

職場環境が女性の昇進意欲に与える影響

Effects of working environment on women's willingness to promote

曾我 亘 由^{*}, 折戸 洋子[†], 園田 雅江[‡]
Nobuyuki SOGA, Yohko ORITO, Masae SONODA

概要

本稿は2018年に実施した愛媛県と東京都の金融系組織に勤務する女性を対象にしたアンケート調査のうち、昇進の際に重視する条件について分析した。昇進の際に重視する属性として、「まわりからの嫉妬」、「残業時間」、「仕事のやりがい」、「いっしょに働く人」、「賃金（給与）」という5つの属性を設定し、コンジョイント分析によって属性間の選好の大きさを測った。その結果、すべての項目について有意な結果が得られたが、男性からの嫉妬よりも女性からの嫉妬を嫌うことを明らかにした。また、愛媛県と関東圏の地域別、さらに、役職の有無別によって、これらの属性間の選好にどのような違いがあるかを測った。

Abstract

This paper analyzed what conditions women value when promoting. Five attributes (Jealousy from around, Overtime hours, Job satisfaction, People working together, Annual income) were set as criteria for promotion, and the magnitude of the preference among the attributes was measured by conjoint analysis. As a result, significant results were obtained for all attributes. The paper clarified that women dislike jealousy from the same gender. This paper also clarified the regional differences between Ehime and Tokyo, and the differences between positions.

キーワード：昇進意欲、コンジョイント分析

Keywords：Motivation for promotion, Conjoint analysis

1 はじめに

日本における近年の人口減少および少子高齢化の傾向は、労働力不足を加速させ、新たな労働力の獲得が必要となっている。その労働資源

の一つとして、女性の登用が注目されており、第2次安倍政権の下、女性活躍推進法が施行され、その法律に基づき「すべての女性が輝く社会づくり」が最重要施策の一つとして唱えられている。労働力調査によれば、15～64歳の女性の労働力人口は、2019年は2,693万人と前年から33万人増加し、7年連続の増加となった。年齢階級別にみた女性の労働力率では、いわゆる「M字型カーブ」は改善傾向にあり、2019年の25～34歳の女性の労働力人口比率は81.1%、35～44歳で78.6%となっている。

一方、女性を取り巻く環境について、2019年度の雇用均等基本調査によれば、役職に占め

*愛媛大学 社会共創学部 教授
Faculty of Collaborative Regional Innovation, Ehime University, Professor

†愛媛大学 社会共創学部 准教授
Faculty of Collaborative Regional Innovation, Ehime University, Associate Professor

‡愛媛大学 社会共創学部 准教授
Faculty of Collaborative Regional Innovation, Ehime University, Associate Professor

る女性の割合は、部長相当職が6.8%、課長相当職が9.3%、係長相当職が16.7%となっており、管理職全体に占める女性の割合は10.9%にとどまっている。

女性の職業キャリアに関する学術的研究は、結婚・出産といったライフイベントを契機とした継続就業に関する研究（武石，2009，樋口他，2007，樋口他，2016），男女間の賃金格差や、労働環境や制度の変化に対する就業の継続という観点からの研究などがある（大沢，1988，柴田，2017，鈴木，2016）。昇進に対する男女の意欲差についての研究は、安田（2009），川口（2012），安田（2012）などが挙げられ、総じて女性は男性と比較して昇進意欲が低いという点が指摘されている。また、男女の競争意識に関して、Gneezy et al. (2003)，Niederle and Vesterlund（2007）は女性は男性よりも競争的ではない点を指摘している。

本稿は、愛媛県と東京都の金融系組織に勤務する女性を対象にしたアンケート調査の質問項目のうち、昇進の際に重視する条件についての分析である。この質問項目は選択型実験を取り入れており、昇進するにあたって重視する属性に「まわりからの嫉妬」、「残業時間」、「仕事のやりがい」、「いっしょに働く人」、「賃金（給与）」という5つの属性を設定し、コンジョイント分析によって属性間の選好の大きさを測った。また、愛媛県と関東圏の地域別、さらに、役職の有無別によって、これらの属性間の選好にどのような違いがあるかを測った。

