

# 基礎研 レター

## 続・働く女性の管理職希望

「働くママ 3.0 世代」は仕事も結婚も子どもも望む

生活研究部 主任研究員 久我 尚子

(03)3512-1846 kuga@nli-research.co.jp

### 1——はじめに～働く女性の管理職希望は2割弱。管理職希望への影響が大きい要因は何か？

「働く女性の管理職希望」<sup>1</sup>では、25～59歳の女性5千人を対象とした定量調査のデータを用いて、働く女性の管理職希望について捉えた。その結果、正規雇用者で管理職でない女性のうち、管理職への興味がある割合は2割弱であった。また、管理職への興味については、年齢や最終学歴、年収をはじめ、いくつかの属性で違いが見られた。

本稿では、働く女性の管理職希望には、どのような属性の影響が大きいのかについて、重回帰分析を用いて分析する。

### 2——働く女性の管理職への興味に影響を与える要因～キャリア志向の強さや子どもがいること、年収の高さ、若い世代であること

本稿では、前稿と同じ定量調査のデータ<sup>2</sup>を用いて、分析対象は正規雇用者で管理職でない女性とする。分析では、管理職への興味に対する各属性の影響度の違いを見るために、管理職への興味を得点化<sup>3</sup>して目的変数とし、年齢（25～59歳）や最終学歴<sup>4</sup>、年収<sup>5</sup>、母親のライフコース<sup>6</sup>、未既婚<sup>7</sup>、子ど

<sup>1</sup> 久我尚子「働く女性の管理職希望」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レポート（2019/4/24）

<sup>2</sup> 「女性のライフコースに関する調査」、調査時期は2018年7月、調査対象は25～59歳の女性、インターネット調査、調査機関は株式会社マクロミル、有効回答5,176。本稿の分析対象は正規雇用者で非管理職、最終学歴がその他以外（n=1,118）。

<sup>3</sup> ない=0、どちらともいえない=1、ある=2

<sup>4</sup> 中学卒=1、高校卒=2、高等専門学校卒=3、専門学校卒=4、短期大学卒=5、大学卒=6、大学院卒=7、その他=8のうち、8以外が分析対象。便宜上、順序尺度に見立てているが、例えば、専門性の高さなどの軸で見ればこの通りではない。

<sup>5</sup> 収入はない=1、150万円未満=2、150～300万円未満=3、300～500万円未満=4、500～700万円未満=5、700～1,000万円未満=6、1,000万円以上=7

<sup>6</sup> 専業主婦コース（結婚・退職専業主婦コースをはじめ一連の専業主婦コース）=0、再就職コース=1、両立コース=2、その他=3のうち、3以外が分析対象。

<sup>7</sup> 未婚=1、既婚=2

図表1 各測定値の基礎統計量と相関係数 (n=1,118)

(a) 基礎統計量

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
年齢	39.57	9.52	25	59
最終学歴	4.57	1.63	1	7
短大フラグ	1.14	0.34	1	2
年収	3.70	0.85	1	7
母親のライフコース	0.97	0.85	0	3
未既婚	1.56	0.50	1	2
子どもの有無	1.41	0.49	1	2
体力の程度	2.56	1.17	1	5
女性の権利重視志向	0.15	0.91	-3.73	2.56
仕事億劫・割り切り志向	-0.10	0.89	-3.20	2.51
キャリア重視志向	0.01	0.91	-3.81	2.64
やりがい重視志向	-0.14	0.95	-3.95	2.02
安定・保守志向	0.04	0.83	-3.46	2.73
伝統的志向	-0.11	0.89	-3.39	2.88
条件重視志向	0.02	0.92	-3.12	2.32
恋愛・結婚不要志向	-0.01	0.88	-2.42	3.05
リベラル志向	0.11	0.80	-3.74	2.69
家庭生活重視志向	-0.07	0.94	-3.05	2.53

