
東北における女性活躍推進の実態と 働く女性の意識調査

—東北圏・首都圏で働く 20-40 代男女 5000 人アンケート—

2021 年 3 月

公益財団法人 東北活性化研究センター

目次

はじめに	4
調査結果の概要	6
序章 調査の問題意識	17
第1章 基本属性と東北圏で働く女性の意識	27
第1節 基本属性	28
(1) サンプル構成	28
(2) 業種、職種	29
(3) 勤務場所	30
(4) 役職	30
(5) 最終学歴	31
(6) 通勤時間	31
(7) 配偶者・パートナーの有無	31
(8) 子どもの有無	31
(9) 同居している人	32
(10) 家事、育児、介護等の分担状況	33
(11) 個人年収	34
第2節 東北圏で働く女性の意識の実態	35
(1) 昇進意欲	35
(2) 達成感	39
(3) 力の発揮	43
(4) 重要な仕事の担当意欲	47
(5) 仕事の意欲	52
(6) キャリアアップ	56
(7) 働く理由	62
第2章 東北圏企業における女性活躍推進の現状	65
第1節 女性活躍推進の行動計画	65
(1) 女性活躍推進の行動計画の認知状況	65
(2) この5年間の女性活躍の推進状況	72
(3) この5年間の企業の変化	76
第2節 出産・育児と就業継続	85
(1) 就業継続が可能な雰囲気や環境	85
(2) 就業継続ができない理由	90
(3) 育児をしながらのキャリアアップ	93

第3章 東北圏女性の能力育成・キャリア形成の現状	97
第1節 仕事の経験	97
(1) 異動や担当替えの経験	97
(2) 仕事の責任の重さ	106
(3) 管理職に必要な経験	111
(4) 管理職になれる可能性	117
第2節 上司のマネジメント	124
(1) 与えられる仕事の重要度	124
(2) 上司からの期待	128
(3) 上司の取組み状況	133
(4) 上司からのアドバイス	136
第3節 キャリア形成	139
(1) キャリア形成支援制度	139
(2) キャリアの目標と目標達成のための行動	144
第4章 東北圏企業における社員処遇の現状	149
第1節 評価	150
(1) 昇格・昇進における性別の差	150
(2) 長時間労働者への評価	156
(3) 転勤・出向への評価	160
(4) 短時間勤務者への評価	162
第2節 アンコンシャス・バイアス	167
(1) 性別による重要な仕事の付与	167
(2) 女性へのサポート的な仕事の付与	174
(3) 性別による仕事の担当	176
第5章 東北圏企業における働き方の多様性	181
第1節 働き方	181
(1) 働き方や両立支援に関する制度や取組み	181
(2) 長時間労働と育児時間	183
(3) 有給休暇の取得しやすさ	186
第2節 コロナ禍による働き方の変化と女性活躍への効果	189
(1) 在宅勤務の状況	189
(2) 男女の家事・育児分担比率の変化	192
(3) 配偶者・パートナーの家事、育児などへの取組み姿勢	195
(4) 期待される在宅勤務の効果	198

第6章	タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を促す要因	205
第1節	女性活躍4つのタイプ	206
(1)	タイプ1「活躍体现のいきいき派」	206
(2)	タイプ2「現状満足のほどほど派」	213
(3)	タイプ3「現状不満のもやもや派」	219
(4)	タイプ4「現状維持のこれから派」	224
第2節	「活躍体现のいきいき派」への変容を促す要因	228
第7章	自由記述回答から聞こえる「女性活躍」に苦悩する男女の声	231
第8章	東北圏における女性活躍推進方策	243
おわりに		253
巻末資料		
資料1	属性別タイプ分布	257
資料2	アンケート調査票	261
資料3	女性活躍推進状況チェックシート	269

はじめに

はじめに

1. 調査研究の目的

わが国では人口減少・少子高齢化に伴い担い手不足が深刻化しており、その対策として多様な人材の活躍が期待されている。政府ではその担い手として女性の重要性を強調し、「女性活躍推進」を成長戦略に掲げ、様々な施策を展開している。企業においても女性の活躍推進を図る取組みが始まっており、女性が就業継続しやすい環境は整備されつつあるが、女性の育成や登用、キャリア形成が進まないといった状況がある。

これまで首都圏などの大企業を中心に環境整備が進められてきたが、中小企業の多い東北圏においても女性が能力を發揮し活躍できる環境の整備は喫緊の課題である。さらに人口減少・少子高齢化の進展が著しい東北圏では担い手不足の解消だけでなく、女性にとって働きやすい地域となることで女性人口の首都圏などへの流出抑制や流入増も期待されるところである。

そうした中で、2020年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行により、企業は厳しい経営を迫られ、女性活躍推進に向けた取組みの後退も危惧される。その一方で感染症対策として推進されたリモートワークには女性活躍を推進する効果が期待できる。

本調査では、東北圏の企業に女性活躍推進に向けた取組みを促すことを目的に、女性のキャリア形成に焦点を当て、女性活躍推進に向けた職場の状況や取組みの実態、課題を明らかにし、コロナ禍における働き方の変化も踏まえた女性活躍推進に向けた方策を提言する。企業、さらには経済団体や自治体、支援団体などが連携して取り組むことで、東北圏における女性が能力を最大限に發揮できる環境の実現を目指す。

2. 調査研究の内容と方法

東北圏、首都圏で働く20～40代女性・男性を対象にアンケートを実施し、女性活躍推進に向けた職場の状況や取組み、それらに対する自身の意識の実態を調査し、地域別（主として東北圏と首都圏の比較）、企業規模別、業種別などの観点から分析を行い、女性活躍推進に向けた方策を考察、提言した。

【調査対象】 東北圏、首都圏の正社員として働く20～49歳の女性・男性

勤務先の業種：日本標準産業分類の大分類から「公務」を除く業種

勤務先の従業員規模：11人以上

職位：「一般従業員」「係長・主任および係長・主任相当職」の非管理職^注

注) 管理職は、課長、副部長・次長、部長、役員およびそれら相当職

【調査期間】 2020年8月24日～9月8日、10月24日～11月4日

【調査方法】 インターネットリサーチ調査会社のモニターを利用したWEB調査

[サンプル] 計 5,392 人^注

東北圏女性 1,518 人、首都圏女性 1,143 人、東北圏男性 1,677 人、首都圏男性 1,054 人

注) 企業規模、業種別サンプルの割付目標値は総務省「平成 28 年経済センサス—活動調査」の企業規模別割合、常用雇用者数より設定

企業規模別サンプル構成 (%)

	11~100人	101~300人	301人以上
東北圏女性	42.2	20.7	37.1
首都圏女性	29.4	14.9	55.7
東北圏男性	48.4	20.8	30.8
首都圏男性	31.7	16.1	52.2

業種別サンプル構成 (%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療	福祉	その他のサービス業	その他
東北圏女性	7.8	14.6	2.0	2.8	10.8	7.1	2.6	6.5	18.3	14.2	5.5	7.8
首都圏女性	4.0	15.8	7.3	4.4	13.0	11.1	2.4	1.4	11.8	4.4	12.1	12.2
東北圏男性	9.7	28.2	3.6	8.8	9.4	1.7	1.7	6.3	5.3	6.7	7.3	11.2
首都圏男性	4.5	26.9	12.9	10.3	9.0	4.4	2.0	1.5	4.6	2.9	10.1	10.8

注) 分析にあたっては、「その他」を「農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「複合サービス業(協同組合、郵便局)」「その他」とした

最終学歴別サンプル構成 (%)

	大学・大学院卒	短大・高専卒	専門・各種学校卒	高校卒	中学卒
東北圏女性	34.7	15.0	19.3	30.2	0.9
首都圏女性	65.1	11.5	12.4	10.8	0.3
東北圏男性	40.6	5.0	15.4	37.3	1.6
首都圏男性	67.3	1.7	10.7	18.6	1.6

3. 調査研究の体制

本調査は、公益財団法人 21 世紀職業財団に委託して実施し、調査結果を共同で分析・検討した上で報告書にとりまとめた。

4. 用語の取扱いについて

「東北圏」東北 6 県および新潟県を指す。

「首都圏」東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県 の 1 都 3 県を指す。

調査結果の概要

1. 問題意識（序章）

我が国は人口減少・少子高齢化の進展に伴い担い手不足が深刻化しており、その対策のひとつとして女性の活躍が期待されている。2016年からスタートした女性活躍推進法の下で、従業員規模 301 人以上の大企業では女性社員の育成や登用への本格的な取組みが始まっており、2022 年以降その取組みは従業員 101 人以上 300 人以下の中小企業にも拡大される。

女性活躍推進法の下で企業は女性の採用比率の引き上げ、両立支援制度の充実、労働時間の削減などの労働環境の整備、人事評価や配置、育成などの男女格差の解消などを進めている。しかしながら、今なお女性活躍を阻害する要因は根深く、その改善・解消までの道りは遠い。その要因として、①女性の個人的要因（「昇進意欲の低さ」「キャリア形成への不安」「自信の欠如」など）、②働く場の組織的要因（「両立支援制度の未整備や非公知」「能力育成・キャリア形成支援の不足」「無制約な働き方」など）、③社会的要因（「性別役割分業意識」など）の 3 つが指摘され、今日まで多くの議論がなされている。

本調査では、そうした背景を踏まえ、東北圏の企業における女性活躍を推進させるため、働く女性の意識から東北圏企業における取組みの実態と課題を明らかにし、今後の東北圏における女性活躍推進方策を提言する。

2. 東北圏の女性活躍の現状と課題（第 1 章～第 5 章）

東北圏、首都圏で働く 20～40 代の女性・男性へのアンケート調査から、東北圏で働く女性の意識の実態や女性活躍推進に向けた職場の状況や取組みなどを把握し、それらを地域別（主として東北圏と首都圏の比較）、企業規模別、業種別などの観点から分析を行った。

(1) 東北圏で働く女性の意識（第 1 章）

① 昇進意欲が低い

管理職になりたいと思っている人の割合は東北圏女性が 26.0%に対し、首都圏女性が 30.7%、東北圏男性が 40.7%、首都圏男性が 43.5%と、東北圏女性の昇進意欲は最も低い (p. 35)。

② 重要な仕事を担当する意欲が低い

重要な仕事を担当したいとする意欲については、東北圏女性 (38.5%) のスコアが最も低く、首都圏女性 (44.6%) と比べても 6.1 ポイントと大きな差が見られる (p. 47)。

③ 男性よりもキャリアアップができていない

キャリアアップができていると思っている人の割合は、東北圏女性 (46.1%) は首都圏女性 (46.1%) と同等のスコアとなっている。一方、男女間比較では、首都圏男女の差が 2.7 ポイント (首都圏男性 48.8%) なのに対し、東北圏男女の差は 6.5 ポイント (東北圏男性 52.6%) と、東北圏では男女の差が大きい (p. 56)。なお、東北圏女性がキャリアアップできていない理由としてあげられるのは、「知識やスキルが身についていない」「自信がついていない」「仕事内容が単調である」が上位を占める (p. 61)。

(2) 東北圏企業における女性活躍推進の現状（第2章）

① 女性活躍推進の行動計画が浸透していない

行動計画の策定・公表が義務付けられている従業員 301 人以上の企業において、行動計画の内容を認知する割合は東北圏女性（14.7%）、首都圏女性（17.2%）とも1割台に留まっており、行動計画の存在は東北圏、首都圏いずれの女性にも浸透していない（p. 67）。

② 継続就業しやすい環境要因がある

職場の雰囲気として出産後の継続就業のしやすさは、「自分以外に家事や育児などを分担してくれる人がいる」または「通勤時間が短い」、と回答した女性はそうでない女性に比べ、出産後も継続就業がしやすいと認識する割合が高い（p. 88-89）。なお、東北圏女性は首都圏女性よりも「自分以外に家事や育児などを分担してくれる人がいる」または「通勤時間が短い」、と回答した割合が高く、上記の傾向がより顕著に表れていると言える（p. 31, p. 33）。

(3) 東北圏女性の能力育成・キャリア形成の現状（第3章）

① 男性よりも異動や担当替えの経験が少ない

異動や担当替えの経験をしている割合については、東北圏女性（63.6%）は首都圏女性（65.3%）と同程度スコアとなっている。一方、男女間比較では、首都圏男女の差が 5.7 ポイント（首都圏男性 71.0%）なのに対し、東北圏男女の差は 9.9 ポイント（東北圏男性 73.5%）と、東北圏では男女の差が大きい（p. 98）。

② 男性よりも責任の軽い仕事をしている

男性と比べた仕事の責任の重さについては、東北圏女性の 63.8%、首都圏女性の 65.6%が男性よりも責任の軽い仕事をしていると回答している（p. 106）。特に、業種 A^注に限ると、その割合は東北圏女性で 71.1%、首都圏女性で 66.2%と顕著に高まり、かつ東北圏女性が首都圏女性を上回る（p. 107）。

③ 男性よりも「多様な業務の経験」が少ない

管理職になるための重要な条件とされる「多様な業務の経験」をしている割合については、東北圏女性（42.8%）は首都圏女性（45.2%）と同程度のスコアとなっている。一方、男女間の比較では、首都圏男女の差が 8.1 ポイント（首都圏男性 53.3%）なのに対し、東北圏男女の差は 13.5 ポイント（東北圏男性 56.3%）と、東北圏では男女の差が大きい（p. 112）。

注) 業種別の分析については就業構造基本調査の産業分類で分析を行っているが、東北圏の課題をより鮮明にするため業種を A、B の 2 つのグループに分類して分析を行った。グループの設定は業種別の分析結果から得られた傾向をもとにしており、A グループは一般企業（主に新卒を採用し、社内で異動などを通じて育成するキャリアパスが主流の企業）で構成されている業種で、B グループは専門的な技術や知識、資格などが必要とされ、一般企業よりも分野が大きく変わる異動やそういった経験が必ずしもキャリアパスとして重要視されない業種である。

業種 A=建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業、その他のサービス業、その他

業種 B=医療、福祉、教育・学習支援業

④ 男性よりも管理職になれる可能性がないと認識している

管理職になれる可能性があると思っている人の割合については、東北圏男性（42.7%）・東北圏女性（25.8%）ともに首都圏男性（44.6%）・首都圏女性（27.7%）と同程度のスコアとなっており、かつ男性と女性のスコア差が大きい（首都圏、東北圏ともに16.9ポイント）（p.117）。東北圏男女を学歴別で比較すると、特に大学・大学院卒で男性（58.9%）、女性（36.3%）の差が大きく、その差は20ポイント以上となっている（p.120）。なお、東北圏女性が管理職になれる可能性がないと思っている理由は、「管理職の資質がないから」（46.5%）、「女性は管理職になれる雰囲気がないから」（22.9%）、「自分の職種や部署は管理職になれないから」（22.4%）が上位を占める（p.122）。

⑤ 上司からの期待が感じられない

上司から活躍を期待されていると感じている人の割合は、東北圏男性（53.3%）・東北圏女性（52.0%）ともに首都圏男性（55.9%）・首都圏女性（56.1%）に比べ、やや低いスコアとなっている（p.128）。特に、業種Aに限ると、その傾向は顕著となり、男女とも東北圏と首都圏のスコア差は拡大する（p.129）。

⑥ 「女性活躍推進」「男性の家事育児参加の支援」への管理職の取組みが進んでいない

上司のマネジメントに対する評価については、東北圏女性、首都圏女性とも「長時間労働の是正」、「生産性向上・業務効率化」、「目標の達成」、「コンプライアンス順守」では過半が「取組んでいる」と評価している。一方、「女性活躍推進」、「男性の家事育児参加の支援」など女性活躍推進に関する項目では「取組んでいる」と評価する割合はそれぞれ約4割、2割に留まっているほか、東北圏では男女間で認識の差が見られる（p.133）。

⑦ キャリア形成支援制度の整備不足

キャリア形成支援制度の有無については、東北圏女性は、首都圏女性に比べキャリア形成支援制度のすべての項目において「制度がある」と回答した割合が低い。特に「社内公募制度」、「上司とのキャリア面談制度」での差は10ポイント以上となっており、首都圏女性との差が大きい（p.140）。

⑧ 5年後のキャリアの目標を持っている人が少ない

5年後のキャリアの目標を持っている人の割合は、東北圏女性が27.1%に対し、首都圏女性が31.4%、東北圏男性が31.8%、首都圏男性が36.5%と、東北圏女性のスコアが最も低い（p.144）。

(4) 東北圏企業における社員処遇の現状（第4章）

① 特定の業種において評価に偏りが見られる

職場における処遇・評価（「昇進・昇格における男性優位の傾向」、「短時間勤務者への不当な評価」）の偏りの有無については、東北圏女性（45.7%、41.3%）は首都圏女性（53.7%、43.9%）より偏りを認識している割合は少ない（p.150, p.162）。しかし、業種Aに限ると、昇進・昇格における男性優位の傾向（60.7%）や短時間勤務

利用者への評価の低さ（47.7%）を認識する割合が高まり、かつ首都圏女性を上回る（p. 151, p. 163）。

② 特定の業種において重要な仕事の付与に性別による偏りがある

重要な仕事は男性に担当させることが多いと認識している人の割合は、東北圏女性（39.4%）が首都圏女性（45.0%）を下回っている（p. 167）。しかし、業種Aに限ると、その割合は東北圏女性が54.2%に対し、首都圏女性が49.5%と、東北圏女性が首都圏女性を上回る。また、男性でも東北圏男性（52.5%）が首都圏男性（36.8%）を15.7ポイントも上回っており、東北圏では男性に重要な仕事を付与する傾向が強く確認される（p. 168）。

(5) 東北圏企業における働き方の多様性（第5章）

① 働き方の選択肢が少ない

柔軟な働き方に関する制度の有無については、男女とも東北圏と首都圏のスコア差が大きく、特に「在宅勤務制度」については、東北圏女性は15.7%、東北圏男性は21.8%に留まっている。「男性向けの育児支援」は首都圏男性の23.7%が「制度あり」と回答したのに対して、東北圏男性は16.4%と差が見られる（p. 181）。

② コロナ禍での在宅勤務実施率が低い

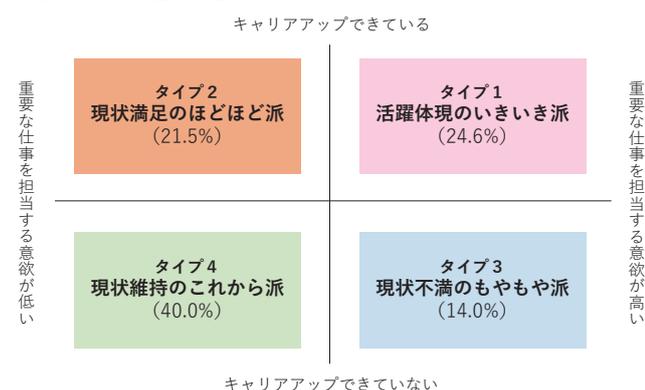
コロナ禍における「在宅勤務」の実施状況は、配偶者・パートナーがいる人では東北圏は「二人とも在宅勤務を行っていない」が7割を超えている。東北圏女性で二人とも在宅勤務をした人はわずか4.1%に留まっている（p. 189）。

3. タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を促す要因（第6章）

(1) 女性活躍4つのタイプ

女性一人ひとりに目を向けると、仕事に対するモチベーションは多様であり、女性活躍を図る上で女性をひとくくりにした対応を行うのは適切でない。それぞれの違いに焦点をあて女性活躍に向けた取組みを総合的かつ有機的に展開し、モチベーションを向上させ、活躍を図っていくことが重要である。そこで、働く女性の意識をも

図表1 女性活躍4つのタイプ



とに東北圏女性を4つのタイプ^注に分類し、その特徴と課題を分析した。なお、4つのタイプは因子分析により抽出された2つの設問を軸に設定し分類を行った（図表1）。

「タイプ1」は重要な仕事を担当する意欲が高く、キャリアアップの実感もある「活躍体现のいきいき派」（全体の24.6%）。本人は目標をもって仕事に励み、上司も部下育成に積極的であり、職場としても女性活躍推進に取り組んでいる。しかし、管理職になれる可能性

注) 各タイプの詳細な属性は巻末資料1「属性別タイプ分布」を参照（p. 257）

調査結果の概要

を認識していない女性が半数を占める。

「タイプ2」は重要な仕事を担当する意欲は低いが、キャリアアップの実感はある「現状満足のほどほど派」(同 21.5%)。職場環境に恵まれており、仕事への満足感や達成感が高いが、昇進意欲が最も低く、内的キャリア志向も低い。

「タイプ3」は重要な仕事を担当する意欲は高いが、キャリアアップを実感できない「現状不満のもやもや派」(同 14.0%)。仕事への意欲は高いが、能力を活かす機会が得られず、上司や企業風土など職場環境にも恵まれていない。

「タイプ4」は重要な仕事を担当する意欲も低く、キャリアアップも実感できないボリュームゾーンの「現状維持のこれから派」(同 40.0%)。本人は管理職になることや職場の制度や取組みに関心がない。上司は部下育成や女性活躍に熱心ではなく、部下への期待も低い。さらに、働きにくい職場環境に置かれている可能性は高い。

(2) 「活躍体现のいきいき派」への変容を促す要因～多項ロジスティック回帰分析より～

女性活躍推進には企業の成長に寄与するタイプ1の女性を増やしていくことが重要である。多項ロジスティック回帰分析でタイプ2、3、4からタイプ1に移る要因を分析したところ(p. 228)、企業としての女性活躍推進への取組み、上司の育成や働きかけ(期待を伝えること、適切な仕事の付与、異動や担当替えの機会提供など)が重要な要因であり、女性が働く企業の規模や業種、女性個人の年齢や学歴などは無関係な要因であることが統計的に明らかとなった(図表3)。つまり、現在はタイプ2、3、4に留まっている女性であっても、企業規模や業種などの如何に関わらず、企業としての女性活躍推進への取組み、上司の育成や働きかけを適切に行うことによって、タイプ1「活躍体现のいきいき派」へと変容させることは可能であることが実証された。

4. 自由記述回答から聞こえる「女性活躍」に苦悩する男女の声(第7章)

東北圏で働く男女の女性活躍に対する意見の傾向を客観的に把握するためにテキストマイニング分析を行った。出現傾向が似ているワード同士を線で結んで図示する「共起ネットワーク」を用いたところ、抽出されたワードから8つのまとまり(サブグラフ)が形成された。そのまとまり毎にテーマを導き出し、テーマに沿って拾い上げた自由記述回答(pp. 232-241)の声からは女性活躍に翻弄され、苦悩する男女の姿が浮き彫りとなった(図表2)。

図表2 8つのサブグラフ

	テーマ	頻出ワード
A	ひとり歩きする「女性活躍」という言葉	「女性活躍」「社会」「言う」「言葉」
B	まだまだ続く時代遅れの男尊女卑	「男尊女卑」「まだ」
C	性差ではない能力による正当な評価への希求	「男女」「関係」「平等」「性別」「能力」「管理職」
D	家事・育児分担の偏りとキャリアアップの難しさ	「仕事」「育児」「出産」「難しい」「家事」「キャリアアップ」「負担」「大変」「結婚」「妊娠」
E	仕事か、家庭か、両立を迫られる女性	「家庭」「両立」
F	就業継続を可能とする制度の整備と利用促進	「制度」「育休」「勤務」「時短」「保育園」「取る」
G	上司や同僚との相互理解と職場全体での働きやすい環境づくり	「多い」「職場」「働く」「環境」「必要」「感じる」「子ども」「まだまだ」「理解」「自分」「子育て」「上司」
H	会社にはびこる性別役割分担	「会社」「対応」「業務」

図表3 多項ロジスティック回帰分析の推定結果

		ベース：タイプ2		ベース：タイプ3		ベース：タイプ4	
		係数	p値	係数	p値	係数	p値
上司の期待	ベース：期待されていない 期待されている	0.359	0.068	0.723	0.001 **	1.507	0.000 ***
仕事の重要度	ベース：高くなっていない 高くなっている	0.205	0.316	1.042	0.000 ***	0.972	0.000 ***
異動・担当替えの経験	ベース：異動や担当替えをしたことがない 異動・担当替えの経験あり・説明あり	-0.124	0.570	1.276	0.000 ***	1.088	0.000 ***
	異動・担当替えの経験あり・説明なし	-0.322	0.104	0.455	0.035 *	0.125	0.501
男性と比べた責任の重さ	ベース：責任の軽い仕事だけしていた 男性よりも責任のある仕事をするが多かった	1.261	0.029 *	1.681	0.010 *	1.269	0.017 *
	同様に責任の重い仕事をしてきた	0.798	0.096	1.032	0.032 *	1.204	0.006 **
	ほぼ同様に責任の重い仕事をしてきたが、責任の軽い仕事もしていた	0.371	0.431	0.995	0.035 *	1.020	0.017 *
	責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった	0.353	0.471	0.750	0.122	0.813	0.065
	職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない	0.314	0.518	0.524	0.273	0.627	0.149
仕事と育児の両立支援制度の数	仕事と育児の両立支援制度の数	-0.008	0.849	0.009	0.876	0.049	0.300
キャリア形成支援制度の数	キャリア形成支援制度の数	0.044	0.345	0.038	0.527	0.124	0.014 **
昇格・昇進における性別による差	ベース：男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う 性別による差はないと思う、女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う	-0.258	0.224	0.431	0.087	-0.322	0.138
重要な仕事の担当	ベース：男性に担当させることが多いと思う 男女関係ないと思う、女性に担当させることが多いと思う	-0.192	0.377	-0.158	0.529	-0.104	0.636
出産しても働き続けられる雰囲気	ベース：出産しても働き続けられる雰囲気がないと思う 出産しても働き続けられる雰囲気があると思う	-0.426	0.198	0.259	0.404	0.214	0.441
育児をしながらのキャリアアップ	ベース：育児をしながらキャリアアップすることが可能ではないと思う						
	育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思う	0.704	0.001 **	1.004	0.000 ***	1.307	0.000 ***
企業規模	ベース：301人以上						
	11人～100人	0.357	0.103	0.006	0.983	0.229	0.299
	101人～300人	0.337	0.137	-0.065	0.809	0.308	0.185
業種	ベース：運輸業、郵便業						
	建設業	0.397	0.553	-0.059	0.934	0.275	0.652
	製造業	0.655	0.306	0.667	0.349	0.739	0.218
	情報通信業	0.477	0.526	0.424	0.619	1.309	0.093
	卸売業、小売業	0.552	0.377	0.440	0.525	0.683	0.248
	金融業、保険業	0.032	0.960	0.605	0.428	0.420	0.508
	宿泊業、飲食サービス業	0.350	0.683	1.281	0.261	1.128	0.187
	生活関連サービス業、娯楽業	0.663	0.403	-0.061	0.943	0.640	0.391
	教育、学習支援業	0.414	0.517	0.402	0.592	0.751	0.234
	医療	0.457	0.458	0.453	0.521	0.555	0.348
	福祉	0.615	0.329	0.245	0.734	0.693	0.252
	その他のサービス業	0.783	0.246	0.204	0.778	0.935	0.135
その他	0.281	0.663	-0.287	0.685	0.743	0.238	
職種	ベース：介護、保健医療、生活衛生サービス						
	事務	0.529	0.121	0.054	0.896	0.286	0.398
	営業	0.574	0.193	-0.049	0.927	0.413	0.377
	販売	0.547	0.275	0.333	0.570	0.610	0.224
	飲食物調理、接客・給仕サービス	0.565	0.343	0.656	0.375	0.995	0.090
	専門的・技術的職業	-0.057	0.844	-0.128	0.734	0.238	0.434
	製品製造・加工処理、機械組立、検査など	0.062	0.909	0.355	0.593	0.023	0.966
	その他	0.105	0.787	0.183	0.722	0.211	0.608
勤務場所	ベース：本社 支店、工場、事務所、現場など本社以外の場所	-0.233	0.203	-0.231	0.285	-0.139	0.451
職位	ベース：一般従業員						
	係長・主任および係長・主任相当職	0.266	0.223	0.585	0.049 *	0.853	0.001 **
年齢	ベース：45～49歳						
	20～24歳	-0.095	0.812	-0.574	0.193	0.283	0.463
	25～29歳	-0.261	0.362	-0.157	0.645	0.618	0.027 *
	30～34歳	-0.158	0.583	0.180	0.612	0.647	0.023 *
	35～39歳	-0.111	0.722	-0.387	0.283	0.114	0.697
40～44歳	0.136	0.630	0.238	0.477	0.790	0.003 **	
学歴	ベース：高校卒、中学卒、その他						
	大学・大学院卒	0.227	0.314	0.276	0.292	0.382	0.093
	短大・高専卒	-0.025	0.927	0.311	0.335	0.166	0.533
	専門・各種学校卒	0.316	0.238	0.060	0.844	0.117	0.648
子どもの人数	ベース：いない						
	1人	-0.225	0.545	-0.162	0.714	0.092	0.798
	2人	-0.109	0.766	0.151	0.732	0.192	0.585
3人以上	-0.176	0.620	-0.043	0.918	-0.007	0.984	

注) *は5%有意水準、**は1%有意水準、***は0.1%有意水準を示す

5. 東北圏における女性活躍推進方策（第8章）

女性活躍の実現性が懸念される東北圏ではあるが、本調査結果にもとづけば東北圏においても女性活躍を実現することは十分に可能である。女性の意欲の低さといった個人的要因や企業の規模や業種、高卒社員が多いといった東北圏の特徴をあげつらい、女性活躍推進が進まない、できない理由を探すのではなく、東北圏ならではの働く環境の利点を最大限に活かしながら、女性活躍推進に向けた取組みを加速化させていくことが求められる。

留意すべき点として、女性をひとくくりにした対策を講じるのではなく、女性一人ひとりのモチベーションを汲み取りながら、それぞれの活躍を促すという視点が重要である。そうした視点が共有されることで、東北圏全体で女性が働きやすい、活躍しやすい環境の構築を目指すことにつながり、ひいては首都圏への若年女性流出抑制や東北圏への人材の定着・流入につながることを期待される。

上記観点から、企業および自治体や経済団体といった支援団体に向け以下8つの提言を示す。

《提言1》 女性活躍推進の行動計画の策定および浸透拡大

自社にとっての女性活躍推進の意義を明確にし、目標とその実現のための行動計画を策定すること、そしてそれを社員に周知・浸透させることが最初の一步。

【具体策】

- ① 企業規模に関わらない行動計画の策定と周知
- ② 女性活躍推進を経営課題として捉えた企業トップ自らによる実行

[分析から明らかとなった根拠（以下同じ）]

→ 行動計画の内容を認知する女性は仕事や昇進への意欲が高い傾向にある（pp. 70-71）。

《提言2》 管理職の理解促進とマネジメント力の向上

調査結果から女性社員のモチベーション向上には、部下を育成する役割を担う上司のマネジメントが大きな影響を及ぼしていることが明らかになった。管理職には、部下のキャリア形成を念頭に置きつつ、能力育成につながる仕事を付与していくようなマネジメント力が求められる。

【具体策】

- ① 管理職を対象とした女性部下育成力強化のための研修の実施
 - ② 管理職のコミュニケーションスキルの向上
 - ③ 部下育成を管理職の評価項目に設定
 - ④ 管理職の「女性活躍推進」などへの取組み強化
- 男性よりも責任のある仕事を経験してきた女性は、重要な仕事を担当したいとする意欲が52.1%と高く、責任の軽い仕事の経験しかない女性は24.2%と低い（p. 109）。
- 上司から与えられる仕事の重要度が年々高まっていると感じる女性は、そう感じられない女性に比べ、昇進意欲やキャリアアップの認識、達成感が高い（pp. 125-127）。

- 上司から期待を言葉で伝えられている女性は、期待されていないと感じる女性に比べ、昇進や仕事に対する意欲が高い (pp. 131-132)。
- 上司が熱心に「女性活躍推進」に取り組んでいると思う女性は、そう思わない女性に比べ、昇進意欲やキャリアアップの認識の高い (pp. 134-135)。
- 上司からキャリアについて十分なアドバイスを得られていると感じる女性は昇進意欲が 36.7%と高く、十分に得られていないと感じる女性は 19.8%と低い (p. 138)。

《提言 3》 出産しても就業継続しやすい環境の充実

東北圏は通勤時間の短さや、家事などを分担してもらえる環境が首都圏より整っているという強みがある。その強みを活かしながら、社員のキャリアアップが図れるような環境を整備していくことが重要である。

【具体策】

- ① 休業中のバックアップ体制を整備する
- ② 時間制約のある社員の育成・評価の見直し
- 短時間勤務者への評価について、他の社員と同様に評価されていると感じる女性は、他の社員よりも低く評価されていると感じる女性に比べ、職場に出産後も働き続けられる雰囲気がある、また育児をしながらキャリアアップすることが可能である、重要な仕事を担当したいと感じる傾向が強い (pp. 164-166)。

《提言 4》 人事評価制度の再点検とアンコンシャス・バイアスへの対応

人事評価基準自体が、女性など特定の属性に対して不利になっていないかどうかを点検する。また、評価基準自体は中立であっても評価者が女性に不利なバイアスをかけていないかについて確認し、評価者の意識を正していく必要がある。

【具体策】

- ① 人事評価基準の点検
- ② 自らのアンコンシャス・バイアスに気付く研修の実施
- 管理職になれるという可能性を認識している女性は昇進意欲が 46.8%と高く、認識していない女性は 18.8%と低い (p. 120)。
- 昇格・昇進において性別差を感じていない女性はキャリアアップできていると回答する割合が 48.7%であり、男性優位の傾向を感じている女性は 41.1%と低い (p. 155)。
- 性別に関係なく重要な仕事を与えられていると感じる女性は、男性に重要な仕事を与えられていると感じる女性に比べ、育児をしながらのキャリアアップが可能である、キャリアアップができているとする認識が高く、さらに仕事を通じて得られる達成感も高い (pp. 169-171)。

調査結果の概要

《提言 5》 キャリア形成支援制度の整備・拡充

東北圏企業では社員のキャリア形成への支援が不足している。キャリア形成支援制度の数が多ければ多いほど女性の昇進意欲も高くなることから、制度を拡充していくことが必要である。併せて、すべての社員がキャリアの目標を持てるように支援し、キャリア形成を促していくことが求められる。

【具体策】

① 個別育成計画の構築

② 社員の自律的なキャリア形成を促す支援

- 異動や担当替えの経験がある女性はキャリアアップできていると認識する割合が高く、さらに異動や担当替えにあたってその後の役割などの説明を受けた女性は異動や担当替えの経験が自身のキャリアにプラスに働いたと感じる割合が高い (p. 103, p. 105)。
- キャリア形成支援制度の数が多いほど、重要な仕事を担当したい、管理職になりたいとする意欲が高く、またキャリアの目標を持つ人も多い (pp. 142-143, p. 147)。

《提言 6》 多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備・拡充

個人の環境に依存した働きやすさではなく、企業の制度として多様で柔軟な働き方ができる体制を整える必要がある。

【具体策】

① 働きやすい制度の確立

② 在宅勤務の導入

- 職場の働き方や両立支援の制度や取組みが多いほど、育児をしながらキャリアアップが可能だと認識する人が多い (p. 182)。
- コロナ禍による在宅勤務の導入によって、家事や育児の多くを担ってきた妻の分担割合が減少する傾向が見られる (p. 194)。
- 在宅勤務実施者に在宅勤務の効果をたずねたところ、「男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う」効果について、女性よりも男性の回答割合が高い (p. 198)。

《提言 7》 女性一人ひとりに寄り添って行う多様な支援

“女性”活躍といっても、すべての女性を典型的な属性でひとくくりに捉えることはできない。多様な支援を女性一人ひとりに寄り添って行うことで、様々な女性の力を引き出すことができると考えられる。

【具体策】

目標	さらなる活躍へ	目指せいきいき派		
タイプ	タイプ1 活躍体现の いきいき派	タイプ2 現状満足の ほどほど派	タイプ3 現状不満の もやもや派	タイプ4 現状維持の これから派
(課題) 支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 年齢に関わらず能力やモチベーションが高い女性を登用できる仕組みづくり 	<ul style="list-style-type: none"> 内的キャリアの充実支援 理想とする管理職像の構築支援 様々なキャリアアップの道筋の提示 キャリアプランの作成支援 (提言4、5参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 全社での女性活躍推進に向けた取組みの強化 管理職の女性部下の育成や評価、仕事の付与の仕方などの見直し (提言1、2、4参照) 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職からのコミュニケーションの促進 新たな業務への挑戦機会の提供 社内外のキャリア形成支援策を通じた刺激による感化 (提言1、2、5参照)

→ タイプ別分析ならびに多項ロジスティック回帰分析より（図表 3）（pp. 205-230）。

《提言 8》 東北圏全体で取り組む女性活躍推進

東北圏全体の底上げのために、企業規模や業種を超えて東北圏全体で取り組むことが有効である。連携して取り組むことによって、個別の企業では得られない情報の共有や、取組みの継続性確保といった効果も期待できる。

【具体策】

- ① 企業トップへの女性活躍に向けた取組み実施の働きかけ
- ② 女性活躍を推進する企業や団体が加盟するフォーラムや勉強会の立ち上げ
- ③ 行動計画の進捗を確認する定期診断
- ④ 地域一体となったキャリア形成支援

[担当:調査研究部主任研究員 伊藤 孝子]

序章 調査の問題意識

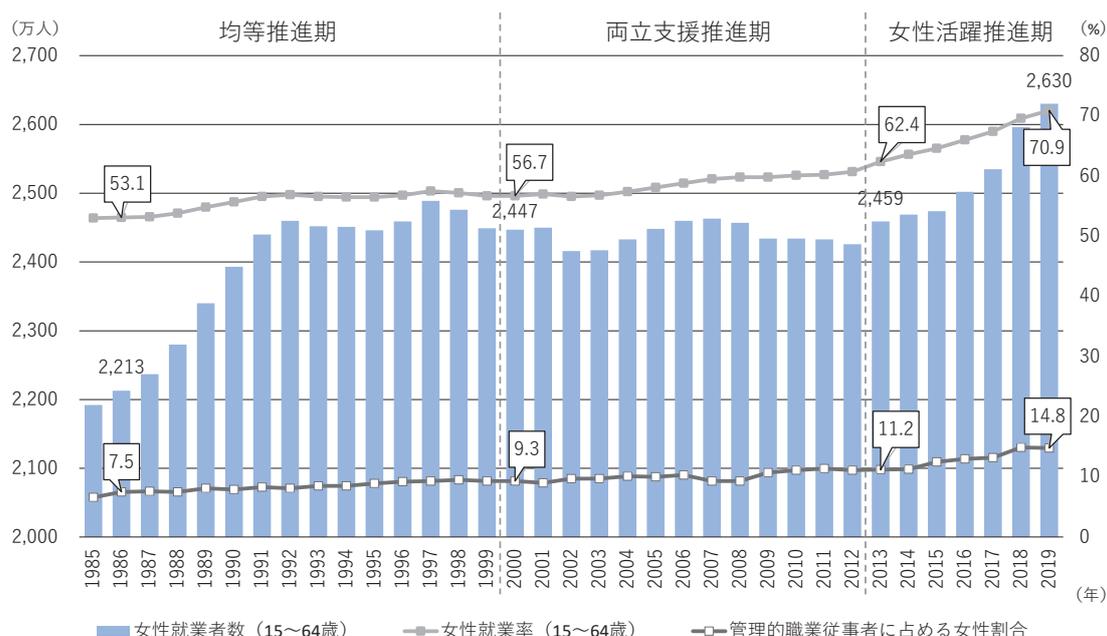
(1) 女性活躍が求められる背景

我が国は、人口減少・少子高齢化に伴う担い手不足が深刻化し、その対応策として多様な人材の活躍が期待されている。政府ではその担い手として女性の重要性を強調し、成長戦略に女性活躍推進を掲げ、施策を展開している。

まず、女性労働に関するこれまでの政策の流れを整理すると、1986年施行の男女雇用機会均等法（均等法）を先駆けに大きく3つに区分される。まず、1つ目は女性の社会進出のきっかけとなった「均等推進期」であり、男女平等に向けて「総合職」「一般職」のコース別雇用管理制度が導入された。2つ目は2000年頃からの「両立支援推進期」である。1989年に合計特殊出生率が過去最低の1.57を記録したことから、少子化対策が求められる、仕事と家庭の両立支援策が整備された。

3つ目は現在の「女性活躍推進期」である。「均等推進期」から女性就業者数は大きく増加し、女性の就業および社会参画は進展した。その一方で、「両立支援推進期」には、男女格差解消に向けた国際的な関心の高まりを受け、管理職などの指導的な地位に占める女性の少なさという課題が浮かび上がった。2003年に政府は「202030（にいまるにいまるさんまる）」（2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする「2020年30%目標」）を定め、目標達成に向けた取組みが始まった。しかし、管理職比率に占める女性割合は1986年の7.5%から2000年は9.3%、2013年は11.2%と微増に留まり、依然低いままであった。

図表1 女性就業者数と就業率、管理職比率の推移



注) 管理的職業従事者とは、従業者のうち会社社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員などをいう
出典：総務省「労働力調査（基本集計）」

序章

2013年、政府は少子化に伴う労働者不足の深刻化を背景に「日本再興戦略」で女性の戦力化を明言した。そして、2016年施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）の下、女性の活躍推進を図る様々な施策が展開され、企業においては女性社員の育成や登用への本格的な取り組みが始まった。しかしながら、2019年の女性就業者数は2,630万人、就業率は70.9%といずれも過去最高を更新しているものの、管理職比率は14.8%に留まっている。2020年に「202030」の達成期限を迎えたが、その達成は「2020年代の可能な限り早期に」と先送りされ、引き続き女性登用の推進は大きな課題となっている。

(2) 中小企業に求められる女性活躍

日本の経済基盤を支えているのは企業数全体の99%、雇用の約7割を占める中小企業であるが、生産年齢人口の減少に伴い人手不足が深刻化する中で、大企業に比べ人材確保が特に難しい状況となっている。現在、従業員数301人以上の大企業では「女性活躍推進法」の下、2016年4月から女性活躍推進に向けた取り組み^注が進められており、女性活躍に関する議論の多くも大企業を中心に展開されてきた。今後も大企業を中心に女性の就業継続および活躍推進に向けた取り組みが進展すれば、中小企業は女性を含む人材を確保するのが一層困難になることが予想される。

地域経済の活性化において地域経済や地域の雇用を担う中小企業の役割は大きく、有能な人材の確保、育成、定着は必要不可欠である。そのうえで、女性活躍の意義は大きく、その推進は中小企業においてこそ重要なテーマである。これまでは取り組み義務の対象を大企業としてきた女性活躍推進法だが、2019年6月の改正に伴い、努力義務に留まっていた従業員101人以上300人以下の中小企業についても2022年4月より義務化される。今後、中小企業においても女性の活躍推進に向けた取り組みへの速やかな着手が求められる。

図表2 女性活躍推進の意義（メリット）

①人材確保 育児や介護など時間制約のある多様な人材の定着と新たに優秀な人材の獲得が実現	②業務の効率化・生産性の向上 新たな人材の視点が加わることでプロセスイノベーションやプロダクトイノベーションが創出
③組織・職場の活性化 コミュニケーションの活性化やワーク・ライフ・バランスの推進などの効果を獲得	④企業価値の向上 ①~③の成果が外部からの評価につながるとともに、自社の企業、ブランドイメージが向上

出典：経済産業省各種資料より作成

注) ①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、③自社の女性の活躍に関する情報の公表

(3) 女性活躍を阻害する要因

女性活躍推進法の下で企業は女性の採用比率の引き上げ、両立支援制度の充実、労働時間の削減などの労働環境の整備、人事評価や配置、育成などの男女格差の解消などを進めている。しかしながら、今なお女性活躍を阻害する要因は根深く、その改善・解消までの道のりは遠い。その要因とは女性の個人的要因と働く場の組織的要因、さらにそれらに大きく作用している社会的要因の3つに分けられる。

図表3 女性活躍を阻害する要因

分類	主な課題
女性の個人的要因	○昇進意欲の低さ ○キャリア形成への不安 ○自信の欠如 ○就業意欲の低さ
働く場の組織的要因	○両立支援制度の未整備や非公知 ○能力育成・キャリア形成支援の不足 ○無制約な働き方
社会的要因	○性別役割分業意識 ○アンコンシャス・バイアス

出典：先行研究をもとに作成

① 個人的要因

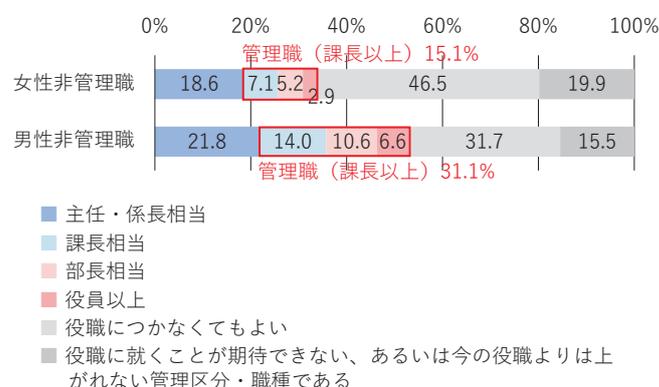
まず、女性の個人的要因として挙げられるのが、「昇進意欲の低さ」である。多くの企業やその人事担当者が「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」「幹部となることを望む女性が少ない」^{注1}など、女性活躍を推進する上での最たる課題を女性社員の昇進意欲の低さであると指摘している。実際、女性に昇進意欲を聞いても「管理職になりたくない」とする声は多く、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（以下、「MURC」）が実施した調査によると、「管理職（課長相当以上）を目指したい」と回答した男性が31.3%なのに対して、女性は15.1%と2倍の開きがあり、さらに「役職にはつかなくてよい」する女性は5割弱に上る（図表4）。その他、「将来のキャリアプランが描けない」といったキャリア形成への不安や「難しい仕事をやり遂げる自信がない」といった自己評価の低さなども女性の特徴^{注2}として明らかとなっており、女性登用を阻害しているのはそうした女性自身の意識の問題が一因となっている可能性があることがうかがわれる。

注1) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「女性活躍推進に関する調査報告書（厚生労働省委託）」

(2016年3月)、公益財団法人日本生産性本部「第8回 コア人材としての女性社員育成に関する調査結果」(2017年1月30日)、日本商工会議所「働き方改革関連施策に関する調査」(2018年2月1日)など

注2) 公益財団法人21世紀職業財団「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」(2015年)、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「女性管理職の育成・登用に関する調査」(2020年5月)

図表 4 男女別管理職への意向（「Q どの役職まで目指したいと思いますか」）



注) 構成比 (%) は小数点第 2 位を四捨五入しているため、「管理職（課長以上）」の割合と内訳の合計が一致しない場合がある

出典：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(株)「女性管理職の育成・登用に関する調査」(2020 年 6 月)

② 組織的要因

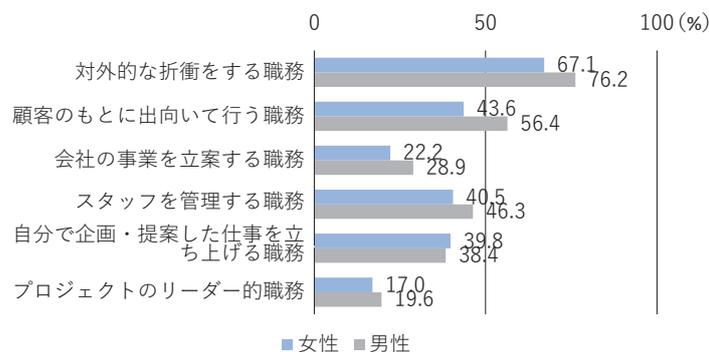
働く場の組織的要因とされるのは両立支援制度の未整備や非公知、能力育成・キャリア形成支援の不足、無制約な働き方などである。まず、女性が管理職を志向しない端的な理由として挙げられるのは、仕事と家庭の両立の困難さである。多くの企業が両立支援に取り組むものの未だ十分とは言えず、さらなる充実は大きな課題となっている。また、両立支援策を充実させるだけでなく、両立支援策や行動計画への認知を深めることが女性の管理職意欲の向上に重要であるとされる^{注1)}。

次に能力育成・キャリア形成支援の不足については、男性同様の業務・育成経験、評価の機会が得られていないことが明らかとなっている。労働政策研究・研修機構によれば、管理的地位に就くのに必要な基幹的職務^{注2)}に女性が就いている割合はほとんどの職務で低く、さらに各職務を経験したタイミングもすべての職務で遅くなっている(図表 5, 6)。女性の基幹的職務の経験の少なさやそのタイミングの遅さから男性に比べて能力育成やキャリア形成の機会を十分に得られていないことがうかがえる。さらに、女性の基幹的職務経験の程度と管理職の昇進希望を見ると、基幹的職務経験を積んだ女性のほうが、昇進意欲が高くなっている(図表 7)。

注 1) 公益財団法人 21 世紀職業財団「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」(2015 年)

注 2) 「対外的な折衝をする職務」「顧客のもとに向かい行う職務」「会社の事業を立案する職務」「スタッフを管理する職務」「自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務」「プロジェクトのリーダー的職務」

図表 5 各職務について担当した経験がある割合（総合職の男女）

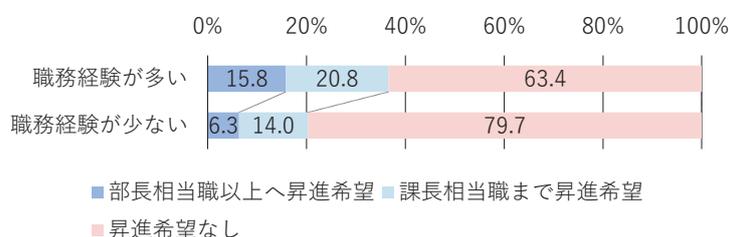


図表 6 各職務について最初に経験したタイミング（入社何年目であるかの平均値）

(単位：年)

	対外的な折衝をする職務	顧客のもとに出向いて行う職務	会社の事業を立案する職務	スタッフを管理する職務	自分で企画・提案した仕事を立ち上げる職務	プロジェクトのリーダー的職務
女性	3.43	3.77	7.1	7.35	5.56	4.98
男性	3.17	2.87	6.06	5.79	5.24	4.71

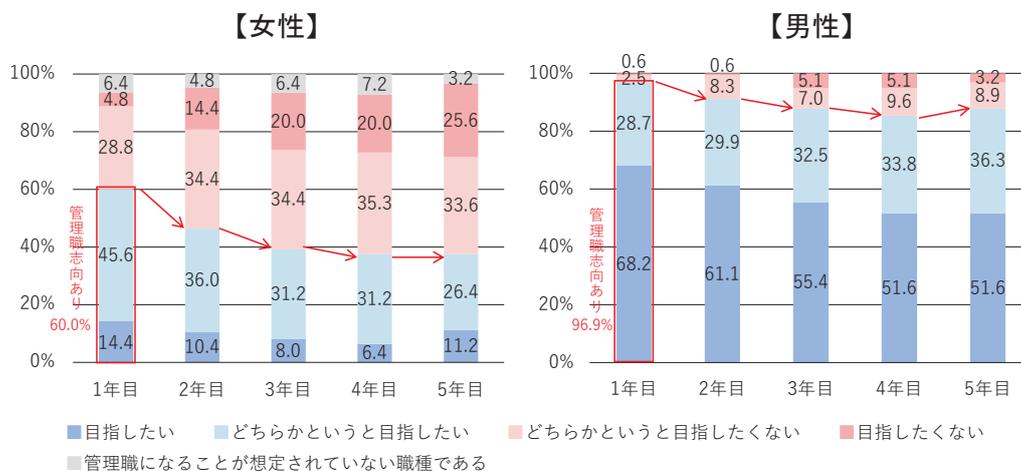
図表 7 基幹的職務経験の程度別管理職への昇進希望（総合職の女性）



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「育児・介護と職業キャリアー女性活躍と男性の家庭生活」労働政策研究報告 No. 192（2017年）、データは同「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（2016年実施）

また、国立女性教育会館による新入社員を入社から5年間追跡したパネル調査によると（図表8）、1年目には「管理職を目指したい」と回答する女性が60.0%存在していたが、3年目以降は30%台まで低下しており、男性の管理職志向に比べその下げ幅も大きいことがわかる。昇進意欲は仕事の経験を通じてキャリアを形成し、モチベーションを高めることにより高まっていくと考えられるが、女性は勤続年数が長くなる中で、男性に比べて能力育成やキャリア形成の機会が十分に得られていないことなどが影響し、意欲低下が引き起こされている可能性があると考えられる。

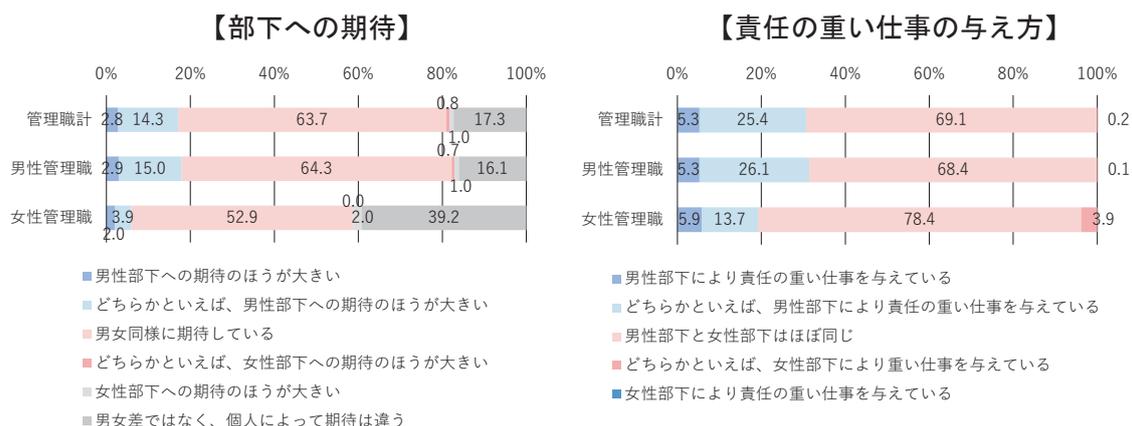
図表 8 男女別管理職志向の推移



出典：(独) 国立女性教育会館「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」(2017年)

一方、部下を育成する重要な役割を担う上司のマネジメントについては、性別の異なる部下に対する意識や行動には差が認められており、21世紀職業財団の調査によると女性部下と男性部下では期待の高さ、責任のある仕事の与え方や与える仕事量に男性優位の偏りが見られる(図表9)。また女性部下に対して、結婚や育児などへの過度な配慮をしている管理職も多い。

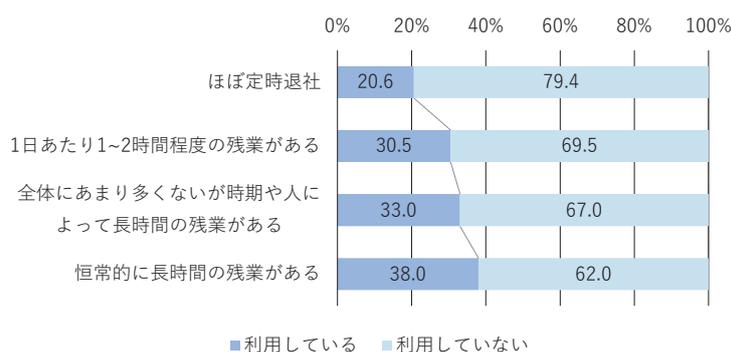
図表 9 管理職の意識



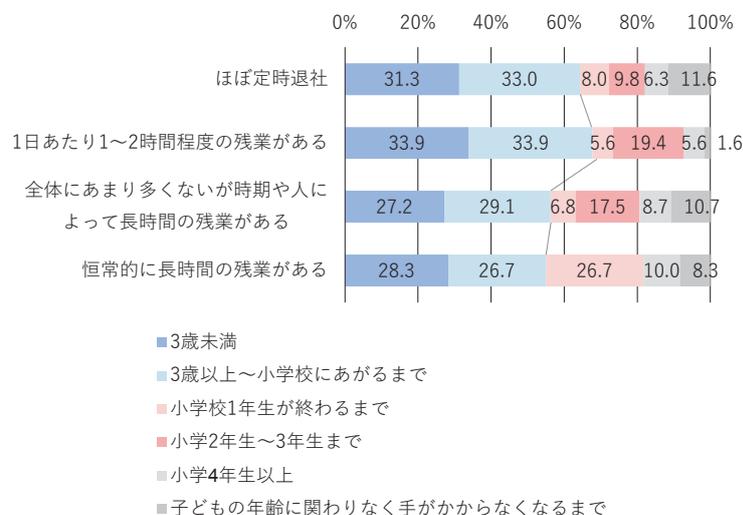
出典：公益財団法人 21 世紀職業財団「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」(2015年)

さらに、企業内で恒常化する長時間労働や頻繁な配置転換・転勤などは女性の能力発揮・キャリア形成に制約を与える。企業の求めに応じて無制約な働き方を受入れる上司の姿に女性は「管理職になれば責任が重くなり、ストレスが大きくなる」と感じ、そして「自分には管理職が向いていない」と昇進意欲を低下させていく。また、同僚の無制約な働き方も女性の就業継続意欲や昇進意欲に大きな影響を及ぼす。MURCの調査によれば、同僚の残業時間が長いほど、短時間勤務制度（以下、「時短勤務」）を利用する女性の割合は高く、同僚の残業が恒常的であるとその利用期間の長期化を希望する傾向が見られるという（図表 10, 11）。現在、管理職候補となっている30～40代の女性の多くは時短勤務を利用することで仕事と家庭の両立を図っているが、その長期的な利用によって能力に見合わない職務を付与されたり、納得できない評価・処遇を受けたりすることで昇進や昇給などが難しくなるキャリアコース、いわゆるマミートラックを選択せざるをえなくなり、そこから抜け出せない状況となる。

図表 10 職場の同僚の残業状況別短時間勤務制度の利用状況



図表 11 職場の同僚の残業状況別短時間勤務制度の利用予定期間



出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)「短時間勤務制度利用者のマネジメントとキャリア形成」
(2017年12月26日)

③ 社会的要因

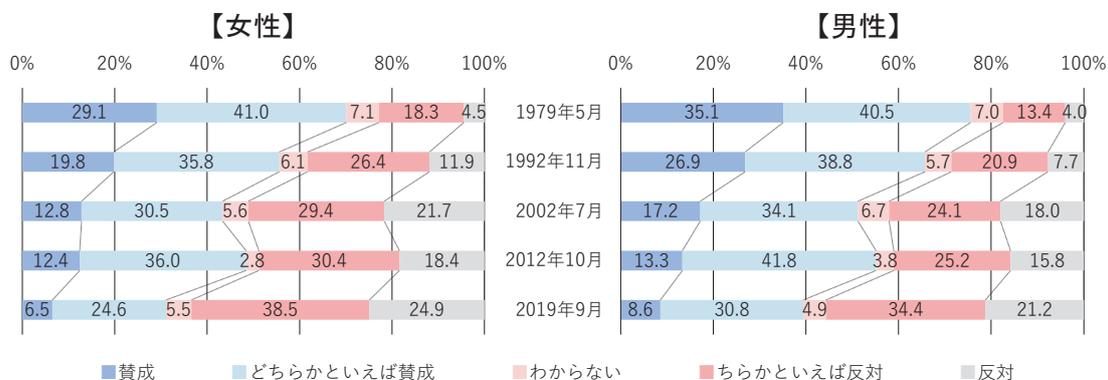
これまで個人的要因や組織的要因を説明してきたが、さらにそれらに大きく作用しているのが社会的要因である。社会的要因として代表的なものに、「男が仕事」「女が家庭」という性別役割分業意識やそうした男女の役割に対する固定的価値観の背景となるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がある。

アンコンシャス・バイアスとは、自分自身では自覚していない「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」である。過去の経験や環境、社会・文化的習慣などから生じる偏った見方や考え方で判断してしまい、それが自分自身へのネガティブな感情や他者への差別や偏見につながっているということに気付きにくい特徴がある。アンコンシャス・バイアスは、職場におけるコミュニケーションやモチベーションの低下、ハラスメントの増加など個人へのマイナスの影響を生じさせるとともに、組織全体についても経営層や管理職の意思決定や行動選択などに影響を与え、人材配置や育成などの人材マネジメントや業績などといった経営全体に関わる大きな問題を引き起こす。

性別役割分業意識について内閣府などの調査によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、1979年には賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」あわせて）が男女ともに7割超を占めていたのに対して、その後、女性では2002年に賛成と反対（「反対」と「どちらかといえば反対」合わせて）が逆転した。そして、2019年には賛成の割合が過去最低を更新し、女性で31.9%、男性では39.4%と、男女の性別役割分業意識が解消されつつあることがわかる（図表12）。

しかしながら、家事や育児に関わる男女の実態を見てみると、6歳未満の子どもをもつ男女の家事・育児関連時間について男性は年々増加しているものの、今なお女性との差は1日6時間以上ある（図表13）。その他、両立支援制度の利用状況についても、男性は育児休暇をほとんど取得できておらず、時短勤務を利用するのも2割前後に留まり（図表14）、女性の社会参画の進展と性別役割分業意識の解消に反して、家事や育児に関わる実態

図表12 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化

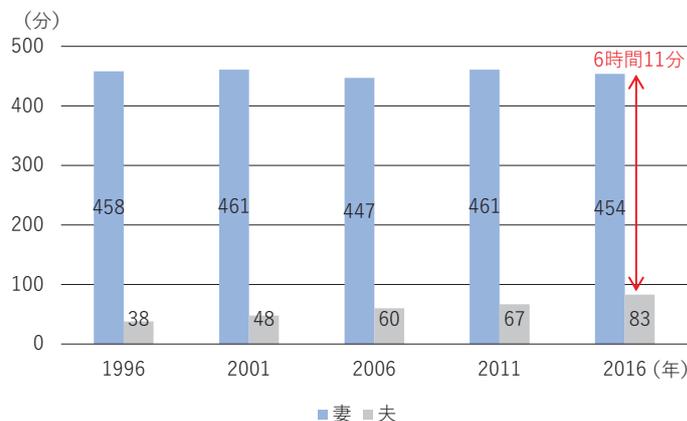


注) 2019年の調査は18歳以上、それ以前の調査は20歳以上が対象

出典：内閣府「夫人に関する世論調査」（1979年）、「男女平等に関する世論調査」（1992年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（2002年、2012年、2019年）

は大きく乖離している。そこには過去の経験や環境などから植え付けられたアンコンシャス・バイアスがあり、それが男女間の性別役割分業を固定化している。

図表 13 6歳未満の子供をもつ男女の家事・育児関連時間（1日当たりの内訳）

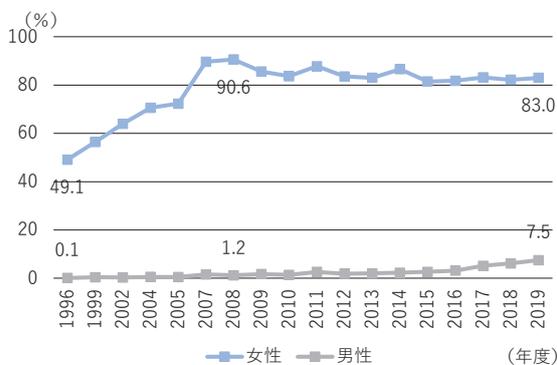


注) 家事・育児関連時間は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体）

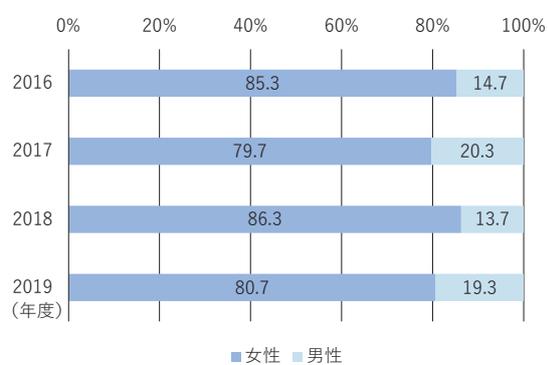
出典：総務省「社会生活基本調査」

図表 14 両立支援制度の男女別利用状況

【育児休業取得率の推移】



【短時間正社員制度利用者割合の推移】



注 1) 育児休業取得率とは、出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数／調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

