Title	業種別女性高業績者に特有の成果達成の行動特性の比 較分析
Author(s)	椿,美智子;高島,潤
Citation	年次学術大会講演要旨集,28:87-92
Issue Date	2013-11-02
Туре	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/11673
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨



業種別女性高業績者に特有の成果達成の行動特性の比較分析

○椿 美智子, 高島 潤(電気通信大学)

1. 研究の背景と目的

女性工学系技術者は、21世紀における社会構造の変化の要請から徐々に増えつつある。そして女性リーダーの活用は、女性活躍を推進する上で重要な課題である。椿・村瀬(2010)では、実際に、大学院・大学・短期大学のどの学科の卒業生がどの産業分野に多く就職しているのか、どの職業に就いているのかについて詳細に分析を行い、文科系・理学系と工学系との違い、性別による違い、課程別による違いを考察した。さらに、椿・吉野(2012)では、分析対象を工学系出身の卒業生に絞り、各業種、各職種に就いている工学系の学科間の違い、性別による違い、課程別による違いを検討し、その傾向を示した。

また,椿・毛利・徳富(2013)では,各業種におけるハイパフォーマー(高業績者)に特有の成果達成の 行動特性を詳細に分析し,その特徴的傾向を示している。しかし,高業績者の行動特性の男女差について までは分析していなかった。

そこで、本研究では、さらに高業績者の行動特性の男女差に着目し、分類2進木分析により分析し、性別による違いを詳細に検討し、傾向を示す。さらに、2004年度と2010年度の2時点の調査データを分析することで、業種ごとに必要となる行動特性の経時的変化についても検討を行った成果を示す。

本研究で分析するデータは、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提供を受けた、働く個人の就業に関する実態と意識を把握するために行われた「ワーキングパーソン調査、2010」(リクルートワークス研究所実施)データである。ここで、ワーキングパーソン調査の概要を示しておく。

<ワーキングパーソン調査 2004>

【調査対象】東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト、業務委託として 2004 年 7 月最終週に 1 日でも就業している 18~59 歳の男女(学生除く)

【標本抽出】エリアサンプリング(社員グループ「正規社員・正規職員」とパート・アルバイトグループ「正規社員・正規職員以外」に分け、性別・年齢 5 歳階級別に割り付けを行っている) (サンプル数 5846 名(男性:3856 名、女性:1990 名))

【調査期間】2010年8月23日~10月15日

【調査方法】訪問留め置き法

【主な調査項目】能力(持っている能力,求められる能力,高まっている能力),学習(学習方法,学びたい分野),就業意識(勤務先選択理由,職場評価など)

<ワーキングパーソン調査 2010>

【調査対象】東京都,神奈川県,千葉県,埼玉県で,同様に2010年8月最終週に1日でも就業している18~59歳の男女(学生除く)

【標本抽出】エリアサンプリング(サンプル数 9931 名(男性: 5753 名,女性: 4178 名))

【調査期間】2010年9月16日~9月27日

【調査方法】インターネット調査

【主な調査項目】持っている能力,就業意識(職場の人間関係,仕事観,キャリア観,キャリア評価,これまでのキャリア意識,自己信頼など)

2. 各業種における各役職人数の推移の考察

本章ではワーキングパーソン調査データにおける各業種において各役職に就いている人数及び平均年齢,配偶者の有無,子供の有無を表1 (女性(1)2004年,(2)2010年),表 2(男性(1)2004年,(2)2010年)に示し、考察をする。

表1 業種ごとの各役職人数の推移(女性)

(1)2004年

												2005														
カテゴリ 内の 全人数 年齢 子供がい る人数	おける人数	分析 対象の 役職		全体			次長・語 の管理	神大		次長・副 と同待: t		課長・ 長代理 管理職	ピクラス	.O	課長代	果長補係 理クラス 専門職	スと同		主任·顼 管理職	は長グ		主任・現 同待遇 戦	m .	役職!	こは こいなし	۸,
農林漁業	44.4		4	35.0	3	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	4	25.5	3
鉱業	100.0		1	28.0	1	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	1	28.0	1
建設業	11.4	課長 専門職	52	33.9	26 26	0		0	0		0	0		0	2	51.0	0	2	41.5	2	2	31.5	1 0	46	32.0	23
製造業	20.6	部長 専門職	220	34.3	99	0		0	3	36.7	2	2	43.5	1 2	1	54.0	0	7	37.7	3	10	32.4	4	196	34.1	89 86
電気・ガス・熱 供給・水道業	18.5		10	40.6	8	0		0	0		0	0		0	0		0	1	31.0	0	0		0	9	41.7	8
情報通信業	22.2	部長 管理職	89	32.9	36 35	1	55.0	1 0	1	23.0	0	2	33.5	1	2	34.0	2	2	33.5	1 2	4	36	2	77	32.5	29 29
運輸業・ 郵便業	16.7	部長 管理職	64	33.7	31 34	1	46.0	1	0		0	0		0	0		0	0		0	1	35	1 0	62	33.5	29
卸売業・ 小売業	47.0	部長 専門職	399	34.8	208	0		0	1	50.0	1	1	45.0	1	1	54.0	0	14	37.9	5	22	35.9	7 8	359	34.5	193 196
金融業・ 保険業	48.6	部長 管理職	159	35.8	84 82	1	39.0	1	0		0	2	44.5	2	2	36.0	1	14	45.6	11	16	40.3	8	124	33.9	61 62
不動産業・ 物品賃貸業	21.9		25	32	8	0		0	0		0	0		0	0		0	1	28.0	0	2	25.0	0	22	32.8	8
学術研究、専門・ 技術サービス業	35.3	部長 管理職	54	32.8	19 18	1	31.0	0	0		0	2	41.0	0	2	38.0	1	1	39.0	1	2	31.5	0	46	32.2	17 16
宿泊業・飲食 サービス業	43.8		146	32.2	87 78	0		0	0		0	0		0	0		0	4	33.0	1	4	40.3	1 2	137	32.0	84 74
生活関連サービ ス業・娯楽業	60.8	課長 管理職	118	33.4	41 49	0		0	0		0	1	40.0	0	1	27.0	0	2	32.5	1	14	31.9	3 6	100	33.7	37 42
教育, 学習支援業	50.0		88	34.1	47 45	0		0	0		0	0		0	0		0	5	35.4	1 2	10	39.9	5 7	73	33.3	41 36
医療, 福祉	74.1	部長 管理職	312	35.0	158 158	1	57.0	1	1	41.0	1	1	36.0	1	2	50.5	2	12	41.8	9	24	34.5	8 12	271	34.5	136 134
複合 サービス業	20.6		7	46.3	6 7	0		0	0		0	0		0	0		0	1	34.0	1	0		0	6	48.3	5 6
サービス業(他に分類されないもの)	23.1		66	39.0	34 40	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	2	30.5	2	63	39.6	32 38
公務(他に分類されるものを除く)	25.2		53	37.1	36 33	0		0	0		0	0		0	0		0	6	43.8	4	6	44.8	5 5	41	34.9	27 24
分類不能の 産業	32.9	課長 専門職	123	33.6	61 59	0		0	0		0	0		0	1	44.0	1	2	36.0	1	6	36.8	3	114	33.3	56 53