(b) 相関係数

	年齢	最終学歴	短大フラグ	年収	母親のライフコース	未既婚	子どもの有無	体力の程度	女性の権利重視志向	仕事億劫・割り切り志向	キャリア重視志向	やりがい重視志向	安定・保守志向	伝統的志向	条件重視志向	恋愛・結婚不要志向	リベラル志向	家庭生活重視志向	
年齢	1.000																		
最終学歴	-.274**	1.000																	
短大フラグ	.172**	.106**	1.000																
年収	.088**	.217**	-.040	1.000															
母親のライフコース	0.020	-.105**	-.070*	-0.054	1.000														
未既婚	.265**	-.162**	0.040	-0.048	.104**	1.000													
子どもの有無	.277**	-.186**	0.030	-.089**	.110**	.699**	1.000												
体力の程度	0.027	0.019	0.006	.080**	0.053	0.027	0.002	1.000											
女性の権利重視志向	-.062*	0.008	-0.034	0.030	0.041	0.023	0.043	0.023	1.000										
仕事億劫・割り切り志向	-.118**	-0.028	0.041	-.073*	-0.016	-.100**	-.093**	-.091**	.072*	1.000									
キャリア重視志向	.081**	-.071*	-0.049	0.037	0.012	0.022	0.025	-.100**	0.025	-.152**	1.000								
やりがい重視志向	.105**	-.117**	0.044	-.093**	0.006	0.026	-0.003	0.019	0.030	-.075*	-.067*	1.000							
安定・保守志向	.060*	-.101**	0.021	0.031	-.068*	-.075**	.154**	.103**	0.025	-0.052	-0.003	-0.038	1.000						
伝統的志向	0.013	-0.015	0.021	-0.056	-0.028	0.001	-.096**	0.050	-.354**	.085**	0.057	-0.023	.230**	1.000					
条件重視志向	-.058*	-0.009	0.007	-0.008	-.060*	-0.001	0.029	-0.043	-.135**	.184**	.134**	-.113**	.163**	0.056	1.000				
恋愛・結婚不要志向	.139**	-.067*	0.028	-0.004	0.000	-.177**	-.195**	-.070*	-.164**	.064**	.076**	-.073*	-.109**	-.128**	.074*	1.000			
リベラル志向	0.036	-.141**	-0.017	-0.024	-.079**	-.078**	-.092**	0.047	.333**	.096**	.184**	.173**	0.014	-0.024	0.049	-0.024	1.000		
家庭生活重視志向	-0.032	-0.037	0.006	-0.052	0.026	-.078**	0.057	-0.014	.153**	.215**	-.156**	0.049	.062*	-.085**	-0.029	-.061*	0.016	1.000	

\*p<.05, \*\*p<.01

もの有無<sup>8</sup>、体力の程度<sup>9</sup>、働き方や恋愛・結婚についての価値観<sup>10</sup>を説明変数とする重回帰分析を行った。なお、最終学歴については、前稿で短期大学出身者の管理職への興味が「ない」割合が63.5%と全体の56.5%と比べて高いことが特徴的であった。先の最終学歴を順序尺度に見立てた変数では、この要素を分析することができないため、説明変数に短大卒かどうかを示す短大卒フラグ<sup>11</sup>も加える。

分析において、独立変数間の相関係数は中程度以下であり、多重共線性の問題はないと考えられる(図表1)。なお、変数は強制投入とする。重回帰分析の結果、重決定係数は0.285であり、1%水準で有意な値であった。それぞれの説明変数から目的変数への標準回帰係数を示す(図表2)。図表2より、管理職への興味について5%水準で有意な変数のうち、「業績を評価してもらえらるのなら出世したい」や「家族との時間を多少犠牲にせざるを得なくても、仕事で成功したい」といったキャリア重視

