

管理職における男女間格差

— 日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析 — *

馬欣欣・乾友彦・児玉直美

本稿では、労働政策研究・研修機構が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」における企業調査票、管理職調査票、一般従業員調査票を活用し、企業と雇用者(管理職、一般従業員)のマッチングデータを構築し、日本の正社員における管理職確率の男女間格差に関する実証分析を行った。得られた主な結論は以下の通りである。第1に、女性の管理職である確率には、人的資本要因(経験年数、学歴、勤続年数)、家族要因(子どもあり)、仕事要因(労働時間、昇進意欲、仕事に関する意識)が影響を与えることが確認され、欧米を対象とした先行研究と同様な結果が得られた。また、企業属性要因(業種、組合、社員における女性の割合、正社員における管理職の割合など)、及び制度・政策要因(ポジティブ・アクション施策、ワーク・ライフ・バランス施策、遅い昇進パターンなど)が女性の管理職確率に大きな影響を与えることが判明した。第2に、管理職である確率の男女間格差が生じた要因に関しては、要因分解の結果によると、人的資本要因における量の差のみではなく、差別的取扱いが、原因であることが示された。

JEL Classification Codes: J71, J78, J81

1. はじめに

少子高齢化に伴い、労働力人口が減少しつつある中、日本政府は女性の活躍を促進している。80年代以降の日本の労働市場における女性就業動向の大きな変化の1つとして、労働市場に進出する20歳代後半及び30歳代前半の女性が多くなったことが挙げられる¹⁾。その主な原因は、政府が就業・育児の両立支援政策や男女雇用平等政策の実施を促進したことにある(四方・馬2006、佐藤・馬2008)。日本では、1985年の男女雇用機会均等法制定、1992年の育児休業法制定以来、30年以上にわたって女性の雇用促進、女性の均等処遇を目指した政策が促進されてきた。その間、多くの企業がポジティブ・アクション施策(以下、「PA 施策」)やワーク・ライフ・バランス施策(以下、「WLB 施策」)を採用するようになった。OECDの統計データによると、日本の15-64歳女性の労働力率は、1985年の53.3%から2015年には64.6%にまで上昇した。また、女性管理職比率は、1985年には6.1%であったが、2015年には

12.5%まで2倍程度増加した。

しかし、現在でも家計及び企業のいずれにおいても「女性は家庭、男性は仕事」という意識が根深く存在する。例えば、6歳未満の子どもを持つ男性の1日の家事・育児時間は、アメリカやドイツは約3時間である一方で、日本は約1時間と極めて少ない。働く妻と専業主婦の家事・育児時間の差は小さく、働く女性はdouble-shiftという問題(労働時間と家事・育児時間の狭間)に直面している(馬2005)。また現在の日本企業では、未だに性別役割分担の意識に基づく「男性は基幹労働力、女性は補助労働力」という雇用・賃金・人材育成制度が実施されており、長時間労働、転勤などの勤務形態は家事・育児の主役としての女性雇用者(特に女性正規雇用者)にとって不利な労働条件となっており、さらに女性に対する差別的取り扱いの問題は依然として存在している。

他の先進国に比べると、日本の女性管理職²⁾の割合は著しく低い。2014年の労働政策研究・研修機構(以下、JILPT)データによると、日本の女性管理職比率はアメリカ、イギリス、フラ

ンス、ドイツ等 OECD 諸国の中では韓国と並んで最低レベル、シンガポールやマレーシアといった東南アジア諸国と比べても低いレベルにとどまっている。

女性の労働市場における活躍を促進するため、なぜ、日本で女性の管理職が少ないのか、という問いに対する実証研究が重要な課題となっている。しかし、日本で企業の管理職確率に関する男女間格差に関する実証研究は少ない。

本稿では、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」における企業調査票、管理職調査票、一般従業員調査票を活用し、企業と雇用者(管理職、一般従業員)のマッチングデータを構築し、正社員グループの中で、(1)管理職である確率の男女間格差(以下、「管理職確率の男女間格差」)がどの程度であるか(課題 1)、(2)どのような要因が、女性が管理職である確率(以下、「管理職確率」)に影響を与えるのか、特に制度・政策要因の影響で男女間格差が存在するのか(課題 2)、(3)人的資本などの要因の量的な差、及びそれらの要因に対する評価の差がそれぞれの程度管理職の男女間格差に影響を与えるのか(課題 3)の 3 つの課題を検討する。また、政府が推進した PA 施策、WLB 施策が、女性が管理職である確率に対してどのような役割を果たしているのかについても検討する。

本稿の構成は以下の通りである。第 2 節で、先行研究のサーベイを行い、第 3 節で実証分析の方法を紹介する。そして第 4 節でデータから観察された管理職確率の男女間格差の状況を把握し、実証分析の結果を議論する。最後に実証研究から得られた結論をまとめる。

2. 先行研究のサーベイと本研究の特徴

なぜ、男女間で管理職確率が異なるのだろうか。労働市場における男女間の格差に関する家計内生産モデル(Becker 1985)、雇用主差別仮説(Becker 1957)、統計的差別理論(Arrow 1972; Phelps 1972)、二重労働市場仮説(Dual labor markets, Piore 1970)³⁾によると、管理職における男女間格差は、両グループ間の人的資

本、家事育児のような家庭要因の格差、企業内部の諸制度の差異、及び女性に対する差別的取り扱いなどの要因により生ずる可能性があると考えられる。果たして、どのような要因が女性の管理職確率、及び管理職確率の男女間格差に影響を与えるのか。以下では、これらの理論・仮説に基づく実証分析の結果を検討する。

管理職確率の男女間格差及びその決定要因⁴⁾に関して、まず、欧米の労働者を対象とする実証研究では、Ginther and Hayes(1999)が挙げられる。Ginther and Hayes(1999)は、アメリカで人文科学の博士号を取得した者の准教授・教授の職位の男女間格差に関して、1977-1993 年の博士号取得者に関する調査(Survey of Doctorate Recipients: SDR)を用い、他の要因(労働生産性、個人属性、業績)をコントロールしてもなお上位職位における男女間格差が依然として存在することを明らかにしている。Ginther and Hayes(2003)は、1977 年～1995 年の SDR を用いた実証分析の結果、Ginther and Hayes(1999)と同様な結論を出すと同時に、近年になるほど上位職位における男女間格差が小さくなる事実を発見している。カナダでは、管理職における男女間格差について、Chenevent and Tremblay(2002)が、3 業種(紙製造業、食品業、公共部門)における 41 企業・部門の男女管理職に関するアンケート調査の個票データを活用し、賃金、管理職への昇進レベル、昇進回数、昇進スピードにおける男女間格差に関する実証分析を行った。その結果、昇進レベルでは男女間格差が存在する一方で、昇進回数及び昇進スピードの男女間格差は小さいことを指摘している。管理職確率の男女間格差が生じた原因を①人的資本要因、②家族要因、③社会経済的要因、④仕事意欲要因、⑤業種などの職場要因の 5 つに分けて検証した結果、要因④及び要因⑤が大きな影響を及ぼしていることを確認したが、要因①、②、③は確認されなかったと報告している。Cohen *et al.*(2007)は、高校教諭の上位職位の割合において男女間格差が生じた原因について、①人的資本要因、②家族要因、③仕事要因、④ WLB の影響を検証し、③と④の影

響が確認されたことを明らかにしている。Metz and Tharenou(2001)は、人的資本と社会制度が女性の管理職昇進に与える影響に関して、オーストラリアの金融業で勤務する女性を対象として分析し、社会制度と人的資本の両方が低レベル及び高レベルの昇進のいずれにも影響を与えているが、その影響は高レベルの昇進で大きいことを指摘している。

日本に関する実証研究では、脇坂(2014a, 2014b)が、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」の企業調査の個票データを用いた分析を行っている。企業における女性課長以上の管理職割合を被説明変数として分析した結果、WLBスコアが正の値となっており、またWLB施策の種類ごとに制度要因の影響が異なることを指摘している。鈴木(2014)も、脇坂(2014a, 2014b)と同じ調査データを用いた分析を実施した。PA政策の取り組み及び女性正社員の活躍のための施策が企業の女性役職者比率(課長以上の管理職、係長以上の管理職)に与える影響に関して、「実施している」、「実施していない」の2つのグループに分けて集計し、*t*検定をした結果、従業員100~299人規模の企業で「PA方針の明確化」、「女性の能力発揮のための計画の策定」、「女性の採用比率の向上のための措置」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」の実施が女性役職者比率にプラスの影響を与えており、また300人以上の企業で「女性の役職者への登用を促進するための措置」の実施が女性の役職者比率にプラスの影響を与えていることを示している。

Kato, Kawaguchi and Owan(2013)は日本のある製造業企業から提供された企業内人事データを用いて実証分析を行い、女性の場合、労働時間と昇進確率の間には強い相関関係が見られるが、男性では極めて弱く、長時間労働が昇進の条件とはならないことを示唆している。Kato and Kodama(2015)は企業パネルデータを用い、企業属性要因の影響をコントロールした上で、WLB施策の中でも、保育施設・保育手当は、導入後、時間が経つにつれて、女性部長、

女性管理職、女性従業者数を増やすが、育児を理由とする短時間勤務制度の導入はどちらかという、女性参画に負の影響があることを指摘している。Kato and Kodama(forthcoming)は、実際に顔を合わせる時間を短くするようなWLB施策は、管理職等の高いレベルの女性を減らす効果があると述べている。

Brinton and Mun(2015)は、育児休業制度と女性就業について、日本企業にヒアリング調査を行った結果、日本の職場における理想の社員像が24時間会社の為に働ける男性であり、子供のいる女性従業員についても同様の働き方が想定されていることが、女性の働く意欲を減退させ、出産後の離職確率を高めていると指摘している。