2 調査内容および調査結果

2.1 調査内容

本稿の調査内容は、2018年に実施した愛媛県と東京都の金融系組織に勤務する女性を対象にしたアンケート調査の中から、昇進にあたって重視する項目についての分析結果である。調査は2018年11月から12月に実施し、愛媛県の金融系組織への従事者194名、東京、千葉、

埼玉、神奈川（以下、「東京エリア」とする）の金融系組織の従事者130名、合わせて324名の回答を得た。また、調査形式はウェブアンケートおよび調査用紙によって回収した（回答者の詳細は表1を参照されたい）。上記の回答者のうち、地域差については回答があった322名、また、役職の有無については、正社員231名のうち、役職に関する回答があった173名をそれぞれコンジョイント分析の分析対象とした。

選択型実験では、昇進に対して異なる条件（キャリアA、キャリアB）を提示し、これらのキャリアに「嫉妬」、「残業時間」、「仕事のやりがい」、「いっしょに働く人」、「賃金」という5つの属性を設定した。これらの属性に組み入れた水準は次の表2のとおりである¹⁾。

「嫉妬」については、昇進に対してまわりからの嫉妬があるかについて、「男性からの嫉妬がある」、「女性からの嫉妬がある」、「嫉妬はない」の3水準を設定し、嫉妬がない状態から男性の嫉妬がある状態、もしくは女性からの嫉妬がある状態に変化したときの効用の変化分（限界効用）を推定した。「残業時間」については、昇進による残業時間の増加であり、「0時間（残業はない）」、「30時間（1日1、2時間程度）」、「60時間（1日3時間程度）」の3水準と、残業時間が1時間増加したときの限界効用を推定した。「仕事のやりがい」については、昇進することによってどのようなやりがいが出るかを聞いており「裁量権が増える」、「部下から信頼される」「やりたいことができる」の3水準とし、「裁量権が増える」状態をゼロとし、「部下から信頼される」状態、もしくは「やりたいことができる」状態に変化したときの効用の増分を推定した。「いっしょに働く人」は昇進後、どのような人と働くことを求めているかを表しており、「能力が高い」、「サポートし合う」、「時間外でも仲がよい」の3水準を設定し、「能力が高い」

1) コンジョイント分析の詳細については McFadden D (1974), Revelt, D. and K. Train (1998), Train E (2009) 栗山・庄子 (2005) 等を参照せよ。

表1 記述統計量

	愛媛県		東京エリア		全体 (愛媛+東京)	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
年 齢						
20-24 歳	15	7.7	16	12.3	31	9.6
25-29 歳	29	14.9	14	10.8	43	13.3
30-34 歳	25	12.9	18	13.8	43	13.3
35-39 歳	22	11.3	15	11.5	37	11.4
40-44 歳	18	9.3	18	13.8	36	11.1
45-49 歳	28	14.4	28	21.5	56	17.3
50-54 歳	31	16.0	8	6.2	39	12.0
55 歳以上	26	13.4	13	10.0	39	12.0
職 種						
総合職	27	13.9	30	23.1	57	17.6
一般職	64	33.0	45	34.6	109	33.6
エリア限定職	45	23.2	46	35.4	91	28.1
専門職	1	0.5	2	1.5	3	0.9
その他	52	26.8	7	5.4	59	18.2
無効回答	5	2.6	0	0.0	5	1.5
勤務形態						
正社員	111	57.2	120	92.3	231	71.3
契約・派遣社員	12	6.2	7	5.4	19	5.9
パート、アルバイト	69	35.6	1	0.8	70	21.6
無効回答	2	1.0	2	1.5	4	1.2
計	194	100.0	130	100.0	324	100.0