注 2) 2011年度の割合は、岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果

出典：厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」

序章

<参考文献>

濱口桂一郎「働く女子の運命」文春新書、2015年12月18日

松浦民恵「企業における女性活用の変遷と今後の課題」ニッセイ基礎研究所、2014年1月31日、<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=41326?site=nli>

伊岐典子『女性労働政策の展開－「正義」「活用」「福祉」の視点から－』労働政策研究・研修機構『労働政策レポート』Vol.9、2011年10月

第1章 基本属性と東北圏で働く女性の意識

この章の第1節では調査対象者の基本属性、第2節では東北圏で働く女性が現在どのような意識（昇進意欲や達成感などのモチベーション）をもって仕事をしているのかを明らかにする。

第2節以降の分析にあたっては、東北圏女性の実態を明らかにするために、首都圏女性、東北圏男性、首都圏男性のエリア別属性との比較を基本とし、さらに項目によって年代別や企業規模別、業種別、学歴別などで詳細な分析を行った。

なお、業種別については就業構造基本調査の産業分類をもとに分析を行っているが、東北圏の課題をより鮮明にするため業種をA、Bの2つのグループに分類しての分析も行った。グループの設定は業種別の分析結果から得られた傾向をもとにし、Aグループは一般企業（主に新卒を採用し、社内で異動などを通じて育成するキャリアパスが主流の企業）で構成されている業種、Bグループは専門的な技術や知識、資格などが必要とされ、分野が大きく変わる異動やそういった経験が必ずしもキャリアパスとして重要視されない業種とした^注。業種の分類は以下の通りである。

業種A＝建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業、その他のサービス業、その他
業種B＝医療、福祉、教育・学習支援業

注) 業種を2つのグループに分けることにより、各グループのサンプル数が一定数確保できるため、より精度の高い分析が可能となる

第1章

第1節 基本属性

(1) サンプル構成

① 県別 企業規模別サンプル構成 (人)

	女 性				男 性					
	11~100人	101~300人	301人以上	計	11~100人	101~300人	301人以上	計		
確定 サン プル 数	青森県	82	36	59	177	青森県	92	38	49	179
	岩手県	78	41	54	173	岩手県	100	42	47	189
	宮城県	129	66	117	312	宮城県	156	73	146	375
	秋田県	61	29	44	134	秋田県	77	31	32	140
	山形県	80	40	50	170	山形県	78	36	45	159
	福島県	90	44	102	236	福島県	149	56	87	292
	新潟県	121	58	137	316	新潟県	160	72	111	343
	東北圏計	641	314	563	1,518	東北圏計	812	348	517	1,677
	首都圏	336	170	637	1,143	首都圏	334	170	550	1,054
		合計 2,661					合計 2,731			

注) 県、首都圏とも勤務先の所在地

全体 5,392

<参考>

割付目標値：総務省・経済産業省「平成28年経済センサスー活動調査（企業等に関する集計 産業横断的集計）」より作成（常用雇用者、企業規模別割合）

ア ン ケ ー ト の 割 合		11~100人	101~300人	301人以上	県別割合		11~100人	101~300人	301人以上	県別割合
	参 考 （ 割 付 目 標 値 ）	青森県	46.3%	20.3%	33.3%	11.7%	青森県	51.4%	21.2%	27.4%
岩手県		45.1%	23.7%	31.2%	11.4%	岩手県	52.9%	22.2%	24.9%	11.3%
宮城県		41.3%	21.2%	37.5%	20.6%	宮城県	41.6%	19.5%	38.9%	22.4%
秋田県		45.5%	21.6%	32.8%	8.8%	秋田県	55.0%	22.1%	22.9%	8.3%
山形県		47.1%	23.5%	29.4%	11.2%	山形県	49.1%	22.6%	28.3%	9.5%
福島県		38.1%	18.6%	43.2%	15.5%	福島県	51.0%	19.2%	29.8%	17.4%
新潟県		38.3%	18.4%	43.4%	20.8%	新潟県	46.6%	21.0%	32.4%	20.5%
首都圏		29.4%	14.9%	55.7%		首都圏	31.7%	16.1%	52.2%	
青森県		46.6%	20.5%	33.1%	11.6%	青森県	51.3%	21.3%	27.4%	10.7%
岩手県		45.0%	23.9%	31.1%	11.3%	岩手県	53.0%	22.2%	24.8%	11.2%
宮城県	41.3%	21.2%	37.5%	20.5%	宮城県	41.8%	19.6%	38.6%	22.4%	
秋田県	45.6%	21.4%	32.9%	8.9%	秋田県	54.9%	22.4%	22.7%	8.3%	
山形県	47.0%	23.4%	29.5%	11.2%	山形県	49.3%	22.5%	28.3%	9.5%	
福島県	38.2%	18.7%	43.1%	15.6%	福島県	51.0%	19.1%	29.9%	17.5%	
新潟県	38.3%	18.4%	43.3%	20.8%	新潟県	46.6%	20.8%	32.5%	20.5%	
首都圏	29.4%	14.9%	55.7%		首都圏	31.7%	16.1%	52.2%		

② 年齢構成

		20歳～24歳	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	(%)
東北圏 女性	(1518)	7.0	23.8	17.0	15.0	19.5	17.7	
首都圏 女性	(1143)	5.6	22.1	18.0	15.7	20.8	17.8	
東北圏 男性	(1677)	2.0	9.4	14.7	19.9	24.4	29.5	
首都圏 男性	(1054)	2.7	14.2	15.7	20.1	21.4	25.8	

<参考>

総務省・統計局「平成 29 年度就業構造基本調査」(正規の職員・従業員)より作成

		20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	(%)
就業構造 基本調査	東北圏 女性	12.5	16.4	16.0	18.1	19.3	17.8	
	首都圏 女性	13.7	21.8	18.1	15.6	16.4	14.5	
	東北圏 男性	8.9	13.5	16.7	18.6	21.8	20.5	
	首都圏 男性	7.2	14.7	17.3	18.4	21.3	21.2	

(2) 業種、職種

① 業種

(%)	(n)	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	娯楽業、スポーツ業	生活関連業	支援教育、学習業	医療	福祉	その他のサービス業	その他
全体	(5392)	6.9	21.5	5.8	6.5	10.5	5.7	2.2	4.4	10.2	7.6	8.3	10.4	
東北圏 女性	(1518)	7.8	14.6	2.0	2.8	10.8	7.1	2.6	6.5	18.3	14.2	5.5	7.8	
首都圏 女性	(1143)	4.0	15.8	7.3	4.4	13.0	11.1	2.4	1.4	11.8	4.4	12.1	12.2	
東北圏 男性	(1677)	9.7	28.2	3.6	8.8	9.4	1.7	1.7	6.3	5.3	6.7	7.3	11.2	
首都圏 男性	(1054)	4.5	26.9	12.9	10.3	9.0	4.4	2.0	1.5	4.6	2.9	10.1	10.8	

注)「その他」は「農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「不動産業・物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業・飲食サービス業、娯楽業」「複合サービス業」「その他」を含む

<参考>

総務省・統計局「平成 29 年度就業構造基本調査」(20～49 歳の正規の職員・従業員)より作成 (%)

		農業、畜産業、水産業、狩猟業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	貸付業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連業、娯楽業	支援教育、学習業	医療・福祉	複合サービス業	その他のサービス業	その他
就業構造 基本調査	東北圏 女性	0.9	4.0	15.4	0.4	1.4	1.7	13.7	4.4	1.1	2.3	3.1	3.4	6.5	35.3	1.2	3.2	1.9	
	首都圏 女性	0.1	3.0	9.3	0.3	8.3	2.8	15.3	6.5	2.7	5.4	2.3	3.5	6.9	24.0	0.7	5.8	3.0	
	東北圏 男性	1.9	16.0	25.2	1.7	2.3	7.3	14.4	2.3	1.2	3.1	2.4	2.1	3.5	7.4	1.6	5.5	2.1	
	首都圏 男性	0.2	8.9	18.4	1.1	13.3	8.4	13.6	3.6	2.5	6.1	2.5	2.1	3.0	5.8	0.6	6.7	3.0	

注) 公務は除いて割合を算出、就業構造基本調査では「医療・福祉」とまとまっている

第1章

② 職種

(%)	(n)	事務	営業	販売	衛生、 医療、 サービス、 生活	介護、 保健	給仕、 接客、 調理	飲食、 食物、 調剤	専門的 職業・ 技術	検査、 機械、 組立、 など	加工、 製品、 製造	その他
全体	(5392)	28.0	12.8	4.2	8.9	2.2	20.0	9.5	14.4			
東北圏女性	(1518)	35.2	7.6	5.6	16.1	3.1	17.9	7.6	6.9			
首都圏女性	(1143)	52.6	11.7	3.8	7.4	2.5	14.3	1.2	6.5			
東北圏男性	(1677)	11.2	14.3	3.8	7.3	1.5	19.9	17.2	24.7			
首都圏男性	(1054)	17.6	18.9	3.3	2.8	1.9	29.2	8.9	17.4			

注) 「その他」は「輸送・機械運転」「建設・土木作業、電気工事、採掘」「運搬・清掃・包装等」「管理的職業」「保安職業」「農林漁業」「その他」を含む

<参考>

総務省・統計局「平成29年度就業構造基本調査」(20~49歳の正規の職員・従業員)より作成 (%)

	事務	営業	販売	サービス 職業 従事者	専門的 技術的 職業	立、理、 処、製、 検、機、 査、機、 造、組、 など	輸送、 機械 運転	採掘、 電気 土木 工事、 建設	装運、 搬、 等、 清掃、 包装	管理的 職業	保安 職業	農林 漁業	その他	
就業構造 基本調査	東北圏女性	32.0	—	8.8	15.3	28.1	10.4	0.3	0.3	2.0	0.0	0.4	0.6	1.7
	首都圏女性	41.5	—	11.0	9.4	30.2	3.6	0.4	0.3	0.9	0.1	0.5	0.1	2.2
	東北圏男性	15.4	—	12.1	6.1	13.9	23.0	6.8	10.4	4.7	0.7	3.7	1.4	1.9
	首都圏男性	22.7	—	14.6	4.8	25.1	12.0	4.9	5.5	3.4	0.6	3.5	0.3	2.6

注) 就業構造基本調査では「営業」項目なし、サービス業は「サービス職業従事者」にまとまっている

(3) 勤務場所 (本社、本社以外)

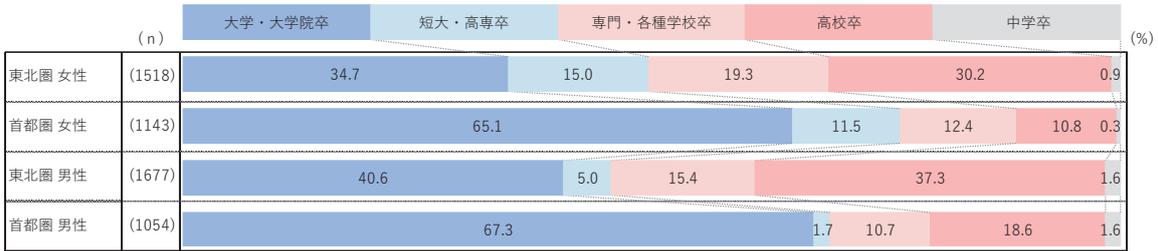
(n)	本社勤務	支店、工場、事務所、現場など本社以外の場所
東北圏女性	(1518) 48.5	51.5
首都圏女性	(1143) 59.9	40.1
東北圏男性	(1677) 43.6	56.4
首都圏男性	(1054) 49.8	50.2

(4) 役職

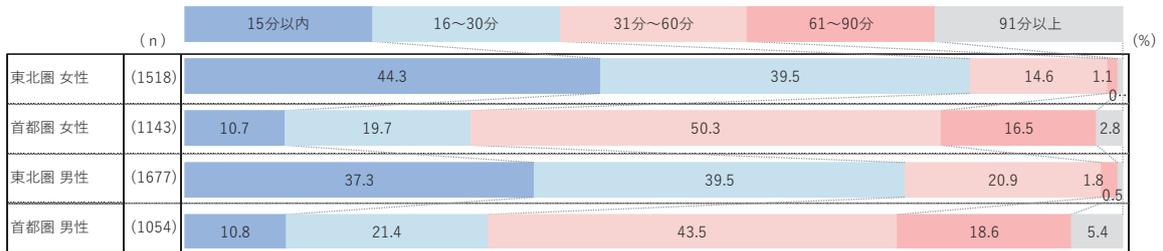
(n)	一般従業員	係長・主任および係長・主任相当職
東北圏女性	(1518) 86.8	13.2
首都圏女性	(1143) 96.8	3.2
東北圏男性	(1677) 70.4	29.6
首都圏男性	(1054) 87.6	12.4

注) 管理職 (課長、副部長・次長、部長、役員およびそれら相当職) は調査対象外

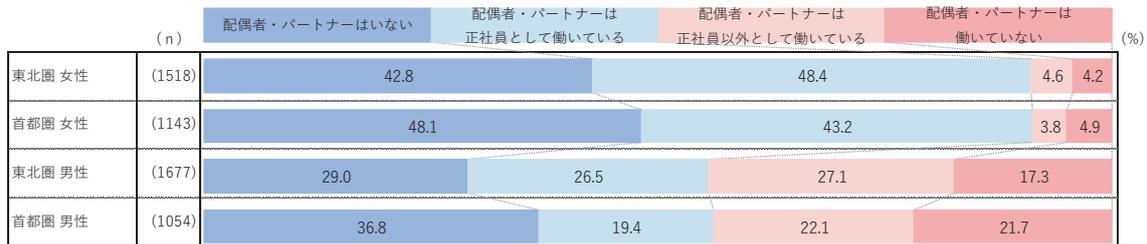
(5) 最終学歴



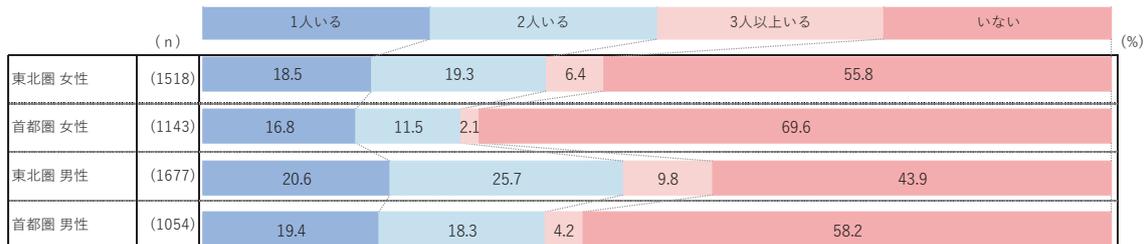
(6) 通勤時間(片道)



(7) 配偶者・パートナーの有無



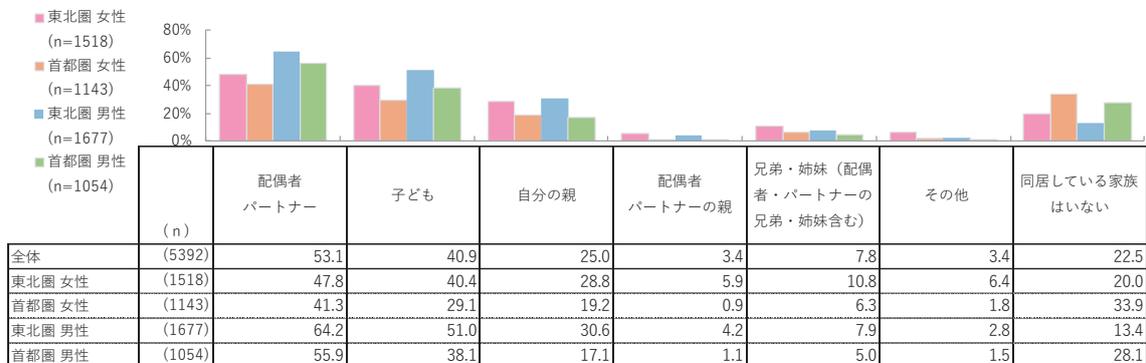
(8) 子どもの有無



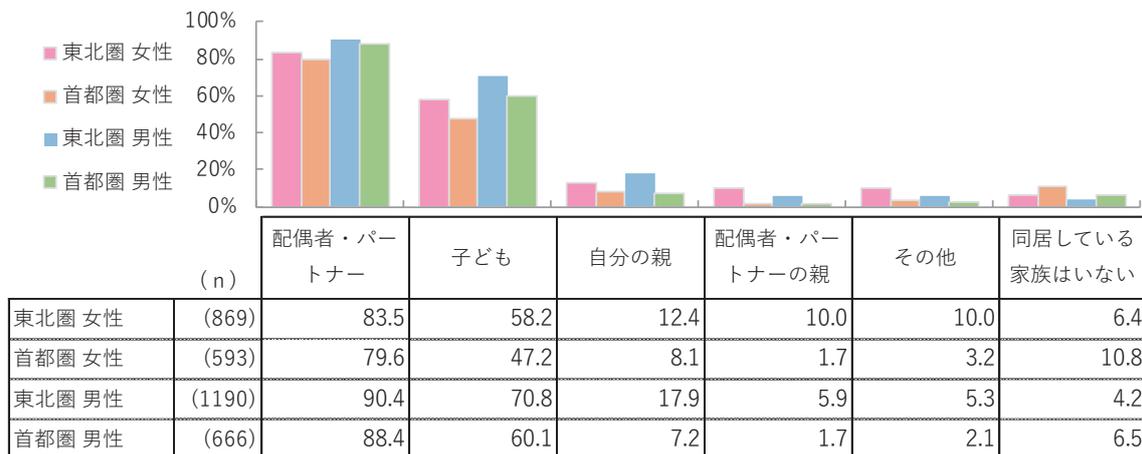
第1章

(9) 同居している人

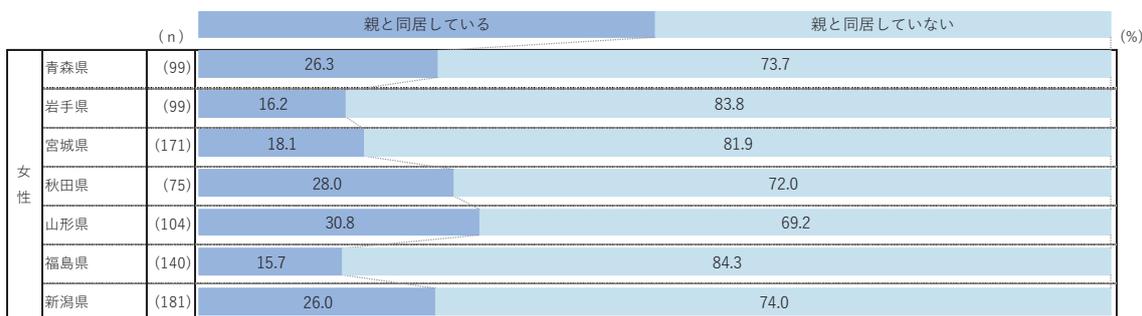
①全体



②配偶者・パートナーがいる人



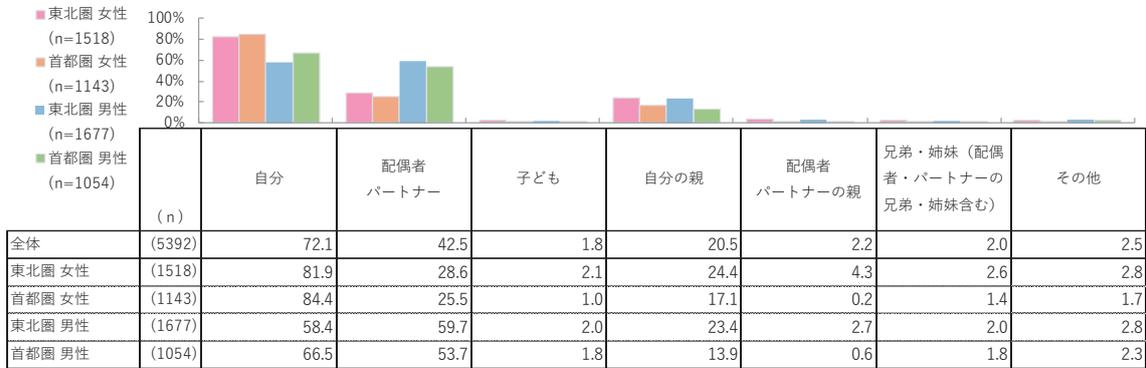
<参考> 県別 親との同居状況 (配偶者・パートナーのいる人のみ)



注) 親=自分の親、もしくは配偶者・パートナーの親のいずれか

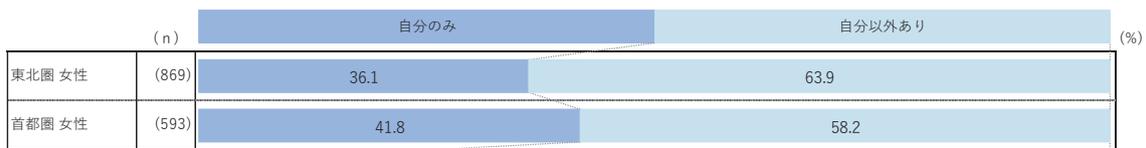
(10) 家事、育児、介護等の分担状況

①家事や育児、介護を担っている人全て（複数回答）

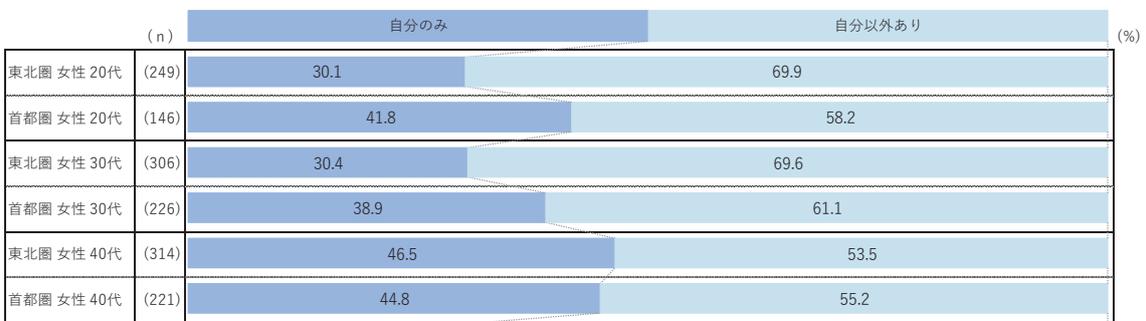


<参考> 家事育児を担っている人について

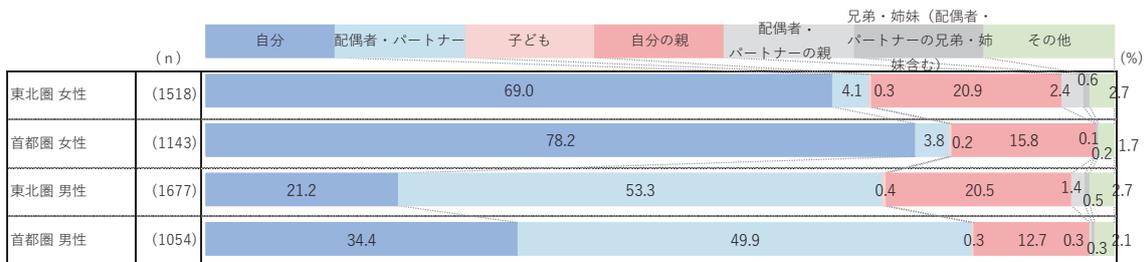
■ 配偶者・パートナーがいる人



■ 年代別 配偶者・パートナーがいる人

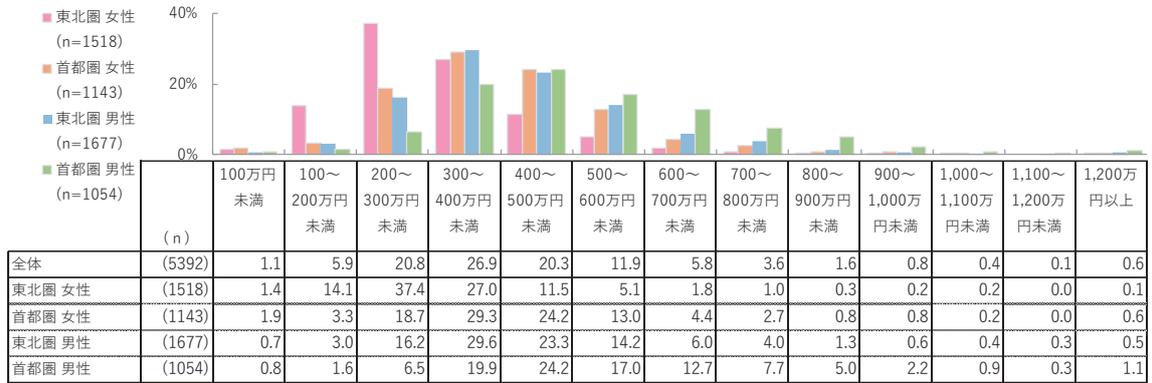


②家事や育児、介護に最も時間を割いている人（①から1つだけ選択）



第1章

(11) 個人年収（最近1年間税込）



第 2 節 東北圏で働く女性の意識の実態

(1) 昇進意欲

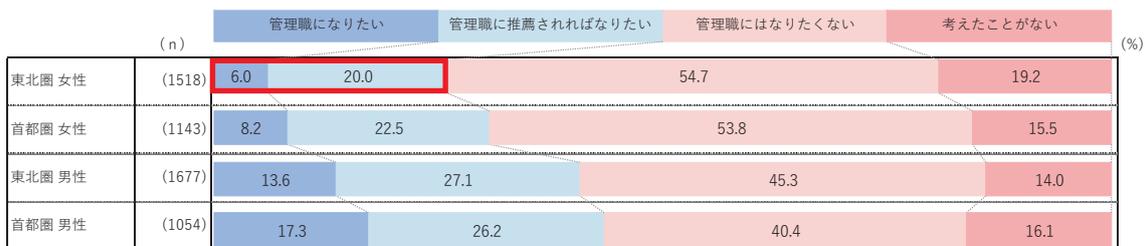
- ・ 管理職になりたいと思っている人の割合は東北圏女性が 26.0%、首都圏女性が 30.7%。東北圏男性 40.7%、首都圏男性 43.5%と、東北圏女性の昇進意欲は最も低い。
- ・ 業種別で昇進意欲が最も高いのは「情報通信業」42.0%であり、逆に昇進意欲が最も低いのは「製造業」の 58.1%であった。
- ・ 学歴別で東北圏女性と東北圏男性を比較すると、東北圏女性はすべての学歴で昇進意欲が低く、特に「短大・高専卒」の差は大きく 19.3 ポイントとなっている。

設問「Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか」に対し、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」の回答割合は、首都圏女性が 30.7%なのに対し、東北圏女性は 26.0%と低く、東北圏女性の昇進意欲は有意に低い（ χ^2 二乗検定 $p < 0.01$ ）。

女性と男性を比較すると、東北圏男性が 40.7%、首都圏男性が 43.5%であり、両エリアとも女性の昇進意欲は有意に低い（東北圏、首都圏とも男女比較、 χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

図表 1-2-1 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



第1章

■ 年代別 昇進意欲

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、管理職になれるとしたらどう思うかについて、いずれの年代においても「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の回答割合は、東北圏女性よりも首都圏女性が高い。「考えたことがない」と回答した割合は、40代の東北圏女性が24.1%とすべての年代で最も高くなっている。

図表 1-2-2 【東北圏・首都圏女性】年代別 昇進意欲

	(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
東北圏 女性 20代	(469)	7.0	22.8	54.2	16.0
首都圏 女性 20代	(317)	8.8	28.1	49.8	13.2
東北圏 女性 30代	(485)	4.9	20.8	57.5	16.7
首都圏 女性 30代	(385)	8.6	21.0	56.1	14.3
東北圏 女性 40代	(564)	6.0	17.0	52.8	24.1
首都圏 女性 40代	(441)	7.5	19.7	54.6	18.1

■ 企業規模別 昇進意欲

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、管理職になれるとしたらどう思うかについて、従業員11~100人規模の企業では東北圏女性と首都圏女性の「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の回答割合はほぼ同等であった。その他の企業群では、いずれも首都圏女性の回答割合が高い傾向がある。

図表 1-2-3 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 昇進意欲

	(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
11~100人 東北圏	(641)	5.8	19.0	50.1	25.1
11~100人 首都圏	(336)	6.5	19.6	52.4	21.4
101~300人 東北圏	(314)	5.1	21.7	56.1	17.2
101~300人 首都圏	(170)	9.4	22.9	54.7	12.9
301人以上 東北圏	(563)	6.7	20.2	59.3	13.7
301人以上 首都圏	(637)	8.8	23.9	54.3	13.0

■ 業種別 昇進意欲

東北圏・首都圏女性を業種別で見ると、東北圏女性の昇進意欲が最も高い（「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」）のは、首都圏女性（42.9%）と同様に「情報通信業」（42.0%）であった。一方、東北圏女性で最も昇進意欲が低い（「管理職になりたくない」）のは「その他」を除き、「製造業」で58.1%であった。

図表 1-2-4 【東北圏・首都圏女性】業種別 昇進意欲

	(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない	(%)
建設業 東北圏	(118)	5.1	21.2	53.4	20.3	
建設業 首都圏	(46)	4.3	23.9	54.3	17.4	
製造業 東北圏	(222)	6.3	11.7	58.1	23.9	
製造業 首都圏	(181)	11.6	25.4	48.6	14.4	
情報通信業 東北圏	(31)	9.7	32.3	41.9	16.1	
情報通信業 首都圏	(84)	15.5	27.4	41.7	15.5	
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	11.9	11.9	50.0	26.2	
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	8.0	14.0	58.0	20.0	
卸売業、小売業 東北圏	(164)	7.9	21.3	49.4	21.3	
卸売業、小売業 首都圏	(149)	6.0	22.8	53.7	17.4	
金融業、保険業 東北圏	(108)	11.1	17.6	57.4	13.9	
金融業、保険業 首都圏	(127)	8.7	22.0	55.9	13.4	
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	2.5	30.0	50.0	17.5	
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	3.6	21.4	57.1	17.9	
教育、学習支援業 東北圏	(98)	3.1	27.6	48.0	21.4	
教育、学習支援業 首都圏	(16)	6.3	18.8	56.3	18.8	
医療 東北圏	(278)	4.0	21.9	56.8	17.3	
医療 首都圏	(135)	3.7	14.1	68.9	13.3	
福祉 東北圏	(216)	5.6	19.4	57.9	17.1	
福祉 首都圏	(50)	6.0	14.0	56.0	24.0	
その他のサービス業 東北圏	(83)	3.6	19.3	51.8	25.3	
その他のサービス業 首都圏	(138)	9.4	21.7	50.7	18.1	
その他 東北圏	(118)	6.8	22.0	58.5	12.7	
その他 首都圏	(139)	7.9	30.9	51.1	10.1	

注) サンプル数が 30 以下は参考値

第1章

■ 学歴別 昇進意欲

東北圏・首都圏女性を学歴別に見ると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の回答割合について、「高校卒」の東北圏女性が22.3%と最も低く、さらに首都圏女性の30.9%と比べても、その差は8.6ポイントと最も開きがある。また、「高校卒」の東北圏女性は「考えたことがない」と回答した割合も24.7%と最も高い。

図表 1-2-5 【東北圏・首都圏女性】学歴別 昇進意欲

	(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
東北圏 女性 大学・大学院卒	(526)	6.3	24.3	56.5	12.9
首都圏 女性 大学・大学院卒	(744)	9.0	23.8	52.3	14.9
東北圏 女性 短大・高専卒	(228)	7.0	15.4	57.9	19.7
首都圏 女性 短大・高専卒	(131)	8.4	16.8	62.6	12.2
東北圏 女性 専門・各種学校卒	(293)	5.8	21.5	51.5	21.2
首都圏 女性 専門・各種学校卒	(142)	6.3	17.6	57.7	18.3
東北圏 女性 高校卒	(458)	5.5	16.8	53.1	24.7
首都圏 女性 高校卒	(123)	5.7	25.2	50.4	18.7
東北圏 女性 中学卒	(13)	0.07.7	61.5		30.8
首都圏 女性 中学卒	(3)	0.0	66.7	0.0	33.3

注) サンプル数が30以下は参考値

東北圏女性・男性を学歴別に見ると、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の回答割合は、どの学歴においても東北圏女性は東北圏男性に比べ低い傾向にある。特にその差が大きいのは「短大・高専卒」で19.3ポイントとなっている。

図表 1-2-6 【東北圏女性・男性】学歴別 昇進意欲

	(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
大学・大学院卒 女性	(526)	6.3	24.3	56.5	12.9
大学・大学院卒 男性	(681)	17.0	30.2	43.8	9.0
短大・高専卒 女性	(228)	7.0	15.4	57.9	19.7
短大・高専卒 男性	(84)	11.9	29.8	40.5	17.9
専門・各種学校卒 女性	(293)	5.8	21.5	51.5	21.2
専門・各種学校卒 男性	(259)	13.1	23.2	45.2	18.5
高校卒 女性	(458)	5.5	16.8	53.1	24.7
高校卒 男性	(626)	9.7	25.2	48.4	16.6
中学卒、その他 女性	(13)	0.07.7	61.5		30.8
中学卒、その他 男性	(27)	25.9	22.2	29.6	22.2

注) サンプル数が30以下は参考値

(2) 達成感

- ・東北圏女性（56.5%）と首都圏女性（53.2%）は同等に達成感を感じていると回答している。
- ・業種別では、東北圏女性が最も達成感を感じられているのが「教育、学習支援業」76.6%であり、最も感じられていないのは「生活関連サービス業、娯楽業」42.5%であった。

「Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか」に対し、「大いに感じている」「やや感じている」の回答割合は、東北圏女性は56.5%と、首都圏女性53.2%と同程度であり、6割近くの人が達成感を感じている。一方、東北圏男性（50.6%）は東北圏女性に比べて5.9ポイント低く、達成感はやや低い傾向がある。

図表 1-2-7 達成感

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか

	(n)	大いに感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない	(%)
東北圏 女性	(1518)	7.6	48.9	32.8	10.7	
首都圏 女性	(1143)	6.6	46.6	33.4	13.4	
東北圏 男性	(1677)	6.9	43.7	34.9	14.5	
首都圏 男性	(1054)	6.7	42.6	34.8	15.8	

■ 年代別 達成感

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、どの程度達成感を感じているかについて「大いに感じている」「やや感じている」の回答割合は、30代の東北圏女性が58.3%と最も高い。なお、30代の首都圏女性は53.2%であり、東北圏女性の達成感はやや高い。

図表 1-2-8 【東北圏・首都圏女性】年代別 達成感

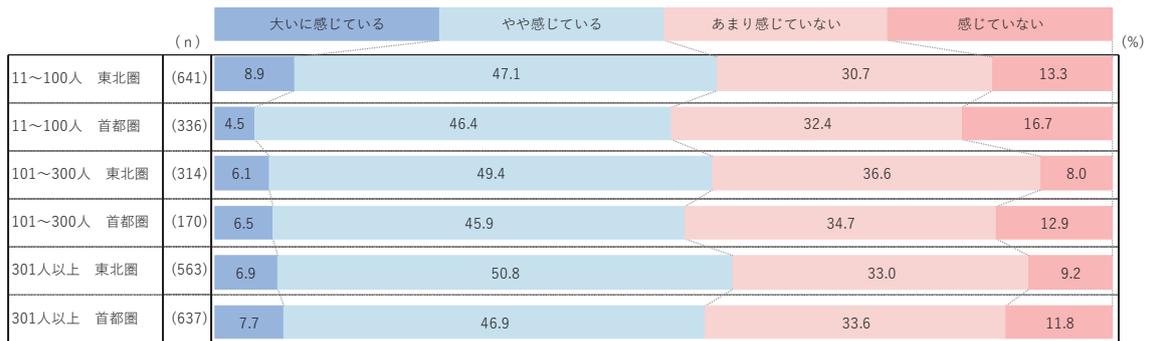
	(n)	大いに感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない	(%)
東北圏 女性 20代	(469)	9.0	46.3	33.3	11.5	
首都圏 女性 20代	(317)	6.0	47.0	34.7	12.3	
東北圏 女性 30代	(485)	8.2	50.1	31.5	10.1	
首都圏 女性 30代	(385)	7.0	46.2	35.6	11.2	
東北圏 女性 40代	(564)	5.9	50.2	33.5	10.5	
首都圏 女性 40代	(441)	6.6	46.7	30.6	16.1	

第1章

■ 企業規模別 達成感

東北圏女性を企業規模別に見ると、どの程度達成感を感じているかについて「大いに感じている」「やや感じている」の回答割合は、すべての企業群でほとんど差は見られない。また、首都圏女性と比べると、全ての企業群で「達成感を感じている」東北圏女性の割合が高い。

図表 1-2-9 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 達成感



■ 業種別 達成感

東北圏・首都圏女性を業種別で見ると、東北圏女性が達成感を最も感じられているのは「教育、学習支援業」76.6%であり、最も感じられていないのは「生活関連サービス業、娯楽業」42.5%であった。

首都圏女性に比べ、東北圏女性が達成感を感じられる業種は「医療」であり、東北圏女性の68.4%に対して、首都圏女性は55.5%と12.9ポイントの差が見られた（ χ^2 二乗検定 $p < 0.05$ ）。次いで、「建設業」においても、東北圏女性の達成感が56.7%に対して、首都圏は45.7%と11.0ポイント低い。

一方、東北圏女性よりも首都圏女性が達成感を感じられる業種は「福祉」であり、東北圏女性は58.8%なのに対し、首都圏女性は68.0%と9.2ポイントの差が見られる。

図表 1-2-10 【東北圏・首都圏女性】業種別 達成感

	(n)	大いに感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない (%)
建設業 東北圏	(118)	4.2	52.5	33.1	10.2
建設業 首都圏	(46)	8.7	37.0	30.4	23.9
製造業 東北圏	(222)	4.5	40.5	38.7	16.2
製造業 首都圏	(181)	3.9	43.6	38.7	13.8
情報通信業 東北圏	(31)	6.5	45.2	35.5	12.9
情報通信業 首都圏	(84)	4.8	52.4	35.7	7.1
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	4.8	50.0	33.3	11.9
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	6.0	46.0	40.0	8.0
卸売業、小売業 東北圏	(164)	4.9	47.6	34.1	13.4
卸売業、小売業 首都圏	(149)	5.4	45.0	33.6	16.1
金融業、保険業 東北圏	(108)	9.3	41.7	38.9	10.2
金融業、保険業 首都圏	(127)	7.1	41.7	37.0	14.2
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	7.5	35.0	45.0	12.5
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	7.1	53.6	17.9	21.4
教育、学習支援業 東北圏	(98)	18.4	58.2	16.3	7.1
教育、学習支援業 首都圏	(16)	6.3	56.3	25.0	12.5
医療 東北圏	(278)	7.6	60.8	24.8	6.8
医療 首都圏	(135)	5.9	49.6	37.0	7.4
福祉 東北圏	(216)	8.8	50.0	32.9	8.3
福祉 首都圏	(50)	18.0	50.0	22.0	10.0
その他のサービス業 東北圏	(83)	3.6	43.4	39.8	13.3
その他のサービス業 首都圏	(138)	5.8	44.9	34.8	14.5
その他 東北圏	(118)	11.9	41.5	36.4	10.2
その他 首都圏	(139)	8.6	51.8	23.7	15.8

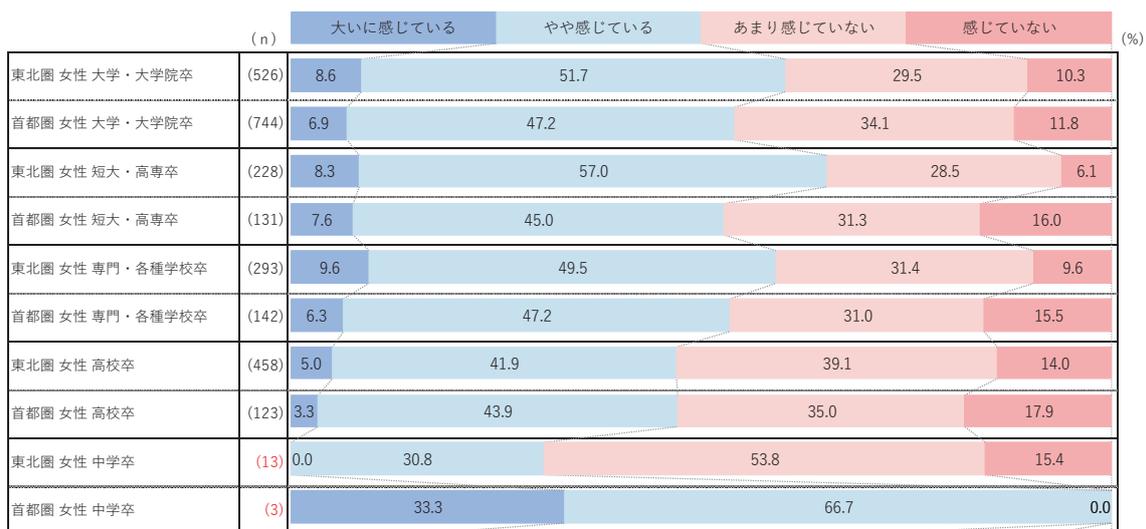
注) サンプル数が30以下は参考値

第1章

■ 学歴別 達成感

東北圏・首都圏女性を学歴別に見ると、どの程度達成感を感じているかについて「大いに感じている」「やや感じている」の回答割合は、「高校卒」以外のすべての学歴において、東北圏女性は首都圏女性よりも高い。

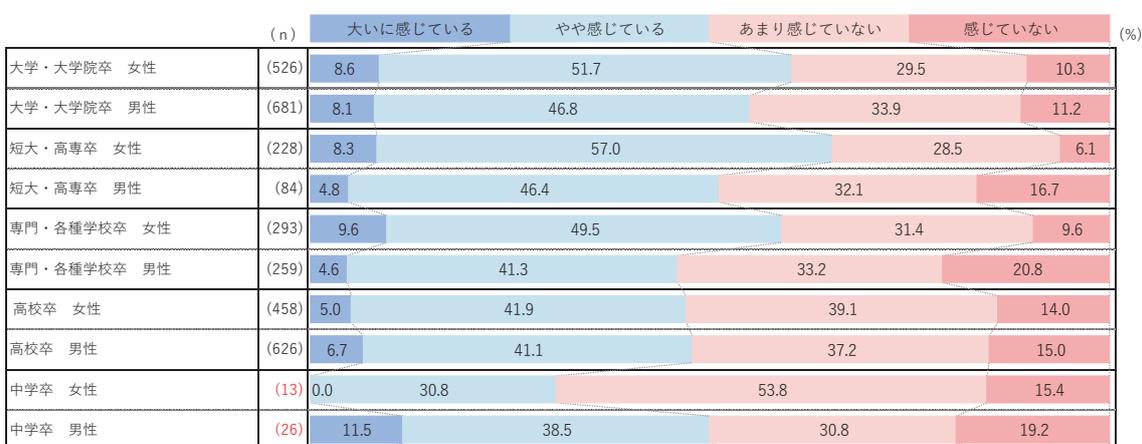
図表 1-2-11 【東北圏・首都圏女性】学歴別 達成感



注) サンプル数が30以下は参考値

東北圏女性・男性を学歴別に見ると、どの程度達成感を感じているかについて「大いに感じている」「やや感じている」の回答割合は、「高校卒」以外のすべての学歴で女性は男性よりも高い。

図表 1-2-12 【東北圏女性・男性】学歴別 達成感



注) サンプル数が30以下は参考値

(3) 力の発揮

- ・東北圏女性の55.6%が仕事で力を発揮できていると回答しており、他の属性と大きな違いは見られなかった。
- ・年代別の20代では、東北圏女性(56.2%)は、首都圏女性(48.9%)に比べ、仕事で力を発揮できていると感じる割合が有意に高い。
- ・業種別では、東北圏女性が仕事で力を発揮できていると最も感じられるのは「教育・学習支援業」(67.3%)であった。

「Q14. あなたは現在、自分の力を発揮できていると思いますか」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性が55.6%、首都圏女性は52.5%と大きな差は見られなかった。また、東北圏男性は55.6%、首都圏男性は52.9%と、エリアの男女間の違いも見られなかった。

図表 1-2-13 力の発揮

Q14. あなたは、現在、自分の力を発揮できていると思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	6.5	49.1	33.1	11.3	
首都圏 女性	(1143)	6.3	46.2	33.6	13.9	
東北圏 男性	(1677)	8.3	47.3	30.6	13.8	
首都圏 男性	(1054)	9.0	43.9	32.4	14.6	

第1章

■ 年代別 力の発揮

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、自分の力を発揮できていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、20代の東北圏女性が56.2%であり、同首都圏女性の48.9%と比較して、その差は7.3ポイントと大きい(χ^2 二乗検定 $p < 0.05$)。なお、東北圏女性は年代による違いは見られなかった。

図表 1-2-14 【東北圏・首都圏女性】年代別 力の発揮

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 20代	(469)	5.5	50.7	31.8	11.9	
首都圏 女性 20代	(485)	4.1	44.8	38.8	12.3	
東北圏 女性 30代	(564)	7.6	48.2	34.0	10.1	
首都圏 女性 30代	(317)	6.5	48.8	33.0	11.7	
東北圏 女性 40代	(385)	6.2	48.6	33.5	11.7	
首都圏 女性 40代	(441)	7.7	44.9	30.4	17.0	

■ 企業規模別 力の発揮

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、自分の力を発揮できていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、全ての企業群で東北圏女性は首都圏女性より高い。東北圏女性と首都圏女性の間には、従業員11~100人と101~300人の企業で5.7および7.7ポイントの差が見られる。なお、東北圏女性では企業規模による違いは見られなかった。

図表 1-2-15 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 力の発揮

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
11~100人 東北圏	(641)	7.3	48.7	30.7	13.3	
11~100人 首都圏	(336)	5.1	45.2	32.4	17.3	
101~300人 東北圏	(314)	6.4	48.4	36.3	8.9	
101~300人 首都圏	(170)	6.5	40.6	37.1	15.9	
301人以上 東北圏	(563)	5.5	50.1	34.1	10.3	
301人以上 首都圏	(637)	6.9	48.2	33.3	11.6	

■ 業種別 力の発揮

東北圏・首都圏女性を業種別に見ると、東北圏女性が最も力を発揮できていると認識するのは「教育、学習支援業」(67.3%)であり、次いで「医療」(65.8%)、「情報通信業」(61.3%)が続いている。

図表 1-2-16 【東北圏・首都圏女性】業種別 力の発揮

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない (%)
建設業 東北圏	(118)	3.4	48.3	36.4	11.9
建設業 首都圏	(46)	8.7	32.6	32.6	26.1
製造業 東北圏	(222)	5.9	40.5	35.1	18.5
製造業 首都圏	(181)	3.9	42.5	39.8	13.8
情報通信業 東北圏	(31)	3.2	58.1	32.3	6.5
情報通信業 首都圏	(84)	6.0	45.2	40.5	8.3
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	2.4	42.9	45.2	9.5
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	4.0	54.0	26.0	16.0
卸売業、小売業 東北圏	(164)	5.5	47.6	37.8	9.1
卸売業、小売業 首都圏	(149)	6.7	41.6	36.2	15.4
金融業、保険業 東北圏	(108)	6.5	36.1	42.6	14.8
金融業、保険業 首都圏	(127)	6.3	44.9	33.9	15.0
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	2.5	45.0	42.5	10.0
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	3.6	46.4	35.7	14.3
教育、学習支援業 東北圏	(98)	11.2	56.1	27.6	5.1
教育、学習支援業 首都圏	(16)	0.0	56.3	31.3	12.5
医療 東北圏	(278)	6.1	59.7	25.9	8.3
医療 首都圏	(135)	5.9	50.4	31.9	11.9
福祉 東北圏	(216)	7.4	50.5	32.4	9.7
福祉 首都圏	(50)	14.0	46.0	28.0	12.0
その他のサービス業 東北圏	(83)	3.6	47.0	33.7	15.7
その他のサービス業 首都圏	(138)	5.1	51.4	31.2	12.3
その他 東北圏	(118)	12.7	50.0	26.3	11.0
その他 首都圏	(139)	9.4	48.9	27.3	14.4

注) サンプル数が 30 以下は参考値

第1章

■ 学歴別 力の発揮

東北圏・首都圏女性を学歴別に見ると、自分の力を発揮できていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、「短大・高専卒」の東北圏女性(62.7%)が最も高く、首都圏女性(54.2%)よりも8.5ポイント高い。

図表 1-2-17 【東北圏・首都圏女性】学歴別 力の発揮

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 大学・大学院卒	(526)	6.3	51.0	33.1	9.7	
首都圏 女性 大学・大学院卒	(744)	5.8	47.0	34.8	12.4	
東北圏 女性 短大・高専卒	(228)	8.8	53.9	30.3	7.0	
首都圏 女性 短大・高専卒	(131)	7.6	46.6	29.0	16.8	
東北圏 女性 専門・各種学校卒	(293)	7.2	52.6	27.3	13.0	
首都圏 女性 専門・各種学校卒	(142)	7.0	47.2	28.9	16.9	
東北圏 女性 高校卒	(458)	5.2	42.8	37.8	14.2	
首都圏 女性 高校卒	(123)	6.5	39.8	36.6	17.1	
東北圏 女性 中学卒	(13)	0.0	38.5	53.8	7.7	
首都圏 女性 中学卒	(3)	33.3	33.3	33.3	0.0	

注) サンプル数が30以下は参考値

東北圏女性・男性を学歴別に見ると、自分の力を発揮できていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、「大学・大学院卒」では、男女ほぼ同等であった。「短大・高専卒」「専門・各種学校卒」では女性は男性に比べ割合は高いが、「高校卒」では男性の割合が高くなっている。

図表 1-2-18 【東北圏女性・男性】学歴別 力の発揮

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
大学・大学院卒 女性	(526)	6.3	51.0	33.1	9.7	
大学・大学院卒 男性	(681)	9.7	48.0	29.5	12.8	
短大・高専卒 女性	(228)	8.8	53.9	30.3	7.0	
短大・高専卒 男性	(84)	13.1	42.9	21.4	22.6	
専門・各種学校卒 女性	(293)	7.2	52.6	27.3	13.0	
専門・各種学校卒 男性	(259)	6.2	44.4	35.1	14.3	
高校卒 女性	(458)	5.2	42.8	37.8	14.2	
高校卒 男性	(626)	6.7	48.7	31.2	13.4	
中学卒 女性	(13)	0.0	38.5	53.8	7.7	
中学卒 男性	(26)	15.4	38.5	30.8	15.4	

注) サンプル数が30以下は参考値

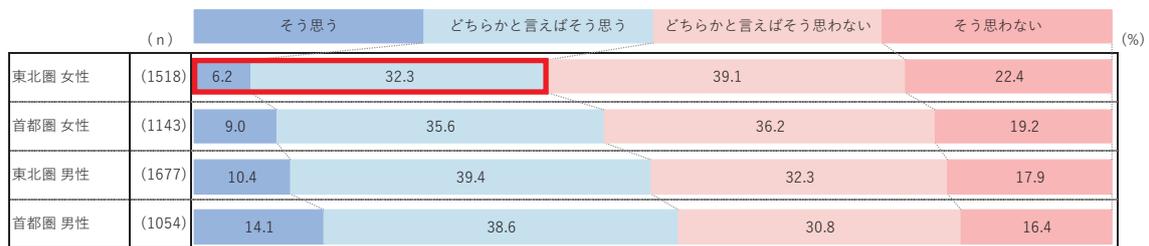
(4) 重要な仕事の担当意欲

- ・ 重要な仕事を担当したいとする意欲は、東北圏女性（38.5%）のスコアが最も低く、首都圏女性（44.6%）と比べても 6.1 ポイントと大きな差が見られる。
- ・ 東北圏女性では、自分の力を発揮できている女性の 63.3%が重要な仕事を担当したいと回答し、一方、力を発揮できていない女性の重要な仕事を担当したいと回答する割合は 20%台に留まっており、統計的にも有意差が確認された。首都圏女性も同様の傾向であった。

「Q15. 重要な仕事を担当したいと思いますか」に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は 38.5%であった。同じく、首都圏女性では 44.6%であり、東北圏よりも 6.1 ポイント高く有意な差が見られた (χ^2 二乗検定 $p < 0.01$)。東北圏男性については、重要な仕事を担当したいという回答割合は 49.8%で、首都圏男性の 52.7%と比べるとやや低い。

図表 1-2-19 重要な仕事の担当意欲

Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか

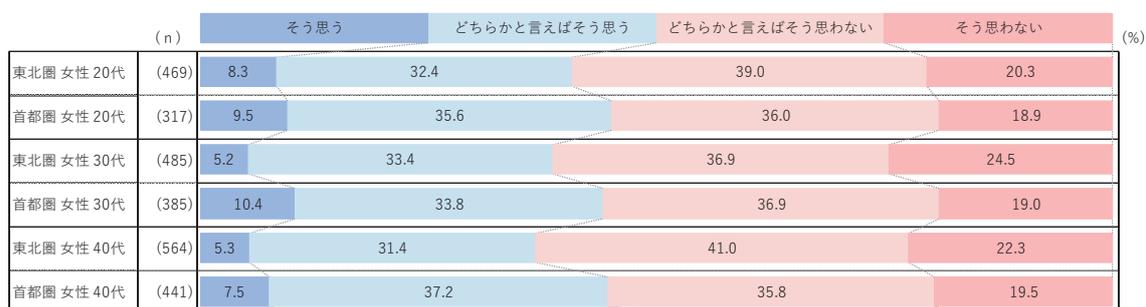


第1章

■ 年代別 重要な仕事の担当意欲

東北圏・首都圏女性を年代で見ると、重要な仕事を担当したいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、いずれの年代においても東北圏女性は首都圏女性より低い結果となった。年代別の違いでは、東北圏女性は年代が上がるにつれ重要な仕事を担当したいとする意欲が微減している。ちなみに、首都圏女性は年代による大きな違いは見られない。

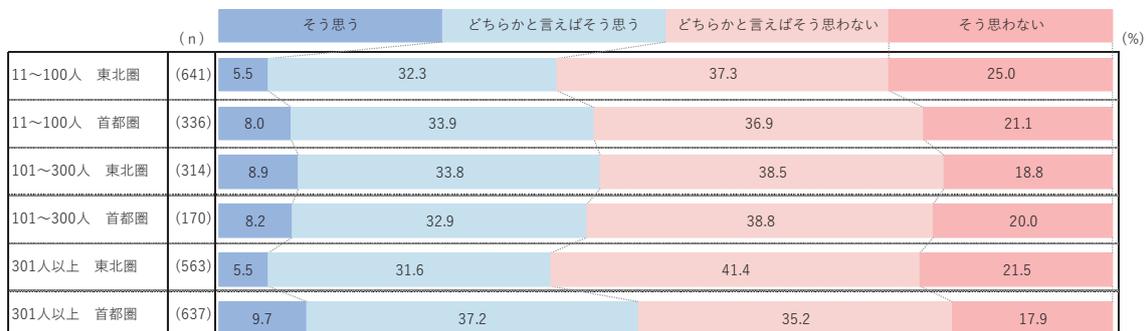
図表 1-2-20 【東北圏・首都圏女性】年代別 重要な仕事の担当意欲



■ 企業規模別 重要な仕事の担当意欲

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、重要な仕事を担当したいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、従業員 101～300 人の企業については東北圏女性と首都圏女性は同程度だが、11～100 人、301 人以上の企業では、首都圏女性の割合が高く、特に 301 人以上の企業では東北圏女性が 37.1%なのに対し、首都圏女性は 46.9%と 10 ポイント近い差が見られる (χ^2 二乗検定 $p < 0.01$)。

図表 1-2-21 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 重要な仕事の担当意欲



■ 業種別 重要な仕事の担当意欲

東北圏・首都圏女性を業種別で見ると、東北圏女性で重要な仕事の担当意欲が最も高いのは「情報通信業」51.7%であったが、首都圏女性（58.3%）と比較すると6.6ポイント低くなっている。特に東北圏女性よりも首都圏女性の回答割合が高く、顕著な差が見られたのは「運輸業、郵便業」「製造業」「建設業」であり、それぞれの差は25.5、16.6、8.2ポイントとなっている。

図表 1-2-22 【東北圏・首都圏女性】業種別 重要な仕事の担当意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない (%)
建設業 東北圏	(118)	6.8	26.3	39.8	27.1
建設業 首都圏	(46)	8.7	32.6	32.6	26.1
製造業 東北圏	(222)	5.9	26.6	41.4	26.1
製造業 首都圏	(181)	9.9	39.2	34.8	16.0
情報通信業 東北圏	(31)	6.5	45.2	32.3	16.1
情報通信業 首都圏	(84)	8.3	50.0	31.0	10.7
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	7.1	21.4	45.2	26.2
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	6.0	48.0	32.0	14.0
卸売業、小売業 東北圏	(164)	6.7	36.6	38.4	18.3
卸売業、小売業 首都圏	(149)	5.4	34.9	40.9	18.8
金融業、保険業 東北圏	(108)	7.4	31.5	35.2	25.9
金融業、保険業 首都圏	(127)	7.1	35.4	33.1	24.4
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	2.5	37.5	35.0	25.0
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	3.6	39.3	32.1	25.0
教育、学習支援業 東北圏	(98)	11.2	32.7	36.7	19.4
教育、学習支援業 首都圏	(16)	6.3	31.3	43.8	18.8
医療 東北圏	(278)	4.3	30.6	45.0	20.1
医療 首都圏	(135)	5.2	27.4	46.7	20.7
福祉 東北圏	(216)	4.6	34.3	40.3	20.8
福祉 首都圏	(50)	12.0	30.0	46.0	12.0
その他のサービス業 東北圏	(83)	9.6	34.9	32.5	22.9
その他のサービス業 首都圏	(138)	11.6	31.9	34.1	22.5
その他 東北圏	(118)	5.9	41.5	29.7	22.9
その他 首都圏	(139)	16.5	33.1	30.2	20.1

注) サンプル数が30以下は参考値

第1章

■ 学歴別 重要な仕事の担当意欲

東北圏・首都圏女性を学歴別に見ると、重要な仕事を担当したいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、「大学・大学院卒」が高く、東北圏女性が43.5%、首都圏女性が48.0%となっている。

図表 1-2-23 【東北圏・首都圏女性】学歴別 重要な仕事の担当意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 大学・大学院卒	(526)	7.4	36.1	37.3	19.2	
首都圏 女性 大学・大学院卒	(744)	10.2	37.8	35.1	16.9	
東北圏 女性 短大・高専卒	(228)	4.8	31.6	39.9	23.7	
首都圏 女性 短大・高専卒	(131)	8.4	32.8	35.1	23.7	
東北圏 女性 専門・各種学校卒	(293)	7.2	32.1	38.9	21.8	
首都圏 女性 専門・各種学校卒	(142)	8.5	26.1	44.4	21.1	
東北圏 女性 高校卒	(458)	4.8	29.3	40.8	25.1	
首都圏 女性 高校卒	(123)	2.4	36.6	35.8	25.2	
東北圏 女性 中学卒	(13)	7.7	7.7	38.5	46.2	
首都圏 女性 中学卒	(3)	33.3	33.3	0.0	33.3	

注) サンプル数が30以下は参考値

東北圏女性と東北圏男性について学歴別に見ると、重要な仕事を担当したいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、女性は男性に比べ、すべての学歴で低い。

図表 1-2-24 【東北圏女性・男性】学歴別 重要な仕事の担当意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば 思わない	そう思わない	(%)
大学・大学院卒 女性	(526)	7.4	36.1	37.3	19.2	
大学・大学院卒 男性	(681)	14.0	40.8	30.8	14.4	
短大・高専卒 女性	(228)	4.8	31.6	39.9	23.7	
短大・高専卒 男性	(84)	10.7	46.4	22.6	20.2	
専門・各種学校卒 女性	(293)	7.2	32.1	38.9	21.8	
専門・各種学校卒 男性	(259)	8.5	34.7	35.1	21.6	
高校卒 女性	(458)	4.8	29.3	40.8	25.1	
高校卒 男性	(626)	7.3	38.7	34.5	19.5	
中学卒 女性	(13)	7.7	7.7	38.5	46.2	
中学卒 男性	(26)	7.7	42.3	23.1	26.9	

注) サンプル数が30以下は参考値

■ 力の発揮の実感別 重要な仕事の担当意識

自分の力を発揮できているという実感と重要な仕事を担当したいとする意欲の関係性を見た。仕事に対して自分の力を発揮できている（「そう思う」）と回答した東北圏女性が重要な仕事を担当したい（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）と回答する割合は63.3%であり、逆に、力を発揮できていない（「そう思わない」）と回答した東北圏女性の重要な仕事の担当意欲は21.1%に留まる。仕事に対して自分の力を発揮できているという実感が高くなると、重要な仕事の担当意欲も高い傾向が見られ、統計的にも有意差が確認された。首都圏も同様の結果であった。

図表 1-2-25 【東北圏女性】力の発揮の実感別 重要な仕事の担当意欲

Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか

Q15 あなたは、
自分の力を発揮でき
ていると思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
そう思う	(98)	27.6	35.7	26.5	10.2
どちらかと言えばそう思う	(746)	5.1	42.5	37.8	14.6
どちらかと言えばそう思わない	(503)	4.0	22.3	50.3	23.5
そう思わない	(171)	5.3	15.8	18.7	60.2

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 1-2-26 【首都圏女性】力の発揮の実感別 重要な仕事の担当意欲

Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか

Q15 あなたは、
自分の力を発揮でき
ていると思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
そう思う	(72)	36.1	26.4	27.8	9.7
どちらかと言えばそう思う	(528)	8.0	46.2	33.9	11.9
どちらかと言えばそう思わない	(384)	4.4	29.9	48.7	16.9
そう思わない	(159)	11.3	18.2	17.6	52.8

χ^2 二乗検定 p<0.001

第1章

(5) 仕事の意欲

- ・現在の仕事に対する意欲について、東北圏女性と首都圏女性との差は小さくなく、42.9%の東北圏女性が自身の意欲は高いと回答している。

「Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性が42.9%であり、首都圏女性の46.0%と比べ、わずかに低い。また、東北圏男性は46.7%と、東北圏女性は東北圏男性と比べても仕事に対する意欲がやや低い。

図表 1-2-27 現在の仕事に対する意欲

Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	7.3	35.6	35.8	21.2	
首都圏 女性	(1143)	7.3	38.7	33.6	20.4	
東北圏 男性	(1677)	9.7	37.0	34.3	19.1	
首都圏 男性	(1054)	9.8	37.6	35.0	17.6	

■ 年代別 現在の仕事に対する意欲

東北圏女性を年代別に見ると、仕事に対する意欲は高いと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、すべての年代で違いは見られない。また、首都圏女性との比較においても年代で大きな違いは見られない。

図表 1-2-28 【東北圏・首都圏女性】年代別 現在の仕事に対する意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 20代	(469)	9.8	32.2	36.7	21.3	
首都圏 女性 20代	(317)	7.9	37.9	30.3	24.0	
東北圏 女性 30代	(485)	6.0	37.3	35.1	21.6	
首都圏 女性 30代	(385)	6.2	39.0	36.9	17.9	
東北圏 女性 40代	(564)	6.4	37.1	35.8	20.7	
首都圏 女性 40代	(441)	7.9	39.0	33.1	20.0	

■ 企業規模別 現在の仕事に対する意欲

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、仕事に対する意欲は高いと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、従業員 11～100 人、301 人以上の企業では東北圏女性と首都圏女性の間大きな違いは見られなかった。一方、101～300 人の企業では東北圏女性は 40.5%、首都圏女性は 47.1%と、6.6 ポイントの差が見られ、東北圏女性の意欲が低い結果となっている。

図表 1-2-29 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 現在の仕事に対する意欲

		(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
11～100人	東北圏	(641)	7.5	36.8	34.2	21.5	
11～100人	首都圏	(336)	8.0	36.0	34.2	21.7	
101～300人	東北圏	(314)	8.0	32.5	40.1	19.4	
101～300人	首都圏	(170)	7.1	40.0	34.1	18.8	
301人以上	東北圏	(563)	6.7	36.1	35.3	21.8	
301人以上	首都圏	(637)	7.1	39.7	33.1	20.1	

