

管理職の仕事満足度の男女間差異に関する実証研究

大藪 陽子

Gender Differences in Job Satisfaction among Managers

✧ 要 旨 ✧

This study examines differences in job satisfaction among Japanese male and female managers. We used the data set of “FY2004 General Survey on Corporate Strategies and Human Resource Management” conducted by The Japan Institute for Labour Policy and Training. In addition, we employed the Ordered Probit estimation model.

The analysis of five parameters related to job satisfaction yielded the following results. Female managers experienced significantly higher job satisfaction than male managers in terms of “overall job satisfaction,” “wages,” “working hours,” “benefits,” and “capacity development.” In conclusion, this study suggests that female managers have high job satisfaction.

キーワード：管理職、仕事満足度、男女差

1. はじめに（問題意識）

本稿の目的は、仕事満足度に関する管理職の男女の差異と管理的地位志向の有無による仕事満足度の差異（男女別）を分析することである。これらの差異を検討する理由は、女性管理職登用¹⁾に関する知見を得られる可能性を持つと考えられるからである。

我が国の女性管理職の役職別の割合は2011年においても係長相当職が15.3%、課長相当職は8.1%、部長相当職は5.1%と極めて低水準である（内閣府男女共同参画局（2012））。内閣府男女共同参画局（2005）では、「2020年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待し、（中略）それぞれの分野における達成状況を常に検討しつつ施策を進める」という目

標を掲げているが、内閣府男女共同参画局（2008）では、「2020年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度」という目標の達成状況を検討したところ、現状として女性の参画の拡大は緩やかであることが指摘されている²⁾。

このように、現時点での我が国の女性管理職割合は低位³⁾であるが、近年、女性活用や管理職登用が業績に効果があるという報告や先行研究が蓄積されてきている。社会経済生産性本部（2008）では、「女性社員の活用や管理職登用が業績に効果あり」と回答した企業は77.3%で、その理由として、「多様な働き方の社員が増え、業務遂行の改善が進むため」が41.1%となっており、業績への直接的なインパクトというよりも、働き方・仕事の仕方の改善が進むことの効果が大きい

表1 【企業回答】女性管理職が少ない又は全くいない理由 (M.A.) (%)

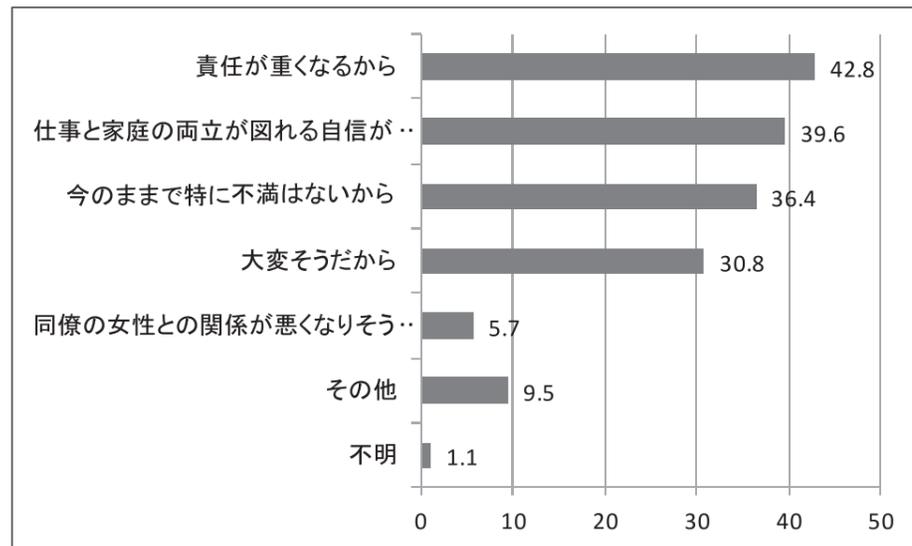
	2000年	2003年	2006年	2009年	2011年 (注2)
必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	43.6	48.4	46.9	60.7	54.2
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	35.4	30.6	30.9	21.9	19.6
将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない	29.8	27.6	27.9	25.3	22.2
女性が希望しない	16.8	14.0	17.5	19.9	17.3
家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられない	11.4	12.8	12.3	11.8	11.6
時間外労働が多い、又は深夜業がある	7.5	8.4	7.8	10.1	6.0
仕事がハードで女性には無理である	7.5	6.7	5.9	9.2	7.9
上司・同僚・部下となる男性や、顧客が女性管理職を希望しない(注1)	3.7	3.3	2.2	2.1	1.4
全国転勤がある	3.5	2.8	2.1	2.3	2.7

(注1) 2003年度調査の数値は「顧客が女性管理職をいやがる」及び「上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない」の合計

(注2) 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

資料出所：厚生労働省(2001)、(2004)、(2007)、(2010)、(2012)を基に作成

図1 【女性従業員回答】管理職になりたくない理由 (M.A.) (%)



(注) 労働者数 100 人以上の企業 13000 社に働く女性労働者 6445 票
(年齢構成は 25-29 歳層が 22.4%、30-34 歳層が 20.9%、45 歳以上層が 20.2%)

資料出所：21 世紀職業財団 (2005) を基に作成

と報告している。さらに、経営改革を図ることで企業業績向上を目指しつつ女性管理職が増加したという研究(阿部(2006)、川口(2007))や、ポジティブ・アクション(積極的改善措置⁴⁾)の実施により女性管理職が増加し、さらに男性社員の労働意欲も高まるという(川口(2008a))研究が報告されている。

そこで、なぜ、女性管理職が少ないのかについて企業回答(表1)の理由を概観してみる。

企業回答(表1)を見てみると、上位の回答として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する⁷⁾」等が挙げられている一方で、「女性が希望しない」という理由が2割程度存在することに注目したい。

次に、21世紀職業財団(2005)による、従業員回答である管理職になることの希望の有無を見ると、「管理職になりたくない」が49.1%、「わからない」が31.4%となっており、管理職希望を持つ女性が少ないことがわかる。そこで、なぜ管理職になりたくないのかの理由を考察することとする。

図1において、管理職になりたくない理由として、「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はないから(36.4%)」、「大変そうだから(30.8%)」という理由が並んでいる。

