

## 第1章 調査の目的と方法

### 1. 調査の目的

近年、出産後の女性の就業継続が大きく増えている。私たちの研究グループは2008—2009年に大企業16社にヒアリングをしたが、2005-2006年ほどを境に出産を理由に離職する女性は大幅に減ったと聞くようになった<sup>(1)</sup>。しかしその一方で、その活躍の在り方や雇用慣行についてはまだこれからですという声も高かった。

そこで本稿は、WEBを通じたモニター調査より、企業規模301人以上に勤務している子どもがいる正社員女性を調査対象とし、その仕事に対する意欲や上司との関係、今後の昇進希望、子育てについて得ている支援や利用している制度を調べることとした。

企業規模301人以上に限定したのは、第1には、雇用慣行がより明確なためである。昇進や昇給についての制度が明確な企業が多く、また育児休業制度や短時間勤務制度も持つ企業が多い。先進的な取り組みを持つ企業も多く、同時に組織的な問題がより見えやすいはずだ。第2に企業規模301人以上で、子どもを持つ正社員女性の勤務が大きく増え、変化が大きいためである。1990年代初頭までは、幼い子どもがいる女性の勤務先は中小企業の方が相対的に多く、大企業は少なかった。しかし育児休業法制やワーク・ライフ・バランス施策により、近年は大企業における出産女性の勤務者が上昇している<sup>(2)</sup>。このため、職場内の変化も大きいはずだ。

ただし留意すべき点もある。企業規模300人以上に勤務する正社員女性の割合は、企業に勤める正社員女性の35.6%、非正規社員も含めた就業女性の11.1%（就業構造基本統計調査平成24年）である。また、結婚経験のある女性に限定すると、企業規模300人以上に勤務する正社員女性は、既婚の正社員の29.8%、既婚の就業女性の7.2%である（同調査）。さらに「子どもがいる」と限定した数字は、この統計からはわからないが一層低くなるであろう。つまり比較的雇用が安定した恵まれた層の調査ということになり、幼い子どもを持って働く女性の一部に対する調査にすぎない。

しかし最近になって、女性の第1子出産後の正社員での就業継続の増加は明確になっている（21世紀成人縦断調査、2010年開始新規コーホートの結果）。こうした新しい正社員層のキャリア開発に資する調査をすることは大きい今日的意義があるであろう。