<sup>8</sup> 子どもなし=1、子どもあり=2

<sup>9</sup> 体力がない方=1、どちらかと言えば体力がない方=2、どちらともいえない=3、どちらかと言えば体力がある方=4、体力がある方=5

<sup>10</sup> 詳細は、久我尚子「子育て世帯の消費実態～女性の働き方による違いに注目して」、一般社団法人社会文化研究センター調査補助事業報告書(平成30年8月)及び付表を参照。働き方についての価値観は女性の権利重視志向や仕事億劫・割り切り志向、キャリア重視志向、やりがい重視志向、安定・保守志向、恋愛・結婚についての価値観は伝統的志向や条件重視志向、恋愛・結婚不要志向、リベラル志向、家庭生活重視志向のそれぞれ5つから成る。

<sup>11</sup> 1=短期大学卒以外、2=短期大学卒

志向の高さは何よりも正の影響を与える（図表2）。このほか、「女性が高い地位や管理職についてもかまわない」や「女性上司のもとで働くことに抵抗はない」といった女性の権利重視志向の高さや子どもがいること、年収の高さは正の影響を、「経済的な問題などがなければ、あまり働きたくない」や「仕事よりもむしろ、仕事以外のことに生きがいを感じる」といった仕事億劫・割り切り志向の高さや年齢の高さ、「恋愛や結婚は人生で、さほど重要ではない」や「結婚で得られるメリットは少ないと思う」といった恋愛・結婚不要志向の高さは負の影響を与える。

図表2 管理職への興味についての重回帰分析結果（n=1,118）

	標準化係数β
キャリア重視志向	0.444 **
女性の権利重視志向	0.103 **
子どもの有無	0.092 *
年収	0.087 **
家庭生活重視志向	0.047
安定・保守志向	0.040
条件重視志向	0.024
やりがい重視志向	0.004
体力の程度	-0.002
母親のライフコース	-0.006
短大フラグ	-0.015
リベラル志向	-0.022
最終学歴	-0.025
伝統的志向	-0.029
未既婚	-0.047
恋愛・結婚不要志向	-0.068 *
年齢	-0.110 **
仕事億劫・割り切り志向	-0.176 **

\*p<.05, \*\*p<.01

つまり、キャリア形成に積極的な考え方は何よりも管理職への興味を高めており、働くことに消極的な考え方は管理職への興味を低減する。なお、恋愛や家族形成に積極的でないことも管理職への興味を低減するが、例えば、何事においても消極的な考え方をする傾向があると、管理職志向も弱いということなのかもしれない<sup>12</sup>。また、年齢が低いほど管理職への興味は高まるが、若いほど女性の社会進出が進んでいることに加えて、前稿でも触れたが50代などはキャリア形成の後半に差し掛かり、現状に満足しているために興味が低いこともあるのだろう。

なお、子どもがいることは管理職への興味を高める。前稿にて、子どものいる女性で、管理職への興味が無い場合、その理由には仕事と家庭の両立の負担感をあげる割合が高かったため<sup>13</sup>、子どもがいることは管理職への興味を弱める可能性もあるが（両立の負担感を懸念し管理職になることを躊躇する）、重回帰分析の結果では、子どものいる女性の方が子どものいない女性と比べて管理職への興味が高い傾向がある。この点については年代別の結果もあわせて考察したい。

前述の通り、短大卒では管理職への興味が「ない」割合が高いが、重回帰分析の結果では、短大卒であることは負の影響を与える傾向はあるものの、有意な値ではない。最終学歴というよりも、教育環境をはじめ家庭環境などの様々な要因をあわせて形成される価値観等の影響の方が大きいようだ。

### 3——年齢別に見た管理職への興味に影響を与える要因～今の30代は結婚も子どももキャリアも望む

次に、年齢による違いを確認するために年齢階級別に重回帰分析を実施する。説明変数は、25～59歳の女性全体の分析で用いたものと同様とする（年齢のみ除く）。

<sup>12</sup> この点については、Big5などの性格尺度を用いた分析を検討中である。

<sup>13</sup> 子どものいる女性で管理職に興味がない場合、その理由として「現在でも家事や育児などの負担が大きいため、これ以上は体力的に／精神的に無理だから」や「家庭やプライベートとの両立が難しくなるから」の選択割合が全体と比べて高い傾向があった。