■ 職種別 現在の仕事に対する意欲

東北圏・首都圏女性を職種別に見ると、東北圏女性が仕事に対する意欲が最も高い（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）のは「専門的・技術的職業」（54.1%）となっており、一方、最も低い職種は「製品製造・加工処理、機械組立、検査など」（36.2%）である。

図表 1-2-30 【東北圏・首都圏女性】職種別 現在の仕事に対する意欲

		(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
事務	東北圏	(534)	5.6	30.7	38.8	24.9	
事務	首都圏	(601)	6.3	36.3	35.1	22.3	
営業	東北圏	(116)	6.0	33.6	33.6	26.7	
営業	首都圏	(134)	7.5	40.3	34.3	17.9	
販売	東北圏	(85)	5.9	42.4	29.4	22.4	
販売	首都圏	(43)	2.3	44.2	27.9	25.6	
介護、保健医療、生活衛生サービス	東北圏	(244)	6.6	36.9	40.6	16.0	
介護、保健医療、生活衛生サービス	首都圏	(85)	8.2	38.8	35.3	17.6	
飲食調理、接客・給仕サービス	東北圏	(47)	10.6	42.6	36.2	10.6	
飲食調理、接客・給仕サービス	首都圏	(29)	3.4	34.5	27.6	34.5	
専門的・技術的職業	東北圏	(272)	11.8	42.3	30.9	15.1	
専門的・技術的職業	首都圏	(163)	6.1	46.6	30.1	17.2	
製品製造・加工処理、機械組立、検査など	東北圏	(116)	6.9	29.3	32.8	31.0	
製品製造・加工処理、機械組立、検査など	首都圏	(14)	7.1	42.9	28.6	21.4	
その他	東北圏	(104)	7.7	41.3	33.7	17.3	
その他	首都圏	(74)	21.6	35.1	32.4	10.8	

注) サンプル数が 30 以下は参考値

第1章

■ 業種別 現在の仕事に対する意欲

東北圏・首都圏女性を業種別に見ると、東北圏女性で最も仕事に対する意欲が高い（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）業種は「教育、学習支援業」で58.1%であり、最も低い業種は「金融業、保険業」の27.8%となっている。「情報通信業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「福祉」「その他サービス業」では、首都圏女性との間に5ポイント以上の差が見られ、首都圏女性に比べ、東北圏女性は仕事に対する意欲が低い結果となっている。

図表 1-2-31 【東北圏・首都圏女性】業種別 現在の仕事に対する意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
建設業 東北圏	(118)	5.9	32.2	39.0	22.9	
建設業 首都圏	(46)	6.5	32.6	26.1	34.8	
製造業 東北圏	(222)	6.8	31.1	31.1	31.1	
製造業 首都圏	(181)	7.2	33.1	38.7	21.0	
情報通信業 東北圏	(31)	12.9	35.5	41.9	9.7	
情報通信業 首都圏	(84)	10.7	46.4	22.6	20.2	
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	4.8	40.5	40.5	14.3	
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	6.0	48.0	36.0	10.0	
卸売業、小売業 東北圏	(164)	6.1	36.0	39.6	18.3	
卸売業、小売業 首都圏	(149)	6.0	33.6	36.9	23.5	
金融業、保険業 東北圏	(108)	3.7	24.1	42.6	29.6	
金融業、保険業 首都圏	(127)	3.9	38.6	33.9	23.6	
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	7.5	35.0	32.5	25.0	
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	0.0	53.6	25.0	21.4	
教育、学習支援業 東北圏	(98)	12.2	45.9	31.6	10.2	
教育、学習支援業 首都圏	(16)	0.0	50.0	25.0	25.0	
医療 東北圏	(278)	6.8	37.1	38.8	17.3	
医療 首都圏	(135)	5.9	42.2	34.1	17.8	
福祉 東北圏	(216)	8.3	39.4	36.1	16.2	
福祉 首都圏	(50)	14.0	44.0	32.0	10.0	
その他のサービス業 東北圏	(83)	7.2	31.3	34.9	26.5	
その他のサービス業 首都圏	(138)	5.1	38.4	34.8	21.7	
その他 東北圏	(118)	9.3	40.7	24.6	25.4	
その他 首都圏	(139)	14.4	36.0	33.1	16.5	

注) サンプル数が30以下は参考値

■ 学歴別 現在の仕事に対する意欲

東北圏・首都圏女性を学歴別に見ると、仕事に対する意欲は高いと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、「高校卒」において東北圏女性は首都圏女性に比べやや低いですが、全体として東北圏女性と首都圏女性の割合は同等となっている。

図表 1-2-32 【東北圏・首都圏女性】学歴別 現在の仕事に対する意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 大学・大学院卒	(526)	8.2	37.3	34.8	19.8	
首都圏 女性 大学・大学院卒	(744)	6.9	40.3	33.6	19.2	
東北圏 女性 短大・高専卒	(228)	7.5	39.9	34.2	18.4	
首都圏 女性 短大・高専卒	(131)	9.2	35.9	30.5	24.4	
東北圏 女性 専門・各種学校卒	(293)	8.5	36.2	34.5	20.8	
首都圏 女性 専門・各種学校卒	(142)	7.0	36.6	35.9	20.4	
東北圏 女性 高校卒	(458)	5.7	31.2	39.1	24.0	
首都圏 女性 高校卒	(123)	7.3	34.1	35.0	23.6	
東北圏 女性 中学卒	(13)	0.0	38.5	23.1	38.5	
首都圏 女性 中学卒	(3)		66.7		33.3	0.0

注) サンプル数が 30 以下は参考値

東北圏女性・男性を学歴別に見ると、仕事に対する意欲は高いと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、「高校卒」の女性は 36.9%と、他の学歴と比較しても最も低く、また男性との間に 7.7 ポイントの差が見られた。

図表 1-2-33 【東北圏女性・男性】学歴別 現在の仕事に対する意欲

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	(%)
大学・大学院卒 女性	(526)	8.2	37.3	34.8	19.8	
大学・大学院卒 男性	(681)	11.9	38.0	33.5	16.6	
短大・高専卒 女性	(228)	7.5	39.9	34.2	18.4	
短大・高専卒 男性	(84)	8.3	39.3	29.8	22.6	
専門・各種学校卒 女性	(293)	8.5	36.2	34.5	20.8	
専門・各種学校卒 男性	(259)	6.9	35.1	35.9	22.0	
高校卒 女性	(458)	5.7	31.2	39.1	24.0	
高校卒 男性	(626)	8.3	36.3	35.5	20.0	
中学卒 女性	(13)	0.0	38.5	23.1	38.5	
中学卒 男性	(26)	15.4	34.6	26.9	23.1	

注) サンプル数が 30 以下は参考値

(6) キャリアアップ

- ・キャリアアップができていると思っている人の割合は、東北圏女性（46.1%）は首都圏女性（46.1%）と同等のスコアとなっている。男女間比較では、首都圏男女の差が2.7ポイント（首都圏男性48.8%）なのに対し、東北圏男女の差は6.5ポイント（東北圏男性52.6%）と、東北圏では男女の差が大きい。
- ・学歴別では、「大学・大学院卒」の東北圏女性でも、46.6%がキャリアアップを実感できていない。
- ・東北圏女性がキャリアアップできていない理由は、首都圏の女性と同様に、「知識やスキルが身についていない」「自信がついていない」「仕事内容が単調である」が上位を占める。特に、「知識やスキルが身についていない」を選択した割合は、東北圏女性は38.9%、首都圏女性は29.9%、東北圏男性は24.9%と、東北圏女性の割合が10ポイントほど高くなっている。

① キャリアアップの認識

「Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか」に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は首都圏女性と同程度の46.1%であった。一方で、首都圏男女の差が2.7ポイントなのに対して、東北圏男女の差は6.5ポイントとなっている。

図表 1-2-34 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることも指す

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	7.2	38.9	30.5	23.5	
首都圏 女性	(1143)	6.6	39.5	30.0	23.9	
東北圏 男性	(1677)	11.5	41.1	28.0	19.4	
首都圏 男性	(1054)	12.5	36.3	29.3	21.8	

■ 年代別 キャリアアップの認識

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、キャリアアップできていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合で東北圏女性と首都圏女性に違いが見られるのは、20代であり、東北圏女性は首都圏女性に比べキャリアアップを実感している割合がやや低い。また、東北圏、首都圏女性ともに年代が高くなるにつれて、キャリアアップを実感する割合の減少が見られる。

図表 1-2-35 【東北圏・首都圏女性】年代別 キャリアアップの認識

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 20代	(469)	7.9	41.4	32.0	18.8	
首都圏 女性 20代	(317)	8.2	45.1	26.8	19.9	
東北圏 女性 30代	(485)	9.1	38.1	29.7	23.1	
首都圏 女性 30代	(385)	6.0	41.0	29.9	23.1	
東北圏 女性 40代	(564)	5.0	37.4	30.0	27.7	
首都圏 女性 40代	(441)	6.1	34.0	32.4	27.4	

■ 企業規模別 キャリアアップの認識

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、キャリアアップできていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、従業員101～300人の企業において東北圏女性は、首都圏女性に比べ割合が高くなっている。その他の企業群では東北圏と首都圏の割合はほぼ同等であった。

図表 1-2-36 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 キャリアアップの認識

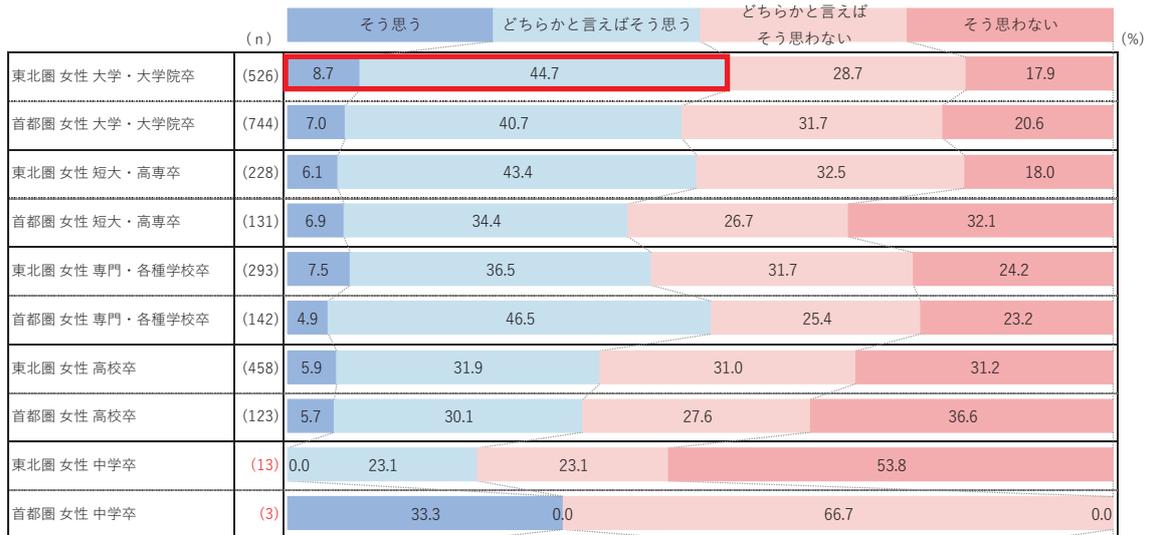
	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
11～100人 東北圏	(641)	6.1	33.5	31.7	28.7	
11～100人 首都圏	(336)	6.0	33.9	30.7	29.5	
101～300人 東北圏	(314)	7.3	38.9	30.3	23.6	
101～300人 首都圏	(170)	5.9	33.5	32.4	28.2	
301人以上 東北圏	(563)	8.3	44.9	29.3	17.4	
301人以上 首都圏	(637)	7.2	44.0	29.0	19.8	

第1章

■ 学歴別 キャリアアップの認識

東北圏・首都圏女性を学歴別に見ると、キャリアアップできていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合が最も高いのは、「大学・大学院卒」の東北圏女性（53.4%）であった。

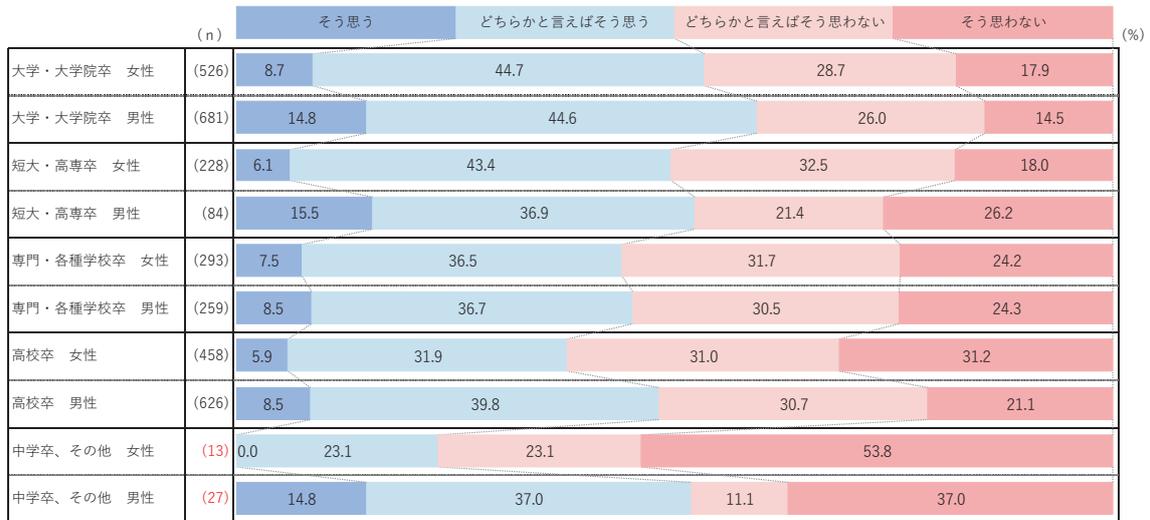
図表 1-2-37 【東北圏・首都圏女性】学歴別 キャリアアップの認識



注) サンプル数が 30 以下は参考値

東北圏女性・男性を学歴別に見ると、キャリアアップできていると思うかについて「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の回答割合は、「短大・高専卒」で女性50.5%、男性47.6%、「専門・各種学校卒」では女性55.9%、男性54.8%と、男女間に大きな差は見られない。しかし、「大学・大学院卒」の場合は女性46.6%、男性40.5%、「高校卒」では女性62.2%、男性51.8%と、女性は男性よりもキャリアアップの実感が低い。

図表 1-2-38 【東北圏女性・男性】学歴別 キャリアアップの認識



注) サンプル数が 30 以下は参考値

第1章

■ 業種別 キャリアアップの認識

東北圏女性を業種別に見ると、キャリアアップできていると思うかについて「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の回答割合は、「建設業」72.8%、「生活関連サービス業、娯楽業」65.0%、「運輸業、郵便業」64.3%が上位を占める。

図表 1-2-39 【東北圏女性】業種別 キャリアアップの認識

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
建設業	(118)	2.5	24.6	38.1	34.7	
製造業	(222)	6.3	31.5	29.7	32.4	
情報通信業	(31)	9.7	48.4	16.1	25.8	
運輸業、郵便業	(42)	2.4	33.3	33.3	31.0	
卸売業、小売業	(164)	7.3	38.4	29.7	25.0	
金融業、保険業	(108)	9.3	54.6	23.1	13.0	
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	7.5	27.5	35.0	30.0	
教育、学習支援業	(98)	14.3	49.0	24.5	12.2	
医療	(278)	7.9	41.7	30.9	19.0	
福祉	(216)	8.3	39.4	33.3	25.3	
その他のサービス業	(83)	2.4	36.1	36.1	18.7	
その他	(118)	5.9	42.4	28.8	22.9	

■ 子どもの有無別 キャリアアップの認識

東北圏女性を子どもの有無別に見ると、キャリアアップできていると思うかについて、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の回答割合は、子どもありの女性は50.8%だが、子どもなしの女性では56.4%と高くなっている。

図表 1-2-40 【東北圏女性】子どもの有無別 キャリアアップの認識

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
子どもあり	(671)	8.6	40.5	28.6	22.2	
子どもなし	(847)	6.0	37.5	32.0	24.4	

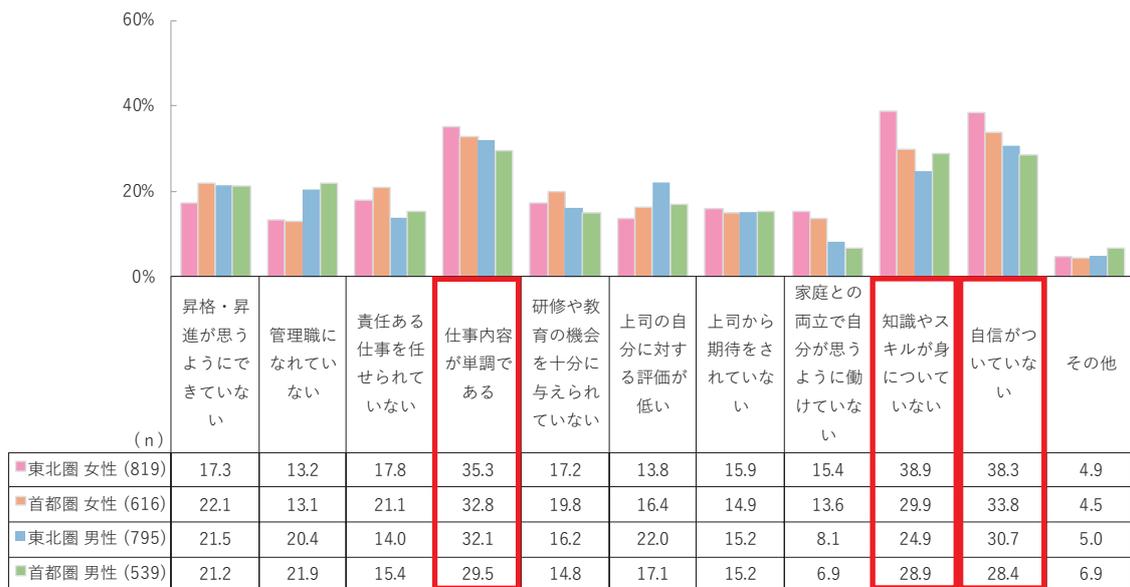
② キャリアアップができていない理由

キャリアアップができていないと思う理由について複数回答でたずねたところ、東北圏女性では、「知識やスキルが身についていない」38.9%、「自信がついていない」38.3%、「仕事内容が単調である」35.3%が上位を占める。首都圏女性では、「自信がついていない」33.8%、「仕事内容が単調である」32.8%、「知識やスキルが身についていない」29.9%となっている。

東北圏女性が他の属性と比較して割合が高く、有意な差が見られたのは「知識やスキルが身についていない」であり、東北圏女性は38.9%、首都圏女性は29.9%、東北圏男性は24.9%と、東北圏女性の割合が10ポイントほど高くなっている。(χ²乗検定 p<0.001)。

図表 1-2-41 キャリアアップができていない理由

Q11-1. Q11 で「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した方にお伺いします。キャリアアップができていないと思う理由についておたずねします(いくつでも)



第1章

(7) 働く理由

- ・東北圏女性が働く理由は「経済的に自立したいから」「生活レベルを上げたいから」「家族を養わなければならないから」が上位を占める。特に「家族を養わなければならないから」は39.7%で、首都圏女性の22.5%に比べ、割合が高い。
- ・仕事への意欲が高い女性は、意欲が低い女性に比べ、働く理由として「仕事によって自分を成長させたいから」「仕事が面白いから」を選択する割合が高い。

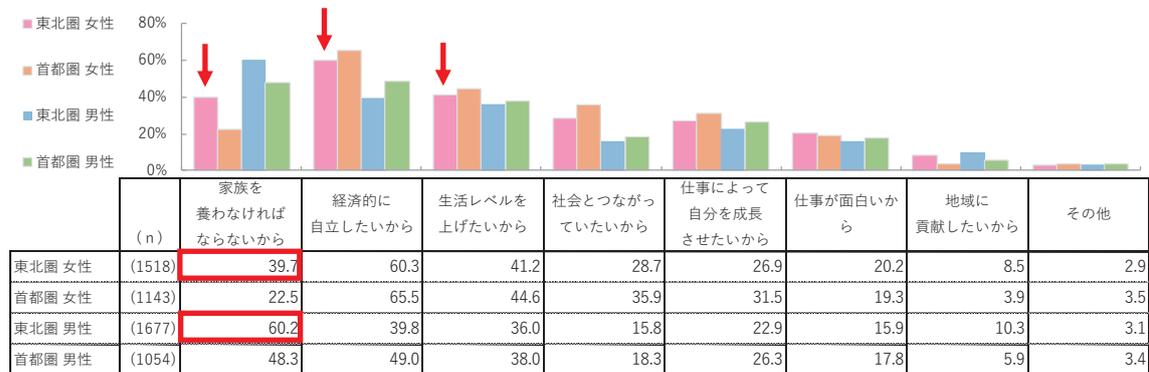
「Q17. あなたが働いている理由を教えてください。」に対し、複数回答してもらったところ、東北圏女性の回答割合が最も高かったのは「経済的に自立したいから」60.3%で、次いで「生活レベルを上げたいから」41.2%、「家族を養わなければならないから」39.7%と続いている。

首都圏女性も1位、2位は東北圏女性と同様であるが、3位は「社会とつながりたいから」35.9%となっている。東北圏女性の3位「家族を養わなければならないから」については、首都圏女性は22.5%と東北圏女性よりも17.2ポイントも低い。

東北圏男性は首都圏男性と比較して「家族を養わなければならないから」が60.2%と首都圏男性の48.3%よりも10ポイント以上高くなっている。

図表 1-2-42 働く理由

Q17. あなたが働いている理由を教えてください (いくつでも)



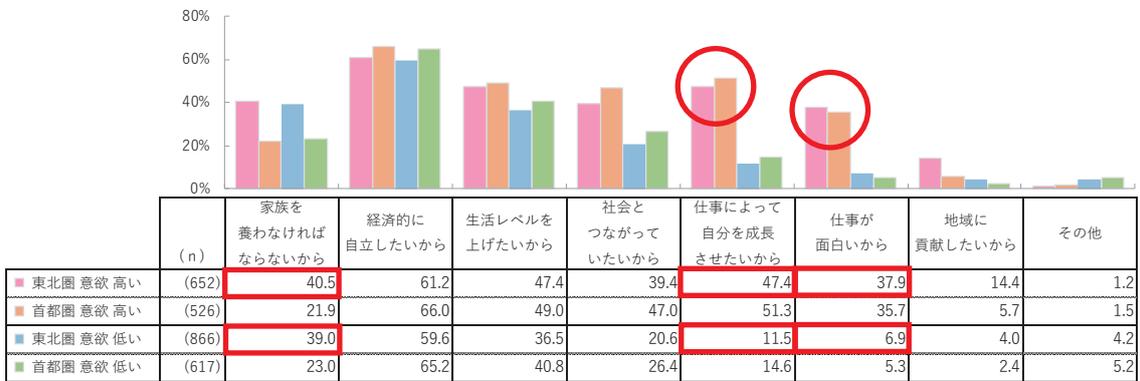
■ 現在の仕事に対する意欲別 働く理由

現在の仕事に対する意欲の違いによる働く理由を分析した。意欲が高い東北圏女性は、意欲が低い東北圏女性に比べ、働く理由として「仕事によって自分を成長させたいから」「仕事が面白いから」を選択した割合が高く 30 ポイント以上の差が見られる。また、首都圏女性も同様の傾向であった(両項目、両エリアとも有意差あり χ 二乗検定 $p < 0.001$)。しかしながら「家族を養わなければならないから」は、意欲の高低に関わらず東北圏女性の回答割合は約 4 割となっており、首都圏女性の回答割合は約 2 割に留まっている。

図表 1-2-43 【東北圏・首都圏女性】現在の仕事に対する意欲別 働く理由

Q17. あなたが働いている理由を教えてください (いくつでも)

Q17. あなたは、現在の仕事に対する意欲は高いと思いますか



第2章 東北圏企業における女性活躍推進の現状

この章では、首都圏との比較を中心に、東北圏の女性活躍推進状況について現状と課題を分析する。第1節では従業員301人以上の企業に策定・公表が義務付けられている「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」（以下、「行動計画」という）について、働く女性の認知状況や、その認知が働く女性に及ぼす効果を分析する。さらにこの5年間の女性活躍の進捗状況と具体的な成果についても明らかにする。第2節では、東北圏と首都圏の環境について、出産後の就業継続を可能とする雰囲気や環境の有無、就業継続の可能性を高める要因について分析を行う。

第1節 女性活躍推進の行動計画

(1) 女性活躍推進の行動計画の認知状況

- ・東北圏女性の52.4%が職場に「行動計画があるかないかわからない」と回答しており、その他の属性でも約45%が「行動計画があるかないかわからない」と回答している。
- ・行動計画の策定・公表が義務付けられている従業員301人以上の企業において、行動計画の内容を認知する割合は東北圏女性が14.7%、首都圏女性が17.2%であり、行動計画の存在は東北圏、首都圏いずれの女性にも浸透していない。
- ・東北圏女性では、行動計画の内容を知っている女性の51.2%が現在の仕事に対する意欲は高いと回答し、一方、内容を知らない女性では42.5%と低く、統計的にも有意差が確認された。
- ・同様に昇進意欲についても、行動計画の内容を知っている女性は「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の回答割合が有意に高い。首都圏でも同様の傾向が見られるが、東北圏女性では行動計画認知者の昇進意欲の高さが顕著に表れている。

第2章

「Q1. あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします」に対して、すべての属性で「行動計画があるかないかわからない」の割合が高く、特に東北圏女性は52.4%と半数を超えており、首都圏女性の46.9%よりも5.5ポイント高い。

「行動計画があり、内容を知っている」「行動計画があり、およその内容を知っている」の回答割合は、東北圏女性は8.2%、首都圏女性は11.6%と大きな差は見られない。

図表 2-1-1 行動計画の有無・認知

Q1. あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします

	(n)	行動計画があり、内容を知っている	行動計画があり、およその内容を知っている	行動計画はあるが、内容をあまり知らない	行動計画はあるが、内容を知らない	行動計画はない	行動計画があるかないかわからない	(%)
東北圏 女性	(1518)	2.5	5.7	8.2	5.1	26.1	52.4	
首都圏 女性	(1143)	3.8	7.8	11.5	5.3	24.7	46.9	
東北圏 男性	(1677)	2.9	7.4	9.4	6.4	27.0	46.9	
首都圏 男性	(1054)	4.0	8.7	13.6	6.2	22.7	44.9	

注) 設問は「1. 行動計画があり、内容を知っている」「2. 行動計画があり、およその内容を知っている」「3. 行動計画はあるが、内容をあまり知らない」「4. 行動計画はあるが、内容を知らない」「5. 行動計画はない」「6. 行動計画があるかないかわからない」の内からひとつを選択するものである。ここでは1～4までを「行動計画がある」とする。

■ 企業規模別 行動計画の有無・認知

企業規模別に見ると「行動計画があるかないかわからない」の回答割合は、従業員301人以上の企業でもすべての属性で4割を超えており、特に東北圏女性は52.2%と他の属性に比べ最も高い。

また「行動計画があり、内容を知っている」「行動計画があり、およその内容を知っている」（以下、「内容を認知する」）の回答割合は、すべての企業群で20%以下に留まっている。行動計画の策定・公表が義務付けられている301人以上の企業においては、東北圏女性は14.7%、首都圏女性は17.2%といずれも低い数値であり、行動計画は浸透していない。

図表 2-1-2 企業規模別 行動計画の有無・認知

	(n)	行動計画の有無・認知					行動計画があるかないかわからない (%)
		行動計画があり、内容を知っている (%)	行動計画があり、およその内容を知っている (%)	行動計画はあるが、内容をあまり知らない (%)	行動計画はあるが、内容を知らない (%)	行動計画はない (%)	
東北圏 女性 11~100人	(641)	0.8 2.7	3.1 3.6		39.8		50.1
首都圏 女性 11~100人	(336)	2.4 0.9	3.3 1.8		47.6		44.0
東北圏 女性 101~300人	(314)	2.5 3.8	6.1 3.5		26.8		57.3
首都圏 女性 101~300人	(170)	1.8 4.7	5.3 4.7		29.4		54.1
東北圏 女性 301人以上	(563)	4.4	10.3	15.1	7.8	10.1	52.2
首都圏 女性 301人以上	(637)	5.0	12.2	17.6	7.4	11.3	46.5
東北圏 男性 11~100人	(812)	2.0 4.9	4.7 3.3		38.8		46.3
首都圏 男性 11~100人	(334)	3.3 3.6	3.6 1.5		40.7		47.3
東北圏 男性 101~300人	(348)	1.7 3.7	11.2 6.3		26.7		50.3
首都圏 男性 101~300人	(170)	4.7	6.5	12.9	5.3	24.7	45.9
東北圏 男性 301人以上	(517)	5.2	13.7	15.5	11.4	8.7	45.5
首都圏 男性 301人以上	(550)	4.2	12.5	19.8	9.3	11.1	43.1

第2章

東北圏・首都圏女性を行動計画の策定・公表が義務付けられている従業員 301 人以上の企業について規模別に詳細を見ると、企業規模が大きくなるにつれ、東北圏・首都圏女性ともに行動計画の内容を認知する回答割合は高まる傾向にある。501～1,000 人と 1,001～3,000 人の企業では、東北圏女性と首都圏女性では内容認知の割合にそれぞれ 6.4 と 9.7 ポイントの差があり、東北圏女性に行動計画の浸透が図られていない。

図表 2-1-3 【東北圏・首都圏女性】301 人以上の企業規模別 行動計画の有無・認知

	(n)	行動計画の有無・認知					
		行動計画があり、内容を知っている	行動計画があり、その内容を知っている	行動計画はあるが、内容をあまり知らない	行動計画はあるが、内容を知らない	行動計画はない	行動計画があるかないかわからない
東北圏 女性 301人～500人	(139)	2.2	5.0	12.2	6.5	13.7	60.4
首都圏 女性 301人～500人	(104)	1.9	2.9	8.7	6.7	27.9	51.9
東北圏 女性 501人～1,000人	(97)	1.0	7.2	15.5	5.2	14.4	56.7
首都圏 女性 501人～1,000人	(130)	5.4	9.2	16.2	5.4	12.3	51.5
東北圏 女性 1,001人～3,000人	(99)	3.0	6.1	15.2	10.1	9.1	56.6
首都圏 女性 1,001人～3,000人	(149)	6.0	12.8	16.8	6.7	7.4	50.3
東北圏 女性 3,001～10,000人	(92)	4.3	14.1	18.5	9.8	7.6	45.7
首都圏 女性 3,001～10,000人	(118)	9.3	12.7	18.6	11.0	7.6	40.7
東北圏 女性 10,001人以上	(103)	7.8	19.4	14.6	8.7	5.8	43.7
首都圏 女性 10,001人以上	(169)	5.3	20.1	24.3	7.1	5.3	37.9

■ 年代別 行動計画の有無・認知

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、行動計画を認知する割合について、20 代の東北圏女性が 9.0%なのに対して、首都圏女性は 15.1%であった。30 代では、東北圏女性 7.7%と首都圏女性 12.0%との間に有意な差が見られ (χ^2 二乗検定 $p < 0.05$)、40 代では東北圏女性と首都圏女性の割合はほぼ同等である。

図表 2-1-4 【東北圏・首都圏女性】行動計画の有無・認知

	(n)	行動計画の有無・認知					
		行動計画があり、内容を知っている	行動計画があり、その内容を知っている	行動計画はあるが、内容をあまり知らない	行動計画はあるが、内容を知らない	行動計画はない	行動計画があるかないかわからない
東北圏 女性 20代	(469)	3.0	6.0	10.4	7.9	17.3	55.4
首都圏 女性 20代	(317)	4.7	10.4	11.7	6.6	16.4	50.2
東北圏 女性 30代	(485)	1.9	5.8	7.6	4.7	24.9	55.1
首都圏 女性 30代	(385)	4.2	7.8	11.4	4.4	23.6	48.6
東北圏 女性 40代	(564)	2.7	5.5	6.7	3.2	34.4	47.5
首都圏 女性 40代	(441)	2.7	5.9	11.6	5.2	31.5	43.1

■ 業種別 行動計画の有無・認知

東北圏・首都圏女性を業種別に見ると、内容を認知する割合が最も高いのは「金融業、保険業」であり、東北圏女性は28.7%と首都圏女性の22.8%よりも高くなっている。次いで東北圏女性が高いのは「運輸業、郵便業」で14.3%であった。

東北圏・首都圏女性で内容を認知する割合に大きな違いが見られた業種は、「製造業」であり、東北圏女性は5.0%と首都圏女性17.7%に対し12.7ポイント低い（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

「行動計画があるかないかわからない」と回答した割合が最も高いのは東北圏、首都圏ともに「医療」と「福祉」であり、いずれも6割超となっている。

図表 2-1-5 【東北圏・首都圏女性】業種別 行動計画の有無・認知

	(n)	行動計画の有無・認知 (%)					
		行動計画があり、内容を 知っている	行動計画があり、おおよそ その内容を知っている	行動計画はあるが、内容を あまり知らない	行動計画はあるが、内容を 知らない	行動計画はない	行動計画があるか かわからない
建設業 東北圏	(118)	17.4	7.6	6.8		39.0	40.7
建設業 首都圏	(46)	22.4	4.3	10.9	6.5		30.4
製造業 東北圏	(222)	0.9	4.1	8.1	5.4		33.3
製造業 首都圏	(181)	3.9		13.8	14.4	2.8	22.7
情報通信業 東北圏	(31)	3.2	6.5		9.7		19.4
情報通信業 首都圏	(84)	3.6	3.6	10.7	7.1		34.5
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	2.4	11.9		11.9		28.6
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	2.0	6.0		26.0	8.0	18.0
卸売業、小売業 東北圏	(164)	3.0	6.7		10.4	4.9	27.4
卸売業、小売業 首都圏	(149)	3.4	6.0		12.1	4.0	28.2
金融業、保険業 東北圏	(108)	6.5		22.2		15.7	11.1
金融業、保険業 首都圏	(127)	6.3		16.5		18.9	14.2
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	2.5	2.5	5.0			35.0
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	3.0	0.7	1.1			35.7
教育、学習支援業 東北圏	(98)	1.0	6.1	9.2	3.1		20.4
教育、学習支援業 首都圏	(16)		12.5		12.5	12.5	0.0
医療 東北圏	(278)	18.3	6.8	3.2		17.3	67.3
医療 首都圏	(135)	30.1	5.2			23.0	64.4
福祉 東北圏	(216)	2.8	2.3	4.6	3.7		24.5
福祉 首都圏	(50)	4.0	4.0	6.0	2.0		22.0
その他のサービス業 東北圏	(83)	4.8	6.0		9.6	4.8	27.7
その他のサービス業 首都圏	(138)	2.9	8.0		10.9	3.6	26.1
その他 東北圏	(118)	2.5	5.1	6.8	8.5		38.1
その他 首都圏	(139)	3.6	6.5	7.2	5.0		32.4

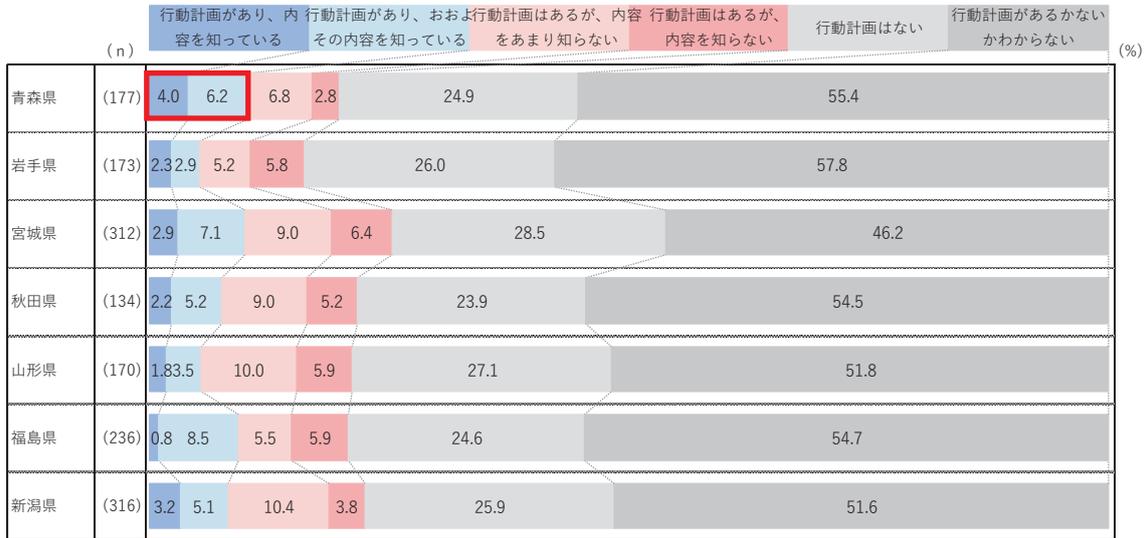
注) サンプル数が30以下は参考値

第2章

■ 県別 行動計画の有無・認知

東北圏女性を県別に見ると、行動計画の内容を認知する割合が最も高いのは青森県だが、数値そのものは10.2%と低い。

図表 2-1-6 【東北圏女性】県別 行動計画内容の認知



■ 行動計画内容の認知別 現在の仕事に対する意欲

行動計画の内容認知の有無が現在の仕事に対する意欲に与える影響を確かめた。行動計画の内容を認知している東北圏女性のうち仕事に対する意欲が高い（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は51.2%であり、逆に、内容を知らない場合や、行動計画がない、もしくは行動計画の有無を知らない場合はいずれも42%台である。行動計画の内容を認知している人は仕事に対する意欲が高く、首都圏女性でも同様の結果であったことから、行動計画の内容を浸透させると仕事への意欲が高まる可能性は高い。

図表 2-1-7 【東北圏女性】行動計画内容の認知別 現在の仕事に対する意欲

Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか



χ² 二乗検定 p<0.01

あなた自身の会社での活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします

図表 2-1-8 【首都圏女性】行動計画内容の認知別 現在の仕事に対する意欲

Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか

	(n)	意欲			
		そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない
内容を知っている	(132)	11.4	50.8	28.0	9.8
内容を知らない	(193)	6.7	34.7	37.8	20.7
行動計画がない	(282)	7.1	37.2	31.6	24.1
分からない	(536)	6.7	37.9	34.5	20.9

χ^2 二乗検定 p<0.05

■ 行動計画内容の認知別 昇進意欲

行動計画の内容認知の有無が昇進意欲に与える影響を確かめた。行動計画の内容を認知している東北圏女性が管理職になりたい（「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」）と回答した割合は46.4%と高く、逆に、内容を知らない場合や、行動計画がない、もしくは行動計画の有無を知らない場合は管理職になりたいとする割合が低い。首都圏でも同様の傾向が見られるが、東北圏女性では行動計画認知者の昇進意欲の高さが顕著に表れている。

図表 2-1-9 【東北圏女性】行動計画内容の認知別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか

	(n)	昇進意欲			
		管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
内容を知っている	(125)	16.8	29.6	45.6	8.0
内容を知らない	(202)	6.4	22.8	59.9	10.9
行動計画がない	(396)	6.6	20.2	55.6	17.7
分からない	(795)	3.9	17.7	54.5	23.9

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 2-1-10 【首都圏女性】行動計画内容の認知別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか

	(n)	昇進意欲			
		管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
内容を知っている	(132)	12.9	30.3	51.5	5.3
内容を知らない	(193)	9.8	25.4	53.9	10.9
行動計画がない	(282)	9.2	24.1	51.8	14.9
分からない	(536)	6.0	18.7	55.4	20.0

χ^2 二乗検定 p<0.001

第2章

(2) この5年間の女性活躍の推進状況

- ・東北圏女性の46.1%がこの5年間で女性活躍が進んだと感じており、首都圏女性と同等であった。
- ・年代別では、年代が低いほど「女性活躍が進んだ」と認識しているが、20代の東北圏女性の回答割合が53.1%なのに対して、首都圏女性は57.4%と、東北圏女性の認識がやや低い。
- ・業種別では、女性活躍が進んだと認識する割合が最も高いのは「金融・保険業」であった。東北圏女性の回答割合は69.4%で、首都圏の55.1%よりも14.3ポイント高い。

「Q2. あなたの会社は、ここ5年間で女性活躍が進んでいると思いますか」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性が46.1%、首都圏女性が47.2%である。なお、東北圏男性はすべての属性の中で最も低く42.5%であった。

図表 2-1-11 5年間の女性活躍推進状況

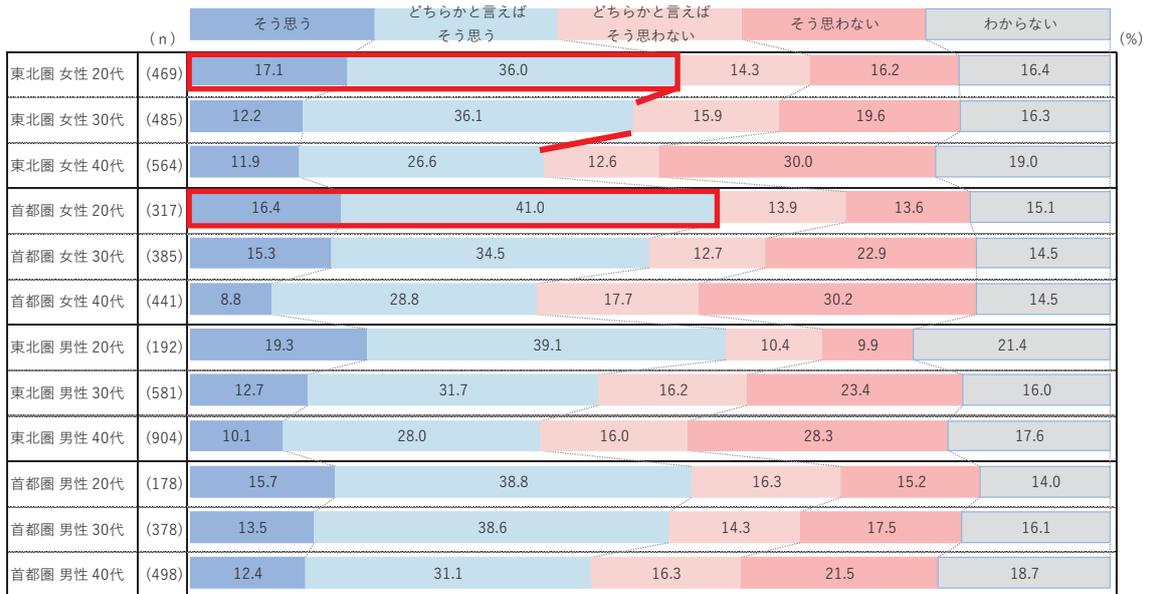
Q2. あなたの会社は、ここ5年間で女性活躍が進んでいると思いますか（在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください）

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	わからない	(%)
東北圏 女性	(1518)	13.6	32.5	14.2	22.4	17.3	
首都圏 女性	(1143)	13.1	34.1	15.0	23.1	14.7	
東北圏 男性	(1677)	12.0	30.5	15.4	24.5	17.5	
首都圏 男性	(1054)	13.4	35.1	15.6	19.0	17.0	

■ 年代別 5年間の女性活躍推進状況

年代別に見ると、女性活躍が進んでいると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、年代が上がるにつれすべての属性で割合が低下する傾向が見られる。

図表 2-1-12 年代別 5年間の女性活躍推進状況



第2章

■ 企業規模別 5年間の女性活躍推進状況

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、女性活躍が進んでいると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、従業員301人以上の企業において最も高く、東北圏女性は54.2%、首都圏女性は54.4%となっている。

東北圏女性と首都圏女性を比較すると、従業員11~100人、301人以上の企業においては有意な差は見られなかったが、101~300人規模では東北圏女性は45.5%、首都圏女性は37.7%と、東北圏女性が7.8ポイント高くなっている（ χ^2 二乗検定 $p < 0.05$ ）。

図表 2-1-13 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 5年間の女性活躍推進状況

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
11~100人 東北圏	(641)	11.5	27.8	13.1	27.6	20.0	
11~100人 首都圏	(336)	9.5	28.9	13.4	30.7	17.6	
101~300人 東北圏	(314)	13.7	31.8	14.6	22.6	17.2	
101~300人 首都圏	(170)	7.1	30.6	15.9	32.9	13.5	
301人以上 東北圏	(563)	15.8	38.4	15.1	16.3	14.4	
301人以上 首都圏	(637)	16.6	37.8	15.5	16.5	13.5	

■ 業種別 5年間の女性活躍推進状況

東北圏・首都圏女性を業種別に見ると、女性活躍が進んでいると思う（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合が最も高いのは東北圏女性の「金融業、保険業」（69.4%）で、首都圏女性（55.1%）よりも14.3ポイント高い。特に東北圏女性の「そう思う」が28.7%と突出して高くなっている。次いで東北圏女性の回答割合が高いのは「教育、学習支援業」60.2%、「医療」51.8%であり、いずれも首都圏女性より回答割合は高い。

一方、東北圏女性の最も割合が低かったのは「運輸業、郵便業」の31.0%で、「そう思わない」が40.5%と高くなっている。次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」の35.0%、「製造業」の35.1%、「建設業」の36.5%となっており、これらの業種は首都圏より回答割合が低い結果となった。

図表 2-1-14 【東北圏・首都圏女性】業種別 5年間の女性活躍推進状況

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
建設業 東北圏	(118)	6.8	29.7	12.7	37.3	13.6	
建設業 首都圏	(46)	13.0	28.3	13.0	28.3	17.4	
製造業 東北圏	(222)	4.5	30.6	18.0	32.4	14.4	
製造業 首都圏	(181)	12.2	28.2	19.3	32.6	7.7	
情報通信業 東北圏	(31)	12.9	32.3	12.9	32.3	9.7	
情報通信業 首都圏	(84)	11.9	34.5	13.1	25.0	15.5	
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	4.8	26.2	9.5	40.5	19.0	
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	8.0	36.0	22.0	24.0	10.0	
卸売業、小売業 東北圏	(164)	13.4	33.5	17.1	28.0	7.9	
卸売業、小売業 首都圏	(149)	9.4	34.2	16.8	28.2	11.4	
金融業、保険業 東北圏	(108)	28.7	40.7	10.2	12.0	8.3	
金融業、保険業 首都圏	(127)	11.8	43.3	15.7	13.4	15.7	
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	10.0	25.0	15.0	27.5	22.5	
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	21.4	35.7	10.7	21.4	10.7	
教育、学習支援業 東北圏	(98)	17.3	42.9	15.3	8.2	16.3	
教育、学習支援業 首都圏	(16)	25.0	31.3	18.8	6.3	18.8	
医療 東北圏	(278)	18.0	33.8	11.5	11.2	25.5	
医療 首都圏	(135)	20.7	27.4	11.1	15.6	25.2	
福祉 東北圏	(216)	16.7	25.9	12.5	19.0	25.9	
福祉 首都圏	(50)	12.0	36.0	8.0	24.0	20.0	
その他のサービス業 東北圏	(83)	10.8	30.1	15.7	24.1	19.3	
その他のサービス業 首都圏	(138)	13.8	35.5	15.9	15.9	18.8	
その他 東北圏	(118)	11.0	37.3	16.9	22.9	11.9	
その他 首都圏	(139)	11.5	38.8	11.5	27.3	10.8	

注) サンプル数が30以下は参考値

■ 県別 5年間の女性活躍推進状況

東北圏女性を県別に見ると、女性活躍が進んでいると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、岩手県で49.1%、福島県で50.4%とほぼ半数となっている。

図表 2-1-15 【東北圏女性】県別 5年間の女性活躍推進状況

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
青森県	(177)	11.9	33.3	14.7	20.9	19.2	
岩手県	(173)	15.0	34.1	13.3	23.1	14.5	
宮城県	(312)	15.1	30.8	13.5	21.8	18.9	
秋田県	(134)	11.9	30.6	16.4	23.9	17.2	
山形県	(170)	15.9	26.5	14.1	24.7	18.8	
福島県	(236)	16.1	34.3	13.6	20.3	15.7	
新潟県	(316)	9.8	35.8	14.6	23.1	16.8	

(3) この5年間の企業の変化

- ・この5年間で東北圏女性が感じた職場の変化は「結婚出産で離職しなくなった」(48.7%)「女性の昇格・昇進者が増えた」(38.8%)「女性の採用数が増えた」(37.3%)が上位を占める。
- ・企業規模が大きくなるほど、東北圏・首都圏女性ともに職場の変化として「女性の管理職が増えた」と認識する割合が高くなる。東北圏女性の職種別では「営業」が高く(57.7%)、業種別では「金融業・保険業」(69.5%)が突出して高い。

設問「Q3. あなたの会社は、ここ5年の間でどのような変化がありましたか」に対し、10項目について変化があったかどうかを聞いた。

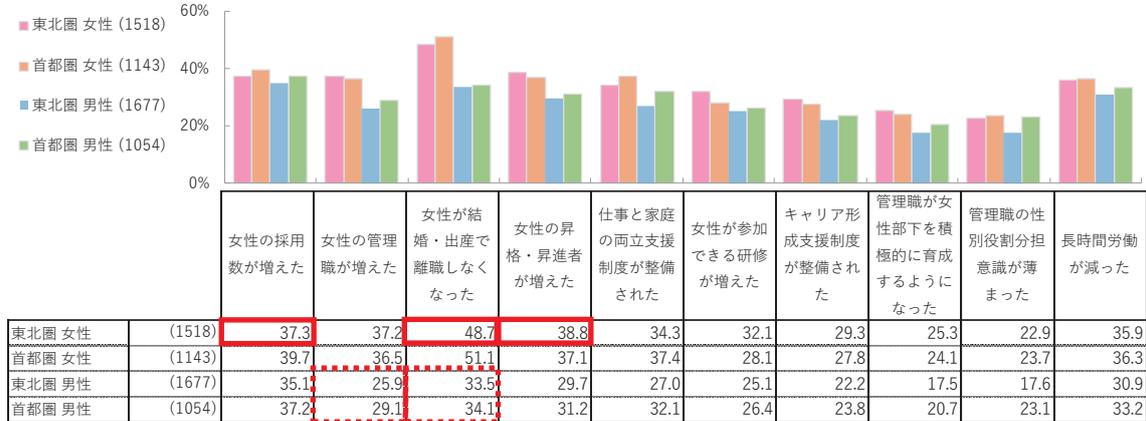
東北圏女性が変化があったと認識する割合は「女性が結婚出産で離職しなくなった」(48.7%)が最も高く、次いで「女性の昇格・昇進者が増えた」(38.8%)、「女性の採用数が増えた」(37.3%)が続いている。

「女性が結婚出産で離職しなくなった」と認識する割合は、他の項目に比べ、男女間の差が大きく、東北圏女性(48.7%)、首都圏女性(51.2%)よりも、東北圏男性(33.5%)は15.2ポイント、首都圏男性(34.1%)は17.1ポイント低い。同様に「女性の管理職が増えた」と認識する割合も、東北圏女性(37.2%)、首都圏女性(36.6%)よりも、東北圏男性(25.9%)は11.3ポイント、首都圏男性(29.1%)は7.5ポイント低い。

すべての項目について、変化があったと認識する割合(「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」)が4属性の中で最も低いのは東北圏男性である。

図表 2-1-16 5年間で変化したと思うこと

Q3. あなたの会社は、ここ5年の間でどのような変化がありましたか（在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください）

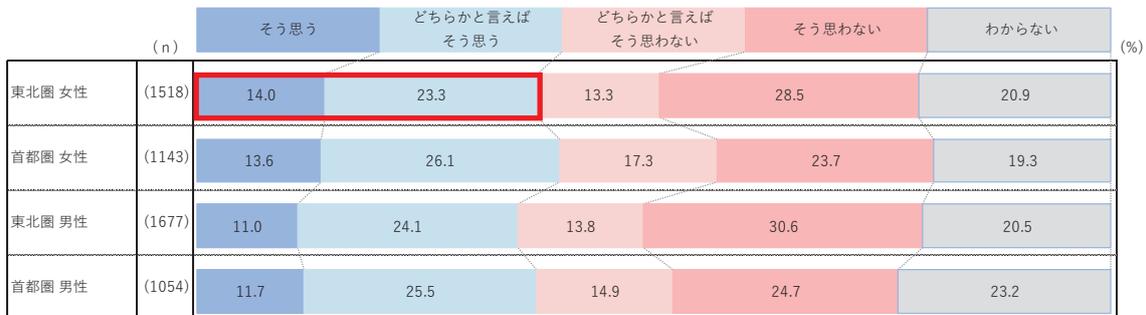


注) 各項目の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計値

(a) 女性の採用数が増えた

項目「女性の採用数が増えた」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性が37.3%、首都圏女性は39.7%とほぼ同等であった。

図表 2-1-17 項目「女性の採用数が増えた」

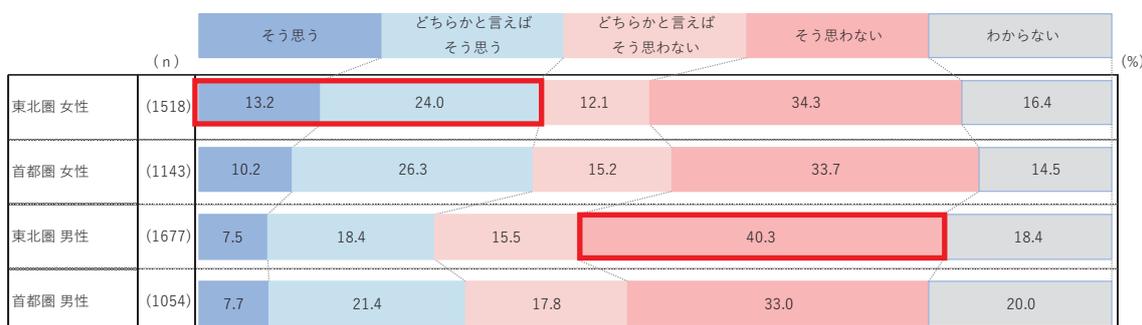


(b) 女性の管理職が増えた

項目「女性の管理職が増えた」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性が37.2%であり、首都圏女性も同等の結果であった。「そう思わない」の回答割合が最も高かったのは、東北圏男性の40.3%となっている。

第2章

図表 2-1-18 項目「女性の管理職が増えた」

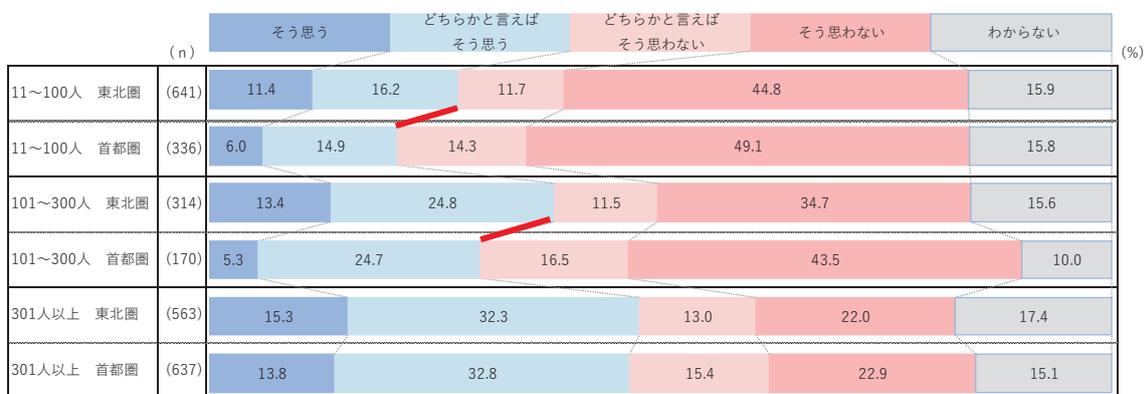


■ 企業規模別 項目「女性の管理職が増えた」

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏、首都圏ともに企業規模が大きくなるほど高まる。

従業員 11～100 人、101～300 人規模では、東北圏女性と首都圏女性の回答割合に 6.7 ポイントと 8.2 ポイントの違いが見られ、東北圏女性の「女性の管理職登用が進んだ」と認識する割合が高い。

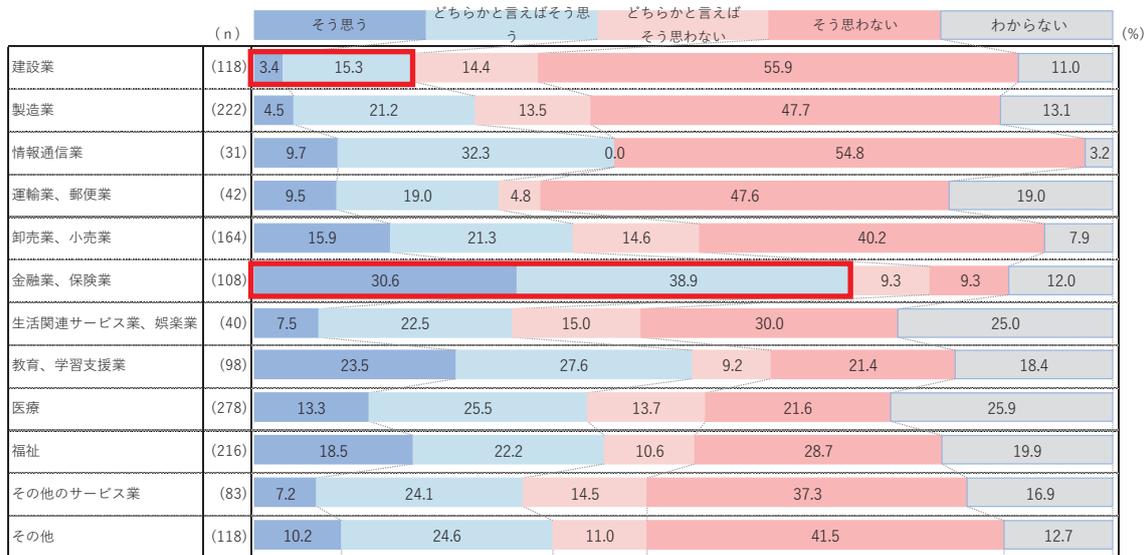
図表 2-1-19 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 項目「女性の管理職が増えた」



■ 業種別 項目「女性の管理職が増えた」

東北圏女性を職種別に見ると、「女性の管理職が増えた」と認識する割合（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）が最も高いのは「金融業、保険業」で 69.5%と突出している。逆に、最も低いのは「建設業」で 18.7%となり、かつ「そう思わない」と回答した割合が最も高い（55.9%）。

図表 2-1-20 【東北圏女性】業種別 項目「女性の管理職が増えた」



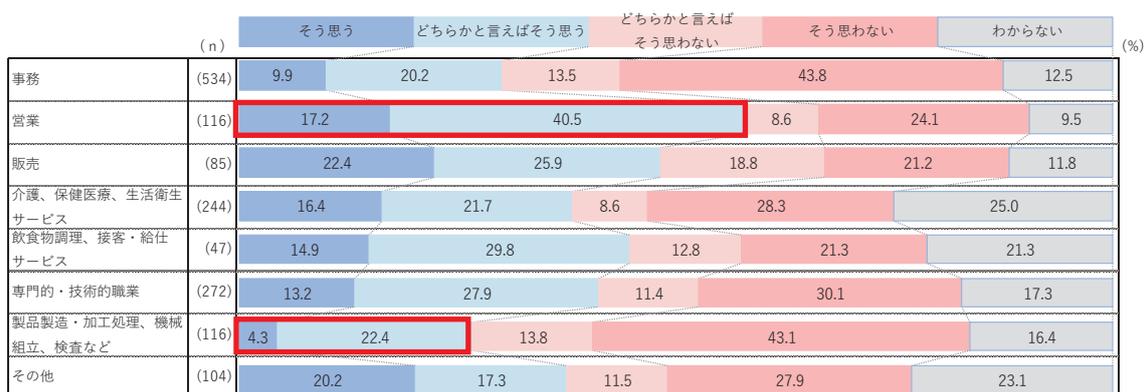
注) サンプル数が 30 以下は参考値

■ 職種別 項目「女性の管理職が増えた」

東北圏女性を職種別に見ると、「女性の管理職が増えた」と認識する割合（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）が最も高いのは「営業」で 57.7%であった。逆に最も低いのは「製品製造・加工処理、機械組立、検査など」で 26.7%であった。

また、「そう思わない」と回答した割合が最も高いのは「事務」で 43.8%だった。

図表 2-1-21 【東北圏女性】職種別 項目「女性の管理職が増えた」



第2章

(c) 女性が結婚・出産で離職しなくなった

項目「女性が結婚・出産で離職しなくなった」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は48.7%、首都圏女性は51.1%と東北圏女性が低い。男性は東北圏、首都圏ともに「わからない」が25%程度と多い。

図表 2-1-22 項目「女性が結婚・出産で離職しなくなった」

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
東北圏 女性	(1518)	17.7	31.0	12.2	21.5	17.6	
首都圏 女性	(1143)	18.6	32.5	12.9	19.3	16.6	
東北圏 男性	(1677)	8.8	24.7	14.6	26.8	25.1	
首都圏 男性	(1054)	9.1	25.0	16.9	21.4	27.6	

■ 企業規模別 項目「女性が結婚・出産で離職しなくなった」

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏、首都圏ともに企業規模が大きくなるほど高まる。従業員301人以上の企業では東北圏女性は56.5%、首都圏では58.7%と約6割の女性が「女性が結婚・出産で離職しなくなった」と捉えている。

図表 2-1-23 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 項目「女性が結婚・出産で離職しなくなった」

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
11~100人 東北圏	(641)	15.4	24.5	12.3	27.3	20.4	
11~100人 首都圏	(336)	11.9	25.6	11.0	31.8	19.6	
101~300人 東北圏	(314)	18.2	34.4	12.1	20.4	15.0	
101~300人 首都圏	(170)	17.1	32.9	14.1	22.4	13.5	
301人以上 東北圏	(563)	20.1	36.4	12.1	15.6	15.8	
301人以上 首都圏	(637)	22.6	36.1	13.5	11.9	15.9	

■ 業種別 項目「女性が結婚・出産で離職しなくなった」

東北圏女性について業種別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合が最も高いのは「金融業、保険業」の67.6%であり、続いて「教育、学習支援業」が55.1%となっている。

図表 2-1-24 【東北圏女性】業種別 項目「女性が結婚・出産で離職しなくなった」

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
建設業	(118)	17.8	20.3	9.3	31.4	21.2	
製造業	(222)	15.8	30.2	15.8	23.0	15.3	
情報通信業	(31)	12.9	38.7	16.1	22.6	9.7	
運輸業、郵便業	(42)	9.5	28.6	16.7	21.4	23.8	
卸売業、小売業	(164)	14.0	37.8	11.6	22.0	14.6	
金融業、保険業	(108)	35.2	32.4	11.1	9.3	12.0	
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	15.0	20.0	22.5	25.0	17.5	
教育、学習支援業	(98)	22.4	32.7	8.2	18.4	18.4	
医療	(278)	18.3	33.5	9.7	16.9	21.6	
福祉	(216)	16.7	29.2	11.1	22.2	20.8	
その他のサービス業	(83)	14.5	22.9	18.1	25.3	19.3	
その他	(118)	14.4	36.4	11.0	28.0	10.2	

(d) 女性の昇格・昇進者が増えた

項目「女性の昇格・昇進者が増えた」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性では38.8%、首都圏女性では37.1%と、エリアの差は見られない。男性は東北圏29.7%、首都圏31.2%と、両エリアでも女性の割合が高い。

図表 2-1-25 項目「女性の昇格・昇進者が増えた」

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
東北圏 女性	(1518)	11.5	27.3	14.1	29.5	17.7	
首都圏 女性	(1143)	8.8	28.3	17.3	29.1	16.4	
東北圏 男性	(1677)	6.4	23.3	16.3	31.8	22.1	
首都圏 男性	(1054)	7.6	23.6	18.1	26.3	24.4	

