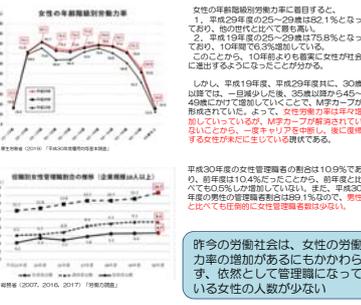


女性が管理職になろうと意欲をもてる組織とは？

男女間の「競争」に関する選好の差異がキャリア意識に与える影響

令和元（平成31）年度
 稲田早紀、大窪謙斗（代表者）、近藤千夏
 砂田美緒、高木優衣、宮崎裕理奈
 指導 社会共創学部産業マネジメント学科
 曾我直由

背景



プロジェクトの目標

1. 学生と社会人のキャリア意識に関する調査
 - 意識の差が、管理職に対する意欲、結婚・出産に伴うキャリア意識の変化について、男女間の選好の差を明らかにする。
 - 意識の差が、管理職に対する意欲、結婚・出産に伴うキャリア意識の変化について、男女間の選好の差を明らかにする。
2. 意識の差を利用した「競争」に関する選好調査
 - コンジョイント分析を用いて、競争に関する選好がキャリア意識に与える影響を量的に記述する。
 - 女性の選好に及ぼす競争に対する意識を明らかにする。

研究方法

学生のキャリア意識に関する調査
 ・日時：2019年7月30日、10月25日
 ・対象：愛媛大学生（計3174名）

社会人のキャリア意識に関する調査
 ・日時：2019年10月
 ・対象：愛媛県内企業29社（計125名）（ジョブカフェ愛媛）

コンジョイント分析による男女間の選好の差異

1. コンジョイント分析とは
 回答者に対して、複数の条件（属性）を組み合わせて提示することで、回答者が選択した結果から、それぞれの属性の重要性和多様性を明らかにする方法

・属性と水準
 ゲームの参加者：3人・5人・7人
 参加者の性別：全男男性・全女性・男性が多い・女性が多い
 報酬の正歪率：30%・60%・90%
 賞金額：10,000円・30,000円・50,000円

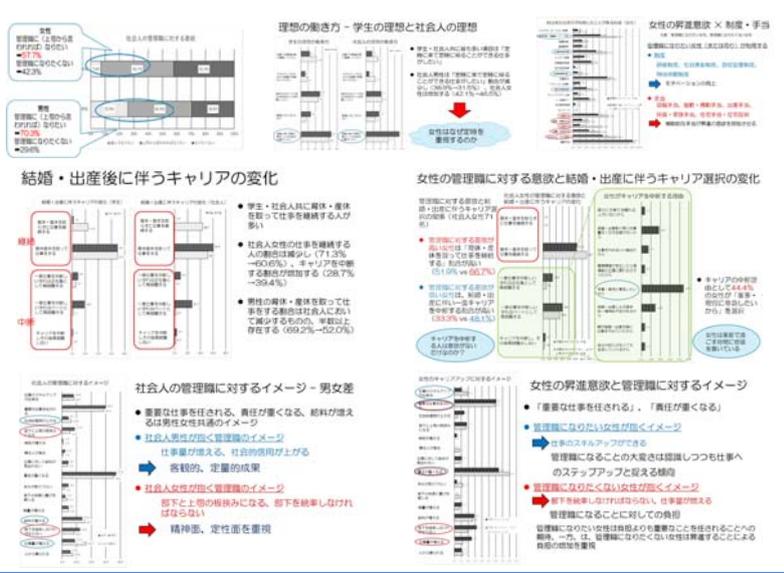
属性	取りうる水準	取りうる割合	歩合制
ゲームの参加者	3人・5人	5人	歩合制
参加者の性別	全男男性・全女性	全男男性	歩合制
報酬の正歪率	30%・60%・90%	60%	歩合制
賞金額	10,000円・30,000円	30,000円	歩合制
回答者	男性・女性	男性	歩合制

2. 分析結果
 統計的に有意であった属性を赤字で示している。また、今回比較する属性は「属性支払意思額」であり、それぞれの項目ごとの程度をグラフで示している。

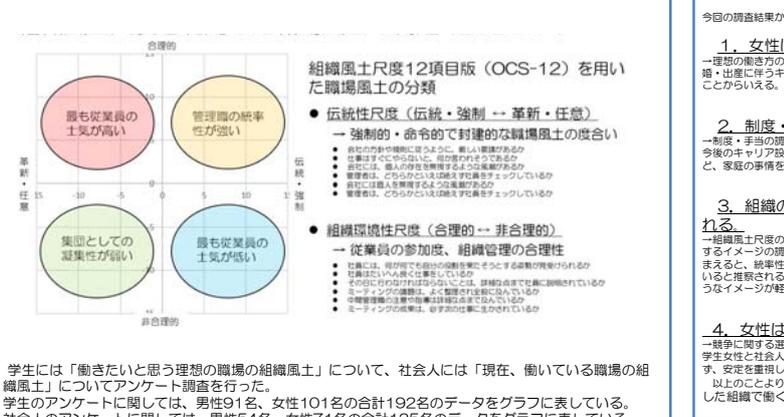
学生の競争に対する選好

属性	男性	女性
ゲームの参加者	3人	5人
参加者の性別	全男男性	全女性
報酬の正歪率	30%	60%
賞金額	10,000円	30,000円
回答者	男性	女性

