず、特に係長や主任という役職に就きたいとも思わない」というものである。

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、「1実施している」、「2検討中」、「3予定なし」、「4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。

20歳代女性の勤務先では、平均1.5の施策を、30歳代女性の勤務先では平均1.8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えない。もっとも多く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、「仕事と家庭の両立支援を整備」がそれに続く。後者はWLB施策でもある。

○利用実績のある育児支援施策数

WLBの施策については、「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ですか。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「1 導入予定なし」、「2 導入検討中」、「3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、「1 利用実績あり」、「2 利用実績なし」、「3 該当者がいない」のなかから一つを選択する。

20歳代女性の勤務先では、平均3.5の支援制度で、30歳代女性の勤務先では平均4.1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。

○管理職の週平均労働時間

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、女性の昇進意欲は低くなると予想される。本稿が用いるデータベースには、管理職のデータもあるので、個々の非管理職と同じ企業に勤める管理職（ただし調査に回答した者）の平均労働時間を計算することができる。管理職の週労働時間の平均値は、20歳代女性の勤務先も30歳代女性の勤務先も49.0時間である。

○正社員に占める女性の割合

男女とも、競争相手に女性が多いと自信過剰になりやすいという水谷他（2009）の研究にしたがえば、女性の多い職場ほど、女性は自分の競争力を高く評価し、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の平均値は、20歳代女性の勤務先で31.1%、30歳代女性の勤務先で31.3%である。

○女性正社員に占める部課長の割合

「女性正社員に占める部課長の割合」は、女性の昇進確率を捉える変数である。20歳代女性の勤務先では、女性の2.0%が、30歳代女性の勤務先では女性の2.8%が部課長である。

○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いと考えられる。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。20歳代女性の勤務先では、部課長の9.6%が、30歳代女性の勤務先では部課長の11.0%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」、「学歴ダミー」、「係長・主任相当職ダミー」、「賃金の対数値」、「労働組合ダミー」、「正社員数の対数値」、

「産業ダミー」を用いる。

6. 推定結果

6.1. 基本モデル

推定結果は表 3 に掲載している。昇進意欲指数を被説明変数としたモデルは順序プロビットによって、課長以上昇進意欲ダミーを被説明変数としたモデルはプロビットによって推定した。

(表 3)

主要な説明変数をみる前に、コントロール変数を見よう。すべてのモデルに共通しているのは係長・主任相当職ダミーが 1%水準で有意に正の係数をもっていることである。すでに係長や主任に昇進している人は、昇進意欲が高いことがわかる。また、労働組合のある企業では女性の昇進意欲が低い。労働組合の係数はすべて負であり、8つのモデルのうち5つで、少なくとも 10%水準で有意に負である。それ以外の説明変数の効果については、20歳代と 30歳代でかなり異なる。有配偶ダミーの係数はすべて正であるが、有意なのはモデル(1)と(2)だけである。子どもの数の係数はすべて負であるが、有意なのはモデル(7)と(8)だけである。大卒ダミーの係数はすべて正であり、30歳代では 1%水準で有意である。

次に、主要な説明変数の係数を見よう。20歳代では、モデル(1)でも(3)でも、「ポジティブ・アクション施策数」の係数が 5%水準で有意に正である。これは、予想された通りの結果である。しかし、30歳代では、正の係数をもっているとはいえ、有意でない。ポジティブ・アクションはより若い年齢層に効果があるようである。

「利用実績のある育児支援施策数」の係数は 20歳代でも 30歳代でも有意でない。「管理職の週平均労働時間」の係数も同様に有意でない。

「女性正社員に占める部課長の割合」は、20歳代では、1%水準で有意に正である。女性の昇進確率が高い企業では 20歳代女性の昇進意欲が高いことがわかる。ただし、30歳代女性では有意でない。