図表3 管理職への興味についての重回帰分析結果（年齢別）

(a) 25～29 歳 (n=231)		(c) 30～39 歳 (n=350)	
	標準化係数 $\beta$		標準化係数 $\beta$
キャリア重視志向	0.530 **	キャリア重視志向	0.431 **
年収	0.104	子どもの有無	0.142 *
安定・保守志向	0.093	家庭生活重視志向	0.113 *
女性の権利重視志向	0.054	女性の権利重視志向	0.091
条件重視志向	0.042	短大フラグ	0.073
未既婚	0.016	年収	0.072
母親のライフコース	-0.002	安定・保守志向	0.039
体力の程度	-0.003	体力の程度	0.017
子どもの有無	-0.011	条件重視志向	0.010
短大フラグ	-0.014	やりがい重視志向	0.009
伝統的志向	-0.020	リベラル志向	0.003
家庭生活重視志向	-0.031	母親のライフコース	-0.048
リベラル志向	-0.035	最終学歴	-0.056
恋愛・結婚不要志向	-0.046	恋愛・結婚不要志向	-0.085
やりがい重視志向	-0.047	未既婚	-0.122
最終学歴	-0.067	伝統的志向	-0.122 *
仕事億劫・割り切り志向	-0.142 *	仕事億劫・割り切り志向	-0.180 **
	* $p < .05$ , ** $p < .01$		* $p < .05$ , ** $p < .01$

(c) 40～49 歳 (n=337)		(c) 50～59 歳 (n=200)	
	標準化係数 $\beta$		標準化係数 $\beta$
キャリア重視志向	0.433 **	キャリア重視志向	0.362 **
女性の権利重視志向	0.132 *	伝統的志向	0.108
子どもの有無	0.113	年収	0.091
年収	0.085	家庭生活重視志向	0.085
家庭生活重視志向	0.073	女性の権利重視志向	0.079
最終学歴	0.070	やりがい重視志向	0.060
安定・保守志向	0.064	母親のライフコース分類	0.056
条件重視志向	0.052	短大フラグ	0.027
リベラル志向	0.026	未既婚	0.019
母親のライフコース	0.006	子どもの有無	0.013
体力の程度	-0.018	体力の程度	-0.014
やりがい重視志向	-0.025	条件重視志向	-0.015
伝統的志向	-0.052	安定・保守志向	-0.055
恋愛・結婚不要志向	-0.053	恋愛・結婚不要志向	-0.076
未既婚	-0.056	最終学歴	-0.127
短大フラグ	-0.122 *	リベラル志向	-0.135
仕事億劫・割り切り志向	-0.199 **	仕事億劫・割り切り志向	-0.182 *
	* $p < .05$ , ** $p < .01$		* $p < .05$ , ** $p < .01$

いずれの分析でも独立変数間の相関係数は中程度以下であり、多重共線性の問題はないと考えられる。重決定係数は、25～29 歳の分析では 0.362、30～39 歳は 0.298、40～49 歳は 0.347、50～59 歳は 0.220 であり、それぞれ 1%水準で有意な値であった。

重回帰分析の結果、管理職への興味に対して、全体と同様に、いずれの年齢階級でもキャリア重視志向の高さは正の影響を、仕事億劫・割り切り志向の高さは負の影響を与える（図表3）。さらに、30 歳代では子どもがいることや、「結婚した女性／男性にとって、家族と過ごす時間は仕事の成功よりも重要だ」といった家庭生活重視志向の高さは正の影響を、「結婚は 30 歳くらいまでにすべきだ」や「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」といった伝統的志向の高さは負の影響を与える。また、40 歳代では短大卒であることは負の影響を与える。

30 歳代では家庭を重視する考え方は管理職への興味を高め、「妻は家庭」という伝統的な結婚観は管理職への興味を低減する。かつての結婚観からすれば、両者は相反するのかもしれない。男女雇用