(2)2010年

カテゴリ 平均 に係者がいる人数 年齢 子供がいる人数	業種内に おける人数 の割合(%)	分析 対象の 役職		全体		部長・スクラスの		削削長		次長・副 と同待: は	削部長	課長・ 長代理 管理職	課長補 【クラス			果長補佐 理クラス 専門職	, L⊟		主任·顼 管理聙	比長ク		主任·顼 同待遇		役職I ついて	こは ていなし	۸,
農林漁業	42.9	課長 専門職	3	40.3	3	0		0	0		0	0		0	1	41.0	1	0		0	0		0	2	40.0	2
鉱業	33.3		2	34.5	1	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	2	34.5	1
建設業	38.7	部長 管理職	137	39.6	65 58	2	56.5	2	0		0	2	53.5	1	0		0	2	35.0	1	10	43.6	3	121	38.9	57 52
製造業	24.1	部長 管理職	441	37.9	207 173	4	44.8	1	4	38.5	2	3	45.7	1 2	1	49.0	1	22	40.7	11 8	31	40.6	19 15	376	37.4	171 144
電気・ガス・熱 供給・水道業	34.9		30	41.2	21 15	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	3	42.3	3	27	41.1	18 14
情報通信業	25.4	課長 管理職	348	33.7	118 67	0		0	0		0	3	41.0	1 0	6	42.3	3 1	15	38.5	9	20	40.5	10 7	304	32.8	95 55
運輸業・ 郵便業	31.7	部長 管理職	164	38.2	88 80	1	57.0	0	1	50.0	0	0		0	2	53.5	1	6	40.2	2	5	38.8	3	149	38.1	82 76
卸売業・ 小売業	51.5	部長 管理職	560	38.4	281 249	3	49.0	2	3	56.7	1	5	49.0	3	1	55.0	1	21	37.7	- 8 7	17	37.8	6 5	510	38.1	260 233
金融業・ 保険業	52.9	部長 管理職	307	39.6	148 125	1	51.0	0	0		0	5	43.8	0	2	39.0	1	18	37.7	7	20	41.7	12 11	261	39.4	126 111
不動産業・ 物品賃貸業	42.8	課長 管理職	104	39.4	55 37	0		0	0		0	1	48.0	1	1	37.0	1	6	39.6	3	7	40.3	2	89	29.2	46 34
学術研究、専門・ 技術サービス業	46.6	部長 管理職	178	38.2	73 49	3	49.0	0	1	55.0	1	2	32.5	2	3	50.0	1 0	3	45.3	1	11	42.8	5 3	155	37.3	61 42
宿泊業・飲食 サービス業	59.8	部長 管理職	254	34.3	133 106	1	44.0	0	0		0	3	43.3	3	2	27.5	0	5	39.2	3	8	45.4	6 7	235	33.8	121 95
生活関連サービ ス業・娯楽業	68.0	部長 管理職	83	38.5	42 34	2	54.5	2	0		0			0	0		0	4	33.0	0	2	41.0	1	75	38.3	38 32
教育, 学習支援業	58.4	部長 管理職	296	40.8	157 120	4	51.3	3 2	1	49.0	0	- 1	50.0	1	3	48.7	2	11	43.6	7 4	28	45.1	12 11	248	39.8	132 100
医療, 福祉	72.2	部長 管理職	557	40.1	326 289	4	50.3	2	5	54.0	4	13	46.0	7 8	2	50.0	1	25	43.3	16 12	23	42.3	14 15	485	39.5	281 247
複合 サービス業	53.7		29	46.9	18 21	0		0	0		0	0		0	0		0	1	40.0	1	0		0	28	47.2	17 20
サービス業(他に分 類されないもの)	35.2	部長 専門職	178	39.5	83 69	0		0	1	54.0	0	1	36.0	1	1	24.0	0	5	42.2	2	8	44.4	2	162	39.2	78 62
公務(他に分類されるものを除く)	31.6	部長 管理職	138	41.5	76 62	2	53.0	<u>2</u>	0		0	2	54.0	0	0		0	14	44.8	9	10	44.7	5 7	110	40.3	60 48
分類不能の 産業	57.2	部長 管理職	369	40.4	183 139	1	58.0	0	2	38.0	1	1	24.0	1	3	48.0	0	5	42.6	3	18	39.1	7	339	40.3	171 131

表 2 業種ごとの各役職人数の推移(男性)

