

平成 30 年度 えひめ女性財団助成研究報告書

「愛媛県における女性の就業およびキャリア志向性に関する比較研究
：金融系組織を中心に」

平成 31 年 3 月

愛媛大学 社会共創学部
産業マネジメント学科
折戸洋子 曾我亘由 園田雅江

目次

1. はじめに.....	3
1-1 本研究の背景および問題意識.....	3
1-2 本研究の目的.....	3
2. 金融系組織勤務女性に対するアンケート調査.....	4
2-1 アンケート調査の概要.....	4
2-2 アンケート調査結果.....	4
2-2-1 単純集計結果.....	4
2-2-2 キャリア意識とのクロス集計結果（カイ二乗検定）.....	7
2-2-3 コンジョイント分析結果.....	9
3. おわりに.....	11
参考引用文献.....	11
資料1 女性のキャリア形成に関するアンケート調査票.....	12

1. はじめに

1-1 本研究の背景および問題意識

現在、日本全体において女性の活躍が期待され、育児との両立を図りながらの就業や管理職への登用も推進され、出産後も就業を続ける女性や女性の昇進昇格が増加していることが考えられる。しかしながら、このような状況は東京や大阪に代表される都市部を中心にみられ、愛媛県内で働き続ける女性の数や管理職への登用数は都市部ほど多数ではないことも予想される。賃金面でみれば、男女問わず愛媛県と都市部との格差（例えば、最低賃金の金額）や賃金における男女差は大きいことから[1]、女性は依然として男性の補助的な役割や非正規で働く場合が多いのかもしれない。

他方、天野[2]によれば、愛媛県における年齢別人口では21歳を超えると女性の人口が男性を上回るという逆転現象が生じている¹とされる。男性が県外に流出していくのに対して、県内の女性の多くが愛媛県での進学や就職を行っており、愛媛県では女性が継続的に就業し、県内の重要な労働の担い手となり、彼女たちにとってのキャリア形成が可能となるポテンシャルは高いものと考えられる。

このような現状において、愛媛県内の女性の就業およびキャリア形成に関する状況を的確に把握し、他県や都市部と比較してどのような特徴を有しているのか、あるいはどのような独特の課題が生じているのかが検討される必要がある。具体的には、愛媛県での女性のキャリア志向性、管理職への登用推進の現状は都市部とどのような面において異なっているのか、愛媛県での女性のキャリア形成にはどのような組織的環境要因が強く影響しているのか、愛媛県の社会経済的背景や条件によってそのキャリア志向性がどのような傾向を生じさせているのかについてより詳細に明らかにすることがあげられる。

上記の問題意識に基づき、筆者らは愛媛県での状況を他県の環境や状況と比較することによってその実態がより明確になるものと捉え、愛媛県と東京都のキャリア女性に対するインタビュー調査を実施し、その結果から愛媛県における組織環境要因において東京都と異なる特徴があり、愛媛県での女性の継続的な就業や管理的あるいは専門的な立場への昇進が相対的にみて遅れている可能性があることを指摘している[3][4]。同調査の結果をふまえながら、さらにコンジョイント分析の手法を用いた選択型実験を実施することで、女性のキャリア意識を定量的に把握し、愛媛県の女性の就業およびキャリア形成に関する状況の特徴を定量と定性の両面からより詳細に捉えていくことが可能となると考えられる。また、その際には特定の業界、業種に限定して比較分析を行い、対象者の条件を揃えることによって考察の精度を高めることが可能となることから、都市部と愛媛県で同業界に属する回答者を得るために、愛媛県においても調査対象者が多数存在しうる金融系組織の女性を主なターゲットとすることとした。

1-2 本研究の目的

本研究では、愛媛県の金融系組織に勤める女性の就業状況やキャリア志向性に対する意識について定量的に調査し、都市部や他の地方エリアとの比較を行うことによって、愛媛県での女性の就業支援やキャリア志向性、それらに影響を与える背景などについて考察を加えていくことを目的としている。具体的にはコンジョイント分析の質問票を含むアンケート調査を実施した。