機会均等法が制定される前の世代、あるいは均等法世代では、キャリアを望む場合、家庭を持つことはあきらめた女性が多かっただろう。一方で、女性の大学進学率が短大進学率を上回り<sup>14</sup>、女性の社会進出が進んだ世代では、キャリア形成も家庭を持つことも重視する女性ほど管理職志向は高い。家庭生活を重視することと専業主婦として家庭を守ることは必ずしも同意ではなくなっている。

なお、40歳代でのみ、短大卒であることは管理職への興味を低減させるが、これは、40歳代は比較的、短大卒業後に総合職をサポートする一般職に就く女性が多く、管理職を目指す総合職コースと一般職コースとして、明確にキャリアコースが分かれていた世代であるためだろう。

#### 4—おわりに～平成の「働くママ 3.0 世代」は仕事も結婚も子どもも望む、令和は男性や介護という視点も

最近の新聞記事<sup>15</sup>によれば、「働くママがバージョンアップしている。働き始めた 1.0。家庭より仕事を優先する『バリキャリア』か、家庭を優先し昇進をあきらめる『マミートラック』で悩んだ 2.0。今や働くことは当然で、ママを楽しみ、キャリアも大切に作る 3.0 世代」とのことだ。

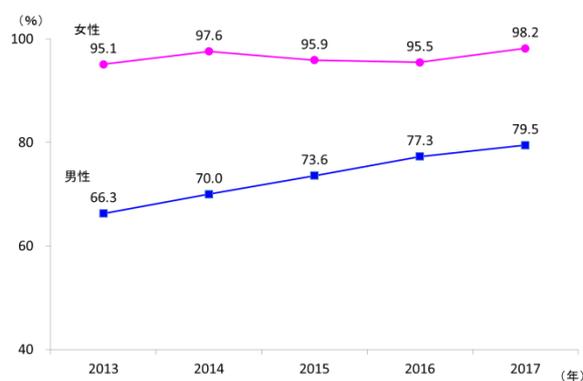
本稿の分析でも、30歳代ではキャリア形成も家庭を大切に作る意識も高いほど、管理職を望む様子が窺えた。共働きがスタンダードになりつつある若い世代では、仕事と家庭のどちらかを選ぶのではなく、仕事も結婚も子どもを持つことも望む女性が増えている。

仕事と家庭のバランスの取り方は様々であり、働き方も多様だ。また、専業主婦として家庭を守るという考え方も尊重されるべきだ。全ての女性が同じように管理職を目指す必要はない。

一方で、女性の就労希望やキャリア形成意識が高まっているにもかかわらず、課題は山積みだ。これまでも繰り返し述べてきたように<sup>16</sup>、最大の課題は出産後の就業継続であり、育児休業や時間短縮勤務等の雇用形態や企業規模等による制度環境や利用状況の違い、家事育児分担の偏り、都市部の保育園待機児童問題、マミートラックの問題などがあげられる。

新入社員の男性の育休取得意向は高まっている（図表 4）。「働くママ 3.0 世代」では、女性が当然のように働き、家庭を持つことも望んでいるように、男性の意識も変わりつつあるようだ。平成は、「女性」が仕事と「育児」を両立するための環境整備という観点に重きを置かれていた印象が強いが、令和は、「女性」だけでなく「男性」も、また、更なる高齢化により「介護」の観念の重要性が強まるだろう。

図表 4 新入社員の育児休業取得意向の推移



(注) 「子供が生まれたときには、育児休暇を取得したい」という設問に対し、「そう思う」とする回答  
 (資料) 公益財団法人日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」より作成

<sup>14</sup> 文部科学省「学校基本調査」によれば、1996年入学から女性の大学進学率は短大進学率を上回り上昇傾向。

<sup>15</sup> 「働くママ 3.0 (1) 「マミートラック」を超えて——男職場に「5時まで編集長」、夜型・長時間労働を変革。」日本経済新聞社 (2019/4/23)

<sup>16</sup> 久我尚子「平成における消費者の変容 (2) —高まる女性の消費力とその課題—「おひとりさま」「ママでもキレイ」「パワーカップル」消費の登場と就業継続の壁」など。