ロールモデルの存在確率の指標である「部課長に占める女性の割合」の係数は 20歳代でも 30歳代でも有意でない。

6.2. ポジティブ・アクション施策の効果

次に、ポジティブ・アクションの一つ一つの施策の効果を推定する。結果は表 4 に掲載している。表 3 のモデル(1)と同じ説明変数（ただし、ポジティブ・アクション施策数を除く）を説明変数としているが、それらの係数の推定結果は省略している。一つのモデルは一つのポジティブ・アクション施策実施ダミーだけを含まれている。したがって、表 4 は 20個の独立したモデルの推定結果をまとめている。

(表 4)

20 歳代女性では、「女性の能力発揮のための計画策定」、「女性専用の相談窓口」、「セクハラ防止のための規程の策定」、「職場環境・風土を改善」の 4 つが少なくとも 5%水準で有意に正の係数をもっている。特に「女性の能力発揮のための計画策定」は、20 歳代女性が働く企業の 9.1%しか実施していないが、係数は 1%水準で有意に正であり、効果は大きいといえる。次いで効果が高いのは「職場環境・風土を改善」である。それに対し、30 歳代では 5%水準で有意な係数がない。

7. 議論

本稿は、二つのデータベースを用いて、ポジティブ・アクション施策と WLB 施策が女性の昇進意欲と女性管理職増加に及ぼす影響を分析した。主な発見をまとめると以下のようになる。

- 1) ポジティブ・アクション施策を多く実施している企業ほど 20 歳代女性の昇進意欲が高い。しかし、30 歳代ではそのような関係がみられない。
- 2) ポジティブ・アクションの施策のなかで効果をもっとも大きいのは、「女性の能力発揮のための計画策定」であり、次いで「職場環境・風土の改善」である。
- 3) 女性正社員に占める女性管理職の割合が高い企業ほど 20 歳代女性の昇進意欲が高い。しかし、30 歳代ではそのような関係がみられない。
- 4) 利用実績のある育児支援策数、正社員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合は、20 歳代でも 30 歳代でも女性の昇進意欲と有意な関係がない。

ポジティブ・アクションの効果がみられるのは 20 歳代だけで、30 歳代では有意でない結果については、以下のような解釈が可能である。一つは、多くの企業において、ポジティブ・アクションに取り組み始めたのは比較的最近であるため、30 歳代女性はポジティブ・アクション導入以前に将来のキャリアへの見通しを決めていたという解釈である。20 歳代において昇進に必要な経験を積んでいなかった女性は、30 歳代になって企業の方針が変わっても昇進意欲は上昇しない。いいかえると、キャリア形成の初期に均等化施策に恵まれることが、女性の昇進意欲に大きな影響を及ぼすといえる。

もう一つは、サンプル・セレクションの問題があるという解釈である。30 歳代ならすでに課長に昇進している女性も少なからずいるはずだ。ポジティブ・アクションを実施している企業では、昇進意欲のある女性がすでに課長に昇進している可能性がある。女性正社員に占める女性部課長の割合（女性の昇進確率の指標）が 20 歳代の昇進意欲と有意に相関しているが、30 歳代の昇進意欲と有意に相関していないのもサンプル・セレクションの間

題があるためかもしれない。

いずれにしても、少なくとも 20 歳代の女性に対しては、ポジティブ・アクションは大きな効果があるようだ。特に、「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」は大きな効果をもっている。

それに対して、育児支援施策は 20 歳代でも 30 歳代でも有意な効果が見られなかった。しかしこのモデルには、サンプル・セレクションによるバイアスが発生している可能性がある。育児支援施策が充実している企業では女性が働きやすいため、昇進意欲のない女性が辞めずに働き続けるために、育児支援施策のもつ正の効果を相殺してしまったかもしれないからである。

育児支援施策は女性の昇進意欲に正の効果が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効果がないと結論づけるのは危険である。昇進意欲のある女性のなかにも、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。昇進意欲のある女性が実際に昇進するために、育児支援施策が必要である可能性は否定できない。

参考文献

United Nations Development Programme (2008) Human Development Report 2007/2008, United Nations Development Programme.