¹ 天野（2017）によれば、「21歳を境界にして、それまでは男性超過構造である愛媛県が、一転、女性超過構造エリアに変化」していくことが指摘されている。

2. 金融系組織に勤務する女性に対するアンケート調査

2-1 アンケート調査の概要

前述の問題意識及び目的に基づき、本研究では、愛媛県および東京都で金融系組織に勤務する女性を対象にアンケート調査を実施した²。調査期間は、2018年11月～12月であり、ウェブアンケートおよび調査用紙（留め置き式）の両方によって回答を収集した。全体の回答数は330件であり、そのうち有効回答は329件であった。さらにその中から、現住所（Q2）が愛媛県の回答者（194名）および勤務地が東京の回答者（130名、現住所は東京都以外の関東地域、千葉、埼玉、神奈川の回答者を含む、以下「東京エリア」と総称する）を抽出し、これらの合計324名を2-2以下の分析対象とした³。対象者の年齢は下記の表1にまとめられる。本アンケート調査の質問票は巻末の資料1を参照されたい。

表1 回答者の年齢

	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（%）
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
計	194	100.0	130	100.0	324	100.0

2-2 アンケート調査結果

2-2-1 単純集計結果

以下では、①勤務状況、②婚姻、育児、育児休暇、③キャリア意識に分けて、回答者全体（総計）、愛媛県、東京エリアでの回答の集計結果を報告する。

① 勤務状況

表2にみられるように、回答者の職種は、全体で見ると一般職とエリア総合職で6割近くを占める。他方、総合職についている回答者は東京エリアが愛媛県の回答者に対して10パーセントほど多く、一般職についてはあまり変わらない。但し、愛媛県では「その他」の回答者が多い。この理由として、表3にみられるように愛媛県ではパートやアルバイトでの勤務を行っている回答者が東京エリアに比べて多いことが考えられる。職種や勤務形態については、回答者の所属組織によって名称や制度が異なるため、組織別に回答を分類してより詳細な回答を収集し、定性的な調査を実施することでより実態を詳細に把握することが可能となると思われる。

² 倫理的配慮として、質問紙調査の依頼文（資料1を参照のこと）に、匿名で回答できること、回答内容は研究目的以外では利用されないこと、個人が特定できる形で公表されないことを明記した。

³ ただし、設問項目によっては無回答が含まれていたため、そのような回答については以下では無効としている。

表2 回答者の職種

	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（%）
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	5	2.6	0	0.0	5	1.5
計	194	100.0	130	100.0	324	100.0

表3 勤務形態

	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（%）
正社員	111	57.2	120	92.3	231	71.3
契約社員・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

回答者の勤続年数は、表4に示される。愛媛県と東京エリアで中央値、平均値においては大きな差はみられない。但し、勤続年数が3年以上10年未満の割合は愛媛県、20年以上の割合は東京エリアの回答者のほうが多いという結果であった。これには回答者の年齢のばらつきが関係していることが考えられる（表1参照）。

表4 勤続年数

	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（%）
～3年未満	29	14.9	21	16.2	50	15.4
3年以上10年以下	75	38.7	29	22.3	104	32.1
11年以上20年以下	65	33.5	46	35.4	111	34.3
21年以上30年以下	20	10.3	23	17.7	43	13.3
31年以上	5	2.6	8	6.2	13	4.0
無効	0	0.0	3	2.3	3	0.9
計	194	100.0	130	100.0	324	100.0
平均勤続年数（年）	11.1		13.9		12.2	
勤続年数中央値（年）	10.0		12.0		11.0	

部下の有無（表5）については、愛媛県と東京エリアで部下がいると回答した数は28名と同数であった。しかし、その割合は東京エリアのほうが、7パーセントほど高い数値であった。部下の数について、その内訳をみると、東京エリアの回答者は11人以上、51人以上の部下をもつ回答者がそれぞれ4名ずつ存在した。このことは、平均値の差にも表れている。

表5 部下の有無

	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（%）
いる	28	14.4	28	21.5	56	17.3
（内訳）						
1-5人	22	78.6	12	42.9	34	60.7
6-10人	5	17.9	8	28.6	13	23.2
11～50人	1	3.6	4	14.3	5	8.9
51人以上	0	0.0	4	14.3	4	7.1
平均値（人）	4.0	-	33.6	-	19.1	-
中央値（人）	3.0	-	6.0	-	4.0	-
いない	166	85.6	101	77.7	267	82.4
無効	0	0.0	1	0.8	1	0.3
計	194	100	130	100	324	100

