

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
Type	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, 2004」及び「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 業種 名	平均 年齢	総務部 に 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・次長・副部長 クラスの管理職		部長・次長・副部長 クラスと同等の 専門職		課長・課長補佐・課 長代理クラスの 管理職		課長・課長補佐・課 長代理クラスと 同等の専門職		係長・主任・班長ク ラスの管理職		係長・主任・班長ク ラスと同等の 専門職		役職には ついていない				
					人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	
農林漁業	55.6			部長 管理職	5	39.2	3	2	48.0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	33.3		
鉱業	0.0				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	26	46.0	24	13	39.2	12	29	44.4	27	19	43.2	18	39	35.8	54	33.4
製造業	79.4			部長 管理職	848	36.6	628	77	47.1	74	14	44.5	12	97	43.1	93	57	44.6	54	100	37.7	87	32.5
電気・ガス・熱 供給・水道業	81.5			部長 管理職	44	38.8	38	1	53.0	1	1	47.0	1	3	48.7	3	4	40.0	4	10	38.4	10	11
情報通信業	77.8			部長 管理職	312	35.4	194	30	46.3	29	6	44.5	6	27	42.8	26	19	40.8	17	32	36.0	29	46
運輸業・ 郵便業	83.3			部長 管理職	320	37.0	229	9	49.3	9	4	45.3	3	15	45.8	15	5	44.2	5	40	37.9	38	26
卸売業・ 小売業	53.0			部長 管理職	450	34.0	259	29	46.1	28	5	49.0	5	51	41.4	44	11	44.2	11	78	36.1	65	51
金融業・ 保険業	51.4			部長 管理職	168	37.8	133	20	45.5	20	7	48.9	7	46	41.6	44	14	36.1	12	26	36.3	20	17
不動産業・ 物品賃貸業	78.1			部長 管理職	89	34.8	59	9	44.7	9	2	49.0	1	11	37.2	11	5	43.8	5	12	35.0	10	8
学術研究・専門・ 技術サービス業	64.7			部長 管理職	99	35.0	56	13	44.2	10	4	49.0	4	6	41.0	4	7	35.4	5	10	34.2	7	13
宿泊業・飲食 サービス業	56.2			部長 管理職	187	30.7	83	5	44.8	5	7	39.6	6	8	37.1	8	6	45.3	5	26	31.2	13	12
生活関連サービ ス業・娯楽業	39.2			部長 管理職	76	31.7	36	5	42.4	4	1	30.0	0	4	39.8	4	1	43.0	1	14	37.8	9	10
教育・ 学習支援業	50.0			部長 管理職	88	39.8	64	4	45.0	4	7	43.3	6	4	40.3	4	8	50.6	6	5	39.6	4	7
医療・福祉	25.9			部長 管理職	109	35.7	71	2	50.5	2	3	42.3	3	5	41.6	5	5	41.4	5	13	39.5	9	17
複合 サービス業	79.4			課長 管理職	27	38.1	15	0	0	0	0	0	3	56.0	3	1	34.0	1	3	37.3	3	6	
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	22	46.4	20	3	36.0	2	11	42.5	11	6	49.2	5	21	39.0	15	30
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	2	49.5	2	2	49.0	2	16	45.4	15	9	47.7	9	29	42.4	25	39
分類不能の 産業	67.1			部長 管理職	251	35.8	150	24	46.2	23	4	43.3	2	24	43.3	22	7	42.9	7	36	36.6	31	20