### 2. 有子正社員女性のモチベーション形成について、モデルの枠組み

仕事のモチベーションや意欲はどのように形成されるのだろうか。

本研究の目的は、日本の大企業に勤務する子どもを持つ正社員女性がキャリア展望を持ち、意欲を保って働くための条件を抽出することである。

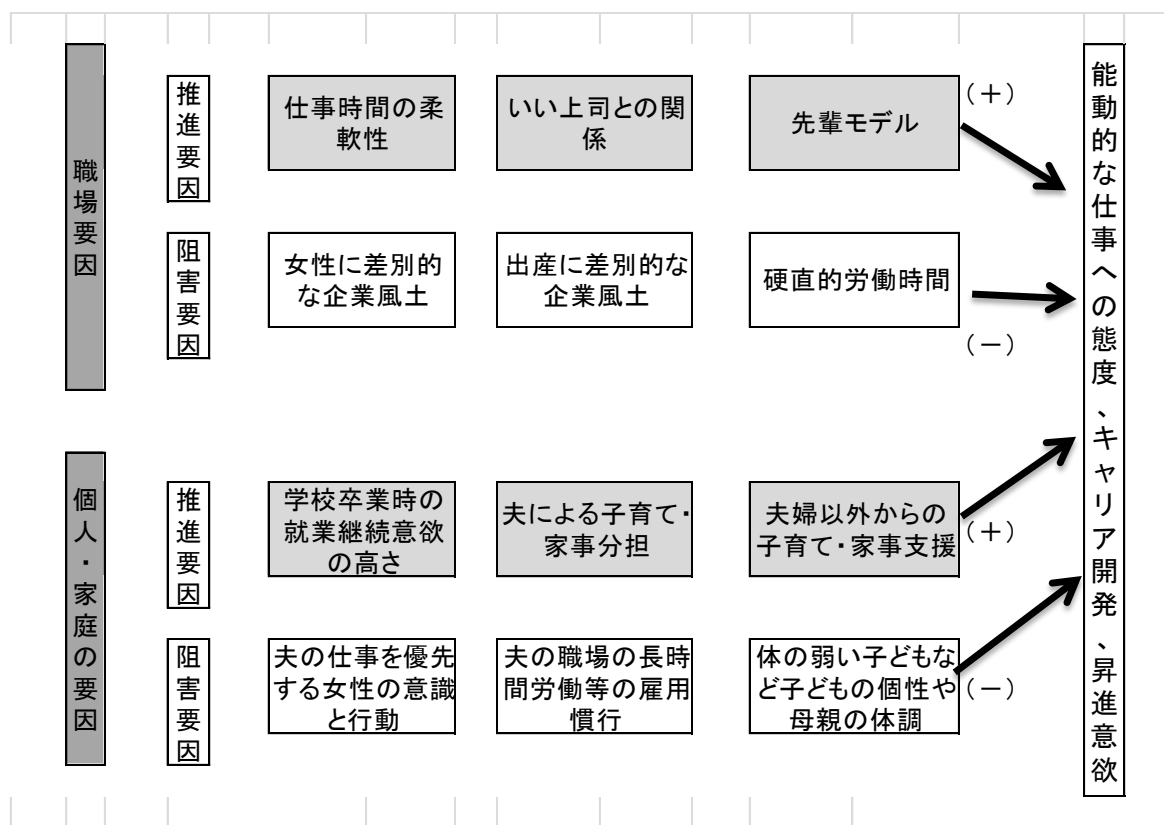
女性活躍のための職場条件としては、私たちの研究グループは、これまでの聞き取りや量的調査から、「職場慣行」「仕事の特性」「いい上司」「先輩モデルの存在」などがあると考えた。一方子どものいる女性活躍を阻害する職場条件としては、「女性に対する差別的な雇用慣行」、「出産に対する差別的な雇用慣行」、「硬直的な労働時間」などがあるだろう。

また職場慣行は女性が見通しを持って仕事を続ける上で重要だろうが、夫の子育てや家事分担といった夫のサポートも重要である。その一方で、正社員での就業を続けることを決断した女性も、規範としては自分が家事育児を主に担うのだと思い行動している者が少なくないことが筆者らの質的量的分析から明らかとなっている。このような女性の家族意識は、自身の昇進見通しが少ないために形成されるのかもしれないが、逆にそのような意識があれば昇進意欲は低いものにならざるを得ない面もあるだろう<sup>(3)</sup>。

さらに出産は子どもや母親の体調によって一人一人にとって異なった経験でもある。出産前後の子どもや母親の体調は個人差も大きく一時的には大きい影響を及ぼすと考えられる。

つまり本稿では、以下のようなモデルで女性のキャリア意識を高める要因の抽出を考える。

図表 1-1 女性のモチベーションを促進する要因、阻害する要因に関するモデル

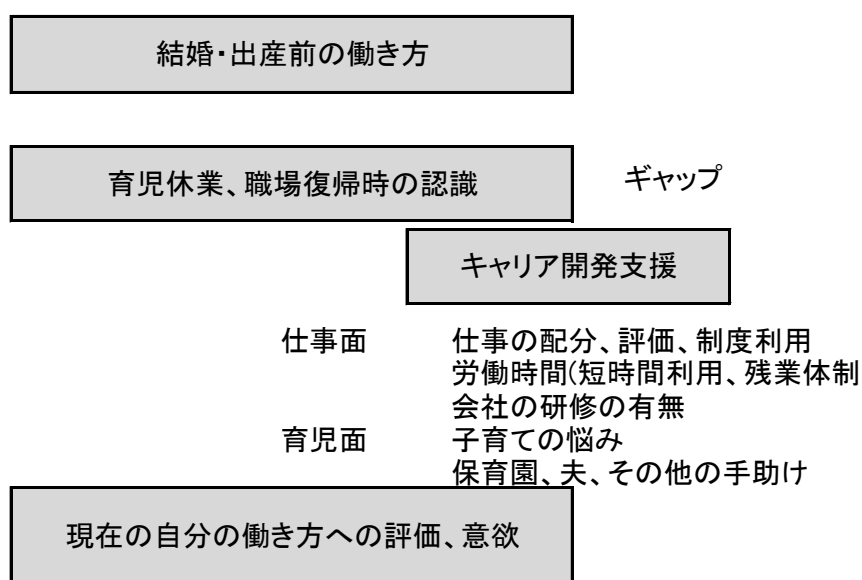


もう1つ、女性のキャリアにとって重要な視点は、時間と、特に出産前後での経験である。日本の大企業は、内部労働市場の特徴が強く、いったん離職した後は再参入が難しい。だから女性がキャリアを構築していくには、出産時に離職せず、継続してキャリアを構築していくことが肝要だ。ところが妊娠、出産は大きい生活の変化を伴う。現に日本の正社

