

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

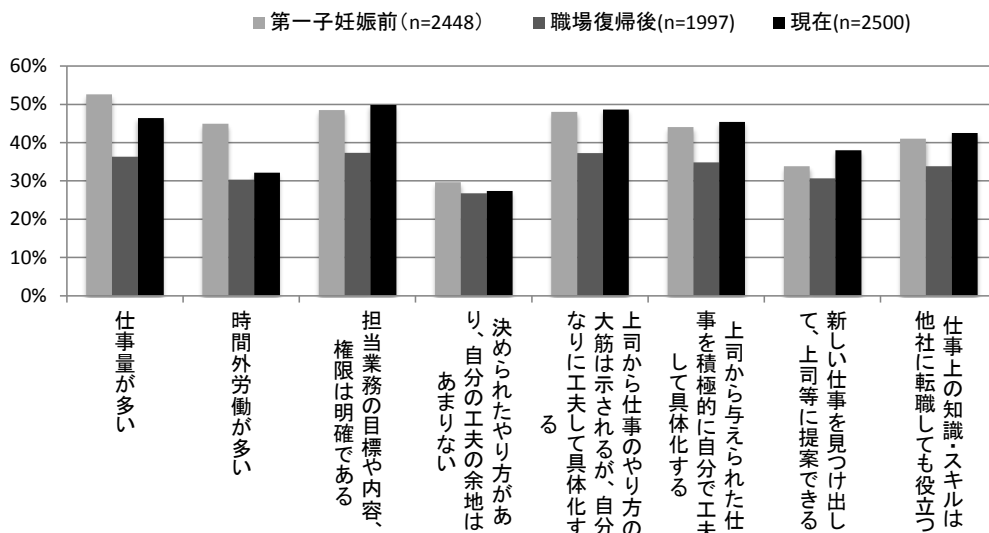
本調査では、第一子妊娠前、職場復帰後（育児休業等を取得してから2～3年）、現在の3時点における回答者の仕事の特徴、職場の特徴、仕事経験を聞いた設問がある。本章では、それぞれの時点での回答者の職場や仕事の状況が、昇進意欲やモチベーションにどのような影響を与えているか見ていきたい。

1. 仕事特徴

まず、第一子妊娠前、職場復帰後、現在の3時点における仕事の特徴を聞いた10の項目について傾向を確認する。それぞれ「あてはまる」「まああてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」のうち、一つを選択してもらった。図表7-1は、10の項目について、「あてはまる」「まああてはまる」と回答した人の割合を全体で見たものである。

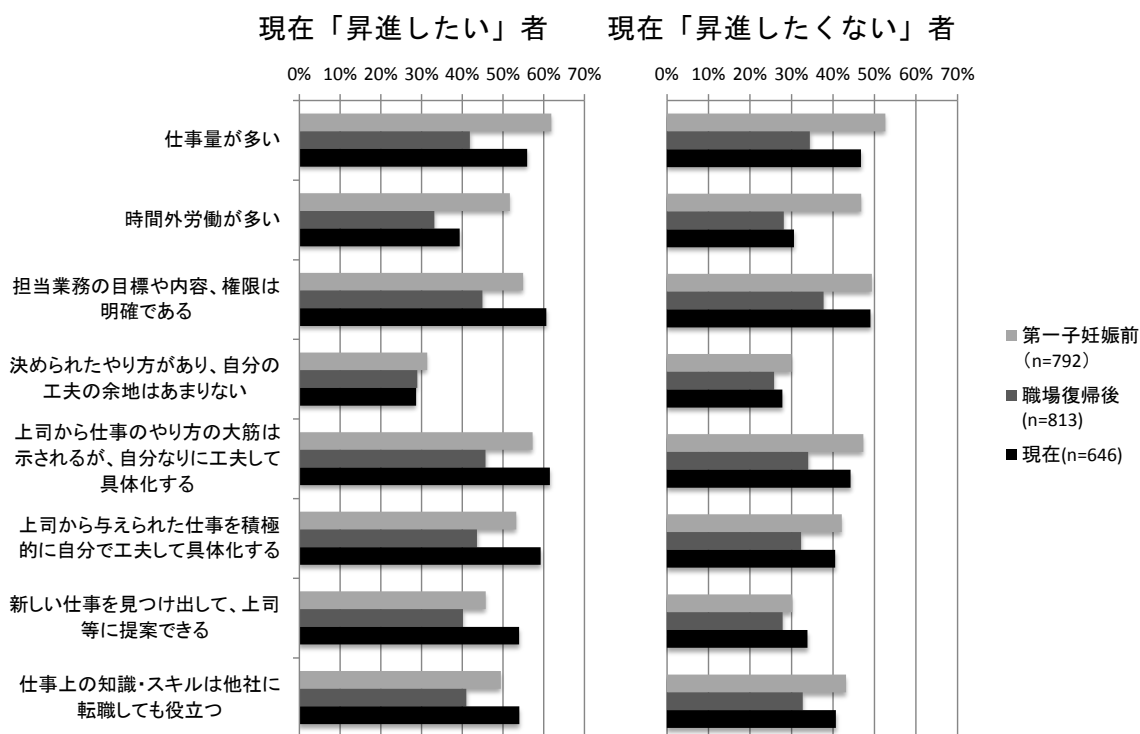
「仕事量が多い」については、「あてはまる」（「まああてはまる」含む）と回答した人の割合が第一子妊娠前に最も高く、職場復帰後に一旦下がり、現在は第一子妊娠前までとはいかないまでも増加する。「時間外労働が多い」は、職場復帰後に一旦下がり、その後も同程度である。「決められたやり方があり、自分の工夫の余地はあまりない」については、3時点において約3割の人があてはまっている。残りの「担当業務の目標や内容、権限は明確である」「上司から仕事のやり方の大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」「上司から与えられた仕事を積極的に自分で工夫して具体化する」「新しい仕事を見つけ出して、上司等に提案できる」「仕事上の知識・スキルは他社に転職しても役立つ」については、第一子妊娠前から職場復帰後に一旦下がるが、現在の割合が最も高い。