日本でも女性管理職の決定要因に関する実証研究が増えてきたが、先行研究にはいくつかの課題が残されている。それに対して、本稿は以下のような特徴を持っている。

第1に、個人レベルの各要因(例えば、学歴、勤続年数、家族構成など)が女性の働き方に大きな影響を与えると考えられるにもかかわらず(四方・馬2006;佐藤・馬2008)、脇坂(2014a, 2014b)、鈴木(2014)のいずれも、企業調査の個票データを用いた分析であり、個人レベルの要因をコントロールしていない。それに対して、本稿では、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」における企業調査、管理職調査、一般従業員調査を活用し、企業個票と労働者(管理職及び一般従業員)個票のマッチングデータを構築し、個人レベル及び企業レベルの両方の影響を明らかにする。

第2に、先行研究では、女性管理職の決定要因に関する分析は行われているが、管理職確率の男女間格差に関する実証研究は行われていない。そこで本稿では、先行研究で取り上げていない管理職確率の男女間格差に着目する。

第3に、本稿では欧米の労働者を対象としたChenevent and Tremblay(2002)及びCohen *et al.*(2007)を参照し、また日本で企業内部の制度・政策の実施状況を考慮した上で、調査デー

タを活用し、主に、①人的資本要因、②家族要因、③仕事要因、④企業要因、⑤遅い昇進型等雇用制度やPA政策・WLB施策などの制度・政策要因の5つの要因群に分けて各要因の影響を分析する⁵⁾。各要因に関する分析結果を用いることで、欧米の先行研究と比較することが可能となる。また、日本企業における雇用慣行及び政府の施策(PA政策・WLB施策など)に関する分析結果は、この課題に関する実証研究上の新たな知見と位置づけられる。

3. 分析方法

3.1 推定モデル

本稿では管理職確率に関するプロビット分析を行い、次に、Fairlie(1999, 2005)に基づいて、管理職確率に関するロジット分析の結果を用いて要因分解を行う。

まず、課長以上の管理職確率の男女間格差がどの程度であるか(課題1)を解明するためのプロビット・モデルの推定式を(1.1)式、(1.2)式、(1.3)式で示す。

(1.1)式、(1.2)式、(1.3)式で、添字*i*は労働者個人、*j*は企業、*a*は定数項、 ε は誤差項、*Female*は女性ダミー、*X*はそれ以外の要因、 β はそれぞれの推定係数を示す。(1.1)式の y_{ij}^* は企業*j*に勤める従業員*i*が管理職である確率に関する観測不可能な潜在変数(latent variable)で、実際に観測されるのは(1.2)式で示す状況である。被説明変数が0あるいは1の二値変数を取ると、その確率累積分布関数は(1.3)式で示すことができる。

$$y_{ij}^* = a + \beta_F Female_{ij} + \beta_X X_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad (1.1)$$

$$y_{ij}^* = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{ij}^* > 0 \\ 0 & \text{if } y_{ij}^* \leq 0 \end{cases} \quad (1.2)$$

$$P(y_{ij}^* = 1) = P(\varepsilon_{ij} = 1 - a - \beta_F Female_{ij} - \beta_X X_{ij}) \quad (1.3)$$

全体サンプル(男女計)を用いた分析結果で、女性ダミーの推定値が負の値となることは、他の要因が同じでも、管理職である確率は女性の方が低く、つまり管理職であるかどうかについて男女間格差が存在することを意味する。

次にどのような要因が、女性の管理職確率に影響を与えるのか、また管理職確率の決定要因、特に制度・政策要因の影響で男女差が存在するか(課題2)という問題を解明するため、(2.1)式、(2.2)式、(2.3)式で示されるプロビット・モデルの推定を行う。

$$Y_{ij}^* = b + \gamma_{H_1} H_{1ij} + \gamma_{H_2} H_{2ij} + \gamma_{H_3} H_{3ij} + \gamma_{H_4} H_{4ij} + \gamma_{H_5} H_{5ij} + \gamma_D D_{ij} + u_{ij} \quad (2.1)$$

$$Y_{ij} = \begin{cases} 1 & \text{if } Y_{ij}^* > 0 \\ 0 & \text{if } Y_{ij}^* \leq 0 \end{cases} \quad (2.2)$$

$$P(Y_{ij}^* = 1) = P(u_{ij} = 1 - b - \gamma_{H_1} H_{1ij} - \gamma_{H_2} H_{2ij} - \gamma_{H_3} H_{3ij} - \gamma_{H_4} H_{4ij} - \gamma_{H_5} H_{5ij} - \gamma_D D_{ij}) \quad (2.3)$$

(2.1)式、(2.2)式、(2.3)式で、添字*i*及び*j*は(1.1)～(1.3)式と同じ、*b*は定数項、*u*は誤差項、 $H_1 \sim H_5$ は、それぞれ H_1 : 人的資本要因、 H_2 : 家族要因、 H_3 : 仕事要因、 H_4 : 企業要因、 H_5 : 制度・政策要因、*D*はこれら以外の要因、 γ は各要因の推定係数を示す。本稿では、全体(男女計)のサンプルを使い、 $\gamma_{H_1} \sim \gamma_{H_5}$ を用いて5つの要因の影響を検討する。また、男性グループと女性グループに分けてそれぞれ分析を行い、各要因が管理職確率に及ぼす影響の男女差も検討する。さらに、制度・政策の影響における男女間の差異を考察するため、制度・政策要因と女性ダミーの交差項を用い、他の要因が一定であることを仮定したうえで、制度・政策の影響における男女間の差異を考察する。

前述した労働市場における男女間格差に関する諸理論・仮説によると、管理職確率の男女間格差が生じる要因には、人的資本などの属性格差及びこれらの要因に対する企業の評価の違い(例えば、管理職になる要件の1つとしての勤続年数に対する評価における男女間の格差など)に起因する格差の2種類がある。本稿では、Oaxaca-Blinder 要因分解法(Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)に基づくFairlie 要因分解法を利用し、これらの要因がそれぞれどの程度管理職確率の男女間格差に寄与するのかを検討する。要因分解では、前者を属性格差(explained differentials)、後者を評価格差(unexplained dif-

ferentials, discrimination)と呼ぶ。被説明変数が連続変数であることが、Oaxaca-Blinder 要因分解の前提条件であるが、本稿の被説明変数は、1あるいは0のような二値変数である。そこで Fairlie (1999, 2005)に基づいて、ロジット・モデルを利用し、Oaxaca-Blinder 要因分解を適用する。具体的な推定式は以下の通りである。

まず、Oaxaca-Blinder 分解式は(3.1)式、(3.2)式である。

$$\bar{Y}^m - \bar{Y}^f = \beta^m (\bar{X}^m - \bar{X}^f) + (\beta^m - \beta^f) \bar{X}^f \quad (3.1)$$

$$\bar{Y}^m - \bar{Y}^f = \beta^f (\bar{X}^m - \bar{X}^f) + (\beta^m - \beta^f) \bar{X}^m \quad (3.2)$$

(3.1)式、(3.2)式で、添字 m と f は男性と女性、 \bar{Y}^m と \bar{Y}^f は男性と女性に関連する連続変数(たとえば、賃金)の平均値である。被説明変数は連続変数(線形モデル)である場合、(3.1)式あるいは(3.2)式によると、分解を行うことは可能である。ただし、今回のように離散変数の場合、被説明変数としての管理職確率 $F(\beta X)$ は(3.3)式で示されるように非線形分布(ここではロジスティック分布)に従うと仮定している。

$$F(\beta X) = P(Y = 1|X) = e^{\beta X} / (1 + e^{\beta X}) \\ 0 < Y(X) < 1 \quad (3.3)$$

この Fairlie 要因分解法によると、管理職確率の男女間格差は、(3.4)式のように要因分解できる。

$$\bar{Y}^m - \bar{Y}^f = \left[\sum_{i=1}^{N^m} \frac{F(\beta^m X_i^m)}{N^m} - \sum_{i=1}^{N^f} \frac{F(\beta^m X_i^f)}{N^f} \right] \\ + \left[\sum_{i=1}^{N^f} \frac{F(\beta^m X_i^f)}{N^f} - \sum_{i=1}^{N^f} \frac{F(\beta^f X_i^f)}{N^f} \right] \quad (3.4)$$

(3.4)式では、添字 m と f は男性と女性、左辺の \bar{Y}^m 、 \bar{Y}^f は男性と女性の管理職確率の平均値である。分析では、 \bar{Y}^m として、男性の管理職割合(男性管理職者数/男性正社員数)、 \bar{Y}^f として、女性の管理職割合(女性管理職者数/女性正社員数)を用いる。右辺の $F(\beta X)$ は(3.3)式に示されるようなロジスティック累積分布関数、 N^m 、 N^f は男性と女性のサンプル・サイズ、 X は管理職である確率に影響を与える各要因

(個人レベル要因、企業レベル要因など)、 β は各要因の推定係数をそれぞれ示す。

要因分解結果の意味については、(3.4)式の右辺の第1項は属性要因、第2項は評価要因をそれぞれ示す。評価要因には企業の管理職確率に影響を及ぼす諸要件に対する評価(β)の男女間差異の他に、計測できない男女間の差異などの影響が含まれるため、評価要因の推定値が高いほど、企業では管理職確率の男女間の差別的取扱いが存在する可能性が高いと推測できる。また、属性格差と評價格差における各要因(例えば、学歴、勤続年数など)の推定値の大きさを比較し、どの要因が管理職確率の男女間格差に与える影響が大きいのかを考察できる。

3.2 データの説明と変数の設定

本稿では、JILPTの「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」の企業調査票・管理職調査票・一般従業員調査票の3つのデータソースから、企業と正社員(管理職・一般従業員)のマッチング・データセットを構築した。調査は2012年10月に、調査会社(株式会社インテジャリサーチ)から企業の人事・労務担当者宛の郵送調査である。

JILPT 調査を活用する主なメリットは、以下の2点が挙げられる。第1に、本調査は日本の全都道府県をカバーした詳細なものであり、特に女性管理職のサンプル・サイズが十分に大きいため、管理職確率の男女間格差に関する実証分析を行うのに適している。分析に耐えうるサンプル・サイズを確保するため、この調査では女性管理職を多めに抽出した⁶⁾ため、女性管理職の割合が高くなっている。本稿では、まず管理職確率の男女間格差の決定要因を分析するため、男女別分析を行う。また、分析する際に、企業調査票の情報から、企業における管理職割合、管理職における女性の割合の実際値に基づいてウェイトを算出し、ウェイト付きの分析を行っている⁷⁾。第2に、企業調査と労働者調査が同時に行われたため、両者のマッチングデータセットを構築したことにより、個人要因、企業要因を考慮した分析が可能である。