員女性の4割は、妊娠を境に離職し、その後、多くはパート等の仕事にしか戻らない<sup>(4)</sup>。出産と職場復帰は大きいハードルとなっている。復帰後は、同じ企業に勤務しているとしても、妊娠前と比べて働き方の大きいギャップを感じるであろう。また乳幼児は日々成長し、夫婦関係も変化していくから、復帰後の働き方は常に調整を必要とするであろう。

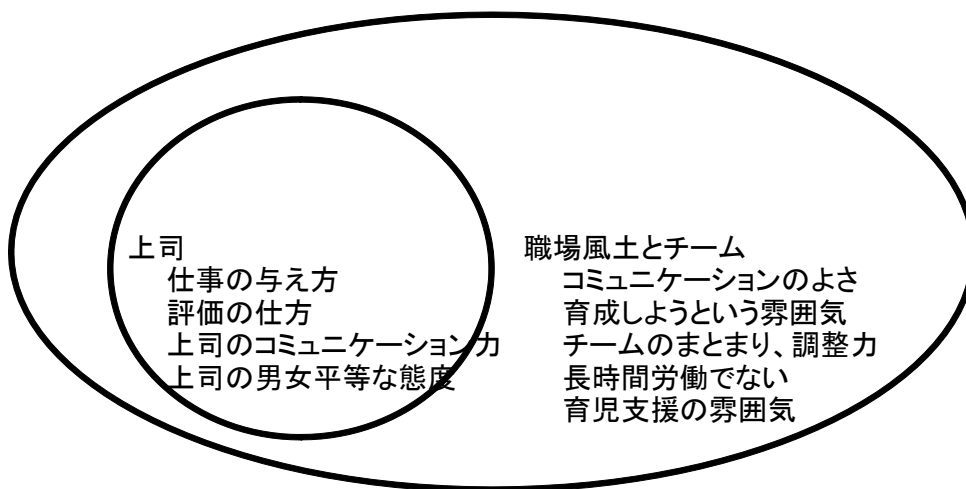
そこでこの調査は、学校卒業時、出産前、出産後、現在の職場環境と働き方について、図表1-2のとおり、時間の視点を入れて設問を組んだ。学校卒業時から結婚までの職業経験はキャリア形成に重要であろうが、その後の経過についても回顧として聞いたことがこの調査のもう1つの特徴である。

図表 1-2 女性のキャリア開発と出産前後の時間と経験



最後に、上司、職場風土である。上司からの仕事の与えられ方や評価、フィードバック、職場の同僚とのコミュニケーションの良さやチームとしてのまとまり、女性に対する暗黙の期待などが、働く意欲に大きい影響を与えるだろう。そこで上司や同僚にも多くの設問をさいた。

図表 1-3 上司と職場がモチベーションに与える影響



### 3. 調査方法

#### (1) 調査方法

民間の調査会社に登録するモニター及びその妻に対して、インターネット調査を実施。

#### (2) 調査対象

301人以上の企業に勤める、子どもを持つ女性正社員 2,500人（全国）

#### (3) 調査期間

2013年3月19日～2013年3月26日

#### (4) 調査実施

調査会社（株式会社バルク）に委託。

#### (5) 主な調査事項

子どもを持つ女性正社員の意欲に影響を与える職場・家庭環境を明らかにするために、上司との関係、出産前後の制度利用、仕事や職場特性、家庭での育児分担の実態等について以下について調査した。