第2章

(e) 仕事と家庭の両立支援制度が整備された

項目「仕事と家庭の両立支援制度が整備された」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は34.3%、首都圏女性は37.3%と大きな差は見られず、また両エリアとも男性よりも高い傾向が見られる。

一般的に男性の両立支援制度利用率の向上が大きな課題となっているが、東北圏、首都圏男性ともに「わからない」という回答割合が約25%と女性よりも高い。

図表 2-1-26 項目「仕事と家庭の両立支援制度が整備された」

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
東北圏 女性	(1518)	9.6	24.7	17.7	28.9	19.2	
首都圏 女性	(1143)	9.6	27.7	18.5	27.8	16.4	
東北圏 男性	(1677)	5.5	21.5	17.4	30.4	25.2	
首都圏 男性	(1054)	7.1	25.0	18.8	24.7	24.4	

(f) 女性が参加できる研修が増えた

項目「女性が参加できる研修が増えた」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は32.1%、首都圏女性は28.1%と、東北圏女性がやや高い。

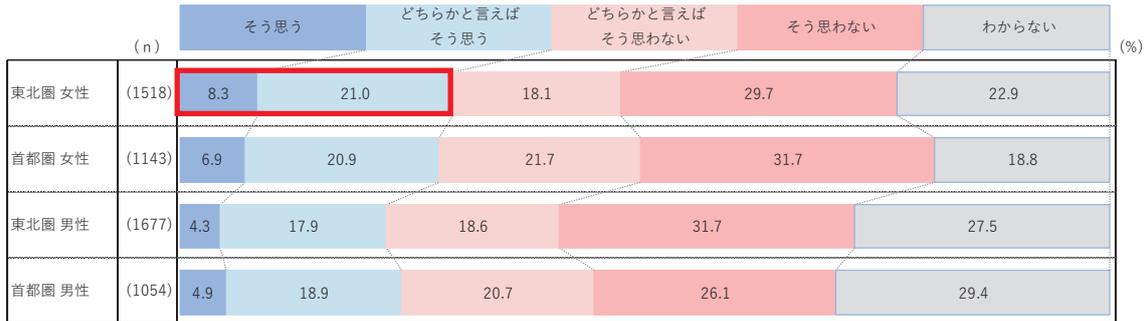
図表 2-1-27 項目「女性が参加できる研修が増えた」

	(n)	そう思う	どちらかと言えば そう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない	わからない	(%)
東北圏 女性	(1518)	10.1	22.0	17.5	27.5	22.9	
首都圏 女性	(1143)	7.0	21.1	21.1	29.3	21.5	
東北圏 男性	(1677)	6.1	19.0	18.4	29.1	27.4	
首都圏 男性	(1054)	5.5	20.9	20.1	23.4	30.1	

(g) キャリア形成支援制度が整備された（研修、上司面談、相談体制等）

項目「キャリア形成支援制度が整備された」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は29.3%、首都圏女性は27.8%と、大きな違いが見られなかった。

図表 2-1-28 項目「キャリア形成支援制度が整備された（研修、上司面談、相談体制等）」



(h) 管理職が女性部下を積極的に育成するようになった

項目「管理職が女性部下を積極的に育成するようになった」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は25.3%、首都圏女性は24.1%と、ほぼ同等の割合であった。一方で、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の回答割合は、東北圏女性51.3%、首都圏女性が56.7%といずれも半数を超えている。

図表 2-1-29 項目「管理職が女性部下を積極的に育成するようになった」

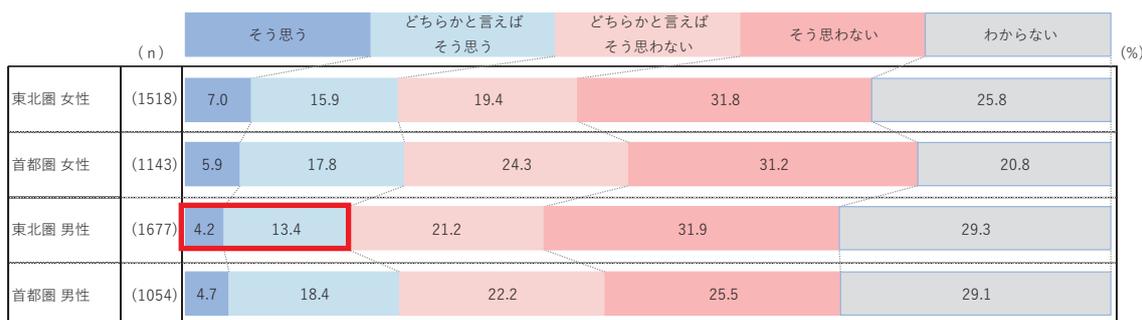


第2章

(i) 管理職の性別役割分担意識が薄まった

項目「管理職の性別役割分担意識が薄まった」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性 22.9%、首都圏女性 23.7%は同程度であった。一方、東北圏男性は 17.6%と4属性の中で最も低い。

図表 2-1-30 項目「管理職の性別役割分担意識が薄まった」



(j) 長時間労働が減った

項目「長時間労働が減った」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は 35.9%、首都圏女性は 36.3%とほぼ同等であった。一方、東北圏男性は 30.9%、首都圏男性は 33.2%で、両エリアの女性よりも「長時間労働が減った」と認識している割合が低い。(長時間労働の実態については p.183 の「Q35. あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いと思いますか」の回答も参照)

図表 2-1-31 項目「長時間労働が減った」



第2節 出産・育児と就業継続

(1) 就業継続が可能な雰囲気や環境

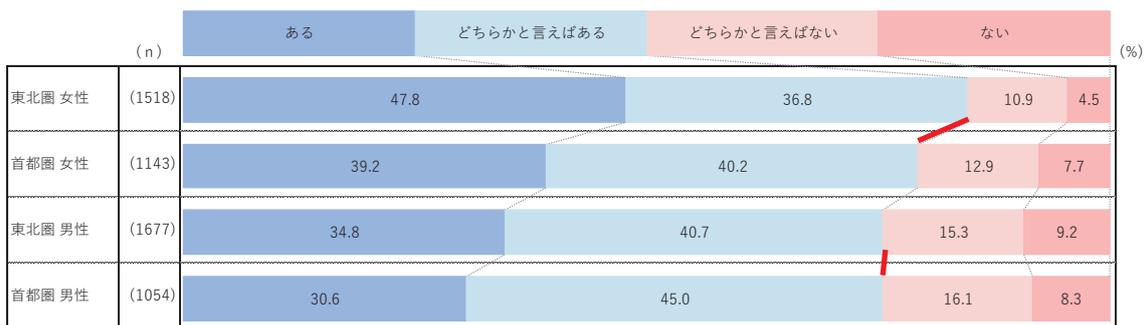
- ・職場に出産しても働き続けられる雰囲気があると感じている東北圏男性^注は75.5%と首都圏男性とほぼ同等であった。
- ・自分以外に家事や育児、介護等を担ってくれる人がいる、通勤時間が短いと回答した東北圏女性は、職場に出産しても働き続けられる雰囲気があると回答する割合が高い。

注) 職場の雰囲気を客観的に測定するため、男性の回答に着目

「Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか」に対し、「ある」「どちらかと言えばある」の回答割合は、東北圏女性84.6%、首都圏女性79.4%、東北圏男性75.5%、首都圏男性75.6%と両エリアとも女性の割合が高い（図表2-2-1）。しかしながら、この設問に回答する女性は「出産後も働き続けている女性」が含まれている（出産等で退職した人は回答できない）ため、男性に比べ女性の回答割合は高くなる傾向がある。図表2-2-2で、東北圏・首都圏女性を子どもの有無別に見ると、子どもがいる女性は、子どもがいない女性に比べ、「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合が高い結果が得られている。そのため、この設問では客観的に職場の雰囲気を把握するために「男性」の回答に着目して分析する。

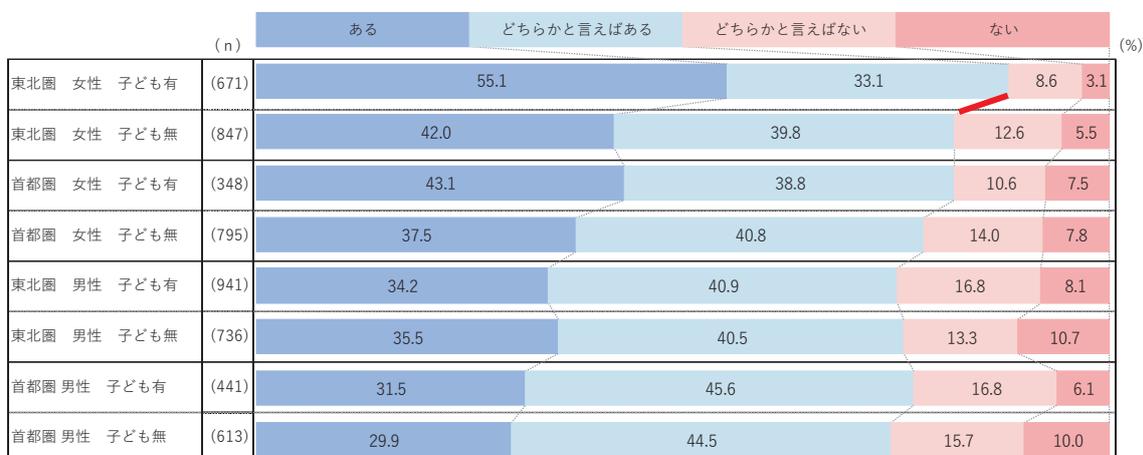
図表 2-2-1 職場の就業継続できる雰囲気

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか



第2章

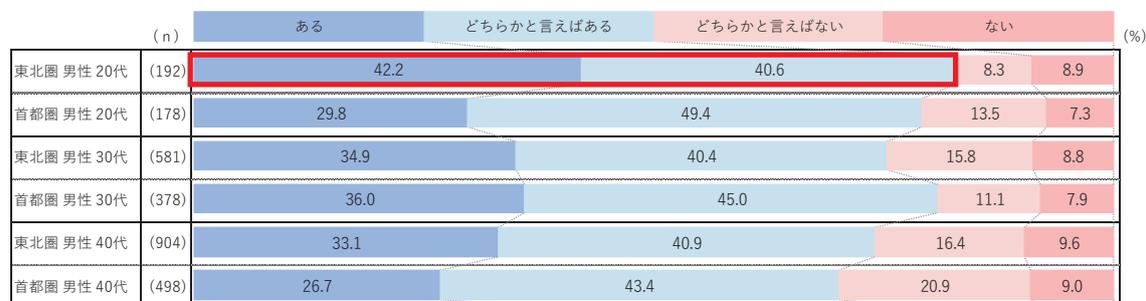
図表 2-2-2 子どもの有無別 職場の就業継続できる雰囲気



■ 年代別 職場の就業継続できる雰囲気

東北圏・首都圏男性を年代別に見ると、就業継続できる雰囲気があるかについて「ある」「どちらかと言えばある」の回答割合は、20代の東北圏男性が82.8%と最も高く、また東北圏男性は年代に上がるにつれ回答割合が減少する。

図表 2-2-3 【東北圏・首都圏男性】年代別 職場の就業継続できる雰囲気



■ 企業規模別 職場の就業継続できる雰囲気

東北圏・首都圏男性を企業規模別に見ると、就業継続できる雰囲気があるかについて「ある」と回答した割合は、従業員301人以上の規模において差は見られないが、11～100人規模では東北圏男性の31.5%に対し、首都圏は18.9%と、東北圏男性は12.6ポイント高く、有意な差が見られる (χ^2 乗検定 $p < 0.001$)。101～300人規模でも、東北圏男性が35.6%に対し、首都圏男性は29.4%と東北圏男性が6.2ポイント高い。

図表 2-2-4 【東北圏・首都圏男性】企業規模別 職場の就業継続できる雰囲気

	(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えない	ない	(%)
11~100人 東北圏 男性	(812)	31.5	36.7	18.3	13.4	
11~100人 首都圏 男性	(334)	18.9	44.9	23.1	13.2	
101~300人 東北圏 男性	(348)	35.6	44.5	13.8	6.0	
101~300人 首都圏 男性	(170)	29.4	44.1	15.9	10.6	
301人以上 東北圏 男性	(517)	39.3	44.5	11.4	4.8	
301人以上 首都圏 男性	(550)	38.0	45.3	12.0	4.7	

■ 業種別 職場の就業継続できる雰囲気

東北圏男性を業種別に見ると、就業継続できる雰囲気がある（「ある」「どちらかと言え
ばある」と回答した割合が最も高いのは、「教育、学習支援業」の88.6%であり、最も
低いのは「その他のサービス業」の60.1%だった。

図表 2-2-5 【東北圏男性】業種別 職場の就業継続できる雰囲気

	(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えない	ない	(%)
建設業	(163)	23.3	42.3	20.2	14.1	
製造業	(473)	38.3	41.4	13.7	6.6	
情報通信業	(61)	47.5	37.7	9.8	4.9	
運輸業、郵便業	(148)	24.3	41.2	17.6	16.9	
卸売業、小売業	(157)	30.6	44.6	17.2	7.6	
金融業、保険業	(29)	55.2	34.5	6.9	3.4	
生活関連サービス業、娯楽業	(29)	37.9	44.8	10.3	6.9	
教育、学習支援業	(105)	52.4	36.2	7.6	3.8	
医療	(89)	48.3	33.7	10.1	7.9	
福祉	(112)	39.3	40.2	15.2	5.4	
その他のサービス業	(123)	20.3	39.8	21.1	18.7	
その他	(188)	30.3	42.0	18.1	9.6	

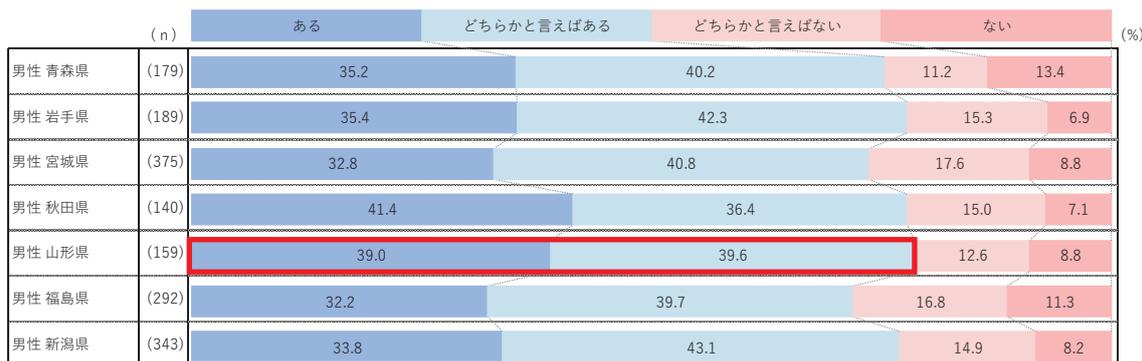
注) サンプル数が30以下は参考値

第2章

■ 県別 職場の就業継続できる雰囲気

東北圏男性を県別に見ると、就業継続できる雰囲気がある（「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合が最も高いのは、「山形県」の78.6%であり、次いで「秋田県」（77.8%）、「岩手県」（77.7%）と続いている。

図表 2-2-6 【東北圏男性】県別 職場の就業継続できる雰囲気



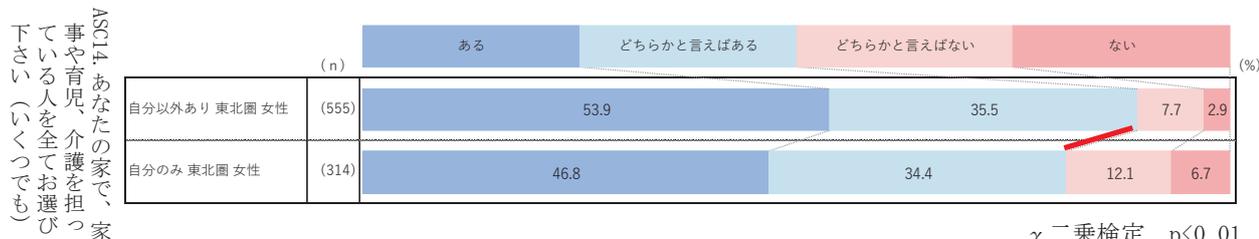
■ 家事や育児、介護を担っている人別 職場の就業継続できる雰囲気

前項までは客観的な職場の雰囲気を把握するために男性の回答を分析したが、以下では家事や育児、介護の多くを担っている女性の回答から分析を行う。

まず、自分以外に家事や育児、介護を担っている人がいると回答した割合は、東北圏女性は63.9%と、首都圏女性の58.2%に比べ、5.7ポイントほど高い（p.32 参照）。次に、自分以外に家事や育児、介護を担っている人がいると回答した東北圏女性が職場に就業継続できる雰囲気があると回答した割合は89.4%であり、自分だけが担っていると回答した女性の81.2%よりも高い。首都圏女性も同様の結果となっている。

図表 2-2-7 【東北圏女性】家事や育児、介護を担っている人別 職場の就業継続できる雰囲気（配偶者・パートナーのいる人のみ）

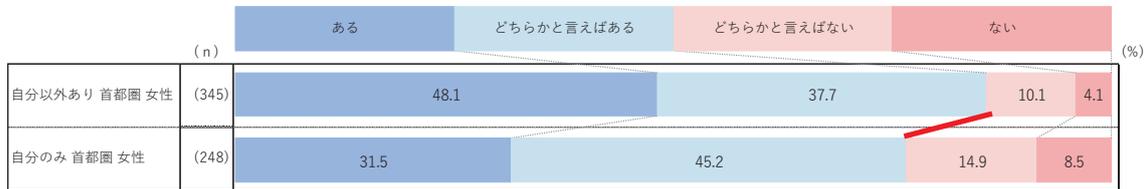
Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか



図表 2-2-8 【首都圏女性】家事や育児、介護を担っている人別 職場の就業継続できる雰囲気（配偶者・パートナーのいる人のみ）

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか

ASQ14. あなたの家で、家事や育児、介護を担っている人を全てお選び下さい（いくつでも）



χ 二乗検定 p<0.001

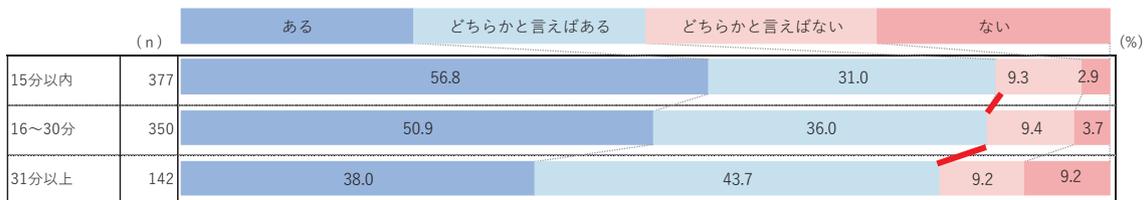
■ 通勤時間別 職場の就業継続できる雰囲気

通勤時間については、東北圏女性は首都圏女性に比べ短い傾向にあることを前提とし（p. 30 参照）、通勤時間の違いが、職場に就業継続できる雰囲気があるとする認識に与える影響を確認した。東北圏女性では、通勤時間が短いほど、職場に出産しても働き続けられる雰囲気があると回答した割合が高い。一方、首都圏女性では有意差は見られなかった。

図表 2-2-9 【東北圏女性】通勤時間別 職場の就業継続できる雰囲気（配偶者・パートナーのいる人）

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか

Q44. 通勤時間は片道どれくらいかかりますか

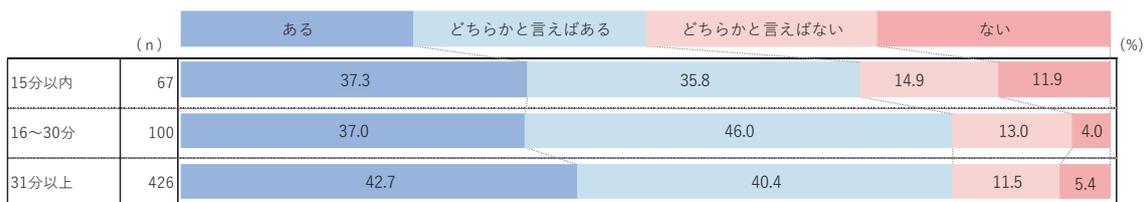


χ 二乗検定 p<0.001

図表 2-2-10 【首都圏女性】通勤時間別 職場の就業継続できる雰囲気（配偶者・パートナーのいる人）

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか

Q44. 通勤時間は片道どれくらいかかりますか



*有意ではない

第2章

(2) 就業継続ができない理由

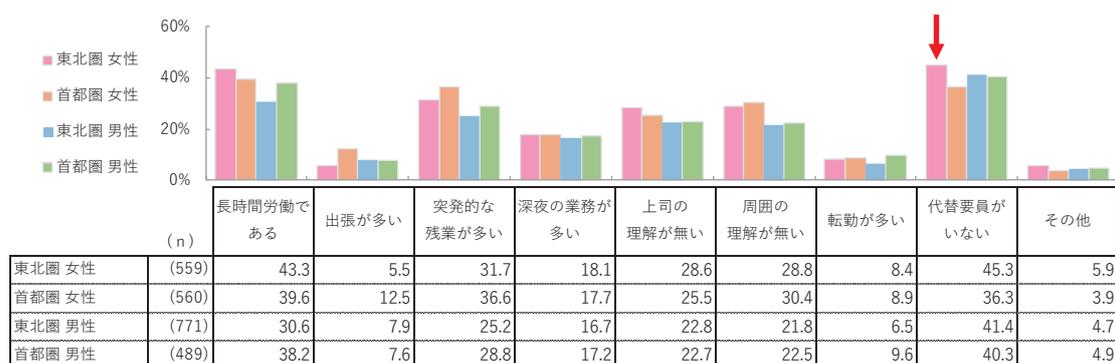
- ・東北圏女性の就業継続ができない理由として最も高いのは「代替要員がない」(45.3%)、「長時間労働である」(43.3%)、「突発的な残業が多い」(31.7%)が上位を占める。
- ・企業規模別では、就業継続ができない理由の1位「代替要員がない」について、首都圏女性は企業規模が大きくなるほどその回答割合が低いが、東北圏ではいずれの企業規模でも40%を超えて高い。
- ・東北圏では、従業員11～100人の企業に勤める女性は、101～300人、301人以上の企業に比べ、就業継続できない理由として「上司の理解が無い」(33.9%)を回答する割合が高い。

職場に就業継続できる雰囲気がない(「どちらかと言えない」「ない」と回答した人に、「Q33. 出産した女性が働き続けられない理由は何だと思えますか」を聞いた。

4属性ともに主な理由として「代替要員がない」「長時間労働である」「突発的な残業が多い」を回答する割合が高い。特に、東北圏女性では「代替要員がない」の45.3%(首都圏女性と比較 χ 二乗検定 $p < 0.01$)、「長時間労働である」の43.3%が4属性の中で最も高くなっている。

図表 2-2-11 就業継続できない理由

Q33. 出産した女性が働き続けられない理由は何だと思えますか (いくつでも)



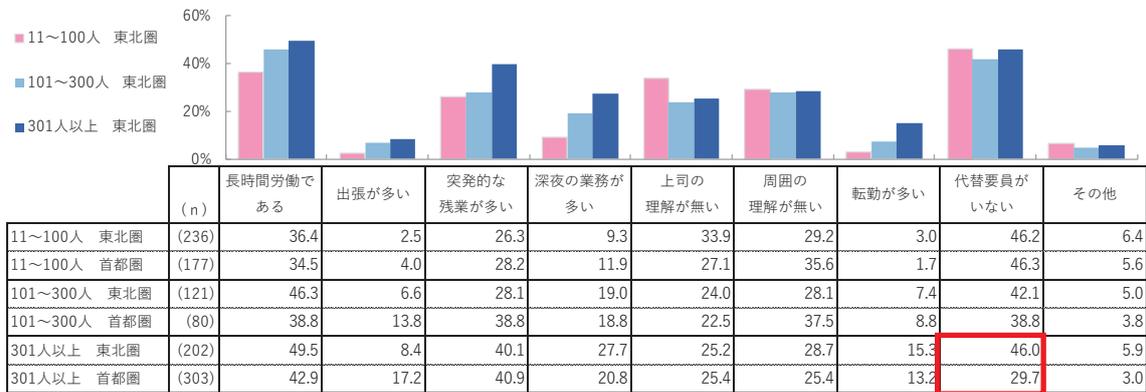
■ 企業規模別 就業継続できない理由

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、「長時間労働である」「突発的な残業が多い」「深夜の残業が多い」といった働き方に関する理由は、企業規模が大きくなるほど、東北圏女性、首都圏女性とも回答割合が高い。

一方、上司のマネジメントや職場風土に関する理由について、「上司の理解が無い」と回答した割合は、東北圏女性、首都圏女性とも従業員 11～100 人規模が最も高い。特に東北圏女性は 33.9%と、101～300 人規模の 24.0%、301 人以上の 25.2%よりも 5 ポイント以上高い。次に「周囲の理解が無い」と回答した割合は、301 人以上規模では東北圏女性 28.7%と首都圏女性と同程度だが、11～100 人、101～300 人規模では、東北圏女性は、首都圏女性に比べて低く、東北圏女性は就業継続に周囲の理解が得られやすい環境にあると推察される。

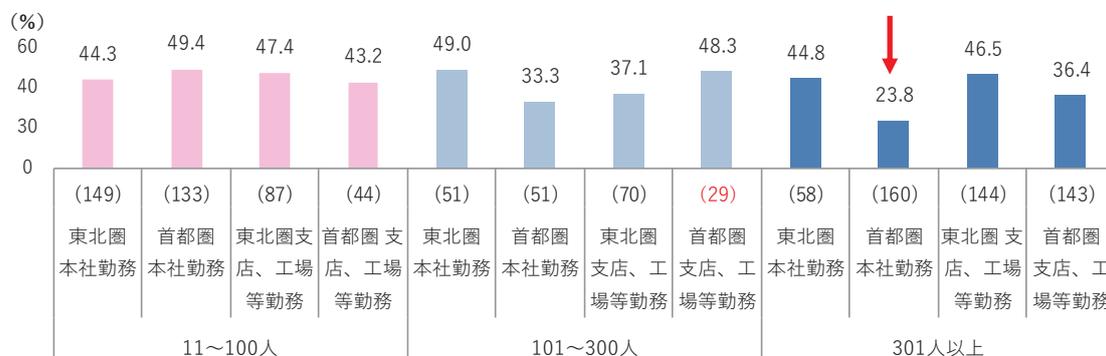
「代替要員がない」と回答した割合は、首都圏女性は企業規模が大きくなるほど低いが、東北圏ではいずれの企業規模でも 40%を超えている。301 人以上では、東北圏女性（46.0%）は首都圏女性（29.7%）に比べ 16.3 ポイント低い。本社や支社などの勤め場所による違いを見ると、「代替要員がない」と回答した割合について、301 人以上では本社勤務の首都圏女性が 23.8%と最も低く、東北圏女性（44.8%）との差が 21.0 ポイントである。

図表 2-2-12 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 就業継続できない理由
(東北圏のみをグラフ化)



第2章

図表 2-2-13 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 本社・支社別 就業継続できない理由「代替要員がない」



注) サンプル数が 30 以下は参考値

■ 業種別 就業継続できない理由

東北圏女性を業種別に見ると、就業継続できない理由の1位「代替要員がない」を回答した割合が最も高いのは、「金融業、保険業」の53.1%である（「その他」を除く）。2位の「長時間労働である」を回答した割合が最も高いのは「医療」55.6%、3位の「突発的な残業が多い」は「金融業、保険業」43.8%であった。

「上司の理解が無い」「周囲の理解が無い」を回答した理由が最も高いのは、いずれも「卸売業、小売業」であり、それぞれ35.8%、39.5%となっている。

図表 2-2-14 【東北圏女性】業種別 就業継続できない理由

	(n)	長時間労働である	出張が多い	突発的な残業が多い	深夜の業務が多い	上司の理解が無い	周囲の理解が無い	転勤が多い	代替要員がない	その他
建設業	(59)	32.2	6.8	16.9	5.1	33.9	27.1	5.1	49.2	6.8
製造業	(83)	34.9	6.0	36.1	13.3	32.5	31.3	4.8	44.6	7.2
情報通信業	(19)	52.6	15.8	42.1	26.3	26.3	42.1	5.3	47.4	5.3
運輸業、郵便業	(21)	28.6	0.0	19.0	33.3	33.3	42.9	9.5	28.6	4.8
卸売業、小売業	(81)	45.7	6.2	35.8	4.9	35.8	39.5	18.5	50.6	7.4
金融業、保険業	(32)	40.6	3.1	43.8	0.0	6.3	25.0	15.6	53.1	9.4
生活関連サービス業、娯楽業	(19)	42.1	10.5	26.3	31.6	26.3	31.6	10.5	31.6	0.0
教育、学習支援業	(19)	52.6	5.3	42.1	10.5	21.1	36.8	5.3	57.9	5.3
医療	(81)	55.6	3.7	38.3	34.6	23.5	19.8	7.4	35.8	4.9
福祉	(63)	38.1	1.6	19.0	33.3	28.6	23.8	4.8	49.2	7.9
その他のサービス業	(38)	47.4	7.9	28.9	15.8	23.7	15.8	0.0	34.2	2.6
その他	(44)	52.3	6.8	34.1	18.2	34.1	27.3	11.4	54.5	2.3

注) サンプル数が 30 以下は参考値

(3) 育児をしながらのキャリアアップ

- ・短時間勤務者への仕事の付与について、難易度を下げた仕事を与えられていると回答する割合は、東北圏女性は41.7%と、首都圏女性の47.1%に比べ低い。
- ・東北圏女性の業種別では、難易度を下げた仕事を与えられていると回答する割合は、業種Aは39.2%、業種Bは44.8%と、業種Bの回答割合が高かった。
- ・育児をしながらのキャリアアップの可能性について、可能だと回答する割合は、東北圏女性は59.1%と、首都圏女性の51.4%に比べ高い。
- ・東北圏女性の業種別では、業種Aが52.0%なのに対し、業種Bは70.1%と業種による差が大きい。

① 短時間勤務者への仕事の与え方

「Q12. 短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思いますか」に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は41.7%なのに対し、首都圏女性は47.1%と、5.4ポイント低い。

なお、東北圏男性では42.3%と、東北圏女性と同様である。

図表 2-2-15 短時間勤務者への仕事の与え方

Q12. あなたの職場では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思いますか（または与えられていますか）※短時間勤務者とは正社員で育児介護などで短時間勤務をしている人

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1083)	11.0	30.7	24.5	33.9	
首都圏 女性	(896)	12.1	35.0	25.1	27.8	
東北圏 男性	(1148)	9.0	33.3	27.4	30.3	
首都圏 男性	(747)	9.6	33.7	26.4	30.3	

注) 「短時間勤務者がいない」を除いている

第2章

■ 業種 A・B 別 短時間勤務者への仕事の与え方

業種 A では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思うかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は 39.2%、首都圏女性は 48.0%であり、東北圏女性の割合は低い。

図表 2-2-16 業種 A 短時間勤務者への仕事の与え方

Q12. あなたの職場では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思いますか（または与えられていますか）

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(617)	9.1	30.1	26.9	33.9	
首都圏 女性	(732)	12.3	35.7	24.6	27.5	
東北圏 男性	(916)	9.3	31.9	28.5	30.3	
首都圏 男性	(676)	10.2	33.4	25.6	30.8	

注) 「短時間勤務者がいない」を除いている

業種 B では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思うかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は 44.8%、首都圏女性は 43.3%であり、差は見られなかった。

図表 2-2-17 業種 B 短時間勤務者への仕事の与え方

Q12. あなたの職場では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思いますか（または与えられていますか）

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(466)	13.5	31.3	21.2	33.9	
首都圏 女性	(164)	11.0	32.3	27.4	29.3	
東北圏 男性	(232)	7.8	38.8	23.3	30.2	
首都圏 男性	(71)	4.2	36.6	33.8	25.4	

注) 「短時間勤務者がいない」を除いている

② 育児をしながらのキャリアアップの可能性

「Q34. 育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性は59.1%。首都圏女性は51.4%で、東北圏女性の割合は高い。しかしながら、育児をしながらキャリアアップすることが難しいと感じる東北圏女性は4割強存在している。

図表 2-2-18 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることを指します

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	18.1	41.0	28.6	12.3	
首都圏 女性	(1143)	13.0	38.4	30.7	17.8	
東北圏 男性	(1677)	11.9	40.1	31.4	16.6	
首都圏 男性	(1054)	11.7	42.5	31.7	14.1	

■ 業種 A・B 別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

業種 A では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思うかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性は52.0%、首都圏女性は51.4%と同程度である。育児をしながらキャリアアップすることが難しいと感じる女性は半数近い。

図表 2-2-19 業種 A 育児をしながらキャリアアップ

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(926)	14.0	38.0	32.7	15.2	
首都圏 女性	(942)	13.0	38.4	30.4	18.3	
東北圏 男性	(1371)	10.6	38.3	33.0	18.2	
首都圏 男性	(958)	11.5	42.3	32.0	14.2	

第2章

業種Bでは、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思うかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性が70.1%なのに対し、首都圏女性は51.7%と、18.4ポイント東北圏女性が高い（ χ 二乗検定 $p < 0.001$ ）。東北圏の業種Bに限れば、育児をしながらキャリアアップが可能な職場が多い。

図表 2-2-20 業種B 育児をしながらキャリアアップ

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか

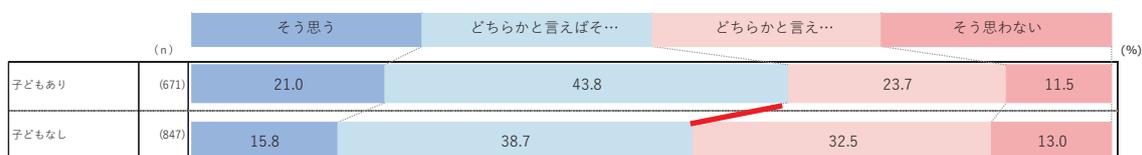


■ 子どもの有無別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

子どもがいる東北圏女性では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だ（「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」）と回答する割合は64.8%と高く、一方で子どもがいない女性では54.5%と低く、10.3ポイントの差が見られる（ χ 二乗検定 $p < 0.001$ ）。子どもがいない女性は育児をしながらキャリアアップすることが難しいと感じる割合が高い。なお、首都圏女性も同様だが、子どもの有無による違いは3.8ポイントである。

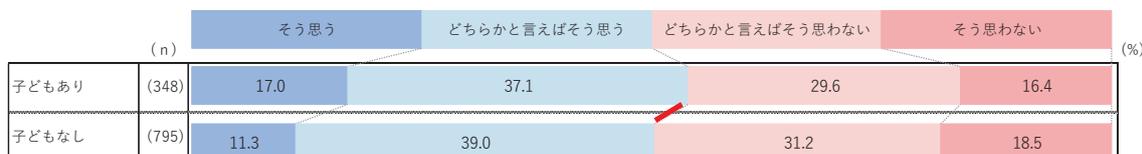
図表 2-2-21 【東北圏女性】子どもの有無別 育児をしながらキャリアアップ

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



図表 2-2-22 【首都圏女性】子どもの有無別 育児をしながらキャリアアップ

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



第3章 東北圏女性の能力育成・キャリア形成の現状

この章では、第1章第2節「東北圏で働く女性の意識」で見てきた東北圏女性のモチベーションの背景にある能力育成・キャリア形成の現状を見ていきたい。第1節では仕事の経験、第2節では上司のマネジメント、第3節では企業のキャリア形成支援制度などを把握しながら、女性が活躍するための課題を分析する。また、分析にあたってはエリア別属性との比較を基本とし、年代別や企業規模別、業種A・B別^注、学歴別などで分析を行っているが、職場で等しく能力育成やキャリア形成の機会を与えられている男性との違いについても詳細に検証した。

第1節 仕事の経験

(1) 異動や担当替えの経験

- ・異動や担当替えの経験をしている割合については、東北圏女性（63.6%）は首都圏女性（65.3%）と同程度スコアとなっている。一方、男女間比較では、首都圏男女の差が5.7ポイント（首都圏男性71.0%）なのに対し、東北圏男女の差は9.9ポイント（東北圏男性73.5%）と、東北圏では男女の差が大きい。
- ・東北圏男女を学歴別に比較すると、特に「大学・大学院卒」であっても、異動や担当替えを経験したことがないと回答する割合は東北圏女性が35.0%なのに対して東北圏男性は22.0%であった。
- ・東北圏女性は、首都圏女性と同様に、異動や担当替えを経験している女性はキャリアアップできていると認識する割合が高い。
- ・東北圏女性は、他の属性と同様に、異動や担当替えになる前にキャリア形成の視点からその後の役割の説明を受けたことがないと回答した割合が70.1%になっている。異動や担当替えにあたってその後の役割などの説明を受けた女性は異動や担当替えの経験が自身のキャリアにプラスに働いたと感じる割合が高い。

注) 業種A=建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業、その他のサービス業、その他
業種B=医療、福祉、教育・学習支援業

第3章

① 異動や担当替えの経験

「Q10. これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の説明を、上司（管理職）や人事から受けたことはありますか」に対し「ある」「ない」の回答を異動や担当替えの経験ありとし、「異動や担当替えをしたことがない」の回答を異動や担当替えの経験なしとして、異動や担当替えの経験を見た。「異動や担当替えの経験あり」の回答割合は、東北圏女性（63.6%）は首都圏女性（65.3%）と同程度スコアとなっている。一方、男女間比較では、首都圏男女の差が5.7ポイント（首都圏男性71.0%）なのに対し、東北圏男女の差は9.9ポイント（東北圏男性73.5%）と、東北圏では男女の差が大きい。東北圏女性は東北圏男性に比べ異動や担当替えの経験が少ない。

図表 3-1-1 異動や担当替えの経験

Q10. これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の説明を、上司（管理職）や人事から受けたことはありますか

	(n)	あり (%)	なし (%)
東北圏 女性	(1518)	63.6	36.4
首都圏 女性	(1143)	65.3	34.7
東北圏 男性	(1677)	73.5	26.5
首都圏 男性	(1054)	71.0	29.0

注) 「ある」「ない」の回答を「あり」とし、「異動や担当替えをしたことがない」の回答を「なし」とした

■ 学歴別 異動や担当替えの経験

東北圏・首都圏女性を学歴別で比較すると、いずれの学歴でも異動や担当替えの経験なし回答する割合が3割を超えている。

図表 3-1-2 【東北圏・首都圏女性】学歴別 異動や担当替えの経験

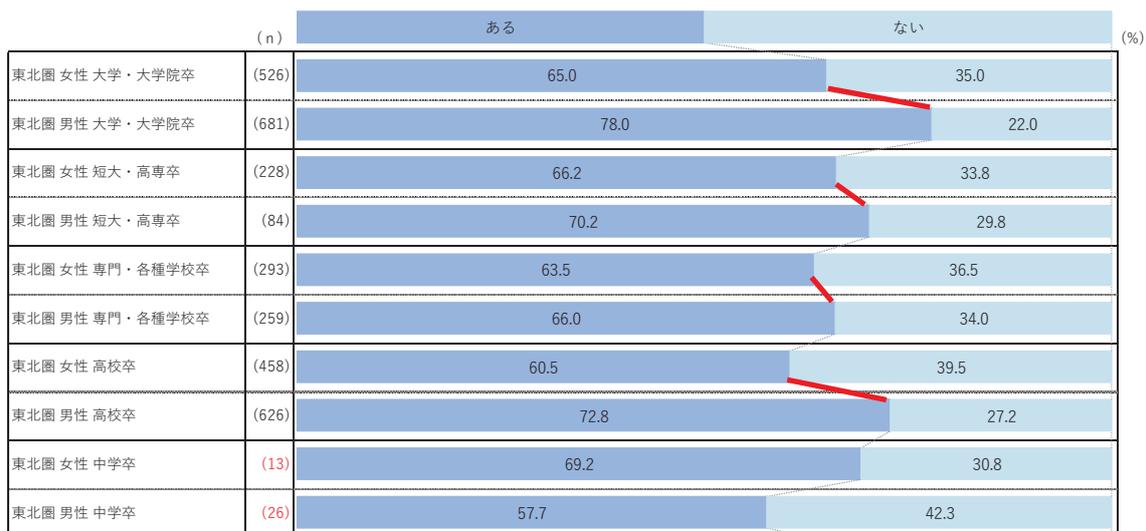
	(n)	ある (%)	ない (%)
東北圏 女性 大学・大学院卒	(526)	65.0	35.0
首都圏 女性 大学・大学院卒	(744)	66.9	33.1
東北圏 女性 短大・高専卒	(228)	66.2	33.8
首都圏 女性 短大・高専卒	(131)	61.1	38.9
東北圏 女性 専門・各種学校卒	(293)	63.5	36.5
首都圏 女性 専門・各種学校卒	(142)	68.3	31.7
東北圏 女性 高校卒	(458)	60.5	39.5
首都圏 女性 高校卒	(123)	56.9	43.1
東北圏 女性 中学卒	(13)	69.2	30.8
首都圏 女性 中学卒	(3)	33.3	66.7

注) サンプル数が30以下は参考値

第3章

東北圏女性・男性を学歴別に比較すると、いずれの学歴においても、東北圏女性は東北圏男性に比べ異動や担当替えの経験が少ない。特に「大学・大学院卒」の「なし」の回答割合の男女差が大きく、東北圏女性の35.0%に対して、東北圏男性は22.0%と13.0ポイントの差であった。

図表 3-1-3 【東北圏女性・男性】学歴別 異動や担当替えの経験



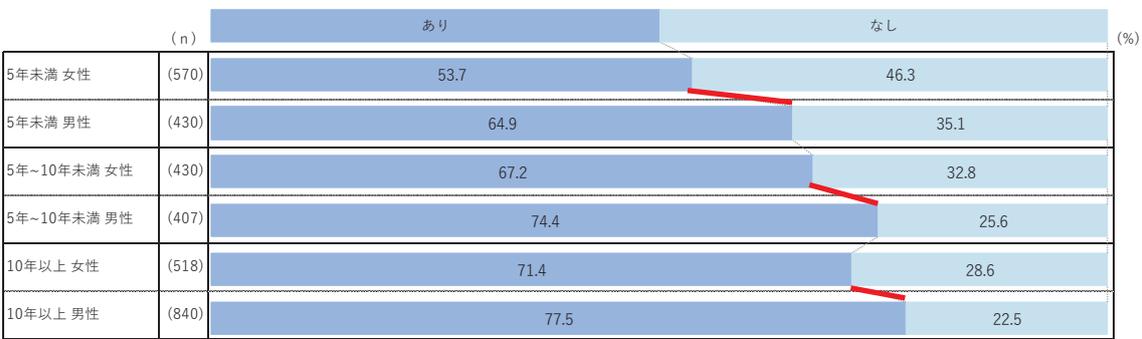
注) サンプル数が30以下は参考値

■ 勤続年数別 異動や担当替えの経験

東北圏女性・男性で勤続年数を見ると、東北圏女性は東北圏男性に比べ異動や担当替えの経験なしと回答した割合が高く、統計的にも有意な差が見られた。

特にその差が大きいのは、勤続年数5年未満の場合であり、異動や担当替えの経験なしの回答割合が、東北圏女性が46.3%であるのに対して、東北圏男性は35.1%とその差が11.2ポイントとなっている（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。その他、5年～10年未満の場合、東北圏女性32.8%、男性25.6%、10年以上では女性28.6%、男性22.5%となっている（ χ^2 二乗検定 $p < 0.05$ ）。

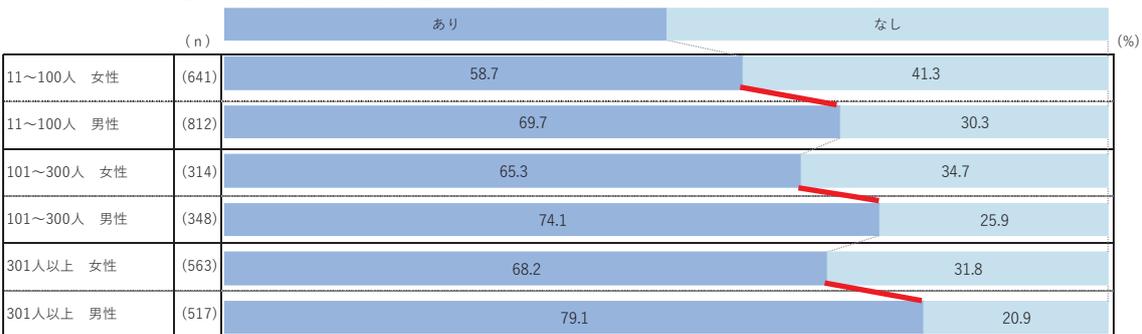
図表 3-1-4 【東北圏女性・男性】勤続年数別 異動や担当替えの経験



■ 企業規模別 異動や担当替えの経験

東北圏女性・男性を企業規模別に比較すると、いずれの企業規模でも東北圏女性は東北圏男性に比べ異動や担当替えの経験なしの割合が高く、統計的にも有意な差になっている。従業員11～100人の規模では、東北圏女性41.3%、東北圏男性30.3%（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）、101～300人規模では、女性34.7%、男性25.9%（ χ^2 二乗検定 $p < 0.05$ ）、301人以上規模では女性31.8%、男性20.9%（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）と、10ポイント前後の差が見られる。

図表 3-1-5 【東北圏女性・男性】企業規模別 異動や担当替えの経験

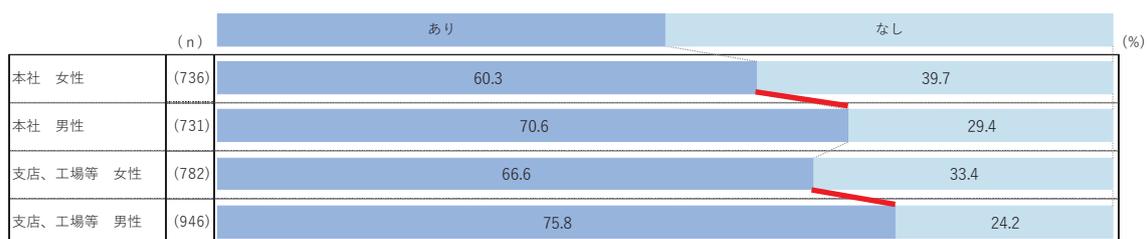


第3章

■ 本社・支店別 異動や担当替えの経験

東北圏女性・男性を本社・支店別に比べた。本社に勤務している人で異動や担当替えの経験なしの回答割合は東北圏女性 39.7%、東北圏男性 29.4%と 10 ポイント以上東北圏女性が高かった。一方、支店、工場等に勤務している人では東北圏女性 33.4%、東北圏男性 24.2%と、本社勤務と同様に東北圏女性の経験者が少ない(χ 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 3-1-6 【東北圏女性・男性】本社・支店別 異動や担当替えの経験

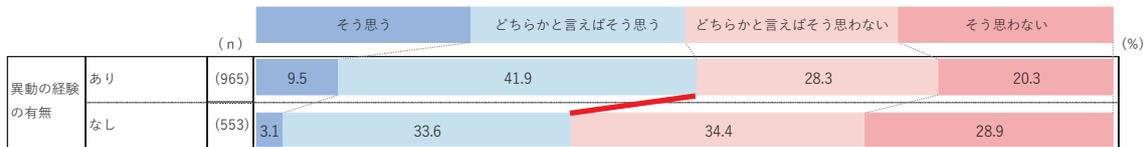


■ 異動・担当替えの経験の有無別 キャリアアップの認識

異動・担当替えの経験の有無別にキャリアアップの認識を見ると、異動・担当替えの経験について「ある」と回答した東北圏女性がキャリアアップできている（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と認識する割合は51.4%であり、一方、異動・担当替えの経験なしの場合は36.7%である。異動・担当替えの経験がある女性はキャリアアップできているという認識が高く、首都圏でも同様である。

図表 3-1-7 【東北圏女性】異動・担当替えの経験の有無別 キャリアアップの認識

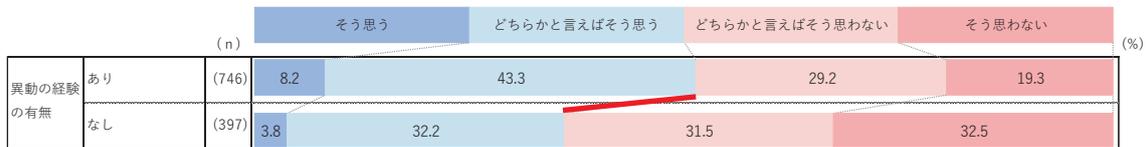
Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-1-8 【首都圏女性】異動・担当替えの経験の有無別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

第3章

② 異動や担当替え後の役割の説明

「Q10. これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の役割の説明を、上司（管理職）や人事から受けたことはありますか」に対し、「ない」の回答割合は、東北圏女性が70.1%、首都圏女性は68.8%、東北圏男性70.2%、首都圏男性68.9%と、すべての属性において説明を受けていない人の割合が約7割と高い。

図表 3-1-9 異動や担当替え後の役割の説明

Q10. これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の役割の説明を、上司（管理職）や人事から受けたことはありますか

	(n)	ある	ない	(%)
東北圏 女性	(965)	29.9	70.1	
首都圏 女性	(746)	31.2	68.8	
東北圏 男性	(1233)	29.8	70.2	
首都圏 男性	(748)	31.1	68.9	

注) 「異動や担当替えをしたことがない」人を除いている

③ 異動経験のキャリアへのプラスの影響

「Q10-1. これまでの異動経験や担当替えの経験はあなたのキャリアにプラスに働いていますか」に対して、「プラスに働いている」「ややプラスに働いている」の回答割合は、東北圏女性48.9%、首都圏女性46.5%、東北圏の男性52.1%、首都圏男性47.3%と、どの属性でも5割前後である。

図表 3-1-10 異動経験のキャリアへのプラスの影響

Q10-1. これまでの異動経験や担当替えの経験はあなたのキャリアにプラスに働いていますか

	(n)	プラスに働いている	ややプラスに働いている	変わらない	マイナスに働いている	(%)
東北圏 女性	(965)	16.7	32.2	44.9	6.2	
首都圏 女性	(746)	17.3	29.2	48.3	5.2	
東北圏 男性	(1233)	17.0	35.1	41.6	6.2	
首都圏 男性	(748)	15.6	31.7	44.0	8.7	

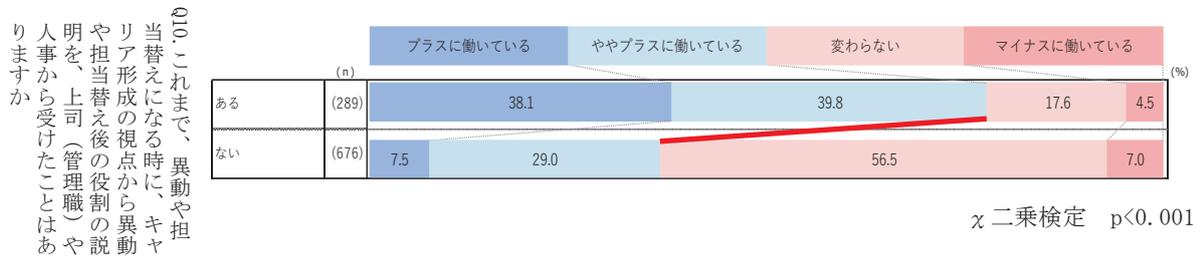
注) 「異動や担当替えをしたことがない」人を除いている

■ 異動や担当替え後の役割の説明の有無別 異動経験のキャリアへのプラスの認識

異動や担当替え後の役割の説明の有無別に異動や担当替えの経験がキャリアにプラスに働いたかの認識の違いを見ると、説明「あり」の東北圏女性では、キャリアへのプラスの影響があったとする回答割合は77.9%と8割近く、一方、説明「ない」場合は、36.5%と低い。異動や担当替えにあたってその後の役割などの説明を受けた女性は異動や担当替えの経験が自身のキャリアにプラスに働いたと感じる割合が高い。首都圏の女性でも、同様である。

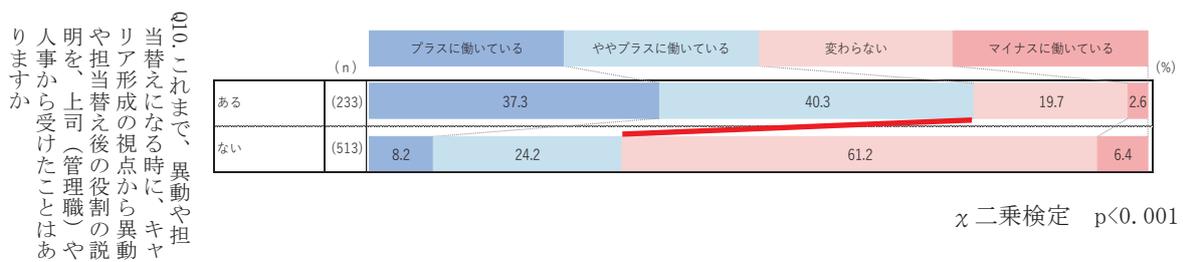
図表 3-1-11 【東北圏女性】異動や担当替え後の役割の説明の有無別 異動経験のキャリアへのプラスの認識

Q10-1. これまでの異動経験や担当替えの経験はあなたのキャリアにプラスに働いていますか



図表 3-1-12 【首都圏女性】異動や担当替え後の役割の説明の有無別 異動経験のキャリアへのプラスの認識

Q10-1. これまでの異動経験や担当替えの経験はあなたのキャリアにプラスに働いていますか



(2) 仕事の責任の重さ

- ・ 男性と比べた仕事の責任の重さについては、東北圏女性の 63.8%、首都圏女性の 65.6%が男性よりも責任の軽い仕事をしていると回答している。
- ・ 業種 A において、男性よりも責任が軽い仕事をしていると回答した割合は、東北圏女性で 71.1%、首都圏女性で 66.2%と顕著に高まり、かつ東北圏女性が首都圏女性を上回る。
- ・ 男性よりも責任のある仕事を経験してきた東北圏女性は、重要な仕事を担当したいとする意欲が 52.1%と高く、責任の軽い仕事の実験しかない女性は 24.2%と低い。
- ・ 男性と同等もしくはそれ以上に責任のある仕事を経験してきた東北圏女性は、キャリアアップできているという認識も高い。

「Q28. あなたの今までの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか」に対して、「ほぼ同様に責任の重い仕事をしてきたが、責任の軽い仕事もしていた」「責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった」「責任の軽い仕事だけしていた」の回答割合を見ると、東北圏女性では 63.8%、首都圏女性では 65.6%と、どちらも高い割合である。

図表 3-1-13 男性と比べた責任の重さ

Q28. あなたの今までの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか



注) 「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

■ 業種 A・B 別 男性と比べた責任の重さ

東北圏・首都圏女性の業種 A では、「ほぼ同様に責任の重い仕事をしてきたが、責任の軽い仕事もしていた」「責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった」「責任の軽い仕事だけしていた」の回答割合は、東北圏女性で 71.1%、首都圏女性で 66.2% と顕著に高まり、かつ東北圏女性が首都圏女性を上回る。

図表 3-1-14 業種 A 【東北圏・首都圏女性】男性と比べた責任の重さ

Q28. あなたの今までの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどうなものでしたか

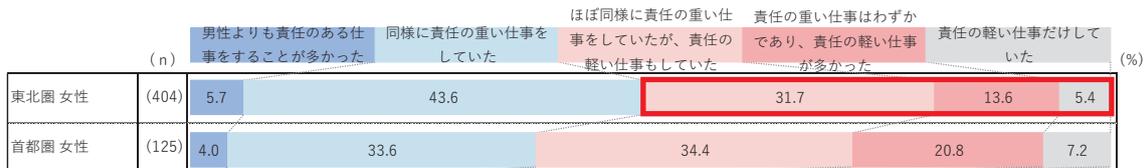


注)「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

一方、業種 B の「ほぼ同様に責任の重い仕事をしてきたが責任の軽い仕事もしていた」「責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった」「責任の軽い仕事だけしていた」の回答割合は、東北圏女性は 50.7% で、首都圏女性の 62.4% より 11.7 ポイント低かった。

図表 3-1-15 業種 B 【東北圏・首都圏女性】男性と比べた責任の重さ

Q28. あなたの今までの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどうなものでしたか



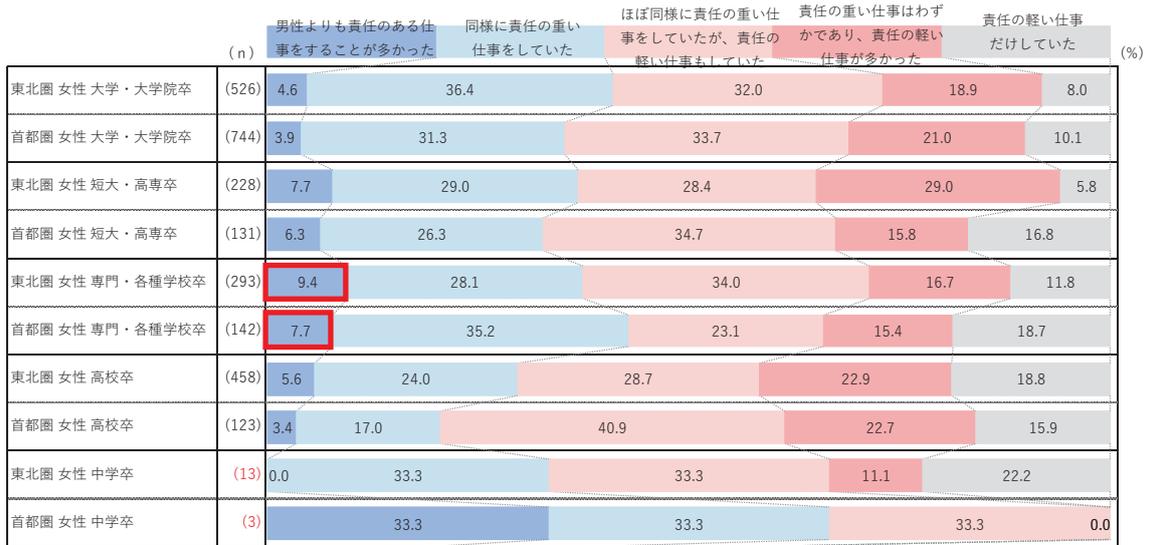
注)「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

第3章

■ 学歴別 男性と比べた責任の重さ

東北圏・首都圏女性学歴別に見ると、「男性よりも責任のある仕事をするが多かった」の回答割合は、「専門・各種学校卒」が東北圏女性は9.4%、首都圏女性は7.7%と、ともに最も高かった。

図表 3-1-16 【東北圏・首都圏女性】学歴別 男性と比べた責任の重さ

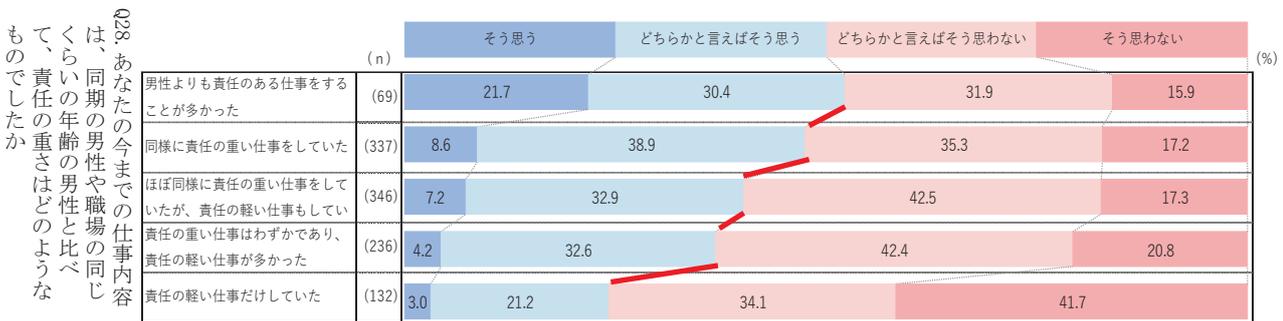


注) サンプル数が 30 以下は参考値

■ 男性と比べた責任の重さの程度別 重要な仕事の担当意欲

男性と比べた責任の重さの程度別に重要な仕事を担当したい（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」とする回答割合を見ると、「男性よりも責任のある仕事をするが多かった」と回答する東北圏女性は重要な仕事担当したいとする意欲が52.1%と高く、一方、「責任の軽い仕事だけしていた」場合は24.2%と低い。首都圏の女性も同様である。

図表 3-1-17 【東北圏女性】男性と比べた責任の重さの程度別 重要な仕事の担当意欲
Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



χ 二乗検定 p<0.001

図表 3-1-18 【首都圏女性】男性と比べた責任の重さの程度別 重要な仕事の担当意欲
Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



χ 二乗検定 p<0.001

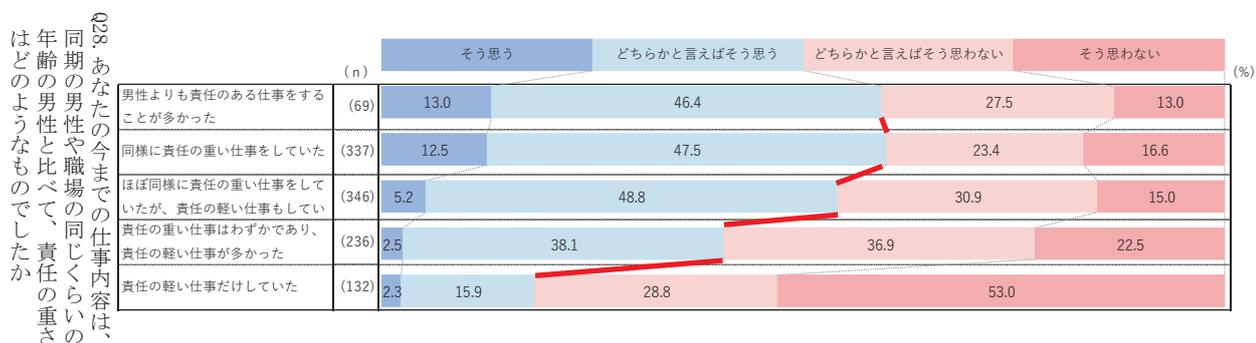
第3章

■ 男性と比べた責任の重さの程度別 キャリアアップの認識

男性と比べた責任の重さの程度別にキャリアアップできていると思う（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）の回答割合を見ると、「男性よりも責任のある仕事をするが多かった」東北圏女性は、キャリアアップの認識が59.4%、「同様に責任の重い仕事をしていた」女性は60.0%と高く、一方「責任の軽い仕事だけしていた」女性では18.2%と低い。首都圏の女性も同様である。

図表 3-1-19 【東北圏女性】男性と比べた責任の重さの程度別 キャリアアップの認識

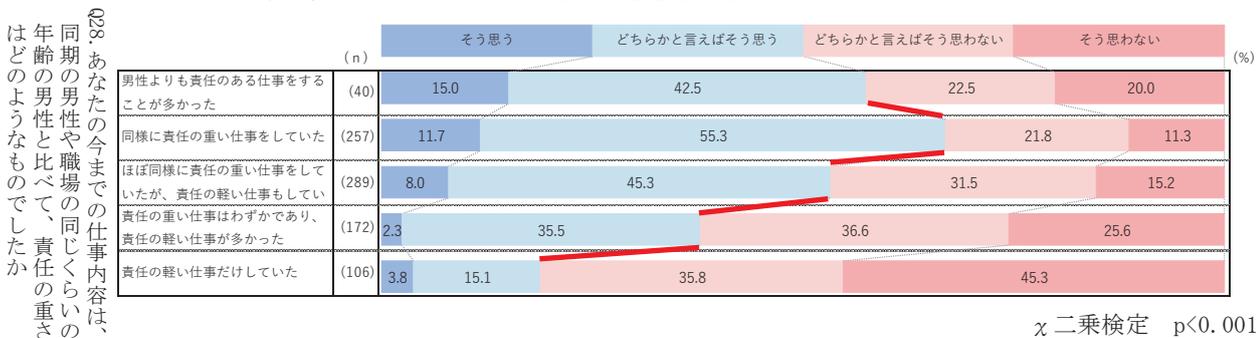
Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-1-20 【首都圏女性】男性と比べた責任の重さの程度別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