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、24-27 頁。

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, 1-25 頁。

安田宏樹 (2009) 「総合職女性の管理職希望に関する実証分析—均等法以後入社の総合職に着目して—」『経済分析』 181 号、23-45 頁。

労働政策研究・研修機構 (2007a) 『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』 JILPT 調査シリーズ、No.37。

労働政策研究・研修機構 (2007b) 『企業のコーポレートガバナンス・CSR と人事戦略に関する調査研究報告書』 労働政策研究報告書、No.74。

参考ウェブサイト

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 (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.

表1. 記述統計量						
	20歳代			30歳代		
	観測数	平均値	標準偏差	観測数	平均値	標準偏差
被説明変数						
昇進意欲指数	598	0.301	0.665	1075	0.423	0.754
課長以上昇進意欲ダミー	598	0.065	0.247	1075	0.102	0.303
説明変数						
ポジティブ・アクション施策数						
ポジティブ・アクション専任の部署・担当者を設置	615	1.535	2.254	1114	1.785	2.212
問題点の調査・分析	615	0.085	0.278	1114	0.101	0.301
問題点の調査・分析	615	0.104	0.306	1114	0.132	0.339
女性の能力発揮のための計画策定	615	0.091	0.288	1114	0.114	0.318
女性の積極的な登用	615	0.237	0.426	1114	0.256	0.437
女性の少ない職場に女性が従事するための訓練	615	0.089	0.286	1114	0.067	0.251
女性専用の相談窓口	615	0.125	0.331	1114	0.162	0.369
セクハラ防止のための規程の策定	615	0.361	0.481	1114	0.411	0.492
仕事と家庭のための両立支援策を整備	615	0.167	0.374	1114	0.248	0.432
男性に対する啓発	615	0.120	0.326	1114	0.128	0.335
職場環境・風土を改善	615	0.154	0.362	1114	0.165	0.372
利用実績のある育児支援施策数	615	3.483	2.151	1114	4.052	2.274
管理職の週平均労働時間	591	48.98	5.051	1081	49.02	4.781
正社員に占める女性の割合	615	0.311	0.230	1114	0.313	0.244
女性正社員に占める部課長の割合	546	0.020	0.033	988	0.028	0.045
部課長に占める女性の割合	526	0.096	0.186	943	0.110	0.194
コントロール変数(本人の属性)						
有配偶ダミー	615	0.354	0.479	1114	0.749	0.434
子ども数	615	0.265	0.576	1114	0.990	0.929
年齢	615	26.16	2.337	1114	34.04	2.696
学歴ダミー						
大卒	615	0.509	0.500	1113	0.319	0.466
短大・高専卒	615	0.215	0.411	1113	0.281	0.450
専門学校卒	615	0.096	0.295	1113	0.164	0.370
高卒	615	0.180	0.385	1113	0.236	0.425
係長・主任相当職ダミー	615	0.018	0.133	1114	0.196	0.397
賃金の対数値	516	7.209	0.248	950	7.447	0.301
コントロール変数(勤務先企業の属性)						
労働組合ダミー	615	0.439	0.497	1111	0.566	0.496
正社員数の対数値	615	6.365	0.829	1114	6.472	0.943
産業ダミー						
製造業・電気・ガス・熱供給・水道業	615	0.301	0.459	1114	0.326	0.469
建設業	615	0.033	0.178	1114	0.038	0.191
卸売業・小売業	615	0.125	0.331	1114	0.128	0.335
運輸業・通信業	615	0.052	0.222	1114	0.043	0.203
金融業・不動産業	615	0.109	0.312	1114	0.082	0.274
飲食業・たばこ業	615	0.380	0.486	1114	0.383	0.486