(2)2010年

カテゴリ 内の 業種 名	平均 年齢	総務部 に 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・次長・副部長 クラスの管理職		部長・次長・副部長 クラスと同等の 専門職		課長・課長補佐・課 長代理クラスの 管理職		課長・課長補佐・課 長代理クラスと 同等の専門職		係長・主任・班長ク ラスの管理職		係長・主任・班長ク ラスと同等の 専門職		役職には ついていない				
					人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	人数	割合(%)	
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		
鉱業	66.7			部長 専門職	4	42.0	3	0	0	1	57.0	1	0	0	0	3	37.0	2	0	0	0		
建設業	61.3			部長 管理職	217	42.2	159	15	53.3	13	15	52.0	14	35	47.3	32	22	45.7	18	30	39.6	25	32
製造業	75.9			部長 管理職	1388	41.1	935	122	51.7	112	46	53.4	45	198	48.0	177	89	46.5	75	142	41.6	104	200
電気・ガス・熱 供給・水道業	65.1			部長 管理職	56	40.4	33	1	54.0	1	0	0	5	49.8	4	3	44.7	3	10	43.5	8	9	
情報通信業	74.6			部長 管理職	1024	37.1	537	61	48.0	58	23	44.1	19	93	45.1	72	67	44.9	46	81	40.4	59	152
運輸業・ 郵便業	68.3			部長 管理職	354	39.4	200	9	48.2	9	9	52.8	7	25	45.9	19	12	47.3	10	30	40.7	22	45
卸売業・ 小売業	48.5			部長 管理職	527	37.3	284	35	50.9	33	8	50.1	7	60	46.9	54	30	46.3	27	44	38.7	32	59
金融業・ 保険業	47.1			部長 管理職	273	41.1	195	30	51.9	27	11	49.1	11	51	47.0	47	31	44.7	27	44	37.7	35	25
不動産業・ 物品賃貸業	57.2			部長 管理職	139	40.9	89	23	48.5	21	4	49.8	2	22	45.5	18	2	39.5	2	22	38.7	13	19
学術研究・専門・ 技術サービス業	53.4			部長 管理職	204	38.4	124	16	48.1	15	11	46.5	9	19	41.4	16	10	41.3	5	12	36.3	11	21
宿泊業・飲食 サービス業	40.2			部長 管理職	171	32.4	49	7	39.3	3	2	47.5	1	14	43.4	10	4	48.3	2	17	38.1	10	10
生活関連サービ ス業・娯楽業	32.0			部長 管理職	39	36.6	17	2	32.0	2	1	41.0	1	2	49.5	2	1	55.0	0	2	38.0	1	7
教育・ 学習支援業	41.6			部長 管理職	211	41.6	128	14	49.9	13	6	50.0	6	19	45.5	16	11	45.7	8	18	47.0	15	21
医療・福祉	27.8			部長 管理職	215	38	124	12	47.9	10	7	48.6	5	14	45.3	11	13	40.8	7	17	38.5	8	24
複合 サービス業	46.3			部長 専門職	25	38.3	10	0	0	1	50.0	1	1	50.0	1	0	0	0	3	37.0	2	3	
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	17	49.7	12	9	46.7	6	36	44.1	32	9	44.3	7	22	38.5	12	49
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	20	54.7	20	2	52.0	2	32	51.5	31	21	47.2	19	70	44.1	57	46
分類不能の 産業	42.8			部長 管理職	276	39.1	154	19	51.3	16	3	57.0	2	30	49.4	26	7	47.1	5	14	43.6	11	25

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。

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)

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	男性	女性	
求められる能力、技術やノウハウ				学習方法、各種講演会やセミナーに参加した	勤務先選択理由: 世の中に影響を与える仕事ができる			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、インターネット以外の通信教育	学びたい分野、ネットワーク関係のスキル	求められる能力、企画立案や課題解決などの対応能力		学習方法、専門分野に詳しい人の話を聞いた		求められる能力: 専門知識		
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	学びたい分野: マーケティング、セールス			求められる能力、企画立案や課題解決などの対応能力		学習方法、各種講演会やセミナーに参加した		学習方法、各種講演会やセミナーに参加した	勤務先選択理由: 責任ある仕事を任せられる	学習方法、自分で書籍やテキストを読んだ	学習方法、自分で書籍やテキストを読んだ	学習方法、民間のスクールや講座		学習方法、民間のスクールや講座	学習方法、社会人大学院、ビジネススクール	勤務先選択理由: 企業規模やビジネスが優れている
			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	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、ファイナンス			勤務先選択理由: 社会や地域に貢献している		勤務先選択理由: 企業規模やビジネスが優れている		学習方法、自分で書籍やテキストを読んだ		学習方法、自分で書籍やテキストを読んだ	学習方法、民間のスクールや講座		持っている能力、コミュニケーションやリーダーシップなどの個人能力	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: 仕事を通して個人成長ができる	
			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	いいえ
				学びたい分野: 経営、創業				勤務先選択理由: 売上や利益が大きい		勤務先選択理由: 民間に業績を伸ばしている		学習方法: 民間のスクールや講座		学習方法: 民間のスクールや講座	持っている能力: 企画や交渉のスキル		学習方法: 各種講演会やセミナーに参加した	学習方法: 各種講演会やセミナーに参加した	職場評価: 同僚の仕事内容や成果への関心が低い	学びたい分野: 経営、知識の更新
				はい				はい		はい		はい		持っている		はい	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
								勤務先選択理由: 福利厚生を伸ばしている		勤務先選択理由: 最終卒業校		勤務先選択理由: 福利厚生を伸ばしている		勤務先選択理由: 最終卒業校	勤務先選択理由: 求められる能力: 専門知識	卒業した学部	高まっている	高まっている	高まっている	学びたい分野: 経営、知識の更新
								いいえ		いいえ		いいえ		大学、大学院	理系学部	高まっている	高まっている	高まっている	はい	
										学習方法、テレビ、ラジオの講座を視聴した		学習方法、テレビ、ラジオの講座を視聴した		学習方法、テレビ、ラジオの講座を視聴した		学習方法、専門分野に詳しい人の話を聞いた	求められる能力、企画立案や課題解決などの対応能力	学習方法、民間のスクールや講座	勤務先選択理由: 福利厚生を伸ばしている	
										いいえ		いいえ		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		学習方法、各種講演会やセミナーに参加した		学習方法、各種講演会やセミナーに参加した		求められない	はい	はい	はい	いいえ
																求められない	はい	はい	はい	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	勤務先選択理由: 給与・福利厚生など待遇が良い		
																いいえ	否大、高専、大学、大学院	いいえ	いいえ	いいえ