(3) 管理職に必要な経験

- ・管理職になるために必要な経験として、いずれの属性でも、「多様な業務の経験」「専門的な業務の経験」「後輩育成の経験」の回答割合が高かった。
- ・管理職になるために必要だと思う経験を自分自身が経験しているかどうかについては、東北圏女性は東北圏男性と比べて、ほとんどの項目で経験していないと回答する割合が有意に高い。
- ・管理職になるための重要な条件とされる「多様な業務の経験」をしている割合については、東北圏女性（42.8%）は首都圏女性（45.2%）と同程度のスコアとなっている。一方、男女間の比較では、首都圏男女の差が8.1ポイント（首都圏男性53.3%）なのに対し、東北圏男女の差は13.4ポイント（東北圏男性56.3%）と、東北圏では男女の差が大きい。

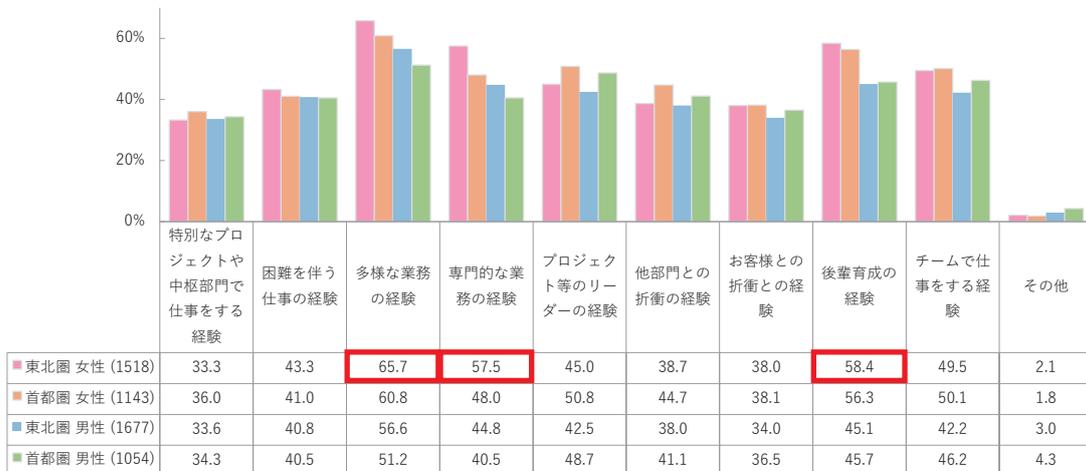
① 管理職に必要な経験の認識

「Q9-1. 管理職になるにあたって、必要な経験は何だと思いますか」に対し複数回答してもらったところ、すべての属性が最も必要だと回答した「多様な業務の経験」の経験であった。

東北圏女性の回答は、高い順に「多様な業務の経験」65.7%、「後輩育成の経験」58.4%、「専門的な業務の経験」57.5%であった。首都圏女性では、高い順に、「多様な業務の経験」60.8%、「後輩育成の経験」56.3%、「プロジェクト等のリーダーの経験」50.8%であった。

図表 3-1-21 管理職に必要な経験の認識

Q9-1. 管理職になるにあたって、必要な経験は何だと思いますか（いくつでも）



② 管理職に必要なだと思ふ経験とその経験程度

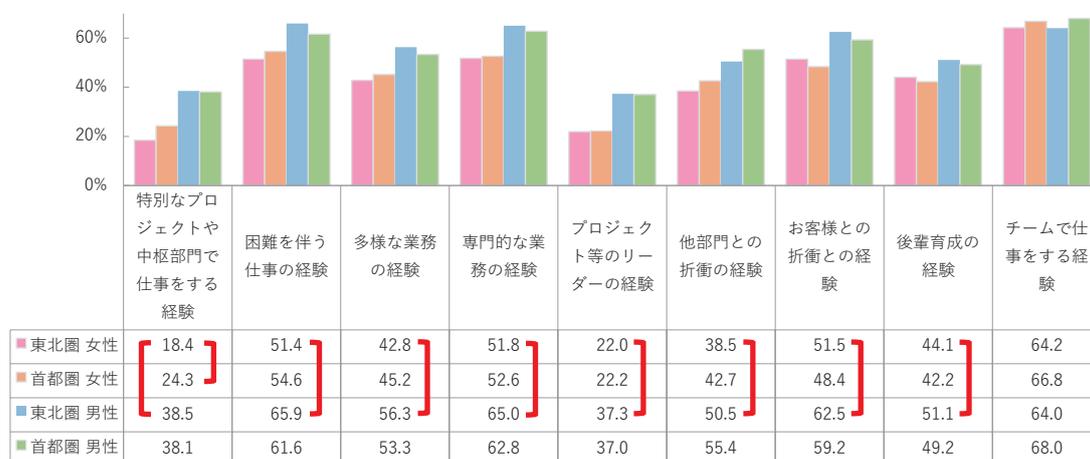
「Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験について、あなたはどの程度経験をしていますか」に対し「十分している」「やや経験している」の回答割合は、東北圏女性の「特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験」で最も低く（18.4%）、首都圏女性の24.3%と、5.9ポイントの差があった（ χ 二乗検定 $p<0.05$ ）。

東北圏男女を比較すると、「チームで仕事をする経験」以外すべての項目で東北圏女性は経験していると回答した割合が低く、東北圏女性は、東北圏男性と比べると管理職に必要な経験をしていないことが明らかとなった（ χ 二乗検定 「後輩育成の経験」 $p<0.01$ 、それ以外 $p<0.001$ ）。特に、「特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験」は、東北圏女性は18.4%、東北圏男性は38.5%と20.1ポイントの差が見られる。

なお、管理職になるための重要な条件とされる「多様な業務の経験」をしている割合については、東北圏女性（42.8%）は首都圏女性（45.2%）と同程度のスコアとなっている。一方、男女間の比較では、首都圏男女の差が8.1ポイント（首都圏男性53.3%）なのに対し、東北圏男女の差は13.4ポイント（東北圏男性56.3%）と、東北圏では男女の差が大きい。

図表 3-1-22 管理職に必要な経験とその経験程度

Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験について、あなたはどの程度経験をしていますか



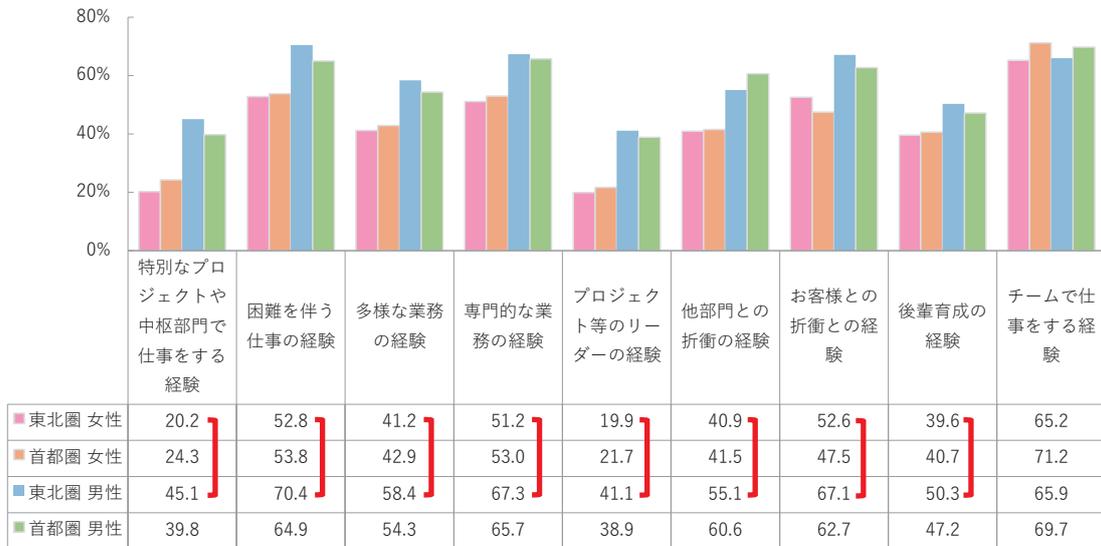
注1) 「Q9-1. 管理職になるにあたって、必要な経験は何だと思ひますか。」で選択した人を100%としているため、サンプル数はそれぞれ違うので、省略している

注2) 「十分経験している」、「やや経験している」の合計

管理職になるために必要な経験について「十分経験している」「やや経験している」の回答割合は、最終学歴が「大学・大学院卒」の人を対象を絞ってみても、「チームで仕事をする経験」以外の経験は、東北圏女性は、東北圏男性に比べ経験している割合が低く、かつ統計的に有意な差がある。

図表 3-1-23 「大学・大学院卒」管理職に必要な経験とその経験程度

Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験について、あなたはどの程度経験をしていますか



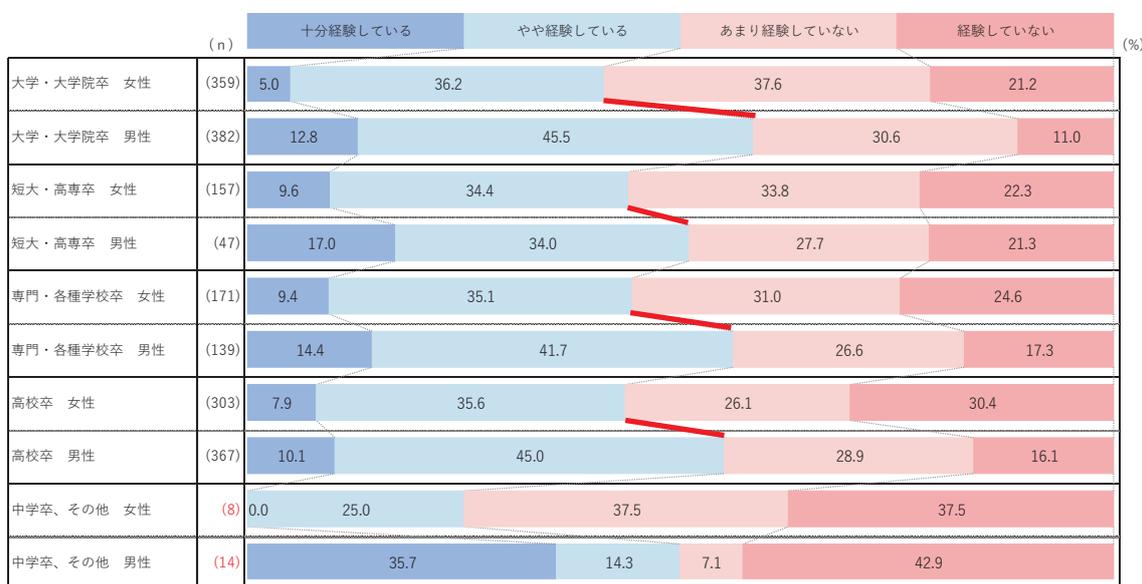
第3章

③ 管理職になるために必要な経験「多様な業務の経験」とその経験程度

■ 学歴別 「多様な業務の経験」の経験程度

東北圏女性・男性について、管理職になるために必要な経験として最も回答割合が高い「多様な業務の経験」の経験程度を学歴別に見た。「十分経験している」「やや経験している」の回答割合は、すべての学歴で東北圏女性は東北圏男性に比べ低い。特に、「大学・大学院」では、東北圏女性 41.2%、東北圏男性 58.3%と、東北圏女性は東北圏男性よりも、経験している割合が低い。なお、東北圏の女性の中で学歴別に見ても、学歴による違いはあまりない。

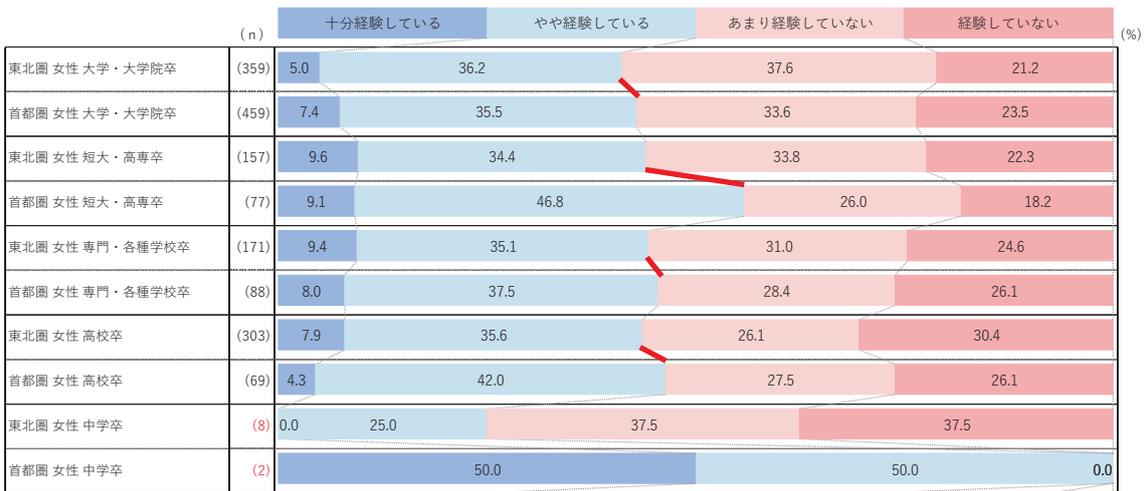
図表 3-1-24 【東北圏女性・男性】学歴別 「多様な業務の経験」



注) サンプル数が 30 以下は参考値

東北圏・首都圏女性を学歴別に「多様な業務の経験」の経験程度を見ると、首都圏女性の「短大・高専卒」の回答割合が突出しているが、それ以外は学歴、エリアによる違いはともに見られない。

図表 3-1-25 【東北圏・首都圏女性】学歴別 「多様な業務の経験」



注) サンプル数が 30 以下は参考値

④ 管理職になるために必要な経験と昇進意欲の関連

■ 「特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験」の程度別 昇進意欲

東北圏女性について、「特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験」の程度別に昇進意欲を見ると、「やや経験している」と回答した女性は、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した割合が 50.0%と高く、一方、「経験していない」と回答した女性では 15.0%と低くなっている。

図表 3-1-26 【東北圏女性】「特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験」の程度別 昇進意欲



注) サンプル数が 30 以下は参考値

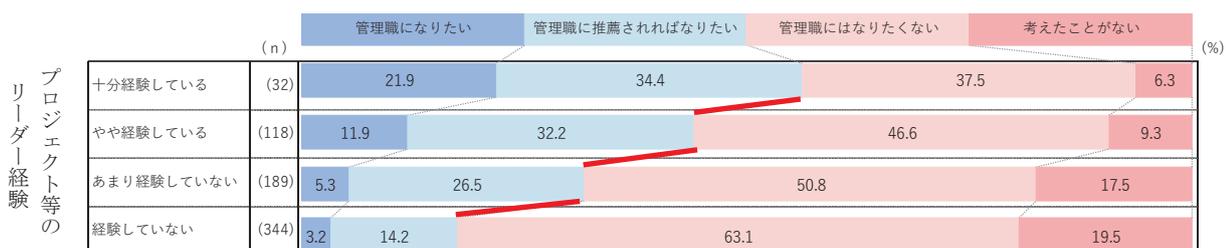
χ^2 二乗検定 p<0.001

第3章

■ 「プロジェクト等のリーダー経験」の程度別 昇進意欲

東北圏女性について、「プロジェクト等のリーダー経験」の程度別に昇進意欲を見ると、「十分経験している」と回答した女性は、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した割合が56.3%と高く、一方、「経験していない」と回答した女性は17.4%と低くなっている。

図表 3-1-27 【東北圏女性】「プロジェクト等のリーダー経験」の程度別 昇進意欲

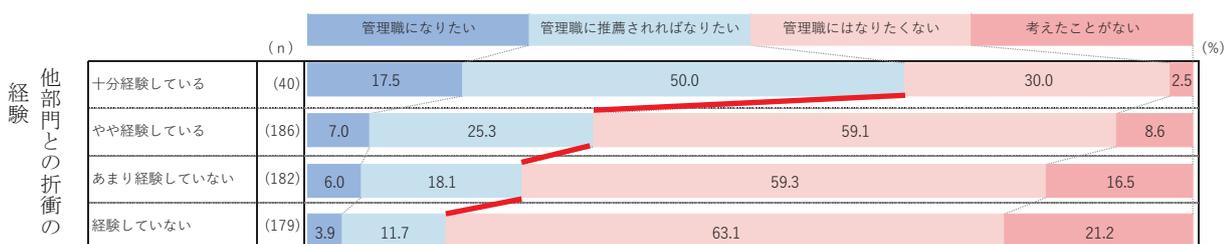


χ^2 二乗検定 p<0.001

■ 「他部門との折衝の経験」の程度別 昇進意欲

東北圏女性について、「他部門との折衝の経験」の程度別に昇進意欲を見ると、「十分経験している」と回答した女性は、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答した割合が67.5%と高く、一方、「経験していない」と回答した女性は15.6%と低くなっている。

図表 3-1-28 【東北圏女性】他部門との折衝の経験別 昇進意欲



χ^2 二乗検定 p<0.001

(4) 管理職になれる可能性

- ・管理職^注になれる可能性があると思っている人の割合については、東北圏男性（42.7%）・東北圏女性（25.8%）ともに首都圏男性（44.6%）・首都圏女性（27.7%）と同程度のスコアとなっており、かつ男性と女性のスコア差が大きい（首都圏、東北圏ともに16.9ポイント）。
- ・東北圏男女を学歴別で比較すると、特に大学・大学院卒で男性（58.9%）、女性（36.3%）の差が大きく、その差は20ポイント以上となっている。
- ・管理職になれる可能性がないと理由として、東北圏女性の回答割合の1位は「管理職の資質がないから」46.5%、2位は「女性は管理職になれる雰囲気がないから」22.9%である。業種Aも同様に、管理職になれる可能性がない理由は、「管理職の資質がないから」（43.9%）に次いで、「女性は管理職になれる雰囲気がないから」（32.9%）の割合が高い。
- ・管理職になれるという可能性を認識している女性は昇進意欲が46.8%と高く、認識していない女性は18.8%と低い。
- ・年代別に管理職になれる可能性を認識している女性の昇進意欲を見ると、40代では昇進意欲が最も高く5割を超えている。

注) 管理職とは、課長および課長相当職以上の職位

① 管理職になれる可能性

「Q7. あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか」に対し「ある」と回答した人の割合は、東北圏男性（42.7%）・東北圏女性（25.8%）ともに首都圏男性（44.6%）・首都圏女性（27.7%）と同程度のスコアとなっており、かつ男性と女性のスコア差が大きい（首都圏、東北圏ともに16.9ポイント）（ χ 二乗検定 $p<0.001$ ）。

図表 3-1-29 管理職になれる可能性

Q7. あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか

	(n)	ある	ない	(%)
東北圏 女性	(1518)	25.8	74.2	
首都圏 女性	(1143)	27.7	72.3	
東北圏 男性	(1677)	42.7	57.3	
首都圏 男性	(1054)	44.6	55.4	

第3章

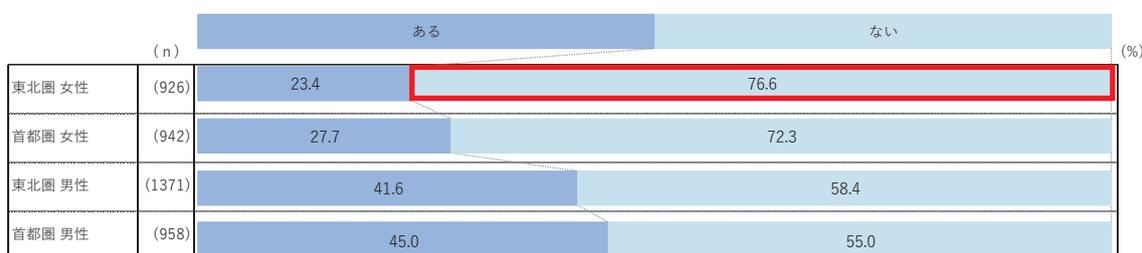
■ 業種 A・B 別 管理職になれる可能性

業種 A において、管理職になれる可能性があると思うかについて、「ない」と回答した割合は、東北圏女性で 76.6%、首都圏女性で 72.3%と、いずれにおいても、管理職になれる可能性がないと思っている人が 7 割以上もいる。

一方、東北圏男性では 58.4%と、業種 A においても東北圏女性は東北圏男性と比べて、管理職になれる可能性がないと思っている人の割合が 18.2 ポイントも高い (χ^2 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 3-1-30 業種 A 管理職になれる可能性

Q7. あなたは、管理職になれる可能性がありますか



業種 B において、管理職になれる可能性があると思うかについて、「ない」と回答した割合は、東北圏女性で 70.6%、首都圏女性で 72.1%となっており、東北圏女性、首都圏女性のいずれでも、管理職になれる可能性がないと思っている人が約 7 割である。

一方、東北圏男性は 52.6%と、業種 A 同様に東北圏女性は東北圏男性と比べて、管理職になれる可能性がないと思っている人の割合が 18.0 ポイントも高い (χ^2 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 3-1-31 業種 B 管理職になれる可能性

Q7. あなたは、管理職になれる可能性がありますか



■ 学歴別 管理職になれる可能性

東北圏・首都圏女性を学歴別に比較した。管理職になれる可能性があると思うかについて、「ある」と回答した割合は、東北圏女性、首都圏女性ともに、「大学・大学院卒」が最も高い。しかし、「ない」と回答した割合は、東北圏、首都圏女性のいずれもすべての学歴で6割以上となっており、半数以上の女性が管理職になれる可能性がないと考えている結果であった。

図表 3-1-32 【東北圏・首都圏女性】学歴別 管理職になれる可能性

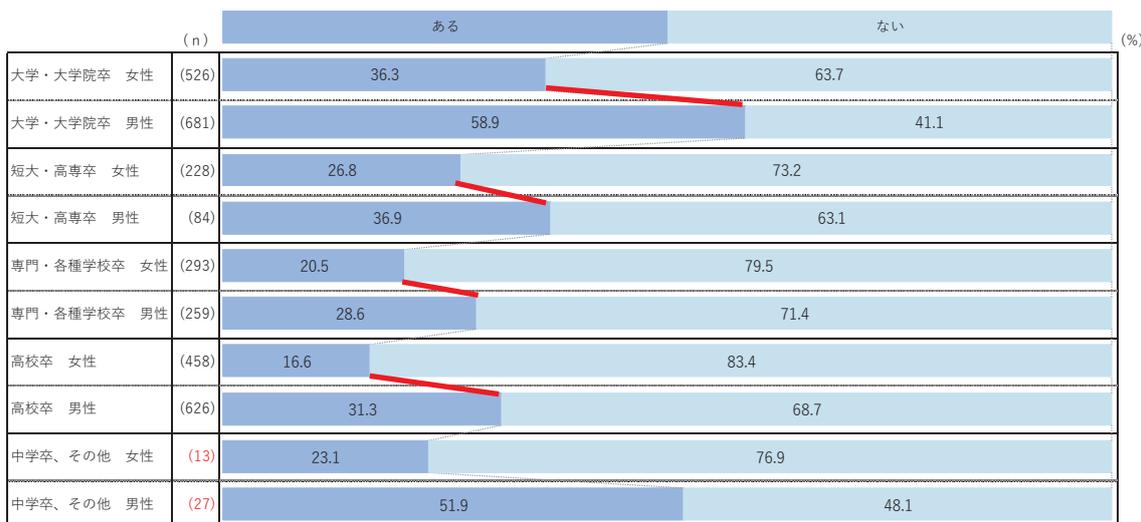
	(n)	ある (%)	ない (%)
東北圏 女性 大学・大学院卒	(526)	36.3	63.7
首都圏 女性 大学・大学院卒	(744)	33.5	66.5
東北圏 女性 短大・高专卒	(228)	26.8	73.2
首都圏 女性 短大・高专卒	(131)	19.1	80.9
東北圏 女性 専門・各種学校卒	(293)	20.5	79.5
首都圏 女性 専門・各種学校卒	(142)	14.1	85.9
東北圏 女性 高校卒	(458)	16.6	83.4
首都圏 女性 高校卒	(123)	18.7	81.3
東北圏 女性 中学卒	(13)	23.1	76.9
首都圏 女性 中学卒	(3)	0.0	100.0

注) サンプル数が30以下は参考値

第3章

東北圏女性・男性を学歴別に見ると、管理職になれる可能性があると思うかについて、「ない」と回答した割合は、いずれの学歴においても、東北圏女性は東北圏男性より高く、管理職になれる可能性がないと思っている人の割合が高い。特に、「大学・大学院卒」では東北圏女性 63.7%、東北圏男性 41.1%と 22.6 ポイントの差がある。

図表 3-1-33 【東北圏女性・男性】学歴別 管理職になれる可能性



注) サンプル数が 30 以下は参考値

■ 管理職になれる可能性の認識の有無別 昇進意欲

管理職になれる可能性が「ある」と認識している東北圏女性は、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答する割合が 46.8%と高く、一方で可能性が「ない」と認識している女性は 18.8%と低い。その差は 28.0 ポイントと大きく、統計的にも有意差があった。この傾向は首都圏でも同様である。

図表 3-1-34 【東北圏女性】管理職になれる可能性の認識の有無別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか

「あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか」という質問に対する回答



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-1-35 【首都圏女性】管理職になれる可能性の認識の有無別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか

あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか



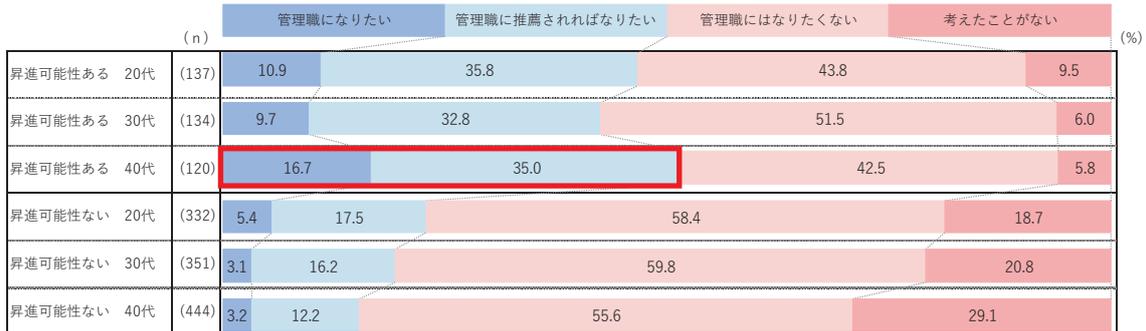
χ^2 乗検定 p<0.001

■ 年代別・管理職になれる可能性の認識の有無別 昇進意欲

東北圏女性において、管理職になれる可能性が「ある」と認識している女性が「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」と回答する割合は、20代では46.7%、30代では42.5%、40代では51.7%と40代が最も高くなっている。

図表 3-1-36 【東北圏女性】年代別・管理職になれる可能性の認識の有無別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



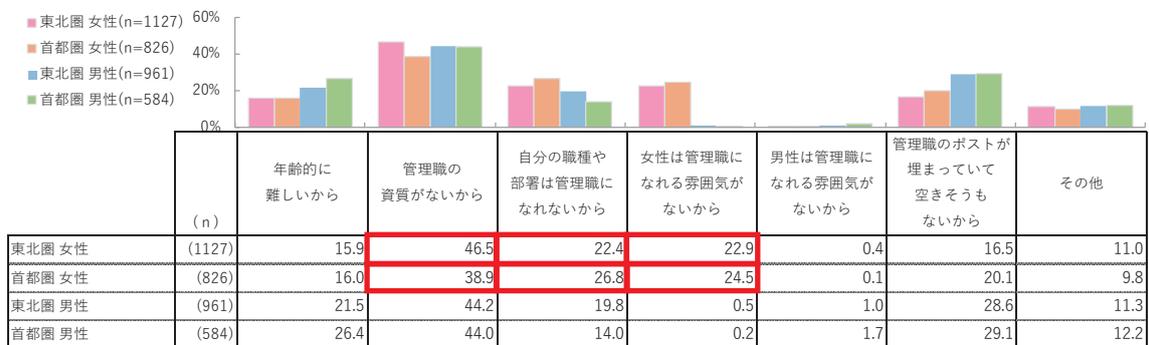
第3章

② 管理職になれる可能性がないと思っている理由

管理職になれる可能性があると思うかについて「ない」と回答した人に、その理由をたずねた。東北圏女性の回答は1位「管理職の資質がないから」46.5%、2位「女性は管理職になれる雰囲気がないから」22.9%、3位「自分の職種や部署は管理職になれないから」22.4%であった。首都圏女性の1位は東北圏女性同様「管理職の資質がないから」38.9%だが、東北圏女性よりも7.6ポイント低い。また、2位は「自分の職種や部署は管理職になれないから」で、26.8%である。

図表 3-1-37 管理職になれる可能性がないと思っている理由

Q7-1. Q7で「ない」と回答した方にお伺いします。その理由をお知らせください（いくつでも）

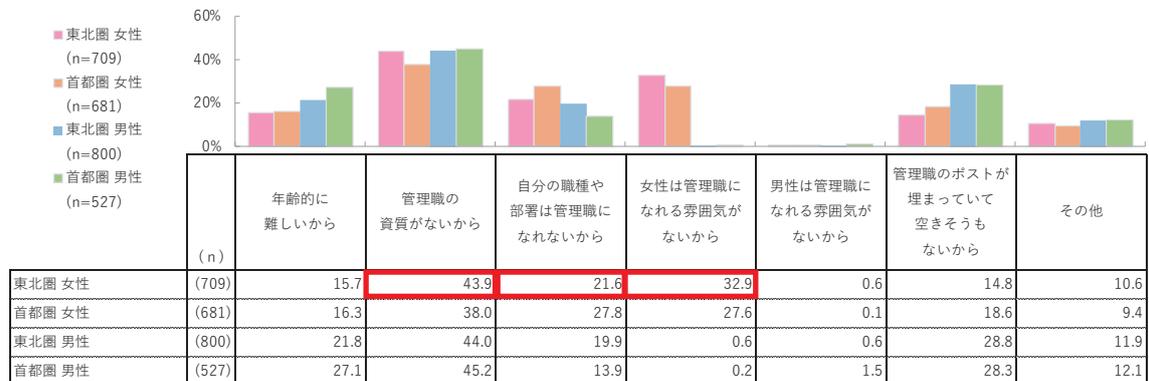


■ 業種 A・B 別 管理職になれる可能性がない理由

業種 A において、管理職になれる可能性がない理由を複数回答でたずねたところ、東北圏女性の回答は、1位「管理職の資質がないから」43.9%、2位「女性は管理職になれる雰囲気がないから」が32.9%と3割を超えている。また、3位「自分の職種や部署は管理職になれないから」も21.6%と2割以上である。

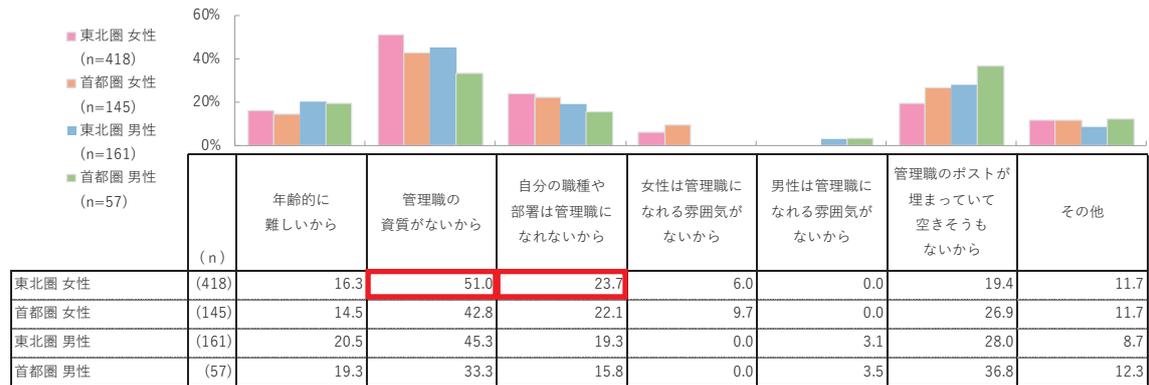
図表 3-1-38 業種 A 管理職になれる可能性がないと思っている理由

Q7-1. 管理職になれる可能性がない理由をお知らせください（いくつでも）



業種Bにおいて、管理職になれる可能性がない理由を複数回答でたずねたところ、東北圏女性の回答は、1位「管理職の資質がないから」51.0%、2位「自分の職種や部署は管理職になれないから」が23.7%と2割以上である。

図表 3-1-39 業種B 管理職になれる可能性がないと思っている理由



第3章

第2節 上司のマネジメント

(1) 与えられる仕事の重要度

- ・ 上司から与えられる仕事の重要度が年々高くなっていると回答する割合は、すべての属性で6割弱となっている。
- ・ 上司から与えられる仕事の重要度が年々高まっていると感じる女性ほど、昇進意欲やキャリアアップの認識、達成感が高い。

「Q21. 上司（管理職）があなたに与える仕事はここ5年の間で重要度が高くなっていると思いますか」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性で55.9%、首都圏女性で54.5%、東北圏男性で55.2%、首都圏男性で54.4%である。

図表 3-2-1 上司から与えられる仕事の重要度

Q21. 上司（管理職）があなたに与える仕事はここ5年の間で重要度が高くなっていると思いますか

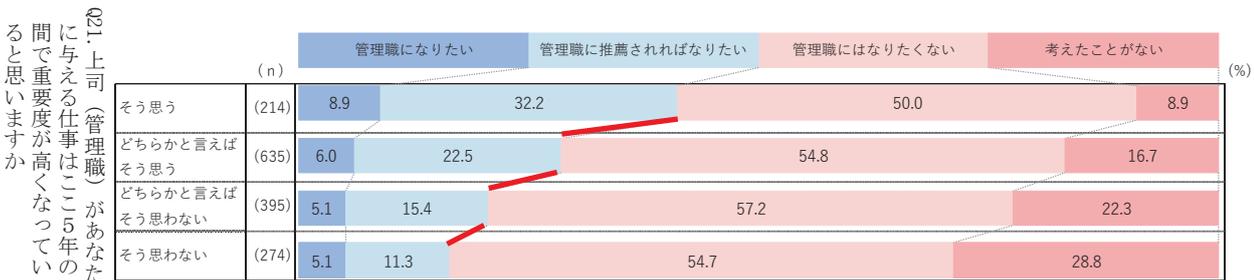
	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	14.1	41.8	26.0	18.1	
首都圏 女性	(1143)	12.4	42.1	25.2	20.3	
東北圏 男性	(1677)	13.4	41.8	25.6	19.2	
首都圏 男性	(1054)	13.4	41.0	24.5	21.2	

■ 上司から与えられる仕事の重要度別 昇進意欲

上司から与えられる仕事の重要度別に昇進意欲を見ると、仕事の重要度が高くなっていると思っている東北圏女性では、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたい」の回答割合は41.1%と高いが、仕事の重要度が高くなっていると思わない女性は、16.4%と低い。首都圏の女性も同様である。

図表 3-2-2 【東北圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 昇進意欲

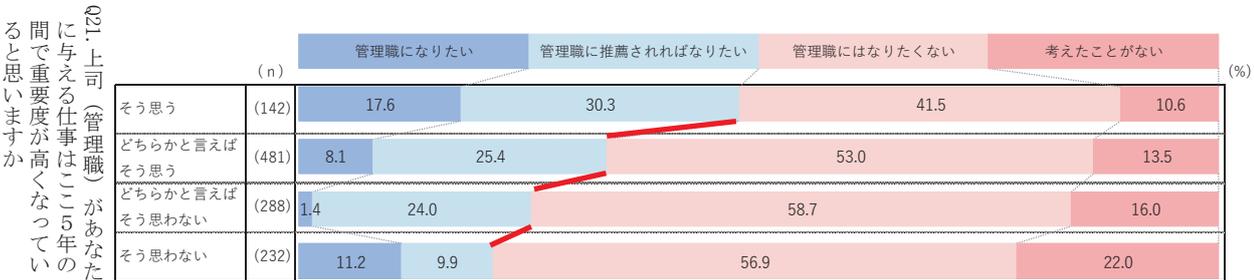
Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-2-3 【首都圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

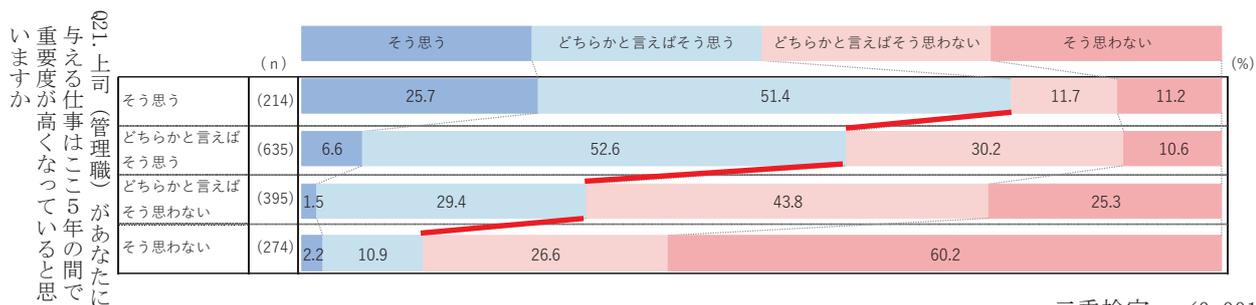
第3章

■ 上司から与えられる仕事の重要度別 キャリアアップの認識

上司から与えられる仕事の重要度別にキャリアアップの認識を見ると、仕事の重要度が高くなっていると思っている東北圏女性では、キャリアアップできていると思っている（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）割合は77.1%と高いが、仕事の重要度が高くなっていると思わない場合、13.1%と低い。首都圏の女性も同様である。

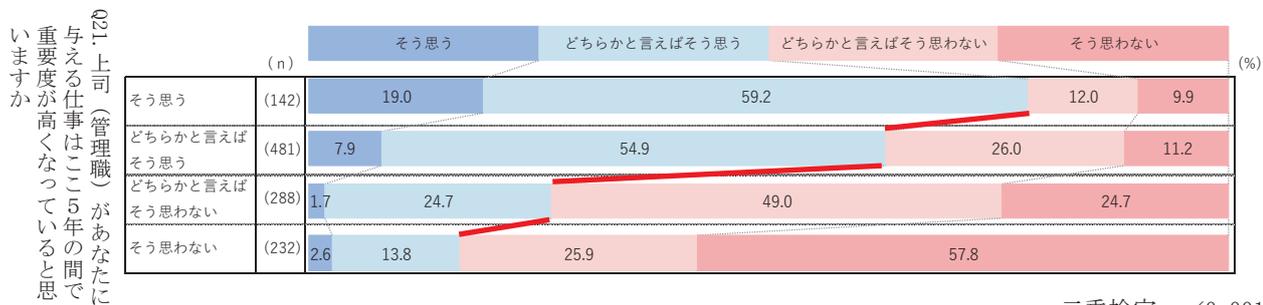
図表 3-2-4 【東北圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



図表 3-2-5 【首都圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか

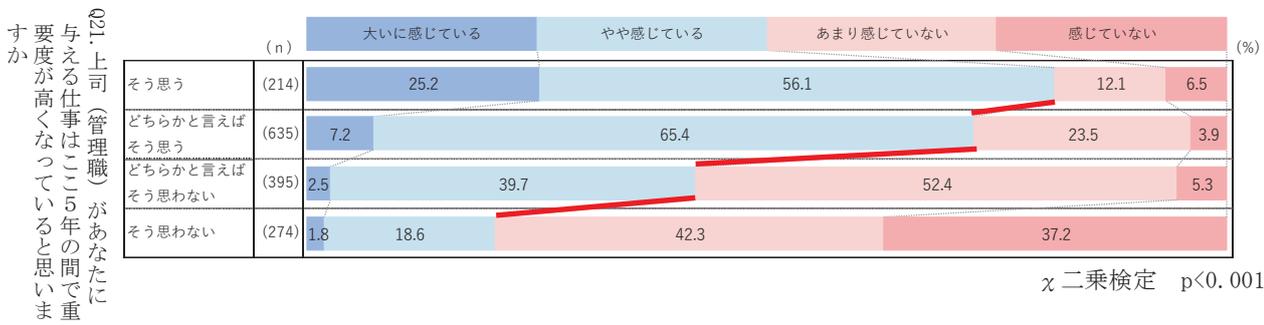


■ 上司から与えられる仕事の重要度別 達成感

上司から与えられる仕事の重要度別に達成感の違いを見ると、仕事の重要度が高くなっていると思っいる東北圏女性では、達成感(「大いに感じている」、「やや感じている」)は81.3%と非常に高い。「どちらかと言えばそう思う」という場合も、72.6%が達成感を感じている。一方、「どちらかと言えばそう思わない」場合では42.2%、「そう思わない」場合では20.4%と低くなっている。上司の与える仕事の重要度と達成感には相関があることが分かった。首都圏女性も同様である。

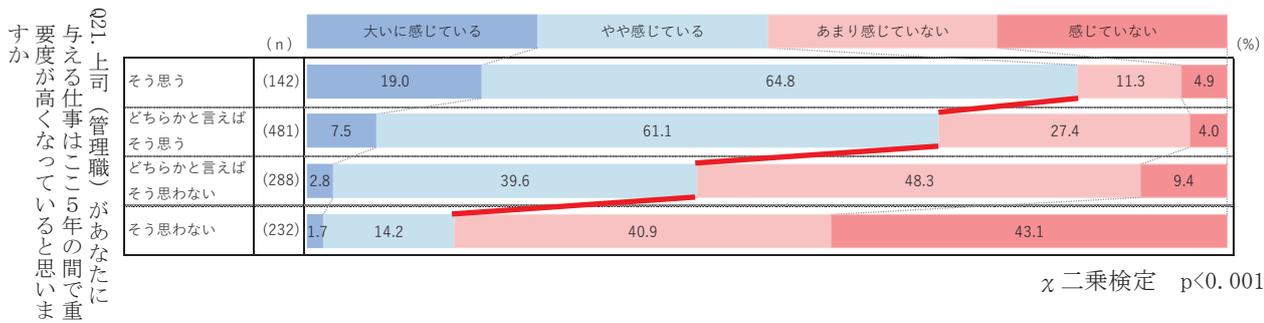
図表 3-2-6 【東北圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 達成感

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか



図表 3-2-7 【首都圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 達成感

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか



(2) 上司からの期待

- ・ 上司から活躍を期待されていると感じている人の割合については、東北圏男性（53.3%）・東北圏女性（52.0%）ともに首都圏男性（55.9%）・首都圏女性（56.1%）に比べ、やや低いスコアとなっている。
- ・ 業種 A では、その傾向は顕著となり、男女とも東北圏と首都圏のスコア差は拡大する。
- ・ 上司から期待を言葉で伝えられている女性は、期待されていないと感じる女性に比べ、昇進や仕事に対する意欲が高い。

「Q18. あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか」に対して、「期待を言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる」と回答した人の割合は、東北圏男性（53.3%）・東北圏女性（52.0%）ともに首都圏男性（55.9%）・首都圏女性（56.1%）に比べ、やや低いスコアとなっている。

図表 3-2-8 上司からの期待

Q18. あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか

(n)		期待を言葉で伝えられている	期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる	期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない	期待されていないと感じる	(%)
東北圏 女性	(1518)	25.8	26.2	27.5	20.4	
首都圏 女性	(1143)	26.6	29.5	24.8	19.2	
東北圏 男性	(1677)	21.6	31.7	28.9	17.8	
首都圏 男性	(1054)	26.7	29.2	24.2	19.9	

■ 業種A・B別 上司からの期待

業種Aでは、上司（管理職）に活躍を期待されているかについて、「期待を言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる」と回答した割合は、東北圏女性 49.2%、首都圏の女性では 56.2%と、東北圏女性は首都圏女性よりも、上司からの期待を感じている人の割合が低い（ χ^2 二乗検定 $p < 0.01$ ）。

図表 3-2-9 業種A 上司からの期待

Q18. あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか

	(n)	期待を言葉で伝えられている	期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる	期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない	期待されていないと感じる	(%)
東北圏 女性	(926)	25.4	23.8	28.3	22.6	
首都圏 女性	(942)	27.5	28.7	24.4	19.4	
東北圏 男性	(1371)	21.4	31.0	29.5	18.0	
首都圏 男性	(958)	27.8	28.8	23.2	20.3	

業種Bでは、上司（管理職）に活躍を期待されているかについて、「期待を言葉で伝えられている」「期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる」と回答した割合は、東北圏女性 56.6%、首都圏女性では 55.7%と、同程度である。

図表 3-2-10 業種B 上司からの期待

Q18. あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか

	(n)	期待を言葉で伝えられている	期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる	期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない	期待されていないと感じる	(%)
東北圏 女性	(592)	26.5	30.1	26.4	17.1	
首都圏 女性	(201)	22.4	33.3	26.4	17.9	
東北圏 男性	(306)	22.2	35.0	25.8	17.0	
首都圏 男性	(96)	15.6	33.3	34.4	16.7	

第3章

<参考>

■ 業種別 上司からの期待

東北圏女性を業種別に見ると、上司（管理職）に活躍を期待されているかについて、「期待されていないと感じる」「期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない」と回答した割合は、サンプル数 50 以下の業種を除き、「その他のサービス業」で 61.5%、「建設業」で 60.2%、「製造業」で 58.1%と高くなっている。

図表 3-2-11 【東北圏女性】業種別 上司からの期待

Q18. あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか

	(n)	期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない (%)			
		期待を言葉で伝えられている	期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる	期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない	期待されていないと感じる
建設業	(118)	20.3	19.5	39.0	21.2
製造業	(222)	20.7	21.2	24.3	33.8
情報通信業	(31)	29.0	29.0	25.8	16.1
運輸業、郵便業	(42)	21.4	26.2	31.0	21.4
卸売業、小売業	(164)	31.1	25.6	27.4	15.9
金融業、保険業	(108)	38.9	28.7	15.7	16.7
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	10.0	27.5	40.0	22.5
教育、学習支援業	(98)	25.5	40.8	19.4	14.3
医療	(278)	27.0	28.1	28.4	16.5
福祉	(216)	26.4	27.8	26.9	19.0
その他のサービス業	(83)	16.9	21.7	38.6	22.9
その他	(118)	30.5	23.7	26.3	19.5

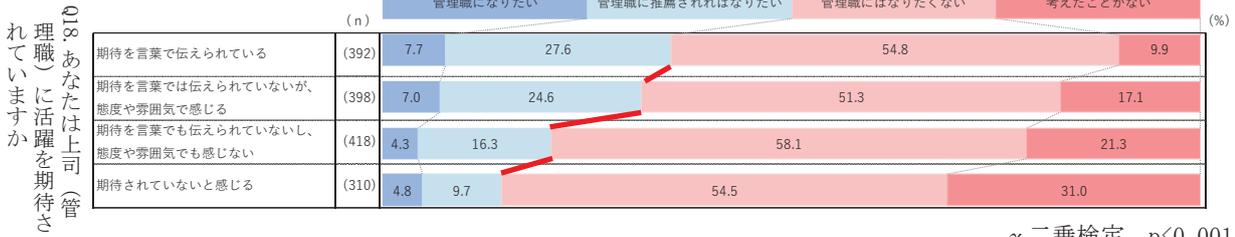
注) サンプル数が 50 以下は参考値

■ 上司からの期待別 昇進意欲

上司から期待を言葉で伝えられている東北圏女性では、昇進意欲が35.3%と高く、期待されていないと感じる場合は14.5%と低い。首都圏の女性も同様である。

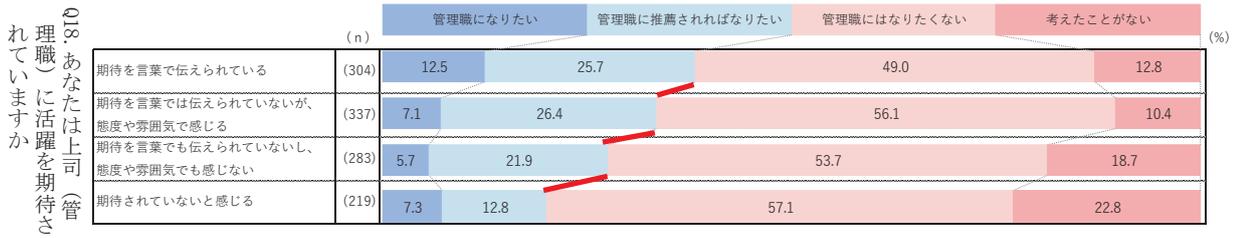
図表 3-2-12 【東北圏女性】上司からの期待別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



図表 3-2-13 【首都圏女性】上司からの期待別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



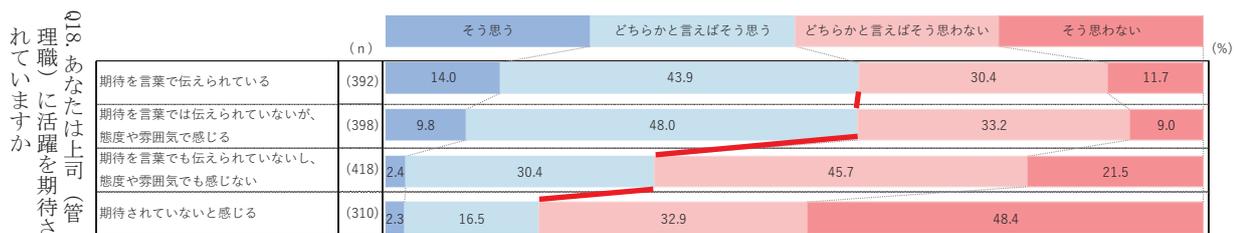
第3章

■ 上司からの期待別 仕事の意欲

上司から期待を言葉で伝えられている東北圏女性では、仕事の意欲が高いと回答する割合は57.9%と高く、期待されていないと感じる場合は18.8%と低い。首都圏の女性も同様である。

図表 3-2-14 【東北圏女性】上司からの期待別 仕事の意欲

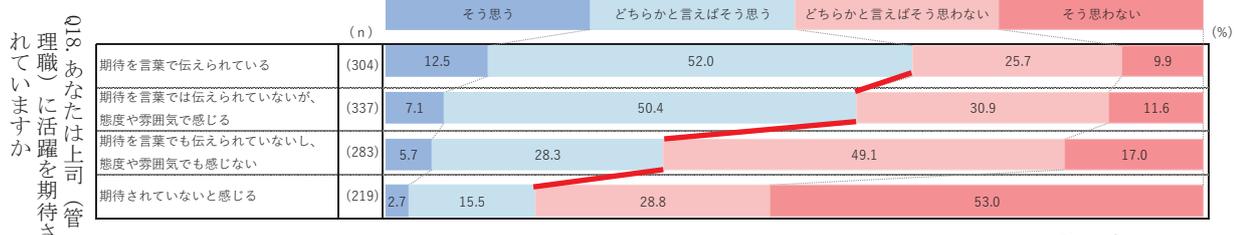
Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-2-15 【首都圏女性】上司からの期待別 仕事の意欲

Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

(3) 上司の取組み状況

- ・上司のマネジメントに対する評価については、東北圏女性、首都圏女性とも「長時間労働の是正」「生産性向上・業務効率化」「目標の達成」「コンプライアンス順守」では過半が「取組んでいる」と評価している。一方、「女性活躍推進」「男性の家事育児参加の支援」など女性活躍推進に関する項目では「取組んでいる」と評価する割合はそれぞれ約4割、2割に留まっている。
- ・上司が「女性活躍推進」に熱心に取り組んでいるほど、女性の昇進意欲は高く、さらにその割合は東北圏女性が44.9%、首都圏女性が38.2%と東北圏女性が高い。
- ・上司が熱心に「女性活躍推進」に取り組んでいると思う女性は、そう思わない女性に比べ、キャリアアップの認識も高い。

「Q19. あなたの上司（管理職）は以下についてどのように取り組んでいますか」に対し、「熱心に取り組んでいる」「取組んでいる」と回答した人の割合は、東北圏女性、首都圏女性とも「長時間労働の是正」、「生産性向上・業務効率化」、「目標の達成」、「コンプライアンス順守」では過半が「取組んでいる」と評価している。一方、「女性活躍推進」、「男性の家事育児参加の支援」など女性活躍推進に関する項目では「取組んでいる」と評価する割合はそれぞれ約4割、2割に留まっているほか、東北圏では男女間で認識の差が見られる（ χ 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

図表 3-2-16 上司の取組み状況

Q19. あなたの上司（管理職）は以下についてどのように取り組んでいますか



注) 「熱心に取り組んでいる」「取組んでいる」の合計

第3章

■ 上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 昇進意欲

上司が「女性活躍推進」に熱心に取り組んでいると評価する東北圏女性では、昇進意欲が44.9%と高く、あまり取り組んでいない場合（20.3%）、全く取り組んでいない場合（24.8%）は低い。首都圏の女性も同様である。

上司が「女性活躍推進」に熱心に取り組んでいる場合の昇進意欲は、東北圏女性（44.9%）は、首都圏女性（38.2%）よりも6.7ポイント高い。

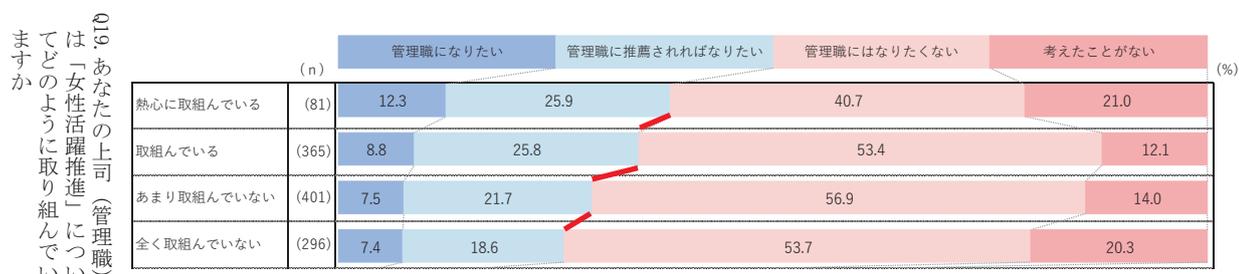
図表 3-2-17 【東北圏女性】上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



図表 3-2-18 【首都圏女性】上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか

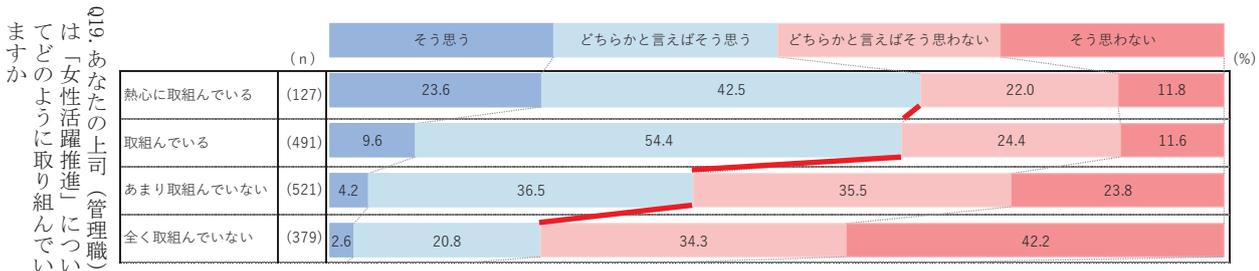


■ 上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 キャリアアップの認識

上司が「女性活躍推進」に熱心に取り組んでいると評価する東北圏女性ではキャリアアップできていると回答する割合は66.1%と高く、あまり取り組んでいない場合(40.7%)、全く取り組んでいない場合(23.4%)は低い。首都圏の女性も同様である。

図表 3-2-19 【東北圏女性】上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 キャリアアップの認識

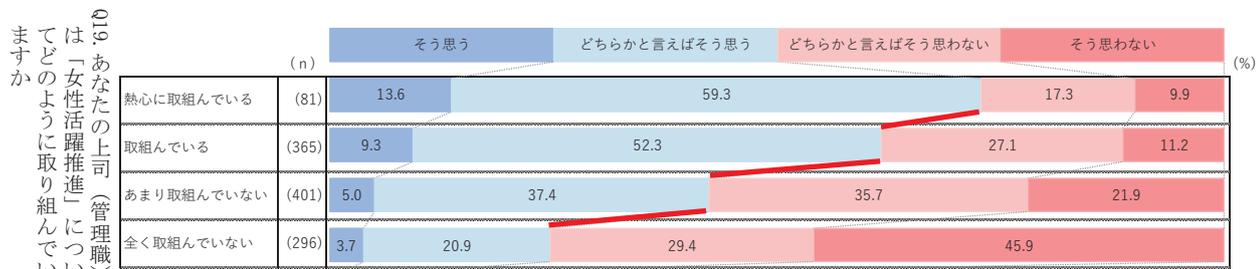
Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-2-20 【首都圏女性】上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

(4) 上司からのアドバイス

- ・ 上司からのキャリアへのアドバイスについて、十分なアドバイスをもらえていないと回答する割合は東北圏女性の57.7%は首都圏女性と同程度である。
- ・ 業種Aでは、十分なアドバイスをもらえていないと回答する東北圏女性は61.4%と、首都圏女性の55.4%よりも高い。
- ・ 上司からキャリアについて十分なアドバイスを得られていると感じる女性は昇進意欲が36.7%と高く、十分に得られていないと感じる女性は19.8%と低い。

「Q20. あなたの上司は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか」に対し、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した割合は、東北圏女性では57.7%、首都圏女性は55.6%と、両エリアともに6割近かった。東北圏男性は62.0%と、すべての属性で最も高い。

図表 3-2-21 上司による今後のキャリアについてのアドバイス

Q20. あなたの上司（管理職）は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか

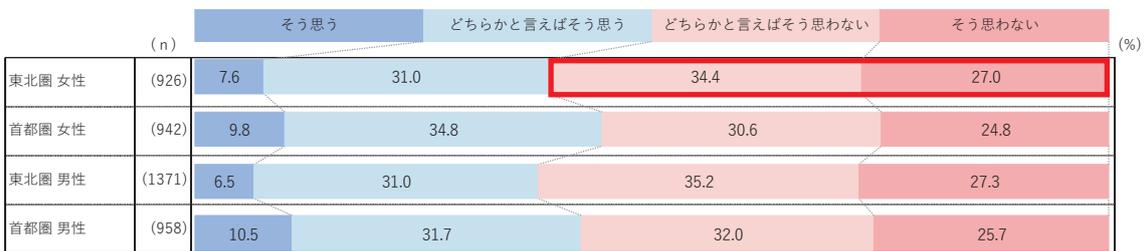
	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	8.4	33.9	33.1	24.6	
首都圏 女性	(1143)	9.5	34.9	30.8	24.8	
東北圏 男性	(1677)	6.4	31.7	34.9	27.1	
首都圏 男性	(1054)	10.0	31.9	32.5	25.6	

■ 業種A・B別 上司による今後のキャリアについてのアドバイス

業種Aでは、上司は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思うかについて、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した割合は、東北圏女性は61.4%、首都圏女性は55.4%と、東北圏女性は上司から十分なアドバイスがないと考えている（ χ 二乗検定 $p<0.01$ ）。

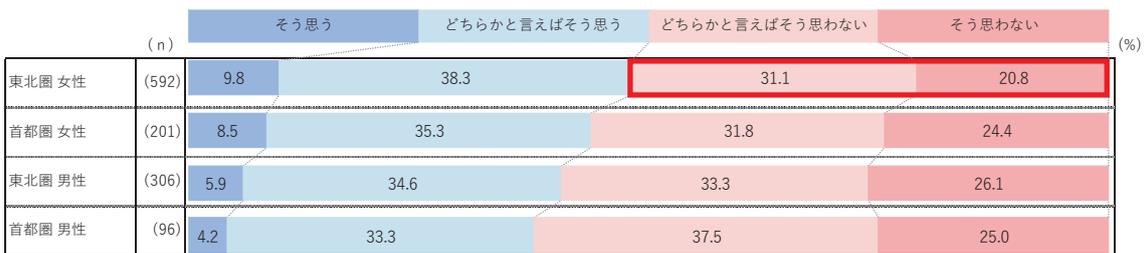
東北圏男性も62.5%と東北圏女性と同等に高く、首都圏男性の57.7%より高くなっている（ χ 二乗検定 $p<0.05$ ）。

図表 3-2-22 業種A 上司による今後のキャリアについてのアドバイス



業種Bでは、上司は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思うかについて、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」と回答した割合は、東北圏女性では51.9%、首都圏女性では56.2%、東北圏男性は59.4%、首都圏男性は62.5%で、東北圏女性は最も低かった。

図表 3-2-23 業種B 上司による今後のキャリアについてのアドバイス



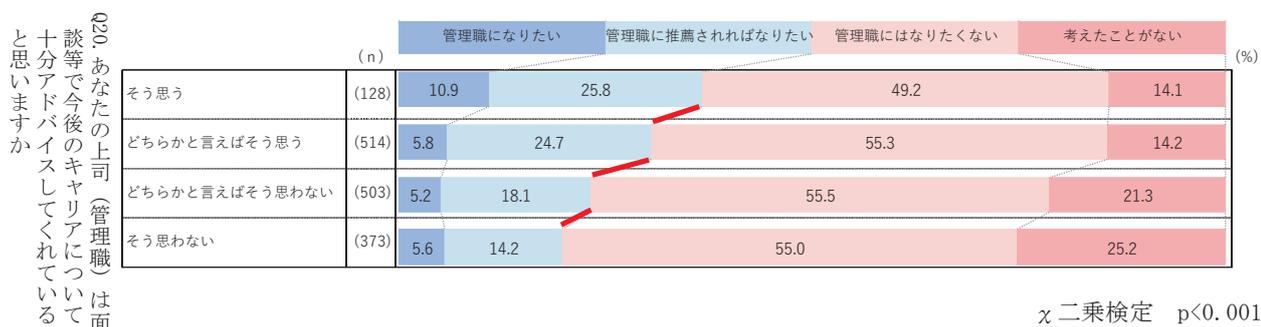
第3章

■ 上司からのアドバイスの程度別 昇進意欲

上司が今後のキャリアについて十分にアドバイスしてくれていると思う東北圏女性は、管理職になりたい（「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」と回答する割合が36.7%と高く、一方、上司が今後のキャリアについて十分にアドバイスしてくれていると思わない場合は19.8%と低い。首都圏の女性も同様である。

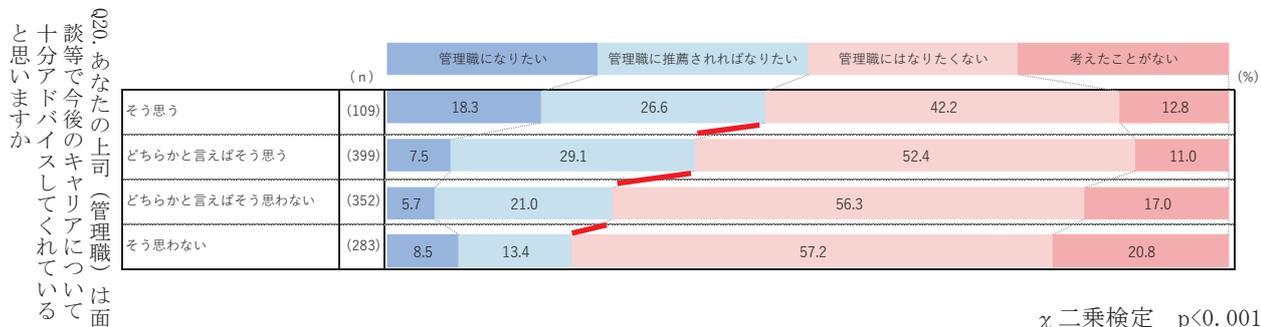
図表 3-2-24 【東北圏女性】上司からのアドバイスの程度別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



図表 3-2-25 【首都圏女性】上司からのアドバイスの程度別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