表2 属性と水準

属 性	水準1	水準2	水準3
まわりからの嫉妬	男性からの嫉妬	女性からの嫉妬	嫉妬はない
残業時間	0時間	30時間	60時間
仕事のやりがい	裁量権が増える	部下から信頼される	やりたいことができる
いっしょに働く人	能力が高い	サポートし合う	時間外でも仲が良い
給与 (年収)	400万円	600万円	800万円

状態をゼロとし、「サポートし合う」状態、もしくは「時間外でも仲がよい」ような状態に変化したときの効用の増分を推定した。「給与」については、昇進後の年収であり、「400万円」、「600万円」、「800万円」の3水準とし、昇進後の年収が1万円増加したときの効用の増分を推定した。

これらの属性および水準を設定し、主効果直交デザインを用いて、16個の選択プロファイルを作成した。この16個の選択プロファイルをランダムに2つ組み合わせ、これ以外の条件が同質と仮定した場合、昇進するならどちらのキャリアを選択したいかという質問をした。また、2つの選択プロファイルのどちらも選択

したくない場合については「どちらも選択しない」という選択肢を設定し、「キャリアA」、「キャリアB」、「どちらも選択しない」のうちから最も好ましい選択肢を選んでもらった。回答者1人あたり、条件の異なる質問を8つ用意し、回答してもらった²⁾ 表3に質問項目の例を示す。

分析にあたっては、選択肢特有定数項

2) 本稿では表2のとおり5つの属性について調査したが、各属性の水準を組み合わせると、可能な選択プロファイルの数は243通りである。主効果直交デザインを用いた場合、この243通りの選択プロファイルの中から属性の相関を削除でき、多重共線性の問題を回避した16通りの選択プロファイルが作成される。

表3 アンケートの質問項目の例

	キャリア A	キャリア B	—
嫉妬 残業時間 仕事のやりがい いっしょに働く人 給与(年収)	男性からの嫉妬がある なし(0時間) やりたいことができる 時間外でも仲良し 400万円	男性からの嫉妬がある 月60時間 やりたいことができる サポートし合う 800万円	どちらも選択しない
回答欄			

(Alternative Specific Constant: ASC) を導入している³⁾。分析ソフトについては NLogit5.0 を使用した。

2.2 調査結果および考察

コンジョイント分析の結果を次頁の表4に示す。なお、表の太字は固定パラメータとして推定され、その水準について、選好の多様性は小さく、回答者間で同様な考えを保有していると推測される。

各属性の係数 (Coefficient) の値は限界効用の値を示している。まず、ASC は負となり (-1.230)、かつ有意に推定されていることから、質問で提示されたどちらかのキャリアを選択することについて肯定的に捉えていると考えられる。「まわりからの嫉妬」については、あるキャリアを選択したときに、「嫉妬がない」状態をゼロとし、「嫉妬がない」状態から「男性からの嫉妬」、あるいは「女性からの嫉妬」がある状態に変化した場合の効用の変化を表している。分析の結果、「嫉妬がない」状態から「男性からの嫉妬」がある状態に変化したとき、効用は 2.109 減少し、「女性からの嫉妬」については効用が 3.575 減少する結果となり、男性よりも女性からの嫉妬を 1.5 倍以上考慮している結果

となった。「残業時間」については、1 時間増加すると効用は 0.054 減少する結果となった。「仕事のやりがい」については、「裁量権が増える」状態から「やりたいことができる」状態に変化したとき、効用は 0.898 増加し、「部下から信頼される」場合は 1.172 効用が増加する結果となった。「いっしょに働く人」については、「能力が高い」人から「時間外でも仲が良い」人の方が効用は 0.344、「サポートし合う」人については 0.713 増加する結果となった。「給与(賃金)」については、年収が 1 万円増加したとき、効用が 0.005 増加する結果となった。

太字の項目は固定パラメータとして推定されており、「仕事のやりがい」のうち「やりたいことができる」、「部下から信頼される」、「いっしょに働く人」のうち「時間外でも仲良く」、「サポートし合う」については、回答者の考え方にばらつきはなく同質であると考えられる。一方、表の太字以外の項目については、その考え方に多様性を有しており、回答者間で考え方の程度にばらつきがある⁴⁾。