管理職であるか否かを表す被説明変数は、課長以上の役職者である場合を1、それ以外を0とする二値変数を設定した。

説明変数に関しては、先行研究を参照し、また日本企業における制度の実施状況を考慮し、①人的資本要因、②家族要因、③仕事要因、④企業要因、⑤政策制度要因、⑥その他の要因に分けてそれぞれの変数⁸⁾を設定した。各変数の記述統計量を表1にまとめている。

具体的に、要因分析に用いた変数は、第1に人的資本要因の代理指標として、①学歴、②勤続年数(現在勤める企業での就業年数)、勤続年数の2乗、③経験年数、経験年数の2乗を用いた。経験年数と勤続年数の両方が含まれているので、一般的な人的資本と企業特殊人的資本の効果を区別して考察することができる。第2に、家族要因として、①有配偶者ダミー、②子どもの数、③介護ダミーを家族要因とした。

第3に、仕事要因として、①労働時間、②仕事に対する感想の変数⁹⁾を、仕事に対する意欲・働きぶりの代理指標とした。一部には不本意な長時間労働者が存在するであろうが、一般的には仕事意欲が高いほど労働時間が長いと考えられる。また、長時間労働は労働者の勤務態度に関するプラスの評価指標の一つである可能性があり、管理職になる可能性を高めるとも推測できる。Chenevent and Tremblay (2002)は、仕事意欲が高いほど、管理職になる確率が高いことを指摘している。我々は、これらの変数の推定係数が正の値となることを予想している。

第4に、企業要因の代理指標としては、以下のような変数を設定した。①業種ダミー(建設業、製造業、情報通信・運輸業、卸売業、小売業、サービス、その他の7種類)、②企業規模ダミー(300人企業、100~299人企業)、③労働組合ダミー(労働組合がある場合=1)、④外資系企業ダミー(企業の担当者が「外資系である」と回答した場合=1)、⑤一人当たり売上高、⑥非正規社員の割合、⑦正社員における女性の割合、⑧正社員に対する管理職の割合、⑨勤続年数の男女差(女性正社員の平均勤続年数/男性正社員平均勤続年数)、⑩事業展開ダミー(近

いエリア、広いエリア、海外展開の3種類)、⑪利潤率、⑫同業種・同規模の他社との生産性の比較¹⁰⁾、⑬中途採用率の諸変数を設定した。

第5に、制度・政策要因の代理指標としては、①年功賃金制度ダミー、②コース人事制度ダミー、③人事ローテーション制度ダミー、④PA施策とWLB施策の組み合わせのダミー¹¹⁾、⑤働きやすい環境ダミー¹²⁾、⑥最初の役職までの平均年数、⑦管理職までの平均年数の諸変数を設定した。

第6に、地域間の差異をコントロールするため、9つの地域ブロックのダミー変数(北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国・四国、九州・沖縄)を設定した。

変数間の多重共線性が存在する可能性を考慮して、回帰分析の後にVariance Inflation Factorを計算し、10以上なら多重共線性が存在する可能性があるという基準を用いたが、上記の各変数には多重共線性がないと判断されたため、すべてを分析で用いた。

4. 分析結果

4.1 管理職確率の男女間格差は、どの程度か

管理職確率の男女間格差に関しては、まず、全体(男女計)のサンプルを用いて分析を行った。分析結果を表2にまとめている。ここで注目すべきは、女性ダミーである。推計値が負で統計的に有意ならば、女性が管理職である確率は男性より低いことを意味する。推定1、推定2の分析結果のいずれも、他の要因が一定である場合、管理職確率の男女間格差が存在することを示している。その男女間格差は推定1が18.3%、推定2が20.6%となっている。企業レベル要因だけをコントロールした時に比べ、個人レベル要因もコントロールすると管理職確率の男女間格差はより大きくなる。以下では、主に推定2の分析結果について5つの要因の影響を説明する。

なぜ、管理職における男女間の格差が生じたのか。第2節で述べたように、①人的資本、家族構成、企業属性などの各要因の量の差異、②それらの要因に対する企業の評価の差異、及び

表 1. 記述統計量

	女性		男性		男一女	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	t 値検定
課長以上の管理職の割合	0.133	0.339	0.452	0.498		0.319***
個人レベル要因						
①人的資本						
経験年数	24	9	27	10		3.013***
学歴						
大卒	0.420	0.494	0.632	0.482		0.213***
短大・高専	0.215	0.411	0.038	0.191		-0.177***
専門学校	0.085	0.280	0.105	0.307		0.020***
高校以下	0.280	0.449	0.225	0.418		-0.055***
②家族要因						
勤続年数	12	8	15	10		3***
有配偶者	0.524	0.500	0.780	0.414		0.257***
子供あり	0.345	0.475	0.651	0.477		0.307***
同居・要介護家族あり	0.048	0.214	0.037	0.190		-0.011**
③仕事意欲要因						
労働時間	43	9	47	10		4***
昇進意欲	0.172	0.377	0.619	0.486		0.447***
仕事に対する意識：						
仕事にやりがいを感じる	0.646	0.478	0.707	0.455		0.061***
仕事を通じて達成感を味わうことが多い	0.568	0.495	0.608	0.488		0.040***
仕事を通じて自分が成長していると感じる	0.630	0.483	0.661	0.473		0.030***
職場で必要とされていると思う	0.561	0.496	0.657	0.475		0.096***
自分の仕事は会社や部門の業績に貢献している	0.427	0.495	0.606	0.489		0.179***
職場の人間関係は良好である	0.684	0.465	0.678	0.467		-0.006
会社や職場の上司・同僚のために 働くことに誇りを持っている	0.447	0.497	0.539	0.499		0.092***
これからも今の会社で働き続けたいと思う	0.609	0.488	0.665	0.472		0.056***
自分の持っている能力を十分に発揮できると思う	0.394	0.489	0.456	0.498		0.062***
企業レベル要因						
③企業属性要因						
業種						
建設業	0.054	0.225	0.059	0.236		0.006
製造業	0.261	0.439	0.307	0.461		0.046***
情報通信・運輸業	0.103	0.304	0.115	0.319		0.012*
卸売業	0.073	0.260	0.072	0.258		-0.001
小売業	0.125	0.331	0.114	0.317		-0.011*
サービス業	0.170	0.375	0.165	0.371		-0.005
その他の産業	0.215	0.411	0.169	0.375		-0.045***
企業規模						
100～299人	0.358	0.479	0.370	0.483		0.012**
300人以上	0.642	0.479	0.630	0.483		-0.012**
組合あり	0.456	0.498	0.478	0.500		0.022**
一人あたり売上高	3.995	2.795	3.898	2.665		-0.097*
非正規社員の割合	0.274	0.256	0.263	0.254		-0.011**
正社員における女性の割合	0.242	0.180	0.200	0.152		-0.042***
正社員における管理職の割合	0.181	0.122	0.173	0.118		-0.009***
勤続年数の男女差	0.826	0.356	0.807	0.329		-0.018**
事業展開						
近いエリア	0.300	0.458	0.316	0.465		0.016
広いエリア	0.582	0.493	0.568	0.495		-0.014
海外展開	0.118	0.323	0.116	0.320		-0.002
利潤率	0.036	0.081	0.036	0.064		0.000
同業種・同規模の他社との生産性の比較	2.958	0.920	3.004	0.881		0.046
外資系企業	0.015	0.121	0.015	0.120		0.000
中途採用率	0.493	0.371	0.502	0.373		0.009
④企業制度・施策要因						
課長相当職への昇進で重視する事項						
年齢	0.308	0.462	0.300	0.458		-0.008
勤続年数	0.274	0.446	0.280	0.449		0.006
課長相当職前の役職・資格の経験年数	0.555	0.497	0.559	0.497		0.004
特定の部署・職務の経験	0.180	0.385	0.189	0.391		0.009**
転居を伴う転勤の経験	0.014	0.116	0.017	0.127		0.003
勤務態度	0.473	0.499	0.481	0.500		0.008
昇進試験	0.278	0.448	0.275	0.447		-0.003
能力(能力評価を考慮)	0.918	0.275	0.926	0.262		0.008**
業績(業績評価を考慮)	0.726	0.446	0.736	0.441		0.010**
年功賃金制度あり	0.488	0.500	0.479	0.500		-0.009
コース雇用管理制度あり	0.426	0.495	0.438	0.496		0.012
ローテーション制度	0.384	0.486	0.252	0.434		-0.132***
PA 施策と WLB 施策の組み合わせ(PA 積極・WLB 積極)						
PA 積極・WLB 積極	0.031	0.175	0.030	0.171		-0.001
PA 積極・WLB 中間・消極	0.022	0.146	0.020	0.142		-0.001
PA 中間・WLB 積極	0.047	0.212	0.045	0.206		-0.003
PA 中間・WLB 中間	0.143	0.350	0.131	0.337		-0.012
PA 中間・WLB 消極	0.009	0.093	0.012	0.108		0.003
PA 消極・WLB 積極	0.073	0.261	0.070	0.255		-0.003
PA 消極・WLB 中間	0.599	0.490	0.602	0.489		0.004
PA 消極・WLB 消極	0.076	0.265	0.090	0.286		0.014**
職場の働きの環境						
女性が結婚・出産後もやめることなく働ける環境	0.678	0.467	0.702	0.457		0.025**
育児休業が取りやすい環境	0.637	0.481	0.617	0.486		-0.020*
短時間勤務がとりやすい環境	0.430	0.495	0.470	0.499		0.040***
男性の育児休業取得に積極的である環境	0.099	0.298	0.103	0.304		0.004
最初の役職までの平均年数	9.166	4.102	9.483	4.217		0.317***
管理職までの平均年数	17.045	5.684	17.361	5.727		0.316**
サンプルの数	2356		3873			

出所) JILPT2012年「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(企業調査、管理職調査、一般従業員調査)に基づく計算。