このように、管理職になりたくないという意識は、女性の主観的な問題に起因している可能性があり、なかなか表面に出ることがない。一般的に、「管理職に従事している者」の主観的指標もなかなか表面に出ることがなく、図1の女性従業員の意識調査で挙げられた理由のように、管理職になることは大変そうだというイメージが一人歩きしている可能性もある。男性と比較して、昇進の差は感じながらも、管理職は大変そうだから等の理由で、管理職になりたくないと考えているのかもしれない。

従来は、人事評価等は上司に依存していたが、コーポレートレベルで社内公募や試験制度など、管理職になるための支援体制も整ってきている。世の中の女性活用の機運の高まりに反応して、人事部も女性管理職が増えてほしいと考えている。だが、現場の管理職は、非管理職女性が途中で退職してしまうといったような苦い経験も併せ持っている。よって、女性管理職登用

を「管理職」に依存していても、登用はなかなか進まない現状がある。また、管理職になるためには、自分で手を挙げて管理職になるということが大切でもある。

川口(2008b)は、ジェンダーによる経済格差は、「本人の自主的選択」によって生ずるものと「労働市場における機会の不平等(女性差別)」によって生ずるものに分けて考えられ、または、この2つが一体となってジェンダー経済格差を形成していることが多いと述べている⁹⁾。この指摘にもあるように、「本人の自主的選択」は、主観的指標と密接な関係を持っていると考えられ、本稿において、主観的指標としての仕事満足度を考察する根拠となりうるものと考えられる。

本稿において、管理職の仕事満足度の男女間差異と管理的地位志向の有無による仕事満足度の差異(男女別)に着目する理由は、「管理職は責任が重くなるから」、「大変そうだから」と回答していることからわかるように、女性従業員が「管理職になると仕事満足度が低下する」というイメージを持っている可能性があると考えられるからである。仮に、管理職になる能力と資質のある女性従業員が「管理職になると仕事満足度が低下する」というイメージを持っているため、管理職になりたくないと考えているのであれば、企業にとっても女性個人の職業人生にとってもマイナスであろう。したがって、実際に管理職に従事している者の仕事満足度を検討することは、意義のあることであると考えられる。

管理職の仕事満足度に関する先行研究(第2節で後述)は、海外の研究についてはいくつか見られるが、我が国において、仕事満足度に関する管理職の男女の差異に着目して検討した文献は現時点では非常に限られていると思われる。したがって、実際に管理職に従事している男女間の仕事満足度の差異と管理的地位志向の有無による仕事満足度の差異(男女別)に着目して実証研究を行うことは非常に意義のあることであると考えられる。

本稿の内容を概観すると以下ようになる。まず、第2節で先行研究を概観するとともに研究課題を設定する。そして、第3節ではデータの紹介を行い、クロス集計による考察をした後に分析方法を提示する。次に、第4節で回帰分析を行い、推計結果を検討する。

最後に第5節において本稿から得られた知見について考察し、今後の課題について述べる。

2. 先行研究と研究課題

まず、仕事満足度に関する管理職の男女の差異¹⁰⁾、管理的地位志向の有無による仕事満足度の差異(男女別)に言及する前提として、仕事満足度に関する先行研究に触れることとする。

第1節で管理職希望を持つ女性が少ないことに触れたが、これに関連した先行研究として、安田(2009)が存在する。安田(2009)は、我が国の労働市場において女性管理職が少ない要因を総合職女性の管理職希望という、管理職への昇進・昇格意欲から考察している。海外の先行研究において、仕事満足度に関する男女の差異について言及したものと、Phelan and Phelan(1983)、Moore(1985)、Clark(1996)、Clark and Oswald(1996)、Clark(1997)、Clark(1999)、Meng(1999)、Sloane and Williams(2000)、Sousa-Poza and Sousa-Poza(2000)、Sousa-Poza and Sousa-Poza(2003)、野崎(2010)等が挙げられる。これらの先行研究では、ジェンダー・パラドックス(女性は全体として収入が低く、待遇もあまりよくないにもかかわらず、仕事満足度は女性の方が男性より高い)を支持している。野崎(2010)は、日本におけるジェンダー・パラドックスについて検討し、正規雇用者、既婚者、39歳以上の女性では、労働に対する期待が低く、「仕事に就く」ということだけで高い満足を得ていると指摘している。管理職に関する当該研究は少ないと思われるが、Clark(1997)、Long(2005)が存在する。Clark(1997)は、仕事満足度に関して、女性の方が満足度が高いが、若い層、高学歴層、プロフェッショナル層、男性優位の社会で働いている女性は違っていたと指摘している。Long(2005)は、男女別グループに分けて考察したところ、高スキル女性や高学歴女性は対応した男性と変わらないか、やや低い仕事満足度であったと指摘している。これらの海外の先行研究からは、女性管理職は男性管理職よりも仕事満足度が低い可能性が推測される。

本稿では、以下のように3つの研究課題の設定を行いたい。

第1の研究課題として、仕事満足度に関する管理職の男女の差異、管理的地位志向の有無による仕事満足度の差異(男女別)に関して、「仕事全体」満足度を検討したい。この2つの差異について検討する理由は、女性管理職の主観的指標である仕事満足度にフォーカスして考察したいと考えたためである。

第2の研究課題として、仕事満足度について、具体的には、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」の4つの仕事満足度を分析指標として検討したい。第1の研究課題である「仕事全体」満足度のみならず、その他の4つの各満足度を検討することで、仕事満足度について、より詳細に考察することが可能になると考えられる。

第3の研究課題として、安田(2009)が、女性管理職が少ない要因を総合職女性の管理職希望という、管理職への昇進・昇格意欲から考察していたことを敷衍したい。具体的には、望ましいと思う職業キャリアが「管理的地位コース志向」の有無が「仕事全体」満足度に与える影響等について検討したい。

3. データと分析方法

3.1 データ

実証分析で使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2004年12月に企業とその従業員(労働者)に対して実施した「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査、2004」¹¹⁾の個票データである。

調査は、株式会社東京商工リサーチの企業情報ファイルから業種・規模別に層化無作為抽出された企業に対して企業調査と従業員調査が行われた。企業調査は、従業員数100人以上の企業10,000社に行い、従業員調査は、企業調査の対象企業に1企業あたり10人(原則として正規従業員5人、非正規従業員5人)への従業員調査票の配布を依頼し、100,000人に対して行われたものである。有効回収された企業調査数は1,237社(有効回収率12.4%)であり、従業員調査数は9,407人(有効回収率9.4%)であった。