② 婚姻、育児、育児休暇

婚姻や育児などの家族や家庭環境についての回答結果は下記の表6にまとめられる。まず、婚姻状況については、愛媛県の回答者のほうが配偶者がいる回答者が多い。また、子供の有無についても、愛媛県の回答者のほうが子供がいるとする回答者が多く、その割合も2倍近く高いという結果であった。但し、子供がいる回答者について、育児休業の取得状況を聞いた結果、東京エリアでの育児休暇取得率が高い結果となった。これらの点については回答者数が十分ではないため、東京エリアではより育児休暇が取得しやすいとは一概にはいえないものの、その背景や制度そのものについての定性的な追加調査が必要であろう。

表6 婚姻状況・子供の有無・育児休業の取得状況

	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（%）
結婚						
している	84	43.3	49	37.7	133	41.0
していない	94	48.5	73	56.2	167	51.5
結婚歴あり	16	8.2	8	6.2	24	7.4
子ども						
いる	82	42.3	29	22.3	111	34.3
育児休業						
取得あり	20	24.4	20	69.0	40	36.0
取得なし	56	68.3	8	27.6	64	57.7
無回答	6	7.3	1	3.4	7	6.3
いない	111	57.2	101	77.7	212	65.4
無効	1	0.5	0	0.0	1	0.3
計	194	100.0	130	100.0	324	100.0

③ キャリア意識

キャリア意識（図1、表7）については、全体として「家庭やプライベートでの生活との両立を図りな

「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」が最も多く選択され、この傾向は愛媛県と東京エリアでも同様であった。但し、少数ながら「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」を選択した回答者は、愛媛県のほうが東京エリアよりも2倍ほど多い。さらに、「仕事での成功や昇進が重要である」を選択した愛媛県の回答者はいないのに対して、東京エリアでは8名がこの選択肢を選んでいる。これらの意識についての属性による差異については次節において検討する。