3) 本稿では「どちらも選ばない」に ASC3 という定数項を割り当てて分析を行った。ASC3 が正でかつ有意に推定された場合、これらの条件でなんらかのキャリア、すなわち昇進することに否定的であると考えられる。逆に、ASC3 が負でかつ有意に推定された場合、これらの条件による昇進を選択することに肯定的であると判断する。

4) 本稿では多様性を表す値 (Derived standard deviations of parameter distributions) を割愛しているが、多様性を示す項目を、その項目の限界効用で割ることで基準化される。各値を限界効用で割った値は、「男性からの嫉妬」が $-0.459 (=0.969 \div (-2.109))$ 、「残業時間」が $-0.648 (=0.035 \div (-0.054))$ 、「賃金」が $0.834 (=0.004 \div 0.005)$ となり、「賃金」に対する考え方には回答者間でばらつきが大きく、より多様な考えがあるといえる。

表4 分析結果

Random-Nonrandom parameters in utility functions				
Variable	Coefficient	S. E.	t-value	P-value
ASC3**	-1.230	0.337	-3.650	0.000
まわりの嫉妬 (嫉妬なし = 0)				
男性からの嫉妬***	-2.109	0.174	-12.090	0.000
女性からの嫉妬***	-3.575	0.230	-15.560	0.000
残業時間***	-0.054	0.003	-16.190	0.000
仕事のやりがい (裁量権 = 0)				
やりたいことができる***	0.898	0.157	5.720	0.000
部下から信頼される***	1.172	0.166	7.050	0.000
いっしょに働く人 (能力が高い = 0)				
時間外でも仲良し**	0.344	0.154	2.230	0.025
サポートし合う***	0.713	0.158	4.500	0.000
賃金***	0.005	0.000	12.050	0.000
No. of Obs.	2583			
Log likelihood	-1732.68			

太字は固定パラメータ

2.2.1 地域別にみたキャリア意識

これまでの分析結果に対して、東京エリアで働く女性に1、それ以外の女性に0を割り当てた変数を「関東ダミー変数」として設定し⁵⁾働く地域によって属性間の選好の大きさにどの程度差異があるかを推定した。表5は分析結果である。なお表5についても多様性をあらかず項目については省略し、固定パラメータのみ太字で表している。

「まわりからの嫉妬」については、「男性からの嫉妬」、「女性からの嫉妬」ともに有意となり、とりわけ女性からの嫉妬に対する限界効用が-3.427と限界非効用の値が大きい結果となった。さらに、東京エリアの「女性からの嫉妬」に対する追加的非効用が高く、関東ダミーの値は-1.102となり、東京エリアの女性は愛媛県の女性よりもより女性からの嫉妬を嫌う結果と

なった。「男性からの嫉妬」に対する関東ダミーの値は-0.688であり、5%有意な結果とはならなかったが、P値(P-value)は0.057であり、東京エリアの女性は愛媛県の女性よりも男性からの嫉妬をより嫌う可能性が示唆される。

また、「賃金」については、年収が1万円増加すると効用が0.003増加し、東京エリアの女性についてはさらに0.005増加し、愛媛県の女性との差異がみられた。

「残業時間」については、1時間増加することに対する非効用が0.056増加するが、愛媛県と関東エリアでは差異はみられなかった。「仕事のやりがい」については、「裁量権がある」状態から「部下から信頼される」状態に変化すると効用が1.341増加し、「やりたいことができる」状態についても効用が1.065増加するが、東京エリアとの差異はみられなかった。「いっしょに働く人」については、「能力が高い」から「サポートし合う」状態に変化すると効用が0.747増加するが、東京エリアとの差異はみられなかった。

5) 各属性のダミー変数は、その属性の追加的な効用の増分を表している。男性ダミー変数の係数の値が正かつ有意であれば、男性はその属性について追加的に効用が増加し、負かつ有意であれば、追加的な効用が減少する。係数の値が有意でなければ、性別による差異があるとはいえない。