本調査を利用する最大の利点は、企業の雇用管理等の動きや従業員の意識を明らかにすることを目的として、全国の企業や従業員を対象として実施された大規模なアンケート調査であることが挙げられる。全国の

従業員数100人以上の企業10,000社を対象としており、サンプル対象に偏りが無い点が優れている。強調しておきたいことは、仕事に関する満足度に関して調査された既存データは非常に少ないと思われ、特に、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」に関する満足度に関しても調査したデータの存在は非常に限られると思われる。また、特に管理職の満足度を調査しているデータは非常に貴重であり、非管理職とも比較

可能である点においても優れている。

その一方で、このデータの限界は、第1に、従業員調査にその個人の属する企業調査を接続させることはデータの構成上出来ないため、脱落変数バイアス(Omitted Variable Bias)への対応が出来なかったこと、第2に、一時点でのクロスセクションデータであるため、時系列変化の分析ができないことが挙げられる。したがって、分析結果の解釈は、このようなサンプル

表2 変数定義

<p><被説明変数> 《現在の仕事に関する満足度》 5=満足している、4=どちらかといえば満足している、3=どちらともいえない、2=どちらかといえば満足していない、1=満足していない 【(1)仕事全体】 【(2)賃金】 【(3)労働時間】 【(4)福利厚生】 【(5)能力開発】</p> <p><説明変数> 《個人属性等》 【女性ダミー】:1=女性、0=男性 【管理職ダミー】:1=管理職、0=非管理職 【職位】:「役員」、「部長クラス」、「課長クラス」、「係長クラス」、「役職なし」の各ダミー 【コース等】:「総合職」、「一般職」、「その他」、「特にコース等がない(コース等なし)」の各ダミー 【週平均の労働時間(残業を含む)】:「40時間未満」、「40-45時間未満」、「45-50時間未満」、「50-55時間未満」、「55-60時間未満」、「60時間以上」の各ダミー 【有配偶ダミー】:1=有配偶、0=無配偶 【子供ダミー】:1=あり、0=なし 【WLB時間(注1)】:「多=十分にある+ややある」、「どちらともいえない」、「少=あまりない+まったくない」の各ダミー 【管理的地位コース志向ダミー(注2)】:1=望ましいと思う、0=その他 【年齢】:「15-19歳」、「20-29歳」、「30-39歳」、「40-49歳」、「50-59歳」の各ダミー 【最終学歴】:「中学又は高校」、「専修学校・各種学校」、「高専・短大」、「大学」、「大学院」の各ダミー 【勤続年数】:「0-1年未満」、「2-4年未満」、「5-10年未満」、「10-15年未満」、「15-20年未満」、「20-25年未満」、「25年以上」の各ダミー 【転職経験ダミー】:1=「あり」、0=「なし」(注3) 【年収(税込み)】:「300万円未満」、「300-400万円未満」、「400-500万円未満」、「500-600万円未満」、「600-700万円未満」、「700-800万円未満」、「800-1000万円未満」、「1000-1500万円未満」、「1500万円以上」の各ダミー 【職種】:「専門的・技術的な仕事」、「管理的な仕事」、「事務の仕事」、「販売の仕事」、「サービスの仕事」、「保安の仕事」、「運輸・通信の仕事」、「技能工・生産工程の仕事」、「労務作業等の仕事」、「その他」の各ダミー 【従業員規模】:「100人未満」、「100-299人」、「300-499人」、「500~999人」、「1000人以上」の各ダミー 【業種】:「建設業」、「製造業(注4)」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「飲食・宿泊業」、「医療・福祉」、「教育・学習支援業」、「その他のサービス業」、「その他」の各ダミー</p>

(注1) 「仕事以外の活動の時間や家族と過ごす時間」。

(注2) 望ましいと思う職業キャリアの設問において、【管理的地位コース志向ダミー】の“1”は、「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」と「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」をまとめたダミー。“0”は、「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」、「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」、「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」、「最初から独立して仕事をするコース」、「どちらともいえない」、「わからない」をまとめたダミー。

(注3) 「1回」、「2回」、「3回」、「4回以上」を一つにまとめた。

(注4) 「製造業(消費関連)」、「製造業(素材関連)」、「製造業(機械関連)」、「製造業(その他)」は、「製造業」として、一つにまとめた。

の特性を考慮しながら行う必要がある。

しかし、管理職の仕事満足度や、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」などの4つの満足度に関して、計量的に分析できる点において優れた数少ないデータであると思われ、分析を行うことは非常に価値の高いものであると考えられる。

なお、分析に用いたサンプルは、18歳から59歳の管理職を含む正規従業員である。年齢を限定した理由は、60歳以上の再雇用された者等を混在させることなく分析を行いたいと考えたからである。また、対象となる女性管理職は、いわゆる企業生活における「生き残り」であり、サンプルセレクションの上方バイアスがある可能性を内包していることを記しておく。

3.2 分析方法

本稿では、仕事満足度に関する管理職の男女の差異、管理的地位志向の有無による仕事満足度の差異（男女別）に着目して回帰分析を行う。

被説明変数として用いるのは、管理職や非管理職が現在感じる仕事に関する満足度である。具体的には、「現在の仕事についての満足感はいかがですか（問5）：(1)仕事全体、(2)賃金、(3)労働時間、(4)福利厚生、(5)能力開発」という設問を利用する。そして、

これらの5つの仕事に関する満足度に対して、「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば満足していない」、「満足していない」の5段階の回答に対して、それぞれ5～1を付与した数字を被説明変数に用いる。

説明変数には、以下のような変数を導入する。「女性ダミー」、「管理職ダミー」、「有配偶ダミー」、「子供ダミー」、「管理的地位コース志向ダミー」、「転職経験ダミー」、そして、「職位」、「コース等」、「週平均の労働時間（残業を含む）」、「余暇時間」、「年齢」、「最終学歴」、「勤続年数」、「年収（税込み）」、「職種」、「従業員規模」、「業種」の各ダミーを使用する。導入した各変数の詳細な定義は表2に表している。

推計方法は、仕事満足度を5段階の順序指標で示した変数を被説明変数に使用するため、Ordered Probit Model（順序プロビットモデル）を採用し、管理職全体推計、管理的地位志向の有無による男女別推計を行った。基本統計量は本論文末の付表1に表した。