図1 Q13（ご自分のキャリア意識として最も近いものを選んでください。）への回答

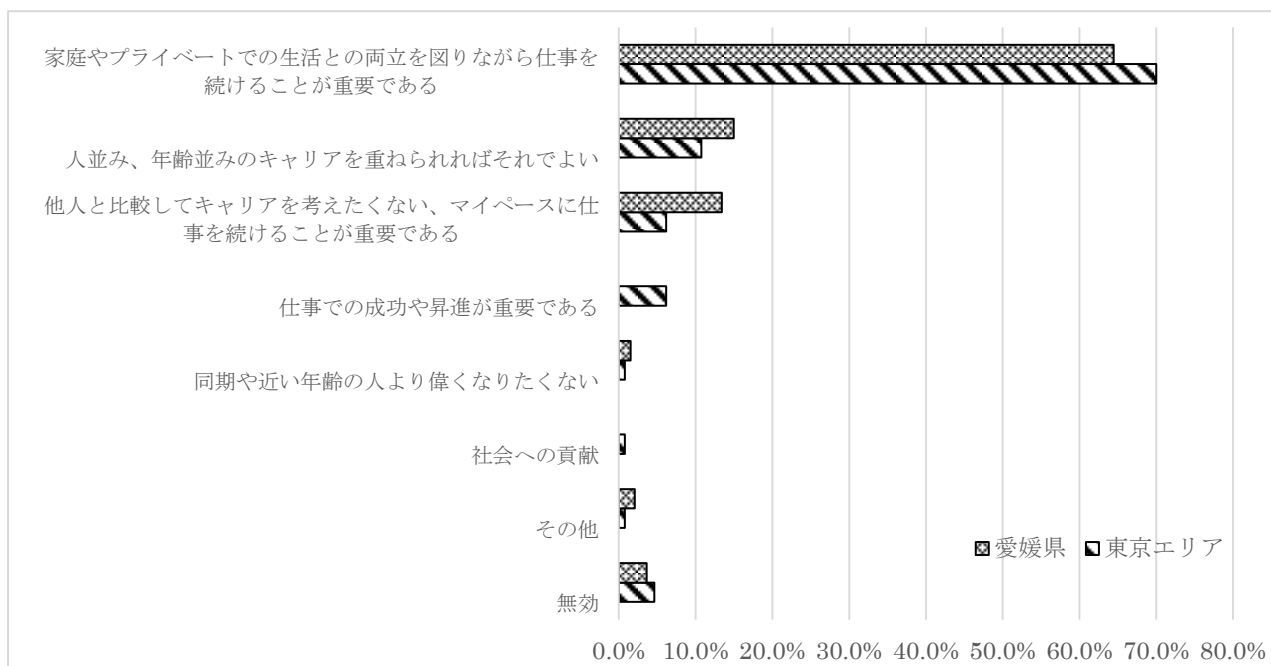


表7 Q13（ご自分のキャリア意識として最も近いものを選んでください。）への回答

	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 (%)
家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である	125	64.4	91	70.0	216	66.7
人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい	29	14.9	14	10.8	43	13.3
他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である	26	13.4	8	6.2	34	10.5
仕事での成功や昇進が重要である	0	0.0	8	6.2	8	2.5
同期や近い年齢の人より偉くなりたくない	3	1.5	1	0.8	4	1.2
社会への貢献	0	0.0	1	0.8	1	0.3
その他	4	2.1	1	0.8	5	1.5
無効	7	3.6	6	4.6	13	4.0
計	194	100.0	130	100.0	324	100.0

2-2-2 キャリア意識とのクロス集計結果（カイ二乗検定）

先に言及したキャリア意識について、勤務地、職種、勤務形態、役職の有無、婚姻状況および子供の有無によって差異があるかについて、以下の表8から表10にその結果をまとめる。なお、表8から表10において、p値を除く数値は、それぞれの設問に対する回答者の割合であり、カイ二乗検定の結果、5%有意に差異がみられた数値を太字のイタリック体で表している。

表 8 勤務地および職種別にみたキャリア意識の差異

	勤務地			職種		
	東京エリア	愛媛	p値	一般職	一般以外	p値
仕事での成功や昇進が重要である	6.5	0.0	0.000	1.0	3.9	0.145
家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である	73.4	66.8	0.220	72.4	66.5	0.291
他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である	6.5	13.9	0.039	7.6	12.6	0.181
人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい	11.3	15.5	0.291	17.1	13.1	0.339
同期や近い年齢の人より偉くなりたくない	0.8	1.6	0.541	1.0	1.5	0.709
その他	1.6	2.1	0.741	1.0	2.4	0.371

勤務地別にキャリア意識の差異をみると、「仕事での成功や昇進が重要である」と回答した割合は、東京エリアの方が有意に高い結果となった。一方、「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」と回答した割合は、愛媛県の方が有意に高い結果となった。その他の項目については差異はみられなかった。また、職種別に、一般職とそれ以外で回答割合を集計した結果については、その回答割合に差異はみられなかった。

表 9 勤務形態および役職の有無別にみたキャリア意識の差異

	勤務形態			役職の有無（正社員）		
	正社員	非正社員	p値	役職あり	役職なし	p値
仕事での成功や昇進が重要である	4.0	0.0	0.060	6.1	1.8	0.191
家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である	62.8	83.7	0.000	75.8	60.4	0.106
他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である	12.4	7.0	0.170	12.1	14.4	0.738
人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい	18.6	3.5	0.001	6.1	23.4	0.027
同期や近い年齢の人より偉くなりたくない	1.3	1.2	0.908	0.0	0.0	-
その他	0.9	4.7	0.030	0.0	0.0	-

次に、勤務形態別にキャリア意識の差異をみると、「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」と回答した割合は、非正社員の方が有意に高い結果となった。一方、「人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい」と回答した割合は、正社員の方が有意に高い結果となった。また、役職の有無によってキャリア意識に差異があるかどうかについては、役職がない回答者は役職がある回答者よりも「人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい」と回答する割合が有意に高い結果となった。