図表 7-1 ライフステージの時点別 仕事特徴の変化



次に、現在「昇進したい」と回答した者と「昇進したくない」と回答した者で、ライフステージの3時点での仕事の特徴に違いがあるかどうかを図表7-2で比較する。まず「決められたやり方があり、自分の工夫の余地はあまりない」以外は、現在「昇進したい」と回答した者の方がどの項目も「あてはまる」（「まああてはまる」含む）と回答している割合が高い。「仕事量が多い」の3時点を通した傾向は、現在「昇進したい」者と現在「昇進したくない」者で似ており、第一子妊娠前が最も高く、職場復帰後に一旦下がり、現在は第一子妊娠前ほどではないが回復する。「時間外労働が多い」は、職場復帰後に一旦下がる場所は昇進意欲に関わらず同様だが、「昇進したい」ものは職場復帰後から現在において回復幅が大きく、「昇進したくない」者は職場復帰後と現在とはほぼ同じくらいの割合である。現在「昇進したい」者と「昇進したくない」者で差が現れたのは、「担当業務の目標や内容、権限は明確である」「上司から仕事のやり方の大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」「上司から与えられた仕事を積極的に自分で工夫して具体化する」「仕事上の知識・スキルは他社に転職しても役立つ」の4項目であり、現在「昇進したい」者は、職場復帰後に一旦減少するが、現在は第一子妊娠前よりも高くなっている。対して現在「昇進したくない」者は、現在は職場復帰後よりも高くなるものの、その割合は第一子妊娠前と同程度かそれ以下である。これらの項目の多くは、仕事上の知識やスキルを積み重ねていくほどに増加する仕事特徴であると言えることから、現在「昇進したい」者は出産時期に一度停滞しても、その後より高度の仕事に積極的に取り組み、そうした行動ができていくという自己評価が高いのではないかと推測できる。対して現在「昇進したくない」者は、その移行が第一子妊娠前の水準程度に留まっていると認識していると考えられる。

図7-2 ライフステージの時点別 仕事特徴の変化



2. 職場特徴と昇進意欲・モチベーション

(1) 職場特徴

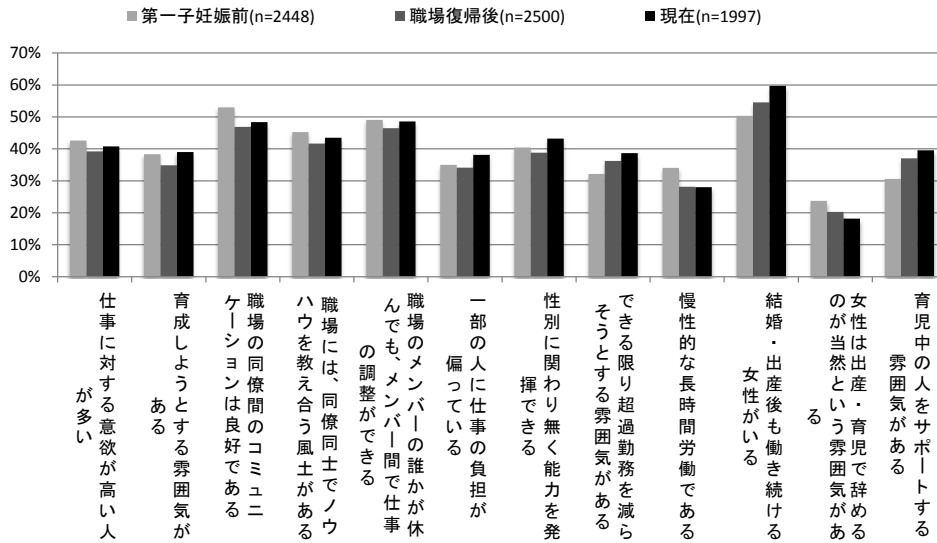
次に、第一子妊娠前、職場復帰後、現在の3時点における職場の特徴を聞いた12の項目について傾向を確認する。それぞれ「あてはまる」「まああてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の5件法で回答してもらった。図表7-3は、12の項目について、「あてはまる」「まああてはまる」と回答した人の割合を全体で見たものである。