表5 分析結果 (地域別, 東京エリア=1)

Random-Nonrandom parameters in utility functions				
Variable	Coefficient	S. E.	t-value	P-value
ASC3***	-1.173	0.367	-3.200	0.001
まわりの嫉妬 (嫉妬なし = 0)				
男性からの嫉妬***	-1.927	0.209	-9.200	0.000
男性からの嫉妬×関東ダミー	-0.688	0.361	-1.910	0.057
女性からの嫉妬***	-3.427	0.299	-11.460	0.000
女性からの嫉妬×関東ダミー***	-1.102	0.516	-2.140	0.033
残業時間***	-0.056	0.004	-13.170	0.000
残業時間×関東ダミー	0.002	0.006	0.240	0.814
仕事のやりがい (裁量権 = 0)				
やりたいことができる***	1.065	0.197	5.410	0.000
やりたいことができる×関東ダミー	-0.214	0.331	-0.650	0.518
部下から信頼される***	1.341	0.218	6.150	0.000
部下から信頼される×関東ダミー	-0.118	0.384	-0.310	0.758
いっしょに働く人 (能力が高い = 0)				
時間外でも仲良し	0.242	0.201	1.200	0.229
時間外でも仲良し×関東ダミー	0.235	0.339	0.690	0.488
サポートし合う***	0.747	0.201	3.730	0.000
サポートし合う×関東ダミー	-0.230	0.343	-0.670	0.503
賃金***	0.003	0.000	7.560	0.000
賃金×関東ダミー***	0.005	0.001	6.150	0.000
No. of Obs.	2571			
Log likelihood	-1682.89			

太字は固定パラメータ

2.2.2 役職の有無とキャリア意識

次に、正社員のうち、役職がある女性に1、それ以外の女性に0を割り当てた変数を「役職ダミー変数」として設定し、役職の有無による属性間の選好の差異を推定した。表6はその分析結果である。なお表6についても多様性をあらかず項目については省略し、固定パラメータのみ太字で表している。

推定の結果、「まわりの嫉妬」および「賃金」については役職の有無による差がみられた。「まわりの嫉妬」については、「男性からの嫉妬」があることで効用は1.726減少、「女性からの嫉妬」があることで効用は2.072減少し、男性よりも女性からの嫉妬を嫌う結果となった。さらに、役職がある女性は「男性からの嫉妬」があることで効用は3.003減少(= -1.726 - 1.277)、「女性からの嫉妬」があることで効用は5.317

減少(= -3.245 - 2.072)し、役職がある女性についても女性からの嫉妬をより嫌う結果となった。また、賃金については年収が1万円増加することで効用は0.005増加し、役職がある女性は0.009増加(= 0.005 + 0.004)する結果となった。

「残業時間」については、1時間増加すれば効用は0.058減少するが、役職の有無による差異はみられなかった。「仕事のやりがい」についても、「部下から信頼される」状態に変化すると効用が1.791増加し、「やりたいことができる」状態についても効用が1.199増加するが、役職の有無による差異はみられなかった。ただし、「部下から信頼される」状態に対する役職ダミーの係数は-1.055、P値は0.051であり、役職の有無による選好の差がある可能性がある。すなわち、役職がある女性は、部下から信