##### ①仕事について

就職活動時の考え方

妊娠前・職場復帰後・現在の仕事特性と職場特性

##### ②職場復帰前後の状況

育児休業の取得・期間

短時間勤務取得の有無と期間

##### ③上司について

上司の仕事の任せ方

職場管理

##### ④家庭について

家庭での育児分担  
配偶者の本人に対する意識  
本人の配偶者に対する意識

#### 4. 昇進意欲、モチベーションを測定する変数について

本報告書では

- ① 昇進意欲
- ② 行動から図った3つのモチベーション

を主な目的変数とする。

また③、④も時に応じて分析対象とする。

- ③ 昇進見通し
- ④ 現在の仕事への満足度

その上で次の課題にこたえる。

- ① 子どもを持って正社員を続け 301 人以上企業に勤務している女性たちが、モチベーション、昇進意欲を持つために重要な要因は何か
- ② 入社時の考え方や初めに就いた仕事はその後長く影響するか。
- ③ 上司のどのような行動が女性のモチベーションを引き上げるのか
- ④ 妊娠と職場復帰前後の働き方で、その後のキャリアに重要な要因は何か
- ⑤ 出産する女性のキャリア開発を促進し意欲をたかめる人事制度として効果のあるものは何か
- ⑥ 女性は昇進見通しを持てているのか
- ⑦ 夫や家族のサポートや家族規範は女性のモチベーションをどう支えているか
- ⑧ 総合職、一般職などコース区分はどう影響しているか

以下、被説明変数とする変数について簡単に述べる。

##### 1) 昇進意欲

「あなたの昇進への希望を教えてください」という問いに対して、「昇進したい」、「昇進したくない」、「もともと昇進のない仕事である」は、それぞれ 908 名 (36.3%)、813 名 (32.5%)、779 名 (31.2%) であった。このうち、「昇進したい」と回答した者を「昇進意欲あり」として注目した。

女性の昇進意欲が低いとしばしば指摘されるが、この調査からは必ずしも低いとは言いきれない。もともと昇進のない仕事であるが 31.2%いる。残りについては、昇進したいが 36.3%、昇進したくないが 32.5%と約半々だからである。ただし昇進したいとした者は、主任・係長相当職までが 32.7%、課長相当職までが 30.1%、部長相当職までが 23.1%、役員までが 12.4%と、やや低いかもしれない。勤務先企業では課長以上の管理職になった女性が

いるかどうか関係しているかもしれない。いるが 62.4%、いないが 23.4%である。育児休業をとって課長以上の管理職になった者がいるは 49.1%（いないが 17.7%）、短時間勤務をして、という条件では 31.5%（いないが 24.1%）、定時退社をして、という条件では 28.5%（いないが 25.9%）であった（2章では学歴別集計等も示されている）。

## 2) 仕事意欲（モチベーション）

モチベーションをどう測るかは難しい課題である。今回、モチベーションの指標をつくるにあたって、望ましいと思われる職場行動について 12 の設問を作り、「あてはまる」、「まああてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」で回答をしてもらった。肯定を 5、否定を 1 とする 5 件法をとり、因子分析を行い 3 つの因子を抽出した<sup>(5)</sup>。抽出された因子は、創意工夫意欲、チーム協調意欲、長期キャリア開発意欲である。この 12 の設問の半数は、高橋俊介氏らの研究会がキャリアを自ら切り開いてきたビジネスパーソンを対象に行った面接調査をもとに設定したキャリア自律行動を参考にした。また設問の半数は、永瀬研究室が女性管理職や有子女性正社員に行った面接調査から、成功した女性のキャリア行動として語られた項目をもとに作成した<sup>(6)</sup>。

それぞれの項目について、「あてはまる」、「まああてはまる」と回答した者の割合をみていく（3 ページ調査概要、図表 2、参照）。

創意工夫意欲にかかわる項目について、「仕事の進め方や企画を立てる上で、今までの延長線上のやり方ではなく、自分なりの発想や工夫を持って取り組んでいる」は 46.6%、「自分に与えられた仕事は期待以上の結果が出せるように取り組む」が 57.7%、「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」が 51.6%、「社会の変化・ビジネス動向などを常に頭に入れようとしている」が 44.4%、「部署・チームを超えて、積極的に周囲の人を巻き込みながら仕事をしている」は 40.9%、「時間効率を上げるよう工夫している」はもっとも実行率が高く 64.7%である。

チーム協調意欲にかかわる項目を同様にみていくと、「周囲の人の状況を見ながら必要な時にはサポートする」が 56.9%、「チームや部署の人との情報共有するように努めている」が 55.7%である。チームで相互をサポートしながら仕事をしていくための行動者率は全般に高い。