(1)2004年

カテゴリ 内の 平均 に偶名がいる人数 年齢 子供がいる人数	業種内に おける人数 の割合(%)	分析 対象の 役職		全体		部長・スクラスの		削部長 曄		と同待:		課長·	課長補 【クラス	の	課長代	果長補佐 理クラス 専門職		係長・ ラスの	主任·顼 管理職	性長ク		主任・現 同待遇 哉		役職に	こは こいなし	,\
農林漁業	55.6	部長 管理職	5	39.2	<u>3</u>	2	48.0	2 0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	3	33.3	1
鉱業	0.0		0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0
建設業	88.6	部長 管理職	406	34.7	277 266	26	46.0	24 21	13	39.2	12 11	29	44.4	27 28	19	43.2	18 18	39	35.8	35 34	54	33.4	46 46	226	31.2	115 108
製造業	79.4	部長 管理職	848	36.6	628 565	77	47.1	74 73	14	44.5	12 11	97	43.1	93 87	57	44.6	54 52	100	37.7	87 76	128	37.8	111 96	373	32.5	196 169
電気・ガス・熱 供給・水道業	81.5	部長 管理職	44	38.8	38 36	1	53.0	1	1	47.0	1	3	48.7	3	4	40.0	3	10	38.4	10 10	11	37.9	11 10	14	35.8	8
情報通信業	77.8	部長 管理職	312	35.4	194 171	30	46.3	29 27	6	44.5	6	27	42.8	26 25	19	40.8	17 16	32	36.0	29 26	46	37.8	38 32	152	30.1	49 39
運輸業・ 郵便業	83.3	部長 管理職	320	37.0	229 216	9	49.3	9	4	45.3	3	15	45.8	15 14	5	44.2	5 5	40	37.9	38 36	26	41.0	23	218	34.8	133 124
卸売業・ 小売業	53.0	部長 管理職	450	34.0	259 228	29	46.1	28 26	5	49.0	5 4	51	41.4	44	11	44.2	11 10	78	36.1	65 57	51	34.7	34 31	225	29.1	72 57
金融業· 保険業	51.4	部長 管理職	168	37.8	133 122	20	45.5	20 19	7	48.9	7	46	41.6	44	14	36.1	12 13	26	36.3	20 17	17	37.7	14 12	38	29.7	16 11
不動産業・ 物品賃貸業	78.1	部長 管理職	89	34.8	59 56	9	44.7	9	2	49.0	1 2	11	37.2	11 10	5	43.8	5 5	12	35.0	10 10	8	35.8	6 5	42	30.1	17 15
学術研究、専門・ 技術サービス業	64.7	部長 管理職	99	35.0	56 50	13	44.2	10 11	4	49.0	4	6	41.0	4	7	35.4	5 5	10	34.2	7 6	13	34.4	7 5	46	30.6	19 15
宿泊業・飲食 サービス業	56.2	部長 管理職	187	30.7	83 71	5	44.8	5 5	7	39.6	6	8	37.1	8	6	45.3	5 4	26	31.2	13 12	12	36.3	9	123	27.8	37 31
生活関連サービ ス業・娯楽業	39.2	部長 管理職	76	31.7	36 34	5	42.4	4	1	30.0	0	4	39.8	3	1	43.0	1	14	37.8	9	10	34.9	9	41	26.3	9
教育, 学習支援業	50.0	部長 管理職	88	39.8	64 62	4	45.0	3	7	43.3	6	4	40.3	4	8	50.6	6 7	5	39.6	4	7	35.3	5 5	52	37.5	34
医療,福祉	25.9	部長 管理職	109	35.7	71 61	2	50.5	2	3	42.3	3	5	41.6	5 5	5	41.4	5 4	13	39.5	9	17	41.6	16 15	63	31.4	30 22
複合 サービス業	79.4	課長 管理職	27	38.1	15 13	0		0	0		0	3	56.0	3	1	34.0	1	3	37.3	3	6	46.8	4	14	31.1	2
サービス業(他に分 類されないもの)	76.9	部長 管理職	220	35.5	125 118	22	46.4	20 21	3	36.0	2	11	42.5	11 11	6	49.2	5 4	21	39.0	15 14	30	38.4	24 22	127	31.1	48
公務(他に分類されるものを除く)	74.8	部長 管理職	157	39.0	128 115	2	49.5	2	2	49.0	2	16	45.4	15 15	9	47.7	9	29	42.4	25 20	39	38.6	35 31	58	33.8	38 34
分類不能の 産業	67.1	部長 管理職	251	35.8	150 138	24	46.2	23 22	4	43.3	2	24	43.3	22 22	7	42.9	7	36	36.6	31 26	20	37.9	17 16	136	31.6	48 43