表6 分析結果（役職の有無別，役職あり＝1）

Random -Nonrandom parameters in utility functions				
Variable	Coefficient	S. E.	t-value	P-value
ASC3**	-1.226	0.528	-2.320	0.020
まわりの嫉妬（嫉妬なし＝0）				
男性からの嫉妬***	-1.726	0.276	-6.250	0.000
男性からの嫉妬×役職ダミー**	-1.277	0.570	-2.240	0.025
女性からの嫉妬***	-3.245	0.395	-8.220	0.000
女性からの嫉妬×役職ダミー***	-2.072	0.796	-2.600	0.009
残業時間***	-0.058	0.005	-10.640	0.000
残業時間×役職ダミー	0.007	0.009	0.810	0.420
仕事のやりがい（裁量権＝0）				
やりたいことができる***	1.199	0.269	4.460	0.000
やりたいことができる×役職ダミー	-0.482	0.586	-0.820	0.411
部下から信頼される***	1.791	0.314	5.700	0.000
部下から信頼される×役職ダミー	-1.055	0.540	-1.950	0.051
いっしょに働く人（能力が高い＝0）				
時間外でも仲良し	0.146	0.272	0.540	0.592
時間外でも仲良し×役職ダミー	0.403	0.531	0.760	0.448
サポートし合う	0.530	0.277	1.920	0.055
サポートし合う×役職ダミー	-0.054	0.502	-0.110	0.914
賃金***	0.005	0.001	8.030	0.000
賃金×役職ダミー***	0.004	0.001	4.070	0.000
No. of Obs.	1381			
Log likelihood	-883.55			

太字は固定パラメータ

頼られる状態（＝0.736）よりもやりたいことができる状態（＝1.199）を好ましいと考えている可能性がある。「いっしょに働く人」については、その限界効用は有意に推定されず、役職の有無による差異もみられなかった。

2.2.3 考察

以上の推定結果から、まず、昇進によって女性は異性からの嫉妬よりも同性からの嫉妬があることに對してより効用が減少し、東京エリアの女性でその傾向がより強まることが明らかとなった。すなわち、東京エリアで働く女性は昇進することに対する周囲からの嫉妬について、異性からの嫉妬よりも同性からの嫉妬をより嫌がる結果となった。また、賃金についても東京エリアで働く女性は昇進による賃金の上昇により高い価値を持っており、2倍以上の価値を持

つ結果となった。

愛媛県よりも東京エリアでこのような傾向が強い要因として、地域における競争環境の差が考えられる。地方と比較したとき、関東圏は人口、企業数、産業の集積度も強く厳しい競争環境にさらされている。したがって、女性の昇進に対する競争も地方と比較すると激しく、昇進による妬みや嫉妬はより強いことが考えられる。また、賃金の地域差についても、関東圏に産業が集中していること、また地方と比較して関東圏の物価が高い点から、賃金の増加に対する評価は東京エリアの女性の方が強いと考えられる。

一方、役職の有無による属性の選好についても、「まわりからの嫉妬」、および「賃金」に對して差異がみられた。役職がある女性は異性からの嫉妬、同性からの嫉妬のどちらも嫌うが、

同性からの嫉妬をより嫌う結果となった。役職がある女性は、昇進に対する自身の経験から、まわりからの嫉妬、とりわけ女性からの嫉妬を意識していると考えられる。日本における嫉妬や妬みに関する研究は少ないが、その中でも澤田・新井(2002)は児童を対象とした調査を通じて男性よりも女性の方が妬みの感情を抱きやすいことを明らかにしており、このことから成人においても妬みの感情について性別による差があることが示唆されている。また、嫉妬や妬みへの対処方法は個人のパーソナリティが関連しており、外交的、内向的な性格によってその対処方法が異なるとされている(原, 2013)。昇進に伴うまわりからの妬みの感情についても、性別や個人のパーソナリティが関連していると考えられる。

ここで、改めて推定結果の限界効用(Coefficient)について、属性間の限界効用の比に注目する。属性間の限界効用の比は限界代替率を表しているが、とりわけ、賃金の限界効用との比は限界支払意思額(MWTP)を示しており、ある属性のある水準を1単位あきらめるとき、追加的賃金が(年収に換算して)何単位必要かを表すことから、その属性の評価を金銭で表すことが可能となる。全体結果(表4)より、限界支払意思額の値は、男性からの嫉妬が-414万円($= -2.109 \div 0.005$)、女性からの嫉妬が-702万円($= -3.575 \div 0.005$)、残業時間が-10.6万円($= -0.054 \div 0.005$)、仕事のやりがい(やりたいことができる)が176万円($= 0.898 \div 0.005$)、仕事のやりがい(部下から信頼される)が230万円($= 1.172 \div 0.005$)、いっしょに働く人(時間外でも仲良し)が68万円($= 0.344 \div 0.005$)、いっしょに働く人(サポートし合う)が140万円($= 0.713 \div 0.005$)という評価額となった。