付表1 恋愛・結婚に関わる考え方についての因子分析結果 (n=5, 176)

変数	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
	伝統的	条件重視	恋愛・結婚不要	リベラル	家庭生活重視
結婚は30歳くらいまでにすべきだ	0.648	0.087	-0.375	0.077	-0.022
結婚したら、子どもを持つべきだ	0.617	0.057	-0.354	0.071	0.026
結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ	0.601	0.077	0.059	-0.144	0.014
生涯独身で過ごすのは望ましい生き方ではない	0.550	0.037	-0.482	0.062	0.026
少なくとも子どもが小さいうちは、保育園などに預けず母親が面倒を見るべきだ	0.502	0.066	0.063	-0.115	0.117
結婚相手を選ぶ際、相手の年収はとても重要だ	0.019	0.815	-0.009	0.115	0.044
結婚相手を選ぶ際、相手の職業はとても重要だ	0.095	0.745	-0.059	-0.003	0.043
結局のところ、お金は結婚生活で最も重要なものだ	0.081	0.605	0.055	0.156	0.047
結婚相手を選ぶ際、相手の学歴はとても重要だ	0.207	0.514	0.063	-0.130	-0.061
恋愛や結婚は人生で、さほど重要ではない	-0.033	0.008	0.658	0.022	-0.102
結婚で得られるメリットは少ないと思う	0.060	0.135	0.646	0.063	-0.158
充実した人生のためには、何度結婚してもかまわない	-0.165	0.045	0.196	0.499	-0.100
子どもが先にできてから結婚してもかまわない	-0.078	-0.015	-0.023	0.490	0.002
いくつになっても恋愛したい	0.020	0.088	0.002	0.441	-0.007
結婚した女性にとって、家族と過ごす時間は仕事の成功よりも重要だ	0.291	0.024	-0.085	0.028	0.828
結婚した男性にとって、家族と過ごす時間は仕事の成功よりも重要だ	0.160	-0.031	0.011	0.068	0.764
夫も家事や育児を分担するのは当然だ	-0.191	0.204	-0.062	0.267	0.264
友達のような夫婦関係がよい	0.072	0.072	0.012	0.334	0.226
結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を、ある程度犠牲にするのは当然だ	0.269	0.112	-0.145	0.016	0.166
いったん結婚したら、性格の不一致くらいで分かれるべきではない	0.387	-0.004	-0.132	-0.164	0.163
理想の相手に出会うまで、結婚しなくてもかまわない	-0.176	0.091	0.273	0.138	0.150
男女のつきあいで女性がリードしてもよい	-0.294	0.054	-0.054	0.279	0.106
女性が最初の子どもの産むなら20代のうちがよい	0.399	0.162	-0.243	0.170	0.101
友達のような親子関係がよい	0.193	0.011	0.038	0.338	0.099
結婚相談所やネットの婚活支援サービスなどを利用した結婚には抵抗がある	0.224	0.023	0.112	-0.011	0.071
子どもよりも、夫婦二人の生活を充実させたい	-0.017	0.012	0.235	0.085	0.055
結婚で失敗しないために、結婚前に同棲してみた方がよい	-0.033	0.081	0.142	0.383	0.026
デートの時の支払いは男性が持つべきだ	0.321	0.275	0.023	0.094	0.013
恋愛と結婚は別のものだ	-0.013	0.355	0.123	0.213	0.010
入籍（法律婚）をせずに事実婚でもかまわない	-0.259	-0.040	0.372	0.375	-0.067
固有値	4.282	3.124	2.157	1.784	1.607
累積寄与率 (%)	14.27	24.69	31.88	37.82	43.18

- (注1) 調査では、それぞれ「あてはまる」「ややあてはまる」「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」の5段階の選択肢を用意し、得られた結果に対して因子分析を実施。  
(注2) 因子分析（最尤法、バリマックス回転）、因子名は構成する主な変数から決定  
(注3) 0.4以上にピンク色で、0.3以上0.4未満に黄色で網掛け