表 10 婚姻状況および子供の有無別にみたキャリア意識の差異

	婚姻状況			子どもの有無		
	結婚している	結婚していない	p値	子ども有	子ども無	p値
仕事での成功や昇進が重要である	3.1	2.7	0.807	1.9	3.4	0.439
家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である	84.4	58.5	0.000	84.3	60.9	0.000
他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である	3.1	16.0	0.000	2.8	15.0	0.001
人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい	6.3	19.7	0.001	6.5	18.4	0.004
同期や近い年齢の人より偉くなりたくない	0.0	2.1	0.097	0.9	1.4	0.694
その他	3.1	1.1	0.188	3.7	1.0	0.092

次に、婚姻別にキャリア意識の差異をみると、結婚している回答者は「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」と回答した割合が有意に高い結果となった。一方、結婚していない回答者は、「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」、「人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい」と回答した割合が有意に高い結果となった。これと同様の差異は子供の有無別でもみられ、子供がいる回答者は、「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」と回答する割合が高く、子供がいない回答者は「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」、「人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい」と回答する割合が有意に高い結果となった。

2-2-3 コンジョイント分析結果

昇進の際、どのような点を重視してキャリア選択を行うかについて調査するために、コンジョイント分析を行った。コンジョイント分析は、回答者に対して、複数の条件（属性）を組み合わせ提示することで、それぞれの属性の重要性と多様性を明らかにする方法である。本調査では、属性を昇進による「まわりからの嫉妬」、昇進後の「残業時間」の変化、「仕事のやりがい」、「いっしょに働く人」、「賃金」の5つに設定し、どの属性をどの程度重視するかを明らかにした。各属性にどのような水準を設定したかは以下の表11のとおりである。

表11 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

これらの属性と水準に基づいて、主効果直行デザインを用いて16個のプロファイル（仮想的なキャリア）を作成し、これらをランダムに2つ組み合わせ設定を作成した。また、2つのキャリア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」という選択肢を設け、回答者は「キャリアA」、「キャリアB」、「どちらも選択しない」の中から最も望ましい選択肢を選択してもらった。コンジョイント分析の結果を以下の表12に示す。なお、表の赤字は固定パラメータとして推定され、その水準について、選好の多様性が小さい、言い換えれば、回答者間で同様な考えを保有していると推測される。また、分析にあたっては選択肢特有定数項（ASC）を導入しており、「どちらも選択しない」にASC3という定数項を割り当てて分析している。

表 12 コンジョイント分析結果

Random-Nonrandom parameters in utility functions				
Variable	Coefficient	Standard Error	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
Derived standard deviations of parameter distributions				
ASC3***	3.498	0.276	12.660	0.000
男性からの嫉妬***	0.969	0.164	5.920	0.000
女性からの嫉妬	0.660	0.407	1.620	0.105
残業時間***	0.035	0.003	11.020	0.000
賃金***	0.004	0.000	10.270	0.000
No. of Obs.				
Log likelihood				
赤字は固定パラメータ				

分析の結果、ASC3は-1.230で有意に推定されており、何らかの提示を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。

3. おわりに

本研究では、金融系組織に勤める女性の就業状況やキャリア意識に関するアンケート調査を実施し、愛媛県内と都市部（東京エリア）といった地域差や、職種、役職の有無、さらには、婚姻や子供の有無によってもこれらのキャリア意識に差異がみられるかを調査した。

就業状況に関しては、全体の約 6 割が一般職とエリア限定総合職であり、一般職の割合については愛媛県と都市部で差はなかったものの、総合職の割合については、東京エリアの回答者が愛媛県よりも 10 パーセントほど高い状況であった。勤続年数については、愛媛県と都市部で大きな差はみられなかったが、部下もつ女性の割合は東京エリアの方が高く、部下の数についても、東京エリアの部下がいる女性の約 3 割弱が、11 人以上の部下がいることが明らかとなった。婚姻や育児といった家庭環境については、愛媛県の方が配偶者の割合、子供がいる割合が高い結果となったが、育児休業の取得状況は、東京エリアの方が取得率が高い結果となった。