3.3 クロス集計

「(1)仕事全体」満足度（管理職男女別）

まず、管理職全体の推計を行う前提として、男女別の管理職の「(1)仕事全体」満足度が個人属性によってどのように異なるのかについて考察したい（表3）。

表3 現在の「(1)仕事全体」満足度（個人属性別）（％）

	女性管理職(平均年齢43.3歳)						男性管理職(平均年齢44.7歳)					
	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	サンプル数	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	サンプル数
全体	18.23	48.77	19.21	10.34	3.45	203	14.32	44.07	26.01	10.87	4.73	2199
配偶												
有配偶	21.21	50.51	16.16	10.10	2.02	99	14.75	44.44	25.60	10.45	4.76	1953
無配偶	15.38	47.12	22.12	10.58	4.81	104	10.98	41.06	29.27	14.23	4.47	246
子供												
あり	18.67	52.00	17.33	9.33	2.67	75	15.53	43.97	25.58	10.41	4.51	1642
なし	17.97	46.88	20.31	10.94	3.91	128	10.77	44.34	27.29	12.21	5.39	557
年齢												
15-19歳	—	—	—	—	—	0	—	—	—	—	—	0
20-29歳	28.57	14.29	28.57	28.57	—	7	21.21	51.52	15.15	9.09	3.03	33
30-39歳	21.21	54.55	18.18	6.06	—	66	13.70	43.66	27.40	10.27	4.97	584
40-49歳	14.08	50.70	22.54	7.04	5.63	71	11.94	45.09	26.00	12.50	4.46	896
50-59歳	18.64	44.07	15.25	16.95	5.08	59	17.64	42.71	25.36	9.33	4.96	686
職位												
役員	—	—	—	—	—	0	31.25	35.42	27.08	2.08	4.17	48
部長クラス	42.86	57.14	—	—	—	7	18.15	50.83	23.10	5.61	2.31	303
課長クラス	25.58	48.84	11.63	9.30	4.65	43	13.33	45.51	25.80	11.01	4.35	1035
係長クラス	15.03	48.37	22.22	11.11	3.27	153	13.16	40.22	27.31	13.16	6.15	813

(注) (I)満足している、(II)どちらかといえば満足している、(III)どちらともいえない、(IV)どちらかといえば満足していない、(V)満足していない

このクロス集計から男女別の管理職の「(1)仕事全体」満足度に関する特徴をまとめると、まず女性管理職で満足している割合は、「満足している(18.23%)」+「どちらかといえば満足している(48.77%)」で67.00%であり、男性管理職で満足している割合は、「満足している(14.32%)」+「どちらかといえば満足している(44.07%)」で58.39%と女性管理職の方が、男性管理職より現在の仕事に満足している割合が高いことがわかる。

また、男女別に「(1)仕事全体」満足度を見ると、職位別では、職位が高くなるにつれ、現在の仕事に満足している割合が高いことがわかる。

4. 結果

4.1 推計結果1（女性管理職と男性管理職の比較）

「(1)仕事全体」、「(2)賃金」、「(3)労働時間」、「(4)福利

厚生」、「(5)能力開発」の各満足度5つについて、管理職の男女の差異を検討するために、各満足度を被説明変数とした管理職全体の推計結果が表4である。

表4において、「(1)仕事全体」、「(2)賃金」、「(3)労働時間」、「(4)福利厚生」、「(5)能力開発」の各満足度5つに管理職の男女の差異が見られるのかについて検討したところ、すべての満足度において、女性ダミーが1%水準で有意に正の影響を与えていた。このように、「(1)仕事全体」満足度、「(2)賃金」満足度、「(3)労働時間」満足度、「(4)福利厚生」満足度、「(5)能力開発」満足度のすべてにおいて、女性管理職のほうが男性管理職よりも満足度が高いことが確認された。これらの結果は、前述の女性従業員が持つと思われる「管理職になると仕事満足度が低下する」というイメージとは整合的ではなく、興味深いものと言える。山口・蓼沼(2012)は、埼玉県坂戸市役所の課長職以上の女性4名にインタビューを行った結果、実際に管理職に就い

表4 推計結果1 対象：管理職（男女計）

説明変数	被説明変数:各満足度									
	【(1)仕事全体】		【(2)賃金】		【(3)労働時間】		【(4)福利厚生】		【(5)能力開発】	
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値
女性ダミー	0.537	5.38 ***	0.749	7.59 ***	0.254	2.56 ***	0.310	3.18 ***	0.405	4.12 ***
役員<基準:係長クラス>	0.416	2.18 **	0.458	2.43 **	0.498	2.61 ***	0.115	0.62	0.267	1.43
部長クラス	0.226	2.25 **	0.132	1.33	0.162	1.61	-0.262	-2.62 ***	-0.112	-1.11
課長クラス	0.022	0.31	-0.023	-0.32	0.041	0.59	-0.195	-2.83 ***	-0.090	-1.29
総合職<基準:コース等なし>	0.109	1.86 *	0.039	0.67	0.028	0.49	0.085	1.48	0.100	1.73 *
一般職	-0.008	-0.11	0.016	0.21	-0.097	-1.32	0.086	1.18	0.097	1.32
その他	0.253	1.35	0.008	0.04	0.533	2.83 ***	0.488	2.64 ***	0.739	3.91 ***
有配偶ダミー	0.061	0.72	0.106	1.25	-0.046	-0.54	0.137	1.61	0.150	1.75 *
子供ダミー	0.143	2.17 **	-0.124	-1.89 **	0.047	0.71	-0.069	-1.05	0.051	0.78
WLB時間-多(注2)	0.042	0.67	0.017	0.27	0.385	6.15 ***	0.167	2.70 ***	0.077	1.23
WLB時間-少(注2)	-0.153	-2.21 **	-0.194	-2.81 ***	-0.515	-7.44 ***	-0.104	-1.52	-0.220	-3.20 ***
管理的地位コース志向ダミー	0.206	4.23 ***	0.070	1.46	0.101	2.08 **	0.037	0.77	0.108	2.23 **
15~19歳<基準:30~39歳>	(dropped)		(dropped)		(dropped)		(dropped)		(dropped)	
20~29歳	0.410	2.13 **	0.652	3.44 ***	0.363	1.93	0.352	1.88 *	0.459	2.42 **
40~49歳	-0.199	-2.66 ***	-0.336	-4.50 ***	-0.183	-2.45 **	-0.162	-2.19 **	-0.089	-1.20
50~59歳	-0.123	-1.34	-0.456	-5.01 ***	-0.161	-1.77 *	-0.168	-1.86 *	-0.086	-0.95
Prob > chi2	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
対数尤度	-2806.284		-3054.949		-2835.339		-3058.127		-2864.014	
擬似決定係数	0.040		0.083		0.121		0.045		0.040	
サンプル数	2137		2136		2136		2128		2130	