長期キャリア開発意欲にかかわる行動の行動者率はやや低めであった。「スキル・能力開発のために自己投資をしている」が 30.4%、「他社でも通用するようなスキルを身につけるよう努めている」34.4%、「将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している」が 31.0%であった。

具体的な因子分析の結果と係数は図表 1-4 である。この 3 つの因子について各人に因子得点<sup>(7)</sup>を作成した。その上で、報告書の中でわかりやすいように、回答者平均 100、標準偏差 10 となる指標を各因子ごとに作成した。

図表 1-4 仕事意欲（モチベーション）の因子分析

	創意工夫意欲	チーム協調意欲	長期キャリア開発意欲	独自性
仕事の進め方や企画を立てる上で、今までの延長線上のやり方ではなく、自分なりの発想や工夫を持って取り組んでいる	0.7283	0.0739	0.0556	0.3379
自分に与えられた仕事は期待以上の結果が出せるように取り組む	0.7101	0.087	-0.0259	0.4225
自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している	0.6686	0.1432	0.0304	0.3717
社会の変化・ビジネス動向などを常に頭に入れようとしている	0.5757	-0.0026	0.2187	0.4849
時間効率を上げるよう工夫している	0.5314	0.3284	-0.168	0.4739
部署・チームを超えて、積極的に周囲の人を巻き込みながら 仕事をしている	0.5049	0.1115	0.1766	0.5104
周囲の人の状況を見ながら、必要な時にはサポートする	0.0328	0.8198	0.0384	0.2638
チームや部署の人と情報共有するよう努めている	0.0769	0.7531	0.0489	0.3128
他社でも通用するようなスキルを身につけるよう努めている	-0.0232	0.0615	0.8614	0.2398
スキル・能力開発のために自己投資をしている	-0.0265	-0.0058	0.8336	0.3319
将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している	0.0889	-0.0144	0.8168	0.2551

### 3) 昇進見通し

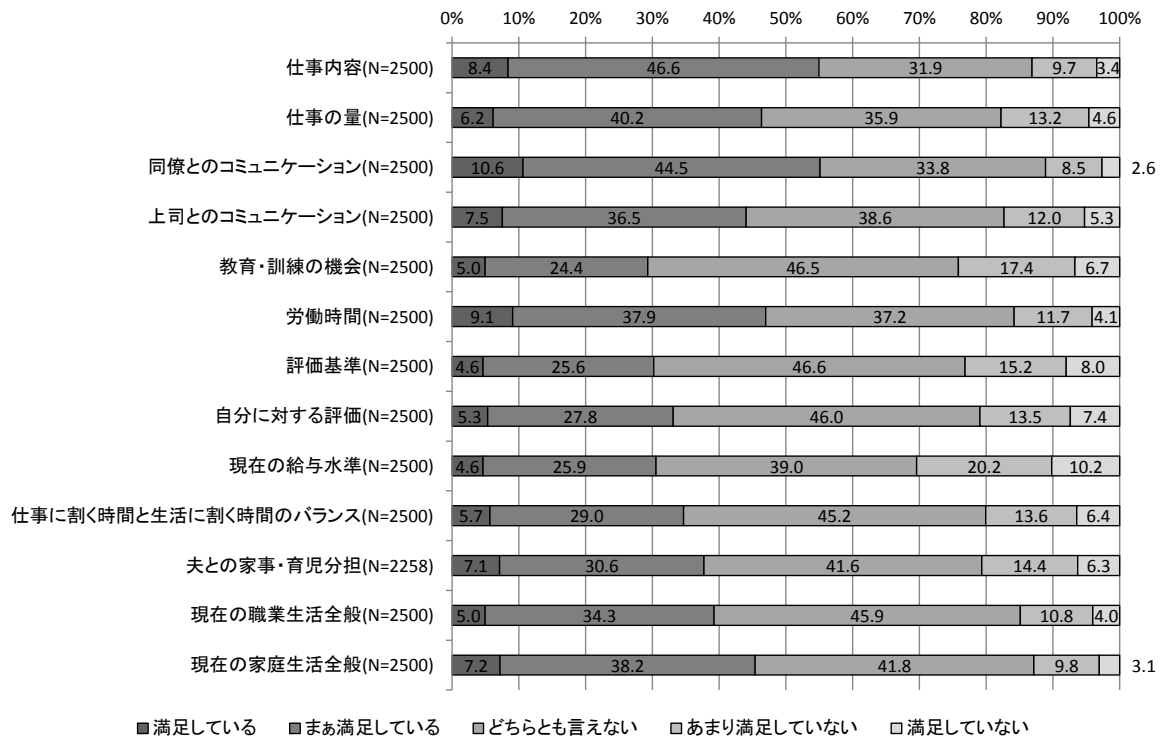
昇進見通しについては、「今より昇進する見込みがある」と回答した者は、14.6%にとどまった。「自分の努力次第で昇進できる」と回答した者も 39.9%にとどまる。最近出産した層ほどややこの回答が高いため、子どもを持つ女性の昇進見通しが若干改善されているのかもしれない。一方で、「当社ではもともと女性の昇進は遅い」は 35.0%「育児休業（短時間勤務）をとると昇進できない、または大幅に遅れる」が 12.0%（短時間勤務が 9.4%）であった（102 ページ、第 5 章図表 5-36 参照）。これは最近出産した 0-3 歳児を持つ層ではそれぞれ 21.4%、19.9%と高く、育児休業をとったり短時間勤務をしたりすると昇進できなくなると感じている者が、最近の出産者で 5 人に 1 人いることがわかる。