注) 紙幅の制約上で地域ダミーに関する記述統計量の掲載を省略している。これらの詳細な情報に関しては、一橋大学経済研究所 Discussion Paper 馬・乾・見玉(2017)「管理職における男女間格差—日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析—」を参照されたい。

表 2. 正社員の管理職確率に関する分析結果(男女計)

	推定 1			推定 2			
	推定係数	z 値	限界効果	推定係数	z 値	限界効果	
1. 個人レベル要因							
①人的資本	女性ダミー	-0.704***	-19.17	-0.183	-0.872***	-13.89	-0.206
	経験年数	0.158***	13.45	0.044	0.191***	9.62	0.047
	経験年数の 2 乗	-0.001***	-4.10	0.000	-0.001***	-3.97	0.000
	学歴(大卒以上)						
	短大・高専	-0.601***	-10.96	-0.134	-0.711***	-7.93	-0.144
	専門学校	-0.774***	-15.93	-0.160	-0.858***	-10.77	-0.166
	高校以下	-1.096***	-26.25	-0.234	-1.151***	-16.64	-0.235
	勤続年数	0.042***	6.29	0.012	0.073***	6.30	0.020
	勤続年数の 2 乗	0.000*	-1.90	0.000	-0.001**	-2.27	0.000
	②家族要因	有配偶者	0.025	0.53	0.007	0.047	0.61
	子供あり	0.018	0.43	0.005	0.095	1.43	0.025
③仕事意欲要因	同居・要介護家族あり	0.067	0.95	0.019	0.039	0.33	0.002
	労働時間	0.023***	15.14	0.006	0.024***	9.43	0.006
	昇進意欲	0.201***	6.12	0.057	0.112**	2.06	0.032
	仕事に関する意識:						
	仕事にやりがいを感じる	0.106**	2.42	0.029	0.091	1.32	0.025
	仕事を通じて達成感を味わうことが多い	-0.043	-1.09	-0.012	0.022	0.35	0.008
	仕事を通じて自分が成長していると感じる	0.188***	4.95	0.051	0.313***	5.19	0.080
	職場で必要とされていると思う	0.152***	4.03	0.042	0.144**	2.40	0.037
	自分の仕事は会社や部門の業績に貢献している	0.181***	5.21	0.050	0.181***	3.22	0.049
	職場の人間関係は良好である	0.066*	1.93	0.018	0.095*	1.73	0.024
会社や職場の上司・同僚のために 働くことに誇りを持っている	0.187***	5.37	0.052	0.189***	3.37	0.048	
これからも今の会社で働き続けたいと思う	-0.054	-1.47	-0.015	0.003	0.05	0.002	
自分の持っている能力を十分に発揮できると思う	-0.012	-0.35	-0.003	-0.176***	-3.07	-0.045	
2. 企業レベル要因							
①企業風土要因							
業種(製造業)							
建設業				-0.103	-0.96	-0.021	
情報通信・運輸業				0.164*	1.92	0.052	
卸売業				-0.037	-0.36	-0.008	
小売業				0.048	0.53	0.001	
サービス業				0.165**	2.07	0.042	
その他の産業				0.107	1.31	0.031	
企業規模(300人以上)							
100~299人				0.014	0.24	0.001	
組合あり				-0.133**	-2.50	-0.033	
一人あたり売上高				-0.015	-0.44	-0.002	
非正規社員の割合				-0.131	-1.17	-0.033	
正社員における女性の割合				0.466***	2.83	0.134	
正社員における管理職の割合				0.532**	2.36	0.146	
勤続年数の男女差				0.096	1.17	0.018	
事業展開(近いエリア)							
広いエリア				0.020	0.35	0.000	
海外展開				-0.003	-0.04	0.002	
利潤率				0.707*	1.90	0.220	
同業種・同規模の他社との生産性の比較				-0.011	-0.39	-0.003	
外資系企業				0.171	0.86	0.050	
中途採用率				-0.021	-0.29	-0.005	
②企業制度・施策要因							
課長相当職への昇進で重視する事項							
年齢				0.060	0.98	0.016	
勤続年数				-0.003	-0.05	-0.001	
課長相当職前の役職・資格の経験年数				-0.086*	-1.72	-0.023	
特定の部署・職務の経験				0.051	0.82	0.014	
転居を伴う転勤の経験				-0.226	-1.21	-0.053	
勤務態度				0.038	0.76	0.010	
昇進試験				0.032	0.58	0.008	
能力(能力評価を考慮)				-0.252***	-2.85	-0.072	
業績(業績評価を考慮)				-0.073	-1.34	-0.019	
年功賃金制度あり				-0.018	-0.36	-0.005	
コース雇用管理制度あり				0.076	1.52	0.020	
ローテーション制度				0.091	1.60	0.024	
PA 施策と WLB 施策の組み合わせ(PA 積極・WLB 積極)							
PA 積極・WLB 中間・消極				-0.012	-0.05	-0.003	
PA 中間・WLB 積極				-0.001	0.00	0.000	
PA 中間・WLB 中間				0.229	1.41	0.064	
PA 中間・WLB 消極				-0.221	-0.85	-0.052	
PA 消極・WLB 積極				-0.047	-0.27	-0.012	
PA 消極・WLB 中間				0.163	1.05	0.042	
PA 消極・WLB 消極				0.109	0.62	0.030	
職場の働きの環境							
女性が結婚・出産後もやめることなく働ける環境				-0.008	-0.12	-0.002	
育児休業が取りやすい環境				0.152**	2.24	0.039	
短時間勤務がとりやすい環境				0.161***	2.84	0.042	
男性の育児休業取得に積極的である環境				0.060	0.75	0.016	
最初の役職までの平均年数				-0.023***	-2.97	-0.006	
管理職までの平均年数				-0.028***	-4.90	-0.007	
3. その他の要因							
地域	あり			あり			
定数項		-5.618***	-31.83		-6.095***	-15.32	
サンプルサイズ		6229			6229		
対数尤度		-1986.112			-1999.076		
決定係数		0.445			0.496		

出所) JILPT2012 年「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(企業調査, 一般従業員調査, 管理職調査)に基づく計算。
注) *, **, *** はそれぞれ有意水準 10%, 5%, 1% を示す。

③観測できない要因の影響がその理由として考えられる。表2の推定1の結果では既に前者(①)(をコントロールしているので、残った格差は後者(②, ③)によって生じたと考えられる。各要因に対する評価の差異(②)には企業における制度の差異(女性の管理職昇進に対する差別的取り扱いなど)が含まれている。例えば、企業内部労働市場における女性に対する無意識の偏見(unconscious bias)や暗黙の規則(例えば、男性が基幹職、女性が補助職のような職務配置)などが考えられる。このような要因が存在するとすれば、女性活躍の諸制度の導入だけではその効果は限定的となるであろう。

4.2 どのような要因が管理職であることに影響を与えるのか

どのような要因が管理職であることに影響を与えるのか。以下では、主に表2の推定2の分析結果について5つの要因の影響を説明する。

第1に、人的資本要因については、経験年数が長く、勤続年数が長いほど管理職確率が高いが、一定の年数を超えると、その確率は低くなる。また低学歴グループに比べ、高学歴(大卒以上)グループの管理職確率が高いので、人的資本要因の影響が確認された。

第2に、家族要因については、子どもの有無と婚姻状況が管理職確率に与える影響は統計的に有意ではない。今回の分析対象は全体(男女計)サンプルで、家族要因が男性と女性に与える影響が異なるために、これらの効果が相殺した結果(例えば、子ども・既婚要因は男性の場合はプラスに働くが、女性ではマイナスに働くこと)、家族要因の影響は顕著ではない結果が得られたと考えられる。

第3に、仕事要因については、(1)労働時間が長いほど管理職確率が高い。労働時間が1時間長くなると、その確率は0.6%ポイント高くなる。(2)昇進意欲が高いほど管理職確率が高い。(3)仕事に対してポジティブの意識を持つグループ(「仕事を通じて自分が成長していると感じる」, 「職場で必要とされていると思う」, 「自分の仕事は会社や部門の業績に貢献してい

る」と回答したグループ)で管理職確率が高い。仕事要因は管理職確率に影響を与えることが示された。

第4に、企業要因に関しては、組合がない企業に勤める正社員グループより、組合がある企業に勤めるグループで管理職確率が13.3%ポイント低い。組合がある企業の大多数は日本型経営を行う企業であり、長期雇用制度が実施される一方で、遅い昇進制度も実施する可能性が高いと考えられる。そのため、年齢や勤続年数をコントロールすると、組合ありの企業に勤めるグループで管理職確率が低い結果が得られた。

第5に、制度・政策要因については、(1)昇進制度の影響に関しては、課長相当職への昇進で重視する項目において、「能力(能力評価を考慮)」と回答する企業に勤めるグループで、管理職確率が7.2%ポイント低い。(2)「育児休業が取りやすい環境」, 「短時間勤務がとりやすい環境」に勤めるグループで管理職確率がそれぞれ3.9%, 4.2%ポイント高い。一方、男女計のこの分析では、年功賃金制度、コース雇用管理制度、ローテーション制度、PA及びWLBの施策の影響は統計的に有意ではない。その理由は性別によってこれらの制度・政策の影響が異なることにある。

5つの要因が、女性の管理職確率にどの程度影響を与えるのか、また各要因の影響には男女の違いが存在するのか、という問題を検討するため、女性グループと男性グループに分けてそれぞれの分析を行った。これらの分析結果は表3にまとめられている。以下では、主に男性のケースとの対比において、女性の管理職確率に影響を及ぼす要因について説明する。

第1に、人的資本要因については、男女とも、経験年数が長く、勤続年数が長いほど管理職である確率が高い。ただし、限界効果の推定値のいずれも女性が男性より小さい。また男女とも、大卒者グループに比べ、非大卒者グループの管理職確率が低いが、学歴がその確率に与える影響は男性の方がより小さい。

第2に、家族要因については、子どもを持っていないグループに比べ、子どもを持つグルー

表 3. 正社員の管理職確率に関する分析結果(男女別)