(注1) ***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。
 (注2) <基準:どちらともいえない> 多:十分にある+ややある 少:あまりない+まったくない
 (注3) 週平均の労働時間 <基準:40時間未満>
 (注4) 最終学歴<基準:中学又は高校>
 (注5) 勤続<基準:1~2年>
 (注6) 年収<基準:300-400万未満>
 (注7) 職種<基準:事務の仕事>
 (注8) 「週平均の労働時間」、「最終学歴」、「勤続年数」、「転職経験ダミー」、「年収」、「職種」、「従業員規模」と「業種」は紙面の関係で割愛した。

ている女性たちが、その職に魅力を感じていることを広告していくことの必要性について述べていることも補足しておきたい。

この点において、女性管理職の多くは、そもそも管理職昇進に伴い責任が重くなることや、仕事と家庭生活の両立が難しくなることをいとわないために管理職に昇進しており、そのために仕事満足度が高いという可能性も考えられる。そのため、女性管理職の管理的地位志向の有無による違いも考慮して分析する必要があると考えられる。そこで、「管理的な地位コース志向ダミー」に注目して、管理的地位志向ありの女性と志向なしの2グループを想定し、「管理的な地位コース志向ダミー」を用いて女性管理職サンプルを区分け

してから、管理的地位志向ありの女性と志向なしの女性それぞれについて、各5つの満足度を検討するのが望ましいと考えられる。しかし、本稿においては女性管理職のサンプル数が少ないために、管理的地位志向ありの女性と志向なしに分けた推計が適切に実行できなかったことを断っておきたい。

そこで、次項では、管理的地位志向にフォーカスし、「(1)仕事全体」満足度にどのような影響を与えているかを検討するため、男女別に管理的地位志向の有無によってサンプルを分けて考察してみたい。

4.2 クロス集計（管理的地位志向の有無（男女別））

表5は、管理的地位コース志向の有無により、クロ

表5 管理的地位コース志向の有無

	女性				男性			
	管理職189名		非管理職1422名		管理職2111名		非管理職1676名	
	志向あり	志向なし	志向あり	志向なし	志向あり	志向なし	志向あり	志向なし
全体	35% (67)	65% (122)	22% (308)	78% (1114)	41% (862)	59% (1250)	34% (563)	66% (1113)
10代	—	—	53% (8)	47% (7)	—	—	67% (4)	33% (2)
20代	57% (4)	43% (3)	22% (131)	78% (474)	39% (13)	61% (20)	29% (157)	71% (387)
30代	30% (19)	70% (45)	22% (109)	78% (396)	39% (218)	61% (338)	38% (287)	62% (459)
40代	34% (23)	66% (45)	18% (832)	82% (150)	40% (339)	60% (515)	29% (63)	71% (156)
50代	42% (21)	58% (29)	24% (28)	76% (87)	44% (292)	56% (377)	32% (52)	68% (109)

(注) カッコ内はサンプル数を表す。

表6 推計結果2 被説明変数：【(1)仕事全体】満足度

説明変数	女性		男性		女性		男性	
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値
管理職ダミー	0.187	0.86	0.313	2.47 **	-0.074	-0.87	-0.012	-0.18
総合職<基準:コース等なし>	0.234	0.98	0.053	0.43	0.175	2.19 **	0.112	1.96 **
一般職	0.124	0.74	-0.081	-1.04	0.087	0.94	-0.026	-0.40
その他	-1.963	-1.72 *	0.036	0.14	0.141	0.60	0.163	1.05
有配偶ダミー	0.112	0.70	0.131	1.61	-0.193	-1.87 *	0.053	0.73
子供ダミー	0.735	3.41 ***	0.051	0.52	0.217	2.57 ***	0.070	1.10
WLB時間-多(注2)	0.278	1.39	0.141	1.51	0.300	3.65 ***	0.002	0.03
WLB時間-少(注2)	-0.508	-2.31 **	-0.163	-1.49	0.051	0.55	-0.232	-3.42 ***
15~19歳<基準:30~39歳>	0.531	0.81	-0.492	-0.77	1.325	1.98 **	0.625	0.58
20~29歳	0.312	1.47	-0.076	-0.73	0.344	2.81 ***	0.125	1.46
40~49歳	0.093	0.38	-0.301	-2.51 **	-0.069	-0.67	-0.134	-1.79 *
50~59歳	-0.284	-1.02	0.092	0.63	-0.050	-0.42	-0.006	-0.06
Prob > chi2	0.003		0.000		0.000		0.000	
対数尤度	-421.374		-1431.267		-1723.961		-3021.070	
擬似決定係数	0.100		0.040		0.043		0.029	
サンプル数	338		1088		1321		2173	

(注1) ***は1%、**は5%、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

(注2) <基準:どちらともいえない> 多:十分にある+ややある 少:あまりない+まったくない

(注3) 「週平均の労働時間」、「最終学歴」、「勤続年数」、「転職経験ダミー」、「年収」、「職種」、「従業員規模」と「業種」は紙面の関係で割愛した。

ス集計を行ったものである。

管理職では男女共に管理的地位コースを志向していない割合は、約6割であった。前項で管理的地位を志向する女性だけが、本研究のサンプルになっている可能性を示唆したが、表5のクロス集計からは、女性管理職189名のうち、管理的地位コース志向ありが35% (67名) と管理的地位コース志向なしが65% (122名) と管理的地位コース志向なしの方が志向ありを上回っていることがわかった。