地域別の結果(表5)について、有意となった結果の限界支払意思額を算出すると、嫉妬の項目について、愛媛県で働く女性の限界支払意思額は男性からの嫉妬が-552万円($= -1.927$

$\div 0.003$)東京エリアの女性は-307万円($= -2.615 \div 0.009$)、女性からの嫉妬が愛媛県の女性では-982万円($= -3.427 \div 0.003$)、東京エリアの女性では-532万円($= -4.529 \div 0.009$)であった⁶⁾。同様に、役職の有無別の結果(表6)についても有意となった項目の限界支払意思額をみると、嫉妬の項目について、役職がない女性の限界支払意思額は、男性からの嫉妬が-326万円($= -1.726 \div 0.005$)、役職がある女性は-311万円($= -3.004 \div 0.009$)、女性からの嫉妬が、役職がない女性では-612万円($= -3.245 \div 0.005$)、役職がある女性では-550万円($= -5.318 \div 0.009$)であった。

嫉妬の項目において、限界効用の値だけに注目すると、関東エリアの女性、また役職がある女性は、より女性からの嫉妬を嫌う傾向にあるが、限界支払意思額の観点からみると、関東エリアの女性は愛媛で働く女性と比較すると女性からの嫉妬に対する金銭的評価額は小さく、同様に役職がある女性についても役職がない女性と比較して女性からの嫉妬に対する金銭的評価額は小さくなる。これは、関東エリア、もしくは役職がある女性が、女性からの嫉妬に対して受ける非効用の増分に対して、賃金の増加に対する効用の増分が大きいことに起因しており、昇進によって周囲の女性から受ける嫉妬の非効用の一部を、昇進による賃金の上昇による効用が補っていると考えられる。従って、関東エリアの女性は、もしくは役職がある女性は、昇進によってまわりの女性から受ける嫉妬を嫌がるが、これらの嫉妬に対する感情の一部を賃金が上昇することで許容していると考えられる。一方、愛媛県内の女性、もしくは役職がない女性については、昇進による賃金の上昇をイメージしづらく、相対的に低く評価しているため、限

6) 「男性からの嫉妬」における関東ダミー変数については5%有意ではなかったが、P値が0.0057であることから参考として算出した。また、本稿の図表は小数点下3桁で表示しているが、限界支払意思額の算出については、下5桁で計算しているため、本文中の計算式と結果が異なる場合がある。

界支払意思額は高くなると考えられる。

3 おわりに

本稿は、愛媛県と東京都の金融系組織に勤務する女性を対象に、コンジョイント分析を用いてキャリア選択の際に重視する項目を明らかにした。その結果、回答者は昇進の際、男性からの嫉妬がある状態よりも、同性である女性からの嫉妬をより嫌う結果となった。また、仕事のやりがいについては裁量権が増えることよりも「やりたいことができる」環境や「部下から信頼される」ことを重視し、いっしょに働く人については「能力が高い」人よりも「サポートし合う」や「時間外でも仲がよい」といった職場の雰囲気重視していることが明らかとなった。

上記の結果を働いている地域別でみたとき、嫉妬に関する項目と賃金に関する項目で地域差がみられ、特に東京エリアで仕事をしている女性は、昇進によって受ける女性からの嫉妬をより嫌うことが明らかとなった。また、東京エリアで働いている女性は愛媛で働いている女性よりも、昇進による賃金の上昇を重視しており、愛媛で働く女性よりも2倍以上重視する結果となった。東京エリアで働く女性は賃金の上昇に対する効用の増分は、女性からの嫉妬による効用の減少分より大きく、賃金の上昇が女性からの嫉妬の状態の一部を許容するため、限界支払意思額は東京エリアの方が小さいことが明らかとなった。