(2)2010年

カテゴリ 内の 全人数 年齢 干供がいる人数	業種内に おける人数 の割合(%)	分析 対象の 役職		全体			欠長・副 の管理!	川部長 職		次長・副 と同待:	遇の		課長補 里クラス st	の	課長代	果長補佐 ;理クラス 専門職	くと同		主任·琐管理職	1長ク		主任·顼 同待遇 t		役職に	こは こいない	N
農林漁業	57.1		4	32.8	1	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	4	32.8	0
鉱業	66.7	部長 専門職	4	42.0	3	0		0	1	57.0	1	0		0	0		0	3	37.0	2	0		0	0		0
建設業	61.3	部長 管理職	217	42.2	159 138	15	53.3	13 12	15	52.0	14 13	35	47.3	32 28	22	45.7	18 16	30	39.6	25 21	32	38.7	21 17	68	36.7	36 31
製造業	75.9	部長 管理職	1388	41.1	935 740	122	51.7	112 103	46	53.4	45 38	198	48.0	177 153	89	46.5	75 66	142	41.6	104 78	200	40.7	152 118	591	34.9	270 184
電気・ガス・熱 供給・水道業	65.1	部長 管理職	56	40.4	33 29	1	54.0	1 1	0		0	5	49.8	4	3	44.7	3	10	43.5	8 6	9	39.4	6 4	28	36.4	11 11
情報通信業	74.6	部長 管理職	1024	37.1	537 401	61	48.0	58 50	23	44.1	19 17	93	45.1	72 60	67	44.9	46 40	81	40.4	59 44	152	37.4	96 72	547	32.6	187 118
運輸業· 郵便業	68.3	部長 管理職	354	39.4	200 167	9	48.2	9	9	52.8	7 8	25	45.9	19 18	12	47.3	10 8	30	40.7	22 19	45	39.9	33 25	224	37.1	100 82
卸売業・ 小売業	48.5	部長 管理職	527	37.3	284 220	35	50.9	33 31	8	50.1	7 5	60	46.9	54 42	30	46.3	27 26	44	38.7	32 23	59	38.3	37 25	291	31.9	94 68
金融業· 保険業	47.1	部長 管理職	273	41.1	195 167	30	51.9	27 27	11	49.1	11 10	51	47.0	47 43	31	44.7	27 27	44	37.7	35 25	25	37.2	13 11	81	33.8	35 24
不動産業・ 物品賃貸業	57.2	部長 管理職	139	40.9	89 77	23	48.5	21 20	4	49.8	3	22	45.5	18 15	2	39.5	2	22	38.7	13 11	19	36.1	10 6	47	37.2	23
学術研究、専門・ 技術サービス業	53.4	部長 管理職	204	38.4	124 81	16	48.1	15 15	11	46.5	9	19	41.4	16 13	10	41.3	5 3	12	36.3	10 4	21	40.2	14 10	115	35.4	55 29
宿泊業・飲食 サービス業	40.2	部長 管理職	171	32.4	49 37	7	39.3	3	2	47.5	1 2	14	43.4	10 7	4	48.3	2	17	38.1	10 8	10	38.6	5 4	117	28.5	18 11
生活関連サービ ス業・娯楽業	32.0	部長 管理職	39	36.6	17 11	2	32.0	2	1	41.0	1	2	49.5	2	1	55.0	0	2	38.0	1	7	37.0	3	24	34.3	8
教育, 学習支援業	41.6	部長 管理職	211	41.6	128 103	14	49.9	13 12	6	50.0	6 5	19	45.5	16 13	11	45.7	8 5	18	47.0	15 10	21	45.0	16 14	122	38.3	54 44
医療, 福祉	27.8	部長 管理職	215	38	124 97	12	47.9	10 8	7	48.6	7 5	14	45.3	13 11	13	40.8	10 7	17	38.5	10 8	24	37.3	19 16	128	35.4	55 42
複合 サービス業	46.3	部長 専門職	25	38.3	10 9	0		0	1	50.0	1	1	50.0	1	0		0	3	37.0	2	3	44.7	<u>2</u>	17	36.1	4
サービス業(他に分 類されないもの)	64.8	部長 管理職	327	40.1	170 137	17	49.7	12 11	9	46.7	6 5	36	44.1	32 27	9	44.3	7 8	22	38.5	12 11	49	39.3	28 20	185	38.4	73 55
公務(他に分類されるものを除く)	68.4	部長 管理職	299	42.6	210 178	20	54.7	20 19	2	52.0	2	32	51.5	31 29	21	47.2	19 16	70	44.1	57 51	46	40.7	36 27	108	36.5	45 34
分類不能の 産業	42.8	部長 管理職	276	39.1	154 119	19	51.3	16 15	3	57.0	2	30	49.4	26 24	7	47.1	5 4	14	43.6	11 12	25	39.6	20 14	178	35.0	74 48

まず、表 1、表 2 より、各業種における男女の人数比を比較・考察すると、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、金融業・保険業などの理工系分野領域での女性の割合が 2004 年より 2010 年の方が多くなっていることがわかる。また、運輸業・郵便業、金融業・保険業、学術研究・専門・技術サービス業、医療・福祉では、2004 年、2010 年共に、女性の部長・次長・副部長クラスの管理職がいることがわかる。また、部長・次長・副部長クラスの管理職になっている女性は配偶者も子供も持っている女性が多く、ワークアンドライフバランスを上手にとっているのではないかと考えられる。また、各業種における 2 時点の女性の高業績者の変化を比較・考察すると、建設業や製造業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、教育・学習支援業、公務などで女性の部長・次長・副部長クラスの管理職者が見られるようになっていることがわかる。

3. 分類2進木分析による各業種における高業績者の行動特性の男女差の分析

第2章の分析より、技術系の分野やサービス分野の業種において女性が多く就職し、活躍の場を広げていることがわかった。しかし、部長・次長・副部長クラスの管理職の人数は増えつつあるものの現在も多いわけではない。そこで本章では、業種ごとの部長・次長・副部長クラスの管理職の行動特性を男女別に分類2進木分析によって分析し、高業績者の男女差の傾向の違いを比較・検討する。分析結果を表3(2004年)、表4(2010年)に示す。2進木解析法に関しては、大滝・堀江・Dan Steinberg(1998)などを参照されたい。

表3,表4は,各業種の男女別に分類2進木分析を行い,部長・次長・副部長クラスの管理職の判別率が高かったターミナルノードを抽出し、それに至る各分岐に現れた変数を、高業績者となるために重要な行動特性としてまとめた表である。ただし、部長・次長・副部長クラスの管理職が存在しても、分類2進木分析において分岐していない場合、対応する箇所は空欄となっている。また、部長・次長・副部長クラスの管理職が存在しなくても、それと同待遇の専門職、あるいは課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職あるいはそれと同待遇の専門職に就いている人がいる場合には、その解析結果を表に示している。表3の2004年データの分析に関しては、建設業と分類不能の産業の女性は課長・課長補佐・課長代理クラスと同待遇の専門職、生活関連サービス業・娯楽業の女性と複合サービスの男性は課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職の分析結果を示している。また、表4の2010年データの分析に関しては、鉱業と複合サービス業の男性は部長・次長・副部長クラスと同待遇の専門職、情報通信業の女性は課長・課長補佐・課長代理クラスの管理職の分析結果を示している。