注) サンプルは、専門・技術的な仕事、事務の仕事、営業の仕事に従事している女性正社員である。

		現在の 役職	将来就きたい役職				計	
			役付きで なくともよい	係長・主任	課長	部長以上		
女性	20歳代	非役職	469 (79.9)	84 (14.3)	20 (3.4)	14 (2.4)	587 (100.0)	
		係長・主任 相当職	3 (27.3)	3 (27.3)	4 (36.4)	1 (9.1)	11 (100.0)	
	30歳代	非役職	659 (76.2)	140 (16.2)	50 (5.8)	16 (1.8)	865 (100.0)	
		係長・主任 相当職	103 (49.0)	63 (30.0)	28 (13.3)	16 (7.6)	210 (100.0)	
	男性	20歳代	非役職	99 (34.5)	30 (10.5)	44 (15.3)	114 (39.7)	287 (100.0)
			係長・主任 相当職	8 (32.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	13 (52.0)	25 (100.0)
30歳代		非役職	157 (37.8)	35 (8.4)	88 (21.2)	135 (32.5)	415 (100.0)	
		係長・主任 相当職	118 (28.0)	21 (5.0)	92 (21.9)	190 (45.1)	421 (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パーセント。

注2) サンプルは、専門・技術的な仕事、事務の仕事、営業の仕事に従事している正社員である。

	順序プロビット											
	20歳代				30歳代							
	(1)		(2)		(3)		(4)					
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差				
ポジティブ・アクション施策数	0.076	0.031	**	0.081	0.031	***	0.023	0.022	0.021	0.023		
利用実績のある育児支援策数	-0.031	0.037		-0.017	0.038		0.020	0.025	0.018	0.026		
管理職の週平均労働時間	-0.009	0.014		-0.005	0.014		0.012	0.011	0.012	0.011		
正社員に占める女性の割合	-0.559	0.355		-0.785	0.555		0.070	0.263	0.422	0.388		
女性正社員に占める部課長の割合	6.388	1.633	***	-	-		-1.285	1.269	-	-		
部課長に占める女性の割合	-	-		0.579	0.770		-	-	-0.617	0.491		
有配偶(ダミー)	0.331	0.167	**	0.410	0.171	**	0.119	0.129	0.138	0.132		
子ども数	-0.204	0.142		-0.213	0.147		-0.072	0.062	-0.103	0.063		
年齢	-0.034	0.034		-0.029	0.035		-0.020	0.018	-0.013	0.018		
学歴ダミー(高卒基準)												
大卒	0.075	0.193		0.096	0.193		0.404	0.125	***	0.404	0.128	***
短大・高専卒	-0.165	0.211		-0.142	0.210		-0.094	0.133		-0.051	0.137	
専門学校卒	-0.146	0.296		-0.073	0.309		-0.103	0.152		-0.051	0.157	
係長・主任相当職(ダミー)	1.285	0.366	***	1.300	0.348	***	0.540	0.105	***	0.530	0.106	***
賃金の対数値	0.027	0.316		0.067	0.338		0.074	0.176		0.046	0.181	
労働組合(ダミー)	-0.314	0.157	**	-0.254	0.154	*	-0.143	0.099		-0.165	0.101	*
正社員数の対数値	0.070	0.088		0.048	0.087		0.090	0.058		0.096	0.060	
産業ダミー(製造業・電気・ガス・熱供給・水道業基準)												
建設業	0.250	0.333		0.500	0.356		-0.092	0.271		-0.075	0.282	
卸売業・小売業	0.156	0.247		0.251	0.245		0.264	0.165		0.268	0.166	
運輸業・通信業	0.302	0.427		0.376	0.432		0.528	0.254	**	0.548	0.256	**
金融業・不動産業	0.256	0.233		0.247	0.245		0.239	0.162		0.196	0.171	
飲食業・サービス業	0.260	0.205		0.309	0.199		0.041	0.137		0.079	0.138	
cut1	0.201	2.480		0.627	2.617		1.914	1.455		2.122	1.486	
cut2	1.032	2.479		1.432	2.615		2.677	1.452		2.885	1.482	
cut3	1.632	2.509		2.008	2.638		3.417	1.464		3.603	1.496	
Pseudo R2	0.0769			0.0584			0.0679			0.0662		
観測数	431			414			795			759		

注1) 順序プロビット・モデルの被説明変数は、「役付きでなくともよい」を0、「係長・主任」を1、「課長」を2、「部長以上」を3とする変数、プロビット・モデルの被説明変数は、課長以上に昇進したいと回答した場合を1、それ以外を0とするダミー変数である。