キャリア意識については、「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」が最も多く選択され、この傾向は愛媛と東京でも同様であった。しかしながら、「仕事での成功や昇進が重要である」と回答した割合は、東京エリアの方が有意に高く、「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」と回答した割合は、愛媛県の方が有意に高い結果となった。婚姻別にキャリア意識差をみたとき、結婚している回答者は「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」と回答する割合が高く、結婚していない回答者は、「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」、「人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい」考えている割合が有意に高い結果となった。これと同様な傾向が子供の有無についてもみられ、子供がいる場合、「家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である」と回答する割合が有意に高く、「他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である」、「人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい」はと回答する割合は、子供がいない回答者に多くみられることが明らかとなった。

女性のキャリアに対する意識に関して、コンジョイント分析の結果は、本研究で採用した属性はすべて有意な結果となった。とりわけ、「まわりからの嫉妬」については、男性からの嫉妬よりも女性からの嫉妬を 1.5 倍以上嫌う結果となった。また、「部下から信頼される」状況を好んでおり、「能力が高い」人よりも「サポートし合う」人と一緒に働くことを好む結果となった。

女性を取り巻く環境は日本でも日々変化している。行政のみならず個々の企業でもその対応が求められており、愛媛県内においても同様である。これらの対応策を考える上で、女性の就業意識やキャリア意識の把握、地域や業種・職種に派生する課題等を定量的に把握することは、今後ますます重要となるものと考えられ、この点に本研究の意義が見出される。

参考引用文献

[1]内閣府(2016) 「平成 28 年賃金構造基本統計調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/>

[2] 天野馨南子 「「えひめ方式」未婚化への挑戦(2)－未婚化・少子化社会データ再考－「高卒後男女エリア外流出」の現実」ニッセイ基礎研究所, 2017, <http://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=55703?site> 参照 Nov.24. 2017.

- [3] 折戸洋子, 園田雅江 (2018) 「女性のキャリア形成と人的・組織的環境要因 — 愛媛県・東京都におけるインタビュー調査に基づく探索的考察 —」 *Journal of Ehime Management Society*, Vol.1, pp.13-25.
- [4] 園田雅江, 折戸洋子 (2018) 「女性のキャリアチェンジとキャリア形成がもたらすアドバンテージ: —愛媛県・東京都におけるインタビュー調査に基づく探索的考察—」 *Journal of Ehime Management Society*, Vol.1, pp.35-46.

資料1 女性のキャリア形成に関するアンケート調査票

<本調査の趣旨>

このアンケート調査は、えひめ女性財団の調査研究事業として、女性のキャリア形成状況・キャリア意識について調査することを目的に実施されるものです。アンケート調査には匿名で回答することができ、調査の結果は上記の研究目的以外の用途で処理されることも、使用されることもなく、また、個人が特定できる形で公表されることもありません。個人情報の取り扱いについては、関連する法律に従い、かつ細心の注意を払います。本調査について疑義がある場合は、折戸までご連絡ください。ご協力をお願いできますと幸いです。

1. ご自身に関する情報についてご記入ください。

Q1 出身都道府県: (_____)

Q2 現在お住まいの都道府県: (_____)

Q3 年齢: 20-24 歳 25-29 歳 30-34 歳 35-39 歳 40-44 歳
45-49 歳 50-54 歳 55-59 歳 60-64 歳 65 歳以上

Q4 職種 : 総合職 エリア限定職 一般職 専門職 その他(_____)

Q5 現在お勤めの組織での勤続年数: (_____ 年)

Q6 年収 (総支給額)

100 万未満 100 万以上 150 万未満 150 万以上 200 万未満
200 万以上 250 万未満 250 万以上 300 万未満 300 万以上 350 万未満
350 万以上 400 万未満 400 万以上 450 万未満 450 万以上 500 万未満
500 万以上 550 万未満 550 万以上 600 万未満 600 万以上 650 万未満
650 万以上 700 万未満 700 万以上 750 万未満 750 万以上 800 万未満
800 万以上

Q7 現在の勤務形態と役職:

正社員 契約社員・派遣社員 パート、アルバイト

→Q7-1 役職: 代表取締役 役員 部長 次長 課長 主任
支店長 その他()
役職はない

Q8 現在の勤務先で部下はいらっしゃいますか?: いる → Q8-1 _____名程度
いない

Q9 ご結婚されていますか? :はい いいえ 結婚歴あり

Q10 お子さんはいらっしゃいますか?: はい → Q10-1 育児休暇を利用されましたか?: はい いいえ
いいえ

(Q11,Q12 は、女性の月経周期と心理状況の関係について論じた先行研究に基づき、あくまで学術的な分析を行うことを意図して設けられたものです。回答は任意ですので、答えたくない場合は「答えたくない・その他」を選択してください。)