もっとも目立つのは、女性活躍に関する指標が、現在ほど高まる点である。たとえば「結婚・出産後も働き続ける女性がいる」は、3時点を通して増加傾向にあり、現在の職場では6割に近づく。「あてはまる、ややあてはまる」と回答した人がいずれも5割を超えており、他の項目と比較すると該当する人が多い。反対に、「女性は出産・育児で辞めるのが当然という雰囲気がある」については、3時点を通して減少傾向にあり、他の項目と比較してあてはまる人の割合がいずれの時点においても2割前後である。「育児中の人をサポートする雰囲気がある」職場は、「職場復帰後」から割合が高くなり、現在の職場では約4割の人が「あてはまる」としている。

周知のように、日本全体を見れば、結婚前正社員の4割が離職し、ついで出産を迎えるとともに出産前正社員の約4割が離職することが知られている（国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』など）。本調査は、出産後も大企業で正社員で勤務する、限定した女性達を対象としたものである。そして、出産後も正社員で勤務を続けることは、「結婚・出産後も働き続ける女性がいる」という職場の雰囲気、「育児中の人をサポートする」という職場の雰囲気と大きくかかわり、そうした雰囲気が少ないほど、離職が増え、本調査の対象者となっていないのだろう。

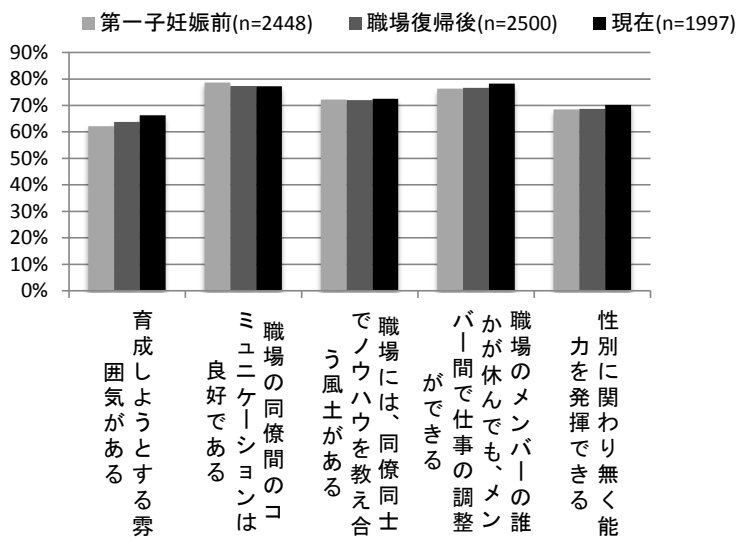
一方、その他の職場特性は、仕事の特徴と比較すると、時点間の差は比較的小さいが、それでもやはり職場復帰時の評価は全体に下がっている点は、仕事の特徴と類似している。「仕事に対する意欲が高い人が多い」は、「第一子妊娠前」「職場復帰後」「現在」の3時点において、いずれも4割前後の人が「あてはまる」（「まああてはまる」含む）と回答しており差が小さいものの、他の項目、たとえば「育成しようとする雰囲気がある」は、「第一子妊娠前」から「職場復帰後」で一旦やや下がり、「現在」は「第一子妊娠前」をわずかに上回るほど回復している。「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」は、「第一子妊娠前」が最も高く、「職場復帰後」で一旦下がった後、「現在」で再び回復している。「職場には同僚同士でノウハウを教え合う風土がある」「職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる」は、いずれの時点でも4割を超えているが、「職場復帰後」でやや下がる。「一部の人に負担が偏っている」「性別に関わりなく能力を發揮できる」「できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある」割合が最も高いのは、現在であり38.1%である。「慢性的な長時間労働である」のは、第一子妊娠前の職場が最も多く34.1%、その後は3割未満となっている。

図表 7-3 ライフステージ別 職場特徴の変化



さらに、「育児中の人をサポートする雰囲気がある」と回答した者（「あてはまる」「まああてはまる」と回答した者）に限定して、「育成しようとする雰囲気がある」「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「職場には同僚同士でノウハウを教え合う風土がある」「職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる」「性別に関わり無く能力を發揮できる」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た(図表 7-4)。