### 4) 仕事への満足度

仕事内容、仕事の量、同僚とのコミュニケーション、上司とのコミュニケーション、教育訓練機会、労働時間、評価基準、自分に対する評価、現在の給与水準、仕事と家庭とのバランス、職業生活全般について尋ねたところ、満足度が低いのは、「評価基準」、「自分に対する評価」、「現在の給与水準」、「教育訓練機会」であった（図表 1-5）。

職業生活全般については、「満足」（「満足」「やや満足」の合計）が 39.3%、「不満」（「あまり満足していない」「満足していない」の合計）が 14.8%である。仕事内容や同僚とのコミュニケーション等への満足は高く、前者は 55%、後者が 55.1%、不満は前者が 13.1%、後者が 11.1%である。これに対して「給与水準」は「満足」が 30.5%、「不満」が 30.4%、「評価基準」では「満足」が 30.2%、「不満」が 23.2%、「自分に対する評価」も「満足」33.1%、「不満」20.9%、であった。教育訓練機会の満足度も低く、満足が 29.4%、不満が 23.1%、上司とのコミュニケーションは若干上がるが満足が 44%、不満が 17.3%である。

図表 1-5 現在の満足度



## 5. 報告書の構成と主な結果

本報告書は、2 章では、調査対象者の年齢や子ども数、学歴などの概要と、目的変数である昇進意欲やモチベーション変数について述べる。3 章では、学校卒業時のキャリア意欲、就いた仕事と現在のモチベーションの関係を示す。4 章は、未婚期、出産復帰後の上司の仕事の与え方や評価と女性の昇進意欲・モチベーションの関係をみる。5 章は、出産後の研修や面談、復帰後の短時間勤務といった働き方や制度利用や仕事の仕方が現在の女性のモチベーションや昇進意欲に与える影響を分析する。第 6 章は配偶者の家事・育児分担が、女性のモチベーションや昇進意欲に与える影響である。

各章で得られた主な結果は以下のとおりである。

### 第 3 章 「学校卒業時の意識、初職の状況と現在の昇進意欲、モチベーション」

- 1) 学卒当時に「就業し、ずっと働き続ける」と考えていた者は、実際に出産後の無職経験が最も少なく、現在の昇進意欲やモチベーションが最も高い。就職以前の家庭と学校でのキャリア教育が重要である。
- 2) 就職活動時の意識と実際に入社した会社でのギャップがあった場合、総合職では現在の昇進意欲やモチベーションに差はなかったが、準総合職は、「女性が活躍している」「残業が少ない」、一般職は「自分の興味があること、やりたいことができる」「自分の専門を生かせる」「残業が少ない」、専門職では「転居を伴う転勤がない」において、入社段階でギャップを感じた場合には、現在の昇進意欲が有意に低下していた。



- 3) キャリア教育という観点から考えると、多少のギャップがあっても配属された先で、いかにキャリアを維持し、かつ時間をかけて職場風土をどう自分たちで変えていくかということをお教えることもまた重要であろう。