調査結果

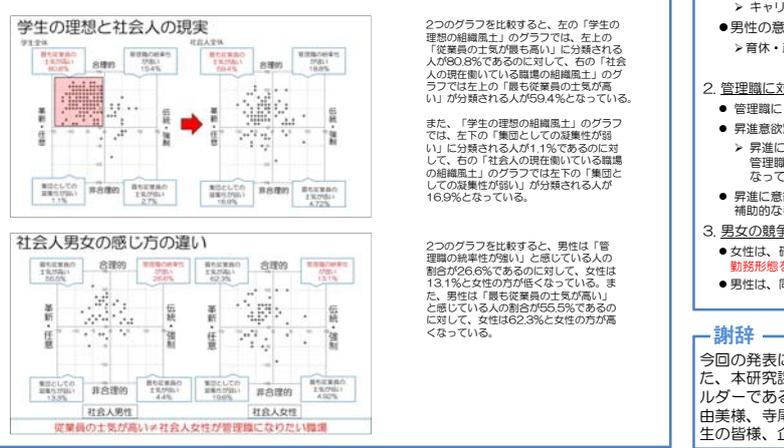


職場風土尺度を利用した職場風土の測定(福井他、2004)



● グラフの見方
 1. グラフでは右にいくほど伝統・強制的な風土を示しており、左にいくほど革新・任意な風土であることを示している。伝統・強制的な風土とは、昔からの風習が根付いており、上司からの指示が強制的な組織であり、革新・任意な風土とは、個人が主体的に仕事を行うことを求められる組織である。

2. グラフでは上にいくほど合理的な組織風土を示しており、下にいくほど非合理的な組織風土であることを示している。合理的な組織風土とは、業務内容の目的が明確であり、全体に指が向き違っていない組織であり、非合理的な組織風土とは業務内容の目的が不明確であり、指示がよく把握できていない組織である。



考察

今回の調査結果から、以下の4つが分かった。

1. 女性は仕事よりも家庭での時間に価値を置いている。
 一理想の働き方の調査で「定時に来て定時に帰ることができる仕事したい」を最も女性が選んだこと、また、結婚・出産に伴うキャリアの変化の調査で「家事・育児のため」と答えた女性が44.4%と半数近くを占めていたことからいえる。
2. 制度・手段の充実が仕事への昇進意欲に影響している。
 一結婚・出産の調査で、管理職への意欲がある女性の方が制度・手段が充実した組織に選んでいることからいえる。特に、今後キャリアアップを目指す女性や、私生活を増やす女性が多かった。さらに、特別休暇制度や出産手当など、家庭の事情を考慮した制度や手段が、女性の昇進意欲の向上に影響すると考えられる。
3. 組織の統率性を高めることで、管理職への意欲を向上させる可能性が考えられる。
 一組織風土尺度の測定から、社会人女性の方が社会人男性よりも統率性を高めていることからいえる。また、管理職に対するイメージの調査で「部下統率しなければいけない」を重視している社会人女性の方が社会人男性よりも多かったことを見ても、統率性を高めていくことで、女性が多くなる。そのため組織の統率性を高めることで、管理職への意欲を向上させることが期待される。
4. 女性は競争を好まず、リスク回避をする傾向がある。
 一競争に関する選好のコンジョイント分析の結果より、歩合制を好む女性の方が男性よりも多いことからいえる。また、学生と社会人の競争に関するコンジョイント分析の結果より、歩合制を好む女性の方が男性よりも多いことからいえる。また、学生と社会人の競争に関するコンジョイント分析の結果より、歩合制を好む女性の方が男性よりも多いことからいえる。

まとめ

1. 女性は「定時に来て定時に帰る」働き方をより重視する
 - 学生よりも社会人の方がその傾向が強くなる
 - 結婚・出産を契機にキャリアを中断する女性の割合は、社会人女性で増加する
 - ただし、管理職に対する意欲が高い女性は「育児・産休を取って仕事を継続する」割合が高く、管理職に対する意欲が高い女性は、結婚・出産に伴い一度キャリアを中断する割合が高い
 - キャリアを中断する理由として最も高い項目は「家事・育児に専念したいから」（44.4%）
 - 男性の意識の変化
 - 育児・産休を取って仕事を続ける割合は社会人においても52.0%と半分以上
2. 管理職に対する意識
 - 管理職に（上司から言われれば）なりたいと考えている女性の割合は57.7%
 - 昇進意欲にみた社会人女性の管理職に対するイメージ
 - 昇進に意欲的な女性は管理職の大変さや理解しながらも、自らのスキルアップと捉える一方、管理職に否定的な女性は「管理職になることによって重要な仕事を任せたり、責任が重くなる」「仕事量が増える」というイメージを抱いている
 - 昇進に意欲的な女性は、目標達成やモチベーションを向上させるために社内制度や報酬システム以外の補助的な手当てをうまく利用している
3. 男女の競争意識の差
 - 女性は、確実に賞金が貰える報酬体系を好む（リスク回避的） → 確実に定時に帰ることができる勤務形態を好む
 - 男性は、同性同士での競争を好む

謝辞

今回の発表にあたって、プロジェクトの関係者の方々から感謝の意を表します。また、本発表課題を行うにあたって指導していただいた曾我直由先生、ステークホルダーであるジョブカフェ愛媛の皆様、とりわけ、ジョブカフェ愛媛work大内由美様、寺尾真奈美様、また、アンケートにご協力いただいた愛媛大学の学生の皆様、企業の皆様、本当にありがとうございました。