図表 7-4 「育児中の人をサポートする雰囲気がある」と回答した者
ライフステージ別 職場特徴の変化



「育児中の人をサポートする雰囲気がある」女性に限定すると、5項目の中では最も割合が低い「育成しようとする雰囲気がある」でも、6割を超えており、「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる」は8割近くであり、「育児中の人をサポートする雰囲気がある」というのは、具体的には、「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる」状態であると考えられるだろう。「育児中の人をサポートする雰囲気がある」女性に限定すると職場復帰後も、職場の状況が悪化したと感じる者は増えていない。

(2) 職場特徴と昇進意欲・モチベーション

①昇進意欲

第一子妊娠前と職場復帰後の2時点における職場特徴（「仕事に対する意欲が高い人が多い」「育成しようとする雰囲気がある」「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「職場には同僚同士でノウハウを教え合う風土がある」「職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる」「性別に関わり無く能力を発揮できる」「できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある」「結婚・出産後も働き続ける女性がいる」「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」）が現在の昇進意欲に与える影響を見てみると（図表7-5、図表7-6）、まず、第一子妊娠前には、「仕事に対する意欲が高い人が多い」「育成しようとする雰囲気がある」「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「職場には同僚同士でノウハウを教え合う風土がある」「職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる」「性別に関わり無く能力を発揮できる」「できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある」において、「あてはまる」（「まああてはまる」含む）と回答した者の方が「あてはまらない」（「どちらでもない」「あまりあてはまらない」含む）と回答した者に比べて、統計的に有意に、現在「昇進したい」と回答している割合が高かった。

図表 7-5 職場の特徴別現在の昇進意欲 第一子妊娠前

| 第一子妊娠前 | | 現在「昇進したい」 | | |
|---------------------------------|---------|-----------|-------|-----|
| 仕事に対する意欲が高い人が多い | あてはまる | 42.6% | 58.1% | *** |
| | あてはまらない | 57.4% | 48.7% | |
| 育成しようとする雰囲気がある | あてはまる | 38.3% | 55.4% | * |
| | あてはまらない | 61.7% | 51.4% | |
| 職場の同僚間のコミュニケーションは良好である | あてはまる | 53.0% | 55.2% | ** |
| | あてはまらない | 47.0% | 50.3% | |
| 職場には、同僚同士でノウハウを教え合う風土がある | あてはまる | 45.2% | 56.0% | ** |
| | あてはまらない | 54.8% | 50.3% | |
| 職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる | あてはまる | 49.0% | 55.2% | * |
| | あてはまらない | 51.0% | 50.8% | |
| 性別に関わり無く能力を発揮できる | あてはまる | 40.4% | 56.8% | *** |
| | あてはまらない | 59.6% | 50.0% | |
| できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある | あてはまる | 32.2% | 55.2% | * |
| | あてはまらない | 67.9% | 51.9% | |
| 結婚・出産後も働き続ける女性がいる | あてはまる | 50.3% | 53.7% | |
| | あてはまらない | 49.7% | 52.3% | |
| 育児中の人をサポートする雰囲気がある | あてはまる | 30.6% | 55.8% | |
| | あてはまらない | 69.4% | 51.6% | |

χ² 二乗検定 *** p<.01 ** p<.05 * p<.1

次に、職場復帰後の職場特性においては、「仕事に対する意欲が高い人が多い」「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「性別に関わり無く能力を発揮できる」「できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある」について、現在「昇進したい」と回答している割合に違いがあり、仕事に対する意欲が高い人が多いと、コミュニケーションが良好であると、性別に関わり無く能力を発揮できると、また、超過勤務を減らそうとする雰囲気があると、昇進意欲が高い人の割合が高い。

図表 7-6 職場の特徴別現在の昇進意欲 職場復帰後

| 職場復帰後 | | 現在「昇進したい」 | | |
|---------------------------------|---------|-----------|-------|-----|
| 仕事に対する意欲が高い人が多い | あてはまる | 39.2% | 56.2% | ** |
| | あてはまらない | 60.8% | 50.1% | |
| 育成しようとする雰囲気がある | あてはまる | 34.8% | 55.0% | |
| | あてはまらない | 65.2% | 51.2% | |
| 職場の同僚間のコミュニケーションは良好である | あてはまる | 46.9% | 54.9% | * |
| | あてはまらない | 53.1% | 50.3% | |
| 職場には、同僚同士でノウハウを教え合う風土がある | あてはまる | 41.6% | 54.2% | |
| | あてはまらない | 58.4% | 51.5% | |
| 職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる | あてはまる | 46.4% | 53.5% | |
| | あてはまらない | 53.6% | 51.9% | |
| 性別に関わり無く能力を発揮できる | あてはまる | 38.8% | 56.8% | *** |
| | あてはまらない | 61.2% | 49.6% | |
| できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある | あてはまる | 36.2% | 56.1% | * |
| | あてはまらない | 63.8% | 50.6% | |
| 結婚・出産後も働き続ける女性がいる | あてはまる | 54.5% | 53.4% | |
| | あてはまらない | 45.5% | 51.6% | |
| 育児中の人をサポートする雰囲気がある | あてはまる | 37.0% | 54.5% | |
| | あてはまらない | 63.0% | 51.5% | |