Q11 月経周期(答えたくない場合は「答えたくない・その他」を選択ください。)
安定している おおむね安定している 不規則である 答えたくない・その他

Q12 現在、月経何日目ですか?(直前の月経開始日を1日目とする)
1日目~15日目 16日目~28日目 29日以上経過している 答えたくない・その他

2. ご自身のキャリア意識についてお教えてください。

Q13 ご自分のキャリア意識として最も近いものを選んでください。

- 仕事での成功や昇進が重要である
- 家庭やプライベートでの生活との両立を図りながら仕事を続けることが重要である
- 他人と比較してキャリアを考えたくない、マイペースに仕事を続けることが重要である
- 人並み、年齢並みのキャリアを重ねられればそれでよい
- 同期や近い年齢の人より偉くなりたくない
- その他 (_____)

<質問1>から<質問8>について、「キャリア A」と「キャリア B」のうち、どちらを選択しますか?

回答欄に1つだけ○印をつけてください。どちらも選べない場合は、「どちらも選択しない」に○印をつけてください。「キャリア A」と「キャリア B」は、あなたにとってどちらも魅力的ですが、条件が異なります。条件を比較して、選択してください。

<質問1>

1508

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

<質問5>

1216

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	女性からの嫉妬がある	男性からの嫉妬がある	どちら も選 択し ない
残業時間	なし(0時間)	月30時間	
仕事のやりがい	やりたいことができる	やりたいことができる	
いっしょに働く人	能力が高い	能力が高い	
給与(年収)	600万円	800万円	
回答欄→			

<質問2>

1304

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	男性からの嫉妬がある	嫉妬はない	どちら も選 択し ない
残業時間	なし(0時間)	月60時間	
仕事のやりがい	部下から信頼される	部下から信頼される	
いっしょに働く人	サポートし合う	能力が高い	
給与(年収)	400万円	400万円	
回答欄→			

<質問6>

0511

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	男性からの嫉妬がある	嫉妬はない	どちら も選 択し ない
残業時間	なし(0時間)	なし(0時間)	
仕事のやりがい	やりたいことができる	やりたいことができる	
いっしょに働く人	時間外でも仲良し	サポートし合う	
給与(年収)	400万円	600万円	
回答欄→			

<質問3>

0306

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	男性からの嫉妬がある	男性からの嫉妬がある	どちら も選 択し ない
残業時間	月30時間	なし(0時間)	
仕事のやりがい	部下から信頼される	裁量権が増える	
いっしょに働く人	時間外でも仲良し	能力が高い	
給与(年収)	600万円	400万円	
回答欄→			

<質問7>

0714

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	嫉妬はない	嫉妬はない	どちら も選 択し ない
残業時間	なし(0時間)	月30時間	
仕事のやりがい	裁量権が増える	やりたいことができる	
いっしょに働く人	時間外でも仲良し	時間外でも仲良し	
給与(年収)	800万円	400万円	
回答欄→			

<質問4>

0901

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	男性からの嫉妬がある	女性からの嫉妬がある	どちら も選 択し ない
残業時間	月60時間	月30時間	
仕事のやりがい	裁量権が増える	裁量権が増える	
いっしょに働く人	時間外でも仲良し	サポートし合う	
給与(年収)	600万円	400万円	
回答欄→			

<質問8>

0210

	キャリアA	キャリアB	
嫉妬	女性からの嫉妬がある	女性からの嫉妬がある	どちら も選 択し ない
残業時間	なし(0時間)	月60時間	
仕事のやりがい	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	時間外でも仲良し	時間外でも仲良し	
給与(年収)	800万円	400万円	
回答欄→			

ご協力ありがとうございました！もしも、インタビュー調査にご協力いただけるという方は下記にお名前と連絡先をご記入いただけますと幸いです。(任意)

氏名(_____)

連絡先メールアドレス(_____)