4.3 推計結果2（管理的地位志向の有無（男女別））

本項で、管理的地位志向の有無を男女別に推計した結果が表6である。

表6において、注目すべきは、管理的地位コース志向なしの女性において、管理職ダミーが「(1)仕事全体」満足度に5%水準で有意に正の影響を与えていたことである。このことは、管理的地位コースを志向していない女性であっても、管理職であることが、「(1)仕事全体」満足度に強い影響を与えていることを意味する。さらに、管理的地位コース志向ありの女性において、余暇時間が「あまりない+まったくない」ことが、「(1)仕事全体」満足度に5%水準で有意に負の影響を与えていた。このことから、女性全体でみた場合に、管理的地位コース志向ありの女性にとって、余暇時間が少ないことが「(1)仕事全体」満足度を低下させるという可能性が示唆され、管理的地位コース志向ありの女性の「(1)仕事全体」満足度を高めるために、余暇時間を確保することの有効性が考えられる。

5. おわりに

本稿では、仕事満足度に関する管理職全体推計、管理的地位志向の有無による男女別推計を行った。

第1の研究課題である、仕事満足度に関する管理職の男女の差異を検討した結果、女性管理職は男性管理職よりも「仕事全体」満足度が高いことがわかった。

第2の研究課題として、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」の4つの満足度に管理職の男女の差異が見られるのかについて検討した結果、4つの満足度のすべてにおいて、女性管理職の方が男性管理

職よりも満足度が高いことがわかった。

第3の研究課題として、管理的地位志向の有無で男女別に推計を行った結果、管理的地位コースを志向なしの女性であっても、管理職であることが、「仕事全体」満足度に強い影響を与えていることがわかった。加えて、管理的地位コース志向ありの女性において、余暇時間が「あまりない+まったくない」ことが、「仕事全体」満足度に負の影響を与えており、余暇時間の存在は満足度を高める要因である可能性が示唆された。

第1、第2の研究課題を検討した結果から、女性管理職の方が男性管理職よりも「仕事全体」満足度、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」の5つの満足度において、満足度が高いことが確認された。このことは、第1節で触れた、女性従業員が「管理職になると仕事満足度が低下する」というイメージを持っていると推察される調査結果とは整合的ではない結果であった。また、女性管理職の方が男性管理職より仕事満足度が高いということは、意義のある知見であると思われる。この「女性管理職の仕事満足度が高い」ということを女性従業員に広く流布することは「管理職になると仕事満足度が低下する」というイメージを払拭する可能性を持つと推察される。さらに、女性非管理職に対し、管理職になるという「本人の自主的選択」を後押しする可能性を持つと思われる。ただし、データの説明のところでもふれたが、対象となる女性管理職は、いわゆる企業生活における「生き残り」であり、サンプルセレクションの上方バイアスがある可能性を持つとも言えよう。

しかし、管理的地位志向の有無で男女別に推計を行った結果、管理的地位コース志向なしの女性であっても、管理職であることが仕事満足度に強い影響を与えていることがわかった。このことは、女性が管理職に昇進すると仕事満足度が低下してしまうというイメージを持つ可能性を低減させようと考えられる。

本稿の貢献は、これまで十分に議論されてこなかった管理職の仕事満足度の男女の差異に関して実証分析を行い、女性管理職の方が男性管理職よりも「仕事全体」満足度が高いことが確認されたことにある。さらに、「仕事全体」満足度に加えて、「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」の4つの満足度についても

女性管理職の方が男性管理職よりも満足度が高いことを見出した。第2節の海外の先行研究（Clark（1997）、Long（2005））から、女性管理職は男性管理職よりも仕事満足度が低い可能性が推測されたが、本稿の結果からは、我が国の「女性管理職の仕事満足度は高い」ことが示され、先行研究とは異なった結果であったことは興味深い。

このように、女性管理職の方が男性管理職よりも「仕事全体」満足度、および「賃金」、「労働時間」、「福利厚生」、「能力開発」の4つの満足度が高いという知見は、今後の女性管理職登用において、重要な視点を提供できると思われる。加えて、管理的地位コースを志向なしの女性であっても、管理職であることが、仕事満足度に強い影響を与えているという知見は、女性が管理職希望を持つことの重要性のみならず、実際に管理職に登用することの重要性を示唆していると思われる。

最後に本稿に残された検討課題について触れたい。本稿では、管理職の仕事満足度に対して影響を与えている要因に注目して検討を行った。仕事満足度と言っても規定要因はさまざまに考えられるため、ごく一部分について考察しているに過ぎないと言える。本稿のデータは、女性管理職の少ない現実を反映し、女性管理職のサンプルが男性管理職と比較すると著しく少なかった。そのため、より多くの女性管理職に関するデータの収集が望まれる。また、本稿では個人調査にその個人の所属する企業調査を接続できなかったため、企業特性をコントロール出来なかった。加えて、クロスセクションデータであるため、個人特性を加味したパネル調査の蓄積が望まれるところである。これらは今後の課題としたい。

謝辞：本稿の作成に当たりましては、黒田祥子准教授（早稲田大学）に大変有益かつ貴重なご助言を頂きました。また、行動経済学会第4回大会でもたくさんの方から、有益なコメントをいただきました。私の力不足で充分にご助言を反映することが出来ませんでした。この場をお借りしまして、心より感謝の気持ちを申し述べさせていただきます。たく存じます。

【注】

- 1) 女性管理職に関する先行研究としては、八代（1992）、大内（1999）、仙田・大内（2002）、松繁・梅崎（2003）、大内・奥井（2009）、伊岐・渡邊（2012）が挙げられ、これらの先行研究は、女性管理職登用を進展させるための方策を示している。
- 2) 内閣府男女共同参画局（2011）は、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標の達成に向けて、取組の強化・加速が不可欠であるとして、クオータ制（割当制）やインセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式など多種多様な手段のうち、分野や実施主体の特性に応じて、実効性のあるポジティブ・アクションを推進している。
- 3) 企業社会において、女性の数が少ないゆえに昇進が阻害されていることについては、Ibarra（1993）、Kanter（1993）等を参照。金井・佐野・若林（1991）は、女性管理職のキャリア意識とストレスについて、インタビュー調査を行っている。
- 4) 大藪（2008）は、女性管理職に着目してポジティブ・アクションに関してサーベイを行っている。
- 5) Kawaguchi（2007）、Sano（2009）は、女性活用と企業業績の関連を実証分析によって検証し、女性の雇用が少ない可能性を示唆する結論を出している。
- 6) 女性雇用管理基本調査は毎年行われているが、「女性管理職が少ないあるいは全くいない状況に関する理由」に関しては、2000年、2003年、2006年と3年おきに調査が行われている。また、2009年からは、雇用均等基本調査と名前を変更して、2年おきに調査が行われている。
- 7) 大内（1999）では、入社から初期キャリアの段階で退職した総合職女性の退職理由を2つ挙げ、第1が自分の将来の「企業内キャリア像の喪失」、第2が仕事と個人・家庭生活との両立が困難で男性と同等には仕事ができないという「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと表記）喪失」の存在を指摘している。具体的には、仕事内容や昇進の不満が男女の取扱いの差で表出した場合や、女性が家事責任を主体的に持つことによるWLBの喪失等に遭遇した結果、勤続を断念している可能性が示唆される。
- 8) 近年、男女間の昇進等の格差を供給側に注目して説明する仮説として、「競争に対する嗜好の男女差」に着目し