χ 二乗検定 *** p<.01 ** p<.05 * p<.1

②モチベーション

次に、第一子妊娠前と職場復帰後の2時点における職場の特徴が、現在のモチベーションに対してどのような影響を与えているかを見てみたい（図表 7-7～図表 7-8）。

すべての項目で、「あてはまる」（「まああてはまる」含む）者の方と、「あてはまらない」（「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」含む）者の創意工夫意欲、チーム協調意欲、長期キャリア開発意欲に有意に差があり、「あてはまる」場合、そうでない場合に比べ、高い。

図表 7-7 職場の特徴別現在のモチベーション 第一子妊娠前

| 第一子妊娠前 | | 創意工夫意欲 | チーム協調意欲 | 長期キャリア開発意欲 |
|---------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|
| 仕事に対する意欲が高い人が多い | あてはまる | 103.50] *** | 103.39] *** | 102.85] *** |
| | あてはまらない | 97.51] | 97.53] | 97.89] |
| 育成しようとする雰囲気がある | あてはまる | 103.68] *** | 103.60] *** | 102.79] *** |
| | あてはまらない | 97.81] | 97.80] | 98.27] |
| 職場の同僚間のコミュニケーションは良好である | あてはまる | 102.59] *** | 103.28] *** | 100.96] *** |
| | あてはまらない | 97.21] | 96.36] | 98.91] |
| 職場には、同僚同士でノウハウを教え合う風土がある | あてはまる | 103.22] *** | 104.04] *** | 101.44] *** |
| | あてはまらない | 97.45] | 96.71] | 98.81] |
| 職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる | あてはまる | 102.87] *** | 103.67] *** | 101.14] *** |
| | あてはまらない | 97.36] | 96.52] | 98.90] |
| 性別に関わり無く能力を發揮できる | あてはまる | 103.41] *** | 103.78] *** | 102.27] *** |
| | あてはまらない | 97.78] | 97.48] | 98.46] |
| できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある | あてはまる | 103.17] *** | 103.56] *** | 101.95] *** |
| | あてはまらない | 98.59] | 98.35] | 99.08] |
| 結婚・出産後も働き続ける女性がいる | あてはまる | 102.29] *** | 102.84] *** | 100.61] *** |
| | あてはまらない | 97.79] | 97.17] | 99.39] |
| 育児中の人をサポートする雰囲気がある | あてはまる | 103.34] *** | 103.30] *** | 102.28] *** |
| | あてはまらない | 98.62] | 98.58] | 99.00] |

t検定 *** p<0.01

職場復帰後では、昇進意欲への影響が有意でなかった「職場には同僚同士でノウハウを教え合う風土がある」「職場のメンバーの誰かが休んでもメンバー間で仕事の調整ができる」についても、現在のモチベーションに対しては影響を与えていた。

図表 7-8 職場の特徴別現在のモチベーション 職場復帰後

| 職場復帰後 | | 創意工夫意欲 | チーム協調意欲 | 長期キャリア開発意欲 |
|---------------------------------|---------|--------------|--------------|--------------|
| 仕事に対する意欲が高い人が多い | あてはまる | 103.99] *** | 104.00] *** | 102.97] *** |
| | あてはまらない | 97.63] | 97.63] | 98.14] |
| 育成しようとする雰囲気がある | あてはまる | 103.96] *** | 104.19] *** | 103.31] *** |
| | あてはまらない | 98.00] | 97.88] | 98.23] |
| 職場の同僚間のコミュニケーションは良好である | あてはまる | 103.05] *** | 104.07] *** | 101.02] *** |
| | あてはまらない | 97.44] | 96.56] | 99.05] |
| 職場には、同僚同士でノウハウを教え合う風土がある | あてはまる | 103.98] *** | 104.95] *** | 101.88] *** |
| | あてはまらない | 97.40] | 96.76] | 98.69] |
| 職場のメンバーの誰かが休んでも、メンバー間で仕事の調整ができる | あてはまる | 102.80] *** | 103.96] *** | 101.16] *** |
| | あてはまらない | 97.65] | 96.65] | 98.93] |
| 性別に関わり無く能力を發揮できる | あてはまる | 104.08] *** | 104.48] *** | 103.08] *** |
| | あてはまらない | 97.59] | 97.35] | 98.08] |
| できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある | あてはまる | 103.42] *** | 103.96] *** | 102.03] *** |
| | あてはまらない | 98.27] | 97.99] | 98.89] |
| 結婚・出産後も働き続ける女性がいる | あてはまる | 102.57] *** | 103.57] *** | 100.63] *** |
| | あてはまらない | 97.14] | 96.00] | 99.21] |
| 育児中の人をサポートする雰囲気がある | あてはまる | 103.39] *** | 104.11] *** | 102.63] *** |
| | あてはまらない | 98.27] | 97.90] | 98.56] |