農林漁	業	鉱業		建設業			製造	業	電気・ガス 熱供給・ 水道業		情報	通信業	運輸∙垂	『便業		卸売業	·小売業			金融業,	保険業		不動産業	,物品質	賃貸業		
男性	女性	男性	女性	男性	4	性	男性	女性		女性	男性	女性	男	性	女性		男性		女性	男	性	女性		男	性		女性
求められる能 カ・技術やノウ ハウ	,			学習方法:各 程講演会やセミナーに参加した	勤務先選打 中に影響を ができる	R理由:世の :与える仕事			学習方法:専門分 野に詳しい人の 話を聞いた			学習方法:テレビ、ラジオの講座 を視聴した	学習方法:イン 外の通信教育	ノターネット以 i	学びたい分野: ネットワーク関連 のスキル	求められる決などの対	能力:企画立3 課題能力	案や課題解		学習方法: 耳 詳しい人の	専門分野に 話を聞いた		求められる能	力:専門知証	Ř		
求められ ない				いいえ	いいえ				いいえ			いいえ	いいえ	はい	はい	求められる				いいえ			求められる			求められ ない	
				学習方法:民間のスクール や講座	学びたい分 ティング、t				求められる能力: 企画立案や課題 解決などの対課 題能力			持っている能力:コ Eュニケーションや リーダーシップなど の対人能力	学習方法:各 種講演会やセミナーに参加した	学習方法:自 分で書籍やテ キストを読んだ	勤務先選択理由 責任ある仕事を 任せてもらえる	学習方法: んだ	自分で書籍や	テキストを読		学習方法: リクールや講			学習方法:社: クール	会人大学院	ビジネスス	勤務先選択理 由:企業戦略や ビジョンが優れ ている	
				はい	いいえ				求められる			持っている	はい	はい	あてはまる	いいえ	はい			いいえ			いいえ			いいえ	
				学習方法:インターネットを 使った通信教育	学びたい分)野:金融. ス			勤務先選択理由: 社会や地域に貢献している			動務先選択理 由:企業戦略や ビジョンが優れて いる	学習方法:自 分で書籍やテ キストを読ん だ				学習方法: 民 ルや講座	間のスクー			::コミュニケー ーシップなどの		学習方法:自:	分で書籍や ・	テキストを読	勤務先選択理 由:仕事を通し て幅広い人脈形 成ができる	
				はい	はい	いいえ			いいえ			いいえ	はい				いいえ	はい		持っている			はい			いいえ	
						学びたい分 野:起業・ 開業			勤務先選択理由: 売上や利益が高 い				学習方法:民間のスクール や講座				持っている能力: 専門知識	職場評価: 同僚 や上司が連れ 立って飲みに行 くことはあまりな い		学習方法:4			職場評価:同 の関心が低い		容や成果へ	学びたい分野: 人材管理	
						はい			はい				はい				持っている	あてはまら ない		はい	いいえ		いいえ			いいえ	
									勤務先選択理由: 順調に業績を伸 ばしている								最終卒業校	動務先選択理 由:順調に業 績を伸ばして いる		求められる能 カ:専門知識	卒業した 学部		高まっている	能力:専門知	識	学びたい分野: 特許・知的財産 関連	
									いいえ								大学. 大学院	はい		求められ ない	理系学部		高まって いる	高まってい	ない	はい	
																	学習方法:テレビ、ラジオの講 座を視聴した				学習方法:専 門学校・各種 学校	l	求められる能力: 自己制御ややる 気の維持などの 対自己能力	学習方法:民 や講座	間のスクール		
																	いいえ				いいえ		求められる	いいえ	はい		
																	学習方法:各種 講演会やセミ ナーに参加した				求められる能力:企画立案 や課題解決などの対課題能力		学習方法:テレビ、ラジオの講座 を視聴した	職場評価:上 司・リーダーは 仕事ができる	勤務先選択理 由:責任のある 仕事を任せて もらえる		
																	はい				求められ ない		はい	あてはまら ない	いいえ		
																					.,		学習方法:専門 分野に詳しい人 の話を聞いた	最終 卒業校	動務先選択理 由:給与・福利 厚生など待遇 が良い		
																							いいえ	短大. 高専. 大学. 大学院	いいえ		

表 3 分類 2 進木分析によるコンピテンシー要素の抽出(2004年)