また、役職の有無による違いについても、嫉妬に関する項目と賃金に関する項目で地域差がみられた。役職がある女性は、男性、女性両方からの嫉妬について、役職がない女性より嫌い、とりわけ女性からの嫉妬の方が効用の減少が大きいことが明らかとなった。ただ、地域別の比較と同様、賃金についても役職がある女性の方が重視しており、効用の増分は嫉妬による効用の減少よりも大きいため、役職がある女性

の嫉妬に対する限界支払意思額は小さくなる結果となった。地域差、および役職の有無による差異の結果は、女性が昇進する際に直面する負担を解消するために、昇進による賃金の上昇が有効な手段の一つであることを示唆しており、本稿の意義を求めることができる。

人口減少や昨今の人材や労働力の不足に伴い、女性の社会進出や管理職への登用はますます重要となってくると考えられる。今後、昇進にあたって女性が重視する属性や水準を再考したり、調査の対象を他の地域や都市部に広げることで、女性が昇進の際に重視するより詳細な結果が期待される。

参考文献

- [1] Gneezy, Uri, Muriel Niederle and Aldo Rustichini (2003) "Performance in Competitive Environments: Gender Differences," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 3, pp. 1049-1074.
- [2] McFadden D (1974) *Conditional Logit Analysis of Qualitative Choice Behaviour*, *Frontiers in Econometrics*, Academic Press. ed. Zarembka P., pp. 105-142.
- [3] Niederle, Muriel and Lise Vesterlund (2007) "Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122, No. 3, pp. 1067-1101.
- [4] Revelt, D. and K. Train (1998) "Mixed Logit with Repeated Choices: Households' Choice of Appliance Efficiency Level," *Review of Economics and Statistics*, Vol. LXXX, No. 4, pp. 647-657.
- [5] Train E (2009) *Discrete Choice Methods with Simulation*. Cambridge University Press.
- [6] 大沢真知子 (1988) 「男女間賃金格差の要因とその変遷：女性の社会進出がなぜ賃金格差を縮小しないのか」『三田商学研究』, vol. 31, no. 1, pp. 93-112.
- [7] 川口章 (2012) 「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』, No. 620, pp. 42-57.
- [8] 栗山浩一・庄子康 (2005) 『環境と観光の経済評価』, 頸草書房.
- [9] 澤田匡人・新井邦二郎 (2002) 「妬みの対処方略選択に及ぼす、妬み傾向、領域重要度、お

- よび獲得可能性の影響』『教育心理学研究』, vol. 50, pp. 246-256.
- [10] 柴田弘捷 (2017) 「日本の非正規労働者問題：女性パートを中心に」『専修人間科学論集 社会学篇』, vol. 7, no. 2, pp. 25-42.
- [11] 鈴木翔子 (2016) 「日本における所得税の配偶者控除と女性の労働供給：実証研究のサーベイ」『上智経済論集』, vol. 61, no. 1・2, pp. 59-72.
- [12] 武石恵美子 (2009) 「キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』, vol. 13, pp. 1-15.
- [13] 原奈津子 (2013) 「妬みの対処方略と個人内要因との関連について」『就実論叢』, vol. 43, pp. 127-138.
- [14] 樋口美雄・坂本和靖・萩原里紗 (2016) 「女性の結婚・出産・就業の制約要因と諸対策の効果検証：家計パネル調査によるワーク・ライフ・バランス分析」, 『三田商学研究』, vol. 58, no. 6, pp. 29-57.
- [15] 樋口美雄・松浦寿幸・佐藤一磨 (2007) 「地域要因が出産と妻の就業継続に及ぼす影響について：家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」による分析」『RIETI Discussion Paper Series 07-J-012』, 25pp.
- [16] 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』, vol. 181, pp. 23-45.
- [17] 安田宏樹 (2012) 「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』, vol. 64, No. 1, pp. 134-154.
- [18] 総務省 (2019) 「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）平均（速報）結果の要約」
- [19] 厚生労働省 (2018) 「平成30年度雇用均等基本調査」