	女性			男性		
	推定係数	z 値	限界効果	推定係数	z 値	限界効果
1. 個人レベル要因						
①人的資本						
経験年数	0.141***	3.78	0.008	0.211***	8.47	0.080
経験年数の2乗	-0.001	-1.31	-4.53E-05	-0.001***	-3.48	-0.001
学歴(大卒以上)						
短大・高専	-0.893***	-6.33	-0.032	-0.542***	-3.89	-0.184
専門学校	-0.952***	-4.92	-0.025	-0.832***	-9.13	-0.269
高校以下	-1.179***	-7.81	-0.044	-1.175***	-14.21	-0.370
勤続年数	0.058**	2.32	0.003	0.084**	5.95	0.032
勤続年数の2乗	0.000	0.00	5.36E-08	-0.001***	-2.80	-4.43E-04
②家族要因						
有配偶者	-0.045	-0.35	-0.002	0.190*	1.85	0.071
子供あり	-0.224*	-1.66	-0.011	0.215***	2.64	0.081
同居・要介護家族あり	0.271	1.40	0.019	-0.047	-0.30	-0.018
③仕事意欲要因						
労働時間	0.041***	7.14	0.002	0.018***	6.31	0.007
昇進意欲	0.370**	3.36	0.025	-0.001	-0.02	-4.08E-04
仕事に関する意識:						
仕事にやりがいを感じる	0.186	1.20	0.010	0.083	1.03	0.031
仕事を通じて達成感を味わうことが多い	-0.140	-1.02	-0.008	0.052	0.71	0.020
仕事を通じて自分が成長していると感じる	0.307**	2.42	0.015	0.359***	5.01	0.134
職場で必要とされていると思う	0.080	0.63	0.004	0.176**	2.44	0.066
自分の仕事は会社や部門の業績に貢献している	0.271**	2.36	0.015	0.142**	2.10	0.054
職場の人間関係は良好である	0.211*	1.79	0.011	0.059	0.90	0.022
会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている	0.118	1.03	0.006	0.200***	2.98	0.076
これからも今の会社で働き続けたいと思う	-0.031	-0.25	-0.002	0.046	0.66	0.018
自分の持っている能力を十分に発揮できると思う	-0.207*	-1.77	-0.011	-0.160**	-2.32	-0.061
2. 企業レベル要因						
①企業属性要因						
業種(製造業)						
建設業	-0.657**	-2.38	-0.020	0.026	0.21	0.010
情報通信・運輸業	0.337*	1.87	0.024	0.089	0.87	0.034
卸売業	0.001	0.00	5.32E-05	-0.022	-0.18	-0.008
小売業	-0.133	-0.70	-0.006	0.096	0.89	0.037
サービス業	0.219	1.31	0.014	0.136	1.42	0.052
その他の産業	0.106	0.65	0.006	0.129	1.29	0.050
企業規模(300人以上)						
100~299人	0.046	0.37	0.003	0.006	0.09	0.002
組合あり	-0.197*	-1.70	-0.010	-0.116*	-1.84	-0.044
一人あたり売上高	0.022	0.34	0.001	-0.013	-0.30	-0.005
非正規社員の割合	0.142	0.64	0.008	-0.202	-1.47	-0.077
正社員における女性の割合	1.474***	4.93	0.079	0.006	0.03	0.002
正社員における管理職の割合	0.957**	2.31	0.051	0.322	1.12	0.123
勤続年数の男女差	-0.094	-0.63	-0.005	0.136	1.28	0.052
事業展開(近いエリア)						
広いエリア	0.114	0.94	0.006	-0.005	-0.07	-0.002
海外展開	0.089	0.46	0.005	-0.031	-0.29	-0.012
利潤率	1.045	1.54	0.056	0.228	0.48	0.087
同業種・同規模の他社との生産性の比較	0.004	0.08	2.40E-04	-0.004	-0.11	-0.001
外資系企業	0.451	1.30	0.037	0.132	0.53	0.051
中途採用率	-0.069	-0.44	-0.004	0.020	0.24	0.008
②企業制度・施策要因						
課長相当職への昇進で重視する事項						
年齢	0.128	0.97	0.007	0.047	0.64	0.018
勤続年数	-0.158	-1.17	-0.008	0.035	0.46	0.013
課長相当職前の役職・資格の経験年数	-0.148	-1.41	-0.008	-0.075	-1.25	-0.029
特定の部署・職務の経験	0.089	0.66	0.005	0.029	0.40	0.011
転居を伴う転勤の経験	-0.320	-0.89	-0.013	-0.109	-0.48	-0.041
勤務態度	0.259**	2.44	0.014	-0.067	-1.12	-0.026
昇進試験	-0.024	-0.21	-0.001	0.051	0.78	0.020
能力(能力評価を考慮)	-0.401**	-2.33	-0.030	-0.221**	-2.04	-0.086
業績(業績評価を考慮)	0.051	0.46	0.003	-0.118*	-1.82	-0.046
年功賃金制度あり	-0.131	-1.22	-0.007	0.050	0.83	0.019
コース雇用管理制度あり	-0.089	-0.86	-0.005	0.159***	2.63	0.061
ローテーション制度	0.120	1.07	0.007	0.139	1.99	0.053
PA 施策と WLB 施策の組み合わせ(PA 積極・WLB 積極)						
PA 積極・WLB 中間・消極	-0.600	-1.47	-0.019	0.197	0.72	0.077
PA 中間・WLB 積極	-0.948***	-2.78	-0.023	0.284	1.16	0.111
PA 中間・WLB 中間	-0.398	-1.41	-0.016	0.432**	2.12	0.169
PA 中間・WLB 消極	-0.950*	-1.82	-0.021	0.180	0.58	0.070
PA 消極・WLB 積極	-1.136***	-3.34	-0.026	0.271	1.24	0.106
PA 消極・WLB 中間	-0.647**	-2.39	-0.042	0.457**	2.35	0.170
PA 消極・WLB 消極	-1.156***	-3.18	-0.026	0.520**	2.39	0.204
職場の働き環境						
女性が結婚・出産後もやめることなく働ける環境	-0.112	-0.83	-0.006	-0.078	-0.98	-0.029
育児休業が取りやすい環境	0.250*	1.74	0.013	0.112	1.39	0.043
短時間勤務がとりやすい環境	0.137	1.19	0.008	0.189***	2.76	0.072
男性の育児休業取得に積極的である環境	0.078	0.52	0.004	0.065	0.64	0.025
最初の役職までの平均年数	-0.026	-1.47	-0.001	-0.023**	-2.54	-0.009
管理職までの平均年数	-0.029**	-2.33	-0.002	-0.031***	-4.52	-0.012
3. その他の要因						
地域	あり			あり		
定数項	-6.065**	-8.34		-6.715	-13.56	
サンプルサイズ	2356			3873		
対数尤度	-485.735			-1408.230		
決定係数	0.4672			0.4728		

出所) JILPT2012年「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(企業調査、一般従業員調査、管理職調査)に基づく計算。

注) *, **, ***はそれぞれ有意水準10%, 5%, 1%を示す。

ブの管理職確率は女性では1.1%ポイント低い
が、男性が8.1%ポイント高い。つまり、子
どもを持つことは男性にとって管理職になる有利
な条件だが、女性にとってはペナルティである
ことが示された。

第3に、仕事要因については、(1)男女とも、
労働時間が長いほど管理職確率が高い。労働時
間が1時間長くなると、その確率は0.2%ポ
イント(女性)、0.7%ポイント(男性)高くなる。
(2)女性で昇進意欲が高いほどその確率が高い。
一方、昇進意欲は男性の管理職確率に有意な影
響を与えていない。(3)男女とも、仕事に対し
てポジティブな意識を持つグループで管理職確
率が高い。一方、現状に満足しているグループ
でその確率が1.1%(女性)、6.1%(男性)ポ
イント低い。(4)仕事意欲及び仕事に対する意識
に関する推定値は男性グループで統計的に有意
ではないが、女性グループで有意となっている。
一方、仕事要因の推定値は男性グループで統計
的に有意であるが、女性グループで有意ではな
い。仕事意欲及び仕事に対する意識が女性の管
理職確率に大きな影響を与え、また、仕事要因
は男性の管理職確率に大きな影響を与えること
が示された。

第4に、企業要因に関しては、(1)女性の場合、
製造業に比べ、情報通信・運輸業に勤める
グループで管理職確率が2.4%ポイント高いが、
建設業に勤めるグループでは2.0%ポイント低
い。一方、男性では業種間の差は小さい。(2)
男女とも、統計的な有意水準が10%であるが、
一人当たり売上高が高い企業に勤めるグループ
でその確率がやや低い傾向にある(女性1.0%
ポイント、男性4.4%ポイント)¹³⁾。(3)正社員
に占める女性割合が1%高いと、女性の管理職
確率が7.9%ポイント高い。また、正社員に占
める管理職割合が1%高いと、女性の管理職確
率が5.1%ポイント高くなる。一方、これらの
要因が男性に与える影響は統計的に有意ではな
い。

第5に、制度・政策要因については、(1)昇
進制度の影響に関しては、課長相当職への昇進
で重視する項目において、「勤務態度」と回答

した企業に勤めるグループで女性が管理職であ
る確率が1.4%ポイント高い。一方で、(2)コ
ース雇用管理制度が実施されている企業に勤め
る男性で管理職確率が高い傾向にあるが、これ
らの要因が女性に与える影響は統計的に確認さ
れなかった。

(3)PA及びWLBの施策が積極的に実施さ
れている企業に勤めるグループに比べ、「PA
中間・WLB積極型」、「PA消極・WLB積極
型」、「PA消極・WLB中間型」、「PA消極・
WLB消極型」の各グループで女性が管理職確
率が低い。また、「PA消極・WLB消極型」グ
ループでは、男性の管理職確率も低い。PA及
びWLBの施策の両方を積極的に実施すること
は、女性の管理職確率を高める効果を持つこと
が示された。