た仮説が登場してきている。この仮説によれば、競争に対する嗜好に男女差があることが、高賃金所得を得る職業に就く比率に男女差を生み出す原因となっており、男性の方が女性よりも競争に参加すること自体が好きであったり、競争でより実力を発揮できたりすることで、昇進競争での勝者の差の男女差として現れるのではないかと述べている（大竹（2008））。

- 9) 川口（2008b）は、「たとえば、家庭内分業による女性の家事負担が企業の採用や人事考課における差別を生むとか、企業の総合職採用には女性差別があるため、女性は初めから総合職を避け一般職を応募するというように」と例示している。
- 10) 男女間の差異に関する先行研究として、管理職における職務遂行上のストレスについて大藪（2009a）、大藪（2011）、管理職の自己評価について大藪（2009b）が存在する。
- 11) 本研究の分析を行うに当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査、2004（労働政策研究・研修機構）」の個票データの提供を受けた。記して心より謝意を表したい。

【参考文献】

- 阿部正浩（2006）「日本企業のコーポレートガバナンス構造の変化と人的資源管理の変化」『地方公務員月報』3月号, pp.2-17.
- Clark, Andrew E.（1996）Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, Issue 2, 189-217.
- Clark, Andrew E.（1997）Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, Volume 4, Issue 4, 341-372.
- Clark, Andrew E. and Andrew J. Oswald（1996）Satisfaction and comparison income, *Journal of Public Economics*, Volume 61, Issue 3, 359-381.
- Clark, Andrew E.（1999）Are wages habit-forming? evidence from micro data, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 39, Issue 2, 179-200.
- Donohue, Susan M. and John S. Heywood（2004）Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY,

International Journal of Manpower, Volume 25, Issue 2, 211-234.

Ibarra, Herminia（1993）Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework, *Academy of Management Review*, Volume 8, Issue 1, 56-87.

伊岐典子・渡邊木綿子（2012）『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－』労働政策研究・研修機構, JILPT資料シリーズ, No.105, 2012年, pp.1-181.

金井篤子・佐野幸子・若林満（1991）「女性管理職のキャリア意識とストレス：インタビュー調査の結果から」『経営行動科学』Vol.6, No.1, pp.49-59.

Kanter, Rosabeth Moss（1993）*Men and Women of The Corporation*, A Division of Harper Collins Publishers, Inc（高井葉子訳『企業のなかの男と女－女性が増えれば職場が変わる』生産性出版, 1995）.

川口章（2007）「日本的雇用制度・経営改革・女性の活躍」労働政策研究報告書 No.74, 第6章, 労働政策研究・研修機構, pp.122-140.

川口章（2008a）「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（2008b）『ジェンダー経済格差：なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房.

Kawaguchi, Daiji（2007）A Market Test of Sex Discrimination：Evidence from Japanese Firm-Level Panel Data, *International Journal of Industrial Organization*, Volume 25, Issue 3, 441-460.

厚生労働省（2001）『平成12年度女性雇用管理基本調査』結果概要.

厚生労働省（2004）『平成15年度女性雇用管理基本調査』結果概要.

厚生労働省（2007）『平成18年度女性雇用管理基本調査』結果概要.

厚生労働省（2010）『平成21年度雇用均等基本調査』結果概要.

厚生労働省（2012）『平成23年度雇用均等基本調査』結果概要.

松繁寿和・梅崎修（2003）「銀行業における女性従業員の管理職昇進－キャリアと家庭、二者択一の局面－」『日本労務学会誌』第5巻, 2号, pp.44-55.

Meng, Ronald（1999）The relationship between unions and job

satisfaction, *Applied Economics*, Volume 22, Issue 12, 1635-1648.

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.1-26.

Moore, Helen A. (1985) Job satisfaction and women's spheres of work, *Sex Roles*, Volume 13, Numbers 11-12, 663-678.

内閣府男女共同参画局 (2005) 「男女共同参画基本計画 (第2次)」.

内閣府男女共同参画局 (2008) 「男女共同参画基本計画 (第2次) フォローアップ結果についての意見」.

内閣府男女共同参画局 (2011) 「第3次男女共同参画基本計画」.

内閣府男女共同参画局 (2012) 『男女共同参画白書 (平成24年版)』 勝美印刷.

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』.

大竹文雄 (2008) 「なぜ残る男女格差」日本経済新聞, 5月5日版.

大内章子 (1999) 「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成—総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』No.471, pp.15-28.

大内章子・奥井めぐみ (2009) 「女性の管理職への道のり—中小企業勤務者の事例研究—」『ビジネス&アカウンティングレビュー』Vol.4, pp.55-69.

大藪陽子 (2008) 「ポジティブ・アクションに関する一考察—女性管理職に着目して—」『季刊政策分析』第3巻, 第3・第4合併号, pp.15-26.

大藪陽子 (2009a) 「管理職における職務遂行上のストレス—男女間の差異に着目して—」『キャリアデザイン研究』Vol.5, pp.37-50.

大藪陽子 (2009b) 「管理職の自己評価に男女差は存在するか?」『行動経済学』R Vol.2, no.3, pp.1-41.

大藪陽子 (2011) 「管理職のストレスと男女間差異に関する実証分析」『キャリアデザイン研究』Vol.7, pp.87-100.

Phelan, Thomas James and Jo Carol Phelan (1983) Higher education and early life outcomes, *Higher Education*, Volume 12, Number 6, 665-680.