t検定 *** p<0.01

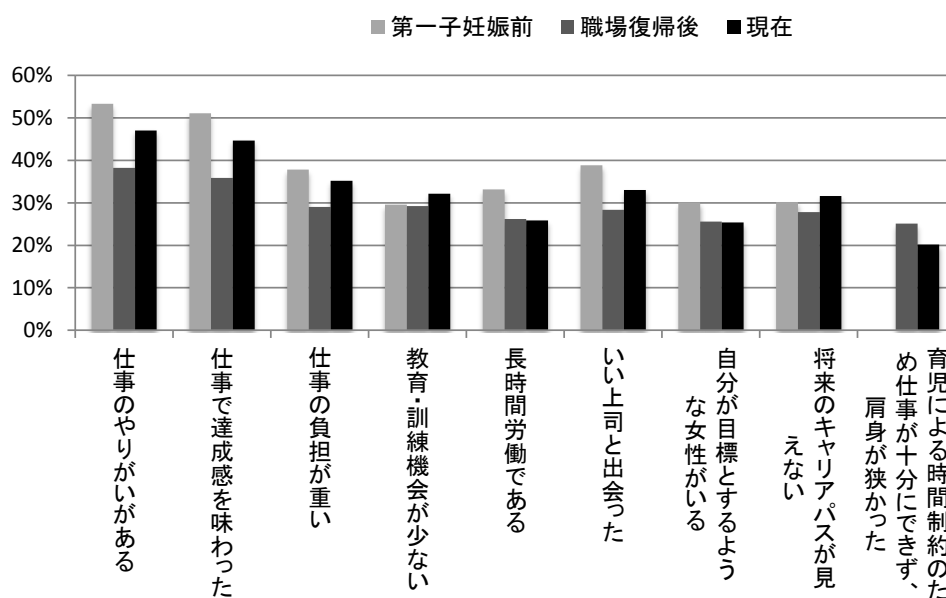
3. 仕事経験

(1) 仕事経験

最後に、第一子妊娠前、職場復帰後、現在の3時点における仕事経験を聞いた9項目について傾向を確認する。それぞれ「あてはまる」「まああてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」のうち、一つを選択してもらった。図表 7-9 は、「あてはまる」「まああてはまる」と回答した人の割合を全体で見たものである。

「仕事のやりがいがある」については、「第一子妊娠前」が53.4%となっており、3時点を通した全項目中最も高い割合であった。「職場復帰後」には約4割に減少し、「現在」は47.1%と回復する。「仕事で達成感を味わった」も同じ傾向を示している。「仕事の負担が重い」人は、「第一子妊娠前」で約4割、「職場復帰後」に約3割と減少し、「現在」は「第一子妊娠前」ほどではないが35.3%が「あてはまる」と回答している。「教育・訓練機会が少ない」「将来のキャリアパスが見えない」は、3時点を通して約3割の人が「あてはまる」と回答している。「長時間労働である」は「第一子妊娠前」が最も高く33.2%となっており、その後減少していく。「いい上司と出会った」は、「第一子妊娠前」が最も高く38.9%、「職場復帰後」に28.4%に一時減少し、「現在」は33.1%に回復するが妊娠前ほどではない。「自分が目標とするような女性がいる」も、「第一子妊娠前」が最も高く30.2%で、その後は下がったまま回復しない。「育児による時間制約のため仕事が十分にできず、肩身が狭かった」は、「職場復帰後」と「現在」のみに聞いた項目であるが、「職場復帰後」の約25%から「現在」は20.2%となっている。