(4)男女とも、「育児休業が取りやすい環境」
に勤めるグループで管理職確率が高い。勤続年
数が管理職昇進の1つの要件である場合、育児
休業制度が取りやすい企業に勤める女性正社員
は、この制度の利用によって、継続就業ができ
る可能性が高くなり、管理職への昇進にプラス
に働くと考えられる。したがって育児休業制度
の推進は、女性職業キャリアの継続及びその後
のキャリアアップの両方に大きな影響を与える
ことがうかがえる。(5)管理職までの平均年数
が1年間長くなると、管理職確率は女性が
0.2%ポイント、男性が1.2%ポイント低くな
る。

以上のように、企業における雇用慣行及び政
策は女性の管理職確率に影響を与えることが明
確となった。ここで留意すべきことは、男性に
比べ、女性は管理職になる前に離職する可能性
が高く、つまり調査サンプルに残っている女性
正社員はもともとキャリア意識が強く、管理職
に昇進する可能性が相対的に高いグループであ
るため、遅い昇進制度が女性全体に与える影響
が、全て分析結果に反映されていないという問
題が残されている¹⁴⁾。今回利用したデータは、
就業していない女性をサンプルに含まないため、
このようなサンプル・セレクション・バイアス
の問題に関する分析は、今後の課題としたい。

表 4. 女性の管理職確率の決定要因に関する本稿の分析結果と先行研究との比較

	人的資本要因	家族要因	仕事要因	企業要因	制度・政策要因
Chenevent and Tremblay (2002)					
	×	×	○	○	
Cohen <i>et al.</i> (2007)					
	×	×	○		○
Metz and Tharenou (2001)					
	○				
脇坂 (2014a, 2014b)					
				○	○
鈴木 (2014)					
					○
Kato and Kodama (2015)					
				○	○
本稿					
	○	○	○	○	○

出所) 筆者作成。
 注) 灰色：分析対象
 ○：仮説が支持された
 ×：仮説が支持されなかった

表 4 では、女性の管理職確率の決定要因の分析に関して、本稿の結果と先行研究を比較する。企業要因、制度要因に関しては、本稿の分析結果は日本を対象とした脇坂 (2014a, 2014b)、鈴木 (2014)、Kato and Kodama (2015)、及び欧米を対象とした Chenevent and Tremblay (2002)、Cohen *et al.* (2007)、Metz and Tharenou (2001) と整合的であり、つまり、企業要因、制度・政策要因は女性の管理職確率の決定要因であることが再確認された。また、仕事要因の影響に関する分析結果は、Chenevent and Tremblay (2002) の発見に一致している。ただし、Chenevent and Tremblay (2002) 及び Cohen *et al.* (2007) は人的資本要因、家族要因が女性の管理職昇進に与える影響は統計的に有意な形では確認されなかったと結論づけているが、本稿の分析結果によると、人的資本要因及び家族要因が日本の女性の管理職確率に大きな影響を与えている。その違いの主な理由は、欧米企業に比べ日本企業では、内部労働市場の影響が大きく、管理職の昇進要件、人事評価の基準は明確になっていないだけでなく、長時間労働が高く評価されるなど、男女の性別役割分業が暗黙の前提

となっていることがあると考えられる。そのことが、同じ職域においても仕事の割り振りなどにおける男女差につながり、結果として学歴、勤続年数などの人的資本要因に対する評価の男女差をもたらすと考えられる (大槻, 2015)。つまり、欧米に比べ、日本では社会的規範、企業内部の暗黙のルールにおいて、性別役割分業に基づく女性に対する無意識の偏見が存在し、それが結婚・育児に対するペナルティを欧米の女性に比べて大きくしていると推察される。

さらに、性別によって制度・政策要因の影響の違いを検討するため、各制度・政策と女性のダミー変数を用いてプロビット分析を行った。表 5 で分析結果をまとめている。ここでは、女性ダミーと制度・政策要因の交差項の分析結果を検討する。推定結果が正の値で、しかもその推定値は統計的に有意であれば、これらの制度が管理職確率に与える影響は女性で男性より高く、つまり女性の管理職確率を高める効果を持つことを意味する。(1) 課長相当職への昇進で重視する事項に関しては、「勤務態度」を重視すると回答した企業に勤めることが管理職確率に与える影響は女性の方が 8.1% ポイント高

表5. 制度・政策要因の影響における男女間の差異に関する分析結果

	推定係数	z 値	限界効果
女性ダミーとの交互項			
課長相当職への昇進で重視する事項			
年齢	0.151	1.07	0.041
勤続年数	-0.243*	-1.68	-0.056
課長相当職前の役職・資格の経験年数	-0.035	-0.31	-0.009
特定の部署・職務の経験	-0.072	-0.51	-0.018
転居を伴う転勤の経験	-0.117	-0.29	-0.028
勤務態度	0.290***	2.56	0.081
昇進試験	-0.036	-0.29	-0.009
能力(能力評価を考慮)	-0.099	-0.52	-0.025
業績(業績評価を考慮)	0.182	1.48	0.048
年功賃金制度あり	-0.160	-1.41	-0.039
コース雇用管理制度あり	-0.214**	-1.98	-0.051
ローテーション制度	-0.137	-1.15	-0.033
PA 施策と WLB 施策の組み合わせ(PA 積極・WLB 積極)			
PA 積極・WLB 中間・消極	-0.675	-1.41	-0.121
PA 中間・WLB 積極	-0.910**	-2.33	-0.144
PA 中間・WLB 中間	-0.675**	-2.01	-0.126
PA 中間・WLB 消極	-0.895	-1.52	-0.140
PA 消極・WLB 積極	-1.259***	-3.32	-0.167
PA 消極・WLB 中間	-0.956***	-2.99	-0.188
PA 消極・WLB 消極	-1.586***	-4.05	-0.177
職場の働きの環境			
女性が結婚・出産後もやめることができなく働ける環境	-0.247	-1.60	-0.059
育児休業が取りやすい環境	0.154	0.98	0.041
短時間勤務がとりやすい環境	-0.055	-0.43	-0.014
男性の育児休業取得に積極的である環境	-0.050	-0.29	-0.013
最初の役職までの平均年数	-0.015	-0.84	-0.004
管理職までの平均年数	-0.015	-1.14	-0.004
サンプルサイズ	6229		
対数尤度	-1972.290		
決定係数	0.503		

出所) JILPT2012年「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(企業調査、一般従業員調査、管理職調査)に基づく計算。

注) 1. *, **, *** はそれぞれ有意水準 10%, 5%, 1% を示す。

2. 個人レベル要因(学歴、勤続年数、転職ダミー、結婚、子どもの数、介護、労働時間、働きぶり)および企業レベル要因(業種、企業規模、職場の種類、組合、非外資系、平均労働生産性、非正規社員の割合、正社員における女性の割合、勤続年数の男女差、正社員における管理職の割合、事業展開、利潤率、生産性状況、中途採用率、外資系企業)、制度・政策要因を計測したが、掲載を省略している。

い。

一方、(2)コース別雇用管理制度が実施されることは女性の管理職確率にマイナスの影響を与えている。コース別雇用管理制度は女性の多様な職業キャリアを考慮して導入した制度であり、労働者(あるいは企業)は総合職か一般職になるかを定めることができる。今回の分析結果によると、コース別雇用管理制度がある企業で管理職比率は低くなっており、この制度は女性にとって働き方の選択肢を増やし、働き続ける

女性を増やすが、必ずしも管理職を目指す女性の絶対数を増やすわけではないことを示唆している。(3)PA と WLB 施策の両方を積極的に推進する企業に勤めるグループに比べ、そうではない企業(例えば、両制度のいずれも消極的に実施する企業、あるいは一つの政策のみを実施する企業)に勤めるグループで女性の管理職確率は低く、PA と WLB 政策を同時に積極的に推進することは、女性の管理職確率を高める効果を持つことが明らかになった。

表 6. 正社員の管理職確率の男女間格差に関する要因分解分析の結果

		属性格差	評価格差
寄与度の合計値：	100.0%	49.3%	50.7%
個人レベル要因合計値		51.2%	-25.5%
①人的資本要因	合計値	34.8%	35.9%
	経験年数	21.4%	27.7%
	学歴	6.9%	8.8%
	勤続年数	6.5%	-0.6%
②家族要因	合計値	5.0%	8.3%
	有配偶者	1.3%	-0.5%
	子供あり	3.7%	9.4%
	要介護家族あり	0.0%	-0.6%
③仕事要因	合計値	11.4%	-69.7%
	労働時間	4.9%	-74.6%
	昇進意欲	1.8%	-3.0%
	仕事に関する意識	4.7%	7.9%
企業レベル要因合計値		-1.8%	19.4%
④企業属性要因	合計値	-0.3%	-38.6%
	業種	-0.1%	-6.9%
	組合あり	-0.2%	0.1%
	一人あたり売上高	0.1%	-6.0%
	非正規社員の割合	0.1%	-4.9%
	正社員における女性の割合	-0.1%	-19.5%
	正社員における管理職の割合	0.0%	-7.9%
	勤続年数の男女差	-0.1%	10.5%
	事業展開	0.0%	-4.1%
⑤制度・政策要因	合計値	-1.6%	58.0%
	年功賃金制度あり	0.0%	4.4%
	コース雇用管理制度あり	0.1%	4.5%
	ローテーション制度	-1.0%	0.6%
	PA 施策と WLB 施策	0.1%	43.0%
	職場の働き環境	0.1%	-2.0%
	最初の役職までの平均年数	-0.4%	-4.4%
	管理職までの平均年数	-0.6%	11.9%
地域	0.0%	-0.5%	
定数項	0.0%	57.3%	

出所) JILPT2012年「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(企業調査、管理職調査、一般従業員調査)に基づく計算。

以上の議論より、人的資本要因、家族要因、仕事要因、企業要因、制度・政策要因が管理職確率に影響を与えており、これらの要因の影響は性別によって異なり、また仮に他の要因が一定であれば、企業内部の昇進制度、PA 政策と WLB 政策が女性の管理職確率を高める効果を持つことが明らかになった。