#### 第4章 「上司の職場マネジメントと女性の昇進意欲・モチベーション」

第1子妊娠前、職場復帰後、現在の女性から見た上司の職場マネジメントと現在の昇進意欲・モチベーションの関係を分析した。

- 1) 出産後に、上司の期待が下がり、現在も下がったままと認識している者は少なくない。具体的には「上司は、あなたの育成に熱心である」、「上司とあなたのコミュニケーションはよくとれている」、「上司は、あなたの仕事に対して、建設的なフィードバックをしてくれる」の項目である。
- 2) 第1子妊娠前・職場復帰後の時点で、上司が育成する意欲が高いと感じられていること、上司と良好なコミュニケーションがとれていること、上司自身がメリハリのある仕事の仕方を行っていること、公平な仕事配分を行っていると感じられていること、生活や家庭を配慮していることが、統計的に有意に現在の高い昇進意欲や高いモチベーションにつながっている。
- 3) 特に学校卒業時のキャリア意識が「やや高い」「普通」である場合には、上司に恵まれることが、現在の女性の昇進意欲・モチベーションを上げている。
- 4) コース別雇用管理制度の雇用区分別に、第1子妊娠前の上司のマネジメントと現在の女性の昇進意欲をみると、総合職では、第1子妊娠前に上司が生活や家庭を配慮していると回答した女性は、配慮していないとした者より、現在の昇進意欲が統計的に有意に高い。一方、一般職では、総合職に比べると昇進意欲は低い、上司が育成に熱心であると回答したり、建設的なフィードバックがあると回答した女性は、そうでない者よりも、現在の昇進意欲が有意に高い。
- 5) 実力よりも難しい仕事を任せられるとそうでない場合に比べて、昇進意欲やモチベーションが高い。

#### 第5章 「出産復帰の仕方、働き方、昇進見込みとモチベーション」

- 1) 出産後の復帰の仕方としては、同一企業勤務の「育児休業」、「産休明け復帰」、「離職後の再就職」がある。いったん離職した場合は、モチベーションが大きく下がることはないが、年収は有意に下がっている。
- 2) 育児休業者の復帰時に、企業が実施している支援プログラム（復帰時の上司との面談、人事部との面談、休業中に会社の情報が入るよう保つこと、職場復帰プログラムの実施など）を受けている者は、「特に何もなかった」場合に比べていずれも現在のモチベーションが高い。しかし25・34歳層でも「特に何もなかった」という回答が半数を占めており、復帰支援の幅広い導入が望まれる。
- 3) 出産復帰時の働き方をみると、25・34歳層では定時帰宅が5割、短時間勤務の利用が

4割、週に何回か残業が2割（以上複数選択可能）である。現在のモチベーションとの関係を見ると「短時間で働く」は統計的に有意な影響を持っていないかやや負の影響であった。一方、「週何日かは残業する」、「週何日かは在宅勤務をする」は統計的に有意にプラスの影響があった。在宅勤務は有効であり、その拡大について検討すべきであろう。

- 4) その他の出産復帰時の制度利用として、残業免除、時間の融通がきく制度、看護休暇、転勤免除、育児で退職した者に対する優先的な再雇用、在宅勤務制度を利用したとした者のモチベーションはそうでない者よりも有意に高かった。「転勤免除」や「育児で退職した者に対する優先的な再雇用」の利用は25-34歳層で14%程度だが、モチベーションの高い者の雇用に有効な制度と考えられる。
- 5) 「昇進見込み」については、「当社では、もともと女性の昇進は遅い」の回答は35%、「当社では転勤できないと、昇進の見込みがなくなる、または大分遅れる」の回答は8%を占め、これらの認識は、有意に現在の昇進意欲を下げている。
- 6) 一般職や専門職の賃金は総合職に比べて大幅に低いが、仕事に対する満足度指標も低い傾向がみられる。しかし、現在の上司との関係性や現在の仕事の特性を説明に入れるとコースの影響はなくなる。上司とのコミュニケーションが悪い、上司の評価が公平ではないという思いは、一般職や専門職に多いとみられ、改善が望まれる。