学術研究	2, 専門・	技術サー	ビス業	宿泊業、食サービス第	食	生活関語	車サービ	え業,	教育, 学	学習支援第	4117		医療,福	扯	複合サ [.]	一ビス業		サービス業 (他に分類されな	いもの)		公務(他に分 れるものを除	類さ :<)	分類不能の産業	
	男性		女性	男性	女性	男	性	女性		男性		女性	男性	女性	男	性	女性	男性		女性	男性	女性	男性	女性
持っている能 などの対課題		や課題解決	学習方法:各種 講演会やセミ ナーに参加した	学習方法: 都道府 県や市町村主催 の公共講座		学習方法: f 聴した	テレビ, ラジオ	トの講座を視	学習方法: † 聴した	テレビ、ラジオ・	の講座を視		学習方法:都道 府県や市町村主 催の公共講座	学びたい分 野:人材管理	卒業した学	部		学習方法:都道府県や 市町村主催の公共講座			学習方法:民間のス クールや講座		学習方法:インターネット 以外の通信教育	学習方法:各 種講演会やセ ミナーに参加し た
持っている			いいえ	いいえ		いいえ	はい	いいえ	いいえ				いいえ	いいえ	理系学部	文系学部、 その他		いいえ			いいえ		いいえ	はい
学習方法:各 加した	種講演会やも	セミナーに参	現在の仕事の 満足度	求められる能力: 全面立案や課題 解決などの対課 題能力		学習方法:民間のスクール や講座	卒業した学部	持っている能力: コミュニケーショ ンやリーダーシッ ブなどの対人能 カ	学習方法: ;	大学に在籍			一人前でない自 分をどうにかした いと強く感じてい る		職場評価:上 司とは仕事上 の対話は必要 十分行ってい る	雇用不安		学習方法:学習方法:大	学に在籍		学習方法:テレビ、ラ ジオの講座を視聴し た		職場評価:スーツ, ネクタ イ着用が当たり前である	
いいえ		はい	満足している	求められる		はい	その他	持って いない	いいえ				あてはまる		いいえ	不安ではな い		いいえ			いいえ		あてはまる	その他
学習方法:専 聞いた	門分野の詳し	い人の話を	学びたい分野:起 業・開業	学習方法:各種講 演会やセミナーに 参加した		学習方法:自 分で書籍やテ キストを読んだ	由:売上や利	求められる能力: 企画立案や課題 解決などの対課 題能力	学習方法:各 た	種講演会やセミ	ナーに参加し		職場評価: 同僚 や上司が連れ 立って飲みに行く ことはあまりない		高まっている能 カ:コミュニケー ションやリー ダーシップなど の対人能力			職場評価:スーツ, ネクタ たり前である	7イ着用が当		学習方法:専門学 校·各種学校		学習方法:専門分野に詳 しい人の話を聞いた	
はい		いいえ	いいえ	はい		はい	勤務先選択理 由:売上や利 益が高い	求められる	いいえ		はい		あてはまらな い		高まってい ない			いいえ	はい		いいえ		いいえ	
勤務先選択理由 や業績が正当に	江手の以来	学習方法:テレビ、ラジオの講座 を視聴した	学びたい分野:光 学園連分野の基 礎	勤務先選択理由: 自分のやりたい 仕事ができる		学習方法:各 種講演会やセ ミナーに参加し た		持っている能力: 専門知識	学習方法:専門 人の話を聞い	門分野に詳しいた	持っている能 力:専門知識		学びたい分野: 金融. ファイナン ス		勤務先選択理 由:通勤に便 利な勤務地で ある			求められる能力:コミュニケーシ ンやリーダーシップなどの対人! カ	9 学習方法:自 能分で書籍やテ キストを読んだ		仕事を通して培ってき たものを次世代に譲り 渡していくことに喜び		学習方法:自分で書籍やテキ ストを読んだ	
いいえ		いいえ	いいえ	いいえ		いいえ		持っている	いいえ		持って いない		いいえ		いいえ			求められる	はい		あてはまる		はい	
未経験なものに 面白い		求められる能力: 全面立案や課題 解決などの対課 題能力	学びたい分野:経 営戦略	求められる能力: 技術やノウハウ				未経験なものに 取り組むのは面 白い	学びたい分野 スキル	:研究·事業開発	学習方法:自 分で書籍やテ キストを読んだ		持っている能力: 専門知識					一人前でない自分をどうにか したいと強く感じている	雇用不安		自分の強みを十分に 生かしながら仕事に取 り組みたい		卒業した学部	
あてはまる	あてはまら ない	求められる	はい	求められる				あてはまら ない	いいえ	はい	はい		持っている					あてはまる あてはまら	不安ではない		あてはまる		文系学部	
勤務先選択理 由:たくさんの優 良顧客を持つ	学部	勤務先選択理 由:仕事の成果 や業績が正当に 評価される	勤務先選択理 由:企業戦略やビ ジョンが優れてい る						職場評価: 問題点があって も指摘しにくい 風土がある	職場評価:自由 にモノが言いや すい	学習方法:専 門分野に詳し い人の話を聞 いた	l	職場評価: 上司と は仕事上の対話 は必要十分行っ ている					自分の道は自分 で選択していると いう実感がある			学びたい分野:リー ダーシップ		持っている能力:企画立案や課 題解決などの対課題能力	
はい	文系学部	はい	あてはまる						あてはまら ない	あてはまる	はい		いいえ					あてはまる			いいえ		持っている けない	
	職場評価:上 司・リーダーは 仕事ができる	由:売上や利益								卒業した 学部	勤務先選択理 由:社会や地 域に貢献して いる							学習方法:各種 講演会やセミ ナーに参加した					学びたい分 野:ワード、エ クセルなどの パソコンスキル	
	あてはまら ない	いいえ							持って いない	理系学部	はい							はい					はい	
									自分の強みを 十分に生かし ながら仕事に 取り組みたい															
									あてはまら ない															

表 4 分類 2 進木分析によるコンピテンシー要素の抽出(2010年)