第3節 キャリア形成

(1) キャリア形成支援制度

- ・キャリア形成支援制度の有無については、東北圏女性は、首都圏女性に比べキャリア形成支援制度のすべての項目において「制度がある」と回答した割合が低い。特に「社内公募制度」「上司とのキャリア面談制度」での差は10ポイント以上となっており、首都圏女性との差が大きい。
- ・業種Aにおいても、東北圏女性は、首都圏女性よりもすべての項目でキャリア形成支援制度や取組みがあると回答した割合が低い。特に「上司とのキャリア面談制度」は29.3%と、首都圏女性（43.0%）に比べて低く、14.7ポイントの差がある。
- ・「外部組織のセミナー派遣」も業種B（29.4%）は業種A（19.2%）よりも10.2ポイント高く、業種による差が見られる。
- ・キャリア形成支援制度の数が多いほど、重要な仕事を担当したい、管理職になりたいとする意欲が高く、また、キャリアの目標を持つ人も多い。

第3章

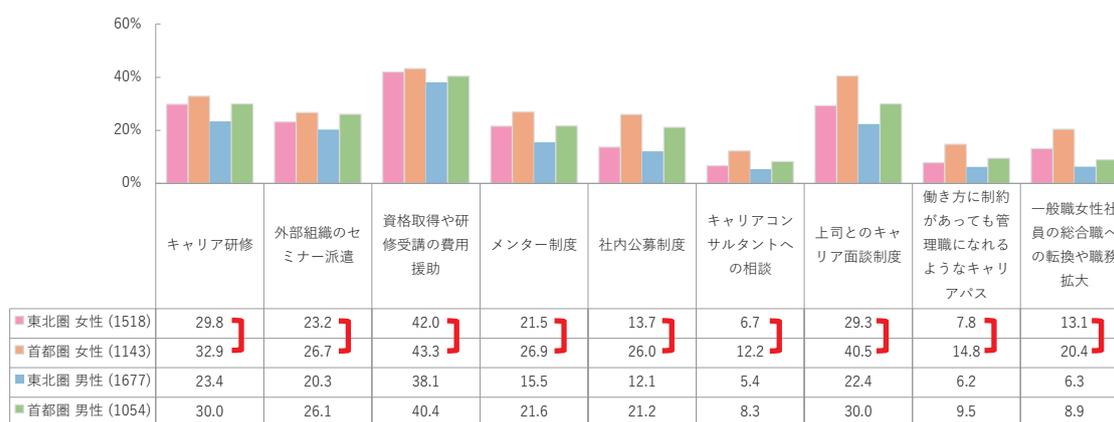
「Q6-1. あなたの会社のキャリア形成支援制度についておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさについて回答してください」に対し、東北圏女性が「ある」と回答した制度・取組みは、「資格取得や研修受講の費用の援助」42.0%、「キャリア研修」29.8%、「上司とのキャリア面談制度」29.3%が上位を占める。

また、すべての項目で東北圏女性は首都圏女性に比べ、「ある」と回答した割合が低くなっている。特に「社内公募制度」「上司とのキャリア面談制度」での差は10ポイント以上となっており、首都圏女性との差が大きい（ χ 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

東北圏男性は、いずれの項目についても、「ある」という回答割合が、4属性の中で最も低い。

図表 3-3-1 キャリア形成支援制度の有無

Q6-1. あなたの会社のキャリア形成支援制度についておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさについて回答してください

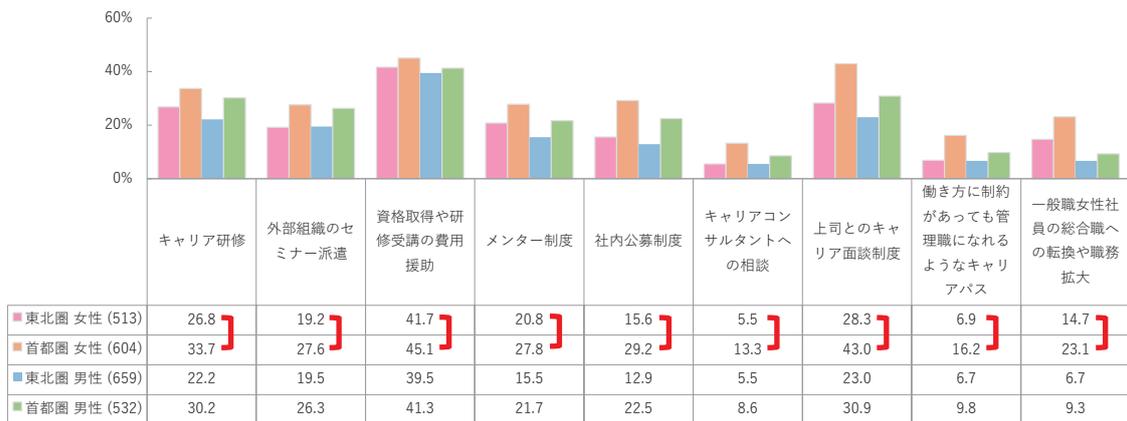


注) Q6-1 の選択肢は「1. 制度があり利用しやすい」「2. 制度があるが利用しづらい」「3. 制度が無い」「4. 制度の有無がわからない」で、1と2の合計値を「制度あり」として集計した(以下同様)

■ 業種 A・B 別 キャリア形成支援制度の有無

業種 A において、東北圏女性が「ある」と最も多く回答した制度・取組みは、「資格取得や研修受講の費用の援助」で 41.7%であった。すべての項目で東北圏女性より首都圏女性の「ある」という回答が多い。特に「上司とのキャリア面談制度」は東北圏女性 28.3%、首都圏女性 43.0%と 15 ポイント近くの差がある。

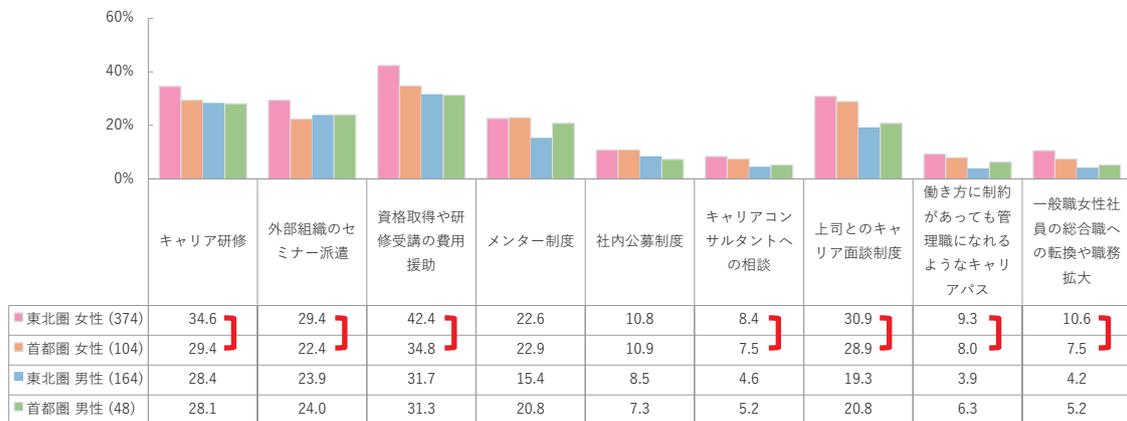
図表 3-3-2 業種 A キャリア形成支援制度の有無



業種 B では、東北圏女性が「ある」と最も多く回答した制度・取組みは、業種 A と同様に「資格取得や研修受講の費用援助」で 42.4%であった。業種 A の東北圏女性の 26.8%が「ある」と回答した「キャリア研修」は、業種 B では 34.6%が「ある」と回答しており、7.8 ポイントの差が見られる。「外部組織のセミナー派遣」も業種 B は業種 A よりも 10.2 ポイント高く、業種による差が見られる。

「メンター制度」「社内公募制度」の項目以外では、4 属性の中で東北圏女性の「ある」という回答が最も高くなっている。

図表 3-3-3 業種 B キャリア形成支援制度の有無



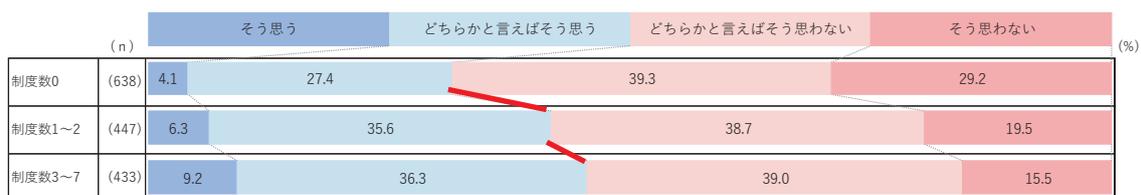
第3章

■ キャリア形成支援制度の数別 重要な仕事を担当する意欲

キャリア形成支援制度^注が充実（制度数3～7）していると、東北圏女性が重要な仕事を担当する意欲がある（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は45.5%と高く、一方、制度が全くない場合は31.5%と低い。首都圏の女性も同様である。

図表 3-3-4 【東北圏女性】キャリア形成支援制度の数別 重要な仕事を担当する意欲

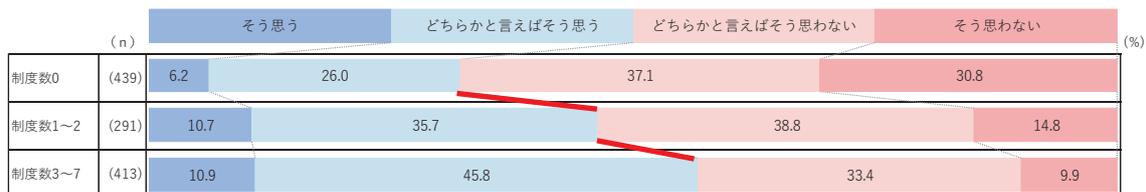
Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-3-5 【首都圏女性】キャリア形成支援制度の数別 重要な仕事を担当する意欲

Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

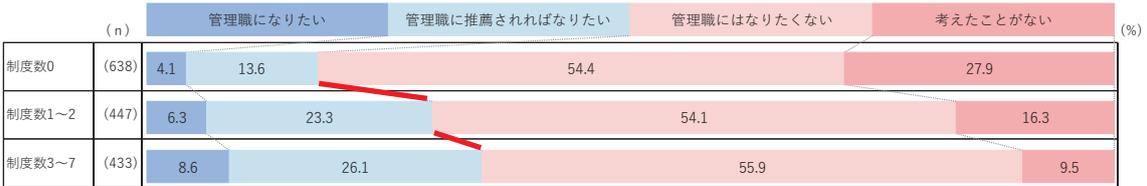
注) 7つのキャリア形成支援制度の内訳は「キャリア研修」「外部組織のセミナー派遣」「資格取得や研修受講の費用援助」「メンター制度」「社内公募制度」「キャリアコンサルタントへの相談」「上司とのキャリア面談制度」。なお、「働き方に制約があっても管理職になれるようなキャリアパス」「一般職女性社員の総合職への転換や職務拡大」については、人事制度に関連する項目であることから除外している

■ キャリア形成支援制度の数別 昇進意欲

キャリア形成支援制度が充実（制度数 3～7）しているほど、東北圏女性の昇進意欲がある（「管理職になりたい」「管理職に推薦されればやりたい」と回答した割合が 34.7%と高く、一方で制度が全くない場合は 17.7%と低い。首都圏の女性でも同様である。

図表 3-3-6 【東北圏女性】キャリア形成支援制度の数別 昇進意欲

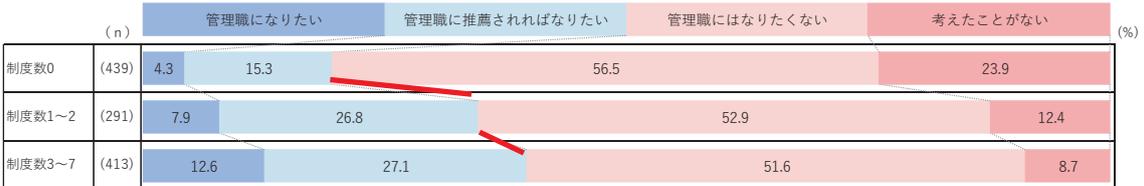
Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-3-7 【首都圏女性】キャリア形成支援制度の数別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

(2) キャリアの目標と目標達成のための行動

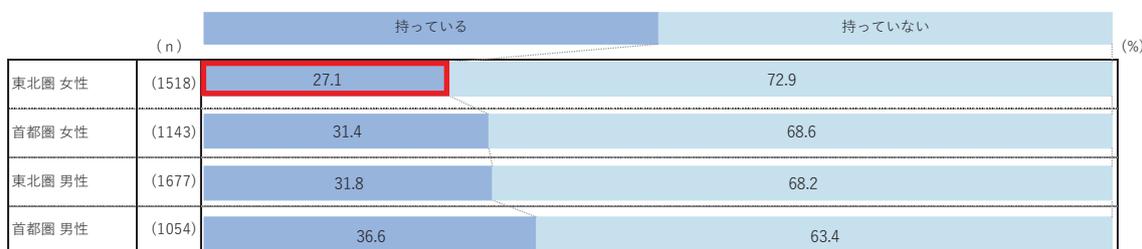
- ・5年後のキャリアの目標を持っている人の割合は、東北圏女性が27.1%に対し、首都圏女性が31.4%、東北圏男性が31.8%、首都圏男性が36.5%と、東北圏女性のスコアが最も低い。
- ・東北圏女性の業種Aでは、目標を持っている人の割合は23.9%なのに対し、業種Bでは32.1%と高く、業種による違いが見られる。
- ・上司からキャリアについて十分なアドバイスを得られていると感じる女性は、5年後の目標を持っていると回答する割合が高い。
- ・キャリア形成支援制度の数が多いほど、キャリアの目標を持つ人が多い。

① 5年後のキャリアの目標の有無

「Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか」について、「持っている」の回答割合は、東北圏女性は27.1%に対し、首都圏女性が31.4%、東北圏男性が31.8%、首都圏男性が36.6%と、東北圏女性の割合が最も低かった。

図表 3-3-8 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか※キャリアとは、仕事を通じて実現したい経験や経歴、生き方など

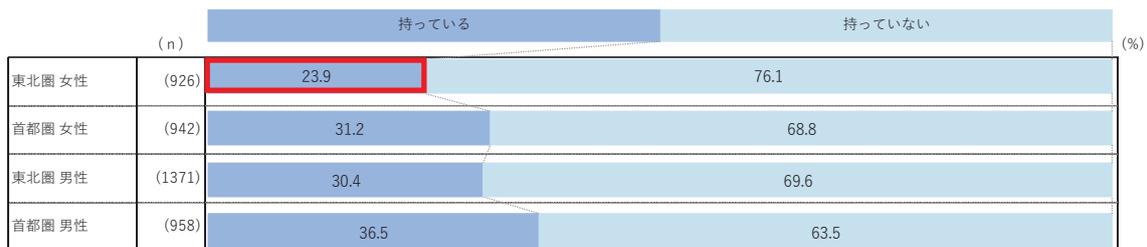


■ 業種 A・B 別 5年後のキャリアの目標

業種 A では、5年後のキャリアの目標を持っているかについて、「持っている」の回答割合は、東北圏女性は 23.9%、首都圏女性は 31.2%、東北圏男性は 30.4%、首都圏男性は 36.5%と、東北圏女性の割合が最も低かった。

図表 3-3-9 業種 A 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか



業種 B では、5年後のキャリアの目標を持っているかについて、「持っている」の回答割合は、東北圏女性は 32.1%で、首都圏女性の 32.3%と同等であった。東北圏男性は 37.9%、首都圏男性は 37.5%と、両エリアの女性よりも回答割合が高くなっている。

東北圏女性を業種で比較すると、業種 B の 32.1%は業種 A の 23.9%に比べ 8.2 ポイント高い。

図表 3-3-10 業種 B 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか



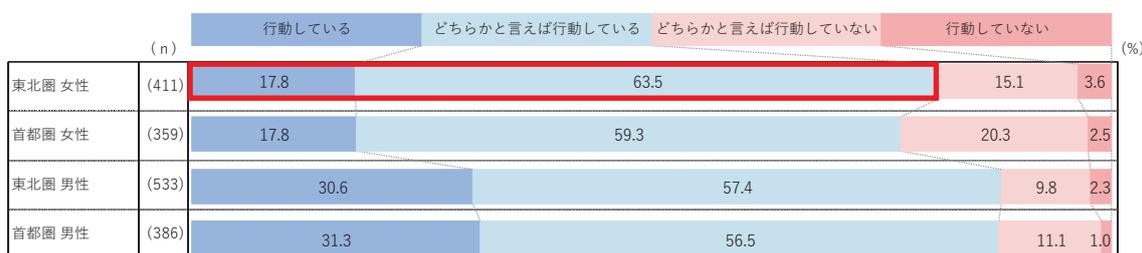
第3章

② キャリアの目標のために行動

5年後のキャリアの目標を持っている人に「Q5-1. キャリアの目標のために行動していますか」とたずねた。キャリアの目標のために行動している（「行動している」「どちらかと言えば行動している」と回答した割合は、東北圏女性は81.3%、首都圏女性は77.1%で東北圏女性がやや高かった（ χ^2 乗検定 $p < 0.05$ ）。一方、東北圏男性は88.0%、首都圏男性は87.8%と、両エリアとも女性に比べ目標達成のために行動している男性は多い。

図表 3-3-11 キャリアの目標のための行動

Q5-1. Q5で「持っている」と回答した方にお伺いします。キャリアの目標のために行動していますか



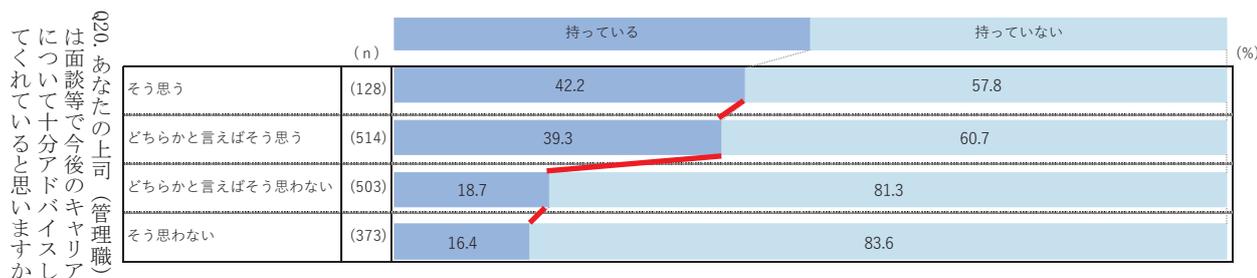
■ 上司からのアドバイスの程度別 5年後のキャリアの目標

上司が今後のキャリアについて十分にアドバイスしてくれていると思う東北圏女性が、5年後のキャリアの目標を持っていると回答する割合は42.2%と高く、一方で、十分にアドバイスしてくれていると思わない場合は、16.4%と低い。

しかし、東北圏・首都圏女性を比較すると、上司が今後のキャリアについて十分にアドバイスしてくれていると思うかについて「そう思う」と回答した東北圏女性の42.2%しか5年後のキャリアの目標を持っておらず、首都圏女性59.6%との差は17.4ポイントもある。東北圏女性には、上司のアドバイスだけでは解決できないキャリア形成の課題があることが推察される。

図表 3-3-12 【東北圏女性】上司からのアドバイスの程度別 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか



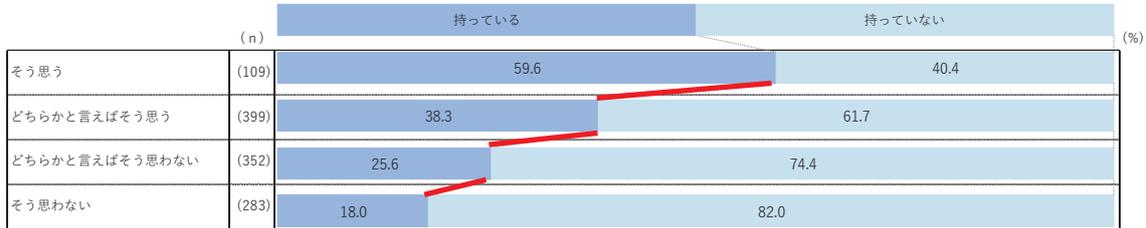
Q20. あなたの上司(管理職)は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか

χ^2 乗検定 $p < 0.001$

図表 3-3-13 【首都圏女性】上司からのアドバイスの程度別 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか

020. あなたの上司(管理職)は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

■ キャリア形成支援制度の数別 5年後の目標の有無

キャリア形成支援制度が充実(制度数 3~7)していると、東北圏女性のキャリアの目標を持っていると回答する割合は40.4%と高く、一方で制度が全くない場合は17.6%に留まる。首都圏の女性も同様の傾向がある。

図表 3-3-14 【東北圏女性】キャリア形成支援制度の数別 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 3-3-15 【首都圏女性】キャリア形成支援制度の数別 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

第4章 東北圏企業における社員処遇の現状

この章では、働く女性の視点から、東北圏企業における社員への評価や登用、性別による仕事の与え方、アンコンシャス・バイアス^{注1}の現状を見ていく。第1節では、昇格・昇進における性別の差、長時間労働者への評価、転勤・出向への評価、短時間勤務者への評価についての認識を明らかにする。第2節では、性別による重要な仕事やサポート的な仕事の与え方、性別により固定化された仕事の担当についての認識を明らかにする。さらに、第1節、第2節で明らかにした認識が出産後も働き続けられる、育児をしながらキャリアアップできるといった認識にどのような影響を与えているかを見る。分析にあたっては、エリア別属性との比較を基本とし、業種A・B別^{注2}で分析を行っている。

注1) アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏見」「無意識の思い込み」と訳される概念で、自分自身が気付いていないものの見方や捉え方のゆがみ・偏り・固定概念のことである。例えば、「男性はリーダーに向いている、女性はサポーターに向いている」といったアンコンシャス・バイアスがあると、重要な仕事は男性に任せ、サポート的な仕事は女性に任せることが多くなったり、性別によって任せる仕事が変わったりする。すると、女性は経験が不足するために育成が遅れ、女性の活躍が限定されてしまうことになる

注2) 業種A=建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業、その他のサービス業、その他
業種B=医療、福祉、教育・学習支援業

第4章

第1節 評価

(1) 昇格・昇進における性別の差

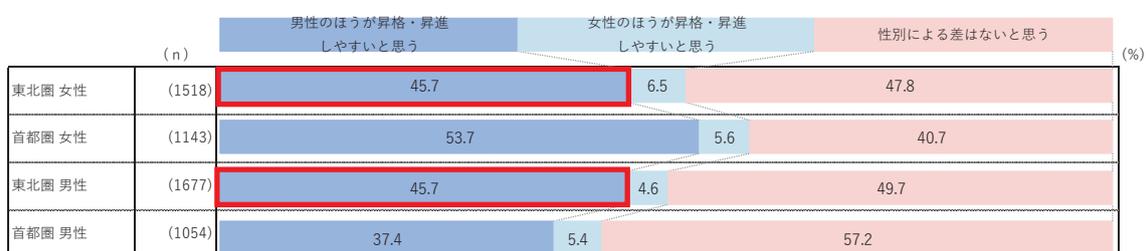
- ・昇進・昇格において、東北圏女性（45.7%）は首都圏女性（53.7%）より男性優位の傾向を認識している割合は低いが、業種Aに限ると、昇進・昇格における男性優位の傾向（60.7%）を認識する割合が高まり、かつ首都圏女性（58.5%）を上回る
- ・昇格・昇進において性別の差を感じていない女性は就業継続や育児をしながらのキャリアアップが可能である、また自身のキャリアアップを実感していると回答する割合が高い。一方、男性優位の傾向を感じている女性の割合はいずれも低い。

「Q23. あなたの職場では昇格・昇進において性別による差があると思いますか」に対し、「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」と回答した割合は、東北圏女性（45.7%）は、首都圏女性（53.7%）よりも、8ポイント低かった。

一方、東北圏男性の回答割合は45.7%で、首都圏男性の37.4%を8.3ポイント上回っている。

図表 4-1-1 昇格・昇進における性別の差の認識

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか



■ 業種 A・B 別 昇格・昇進における性別の差の認識

業種 A では、昇格・昇進において性別による差があると思うかについて、「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」と回答した割合は、東北圏女性（60.7%）が、首都圏女性（58.5%）を 2.2 ポイント上回っている。

一方、東北圏男性は 50.8%と、首都圏男性の 38.7%よりも 12.1 ポイント高い。さらに、両エリアとも男女の認識に差が見られる（ χ 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

図表 4-1-2 業種 A 昇格・昇進における性別の差の認識

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか

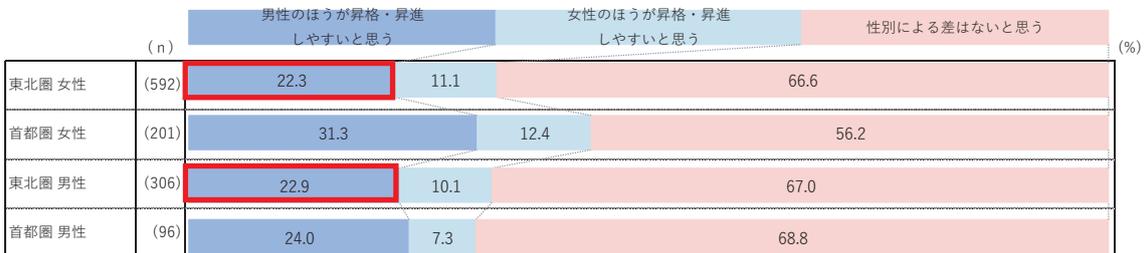


業種 B は、業種 A とは全く異なる結果となっている。昇格・昇進において性別による差があると思うかについて、「性別による差はないと思う」と回答した割合は、業種 A の東北圏女性が 35.7%だったのに対し、業種 B では 66.6%と 30.9 ポイント高い。

業種 B では、「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」という回答割合は、東北圏女性（22.3%）が、首都圏女性（31.3%）よりも低くなっている。東北圏男性は 22.9%と首都圏男性の 24.0%とほぼ同等であった。

図表 4-1-3 業種 B 昇格・昇進における性別の差の認識

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか



第4章

<参考>

■ 業種別 昇格・昇進における性別の差の認識

業種別に見ると、昇格・昇進において性別による差があると思うかについて「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」と回答した割合は、サンプル数 50 以下の業種を除き、「製造業」71.6%、「建設業」65.3%、「卸売・小売業」61.6%が上位を占める。

業種 A、B の分析でも見てきたように、「性別による差はないと思う」と回答した割合が高いのは、業種 B の「医療」69.1%、「福祉」69.0%、「教育、学習支援業」54.1%となっている。

図表 4-1-4 【東北圏女性】業種別 昇格・昇進における性別の差の認識

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか

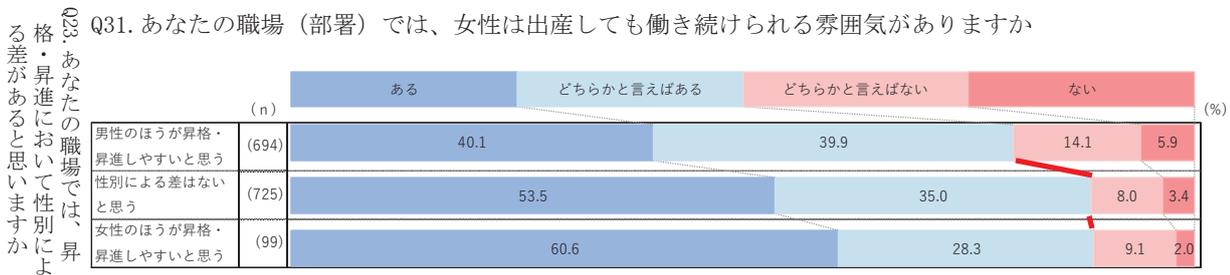
	(n)	男性の方が昇格・昇進しやすいと思う (%)	女性の方が昇格・昇進しやすいと思う (%)	性別による差はないと思う (%)
建設業	(118)	65.3	0.8	33.9
製造業	(222)	71.6	0.8	26.6
情報通信業	(31)	64.5	6.5	29.0
運輸業、郵便業	(42)	66.7	4.8	28.6
卸売業、小売業	(164)	61.6	4.3	34.1
金融業、保険業	(108)	48.1	6.5	45.4
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	45.0	5.0	50.0
教育、学習支援業	(98)	31.6	14.3	54.1
医療	(278)	21.2	9.7	69.1
福祉	(216)	19.4	11.6	69.0
その他のサービス業	(83)	53.0	6.0	41.0
その他	(118)	53.4	2.5	44.1

注) サンプル数が 50 以下は参考値

■ 昇格・昇進における性別の差の認識別 就業継続の可能性

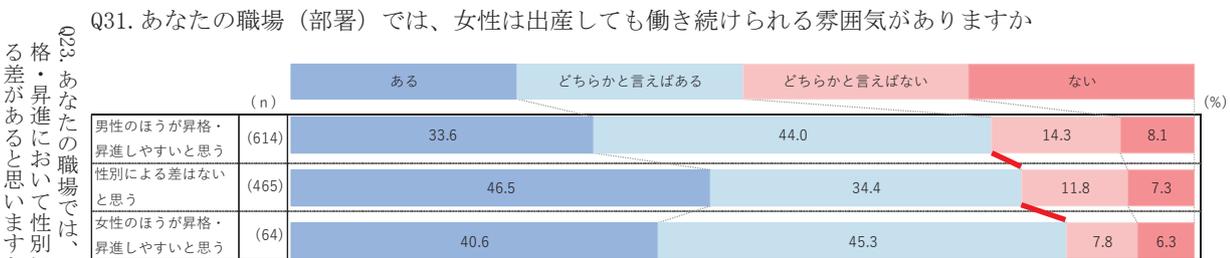
昇進・昇格において「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した東北圏女性が、出産しても働き続けられる雰囲気がある職場にあると思うかについて「ある」「どちらかと言えばある」（以下、「就業継続の可能性がある」と回答した割合は80.0%である。一方、「性別による差はないと思う」場合、就業継続の可能性があると回答した割合は88.5%、「女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」場合は88.9%と、昇進・昇格における男性優位の傾向を認識している女性は、就業継続の可能性を認識する割合が低い。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-1-5 【東北圏女性】 昇格・昇進における性別の差の認識別 就業継続の可能性



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 4-1-6 【首都圏女性】 昇格・昇進における性別の差の認識別 就業継続の可能性



χ^2 二乗検定 p<0.01

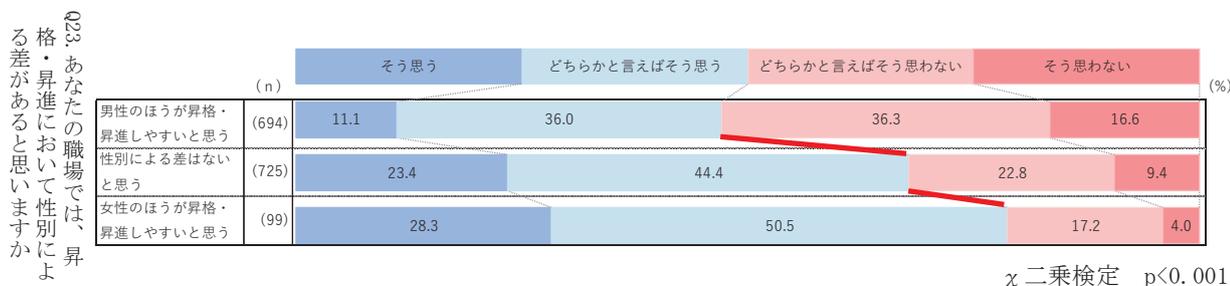
第4章

■ 昇格・昇進における性別の差の認識別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

昇進・昇格において「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した東北圏女性が、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」（以下、「育児をしながらのキャリアアップは可能」と回答した割合は47.1%である。一方、「性別による差はないと思う」場合、育児をしながらのキャリアアップは可能と回答した割合は67.8%、「女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」場合は78.8%と、昇進・昇格における男性優位の傾向を認識している女性は、育児をしながらのキャリアアップは可能だと認識する割合が低い。首都圏女性についても、同様である。

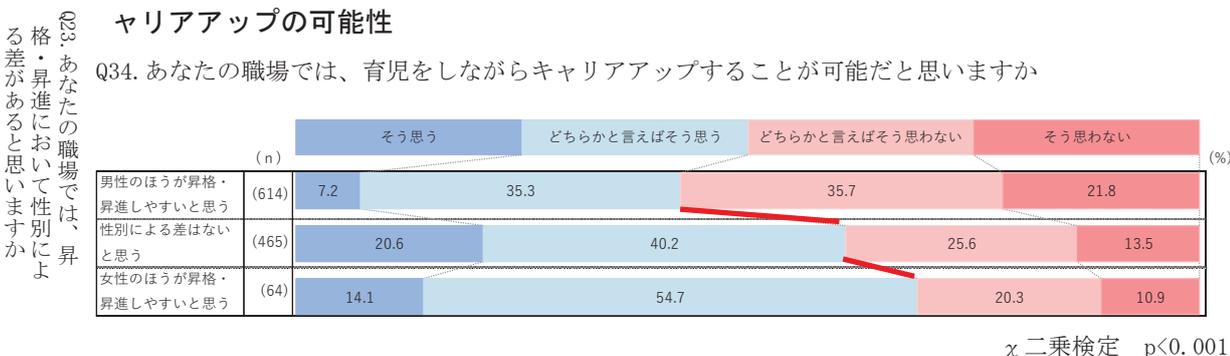
図表 4-1-7 【東北圏女性】昇格・昇進における性別の差の認識別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



図表 4-1-8 【首都圏女性】昇格・昇進における性別の差の認識別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



■ 昇格・昇進における性別の差の認識別 キャリアアップの認識

昇進・昇格において「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した東北圏女性が、キャリアアップできていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」（以下、「キャリアアップできている」と回答した割合は41.1%である。一方、「性別による差はないと思う」場合、「キャリアアップできている」と回答した割合は48.7%、「女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」場合は61.6%と、昇進・昇格における男性優位の傾向を認識している女性は、自身がキャリアアップできていると認識する割合が低くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-1-9 【東北圏女性】昇格・昇進における性別の差の認識別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



図表 4-1-10 【首都圏女性】昇格・昇進における性別の差の認識別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



第4章

(2) 長時間労働者への評価

- ・長時間労働者への評価について、東北圏女性が長時間仕事をする人が高く評価されると回答する割合は39.1%だが、業種Aでは44.3%、業種Bでは31.1%と業種に違いが見られる。
- ・長時間仕事をする人が高く評価されると思っていない女性は、就業継続や育児をしながらキャリアアップすることが可能だと認識する割合が高く、一方、思っている女性はいずれの割合も低い。

「Q24. あなたの職場では、長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか」に対し「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性は39.1%で、首都圏女性の40.9%とほぼ同等であった。

東北圏男性の回答割合は43.8%と、東北圏女性よりもやや高い。

図表 4-1-11 長時間労働者の評価

Q24. あなたの職場では、長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか

						(%)
(n)		そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	
東北圏 女性	(1518)	11.6	27.5	36.8	24.1	
首都圏 女性	(1143)	11.4	29.5	34.8	24.3	
東北圏 男性	(1677)	13.1	30.7	31.8	24.4	
首都圏 男性	(1054)	11.6	31.5	34.1	22.9	

■ 業種 A・B 別 長時間労働者の評価

業種 A では、長時間仕事をする人が高く評価されると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性が 44.3%で、首都圏女性は 43.4%、東北圏男性は 44.3%、首都圏男性は 44.2%と同等であった。

図表 4-1-12 業種 A 長時間労働者の評価

Q24. あなたの職場では、長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(926)	14.9	29.4	35.9	19.9	
首都圏 女性	(942)	12.1	31.3	33.9	22.7	
東北圏 男性	(1371)	13.2	31.1	31.7	23.9	
首都圏 男性	(958)	12.3	31.9	33.9	21.8	

業種 B では、長時間仕事をする人が高く評価されると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性は 31.1%、東北圏男性は 41.2%であり、首都圏男女の差 (2.4 ポイント) に比べ、東北圏男女の差は 10.1 ポイントと認識に差がある (χ 二乗検定 $p < 0.01$)。

図表 4-1-13 業種 B 長時間労働者の評価

Q24. あなたの職場では、長時間仕事をする人が高く評価されると思いますか

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(592)	6.4	24.7	38.2	30.7	
首都圏 女性	(201)	8.0	20.9	39.3	31.8	
東北圏 男性	(306)	12.4	28.8	32.0	26.8	
首都圏 男性	(96)	4.2	27.1	35.4	33.3	

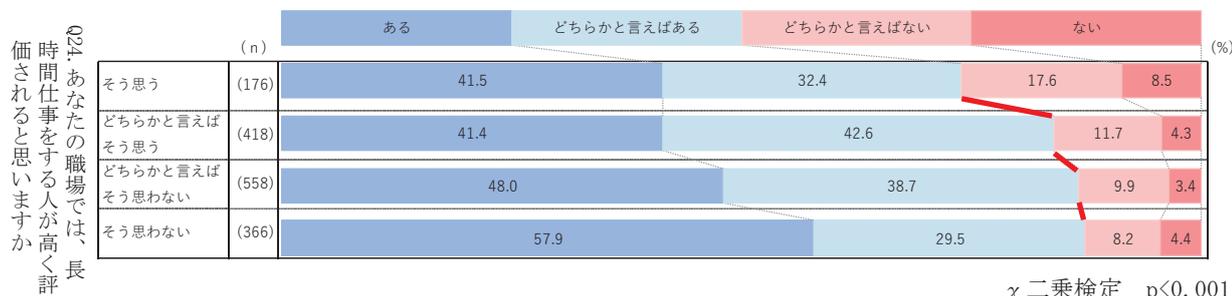
第4章

■ 長時間労働者への評価別 就業継続の可能性

長時間仕事をする人が高く評価されると思うかについて「そう思う」と回答した東北圏女性のうち、就業継続の可能性があると回答した割合は73.9%である。一方、「そう思わない」と回答した場合、就業継続の可能性があると回答した割合は87.4%と、長時間仕事をする人が高く評価されると思わない女性は、就業継続の可能性があると認識する割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様の傾向である。

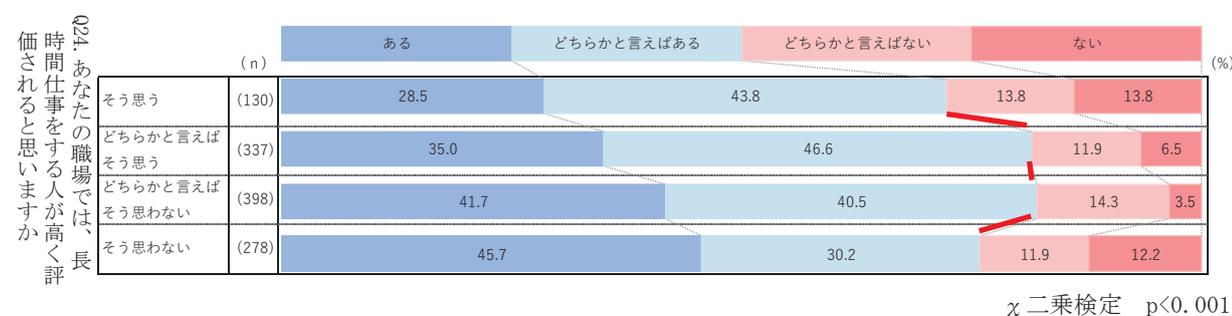
図表 4-1-14 【東北圏女性】長時間労働者への評価別 就業継続の可能性

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか



図表 4-1-15 【首都圏女性】長時間労働者への評価別 就業継続の可能性

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか

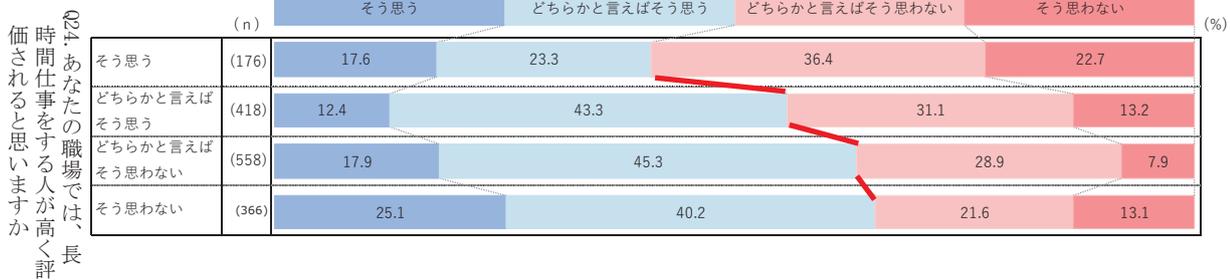


■ 長時間労働者への評価別 育児をしながらキャリアアップの可能性

長時間仕事をする人が高く評価されると思うかについて「そう思う」と回答した東北圏女性のうち、育児をしながらのキャリアアップが可能だと回答した割合は 40.9%である。一方、「そう思わない」と回答した場合、育児をしながらのキャリアアップが可能と回答した割合は 65.3%と、長時間仕事をする人が高く評価されると思わない女性は、育児をしながらのキャリアアップが可能と認識する割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様の傾向である。

図表 4-1-16 【東北圏女性】長時間労働者への評価別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

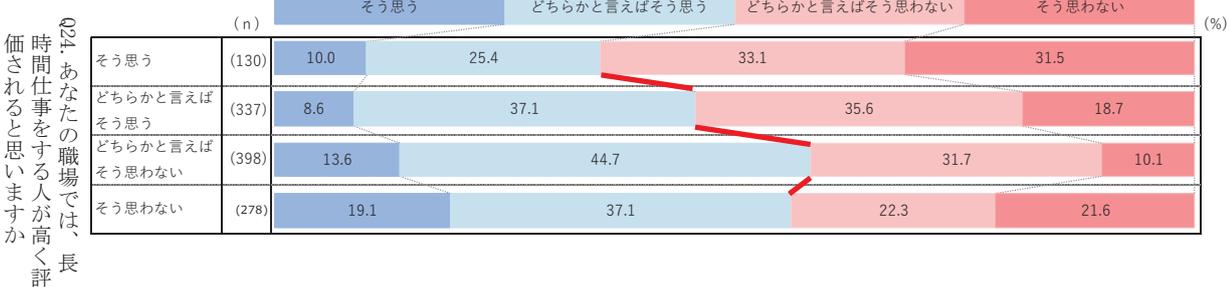
Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 4-1-17 【首都圏女性】長時間労働者への評価別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

第4章

(3) 転勤・出向への評価

- ・昇格・昇進の条件について、転勤・出向を昇格・昇進の条件と回答する割合は、東北圏女性は首都圏女性と同じ32.4%だが、東北圏男性は36.5%と4属性の中で最も高い。
- ・業種別では、東北圏女性が転勤・出向を昇格・昇進の条件と回答する割合は、業種Aは36.8%、業種Bでは24.1%と違いが見られる。

「Q25. あなたの職場では転勤・出向が昇格・昇進の条件になっていると思いますか」に対して、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性も、首都圏女性も32.4%である。

東北圏男性（36.5%）はすべての属性の中で最も高く、首都圏男性（30.2%）と比べると6.3ポイント高い（ χ 二乗検定 $p < 0.01$ ）。

図表 4-1-18 昇格・昇進の条件としての転勤・出向

Q25. あなたの職場では、転勤・出向が昇格・昇進の条件になっていると思いますか※転居を伴うものについてお答えください

		<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> そう思う どちらかと言えばそう思う どちらかと言えばそう思わない そう思わない </div>			
(n)		(%)			
東北圏 女性	(1067)	8.1	24.3	20.0	47.7
首都圏 女性	(825)	6.2	26.2	23.0	44.6
東北圏 男性	(1269)	9.2	27.3	23.9	39.6
首都圏 男性	(802)	7.4	22.8	27.4	42.4

注) 「転勤・出向制度が無い」を除いている

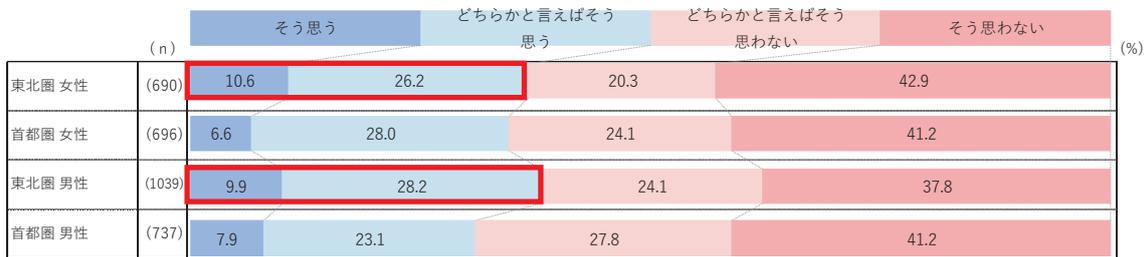
■ 業種 A・B 別 昇格・昇進の条件としての転勤・出向

業種 A では、転勤・出向が昇格・昇進の条件になっていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性（36.8%）は、首都圏女性（34.6%）とほぼ同等であった。

東北圏男性は 38.1% で、首都圏男性の 31.0% と比較すると 7.1 ポイントも高くなっている（ χ 二乗検定 $p < 0.01$ ）。

図表 4-1-19 業種 A 昇格・昇進の条件としての転勤・出向

Q25. あなたの職場では、転勤・出向が昇格・昇進の条件になっていると思いますか

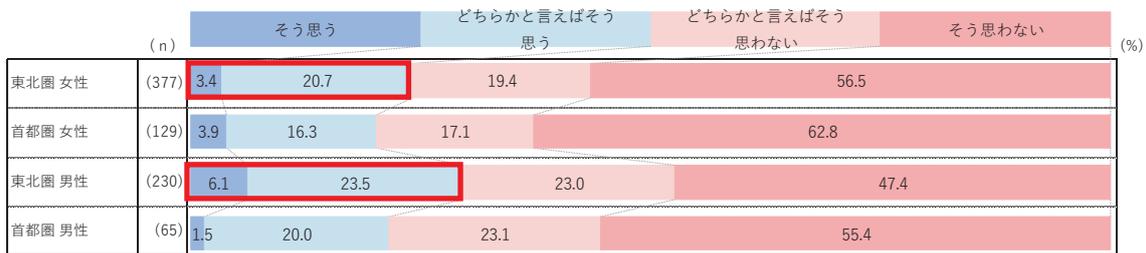


注) 「転勤・出向制度が無い」を除いている

業種 B では、転勤・出向が昇格・昇進の条件になっていると思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性 24.1%、首都圏女性では 20.2%、東北圏男性では 29.6%、首都圏男性では 21.5% である。

図表 4-1-20 業種 B 昇格・昇進の条件としての転勤・出向

Q25. あなたの職場では、転勤・出向が昇格・昇進の条件になっていると思いますか



注) 「転勤・出向制度が無い」を除いている

(4) 短時間勤務者への評価

- ・短時間勤務者への評価について、東北圏女性（41.3%）は首都圏女性（43.9%）よりも短時間勤務者は低く評価されることが多いと回答する割合はやや低い。なお、低く評価されることが多いと回答した割合が最も高いのは東北圏男性（47.7%）であり、首都圏男性（41.0%）よりも6.7ポイントも高い。
- ・業種Aでは東北圏女性（47.7%）の認識が高まり、かつ首都圏女性（45.2%）を2.5ポイント上回っている。業種Aの東北圏男性（49.4%）では、首都圏男性（42.2%）よりも7.2ポイント高く、その認識に差が見られる。
- ・短時間勤務者への評価について、他の社員と同様に評価されていると感じる女性は、他の社員よりも低く評価されていると感じる女性に比べ、職場に出産後も働き続けられる雰囲気がある、また育児をしながらキャリアアップすることが可能である、重要な仕事を担当したいと感じる傾向が強い。

「Q26. あなたの職場では短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか」に対し、「低く評価されることが多い」と回答した割合は、東北圏女性は41.3%、首都圏女性は43.9%であった。

「低く評価されることが多い」と回答した割合は、東北圏男性の47.7%が最も高く、また首都圏男性の41.0%よりも6.7ポイントも高かった（ χ^2 乗検定 $p < 0.01$ ）。

図表 4-1-21 短時間勤務者への評価

Q26. あなたの職場では、短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか※短時間勤務者とは正社員で育児介護などで短時間勤務をしている人

		高く評価されることが多い			他の社員と同様に評価されることが多い			低く評価されることが多い		
(n)										
東北圏 女性	(871)	2.5	56.1			41.3				
首都圏 女性	(733)	2.7	53.3			43.9				
東北圏 男性	(895)	4.1	48.2			47.7				
首都圏 男性	(568)	2.8	56.2			41.0				

注) 「わからない」を除いている

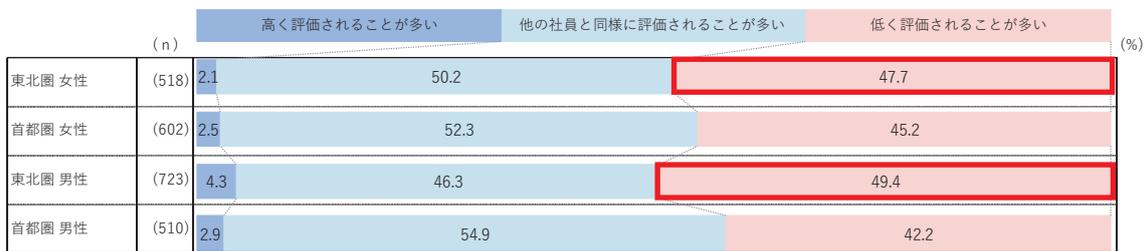
■ 業種 A・B 別 短時間勤務者への評価

業種 A では、短時間勤務者の評価について、「低く評価されることが多い」と回答した割合は、東北圏女性は 47.7% で、首都圏女性の 45.2% よりも 2.5 ポイント上回っている。

東北圏男性の回答割合は 49.4% で、首都圏男性の 42.2% に比べ、東北圏男性は 7.2 ポイント高くなっている (χ 二乗検定 $p < 0.05$)。

図表 4-1-22 業種 A 短時間勤務者への評価

Q26. あなたの職場では、短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか

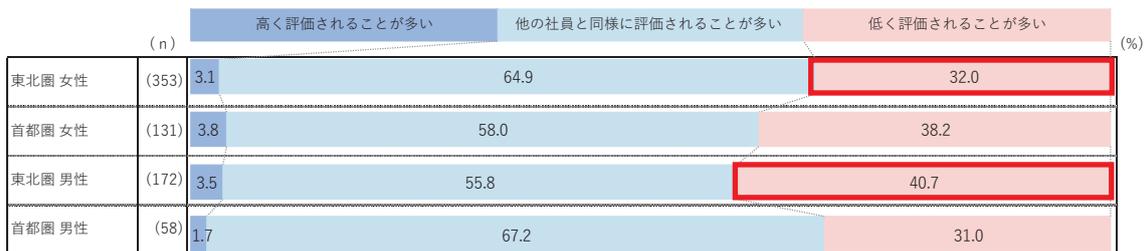


注) 「わからない」を除いている

業種 B では、短時間勤務者の評価について、「低く評価されることが多い」と回答した割合は、東北圏女性では 32.0%、首都圏女性では 38.2%、東北圏男性では 40.7%、首都圏男性では 31.0% であった。

図表 4-1-23 業種 B 短時間勤務者への評価

Q26. あなたの職場では、短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか



注) 「わからない」を除いている

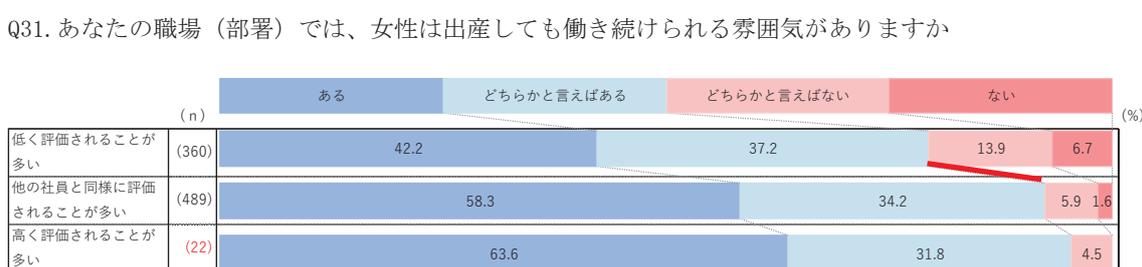
第4章

■ 短時間勤務者への評価別 就業継続の可能性

短時間勤務者の評価について「低く評価されることが多い」と回答した東北圏女性のうち、就業継続の可能性があると回答した割合は79.4%である。一方、「他の社員と同様に評価されることが多い」場合、就業継続の可能性があると回答した割合は92.5%、「高く評価されることが多い」場合は95.4%と、短時間勤務者が他の社員と同様もしくは高く評価されると認識する女性は、就業継続の可能性があると認識する割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様の傾向である。

図表 4-1-24 【東北圏女性】短時間勤務者への評価別 就業継続の可能性

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか



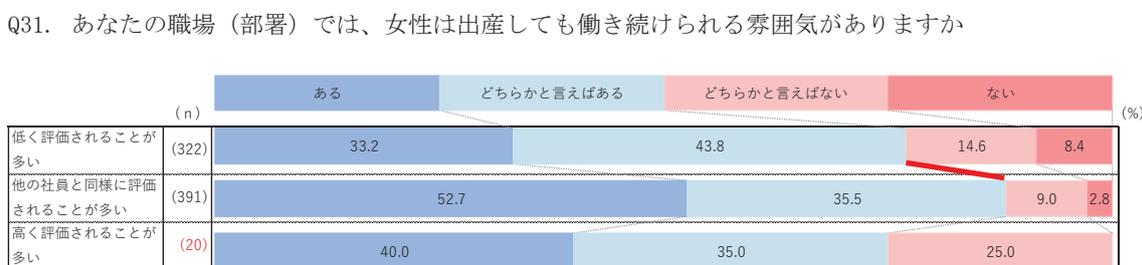
χ 二乗検定 p<0.001

注1) 「わからない」を除いている

注2) サンプル数が30以下は参考値

図表 4-1-25 【首都圏女性】短時間勤務者への評価別 就業継続の可能性

Q31. あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか



χ 二乗検定 p<0.001

注1) 「わからない」を除いている

注2) サンプル数が30以下は参考値

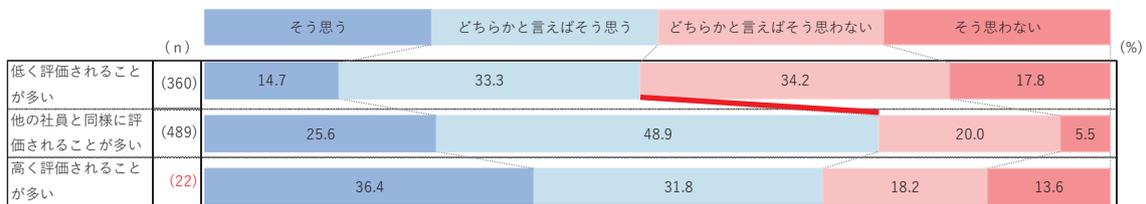
■ 短時間勤務者への評価別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

短時間勤務者への評価について「低く評価されることが多い」と回答した東北圏女性が、育児をしながらのキャリアアップは可能だと回答した割合は48.0%である。一方、「他の社員と同様に評価されることが多い」場合、育児をしながらのキャリアアップは可能と回答した割合は74.5%、「高く評価されることが多い」場合は68.2%と、短時間勤務者が他の社員と同様もしくは高く評価されると認識する女性は、育児をしながらのキャリアアップは可能だと認識する割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-1-26 【東北圏女性】短時間勤務者への評価別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか

Q26. あなたの職場では、短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか



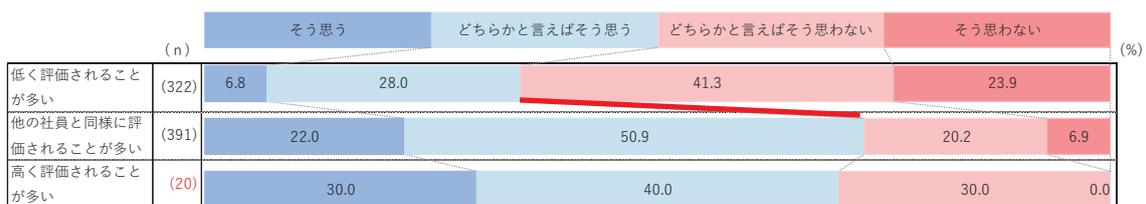
χ² 二乗検定 p<0.001

注1) 「わからない」を除いている
注2) サンプル数が30以下は参考値

図表 4-1-27 【首都圏女性】短時間勤務者への評価別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか

Q26. あなたの職場では、短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか



χ² 二乗検定 p<0.001

注1) 「わからない」を除いている
注2) サンプル数が30以下は参考値

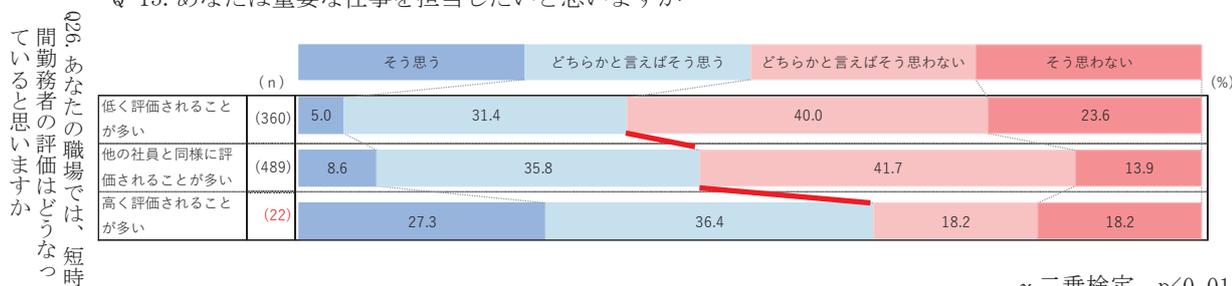
第4章

■ 短時間勤務者への評価別 重要な仕事の担当意欲

短時間勤務者への評価について「低く評価されることが多い」と回答した東北圏女性のうち、重要な仕事を担当したいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」（以下、「重要な仕事を担当したい」と回答した割合は36.4%である。一方、「他の社員と同様に評価されることが多い」場合、重要な仕事を担当したいと回答した割合は44.4%、「高く評価されることが多い」場合は63.7%と、短時間勤務者が他の社員と同様もしくは高く評価されると認識する女性は、重要な仕事を担当したいという意欲が高くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-1-28 【東北圏女性】短時間勤務者への評価別 重要な仕事の担当意欲

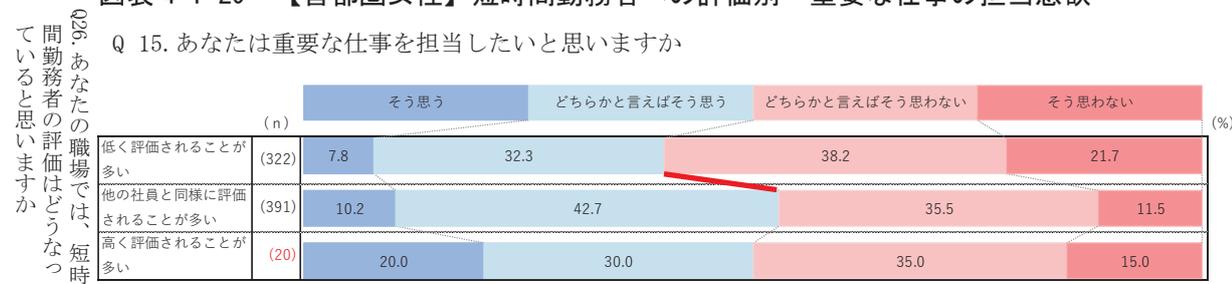
Q 15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



注1) 「わからない」を除いている
注2) サンプル数が30以下は参考値

図表 4-1-29 【首都圏女性】短時間勤務者への評価別 重要な仕事の担当意欲

Q 15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



注1) 「わからない」を除いている
注2) サンプル数が30以下は参考値

第2節 アンコンシャス・バイアス

(1) 性別による重要な仕事の付与

- ・重要な仕事は男性に担当させることが多いと認識している人の割合は、東北圏女性（39.4%）が首都圏女性（45.0%）を下回っている。
- ・一方、業種Aに限ると、その割合は東北圏女性が54.2%に対し、首都圏女性が49.5%と、東北圏女性が首都圏女性を上回る。また、男性でも東北圏男性（52.5%）が首都圏男性（36.8%）を15.7ポイントも上回っており、東北圏では男性に重要な仕事を付与する傾向が強く確認される。
- ・性別に関係なく重要な仕事を与えられていると感じる女性は、男性に重要な仕事を与えられていると感じる女性に比べ、育児をしながらのキャリアアップが可能である、キャリアアップができているとする認識が高く、さらに仕事を通じて得られる達成感も高い。
- ・重要な仕事を男性に担当させることが多い理由として、東北圏女性は、首都圏の女性と同様に、「管理職が重要な仕事を任せやすいのは男性だと考えているから」「管理職が重要な仕事は男性がやるべきと考えているから」が上位を占める。
- ・重要な仕事を男性に担当させることが多い理由について、東北圏女性と首都圏女性で認識の違いが大きいのは「女性の方が育成されていないから」であり、東北圏女性は22.6%と、首都圏女性の16.1%に比べ、6.5ポイントの差が見られる。

① 重要な仕事の担当

「Q27. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか」に対し「男性に担当させることが多いと思う」と回答した人の割合は、東北圏女性は39.4%、首都圏女性は45.0%であり、東北圏女性が5.6ポイント低い。一方、東北圏男性の47.0%は最も高く、首都圏男性の35.5%と比べ、11.5ポイント高い。

図表 4-2-1 重要な仕事の担当

Q27. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか

	(n)	男性に担当させることが多いと思う	女性に担当させることが多いと思う	男女関係ないと思う	(%)
東北圏 女性	(1518)	39.4	5.5	55.1	
首都圏 女性	(1143)	45.0	3.7	51.4	
東北圏 男性	(1677)	47.0	2.6	50.4	
首都圏 男性	(1054)	35.5	2.3	62.2	

第4章

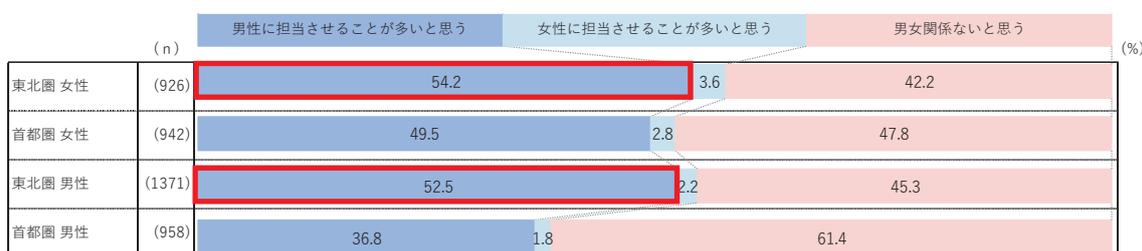
■ 業種 A・B 別 重要な仕事の担当

業種 A では、重要な仕事は「男性に担当させることが多いと思う」と回答した割合は、東北圏女性は 54.2% と半数を超え、首都圏女性の 49.5% と比較すると、4.7 ポイント上回っている (χ 二乗検定 $p < 0.05$)。

東北圏男性は 52.5% と、東北圏女性と同様、半数を超えている。首都圏男性の 36.8% と比較すると、東北圏男性は 15.7 ポイント上回っている (χ 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 4-2-2 業種 A 重要な仕事の担当

Q27. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか



業種 B は、業種 A とは全く異なる結果となっている。重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思うかについて「男性に担当させることが多いと思う」と回答した割合は、業種 A の東北圏女性が 54.2% だったのに対し、業種 B では 16.2% と 38.0 ポイント低い。

すべての属性で、業種 A と業種 B では「男性に担当させることが多いと思う」の割合に大きな差がある (χ 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 4-2-3 業種 B 重要な仕事の担当