図表 7-9 仕事経験 「あてはまる」「まああてはまる」と回答した人の割合

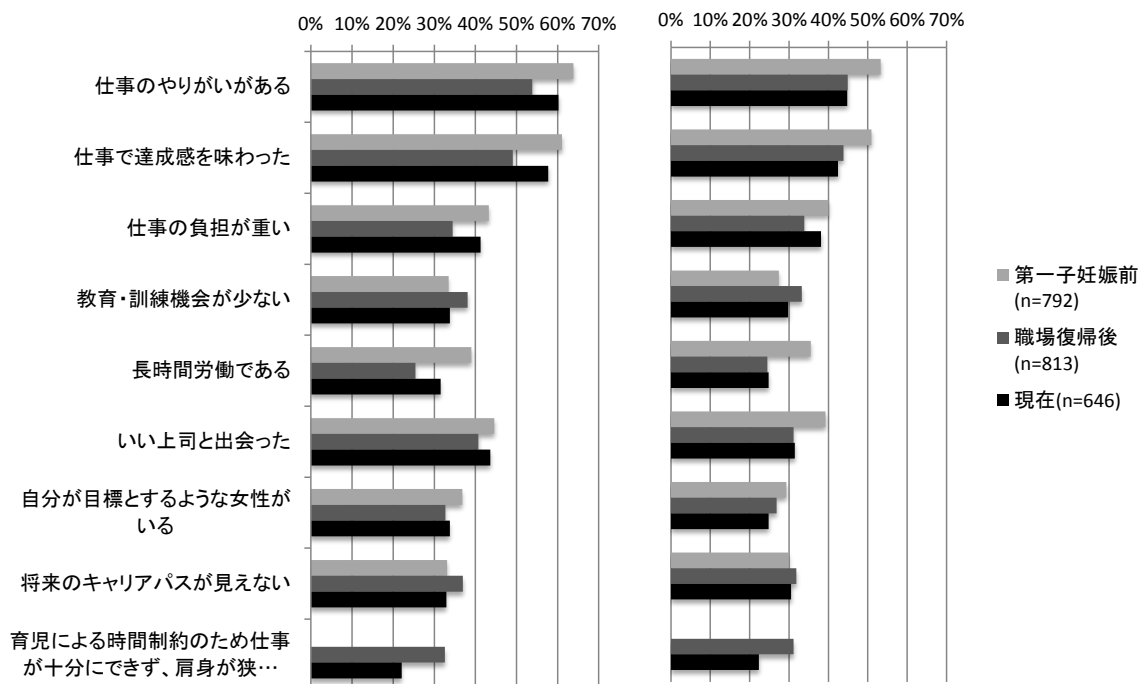


次に、現在「昇進したい」と回答した者と「昇進したくない」と回答した者で、ライフステージの3時点での仕事経験に差があるかどうかを図表7-10で比較する。傾向に違いがあるのは、「仕事のやりがいがある」「仕事で達成感を味わった」において、現在「昇進したい」者では、第一子妊娠前から職場復帰後に一旦下がるが、その後現在で回復するのに対して、「昇進したくない」者は、職場復帰後に下がったまま元に戻らない。それでいて「仕事の負担が重い」については現在の昇進意欲の有無に関わらず、職場復帰後に一旦下がっても現在は元に戻っている。「教育・訓練機会が少ない」のは、昇進意欲の有無に関わらず、職場復帰後が最も高い。「長時間労働である」は、両者とも第一子妊娠前が最も高く、その後職場復帰後に低下するが、「昇進したい」者はその後現在で若干高くなっているが、「昇進したくない」者では職場復帰後と同程度である。「いい上司と出会った」割合は、両者と

も第一子妊娠前では4割程度「あてはまる」と回答しているが、「昇進したい」者はその後の2時点でも「あてはまる」者が4割程度いるのに対し、「昇進したくない」者は3割まで落ち込む。「自分が目標とするような女性がいる」については、両者とも「あてはまる」と回答している者の割合が他の項目に比べて低く、特に「昇進したくない」者では、3時点を通して減少していく。「将来のキャリアパスが見えない」は、昇進意欲の有無に関わらず、いずれの時点においても、3割程度の者が「あてはまる」と回答している。「育児による時間制約のために仕事が十分にできず、肩身が狭かった」は、昇進意欲の違いによる差は見られなかった。

図 7-10 ライフステージの時点別 仕事経験の変化

現在「昇進したい」者 現在「昇進したくない」者



(2) 仕事経験と昇進意欲・モチベーション

① 昇進意欲

3時点における職場特徴(「仕事のやりがいがある」「仕事で達成感を味わった」「いい上司と出会った」「自分が目標とするような女性がいる」)が現在の昇進意欲に与える影響を見てみると(図表 7-11~図表 7-13)、まず、第一子妊娠前では、全ての項目において、「あてはまる」「まああてはまる」含む)と回答したの方が「あてはまらない」「どちらでもない」「あまりあてはまらない」含む)と回答した者に比べて現在「昇進したい」と回答している割合が高かった。特に「昇進したい」と回答した者の割合が高かったのは、「自分が目標とするような女性がいる」58.7%であり、第一子妊娠前にロールモデルの存在を見つけておくことは重要であると考えられる。