## 第6章 「夫の家事・育児分担、意識とキャリア意識」

夫の家事・育児分担や意識が、妻のキャリア意識に影響を与えるか分析した。

- 1) 昇進意欲の有無で比較すると、昇進意欲のある妻の夫の方が、子どもが幼い時に家事・育児割合や育児頻度が高い。
- 2) 「家事・育児は夫婦2人で分担したい」「妻が仕事することを積極的に応援している」夫の妻は、昇進意欲もモチベーションも高い。

## 第7章 「仕事・職場特徴、仕事経験と昇進意欲・モチベーション」

ライフステージの各時点における仕事の特徴、職場の特徴、仕事経験が、現在の昇進意欲やモチベーションに対して与える影響を見た。

- 1) 仕事の特徴については、現在「昇進したい」者は、業務の明確性、工夫して具体化、他社でも通用するようなスキルの獲得が、一時的に職場復帰後に一旦下がったとしても現在において第一子妊娠前を上回っていたのに対し、現在「昇進したくない」者は第一子妊娠前以上の水準にまで戻ることはなかった。現在において、仕事上の知識やスキルの蓄積を考慮に入れた仕事をするのが、子どもを持つ女性の昇進意欲を高めると考えられるだろう。
- 2) 職場特徴は、昇進意欲に与える影響と、モチベーションに与える影響が異なっていた。「結婚・出産後も働き続ける女性がいる」「育児中の人をサポートする雰囲気がある」などの、子どもを持ちながら働く女性にとってプラスの影響を与えると考えられる項

目は、現在の昇進意欲を高める結果とはならなかったが、モチベーションは高めていた。現在の「チーム協調意欲」には有意な影響を及ぼさなかった。ここから、女性にとっては昇進意欲とモチベーションは異なるものである可能性があること、また、女性に優しい施策と、競争的な施策をバランスよく用意することが企業の女性活用にとって重要であるということが示唆される。

- 3) 仕事経験については、「仕事のやりがい」「達成感」「いい上司との出会い」「目標とする女性」の4つが、ライフステージの時点に関わらず、現在の昇進意欲やモチベーションに有意な影響を及ぼしている。

総じて、「日本的雇用慣行」において男性のモチベーションと賃金の研究は多いが、女性に対する研究は大変手薄い。この調査では、初職継続者のモチベーションや昇進意欲は「総合職・準総合職」では高いままであったが、その他においては、加齢とともに意欲は下がっていた。女性職に配置し、暗黙に女性の方が昇進が遅いというメッセージを発する従来型の日本の大企業の長期雇用は、女性の昇進意欲を下げる影響をもたらしている。また上司が、出産した女性に対して期待を失い、コミュニケーションを積極的にとらなくなることで、少し難しい仕事を与えなくなることも意欲を下げています。出産復帰者に対して、人事が今後の方向性や選択肢を示す研修や面談を用意し、先の見通しを示すこと、また看護休暇、転勤免除、再就職など、仕事と家庭の両立を可能とするような制度を用意することは有効である。また子どものいる女性が積極的に仕事に向かうためには、子どもが幼い頃の夫の家事育児参加が重要である。さらには、学校卒業時に女性にキャリア意識が形成されていることが重要である。また初職継続者は、この調査の45%であり、残りは転職者や無職後の復帰者であった。無職後の復帰者は賃金は下がるがモチベーションそのものは低いわけではなかった。人事部が標準コースを用意するだけでなく、個人がやり直したり、自ら仕事を選びチャンスを広げたりする機会を与えることが、女性の活用には重要である。

#### 【注】

- (1) 筆者等の研究グループが実施したヒアリング調査より。文部科学省委託事業、近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」報告書参照
- (2) 永瀬伸子・守泉理恵「第1子出産後の就業継続率が上がらなかった理由：『出生動向基本調査』2002年を用いた分析」『生活社会科学研究』2013年刊行予定による。
- (3) 同じく文部科学省委託事業、近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和」報告書参照
- (4) 国立社会保障人口問題研究所『第14回出生動向基本調査』2010年
- (5) 最尤法、プロマックス回転による因子分析である。固有値は第1因子5.33、第2因子1.30、第3因子0.35である。Scree法（固有値の推移）等により因子数を決定した。
- (6) 12の設問のうち1つは説明力が低かったため除き分析を行った。

- (7) 因子得点は、11 項目すべての観測変数を、それぞれの因子からの負荷量を基に換算した合成得点である。