4.3 どのような要因が管理職確率の男女間格差に影響を与えるのか

どのような要因が管理職確率の男女間格差に

影響を与えるのか。以下では、表6にまとめられた Fairlie 要因分解の結果を用いてこの問題を解明する。

まず、全体としては属性格差による影響が 49.3%、評価格差の影響が 50.7% となっており、各要因の量の差異と各要因に対する評価の差異が、ほぼ同じウェイトで管理職における男女間格差に影響を与えることが示された。また、属性格差の内訳は個人レベル要因が 51.2%、企業レベル要因が -1.8% となっており、評価格差の内訳は個人レベル要因が -25.5%、企業レベ

ル要因が19.4%、観測できない要因が57.3%となっている。

次に、各要因のそれぞれの影響に関しては、属性格差で経験年数(21.4%)、学歴(6.9%)及び勤続年数(6.5%)の計測値が大きく、属性格差が管理職確率の男女間格差に大きな影響を与えることが示された。また、評価格差でPA施策・WLB施策の状況(43.0%)、経験年数(27.7%)及び勤続年数の男女格差(10.5%)の計測値が大きく、これらの要因も管理職における男女間の格差に影響を与える。

5. 結論と政策的インプリケーション

本稿では、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」における企業調査票、管理職調査票、一般従業員調査票を活用し、企業と雇用者(管理職、一般従業員)のマッチングデータを構築し、管理職(課長以上)である確率の男女間格差及びその決定要因に関する実証分析を行った。

主な結論は以下の通りである。第1に、他の要因が一定ならば、管理職確率の男女間格差が存在し、その格差は18.3~20.5%となっている。第2に、女性管理職確率の決定要因に関する検証の結果、仕事要因、企業要因、制度・政策要因の影響が確認され、欧米を対象とした先行研究に類似した結果が得られた。また欧米の先行研究では、人的資本要因、家族要因の影響は確認されなかったが、日本では、この2つの要因の影響が大きい。第3に、人的資本要因の量の差および差別的取扱いの両方は、管理職確率の男女間格差が生じた原因となっている。それらの寄与度はそれぞれ5割程度である。

上記の分析結果は、以下のような政策的含意を持つと考えられる。

第1に、管理職確率の男女間格差が生じた1つの要因として、評価格差(差別的取り扱い)の影響(その寄与度は50.7%)が挙げられる。企業では女性の管理職に対する無意識の偏見が存在することがうかがえる。この分析結果が意味するのは、女性就業を促進する諸制度(例えば、コース別雇用制度、PA制度、WLB政策)の導

入だけではその効果は限定的であり、諸制度を使いこなす管理職のスキルや管理職の持つ無意識の偏見に気づくための意識改革研修などが同時に行われる必要がある。

第2に、管理職確率の男女間格差が生じた要因に関しては、属性格差の影響(その寄与度は49.3%)も存在することが示された。属性格差のうち、人的資本要因(学歴、勤続年数、経験年数)の影響が大きいことがわかった。その理由に関しては、以下のことが考えられる。大沢・馬(2015)が、日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年に実施した調査の個票データを用いた分析結果によると、卒業時のキャリア意識が高い高学歴の女性ほど転職回数が多く、離職確率が高かった。企業が、女性が結婚や出産後離職することを予想して初期のキャリア形成において男女差を設けることが、逆に潜在能力の高い女性の離職を招き、勤続年数の男女差をもたらしているのではないか。その結果、日本の企業では、女性管理職となる人材供給のパイプが先細りになっている。したがって、女性の継続就業を促進することにより、初期の職業キャリア形成における男女の差異をなくすことが女性の管理職確率を上げることに繋がると考えられる。

第3に、PA施策とWLB施策の影響に関しては、PAとWLB政策を同時に積極的に推進することは、女性の管理職確率を高めることが確認された。管理職昇進における男女間格差を是正するため、両政策を積極的に推進すべきであろう。

本研究の残された課題としては、90年代以降急速に増加した非正規雇用者が与えた影響を考慮する必要がある。Mun(2016)は1997年の男女雇用均等法強化によって、コース別雇用制度をなくすとともに、従来の一般職の仕事を非正規雇用者に代替した企業があることを指摘している。多くの女性正規雇用者が総合職も含めて非正規雇用者によって代替された結果、管理職における男女間の格差が拡大している可能性も考えられるが、これは今後の研究課題としたい。

(一橋大学経済研究所・学習院大学国際社会科学部
・一橋大学大学院経済学研究科)

注

* 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「ダイバーシティと経済成長・企業業績研究」の成果の一部である。本稿執筆にあたり、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)からマイクロデータを提供して頂いた。学習院大学脇坂明教授、慶應義塾大学樋口美雄教授、鶴光太郎教授、RIETI 藤田昌久所長、森川正之副所長、小西葉子上席研究員はじめ、2015年日本経済学会春季大会、独立行政法人経済産業研究所(RIETI)ディスカッションペーパー検討会参加者から有益なコメントを頂いた。一橋大学経済研究所定例研究会で日本女子大学大沢真知子教授から多くのご助言いただき、一橋大学経済研究所神林龍教授、都留康教授、阿部修人教授からご助言頂いた。慶應義塾大学産業研究所 KEO セミナーで所長河井啓希教授、遠藤正寛教授、清田耕造教授からコメントを頂いた。また、一橋大学経済研究所祝迫得夫教授および本誌の編集委員から多くのご教示を頂いた。記して深く感謝の意を申し上げる。

1) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成22年版 働く女性の実情』(第1章、3~4頁)によると、年齢階級別の労働力率について、「30~34歳」で労働力率は2010年が10年前(2000年)と比べると最も上昇(10.7%ポイント上昇)しているが、これを配偶関係別にみると、未婚者の「30~34歳」の労働力率の上昇幅は0.7%ポイントであるが、既婚女性は10.3%ポイントと上昇幅が大きくなっている。また、「25~29歳」の既婚女性の労働力率も10年前に比べ9.2%ポイントの上昇となっており、上昇幅が大きいことがわかる。

2) 国によって管理職の定義が異なるが、本文では日本の管理職は企業で課長以上の職位に就く従業員を指す。

3) 諸理論・仮説の詳細な説明に関しては、一橋大学経済研究所 DP 馬・乾・見玉(2017)「管理職における男女間格差——日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析——」を参照されたい。

4) 本稿では、管理職確率の男女間格差に焦点を当てている。それに関連する、管理職の昇進意欲における男女間の格差に関する実証研究に関しては、川口(2012)、安田(2012)などが挙げられる。また、賃金/労働雇用における女性に対する差別的取り扱いの問題に関する実証分析については、見玉・小滝・高橋(2005)、馬(2007a, b, 2009)などが挙げられる。これらの課題に関する詳細な文献サーベイに関しては、一橋大学経済研究所 DP 馬・乾・見玉(2017)「管理職における男女間格差——日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析——」を参照されたい。

5) 本稿の考え方に類似し、本間(2010)は社会心理学の視点から、①個人要因(キャリア意識, WLB, 継続性と選択肢のリーダーシップ経験), ②組織要因(企業文化, 制度と運用, 組織構造, 評価基準), ③社会

要因(社会的規範, 社会意識, カテゴリー化)がジェンダーギャップに影響を与えるモデルを提唱している。

6) 調査対象は、企業調査が全国の従業員300人以上の企業6,000社と従業員100~299人の企業6,000社の計12,000社を対象とした。企業のサンプリングに関しては、業種別に層化無作為抽出を行った。ただし、日本業種大分類における「農林漁業」、「複合サービス事業」、「公務」を除いた。従業員調査は、企業調査の対象企業に、そこで働く課長相当職以上の管理職48,000人(調査対象企業を通じて、従業員数300人以上の企業が5名、従業員数100~299人の企業は3名に配布)及び一般従業員(25~54歳のホワイトカラー職で、主任・係長まで)96,000人(調査対象企業を通じて、従業員数300人以上の企業は男性5名、女性5名、従業員数100~299人の企業は男性3名、女性3名に配布)を対象とした。有効回答数は、企業調査が1970社(300人以上の企業1036社, 100~299人企業934社)、課長相当職以上の管理職調査が5,580人(300人以上の企業3,468人, 100~299人企業2,112人)、一般従業員が10,128人(300人以上の企業6,341人, 100~299人企業3,787人)となっている。

7) 本調査は男女とも管理職を多めに抽出し、特に女性管理職をより多く抽出した。そこで、管理職割合を調整するために、以下のように管理職のウェイトを算出した。まず、企業調査票における管理職者数と総従業員数に関する調査項目を利用して、各企業における管理職割合を計算した。具体的には、管理職割合を「管理職数/(管理職数+一般従業員数)」のように計算した。男女別管理職の抽出割合に関する情報は、この管理職割合と労働者票における管理職割合の比率(管理職の実際割合/管理職の抽出割合)を管理職割合復元ウェイトとした。男性グループでは管理職割合復元ウェイトをそのまま用いる。女性グループに対しては、各企業における女性と男性の管理職数に関する調査項目を利用して、管理職における女性の割合(=女性管理職/(男性管理職+女性管理職))を算出し、「管理職における女性の割合×管理職割合」から女性グループにおける管理職割合復元ウェイトを算出した。

8) 変数設定の詳しい説明に関しては、一橋大学経済研究所 DP 馬・乾・見玉(2017)「管理職における男女間格差——日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析——」を参照されたい。

9) 仕事に対する感想に関する変数については、調査票の「あなたは、現在の仕事に対してどの様な感想をお持ちですか」に関する質問項目を利用し、i 仕事にやりがいを感じる、ii 仕事を通じて達成感を味わうことが多い、iii 仕事を通じて自分が成長していると感じる、iv 職場で必要とされていると思う、v 自分の仕事は会社や部門の業績に貢献している、vi 職場の人間関係は良好である、vii 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている、viii これからも今の会社で働き続けたいと思う、ix 自分の持っている能力を十分に発揮できると思う、の9つの質問に対して、「そう思う、ややそう思う」を選択した場合=1、「どちらともいえない、あまりそう思わない、そう思わない」と回答した場合=0のように、9種類のダミー変数を設定した。

10) 企業調査票における「貴社の生産性は同業種・同規模の他の企業に比べてどうなっているか」の質問に対する回答に基づいて、「良い=5」、「やや良い=4」、「ほぼ同じレベル=3」、「やや悪い=2」、「悪い=1」のように点数化して変数を設定した。