付表2 働き方に関わる考え方についての因子分析結果 (n=5, 176)

変数	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
	女性の 権利重視	仕事億劫 割り切り	キャリア 重視	やりがい 重視	安定・ 保守
女性が高い地位や管理職についてもかまわない	0.672	0.222	0.027	0.105	0.018
女性の上司のもとで働くことに抵抗はない	0.582	0.077	-0.037	0.084	-0.032
有給休暇は当然の権利だ	0.548	0.385	-0.020	-0.015	0.017
年下の上司のもとで働くことに抵抗はない	0.490	0.019	0.010	0.106	-0.055
能力や成果に応じて評価されるべきだ	0.478	0.211	0.279	0.155	-0.018
専業主婦として家庭に専念するより、少しでも働いていたい	0.450	-0.318	0.129	0.006	0.186
やりたい仕事ができれば、会社の知名度にはこだわらない	0.404	0.108	-0.017	0.794	-0.047
経済的な問題などがなければ、あまり働きたくない	-0.028	0.689	-0.045	0.002	-0.057
仕事よりもむしろ、仕事以外のことに生きがいを感じる	0.201	0.601	-0.082	0.060	-0.026
仕事は単にお金を稼ぐ手段に過ぎない	0.049	0.512	-0.078	-0.137	0.054
業績を評価してもらえるのなら出世したい	0.264	-0.066	0.547	0.000	0.170
家族との時間を多少犠牲にせざるをえなくても、仕事で成功したい	-0.115	-0.260	0.524	0.046	0.166
自分のキャリアや能力を最大限に活かして仕事をしたい	0.327	-0.018	0.495	0.218	0.096
キャリアアップのためには、転職をすることに抵抗はない	0.309	0.076	0.454	0.237	-0.173
海外で働くことに抵抗はない	0.073	-0.093	0.446	0.000	-0.092
会社や組織に属さずに、個人の力を活かして働きたい	-0.059	0.094	0.422	0.269	-0.090
やりたい仕事ができれば、会社の規模にはこだわらない	0.338	0.082	0.042	0.807	-0.043
やりたい仕事ができれば、年収にはこだわらない	-0.063	-0.047	0.080	0.409	0.054
同じ会社で仕事を続けたい	0.159	0.012	-0.126	0.013	0.584
仕事をするなら、やりがいよりも会社の安定性を重視する	0.008	0.275	-0.108	-0.202	0.427
年功序列は守るべきだと思う	-0.246	0.064	-0.005	0.060	0.393
就業後に予定があっても、急な仕事があれば残業すべきだ	0.013	-0.088	0.218	0.107	0.366
会社員なら、会社都合の転勤や退職もやむを得ない	0.058	-0.040	0.257	0.109	0.244
女性は子どもができて、仕事を続けるべきだ	0.394	-0.222	0.179	-0.026	0.208
仕事をするなら、やりがいよりも家庭との両立のしやすさを重視する	0.312	0.385	-0.254	0.037	0.175
お金を稼ぐより、人に感謝される仕事がしたい	-0.033	-0.089	0.165	0.323	0.120
夫が転勤になったら、家族も一緒に行く方がよい	0.117	0.174	0.068	0.099	0.116
管理職など責任を伴う仕事はできるだけ避けたい	0.085	0.348	-0.391	0.051	0.071
男性も育児休暇を取るべきだ	0.391	0.071	0.096	-0.030	0.014
固有値	4.437	3.293	1.992	1.801	1.610
累積寄与率	15.30	26.66	33.52	39.73	45.28

(注1) 調査では、それぞれ「あてはまる」「ややあてはまる」「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」の5段階の選択肢を用意し、得られた結果に対して因子分析を実施。

(注2) 因子分析(最尤法、バリマックス回転)、因子名は構成する主な変数から決定

(注3) 0.4以上にピンク色で、0.3以上0.4未満に黄色で網掛け