図表 7-11 仕事経験別現在の昇進意欲 第一子妊娠前

| 第一子妊娠前 | | | 現在「昇進したい」 | |
|------------------|---------|-------|-----------|-----|
| 仕事のやりがいがある | あてはまる | 53.4% | 57.6% | *** |
| | あてはまらない | 46.7% | 46.7% | |
| 仕事で達成感を味わった | あてはまる | 51.1% | 57.6% | *** |
| | あてはまらない | 48.9% | 47.3% | |
| いい上司と出会った | あてはまる | 38.9% | 56.3% | ** |
| | あてはまらない | 61.1% | 50.8% | |
| 自分が目標とするような女性がいる | あてはまる | 30.3% | 58.7% | *** |
| | あてはまらない | 69.7% | 50.3% | |

χ 二乗検定 *** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

次に、職場復帰後でも、すべての項目において、「あてはまる」（「まああてはまる」含む）と回答した者の方が「あてはまらない」（「どちらでもない」「あまりあてはまらない」含む）と回答した者に比べて現在「昇進したい」と回答している割合が高かった。特に「昇進したい」と回答した割合が高かったのは、「いい上司と出会った」60.7%、「自分が目標とするような女性がいる」58.8%であった。

図表 7-12 仕事経験別現在の昇進意欲 職場復帰後

| 職場復帰後 | | | 現在「昇進したい」 | |
|------------------|---------|-------|-----------|-----|
| 仕事のやりがいがある | あてはまる | 38.3% | 57.2% | *** |
| | あてはまらない | 61.7% | 48.3% | |
| 仕事で達成感を味わった | あてはまる | 35.9% | 55.9% | ** |
| | あてはまらない | 64.1% | 49.9% | |
| いい上司と出会った | あてはまる | 28.4% | 60.7% | *** |
| | あてはまらない | 71.6% | 48.4% | |
| 自分が目標とするような女性がいる | あてはまる | 25.6% | 58.8% | *** |
| | あてはまらない | 74.4% | 50.3% | |

χ 二乗検定 *** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

最後に、現在においても、すべての項目で「あてはまる」者と「あてはまらない」者との間で現在の昇進意欲に有意な差があり、「あてはまる」者のほうが昇進意欲が高い。

図表 7-13 仕事経験別現在の昇進意欲 現在

| 現在 | | | 現在「昇進したい」 | |
|------------------|---------|-------|-----------|-----|
| 仕事のやりがいがある | あてはまる | 47.1% | 59.5% | *** |
| | あてはまらない | 52.9% | 45.4% | |
| 仕事で達成感を味わった | あてはまる | 44.7% | 59.1% | *** |
| | あてはまらない | 55.3% | 46.5% | |
| いい上司と出会った | あてはまる | 33.1% | 59.5% | *** |
| | あてはまらない | 67.0% | 48.5% | |
| 自分が目標とするような女性がいる | あてはまる | 25.4% | 58.9% | *** |
| | あてはまらない | 74.6% | 50.0% | |

χ 二乗検定 *** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

②モチベーション

ここでは特に、職場復帰後における仕事経験が、現在のモチベーションに対してどのような影響を与えているかを見てみたい。

図表 7-14 によると、職場復帰後に達成感ややりがいを感じた経験、いい上司やロールモデルとの出会いの経験は、現在のモチベーションに有意な影響を及ぼしていることが分かる。

図表 7-14 仕事経験別現在のモチベーション 職場復帰後

| 職場復帰後 | | 創意工夫意欲 | チーム協調意欲 | 長期キャリア開発意欲 |
|------------------|---------|--------------|--------------|--------------|
| 仕事のやりがいがある | あてはまる | 104.11] *** | 104.12] *** | 103.12] *** |
| | あてはまらない | 96.74] | 97.64] | 95.42] |
| 仕事で達成感を味わった | あてはまる | 104.56] *** | 104.40] *** | 103.58] *** |
| | あてはまらない | 96.60] | 97.89] | 95.34] |
| いい上司と出会った | あてはまる | 104.75] *** | 105.21] *** | 103.45] *** |
| | あてはまらない | 98.49] | 98.92] | 96.59] |
| 自分が目標とするような女性がいる | あてはまる | 104.74] *** | 104.75] *** | 104.68] *** |
| | あてはまらない | 99.63] | 100.56] | 96.63] |

t検定 *** p<0.01

4. まとめ

本章では、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、仕事経験を中心に、それらが現在の昇進意欲やモチベーションに対してどのような影響を与えているかを見てきた。

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、職場復帰後に一旦減少するが、現在は第一子妊娠前よりも高くなっている。対して現在「昇進したくない」者は、現在は職場復帰後よりも高くなるものの、その割合は第一子妊娠前と同程度かそれ以下である。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。

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。

最後に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」が、ライフステージの時点に関わらず、現在の昇進意欲に有意な影響を及ぼしていることがわかった。また、これら4つが職場復帰後にあることが、現在のモチベーションも高めていた。