労働政策研究・研修機構 (2004) 「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査 (データベース版)」.

参鍋篤司・齋藤隆志 (2008) 「企業内賃金分散・仕事満足

度・企業業績」『日本経済研究』No.58, pp.38-55.

Sano, Shinpei (2009) “Testing the Taste-Based Discrimination Hypothesis : Evidence from Data on Japanese Listed Firms,” *Japan Labor Review*, Vol.6, No.1, pp.36-50.

仙田幸子・大内章子 (2002) 「女性正規従業員のキャリア形成の多様性—コース別雇用管理制度をてがかりとして」『組織科学』Vol.36, No.1, pp.95-107.

Sloane, P. J. and H. Williams (2000) Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender, *LABOUR*, Vol. 14, Issue 3, 473-512.

Sousa-Poza, Alfonso and Andres A Sousa-Poza (2000) Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox, *Kyklos*, Volume 53, Issue 2, 135-152.

Sousa-Poza, Alfonso and Andres A Sousa-Poza (2003) Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, Volume 10, Issue 11, 691-694.

社会経済生産性本部 (2008) 「第11回 日本的人事制度の変容に関する調査結果」概要.

八代充史 (1992) 「大手小売業における女性の管理職への昇進—人事部門の機能の実態」『日本労働研究雑誌』No.388, pp.28-41.

安田宏樹 (2008) 「職場環境の変化とストレス—仕事における希望」『社会科学研究』第59巻, 第2号, pp.121-147.

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

山口理恵子・蓼沼康子 (2012) 「女性リーダー育成のための教材研究」城西大学学長所管研究報告書, pp.1-34.

付表1 基本統計量 N=2137

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
<被説明変数>「(1)仕事全体」満足度	3.5512	1.0122	1	5
女性ダミー	0.0833	0.2764	0	1
役員	0.0201	0.1404	0	1
部長クラス	0.1320	0.3385	0	1
課長クラス	0.4483	0.4974	0	1
係長クラス	0.3996	0.4899	0	1
総合職	0.5358	0.4988	0	1
一般職	0.1919	0.3939	0	1
その他	0.0168	0.1287	0	1
コース等なし	0.2555	0.4362	0	1
有配偶ダミー	0.8554	0.3518	0	1
子供ダミー	0.7113	0.4533	0	1
WLB時間—十分にある+ややある	0.5087	0.5000	0	1
WLB時間—どちらともいえない	0.1942	0.3957	0	1
WLB時間—あまりない+まったくない	0.2971	0.4571	0	1
管理的地位コース志向ダミー	0.4043	0.4909	0	1
15~19歳	0.0000	0.0000	0	0
20~29歳	0.0178	0.1322	0	1
30~39歳	0.2747	0.4465	0	1
40~49歳	0.4034	0.4907	0	1
50~59歳	0.3042	0.4602	0	1
週平均の労働時間—40時間未満	0.2026	0.4020	0	1
週平均の労働時間—40-45時間未満	0.2288	0.4202	0	1
週平均の労働時間—45-50時間未満	0.2036	0.4027	0	1
週平均の労働時間—50-55時間未満	0.1891	0.3916	0	1
週平均の労働時間—55-60時間未満	0.0580	0.2338	0	1
週平均の労働時間—60時間以上	0.1179	0.3226	0	1
中学又は高校	0.2953	0.4563	0	1
専修学校・各種学校	0.0683	0.2524	0	1
高専・短大	0.0599	0.2374	0	1
大学	0.5643	0.4960	0	1
大学院	0.0122	0.1097	0	1
勤続0~1年未満	0.0197	0.1388	0	1
勤続2~4年未満	0.0627	0.2425	0	1
勤続5~10年未満	0.1437	0.3508	0	1
勤続10~15年未満	0.2232	0.4165	0	1
勤続15~20年未満	0.2344	0.4237	0	1
勤続20~25年未満	0.2101	0.4075	0	1
勤続25年以上	0.2653	0.4416	0	1
転職経験ダミー	0.3865	0.4871	0	1
年収300万円未満	0.0145	0.1196	0	1
年収300-400万円未満	0.0529	0.2238	0	1
年収400-500万円未満	0.1530	0.3601	0	1
年収500-600万円未満	0.2078	0.4058	0	1
年収600-700万円未満	0.1652	0.3714	0	1
年収700-800万円未満	0.1413	0.3484	0	1
年収800-1000万円未満	0.1315	0.3380	0	1
年収1000-1500万円未満	0.0627	0.2425	0	1
年収1500万円以上	0.0711	0.2571	0	1
職種—専門的・技術的な仕事	0.1114	0.3147	0	1
職種—管理的な仕事	0.4904	0.5000	0	1
職種—事務の仕事	0.2817	0.4499	0	1
職種—販売の仕事	0.0431	0.2030	0	1
職種—サービスの仕事	0.0276	0.1639	0	1
職種—保安の仕事	0.0033	0.0572	0	1
職種—運輸・通信の仕事	0.0164	0.1270	0	1
職種—技能工・生産工程の仕事	0.0112	0.1054	0	1
職種—労務作業等の仕事	0.0070	0.0835	0	1
職種—その他	0.0080	0.0889	0	1
従業員規模—100人未満	0.0370	0.1887	0	1
従業員規模—100~299人	0.3786	0.4851	0	1
従業員規模—300~499人	0.2082	0.4061	0	1
従業員規模—500~999人	0.1605	0.3672	0	1
従業員規模—1000人以上	0.2157	0.4114	0	1
業種—建設業	0.1441	0.3513	0	1
業種—製造業	0.2429	0.4289	0	1
業種—電気・ガス・熱供給・水道業	0.0122	0.1097	0	1
業種—情報通信業	0.0276	0.1639	0	1
業種—運輸業	0.1193	0.3242	0	1
業種—卸売・小売業	0.1146	0.3187	0	1
業種—金融・保険業	0.1114	0.3147	0	1
業種—不動産業	0.0094	0.0963	0	1
業種—飲食・宿泊業	0.0136	0.1157	0	1
業種—医療・福祉	0.0056	0.0747	0	1
業種—教育・学習支援業	0.0023	0.0483	0	1
業種—その他のサービス業	0.1619	0.3685	0	1
業種—その他	0.0351	0.1841	0	1