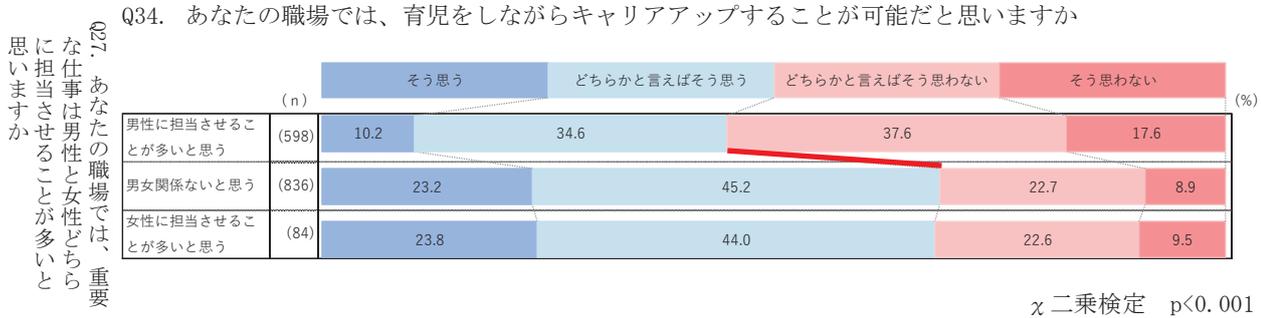
Q27. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか



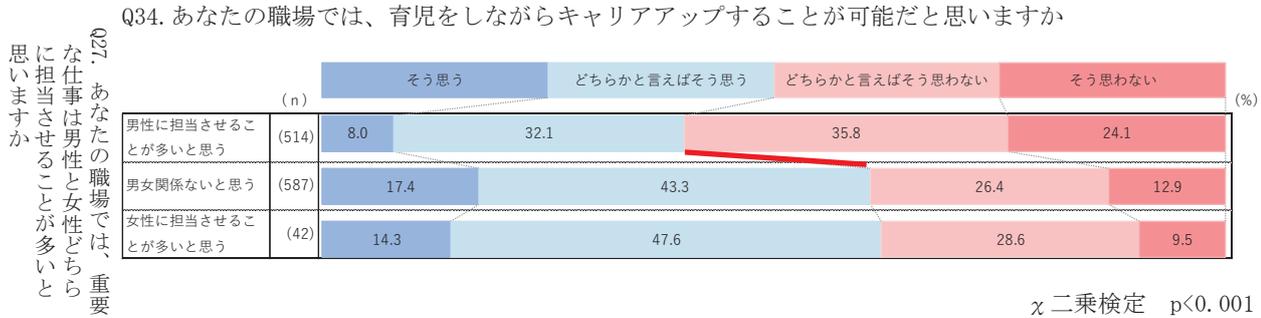
■ 重要な仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

重要な仕事の与え方について「男性に担当させることが多いと思う」と回答した東北圏女性のうち、育児をしながらキャリアアップすることが可能と回答した割合は44.8%である。一方、「男女関係ないと思う」場合、育児をしながらキャリアアップすることが可能と回答した割合は68.4%、「女性に担当させることが多いと思う」場合は67.8%と、重要な仕事を男性に担当させることが多いと思う女性は、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと認識する割合が低くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-2-4 【東北圏女性】重要な仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性



図表 4-2-5 【首都圏女性】重要な仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性



第4章

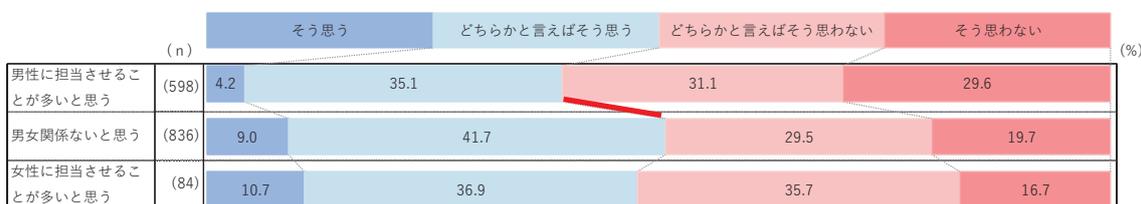
■ 重要な仕事の担当別 キャリアアップの認識

重要な仕事について「男性に担当させることが多いと思う」と回答した東北圏女性が、キャリアアップできていると回答した割合は39.3%である。一方、「男女関係ないと思う」場合、キャリアアップできていると回答した割合は50.7%、「女性に担当させることが多いと思う」場合は47.6%と、重要な仕事を男性に担当させることが多いと思う女性は、自身がキャリアアップできていると認識する割合が低くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-2-6 【東北圏女性】重要な仕事の担当別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか

Q11. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか

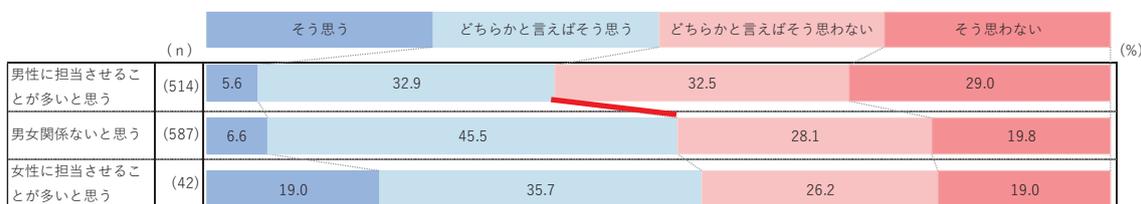


χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 4-2-7 【首都圏女性】重要な仕事の担当別 キャリアアップの認識

Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか

Q11. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか

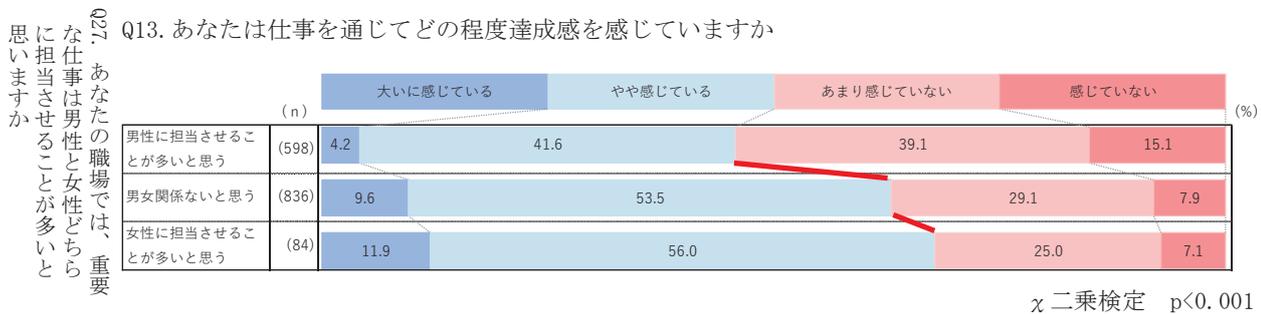


χ^2 二乗検定 p<0.001

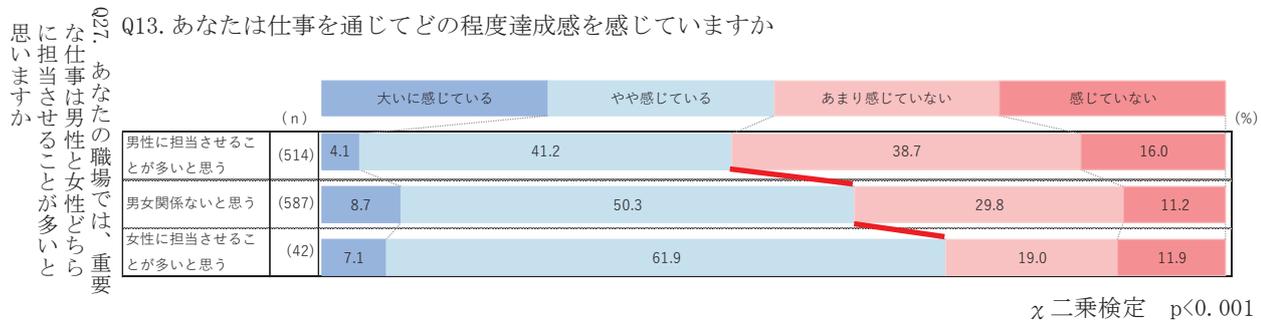
■ 重要な仕事の担当別 達成感

重要な仕事について「男性に担当させることが多いと思う」と回答した東北圏女性のうち、仕事を通じてどの程度達成感を感じているかについて「大いに感じている」「やや感じている」（以下、「達成感を感じている」と回答した割合は45.8%である。一方、「男女関係ないと思う」場合、達成感を感じていると回答した割合は63.1%、「女性に担当させることが多いと思う」場合は67.9%と、重要な仕事を男女関係なく、また女性に担当させることが多いと思う女性は、達成感を感じている割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-2-8 【東北圏女性】重要な仕事の担当別 達成感



図表 4-2-9 【首都圏女性】重要な仕事の担当別 達成感



第4章

② 重要な仕事を「男性」に担当させることが多い理由

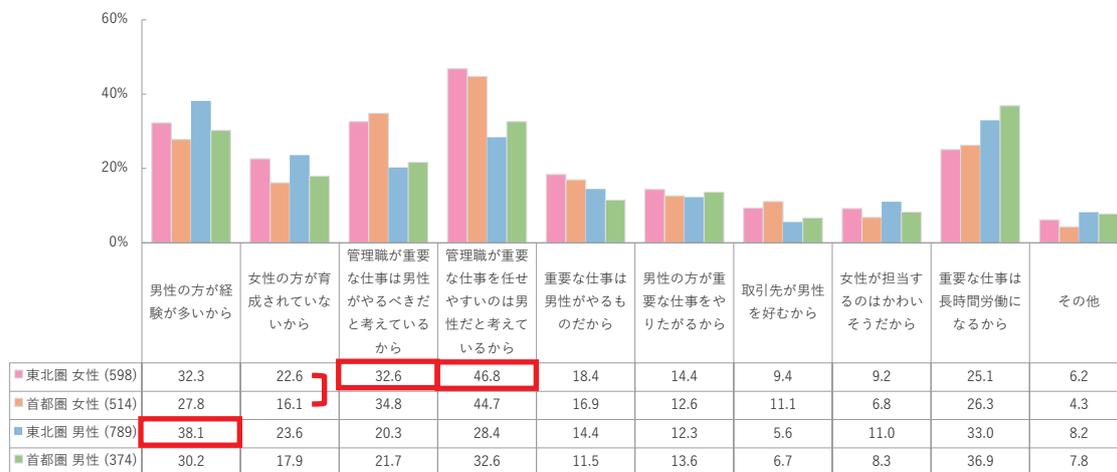
重要な仕事を男性に担当させることが多いと思うと回答した人に、「Q27-1. 重要な仕事を男性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか」とたずねた。東北圏女性の回答割合は、高い順に「管理職が重要な仕事を任せやすいのは男性だと考えているから」46.8%、「管理職が重要な仕事は男性がやるべきだと考えているから」32.6%、「男性のほうが経験が多いから」32.3%であった。首都圏女性も3つの順番は東北圏女性と同様であった。

東北圏女性と首都圏女性で認識の違いが大きい項目は「女性の方が育成されていないから」で、東北圏女性（22.6%）は、首都圏女性（16.1%）よりも6.5ポイント高い。

東北圏男性の回答割合が高いのは「男性の方が経験が多いから」38.1%、「重要な仕事は長時間労働になるから」33.0%であった。なお、「男性のほうが経験が多いから」は他の属性よりも割合が高い。

図表 4-2-10 重要な仕事を男性に担当させることが多い理由

Q27-1. Q27で「男性に担当させることが多いと思う」と回答した方にお伺いします。重要な仕事を男性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか（いくつでも）

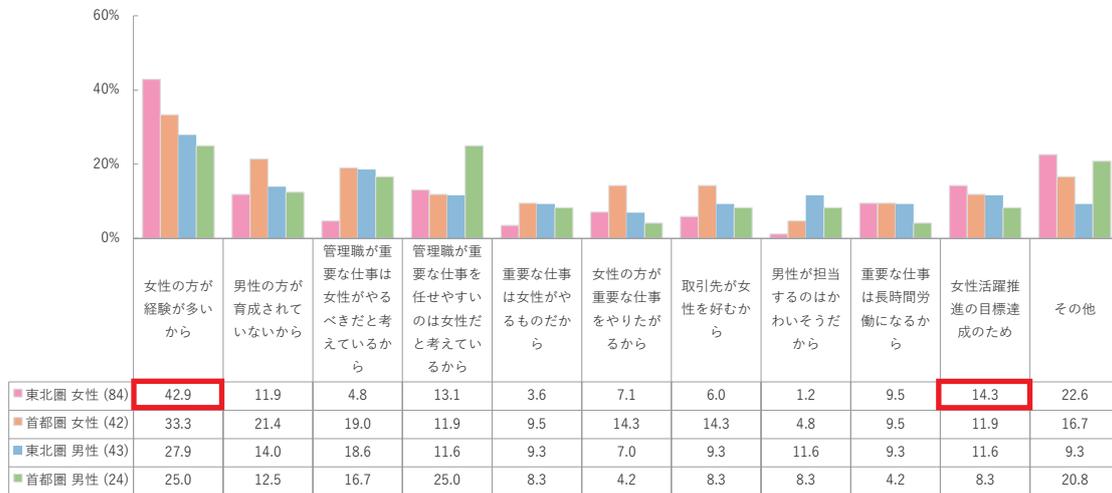


③ 重要な仕事を「女性」に担当させることが多い理由

重要な仕事を女性に担当させることが多いと思うと回答した人に、「Q27-2. 重要な仕事を女性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか」とたずねた。すべての属性で最も回答割合が高いのが、「女性の方が経験が多いから」であり、東北圏女性の回答割合は42.9%と突出している。東北圏女性は「女性活躍推進の目標達成のため」が14.3%と次いで高くなっており、首都圏女性は11.9%、東北圏男性では11.6%であった。

図表 4-2-11 重要な仕事を女性に担当させることが多い理由

Q27-2. Q27で「女性に担当させることが多いと思う」と回答した方にお伺いします。重要な仕事を女性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか（いくつでも）



第4章

(2) 女性へのサポート的な仕事の付与

- ・仕事の担当について、東北圏女性がサポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思うと回答する割合は44.9%と、東北圏男性の25.7%に比べ、19.2ポイント高い。
- ・東北圏女性がサポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思うと回答する割合は、業種Aは54.8%、業種Bは29.6%と、業種による違いが見られる。

「Q29. あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか」に対し、「女性に任せられることが多いと思う」と回答した割合は、東北圏女性は44.9%、首都圏女性は46.2%といずれも4割を超えている。

東北圏男性では25.7%と、東北圏女性と比べて、サポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思っている人の割合が19.2ポイントも高い。

また、東北圏男性は、首都圏男性の19.1%に比べ、サポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思っている人の割合は6.6ポイント高い。

図表 4-2-12 サポート的な仕事の担当

Q29. あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか



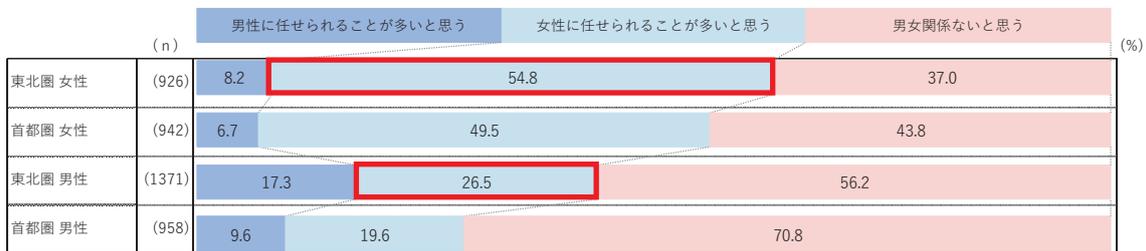
■ 業種 A・B 別 サポート的な仕事の担当

業種 A では、サポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思うと回答した割合は、東北圏女性は 54.8% と、首都圏女性の 49.5% よりも高い (χ 二乗検定 $p < 0.05$)。

東北圏男性 (26.5%) は、首都圏男性 (19.6%) よりも、サポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思うと回答する割合が高い (χ 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 4-2-13 業種 A サポート的な仕事の担当

Q29. あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか

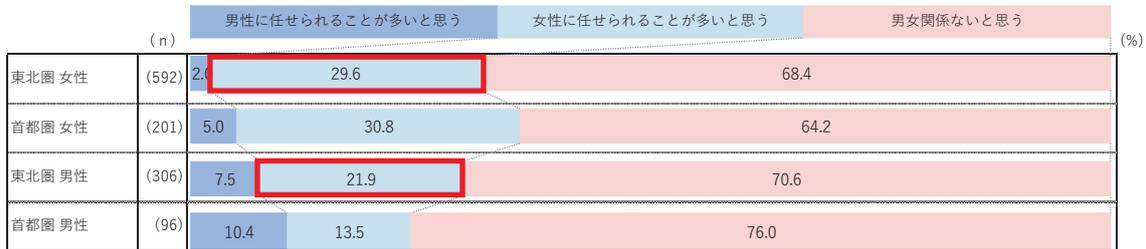


業種 B では、サポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思うと回答する割合は東北圏女性では 29.6%、首都圏の女性では 30.8% と同程度である。

業種 A と業種 B を比較すると、東北圏女性も首都圏女性も「女性に任せられることが多いと思う」の回答割合に大きな差が見られる (χ 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 4-2-14 業種 B サポート的な仕事の担当

Q29. あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか



第4章

(3) 性別による仕事の担当

- ・固定化された仕事の担当について、性別による仕事の担当が決まっていると回答した割合は、東北圏女性では 37.3%、首都圏女性の 39.8%と同程度だが、業種 A では、東北圏女性は 50.1%と、首都圏女性の 43.2%よりも、東北圏女性が性別による仕事の担当が決まっていると認識する割合が高い。
- ・性別によって担当が決められた仕事はないと回答する女性は、育児をしながらキャリアアップが可能である、仕事を通じて達成感を感じると回答する割合が高い。一方、性別によって担当が決められた仕事があるとする女性はいずれの回答割合も低い。

「Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか。男性が主にやっている仕事、女性が主にやっている仕事がありますか」に対し、「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合は、東北圏女性では 37.3%、首都圏女性では 39.8%と、4 割近い。

東北圏男性は 40.8%と、首都圏男性の 26.5%に比べ、東北圏男性は性別によって担当が決められた仕事があると認識する割合が高い（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

図表 4-2-15 性別による仕事の担当

Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか。例えば「法人営業は男性、リテール営業は女性」「営業は男性、営業サポートは女性」「経営戦略は男性、総務・管理部門は女性」のように、男性が主にやっている仕事、女性が主にやっている仕事がありますか

	(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えばない	ない	(%)
東北圏 女性	(1518)	10.8	26.5	24.4	38.3	
首都圏 女性	(1143)	11.5	28.3	22.5	37.7	
東北圏 男性	(1677)	11.2	29.6	24.1	35.1	
首都圏 男性	(1054)	6.5	20.0	28.1	45.4	

■ 業種 A・B 別 性別による仕事の担当

業種 A では、性別によって決められた仕事の担当について「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合は、東北圏女性は 50.1%と、首都圏女性の 43.2%よりも、性別によって仕事の担当が決まっていると回答する割合が高い (χ 二乗検定 $p < 0.01$)。

東北圏男性は 44.7%と、首都圏男性の 27.0%よりも、性別によって担当が決められた仕事があると認識する割合が高い (χ 二乗検定 $p < 0.001$)。

図表 4-2-16 業種 A 性別による仕事の担当

Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか。例えば「法人営業は男性、リテール営業は女性」「営業は男性、営業サポートは女性」「経営戦略は男性、総務・管理部門は女性」のように、男性が主にやっている仕事、女性が主にやっている仕事がありますか

	(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えばない	ない	(%)
東北圏 女性	(926)	15.7	34.4	23.3	26.6	
首都圏 女性	(942)	13.1	30.1	22.3	34.5	
東北圏 男性	(1371)	12.3	32.4	23.5	31.9	
首都圏 男性	(958)	7.2	19.8	28.3	44.7	

業種 B では、性別によって決められた仕事の担当について「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合は、東北圏女性は 17.2%と、首都圏女性の 23.9%よりも、性別による仕事の担当が決まっていると回答する割合は低い (χ 二乗検定 $p < 0.05$)。

東北圏男性 (23.8%) は、首都圏男性 (21.9%) と、性別によって担当が決められた仕事があると認識する割合は同程度である。

図表 4-2-17 業種 B 性別による仕事の担当

Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか。例えば「法人営業は男性、リテール営業は女性」「営業は男性、営業サポートは女性」「経営戦略は男性、総務・管理部門は女性」のように、男性が主にやっている仕事、女性が主にやっている仕事がありますか

	(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えばない	ない	(%)
東北圏 女性	(592)	3.2	14.0	26.2	56.6	
首都圏 女性	(201)	4.0	19.9	23.4	52.7	
東北圏 男性	(306)	6.5	17.3	26.8	49.3	
首都圏 男性	(96)	0.0	21.9	26.0	52.1	

第4章

■ 性別による仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

性別によって決められた仕事の担当について「ある」と回答した東北圏女性が、育児をしながらのキャリアアップは可能だと回答した割合は37.8%である。一方、「ない」場合、育児をしながらのキャリアアップは可能だと回答した割合は68.7%と、性別によって担当が決められた仕事はないと認識する女性は、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと認識する割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様である。

図表 4-2-18 【東北圏女性】性別による仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか

Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか

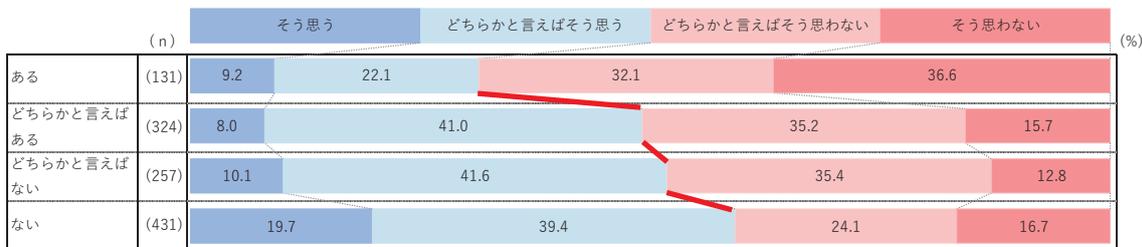


χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 4-2-19 【首都圏女性】性別による仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか

Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか



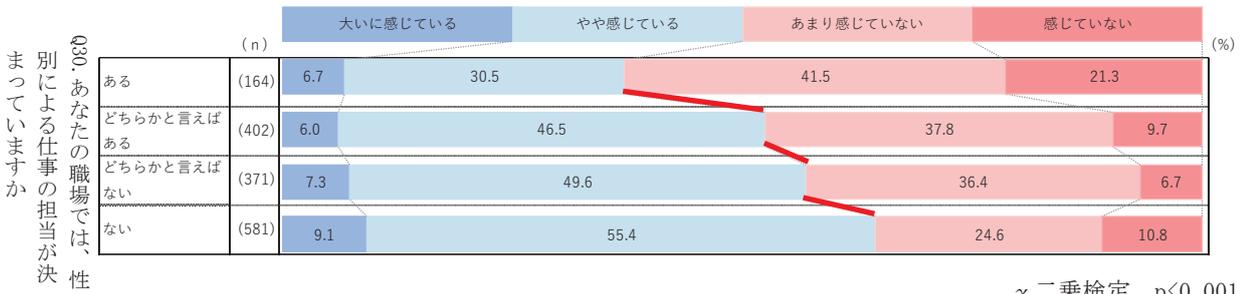
χ^2 二乗検定 p<0.001

■ 性別による仕事の担当別 達成感

性別によって決められた仕事の担当について「ある」と回答した東北圏女性のうち、達成感を感じていると回答した割合は37.2%である。一方、「ない」場合、達成感を感じていると回答した割合は64.5%と、性別によって担当が決められた仕事はないと認識する女性は、仕事を通じて達成感を感じている割合が高くなっている。首都圏女性についても、同様である。

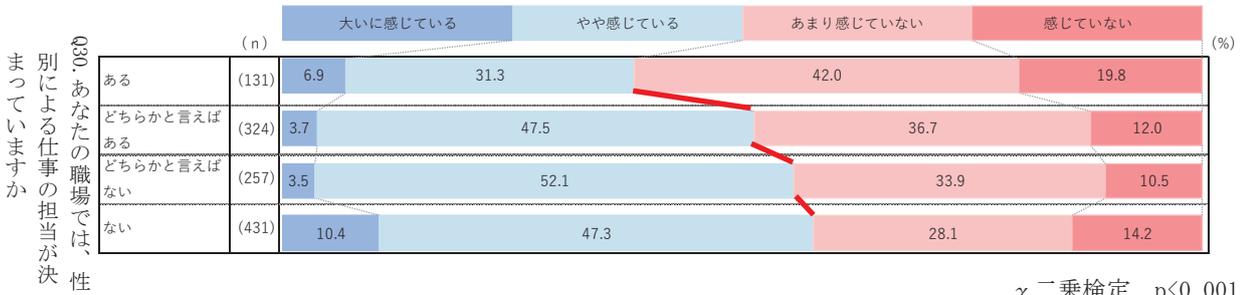
図表 4-2-20 【東北圏女性】性別による仕事の担当別 達成感

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか



図表 4-2-21 【首都圏女性】性別による仕事の担当別 達成感

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか



第5章 東北圏企業における働き方の多様性

この章では、女性活躍を促す環境を整備する上で重要な東北圏企業における働き方の現状を見ていく。第1節では柔軟な働き方に関する制度（短時間勤務制度、時差出勤、フレックスタイム制度、在宅勤務制度）の有無や育児などとの両立を支援する取組みの実態を明らかにした。第2節では、新型コロナウイルス感染症による働き方の変化、特に在宅勤務が女性活躍推進に及ぼす影響を分析した。

第1節 働き方

(1) 働き方や両立支援に関する制度や取組み

- ・柔軟な働き方に関する制度の有無については、男女とも東北圏と首都圏のスコア差が大きく、東北圏企業は、首都圏企業に比べ、在宅勤務制度等の柔軟な働き方に関する制度および仕事と家庭の両立支援の取組みの整備が遅れている。
- ・特に「在宅勤務制度」については、東北圏女性は15.7%、東北圏男性は21.8%に留まっている。「男性向けの育児支援」は首都圏男性の23.7%が「制度あり」と回答したのに対して、東北圏男性は16.4%と差が見られる。
- ・東北圏女性、首都圏女性ともに柔軟な働き方に関する制度や両立支援の取組みの数が多いほど、育児をしながらキャリアアップが可能だと認識する人が多い。

「Q4-1. あなたの会社の制度や取組みについておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさなどを回答してください」に対し、10項目についてたずねた。「時差出勤」「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」といった柔軟な働き方に関する制度については東北圏と首都圏のスコア差が大きく、特に「在宅勤務制度」は東北圏女性の15.7%に対して首都圏女性は49.2%、東北圏男性の21.8%に対して首都圏男性は49.6%と、東北圏と首都圏の間に約30ポイントの差が見られる。

東北圏女性が、首都圏女性よりも回答割合が高かったのは「社内保育所」のみであるが、12.3%と割合自体は低い（ χ^2 二乗検定 $p < 0.05$ ）。

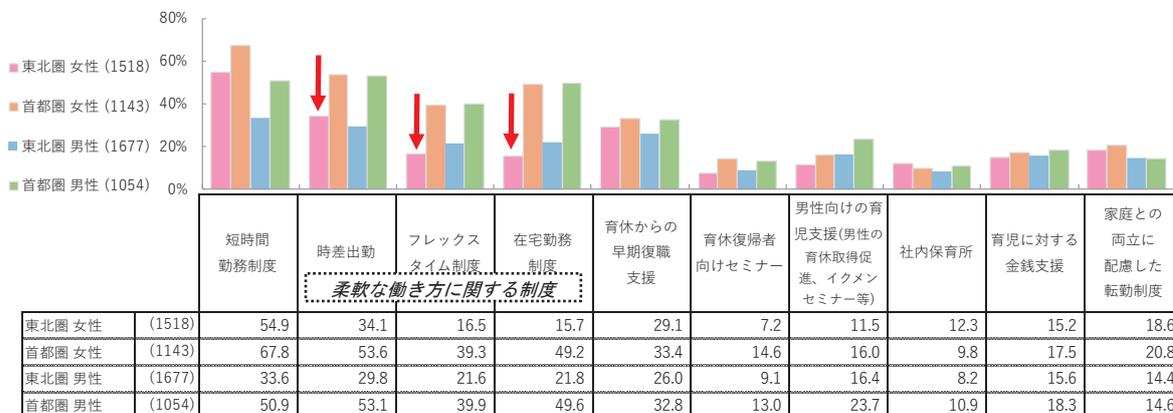
「男性向けの育児支援」については、首都圏男性の23.7%が「制度あり」と回答したのに対して、東北圏男性は16.4%と低かった（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

「短時間勤務制度」については、企業において制度導入が義務付けられているが、必ずしも社員が制度を認識しているとは限らない。「制度がある」と回答した割合は、東北圏女性は54.9%であり、首都圏女性の67.8%と比べると12.9ポイントの差が見られた（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。また東北圏男性の33.6%は4つの属性の中でも最も低く、首都圏男性の50.9%と比べて17.3ポイント低い（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

第5章

図表 5-1-1 会社にある制度や取組み

Q4-1. あなたの会社の制度や取組みについておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさなどを回答してください



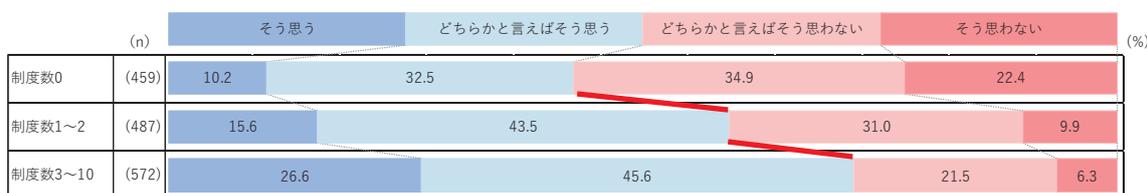
注) Q4-1 の選択肢は「制度があり利用しやすい」「制度があるが利用しづらい」「制度が無い」「制度の有無がわからない」で、「制度があり利用しやすい」「制度があるが利用しづらい」の合計を「制度あり」として集計した

■ 会社にある制度や取組みの数別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

働き方や両立支援の制度や取組みが充実（制度数3～10）していると、育児をしながらキャリアアップすることが可能だ（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は72.2%と高く、一方、制度が全くない場合は42.7%と低い。首都圏女性も同様である。

図表 5-1-2 【東北圏女性】会社にある制度や取組みの数別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

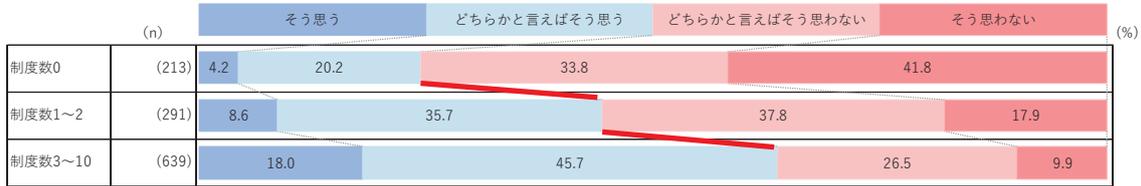
Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



χ^2 二乗検定 p<.001

図表 5-1-3 【首都圏女性】会社にある制度や取組みの数別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

(2) 長時間労働と育児時間

- ・長時間労働の状況については、エリアによる大きな違いは見られなかった。
- ・東北圏女性は首都圏女性と同様に、長時間労働が多いと「育児時間を確保したい」と回答する割合が高まる。

① 長時間労働の状況

「Q35. あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いと思いますか」に対し、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は33.0%、首都圏女性30.8%と大きな差は見られない。

一方、東北圏男性は42.2%、首都圏男性は42.3%と、両エリアとも女性よりも男性の回答割合が高くなっている。

図表 5-1-4 長時間労働の状況

Q35. あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いと思いますか



第5章

■ 年代別 長時間労働の状況

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、残業や休日勤務など長時間働くことが多いと思うかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、20代は東北圏女性36.1%、首都圏女性34.3%とほぼ同等であった。年代が高くなるにつれ、長時間労働をすると回答した割合が低くなっており、首都圏も同様の傾向が見られた。

図表 5-1-5 【東北圏・首都圏女性】年代別 長時間労働の状況

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性 20代	(469)	13.9	22.2	29.9	34.1	
首都圏 女性 20代	(317)	9.1	25.2	32.5	33.1	
東北圏 女性 30代	(485)	11.5	22.5	25.4	40.6	
首都圏 女性 30代	(385)	7.0	24.4	29.4	39.2	
東北圏 女性 40代	(564)	11.0	18.4	28.5	42.0	
首都圏 女性 40代	(441)	6.6	21.3	30.2	42.0	

■ 企業規模別 長時間労働の状況

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、残業や休日勤務など長時間働くことが多いと思うかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、301人以上の企業において東北圏女性が37.3%と最も高かった。東北圏では企業規模が大きいほど「そう思う」「ややそう思う」の割合が増加している。

図表 5-1-6 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 長時間労働の状況

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
11~100人 東北圏	(641)	11.4	18.1	27.9	42.6	
11~100人 首都圏	(336)	6.8	21.4	31.0	40.8	
101~300人 東北圏	(314)	13.7	18.5	27.4	40.4	
101~300人 首都圏	(170)	8.8	22.9	30.0	38.2	
301人以上 東北圏	(563)	11.9	25.4	28.2	34.5	
301人以上 首都圏	(637)	7.4	24.6	30.5	37.5	

■ 業種別 長時間労働の状況

東北圏女性を業種別に見ると、長時間働くことが多い（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」）との回答が最も多かったのは「教育、学習支援業」の47.9%であった。「情報通信業」が45.2%と続いている。逆に最も長時間労働が少ないのは「建設業」で19.5%であった。

図表 5-1-7 【東北圏女性】業種別 長時間労働の状況

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
建設業	(118)	5.9	13.6	31.4	49.2
製造業	(222)	14.4	14.0	28.8	42.8
情報通信業	(31)	9.7	35.5	19.4	35.5
運輸業、郵便業	(42)	9.5	16.7	21.4	52.4
卸売業、小売業	(164)	10.4	15.2	31.7	42.7
金融業、保険業	(108)	8.3	23.1	32.4	36.1
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	17.5	17.5	27.5	37.5
教育、学習支援業	(98)	16.3	31.6	29.6	22.4
医療	(278)	10.4	27.0	27.0	35.6
福祉	(216)	13.4	23.1	26.4	37.0
その他のサービス業	(83)	16.9	18.1	21.7	43.4
その他	(118)	13.6	20.3	26.3	39.8

② 育児時間の希望

育児をしている人に対して「Q37-2. あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか」とたずねた。「すでに十分な時間を確保できている」「どちらかと言えば時間を確保できている」の回答割合は、東北圏女性で41.8%と、首都圏女性の48.1%と比べると6.3ポイントの差があった。さらに東北圏女性は「もっと時間を確保したい」の回答割合が23.2%と最も高くなっている。

図表 5-1-8 育児時間の希望

Q37-2. あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか

	(n)	すでに十分な時間を 確保できている	どちらかと言えば時間を 確保できている	もう少し時間を 確保したいと思う	もっと時間を確保したい
東北圏 女性	(574)	12.0	29.8	35.0	23.2
首都圏 女性	(318)	15.7	32.4	34.3	17.6
東北圏 男性	(840)	10.4	37.3	35.6	16.8
首都圏 男性	(399)	12.0	35.3	36.6	16.0

注) 「手のかかる子どもはいない」を除く

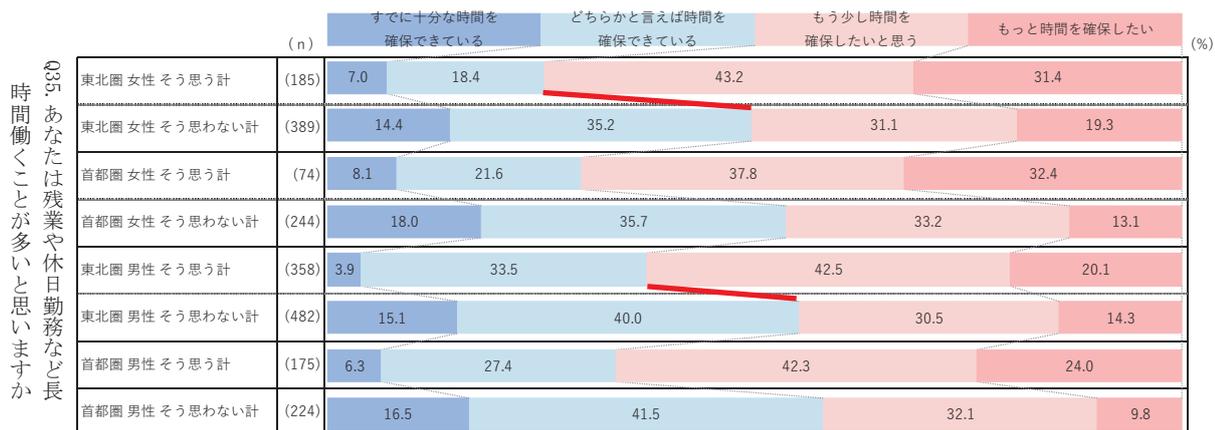
第5章

■ 長時間労働の状況別 育児時間の希望

長時間労働の状況別に育児時間の希望を見ると、「もっと時間を確保したい」「もう少し時間を確保したいと思う」の回答割合は、いずれの属性でも長時間労働が多い人ほど高い。一方、長時間労働が少ない人は回答割合が低く、統計的にも有意差が確認された。

図表 5-1-9 長時間労働の状況別 育児時間の希望

Q37-2. あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか



注) 「手のかかる子供はいない」を除く

東北圏女性 χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ 、東北圏男性 χ^2 二乗検定 $p < 0.001$
 首都圏女性 χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ 、首都圏男性 χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

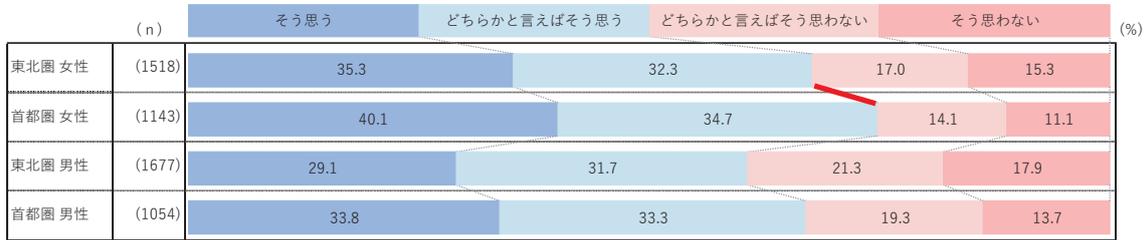
(3) 有給休暇の取得しやすさ

- ・有給休暇について、東北圏男女は首都圏男女に比べ取得しやすいと回答とした割合が低い。

「Q36. あなたの職場は有給休暇を取得しやすいと思いますか」に対して「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性は67.6%と、首都圏女性の74.8%に比べ低い。東北圏男性は60.8%、首都圏男性は67.1%と、女性と同様に東北圏は有給休暇が取得しやすいと回答する割合が低い。

図表 5-1-10 有給休暇の取得しやすさ

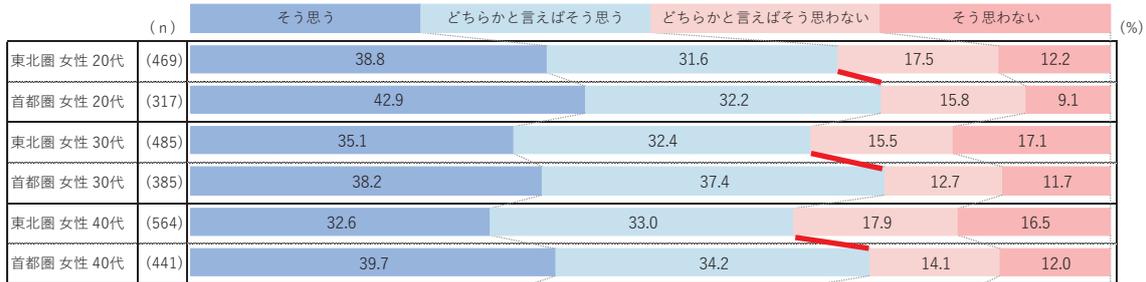
Q36. あなたの職場は有給休暇を取得しやすいと思いますか



■ 年代別 有給休暇の取得しやすさ

東北圏・首都圏女性を年代別に見ると、有給休暇を取得しやすいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、いずれの年代も首都圏女性の回答割合が高かった。東北圏女性は年代が上がるにつれ回答割合が微減しており、かつ東北圏と首都圏の差が拡大している。

図表 5-1-11 【東北圏・首都圏女性】年代別 有給休暇の取得しやすさ

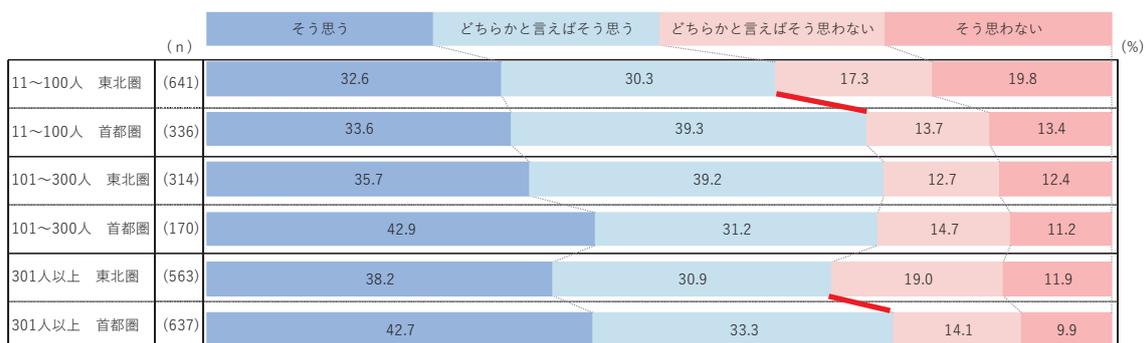


第5章

■ 企業規模別 有給休暇の取得しやすさ

東北圏・首都圏女性を企業規模別に見ると、有給休暇を取得しやすいと思うかについて「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、11～100人の企業において東北圏女性は62.9%、首都圏女性は72.9%と10ポイントの違いがある。301人以上規模では東北圏女性は69.1%、首都圏女性は76.0%と6.9ポイントの違いがあった。101～300人規模ではほぼ同等であった。

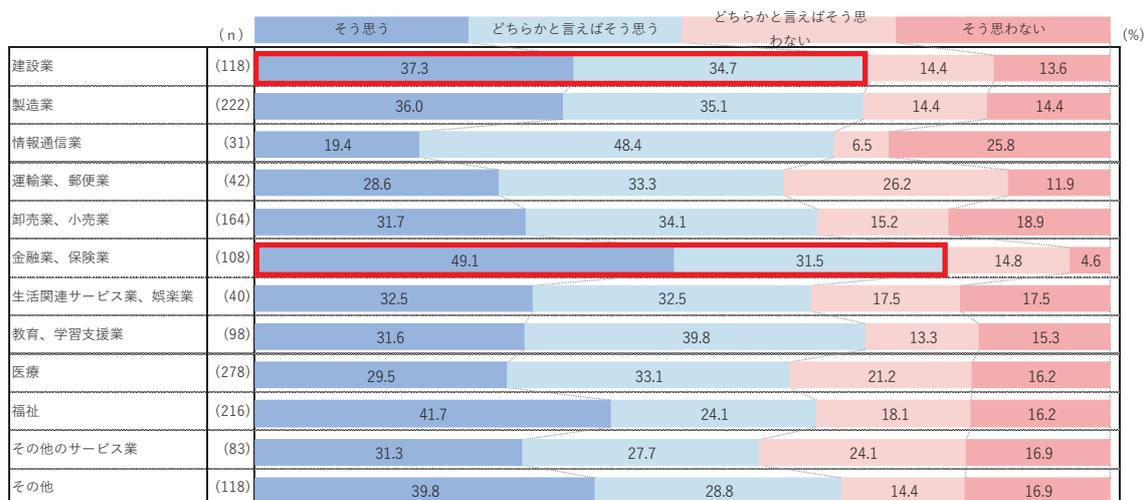
図表 5-1-12 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 有給休暇の取得しやすさ



■ 業種別 有給休暇の取得しやすさ

東北圏女性を業種別に見ると、有給休暇を取得しやすいと回答した割合が最も高かったのは「金融業、保険業」で80.6%であった。「その他」以外では、「建設業」72.0%、「教育、学習支援業」71.4%、「製造業」71.1%が続いている。最も有給休暇が取得しづらいと認識されている業種は「その他のサービス業」59.0%であった。

図表 5-1-13 【東北圏女性】業種別 有給休暇の取得しやすさ



第2節 コロナ禍による働き方の変化と女性活躍への効果

(1) 在宅勤務の状況

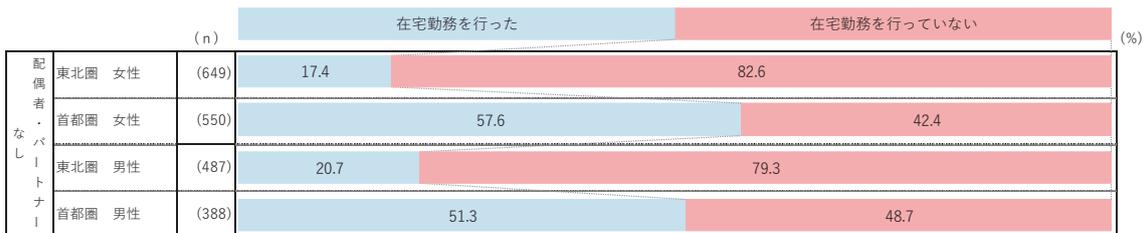
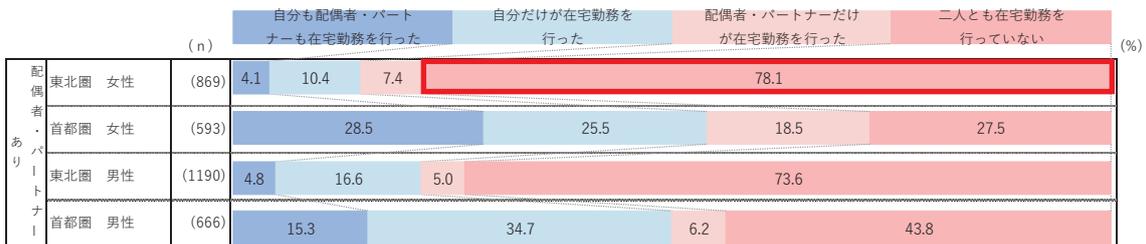
- ・コロナ禍において、東北圏は首都圏と比べ在宅勤務の実施率が低い。配偶者・パートナーがいる人では東北圏は「二人とも在宅勤務を行っていない」が7割を超えている。東北圏女性で二人とも在宅勤務をした人はわずか4.1%に留まり、首都圏女性の28.5%に比べ、その差は大きい。
- ・在宅勤務は企業規模が大きい企業ほど、実施されている。

「Q39. あなたは、新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を行いましたか」に対して、配偶者・パートナーありの「二人とも在宅勤務を行っていない」の回答割合は、東北圏女性が78.1%と、首都圏女性の27.5%に比べ、50.6ポイントの大きな差が見られる。また、「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」の回答割合については、東北圏女性はわずか4.1%に留まり、首都圏女性は28.5%となっている。東北圏男性も4.8%と、首都圏男性15.3%に比べて低く、東北圏と首都圏に大きな違いが見られる（ χ^2 二乗検定 $p < 0.001$ ）。

配偶者・パートナーなしの「在宅勤務を行った」の回答割合は、東北圏女性は17.4%、東北圏男性は20.7%となっており、首都圏女性57.6%、男性51.3%の半分に満たない。

図表 5-2-1 配偶者・パートナーの有無別 在宅勤務実施状況

Q39. あなたは、新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を行いましたか。配偶者・パートナーがいらっしゃる方は配偶者・パートナーについてもお知らせください



第5章

■ 企業規模別 在宅勤務実施状況

企業規模別に見ると、企業規模が大きくなるにつれて、在宅勤務の実施割合が高くなる傾向が見られる。「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」の回答割合は、11～100人規模において、東北圏女性は2.2%と、首都圏女性の17.2%と比べると非常に少ない。東北圏女性は、101～300人規模では4.6%、301人以上規模で6.2%と規模が大きくなるにつれわずかに割合が高くなっている。

図表 5-2-2 企業規模別 在宅勤務実施状況(配偶者・パートナーがいる人)

	(n)	在宅勤務実施状況 (%)			
		自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った	自分だけが在宅勤務を行った	配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った	二人とも在宅勤務を行っていない
配偶者・パートナーあり	東北圏女性 11～100人 (372)	2.2	8.3	7.8	81.7
	東北圏女性 101～300人 (174)	4.6	8.0	4.0	83.3
	東北圏女性 301人以上 (323)	6.2	13.9	8.7	71.2
	首都圏女性 11～100人 (169)	17.2	26.0	20.1	36.7
	首都圏女性 101～300人 (90)	34.4	17.8	13.3	34.4
	首都圏女性 301人以上 (334)	32.6	27.2	19.2	21.0
	東北圏男性 11～100人 (546)	4.4	11.2	5.9	78.6
	東北圏男性 101～300人 (244)	4.9	14.8	4.1	76.2
	東北圏男性 301人以上 (400)	5.3	25.3	4.3	65.3
	首都圏男性 11～100人 (200)	9.0	20.5	7.5	63.0
	首都圏男性 101～300人 (104)	12.5	30.8	9.6	47.1
	首都圏男性 301人以上 (362)	19.6	43.6	4.4	32.3

■ 県別 在宅勤務実施状況

東北圏女性・男性を県別に見ると、在宅勤務の実施割合が最も高いのは男女ともに「宮城県」であった。しかし、男女の差が大きく、「宮城県男性」(41.9%)は「宮城県女性」(29.3%)よりも12.6ポイント高い。逆に、最も在宅勤務の実施割合が低いのは、「秋田県女性」の13.4%であり、「二人とも在宅勤務を行った」の回答割合は0.0%であった。

図表 5-2-3 【東北圏女性・男性】県別 在宅勤務実施状況 (配偶者・パートナーがいる人)

	(n)	在宅勤務実施状況 (%)				
		自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った	自分だけが在宅勤務を行った	配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った	二人とも在宅勤務を行っていない	
配偶者・パートナーあり	女性 青森県	(99)	5.1	7.1	6.1	81.8
	男性 青森県	(137)	2.9	9.5	4.4	83.2
	女性 岩手県	(99)	4.0	7.1	7.1	81.8
	男性 岩手県	(137)	6.6	13.1	2.9	77.4
	女性 宮城県	(171)	7.0	12.9	9.4	70.8
	男性 宮城県	(267)	8.2	29.2	4.5	58.1
	女性 秋田県	(75)	0.0	10.7	2.7	86.7
	男性 秋田県	(91)	0.0	11.0	8.8	80.2
	女性 山形県	(104)	2.9	9.6	5.8	81.7
	男性 山形県	(112)	0.0	14.3	4.5	81.3
	女性 福島県	(140)	1.4	13.6	8.6	76.4
	男性 福島県	(206)	5.3	14.6	3.9	76.2
	女性 新潟県	(181)	5.5	9.4	8.3	76.8
	男性 新潟県	(240)	4.6	13.8	6.7	75.0

第5章

■ 業種別 在宅勤務実施状況

東北圏女性を業種別に見ると、在宅勤務の実施割合が最も高いのは「金融業、保険業」の49.2%であった。なお、「医療」や「福祉」はエッセンシャルワークであるため、「行っていない」という回答割合が非常に高くなっている。

図表 5-2-4 【東北圏女性】業種別 在宅勤務実施状況（配偶者・パートナーのいる人）

	(n)	在宅勤務実施状況 (%)			
		自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った	自分だけが在宅勤務を行った	配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った	二人とも在宅勤務を行っていない
建設業	(56)	1.8	16.1	8.9	73.2
製造業	(115)	2.6	4.3	6.1	87.0
情報通信業	(18)	11.1	33.3	11.1	44.4
運輸業、郵便業	(25)	16.0	12.0		72.0
卸売業、小売業	(88)	5.7	10.2	8.0	76.1
金融業、保険業	(65)	4.6	36.9	7.7	50.8
宿泊業、飲食サービス業	(17)	11.8	17.6		70.6
生活関連サービス業、娯楽業	(23)	4.3			95.7
教育、学習支援業	(54)	16.7	16.7	9.3	57.4
医療	(169)	2.4	3.0	7.7	87.0
福祉	(141)	3.5	5.7		90.8
その他のサービス業	(47)	4.3	14.9	6.4	74.5
その他	(51)	9.8	7.8	9.8	72.5

注) サンプル数が30以下は参考値

(2) 男女の家事・育児分担比率の変化

- ・在宅勤務前の家事・育児分担比率を見ると、夫の家事育児分担が6割以上と回答する東北圏男性が33.0%なのに対し、東北圏女性では8.0%に留まり、男性自身が考えているほど、女性は夫が家事育児を行っているとは評価しておらず、男女のギャップが大きい。
- ・コロナ禍による在宅勤務の導入によって、妻の家事・育児分担割合が6割以上と回答した割合については、女性は70.1%から67.6%、男性は47.5%から40.1%へ減少し、妻の家事・育児の軽減が図られたと見られる。

① 在宅勤務実施前の家事・育児分担比率

「Q40. 新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を実施した前後において、あなたと、配偶者・パートナーとの家事・育児負担比率をお知らせください」に対して、妻がすべての家事・育児を行う「妻10:0夫」の家事・育児負担比率では、東北圏女性の11.0%と首都圏女性の11.5%は同等であった。また、妻夫半々の「妻5:5夫」の比率については、東北圏女性26.0%は、首都圏女性15.8%に比べ10.2ポイント高い。しかしながら、夫の家事・育児分担割合が6割以上（「妻4:6夫」～「妻0:10夫」）との回答割合は、東北圏女性8.0%よりも首都圏女性12.5%に比べやや低い。

一方、夫の家事・育児分担割合が6割以上と回答した割合は、東北圏男性の33.0%に対し、東北圏女性は8.0%に留まっている。首都圏についても、首都圏男の34.5%に対して首都圏女性は12.5%となっている。夫婦間での調査は行っていないが、男性自身と考えているほど、女性は男性が家事育児を行っていると評価しておらず、ギャップが大きい。

図表 5-2-5 在宅勤務前の家事・育児分担比率

Q40. 新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を実施した前後において、あなたと、配偶者・パートナーとの家事・育児負担比率をお知らせください※凡例は「妻10:0夫」＝「妻が10割負担、夫は0割負担」という意味

		(n)	妻10:0夫	妻9:1夫	妻8:2夫	妻7:3夫	妻6:4夫	妻5:5夫	妻4:6夫	妻3:7夫	妻2:8夫	妻1:9夫	妻0:10夫	(%)
在宅勤務前	東北圏 女性	(100)	11.0	10.0	21.0	15.0	9.0	26.0	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	首都圏 女性	(279)	11.5	13.6	20.8	16.1	9.7	15.8	1.8	2.5	1.4	2.9	3.9	3.0
	東北圏 男性	(255)	8.6	12.9	11.4	9.8	4.7	19.6	3.9	5.9	6.7	5.5	11.0	11.0
	首都圏 男性	(333)	6.3	13.5	11.1	9.9	6.6	18.0	4.2	5.1	8.1	5.7	11.4	11.4

注) 夫(男性)が在宅勤務を行った回答データを使用。女性は「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」「配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った」、男性は「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」「自分だけが在宅勤務を行った」

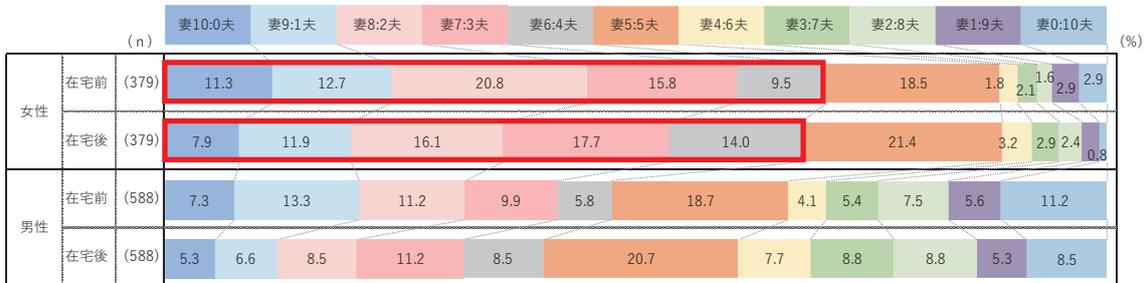
第5章

② 在宅勤務実施前後の家事・育児分担割合

在宅勤務前後の配偶者・パートナーとの家事・育児負担比率の変化について男女別に見ると、妻の家事・育児分担割合が6割以上（「妻10:0夫」～「妻6:4夫」）と回答した割合については、女性は70.1%から67.6%に減少しており、また、「妻5:5夫」も18.5%から21.4%に増加している。一方、男性については、妻の家事・育児分担割合が6割以上と回答した割合は、47.5%から40.1%の減少が見られる。夫が6割以上と回答した割合では、女性の回答はほぼ変化していないのに対して、男性は33.8%から39.1%に増加している。

在宅勤務前後の家事・育児負担比率の変化は、女性よりも、男性自身の家事・育児参加への評価は高めであるが、妻の家事・育児分担の軽減が図られたと見られる。

図表 5-2-6 【女性・男性】在宅勤務前後の家事・育児分担割合



注) 夫(男性)が在宅勤務を行った回答データを使用。女性は「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」「配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った」、男性は「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」「自分だけが在宅勤務を行った」

<参考>

図表 5-2-7 在宅勤務前後の家事・育児分担割合



注) 夫(男性)が在宅勤務を行った回答データを使用。女性は「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」「配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った」、男性は「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」「自分だけが在宅勤務を行った」

(3) 配偶者・パートナーの家事、育児などへの取組み姿勢（自由記述）

① 二人とも在宅勤務を行った

在宅勤務以外の時と変わらない家庭もあったようだが、妻側からは、頼まなくても配偶者が自ら家事を行ってくれることへの感謝等が見られた。夫側は、今まで気付かなかった家事の大変さがわかった人もいた。また、男女とも子どもと過ごせることがよかったという感想が散見された。

② 自分だけが在宅勤務を行った

男女とも家事の負担が多くなったという意見が見られた。特に妻だけが在宅している場合は仕事とみなしてもらえない、ということが指摘されている。（夫の場合はそのようなことは起こっていない）

③ 配偶者だけが在宅勤務を行った

夫は妻だけが在宅している場合は、負担が増えたことによる気遣いをしている人もいるが、多くは「普段と変わらない」という認識だった。妻側は、夫のみが在宅していても、家事を一切しないケースも見られ、憤りの声も多く見られた。一方、自主的に家庭のことをやるようになった夫もいるようで家庭により様々であった。

① 二人とも在宅勤務を行った

■ 妻の声

- ・家事などについては全く期待していなかったが、夫が自ら買い物に行き食事を用意してくれていた。我が家はとても良い方向に向いたが、周りはそうでもなく、一日在宅でゴロゴロしている旦那さんとか子供がいる家庭の人はかわいそうでした。（30代女性／医療／新潟県）
- ・在宅勤務をしてみて通勤時間による拘束がなく、その分家事に当てることができたので、今後の働き方に大きな影響があった。（20代女性／教育・学習支援業／新潟県）
- ・子どもと普段顔を合わせる事が少なかったのでコミュニケーションが十分に取れたと思う。平日に夕飯を一緒に食べたり、一緒にお風呂に入ることは不可能だったので、それが短期の間でも可能になり、私としても子どもにとってもよかった。（30代女性／宿泊業・飲食サービス業／宮城県）
- ・（配偶者が）単身赴任中であるが、在宅勤務のおかげで平日自宅で過ごせるようになった。家事負担をしてくれ助かった。（40代女性／教育・学習支援業／新潟県）
- ・元々配偶者の方が家事を担ってくれているので変化はない（30代女性／教育・学習支援業／新潟県）

第5章

■ 夫の声

- ・やらなければ分からない家事・育児・雑務が多いことに気づけた。(30代男性／その他の業種／新潟県)
- ・家事の種類の多さに驚いた。(30代男性／卸売業・小売業／青森県)
- ・在宅勤務により、子供と過ごせる時間が増えてよかった面もある。(40代男性／その他の業種／山形県)
- ・子供が家にいる中での仕事は全く効率が上がらない。はっきり言って無理。(30代男性／製造業／宮城県)
- ・自宅での食事が増えたので、炊事の機会も増えた。炊事が苦手な妻より、家事の負担は増えた。(40代男性／教育・学習支援業／福島県)

② 自分だけが在宅勤務を行った

■ 妻の声

- ・パートナーは全く家事をしなくなった。(40代女性／運輸業・郵便業／宮城県)
- ・在宅は家族内からは仕事とみられない為(夜中に業務をこなしていることもあったが)まるで休みであるかのように家事をこなさねばならない。休んでいるわけではなかったので精神的にストレスフルだった。(40代女性／医療／福島県)
- ・配偶者の帰宅時間が早まり迷惑だった。(40代女性／教育・学習支援業／秋田県)
- ・しばらく手伝ってくれなくて、ある日大喧嘩してしまい、その時に手伝って欲しいと泣きながら訴えそれ以来手伝ってくれるようになった。(30代女性／福祉／青森県)
- ・在宅なのだから家事の負担は増えてもいいだろう、と考えていると思う(30代女性／運輸業・郵便業／秋田県)
- ・私に全て任せているつもりはないと言っていたが、実際はなにもしてくれなくなったので不満が募りました。(30代女性／その他の業種／新潟県)
- ・家にいる間は体の疲れを休めることを優先にしつつ、家事などを本人のペースで手伝ってくれた。(20代女性／金融業・保険業／宮城県)

■ 夫の声

- ・自分が洗濯など家事を行う事が多くなった。(40代男性／製造業／宮城県)
- ・自分ももう少し家事を担当しなくてはならないと感じた。(40代男性／教育・学習支援業／青森県)
- ・在宅が多くなった分育児、家事が増えた。元々自分の方が育児は多かったが、さらに増え、配偶者は減った。(30代男性／福祉／宮城県)
- ・業務には少なくとも集中出来なかった。(30代男性／その他の業種／宮城県)

③ 配偶者だけが在宅勤務を行った

■ 妻の声

- ・こちらからのお願いごとを頼みやすくなった。(40代女性／製造業／岩手県)
- ・パートナーからしたら子供の帰宅後は中々仕事に集中しづらいと思うが、こちらからしたら育児の手が多少増えるだけで負担感がだいぶ減った。(20代女性／運輸業・郵便業／新潟県)
- ・私は短い昼休みに帰って洗濯物たたくだけで10分でご飯を食べて職場へ帰る生活を毎日しているのに在宅の日のゴミ当番くらいしやがれ！ごはんくらい炊いておいてくれ！(40代女性／卸売業・小売業／新潟県)
- ・以前より積極的に取り組むようになった(20代女性／卸売業・小売業／福島県)
- ・在宅勤務になっても、家事の分担は全て自分であった。特にやらせようともしていないので問題ない。(20代女性／福祉／福島県)
- ・食事の支度や掃除を自らしてくれるようになった(40代女性／運輸業・郵便業／新潟県)
- ・以前より家事育児の苦勞をわかってくれた(30代女性／製造業／宮城県)
- ・世間一般的に在宅ワークが広がった影響で、夫も会社に在宅ワークの実施を働きかけ、家にいる時間を長く取ってくれた。子供と過ごす時間も増え、上の子のお風呂や寝かしつけも1人でやってくれるようになった。(30代女性／卸売業・小売業／福島県)
- ・在宅勤務中は、いつも以上に自室にこもっていました。家にいるなら洗濯の取り込みくらいできないか？頼んだら無理っぽい感じに言われて。なぜかいつも以上に子どもの相手をしなくて、本当にいら立ちました。(30代女性／教育・学習支援業／宮城県)