注2) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で有意であることを示す。

	プロビット											
	20歳代				30歳代							
	(5)		(6)		(7)		(8)					
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差				
ポジティブ・アクション施策数	0.091	0.044	**	0.095	0.042	**	0.015	0.032	0.013	0.033		
利用実績のある育児支援策数	-0.081	0.055		-0.035	0.055		0.019	0.034	0.008	0.035		
管理職の週平均労働時間	-0.022	0.021		-0.014	0.019		0.014	0.015	0.017	0.015		
正社員に占める女性の割合	-0.256	0.475		-0.656	0.700		0.350	0.348	0.473	0.523		
女性正社員に占める部課長の割合	9.811	2.349	***	-	-		-0.529	1.427	-	-		
部課長に占める女性の割合	-	-		0.992	0.839		-	-	-0.147	0.630		
有配偶(ダミー)	0.210	0.251		0.350	0.255		0.181	0.174	0.217	0.178		
子ども数	-0.099	0.168		-0.094	0.176		-0.198	0.087	**	-0.229	0.087	***
年齢	-0.025	0.050		-0.017	0.051		-0.007	0.024		0.002	0.025	
学歴ダミー(高卒基準)												
大卒	0.439	0.355		0.528	0.347		0.592	0.185	***	0.542	0.188	***
短大・高専卒	-0.280	0.386		-0.137	0.380		0.052	0.208		0.070	0.209	
専門学校卒	0.359	0.370		0.419	0.392		-0.351	0.261		-0.340	0.261	
係長・主任相当職(ダミー)	1.428	0.528	***	1.450	0.505	***	0.412	0.138	***	0.398	0.138	***
賃金の対数値	0.084	0.495		0.238	0.514		0.630	0.265	**	0.598	0.268	**
労働組合(ダミー)	-0.333	0.266		-0.219	0.240		-0.308	0.144	**	-0.315	0.147	**
正社員数の対数値	0.189	0.123		0.102	0.113		0.153	0.078	**	0.176	0.079	**
産業ダミー(製造業・電気・ガス・熱供給・水道業基準)												
建設業	-0.198	0.396		0.431	0.475		0.083	0.373		-0.023	0.411	
卸売業・小売業	-0.660	0.497		-0.321	0.392		0.087	0.223		0.104	0.226	
運輸業・通信業	0.537	0.461		0.680	0.447		0.943	0.305	***	0.966	0.307	***
金融業・不動産業	-0.627	0.497		-0.577	0.546		-0.091	0.269		-0.032	0.276	
飲食業・サービス業	-0.036	0.306		0.072	0.291		0.059	0.187		0.115	0.190	
定数	-1.771	4.002		-3.079	4.065		-7.804	2.051	***	-8.184	2.088	***
Pseudo R2	0.1975			0.1445			0.1634			0.1576		
観測数	431			414			795			759		

	20歳代		30歳代	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
PA専任の部署・担当者を設置	0.023	0.249	0.225	0.138
問題点の調査・分析	0.378	0.223	* 0.093	0.131
女性の能力発揮のための計画策定	0.768	0.232	*** 0.163	0.149
女性の積極的な登用	0.272	0.174	-0.023	0.115
女性の少ない職場に女性が従事するための訓	0.149	0.224	-0.002	0.198
女性専用の相談窓口	0.404	0.205	** 0.120	0.134
セクハラ防止のための規程の策定	0.323	0.142	** -0.022	0.100
仕事と家庭のための両立支援を整備	-0.156	0.210	0.126	0.113
男性に対する啓発	0.276	0.237	0.048	0.137
職場環境・風土を改善	0.464	0.193	** 0.190	0.130

注1) 一つのセルが独立したモデルである。すべてのモデルは、表2のモデル(1)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が、それらの変数の係数は掲載していない。

注2) 被説明変数は、「役付きでなくともよい」を0、「係長・主任」を1、「課長」を2、「部長以上」を3とする変数である。

注3) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で有意であることを示す。