学術研究、専門・技術サービス業		宿泊業、飲食サービス業		生活関連サービス業、娯楽業				教育、学習支援業		医療、福祉		複合サービス業		サービス業(他に分類されないもの)				公務(他に分類されるものを除く)				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	男性	女性	
持っている能力、現在の仕事の進捗に必要とするスキルを身につけている	持っている能力、現在の仕事を分析・構築する力			キャリア観：A項目を意識し変化を仕掛ける意図を持って形成していくもの		これまでのキャリア意識、仕事の意味や価値を認識しながら働いている		これまでのキャリア意識、仕事の意味や価値を認識しながら働いている		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：責任のある仕事をこなせること		キャリア評価：これまでのキャリアについて満足している		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：新たな課題や困難な課題にチャレンジすること	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	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		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	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：しぶんのゆがみ(ことわざ)を大切にする	持っている能力、課題解決のための計画を立案する力	これまでのキャリア意識、自分のキャリアを意図しながら働いている	仕事観：成人した仕事をするのが当たり前	自己価値：まだ自分の知らない世界がたくさんあると思う		自己価値：いい仕事をしてきたと思う		卒業学部系統		卒業学部系統		卒業学部系統		持っている能力、現在の仕事に関する必要スキルを身につけている		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大切にする	仕事観：ゲームのように楽しむもの	仕事観：権威・権威を獲得するためのもの			
あてはまる	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	あてはまらない		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	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	仕事観：世の中に存在する問題を解決すること			仕事観：成人した仕事をするのが当たり前	職場の人間関係：上司のことを信頼している	これまでのキャリア意識、人並み以上の自分自身を求めている	仕事観：人を育てること		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：これまでのキャリアについて満足している		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について満足している	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について満足している	持っている能力、課題解決のための計画を立案する力	自己価値：つらいことがあっても、最後には乗り越えられると思う	自己価値：しぶんのゆがみ(ことわざ)を大切にする	これまでのキャリア意識、人並み以上の自分自身を求めている	
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	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	あてはまらない	あてはまる	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大切にする	キャリア観：私生活も含めてキャリアをつくりあげたい		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：誰かの役に立つこと	キャリア評価：仕事観の形成に役立ちたい	キャリア観：仕事観の形成に役立ちたい	キャリア観：仕事観の形成に役立ちたい	キャリア観：仕事観の形成に役立ちたい		キャリア観：仕事観の形成に役立ちたい		キャリア観：仕事観の形成に役立ちたい		自己価値：いざというときに、助けられる人が自分自身である	持っている能力、課題解決のための計画を立案する力	キャリア観：A項目を意識し変化を仕掛ける意図を持って形成していくもの	自己価値：同僚からの期待に応えること	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	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	持っている	あてはまる	あてはまらない	AIに近い	あてはまる	理系学部、その他	あてはまる		
仕事観：勤勉に働くことが大切である	キャリア観：A項目を意識し変化を仕掛ける意図を持って形成していくもの		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：親戚・同僚からの期待に応えること	仕事観：親戚・同僚からの期待に応えること	仕事観：経済的な自立するためのもの	仕事観：金銭的的成功を獲得するためのもの								あてはまる	あてはまらない	AIに近い	あてはまる	あてはまらない	AIに近い		
あてはまらない	AIに近い		高専、大学	あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまる	あてはまらない								あてはまる	あてはまらない	AIに近い	あてはまる	あてはまらない	AIに近い		
キャリア観：A項目を意識し変化を仕掛ける意図を持って形成していくもの				職場の人間関係：上司のことを信頼している			仕事観：親戚・同僚からの期待に応えること	仕事観：経済的な自立するためのもの											自己価値：つらいことがあっても、最後には乗り越えられると思う				
AIに近い				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				
持っている能力、現在の仕事を分析・構築する力																							
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。

次に経時的变化の検証を行う。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。