11) PA 施策と WLB 施策の組み合わせのダミー変数は以下のように設定した。まず、PA 施策スコアに関しては、企業調査票で、「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」に関しては、7つの設問項目(i 女性採用比率の向上のための措置、ii 特定職務への女性の配置比率の向上のための措置、iii 女性専用の相談窓口の設置、iv 管理職の男性や同僚男性に対する啓発、v 女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱、vi 人事考課基準の明確化、vii 女性の役職者への登用を促進するための措置)に対して、「現在実施している」と回答した場合=2、「現在は実施していないが、過去に実施していた」と回答した場合=1、「これまで実施したことがない」と回答した場合=0のように点数を付けた。また企業調査票で「貴社では、女性の役職者への登用などを促進するため、以下のような枠組みや手法を実施していますか」に関しては、6つの設問項目(i PAの方針の明確化、ii PA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)、iii 女性の能力発揮についての問題点の調査・分析、iv 女性の能力発揮のための計画の策定、v 計画に沿って措置の実施状況の公表、vi PAとしての仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備の利用促進)に対する回答に基づいて、上記と同じ方法で点数を付けた。PA 施策スコアの合計値は0~26となっている。数値が高いほどPA 施策が積極的に実施されていることを意味する。次に、WLB 施策スコアに関しては、企業調査票で、「貴社では、両立支援政策やWLBを進めるために以下のような方策を実施していますか」に関して、5つの設問項目(i 女性の結婚・出産後の就業継続意欲の向上の推進、ii 育児休業などの両立支援制度の従業員への周知、iii 従業員の育児に係る休業や短時間勤務について職場(上司や同僚)の協力の確保、iv 男性の育児休業取得の推進、v 企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み)に対して、「実施している」と回答した場合=1、「実施していない」と回答した場合=0のように点数を付けた。また、「貴社では、両立支援政策やWLBを進めるために以下のような方策を実施していますか」に関して、5つの設問項目(i 女性の結婚・出産後の就業継続意欲の向上の推進、ii 育児休業などの両立支援制度の従業員への周知、iii 従業員の育児に係る休業や短時間勤務について職場(上司や同僚)の協力の確保、iv 男性の育児休業取得の推進、v 企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み)に対する回答に基づいて、上記と同じ方法で点数を付けた。WLB 施策スコアの合計値は0~10となっている。これらのスコアの数値が高いほど労働者が勤める企業では、PA 施策、WLB 施策が積極的に実施されていることを意味する。また、スコアの数値に基づいて、第1三分位、第2三分位、第3三分位の順に「消極型」、「中間型」、「積極型」の3種類を分類し、その組み合わせによって、① PA 積

極・WLB 積極型、② PA 積極・WLB 非積極(中間・消極)型、③ PA 中間・WLB 積極、④ PA 中間・WLB 中間、⑤ PA 中間・WLB 消極、⑥ PA 消極・WLB 積極、⑦ PA 消極・WLB 中間、⑧ PA 消極・WLB 消極の8つのダミー変数を設定した。

12) 管理職調査・一般従業員調査票における「現在働いている企業の両立支援の取り組みについてどのように思われますか」の質問に関しては、4つの回答選択肢(i 女性が結婚・出産後もやめることがなく働ける環境にあると思う、ii 育児休業が取りやすい環境にあると思う、iii 短時間勤務がとりやすい環境にあると思う、iv 男性の育児休業取得に積極的であると思う)を設けている。「1. そう思う、2. ややそう思う」と回答した場合=1、「3. どちらともいえない、4. あまりそう思わない、5. そう思わない」と回答した場合=0のようにそれぞれのダミー変数を設定した。

13) 男女とも、管理職である確率では売上高別のグループ間の差異が存在する可能性があるが、ここに売上高の連続変数を用いているため、その差異を考察できない。売上高別グループダミーを用いる分析は今後の課題としたい。

14) 大沢・馬(2015)は日本女子大学現代女性キャリア研究所が2011年11月に実施した「女性の多様なキャリア開発のための基礎的研究—女性のキャリア支援と大学の役割についての総合的研究」の個票データを用い、高学歴女性の働き方のパターンをみると、初職を継続している女性と結婚や出産で1年以上の離職期間がある女性以外に、1年未満の離職職をしている女性が相当数いることを指摘している。

参 考 文 献

- 本間道子(2010)「和が国におけるリーダーシップの現状と社会心理学的背景」『現代女性とキャリア』(日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要)2010年第2号, pp.43-65.
- 川口章(2012)「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』第620号, pp.42-57.
- 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』日本経済研究センター, 第52号, pp.1-18.
- 馬欣欣(2007a)「世帯の生活時間と生活格差」樋口美雄他(編)『日本の家計行動のダイナミズムⅢ—経済格差変動の実態・要因・影響』pp.193-222, 慶應義塾大学出版会.
- 馬欣欣(2007b)「日中における男女間賃金格差の差異に関する要因分解」『日本労働研究雑誌』第560号, pp.96-107.
- 馬欣欣(2007c)「性別職業分離と男女間賃金格差の日中比較—日本と中国の家計調査のマイクロデータを用いた実証分析」『中国経済研究』第4巻第1号, pp.15-36.
- 馬欣欣(2009)「日本におけるガラスに天井は存在するか—賃金分布からみた男女間賃金格差—」『日本労務学会誌』第11巻第1号, pp.18-31.
- 馬欣欣・乾友彦・児玉直美(2017)「管理職における男女間格差—日本の従業員と企業のマッチングデータに基づく実証分析—」, 一橋大学経済研究所

- ィスカッション・ペーパー、
大沢真知子・馬欣欣(2015)「高学歴女性の学卒時のキャリア意識と転職行動——「逆選択」はおきているのか」『現在女性とキャリア』(日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要)2015年第7号, pp. 87-107.
大槻奈巳(2015)『職務格差—女性の活躍推進を阻むものはなにか』勁草書房。
佐藤一磨・馬欣欣(2008)「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」, 樋口美雄他(編)『日本の家計行動のダイナミズムⅣ—制度の変更と就業行動』, pp. 119-139, 慶應義塾大学出版会。
四方理人・馬欣欣(2006)「90年代における両立支援施策は有配偶女性の就業を促進したか」, 樋口美雄他(編)『日本の家計行動のダイナミズムⅡ—税制改革と家計の対応』, pp. 169-190, 慶應義塾大学出版会。
鈴木一光(2014)「ポジティブ・アクションなどの女性の継続就業や役職者登用への影響」, 労働政策研究・研修機構(編)『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)—分析編—』JILPT調査シリーズ No. 119, pp. 69-106。
脇坂明(2014a)「日本企業で女性が本当の意味で活躍することは可能か」『生活経済政策』第206号, pp. 8-13。
脇坂明(2014b)「「遅い選抜」は女性に不利に働いているか——国際比較をめざし企業データと管理職データの分析——」労働政策研究・研修機構(編)『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(2)—分析編—』JILPT調査シリーズ No. 119, pp. 187-212。
安田宏樹(2012)「管理職への昇進希望における男女間差異」『社会科学研究』第64巻第1号, pp. 134-154。
Arrow, K. (1972) "Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Market," in Pascal, A. (eds.) *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington: DC Heath.
Blinder, A. S. (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimation," *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, pp. 436-455.
Becker, G. S. (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
Becker, G. S. (1985) "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor," *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, No. 1, pp. 33-58.
Brinton, M. C. and E. Mun (2015) "Between State and Family: Managers' Implementation and Evaluation of Parental Leave Policies in Japan," *Socio-Economic Review*, Vol. 13, No. 4, pp. 1-25.
Chenevent, D. and M. Tremblay (2002) "Managerial Career Success in Canadian Organizations: Is Gender a Determinant?" *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 13, No. 6, pp. 920-941.
Cohen, A., L. Granot-Shilovsky and Y. Yishai (2007) "The Relationship between Personal, Role, and Organizational Variables and Promotion to Managerial Positions in the Israeli Educational System," *Personnel Review*, Vol. 36, No. 1, pp. 6-22.
Fairlie, R. W. (1999) "The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-employment," *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 1, pp. 80-108.
Fairlie, R. W. (2005) "An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models," *Journal of Economic and Social Measurement*, Vol. 30, No. 4, pp. 305-316.
Ginther, D. K. and K. J. Hayes (1999) "Gender Differences in Salary and Promotion in the Humanities," *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, (May 1999), pp. 397-402.
Ginther, D. K. and K. J. Hayes (2003) "Gender Differences in Salary and Promotion for Faculty in the Humanities 1977-95," *The Journal of Human Resources*, Vol. 38, No. 1, pp. 34-73.
Kato, T., D. Kawaguchi and H. Owan (2013) "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An econometric Case Study of a Large Japanese Firm," RIETI Discussion Paper Series 13-E-038.
Kato, T. and N. Kodama (2015) "Work-Life Balance Practices, Performance-Related Pay, and Gender Equality in the Workplace: Evidence from Japan," RIETI Discussion Paper Series 15-E-112.
Kato, T. and N. Kodama (2018) "Women in Organizations and Management Practices," in *Handbook on Women and the Economy*, Susan L. Averett, Laura M. Argys, and Saul D. Hoffman (eds.) Oxford University Press, forthcoming.
Mun, E. (2016) "Negative Compliance as an Organizational Response to Legal Pressures: The Case of Japanese Equal Employment Opportunity Law," *Social Forces*, Vol. 94, No. 4, pp. 1409-1437.
Oaxaca, R. L. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.
Metz, I. and P. Tharenou (2001) "Women's Career Advancement: The Relative Contribution of Human and Social Capital," *Group & Organization Management*, Vol. 26, No. 3, pp. 312-342.
Phelps, E. S. (1972) "The Statistical Theory of Racism and Sexism," *American Economic Review*, Vol. 62, No. 4, pp. 659-661.
Piore, M. J. (1970) "Job and Training," in Beer S. H. and R. Barringer (eds.) *The State and the Poor*, Cambridge, MA: Winthrop, pp. 53-83.