農林漁業		鉱業		建設業		製造業		電気・ガス 熱供給・ 水道業		情報通信業			運輸· 郵便業		卸売業・	小売業		金融業,	保険業			不動産業 物品賃貸		
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	3	性	男性	女性	男	性	女性		男性		女性	男	性	女性
		職場の人間間 係:上司のことを 信頼している		最終学歴	キャリア観:A自 分で切り開くもの /B環境により出 来上がるもの			職場の人間関 係:職場は互いに 助け合う雰囲気 である		持っている能力:目標に向か・ 人や集団をひっぱる力	って 持っている能力 関する専門的な		持っている能力: 現在の仕事に関 する専門的な知 識		持っている能力 進行に必要な技			持っている能力 術やノウハウ	現在の仕事の進	行に必要な技		仕事観:責任の れること	ある仕事を任さ	
		あてはまる		大学, 大学院	Bに近い	持っている		あてはまら ない		持っている	持っている		持っている		持っている			持っている				あてはまる		
				キャリア評価:これまでのキャ リアについて満足してる	, 仕事観:社会的 地位・評価を得る ためのもの	最終学歴		キャリア評価:今 後キャリアや人 生について前向 きに進んでいける		持っている能力:課題解決の めの計画を立案する力	雇用不安		雇用不安		仕事観:成人し! が当たり前だ	こら仕事をするの		これまでのキャ	Jア意識:仕事の: いている	意味や価値を		仕事観:ゲーム(の	のように楽しむも	
				あてはまる	あてはまる	高専又は大学。 大学院		あてはまる		持っていない	不安である	不安ではない	不安である		あてはまる			あてはまる	あてはまらな	ľv		あてはまる	あてはまら ない	
				仕事観:世の中に存在する問題を解決すること	職場の人間関 係:上司のことを 信頼している	持っている能力: 目標に向かって 人や集団をひっ ぱる力		これまでのキャリ ア意識:人生をど うありたいか自分 自身に問いなが ら働いている		仕事報:所属する会社を成長・9 させるためのもの	を展仕事観:次に世代に何かを伝えていくこと	仕事観:やりがい や達成感を味わ うこと			キャリア評価: 今: について前向き!:	後キャリアや人生 :取り組んでいける		仕事観:人に感謝されること	卒業学部系統	ŧ			キャリア評価:こ れまでのキャリア について満足して いる	
				あてはまらない	あてはまる	持っている		あてはまら ない		あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまる		あてはまる	あてはまら ない		あてはまら ない	文系学部			あてはまる	あてはまる	
				これまでのキャリア意識:仕事 の意味や価値を意識しながら個 いている		職場の人間関係: 職場では仕事内 容や成果への関 心が高い		仕事観:家族を経済的に支えるためのもの		自己信頼:これから新しい経験 していくのが楽しみだ	ĝē	キャリア観: Aい つまでも働きたい B早く引退して楽 しみたい	自己信頼: 同僚 から相談されるこ とがよくある		仕事観:自分の 存在価値を認め てもらうためのも の	仕事観:創造性・ 独自性を活かし て、自分らしさを 表現すること		仕事観:自分の 能力をフルに発 揮すること	仕事観:自分の やること	やりたいことを		仕事観:周囲(順客,同僚,上司など)の期待に応えること	自己信頼:いろい ろな人と出会って みたい	
				あてはまる		あてはまる		あてはまら ない		あてはまる あてはまら ない	,	Aに近い	あてはまる		あてはまる	あてはまる		あてはまら ない	あてはまる	あてはまら ない		あてはまらな い	あてはまら ない	
				仕事報:世の中に存在する問題を解決すること		仕事観:金銭的成 功を獲得するた めのもの		キャリア観: Aブラ イベート充実が目 的B仕事の充実 が目的		仕事報:与えられ るものではなく。 自分で創り出し ていくもの	司な	仕事観:自分の やりたいことをや ること	仕事観:動態に 働くことは大切な ことである					自己信頼:いい恋 愛をしてきたと思 う	自己信頼:人からよく信頼される ほうだ	仕事観:人を育 てること		キャリア評価:私 は自分らしい キャリアをつくり あげている	自己信頼:人から 良く信頼される方 だ	
				あてはまる		あてはまら ない		Bに近い		あてはまる あてはまる	·	あてはまら ない	あてはまら ない					あてはまる	あてはまら ない	あてはまる		あてはまる	あてはまら ない	
				仕事観:次の世代に何かを伝えていくこと	ŧ			仕事観:誰かの 役に立つこと		仕事観: 所属 財書をあたえ れるもの									持っている能力: 独自のものの見 方や考え方をす るカ	自己信頼:いろ いろな人と出 会ってみたい		職場の人間関係:職場は互い に助け合う雰囲 気である	仕事観:自分の 能力をフルに発 揮すること	
				あてはまる あてはまらない				あてはまる		あてはまら ない	,								持っている	あてはまら ない		あてはまる	あてはまる	
				最終学歴				職場の人間関 係:上司のことを 信頼している												仕事観: 人間と しての器を大き くするためのも の		職場の人間関係:職場では互いの仕事内容や 成果への関心が強い	仕事観:時が経 つのも忘れて没 頭するもの	
				中学, 高校, 高専, 大学				あてはまら ない												あてはまら ない		あてはまらない	あてはまら ない	
				これまでのキャ リア意識:人生 をどうありたい か自分自身に 問いながら働い ている																職場の人間関 係:上司のこと は信頼している				
				あてはまら ない																あてはまら ない				

学術研究 専門・技術 サービス第	i i	宿泊業, 飲食 サービス業		生活関連	サービス	業,娯楽美	*	教育, 学 ³	習支援業		医療,福	祉	複合 サービス	業	サーヒ	ごス業(他	に分類さ	れないもの		公務(他に 除く)	こ分類され	るものを	分類不能 産業	<u></u> 0
男性	女性	男性	女性	男	性	女	性	男	性	女性	男性	女性	男性	女性		Ę	月性		女性	男	性	女性	男性	女性
持っている能力: 現在の仕事の進 行に必要な技術 やノウハウ	3 3 5	寺っている能力: 合理的に物事を 分析・構築する力		キャリア観:A節 を仕掛けるBー 形成していくもの	つの事を続けて	これまでのキャリ 味や価値を意識 る	ア意識:仕事の意 しながら働いてい	これまでのキャリ 意味や価値を意 ている	ア意識:仕事の 誰しながら働い		持っている能力: 課題解決のため の計画を立案す る力		仕事観:責任の ある仕事を任さ れること		キャリア評価:	これまでの	キャリアについ	て満足してい		持っている能力: の計画を立案す	課題解決のため る力	仕事観:新たな課題 という おおまま おまま はまま はまま はまま はまま はまま はまま はまま はま	持っている能力: 現在の仕事に関 する専門的な知 概	
持っている	ŧ	持っている		Aに近い	Bに近い	あてはまる	あてはまら ない	あてはまる			持っている		あてはまる		あてはまる			あてはまら ない		持っている		あてはまる	持っている	
仕事観:社会的 地位・評価を得る ためのもの	9	士事観:周囲(顧 客,同僚,上司な ど)の期待に応え 5こと		仕事観:じぶんの やりたいことをや ること	持っている能力: 課題解決のため の計画を立案す る能力	これまでのキャリ ア意識:自分の キャリアを、意識 しながら働いてい る	意識・自分の 中半リアを、意識 ながら難いてい。 あてはまる あてはまる あてはまる あれまでのキャリ		自分の知らない 5ると思う		自己信頼:いい恋 愛をしてきたと思 う		卒業学部系 統		卒業学部系統	:		持っている能力: 現在の仕事の進行に必要な技術 やノウハウ		仕事観: ゲームの	ように楽しむもの	戦場の人間関係: 上司とは仕事上 のコミュニケー ションをよくとって いる	仕事観:権限・裁 量を獲得するため のもの	
あてはまる	å	あてはまる		あてはまる	持っている	あてはまる	あてはまる	あてはまらなし	۸,		あてはまる		理系学部		文系学部		理系学部. その他	持っている		あてはまる	あてはまら ない	あてはまる	あてはまる	
キャリア評価:こ れまでのキャリア について満足し ている	7	士事観:世の中に 存在する問題を 解決すること			仕事観:成人した ら仕事をするの が当たり前だ	これまでのキャリ 職場の人間関係: ア意識・人生をど 上司のことを信頼 うありたいか自分 自分に問いながら 動たでいる あてけまた。 あてけまた		仕事観:人を7	育てること		持っている能力: データや数字を 素早く読み取る 力		職場の人間関 係:上司のことを 信頼している		キャリア評価: キャリアにつし いる	これまでの \て満足して	仕事観:時が経 つのも忘れて没 頭するもの	キャリア評価:こ れまでのキャリア は自分で切り開 いてきた		持っている能力: 現在の仕事に関 する専門的な知 識		自己信頼:じぶん のしていることは 大きく間違ってい ないと思う	これまでのキャリ ア意識:人生をど うありたいか自分 自身に問いながら 働いている	,
あてはまる	ā	あてはまる			あてはまる	あてはまら ない		あてはまる	あてはまら ない		持っている		あてはまる		あてはまる	あてはまら ない	あてはまら ない	あてはまる		持っている	あてはまる	あてはまら ない	あてはまる	
職場の人間関係: 同僚とは仕事 上のコミュニケー ションをよくとって いる	1	キャリア評価:私 は自分らしいキャ リアをつくりあげ ている			持っている能力: 文章の構成や要 旨を的確に理解 する能力		仕事観:誰かの役 に立つこと	事以外の生活に 充実感ややりが	キャリア評価:こ れまでのキャリア について満足し ている		キャリア評価:こ れまでのキャリア について満足して いる						自己信頼:いざと いうときに、助け てくれる人が自分 に入る	目標に向かって		キャリア観: A目標を目指すもの B仕事の成果として確立する	自己信頼:同僚から相談されること がよくある	卒業学部系統	仕事観:できない ことができるように なるためのもの	
あてはまる	ā	あてはまる			持っている		あてはまる	あてはまら ない	あてはまる		あてはまる						あてはまる	持っている		Aに近い	あてはまる	理系学部. その他	あてはまる	
仕事観:動勉に 働くことは大切で ある	a E	キャリア観: A効 率的に築くもの/ 3試行錯誤して築 (もの)			最終学歷		職場の人間関係: 上司とは仕事上の コミュニケーション をよくとっている	独自性を活かし	仕事観:経済的 に自立するため のもの		仕事観:金銭的 成功を獲得する ためのもの									仕事観:周囲(顧客、同僚、上司など)の期待に応えること	仕事観:金銭的成 功を獲得するた めのもの	キャリア観:Aいつ までも働きたいB 早く引退して楽し みたい		
あてはまらな い	A	Aに近い			高専. 大学		あてはまる	あてはまる	あてはまる		あてはまら ない									あてはまる	あてはまら ない	Aに近い		
キャリア観:A効 率的に集くもの/ B試行錯誤して 集くもの					職場の人間関 係:上司のことを 信頼している				仕事観:家族を 経済的に支える ためのもの											自己信頼:困って いる人がいたら すぐに助けようと 思う				
Aに近い					あてはまら ない				あてはまら ない											あてはまら ない				
持っている能力: 自分の感情をコ ントロールする力																								
持っている																								
仕事観:会社を 代表して、社会に おける会社の評 価を高めること																								
あてはまる																								

まず、男女差の比較を行う。表3より学術研究・専門・技術サービス業の男性では企画立案や課題解決などの対課題能力の必要性や学習方法、勤務先選択理由などが高業績者に特有の成果達成の行動特性として挙げられ、自身の対応力の高さや学習への積極的な姿勢などが業績を生むのに重要であることがわかる。それに対し、女性では学びたい分野などが挙げられていることから男性とは異なり、マネジメントやビジョンが重要であると思っていることがわかる。また、建設業、運輸・郵便業、卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業などの男性は学習方法に関する行動特性が多く挙げられていることがわかる。それに対し、建設業、運輸・郵便業、学術研究・専門・技術サービス業などの女性は学びたい分野に関する行動特性が多く挙げられていることから男女差に違いが見られることがわかる。

また、表4より男性では製造業、卸売業・小売業などは専門的な能力、情報通信業、学術研究・専門・技術サービス業などで集団を引っ張る力や課題解決能力が重要視されているのに対し、女性では建設業、生活関連サービス業・娯楽業、公務(他に分類されるものを除く)では自身のキャリア価値観や仕事への価値観が重要視されていることがわかる。

次に経時的変化の検証を行う。表 3,表 4より情報通信業の女性では 2004 年ではコミュニケーションや リーダーシップなどの対人能力が重要視されているのに対し,2010 年では現在の仕事に関する専門的な知 識が重要視されていることから,現在の情報通信業の女性にはより高度に専門的な知識が求められている ことがわかる。女性が情報通信業において,さらなる活躍をするためには,仕事に関する専門的な知識の 習得,自身の仕事に対する就業意識の向上などが求められる。

参考文献

- [1]椿美智子・村瀬諒(2010):女性工学系研究者・技術者が活躍している分野・活躍が期待される分野, 研究・技術計画学会第25回年次学術大会予稿集,2I14.
- [2] 椿美智子・吉野誠(2012): 21 世紀における社会構造の変化に伴う各工学系学科における女性工学系技術者・研究者の就職先業種・職種の詳細分析,研究・技術計画学会第27回年次学術大会予稿集,1H01.
- [3]椿美智子・毛利珠美令・徳富雄典(2013):理工系学生のサービス分野への就職における生涯キャリアモデルに関する研究,日本キャリア教育学会誌投稿中
- [4]大滝厚・堀江宥治・Dan Steinberg(1998): CART による応用2進木解析法,日科技連出版社.