■ 夫の声

- ・自宅に長時間居ることになるので、家事・育児などを行う比率はさらに高まってしまう状況だった。(40代男性／製造業／福島県)
- ・配偶者が在宅になったからと言って、自分が出来る家事育児を怠らないようにしていた。なので変化無し。(20代男性／福祉／新潟県)
- ・家にいる時間が長いので家事のほとんどをこなしてくれる。それに不満を漏らす事無く非常に有難いと思っている。(30代男性／製造業／宮城県)
- ・とてもよくやってくれていた。育児をしながらの在宅はとても難しい中でも、両立を目指して頑張ってくれている。(30代男性／教育・学習支援業／宮城県)
- ・自分が休みの日は、出来るだけ家事、育児をする。(40代男性／卸売業・小売業／新潟県)

(4) 期待される在宅勤務の効果

- ・在宅勤務の効果として、東北圏女性で回答割合が高かったのは「働く場所の制約がなくなると思う」(73.2%)「自己啓発や趣味の時間が持てると思う」(72.8%)「育児や介護をしながら就業継続がしやすくなると思う」(61.9%)であった。
- ・在宅勤務の効果として「育児や介護をしながら就業継続しやすくなると思う」と回答した割合は4属性すべてで6割を超えている。また「男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う」は両エリアとも女性より男性の回答割合が高い。
- ・いずれの項目においても東北圏は首都圏より評価が低くなっているが、東北圏の在宅勤務実施率の低さがその原因と推測する。

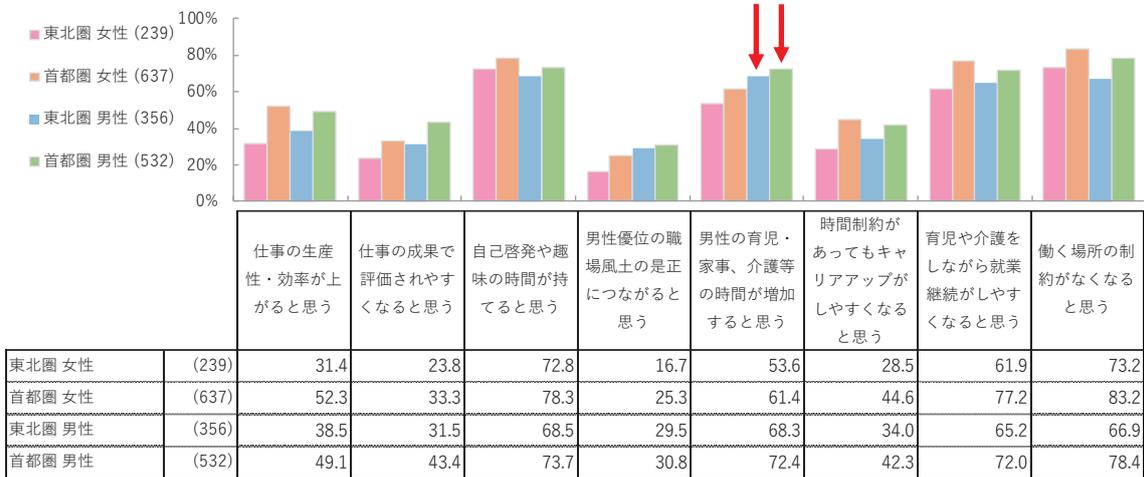
「Q42. 新型コロナウイルス感染症拡大で在宅勤務をした経験をふまえ、在宅勤務が日常的になる場合のあなたのお考えをお知らせください」に対して、東北圏女性の回答割合は、1位「働く場所の制約がなくなると思う」73.2%、2位「自己啓発や趣味の時間が持てると思う」72.8%、3位「育児や介護をしながら就業継続がしやすくなると思う」61.9%となっている。首都圏女性の割合についても、東北圏女性と同様の結果となったが、1位「働く場所の制約がなくなると思う」は83.2%と、東北圏女性よりも10ポイント高い。

「男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う」の回答割合は、両エリアともに女性よりも男性が高かった。

なお、すべての項目について、東北圏男女は首都圏男女に比べ回答割合が低い傾向にある。回答者はすべて在宅勤務実施者ではあるが、東北圏では首都圏よりも在宅勤務の実施率が低く、またその実施も一時的なコロナ対策として捉えられていたと考えられ、東北圏ではその効果を認識するまで至っていない可能性がある。以下では、首都圏を在宅勤務の先行エリアとして捉え、首都圏ではどういった効果が認識されているのかを中心に分析を行う。

図表 5-2-8 在宅勤務の効果

Q42. 「在宅勤務を行った」と回答した方にお伺いします。新型コロナウイルス感染症拡大で在宅勤務をした経験をふまえ、在宅勤務が日常的になる場合のあなたのお考えをお知らせください

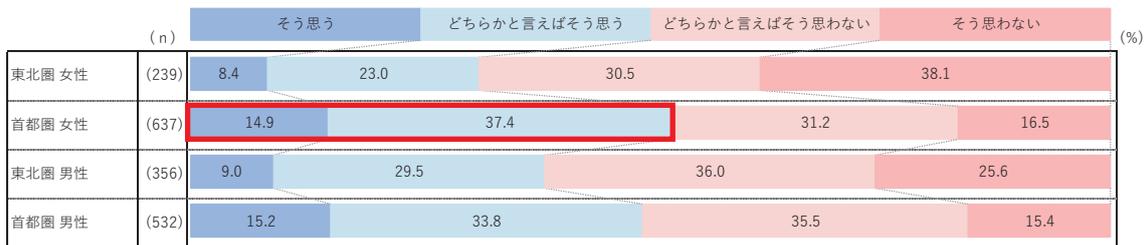


注1) 「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」もしくは「自分だけが在宅勤務を行った人」のみ
 注2) 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の計

(a) 仕事の生産性・効率が上がると思う

「仕事の生産性が上がる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏男女と首都圏男女の認識の違いが大きい。首都圏女性 52.3%に対して東北圏女性 31.4%は 20.9 ポイント低い。首都圏男性は 49.0%、東北圏男性は 38.5%となっている。

図表 5-2-9 在宅勤務の効果「仕事の生産性が上がる」



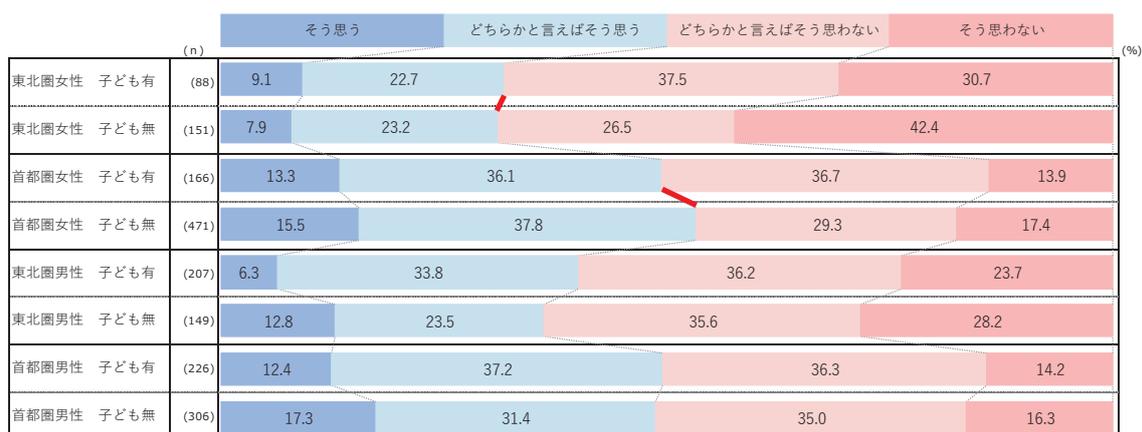
注) 「自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った」もしくは「自分だけが在宅勤務を行った人」のみ
 (以降のデータも同様)

第5章

■ 子どもの有無別 在宅勤務の効果「仕事の生産性が上がる」

子どもの有無別に見ると、「仕事の生産性が上がる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、首都圏女性では、子どもがいない人（53.3%）は、子どもがいる人（49.4%）に比べわずかに高い。一方、東北圏女性は子ども有無に関わらず低い。

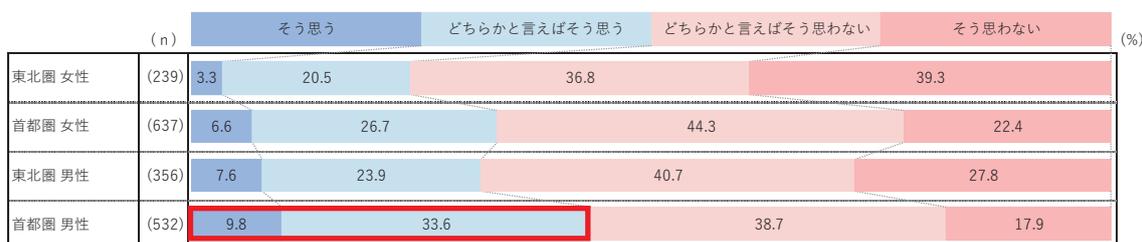
図表 5-2-10 子ども有無別 在宅勤務の効果「仕事の生産性が上がる」



(b) 仕事の成果で評価されやすくなると思う

「仕事の成果で評価されやすくなる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合が最も高かったのは、首都圏男性の43.4%であった。

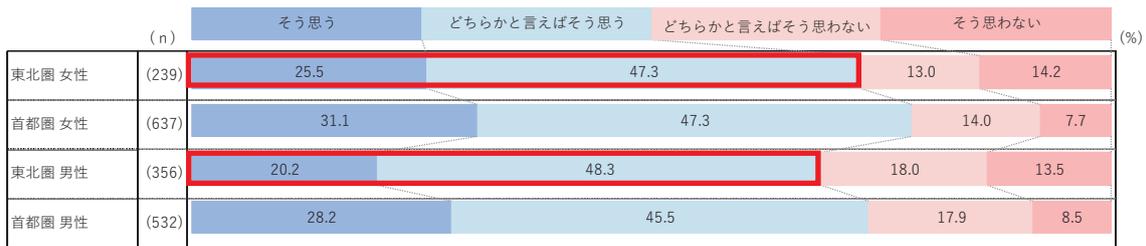
図表 5-2-11 在宅勤務の効果「仕事の成果で評価されやすくなる」



(c) 自己啓発や趣味の時間が持てると思う

「自己啓発や趣味の時間が持てる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性の72.8%は、首都圏女性の78.4%よりは低いですが、7割を超える人が、在宅勤務の効果のひとつとして自己啓発や趣味の時間が持てると考えている。両エリアとも男性よりも女性の回答割合が高くなっている。

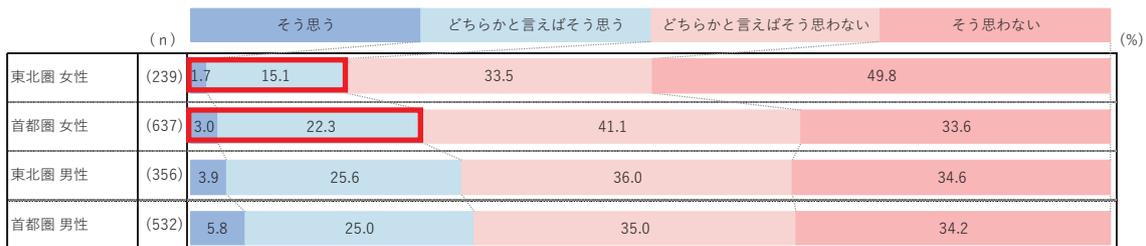
図表 5-2-12 在宅勤務の効果「自己啓発や趣味の時間が持てる」



(d) 男性優位の職場風土の是正につながると思う

「男性優位の職場風土の是正につながる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性の16.8%が4属性の中で最も低く、かつ「そう思わない」の回答割合も49.8%と、他の属性よりも10ポイント以上高くなっている。首都圏女性の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合も25.3%と、高い割合とは言えない結果であった。

図表 5-2-13 在宅勤務の効果「男性優位の職場風土の是正につながる」

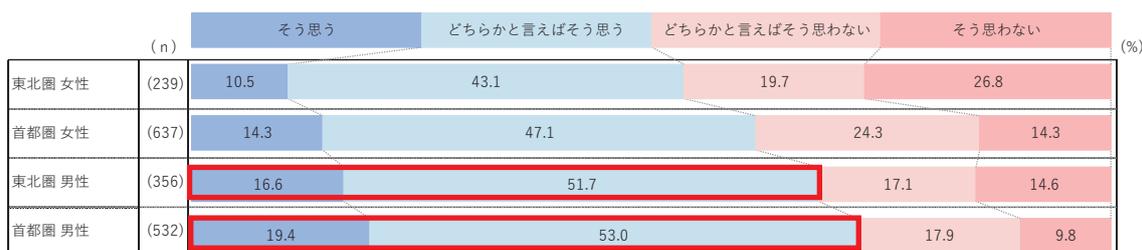


第5章

(e) 男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う

「男性の育児・家事、介護等の時間が増加する」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の回答割合は、東北圏男性は68.3%、首都圏男性は72.4%と、両エリアとも女性より高い。なお、東北圏女性も53.6%が肯定的だが、4属性の中でその割合が最も低かった。

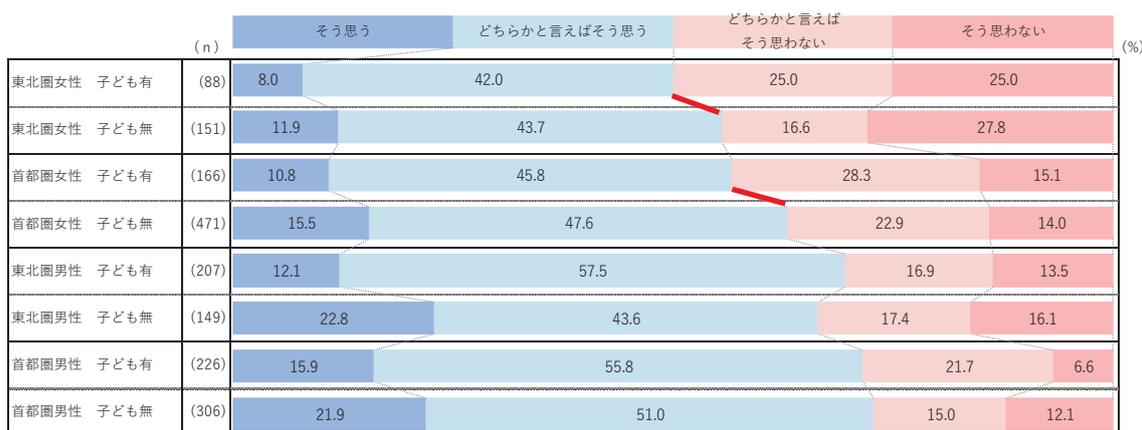
図表 5-2-14 在宅勤務の効果「男性の育児介護等の時間が増加する」



■ 子どもの有無別 在宅勤務の効果「男性の育児介護等の時間が増加する」

子どもの有無別に見ると、「男性の育児介護等の時間が増加する」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、子どもがいる東北圏女性が50.0%なのに対して、子どもがいない人は55.6%と、子どもがいない人が男性の育児介護等の時間が増加する効果を期待している。首都圏女性も同様に、子どもがいる人は56.6%、いない人が63.1%となっている。

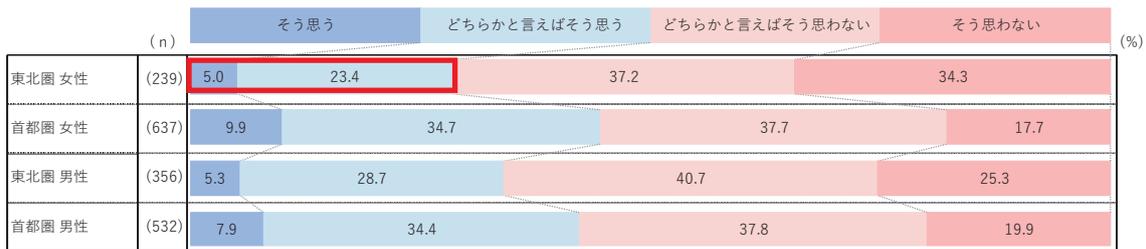
図表 5-2-15 子どもの有無別 在宅勤務の効果「男性の育児介護等の時間が増加する」



(f) 時間制約があってもキャリアアップがしやすくなると思う

「時間制約があってもキャリアアップがしやすくなる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、東北圏女性の28.4%が4属性の中で最も低く、また首都圏女性の44.6%と差が大きい。東北圏男性は34.0%、首都圏男性は42.3%となっている。

図表 5-2-16 在宅勤務の効果「時間制約があってもキャリアアップしやすくなる」



■ 年代別 在宅勤務の効果「時間制約があってもキャリアアップしやすい」

年代別に見ると、「時間制約があってもキャリアアップしやすいと思う」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、いずれの年代でも東北圏女性の割合が最も低い。東北圏女性以外の属性では、年代が上がるにつれ回答割合が減少する傾向が見られ、男女それぞれ回答割合が最も高いのは20代の首都圏女性47.2%と首都圏男性の54.0%となっている。

図表 5-2-17 年代別 在宅勤務の効果「時間制約があってもキャリアアップしやすくなる」



第5章

(g) 育児や介護をしながら就業継続がしやすくなると思う

「育児や介護をしながら就業継続がしやすくなる」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、首都圏女性が77.2%と非常に高い。一方、東北圏女性は、他の属性と比べて最も低いが、61.9%が肯定的に考えている。

図表 5-2-18 在宅勤務の効果「育児や介護しながら就業継続しやすくなる」

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(239)	22.2	39.7	18.8	19.2	
首都圏 女性	(637)	27.9	49.3	14.6	8.2	
東北圏 男性	(356)	13.2	52.0	18.8	16.0	
首都圏 男性	(532)	20.3	51.7	17.7	10.3	

(h) 働く場所の制約がなくなると思う

「働く場所の制約がなくなると思う」について「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答割合は、首都圏女性が83.2%と非常に高くなっている。首都圏と東北圏では通勤時間が大きく異なるが、東北圏女性も73.2%が働く場所の制約がなくなると回答している。

図表 5-2-19 在宅勤務の効果「働く場所の制約がなくなる」

	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(239)	34.7	38.5	11.7	15.1	
首都圏 女性	(637)	40.5	42.7	12.7	4.1	
東北圏 男性	(356)	25.0	41.9	19.7	13.5	
首都圏 男性	(532)	36.5	41.9	14.7	7.0	

第6章 タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を促す要因

この章では、東北圏で働く女性を4つのタイプに分類し、その特徴と課題を考察し、今後の取組みを検討する。

女性一人ひとりに目を向けると、昇進意欲やキャリアアップの実感、達成感などモチベーションは多様であり、また、価値観やライフスタイルも様々で、すべての女性を“女性”という典型的な属性でひとくくりにすることはできない。そして、一人ひとりの活躍を促すためには、違いに焦点を当て女性活躍に向けたそれぞれの取組みを有機的に連携させ展開することが求められる。それが女性たちのモチベーション向上につながり、ひいては企業の成長につながっていく。

タイプの分類にあたっては、東北圏で働く女性の意識に関する設問を因子分析し、軸となる2つの設問を抽出した。具体的には、6つの設問（「Q8 昇進意欲」、「Q11 キャリアアップの認識」、「Q13 達成感」、「Q14 力の発揮」、「Q15 重要な仕事への意欲」、「Q16 現在の仕事への意欲」）から、Q8、Q15に負荷が高い因子とQ11、Q13、Q14、Q16に負荷が高い因子が抽出された。このため、上昇意欲の有無を計る代表設問としてQ15^{注1}、現状に満足か否かを計る代表質問としてQ11^{注2}を軸としてタイプ分けを行った（図表6-1-1）。

「タイプ1」は重要な仕事を担当する意欲が高く、キャリアアップの実感がある「活躍体现のいきいき派」（全体の24.6%）、「タイプ2」は重要な仕事を担当する意欲は低いが、キャリアアップの実感はある「現状満足のほどほど派」（同21.5%）、「タイプ3」は重要な仕事を担当する意欲は高いが、キャリアアップを実感できない「現状不満のもやもや派」（同14.0%）、「タイプ4」は重要な仕事を担当する意欲も低く、キャリアアップも実感できないボリュームゾーンの「現状維持のこれから派」（同40.0%）である^{注3,4}。

企業の成長に大きく寄与するのは重要な仕事を担当する意欲もキャリアアップの実感も高いタイプ1の女性であり、タイプ1の女性を増やしていくことが企業の女性活躍推進における重要な視点のひとつである。第1節では、タイプ1から4それぞれについて、女性本人の仕事への向き合い方や上司のマネジメント、企業の女性活躍推進の取組みなどの特徴と課題を明らかにする。第2節では、タイプ2、3、4の女性をタイプ1の「活躍体现のいきいき派」に変容させるための要因を考察する。

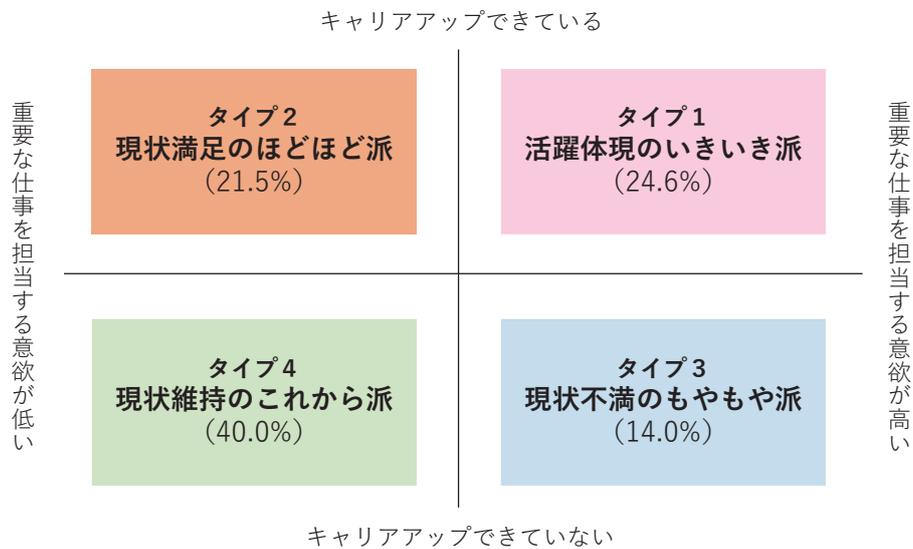
注1) 「Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思えますか」に対する、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」を重要な仕事を担当する意欲が高い、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」を重要な仕事を担当する意欲が低いとした

注2) 「Q11. あなたは自分がキャリアアップできていると思えますか」に対する、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」をキャリアアップできている、「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」をキャリアアップできていないとした

注3) 各タイプの詳細な属性は巻末資料1「属性別タイプ分析」を参照（p. 257）

注4) 巻末資料2「女性活躍推進状況チェックシート」で、自社の女性社員のタイプ診断ならびに女性活躍推進状況分析が可能（p. 269）

図表 6-1-1 女性活躍 4 つのタイプ



第1節 女性活躍 4 つのタイプ

(1) タイプ1「活躍体现のいきいき派」

重要な仕事を担当する意欲が高く、キャリアアップの実感がある

① 特徴

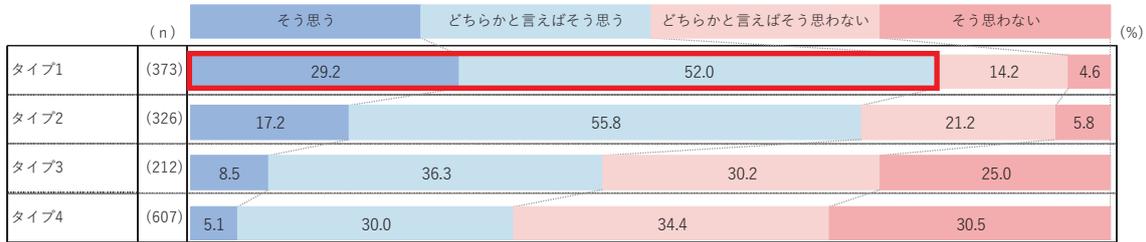
■ タイプ1の上司は部下育成に積極的

タイプ1が「キャリアアップできている」と感じる背景には、この5年間で仕事の重要度が高くなっていること（図表 6-1-2）、これまでに男性同様に責任の重い仕事の経験が多いことがあると考えられる（図表 6-1-3）。管理職になるために必要だと思う経験として挙げられた「多様な業務の経験」も 62.5%の人が経験していると回答しており、他のタイプとの差が大きい（図表 6-1-4）。

また、上司から「期待を言葉で伝えられている」とする回答割合が特に高く、また上司からの期待を感じている人の割合は 78.8%と、4タイプの中で最も高い（図表 6-1-5）。面談などで上司からキャリアに関する十分なアドバイスを得られているとする回答割合も 63.0%と最も高い（図表 6-1-6）。タイプ1の上司は、タイプ1のキャリア形成に必要な業務や適切なアドバイスを与えるなど、部下育成に熱心に取り組んでいると考えられる。

図表 6-1-2 タイプ別 上司の与える仕事の重要度

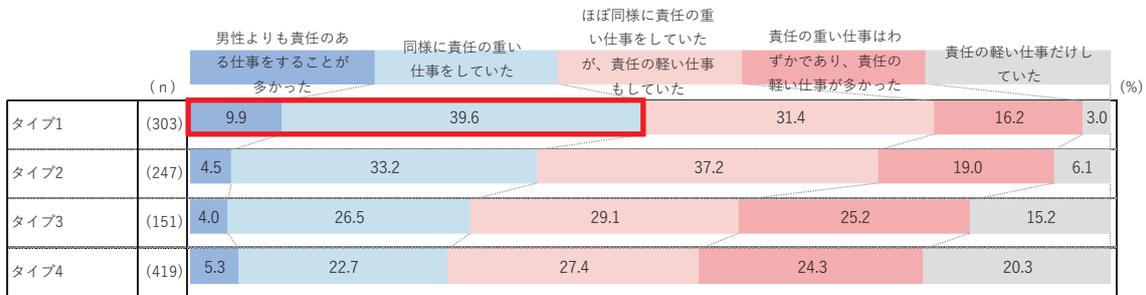
Q21. 上司（管理職）があなたに与える仕事はここ5年の間で重要度が高くなっていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-3 タイプ別 男性と比べた責任の重さ

Q28. あなたの今までの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか

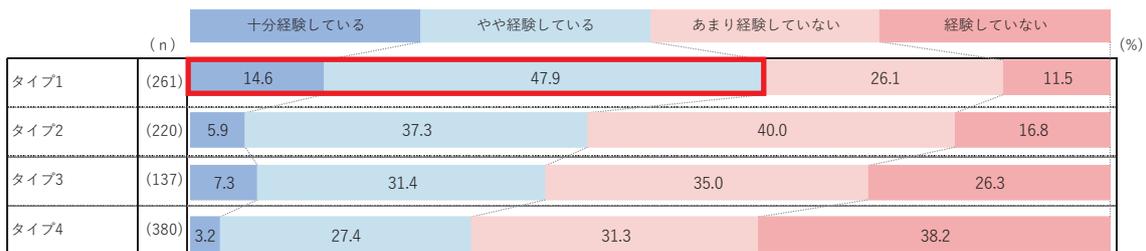


注) 「職場に同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除く

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-4 タイプ別 管理職に必要な経験「多様な業務の経験」

Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験について、あなたはどの程度経験をしていますか

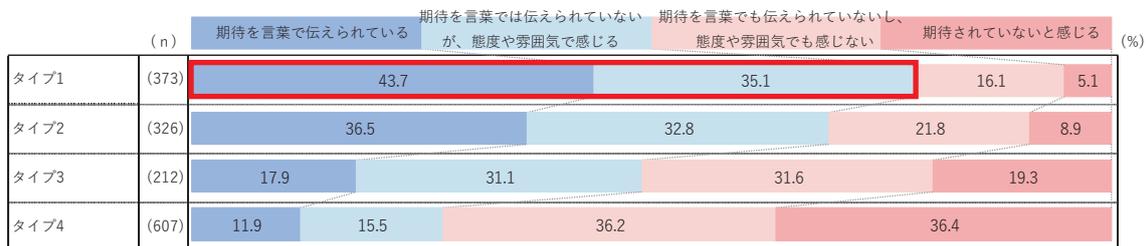


χ^2 二乗検定 p<0.001

第6章

図表 6-1-5 タイプ別 上司からの期待

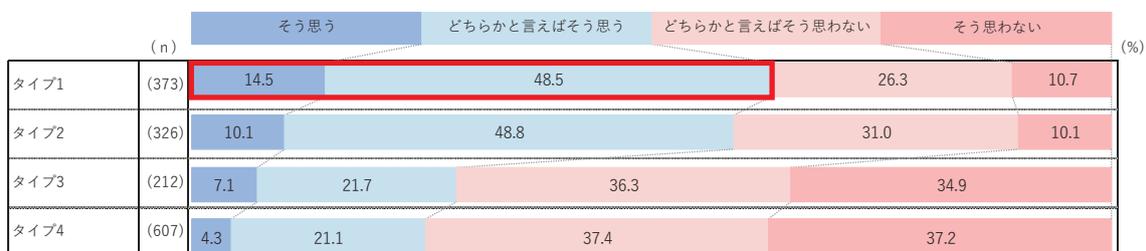
Q18. あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-6 タイプ別 上司による今後のキャリアについてのアドバイス

Q20. あなたの上司（管理職）は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

■ タイプ1が勤める企業は女性活躍推進に取り組んでいる

タイプ1が勤める企業にはキャリア形成支援制度「キャリア研修」があり、制度も利用しやすいという評価が最も高い（図表 6-1-7）。また、部下育成を積極的に行っているタイプ1の上司は「女性活躍推進」に熱心に取り組んでいるという割合も最も高い（図表 6-1-8）。企業や上司の取組みの指針となる「女性活躍推進の行動計画」の内容認知の割合は全タイプで低いものの、タイプ1の認知割合は18.3%と4つのタイプの中では最も高い（図表 6-1-9）。

図表 6-1-7 タイプ別 キャリア形成支援制度の有無「キャリア研修」

Q6-1. あなたの会社のキャリア形成支援制度についておたずねします。「キャリア研修」について、制度や取組みの利用の有無、役立ったかなどを回答して下さい

	(n)	制度があり利用しやすい	制度があるが利用しづらい	制度が無い	(%)
タイプ1	(283)	38.5	17.3	44.2	
タイプ2	(240)	32.9	22.9	44.2	
タイプ3	(154)	14.3	14.3	71.4	
タイプ4	(418)	13.9	14.1	72.0	

注) 「制度の有無がわからない」を除く

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-8 タイプ別 上司の取組み「女性活躍推進」

Q19. あなたの上司（管理職）は「女性活躍推進」についてどのように取り組んでいますか

	(n)	熱心に取り組んでいる	取り組んでいる	あまり取り組んでいない	全く取り組んでいない	(%)
タイプ1	(373)	15.8	43.2	27.6	13.4	
タイプ2	(326)	7.7	46.9	33.4	12.0	
タイプ3	(212)	7.1	21.2	38.7	33.0	
タイプ4	(607)	4.6	21.7	37.4	36.2	

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-9 タイプ別 行動計画の内容認知（従業員 301 人以上企業のみ）

Q1. あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします

	(n)	行動計画があり、内容を知っている	行動計画があり、おおよそその内容を知っている	行動計画はあるが、内容をあまり知らない	行動計画はあるが、内容を知らない	行動計画はない	行動計画があるかわからない	(%)
タイプ1	(142)	7.0	11.3	18.3	9.2	7.7	46.5	
タイプ2	(158)	3.8	10.8	17.7	6.3	10.1	51.3	
タイプ3	(67)	4.5	13.4	9.0	7.5	9.0	56.7	
タイプ4	(196)	3.1	8.2	12.8	8.2	12.2	55.6	

第6章

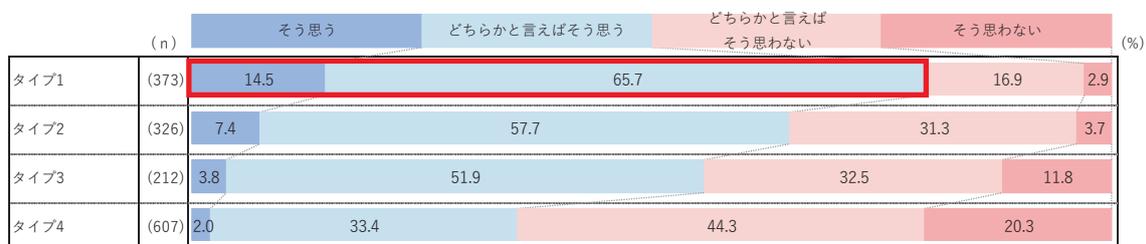
■ タイプ1は目標を持って仕事に取り組んでいる人たち

タイプ1では、仕事に対して自分の力を発揮できていると認識している人が80.2%と非常に多い（図表6-1-10）。また、5年後のキャリアの目標を持っている人が55.2%と、他のタイプと比較して圧倒的に高いのが特徴である（図表6-1-11）。

働く理由では「仕事によって自分を成長させたいから」（51.7%）、「仕事が面白いから」（38.3%）といった自分にとって働くことの意味や価値、いわゆる内的キャリアを重視する割合が他のタイプよりも10ポイント以上高い。また「地域に貢献したいから」と回答した割合も数値自体は低いですが、タイプ1は17.2%と4タイプの中で最も高い割合となっている（図表6-1-12）。

図表 6-1-10 タイプ別 力の発揮

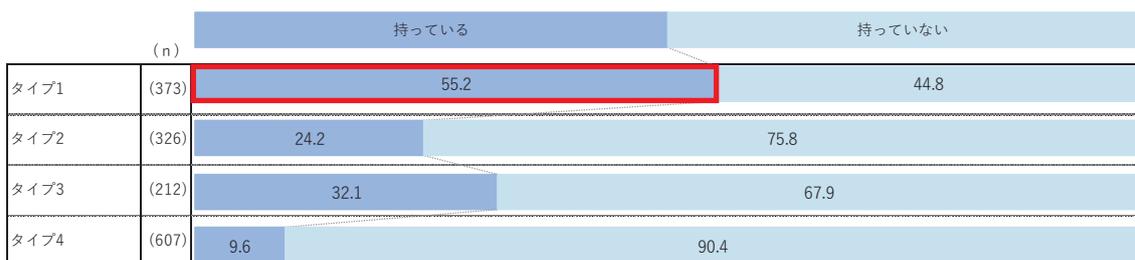
Q14. あなたは、現在、自分の力を発揮できていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-11 タイプ別 5年後のキャリアの目標

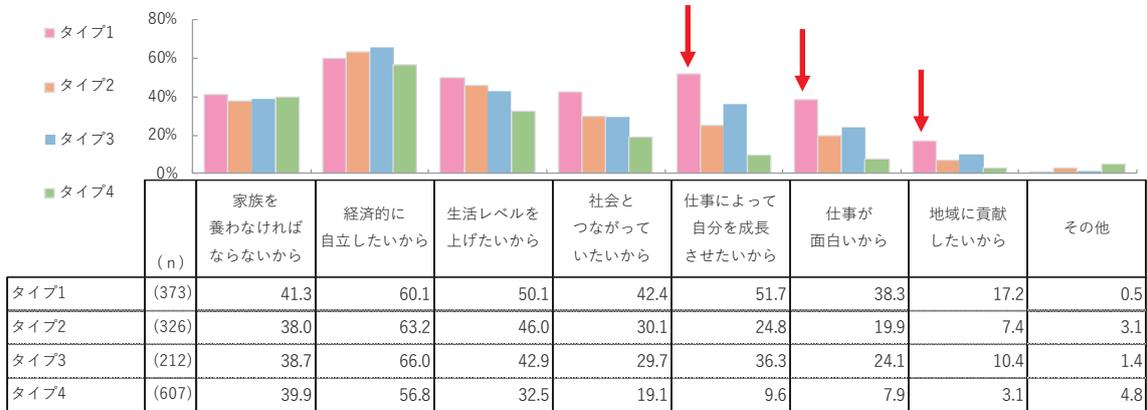
Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか※キャリアとは、仕事を通じて実現したい経験や経歴、生き方など



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-12 タイプ別 働く理由

Q17. あなたが働いている理由を教えてください (いくつでも)

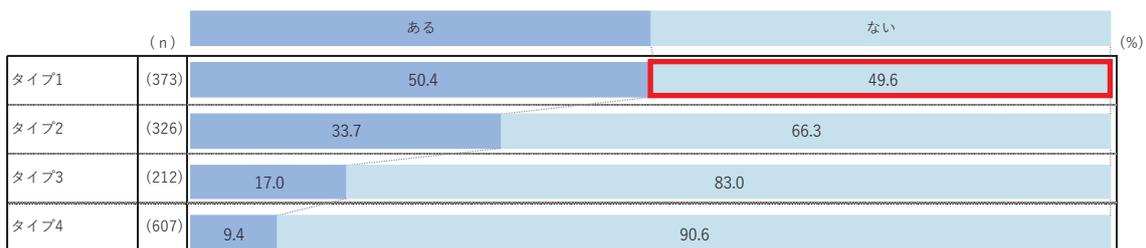


■ タイプ1の半数が管理職になれる可能性がないと認識している

タイプ1はキャリアの目標を持ち、意欲的に仕事に取り組んでいるが、それでも管理職になれる可能性がないと考えている人が半数ほどいる (図表 6-1-13)。その理由を見ると、最も回答割合が高かったのは「管理職の資質がないから」であり、他のタイプに比べ数値自体は低いものの34.1%であった。また、4タイプの中で、タイプ1が最も回答割合が高い項目は「年齢的に難しいから」19.5%、「管理職のポストが埋まっていて空きそうもないから」20.0%であった。また、年代別に「年齢的に難しいから」という理由を選択した割合を見ると、40代女性の回答が多く、他の理由と比較して顕著な特徴が見られる (図表 6-1-14)。

図表 6-1-13 タイプ別 管理職になれる可能性

Q7. あなたは、管理職になれる可能性がありますか

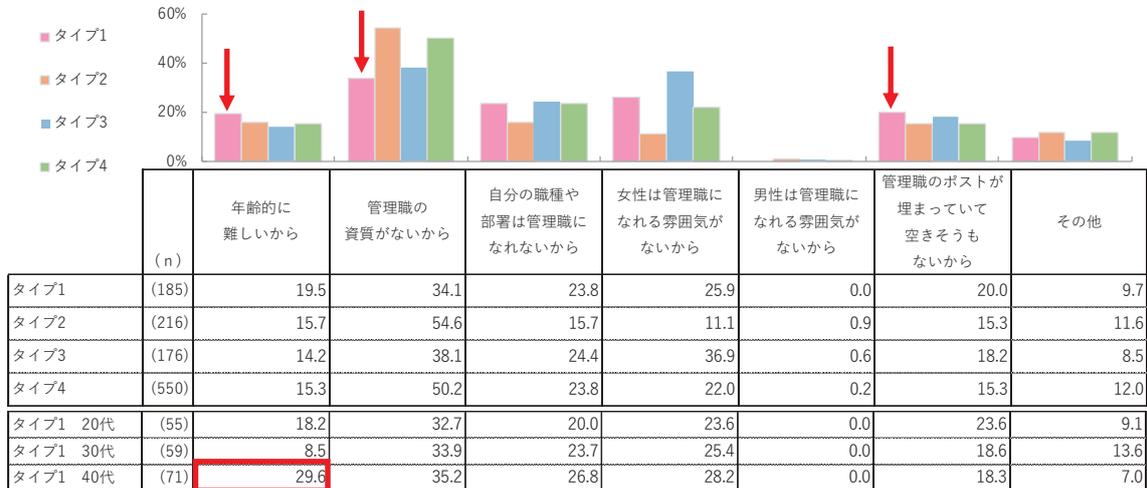


χ^2 二乗検定 p<0.001

第6章

図表 6-1-14 タイプ別 管理職になれないと思う理由

Q7-1. 「管理職になれないと思う」と回答した方にお伺いします。その理由をお知らせください（いくつでも）



② 課題

20代、30代の頃は家庭との両立で忙しかった女性も、40代になり子育てがだいぶ落ち着いてくることで、仕事により意欲的に取り組める状態になる。しかしその時には管理職への道が閉ざされていることも多い。能力があり、かつモチベーションの高い女性たちを年齢に関わらず登用できるような仕組み作りが求められている。

(2) タイプ2「現状満足のほどほど派」

重要な仕事を担当する意欲が低い、キャリアアップの実感はある

① 特徴

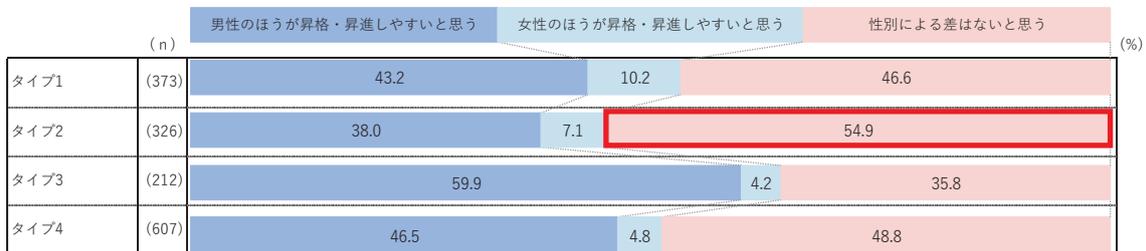
■ 職場環境が良好で、達成感が高いタイプ2

昇格・昇進の男女差については「性別による差はないと思う」と回答する割合が54.9%と半数を超えている（図表 6-1-15）。この5年間の勤務先の女性活躍推進の変化として「女性の昇格・昇進者が増えた」を選択した人の割合は、タイプ1よりも多い（図表 6-1-16）。タイプ2は性別役割分担意識が強くなく、周囲には活躍している女性もそれなりに多い環境で働いていると推察される。

また仕事の達成感もタイプ1に次いで高いのがタイプ2の特徴である（図表 6-1-17）。しかしながら重要な仕事を担当する意欲は高くない。達成感自己完結的な側面もあることから、達成感が高いだけでは、企業の成長に寄与するような活躍をしているとは言い切れない。

図表 6-1-15 タイプ別 昇格・昇進における性別の差の認識

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか



χ² 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-16 タイプ別 女性の昇格・昇進者が増えた

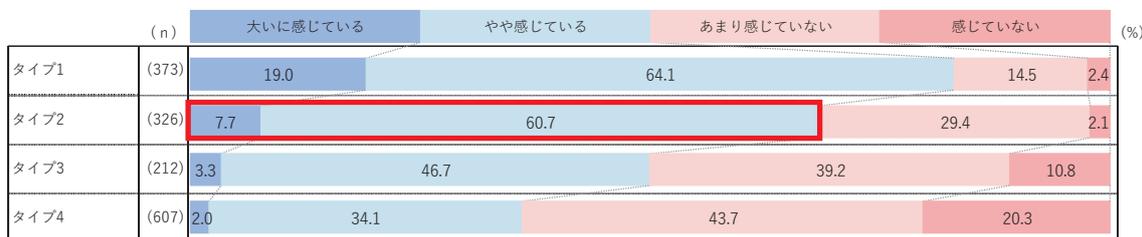
Q3. あなたの会社は、ここ5年の間で「女性の昇格・昇進者が増えた」と思いますか（在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください）



χ² 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-17 タイプ別 達成感

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか



χ 二乗検定 p<0.001

■ タイプ2は昇進意欲が最も低く、管理職になれる資質がないと感じている人たち

タイプ2は、自分自身がキャリアアップできていると感じている。しかしながら、管理職になりたくないという回答する割合は他のタイプに比べ最も高い（図表 6-1-18）。性差など職場において女性が活躍する上での問題が少ない環境にいながらも、そもそも管理職になれないと考えている人が 66.3%もいる（図表 6-1-19）。その理由として、タイプ2は「管理職の資質がないから」を選択する回答割合が 54.6%と突出している（図表 6-1-20）。

タイプ2が管理職になるために必要だと思う経験として最も重要だと回答したのは「後輩育成の経験」であった（図表 6-1-21）。その「後輩育成の経験」を自分自身がどの程度経験しているか、という問いに対しては 52.7%が経験していると回答しているが、60.1%のタイプ1に比べて低い（図表 6-1-22）。後輩育成の経験がないことが管理職の資質がないと感じる理由のひとつではないかと推察される。さらに、男性と比べた仕事の責任の重さについても、「男性よりも責任のある仕事をするが多かった」「同様に責任の重い仕事をしてきた」と回答した割合はタイプ1の 49.5%に対して、タイプ2は 37.7%と 10 ポイント以上低い（図表 6-1-23）。

図表 6-1-18 タイプ別 昇進意欲

Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか※管理職とは、課長および課長相当職以上の職位



χ 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-19 タイプ別 管理職になれる可能性

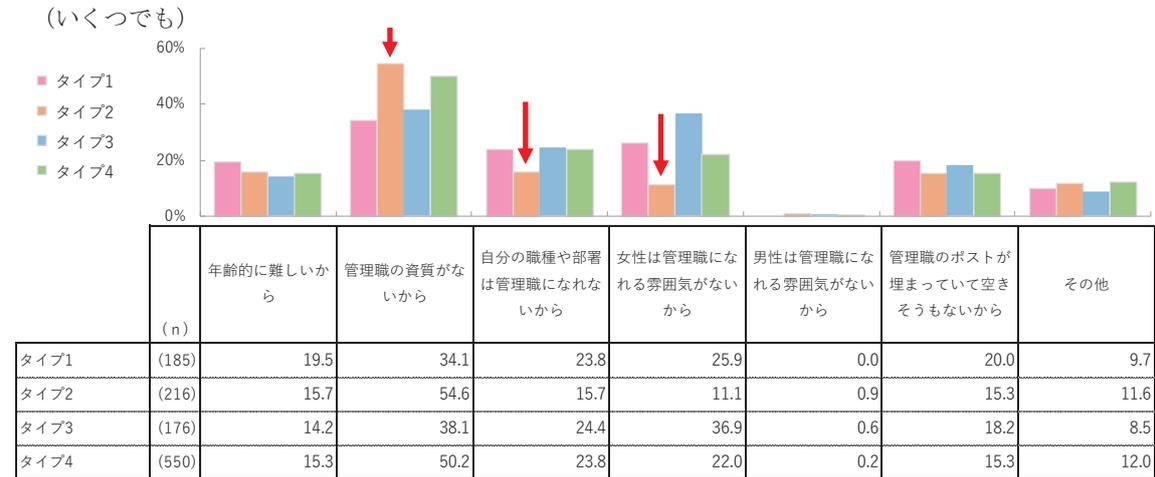
Q7. あなたは、管理職になれる可能性がありますか※管理職とは、課長および課長相当職以上の職位

	(n)	ある (%)	ない (%)
タイプ1	(373)	50.4	49.6
タイプ2	(326)	33.7	66.3
タイプ3	(212)	17.0	83.0
タイプ4	(607)	9.4	90.6

χ^2 二乗検定 p<0.001

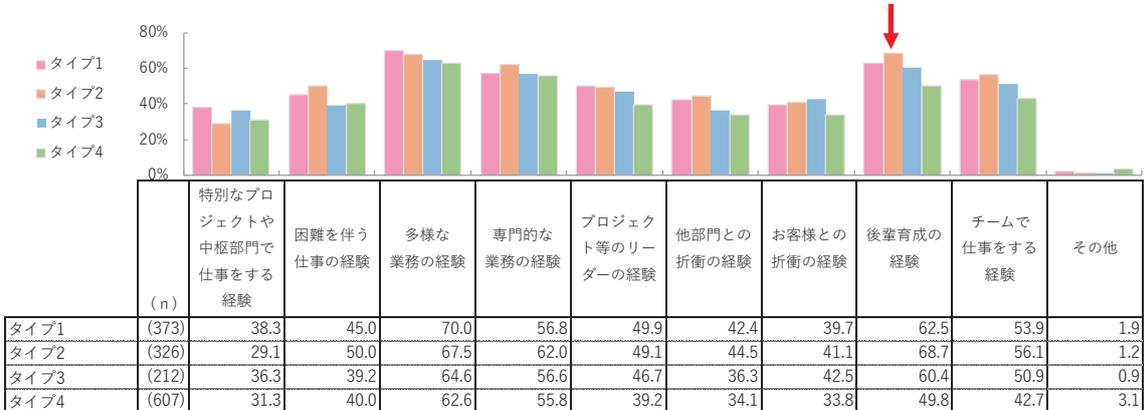
図表 6-1-20 タイプ別 管理職になれる可能性がないと思っている理由

Q7-1. 「管理職になれる可能性がない」と回答した方にお伺いします。その理由をお知らせください。



図表 6-1-21 タイプ別 管理職に必要な経験の認識

Q9-1. 管理職になるにあたって、必要な経験は何だと思いますか (いくつでも)



第6章

図表 6-1-22 タイプ別 管理職に必要な経験「後輩育成の経験」

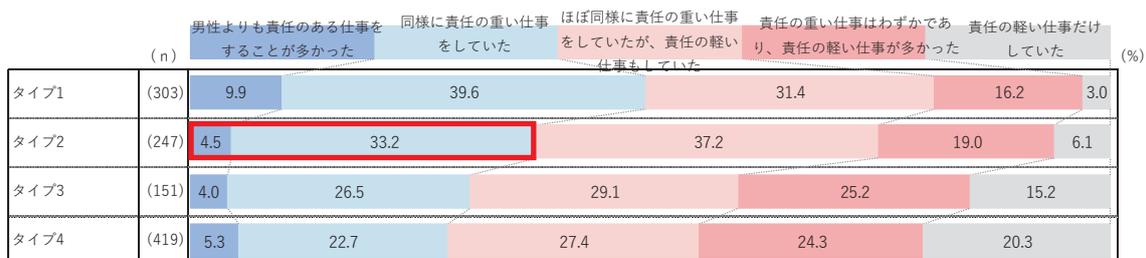
Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験「後輩育成の経験」について、あなたはどの程度経験をしていますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-23 タイプ別 男性と比べた仕事の責任の重さ

Q28. あなたの今までの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどうのようなものでしたか



注)「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

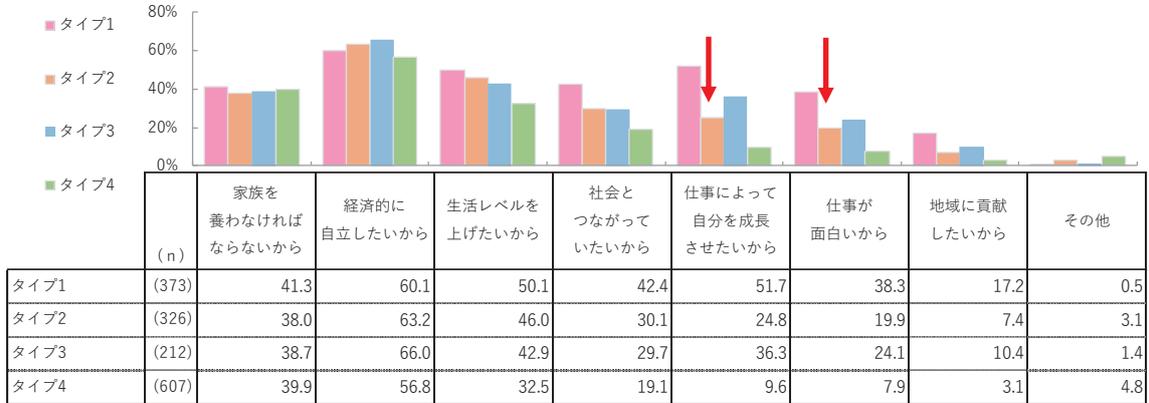
■ 内的キャリア志向が低く、キャリアプランが描けていないタイプ2

タイプ2の働く理由を見ると「仕事によって自分を成長させたいから」「仕事が面白いから」といったいわゆる内的キャリアを重視する割合は、タイプ1やタイプ3よりも低い(図表 6-1-24)。タイプ2は、達成感を感じており、現在の仕事に満足しているが、内的キャリアを志向していないことから、より仕事への責務が大きくなる「管理職」に対して魅力を感じていないと考えられる。もしくは管理職には過大な役割や負担があるものと思いついでいる可能性もある。

その他、育児に関わる時間をもっと確保したいと思っている人がタイプ1と比べると多い(図表 6-1-25)。5年後のキャリアの目標を持っていない人が、75.8%とタイプ4に次いで多いのが特徴である(図表 6-1-26)。

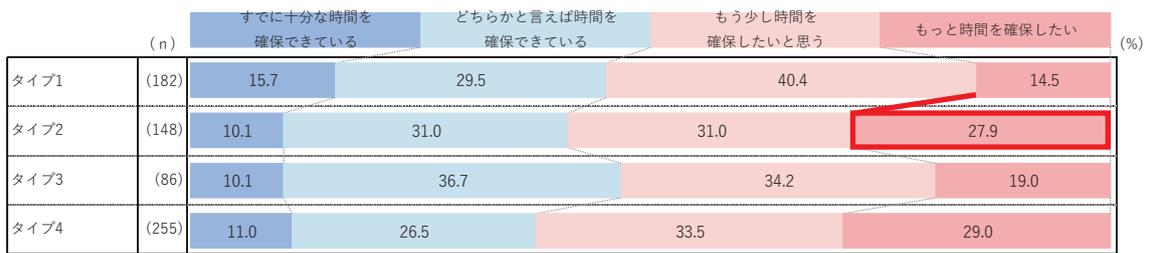
図表 6-1-24 タイプ別 働く理由

Q17. あなたが働いている理由を教えてください (いくつでも)



図表 6-1-25 タイプ別 育児に関わる時間

Q37-2. あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか



注) 「育児に手がかかる子どもはいない」を除いている

χ^2 二乗検定 p<0.05

図表 6-1-26 タイプ別 5年後のキャリアの目標

Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか※キャリアとは、仕事を通じて実現したい経験や経歴、生き方など



χ^2 二乗検定 p<0.001

第6章

② 課題

まずは働くことが自身のキャリア形成にどのような影響を与えるのか、その意義を考えてもらい、内的キャリアを見出させるように促していくことが重要である。また、理想とする管理職像を描けるように支援していくことも重要であり、管理職のやりがいを伝えたり、責任の重い仕事や後輩育成の経験を積ませたりすることで、女性自身に男性とは異なるリーダーシップを発揮させることが有効である。

また、管理職など上位職への昇格を目指すことだけでなく、専門領域を深めていくことなどもキャリアアップであり、様々なキャリアアップの道筋を見せていくことも重要だと考えられる。そのうえで育児との両立を踏まえた中長期的なキャリアプランの作成を促していくことが必要である。

(3) タイプ3「現状不満のもやもや派」

重要な仕事を担当する意欲は高いが、キャリアアップを実感できない

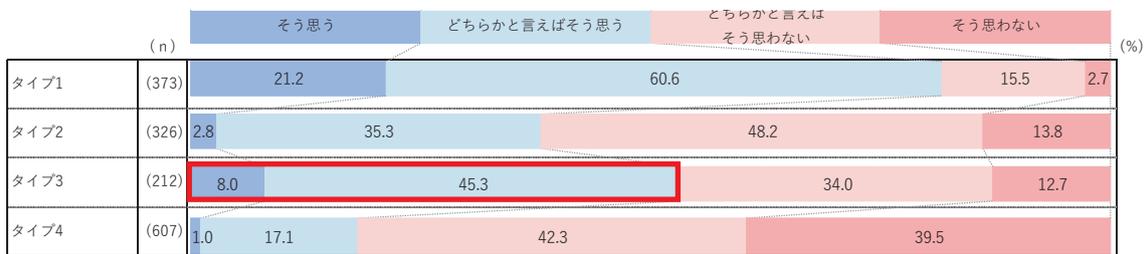
① 特徴

■ 仕事への意欲はタイプ1に次いで高いタイプ3

重要な仕事を担当する意欲のみならず、現在の仕事への意欲は53.3%とタイプ1に次いで高いのが特徴である（図表6-1-27）。

図表 6-1-27 タイプ別 仕事の意欲

Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか



χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

■ 能力を活かす十分な機会が与えられていないタイプ3

しかし、異動や担当替えの経験では「異動や担当替えをしたことがない」と回答する割合が48.6%と半数近くを占めており、4つのタイプの中で最も高い（図表6-1-28）。一方、管理職に必要な経験として最も回答が多い「多様な業務の経験」については、経験したと回答した割合は38.7%に留まり、タイプ1との差が23.8ポイントとその割合は顕著に低い（図表6-1-29）。

タイプ3がキャリアアップできていない最たる理由として回答したのは「仕事内容が単調である」であった（図表6-1-30）。現在の仕事のレベルも「自分の能力よりもやや低い」「低い」と回答した割合が4タイプの中で最も多く（図表6-1-31）、仕事への意欲は高いものの、能力を活かす十分な機会が与えられていない可能性が高い。

第6章

図表 6-1-28 タイプ別 異動や担当替えの経験

Q10. これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の視点から異動や担当替え後の役割の説明を、上司（管理職）や人事から受けたことはありますか

	(n)	ある	ない	異動や担当替えをしたことがない	(%)
タイプ1	(373)	31.9	37.3	30.8	
タイプ2	(326)	29.4	43.6	27.0	
タイプ3	(212)	10.4	41.0	48.6	
タイプ4	(607)	8.6	50.7	40.7	

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-29 タイプ別 管理職に必要な経験「多様な業務の経験」

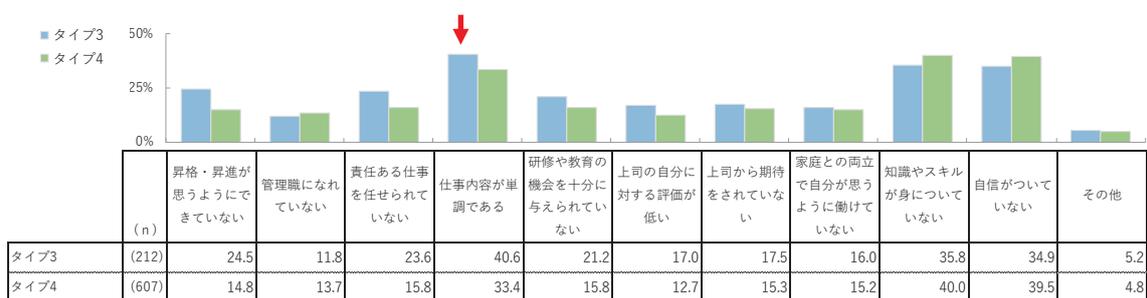
Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験「多様な業務の経験」について、あなたはどの程度経験をしていますか

	(n)	十分経験している	やや経験している	あまり経験していない	経験していない	(%)
タイプ1	(261)	14.6	47.9	26.1	11.5	
タイプ2	(220)	5.9	37.3	40.0	16.8	
タイプ3	(137)	7.3	31.4	35.0	26.3	
タイプ4	(380)	3.2	27.4	31.3	38.2	

χ^2 二乗検定 p<0.001

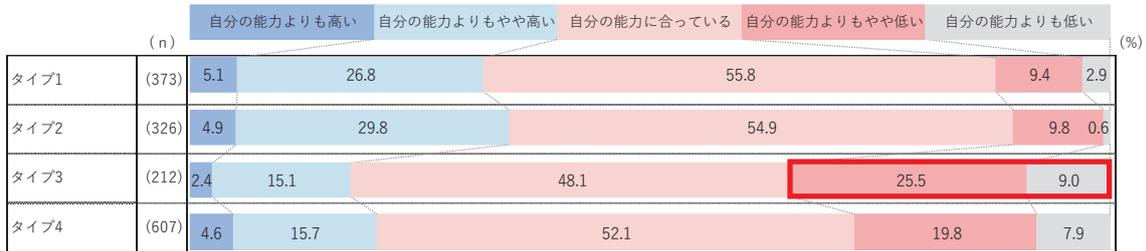
図表 6-1-30 タイプ別 キャリアアップできていない理由

Q11-1. 「キャリアアップできていない」と回答した方にお伺いします。キャリアアップができていないと思う理由についておたずねします（いくつでも）



図表 6-1-31 タイプ別 仕事のレベル

Q22. あなたの能力と比べると、今の仕事のレベルはどうですか



χ^2 二乗検定 p<0.001

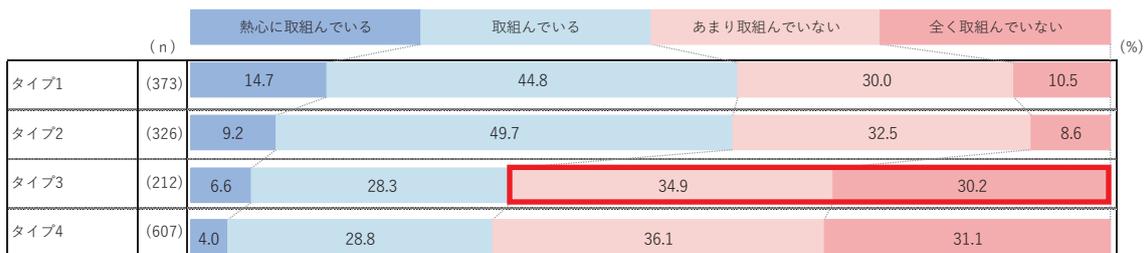
■ タイプ3が抱える大きな課題は上司のマネジメント

上司の取組みを見ると、タイプ3の65.1%が上司は「部下の育成」に取り組んでいないと評価し（図表 6-1-32）、さらに「部下の公平な評価」に取り組んでいないと評価する割合は63.2%と、いずれも半数を超えている（図表 6-1-33）。

「女性活躍推進」については、タイプ1の59.0%が上司が取り組んでいると評価するのに対し、タイプ3では28.3%と低い（図表 6-1-8、p. 209）。また、上司から今後のキャリアへのアドバイスがある割合も、タイプ1と比べるとかなり低く、34.2ポイントの差が見られる（図表 6-1-34）。

図表 6-1-32 タイプ別 上司の取組み「部下の育成」

Q19. あなたの上司（管理職）は「部下の育成」についてどのように取り組んでいますか

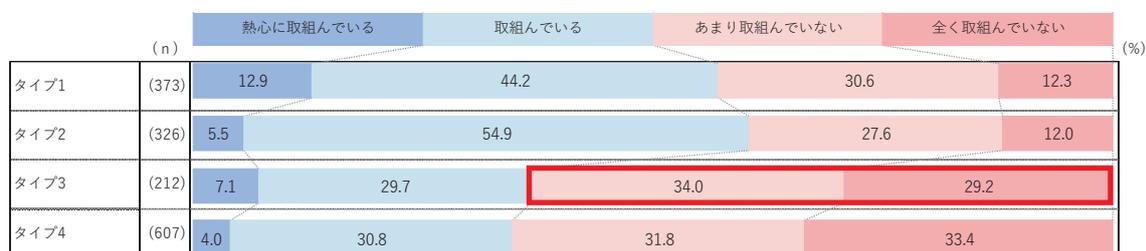


χ^2 二乗検定 p<0.001

第6章

図表 6-1-33 タイプ別 上司の取組み「部下への公平な評価」

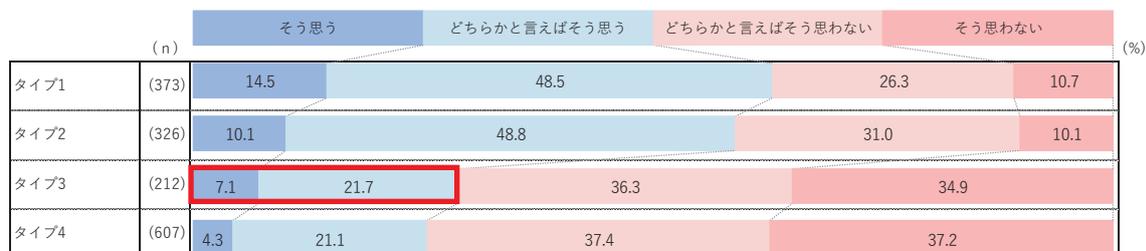
Q19. あなたの上司（管理職）は「部下への公平な評価」についてどのように取り組んでいますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-34 タイプ別 上司による今後のキャリアについてのアドバイス

Q20. あなたの上司（管理職）は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

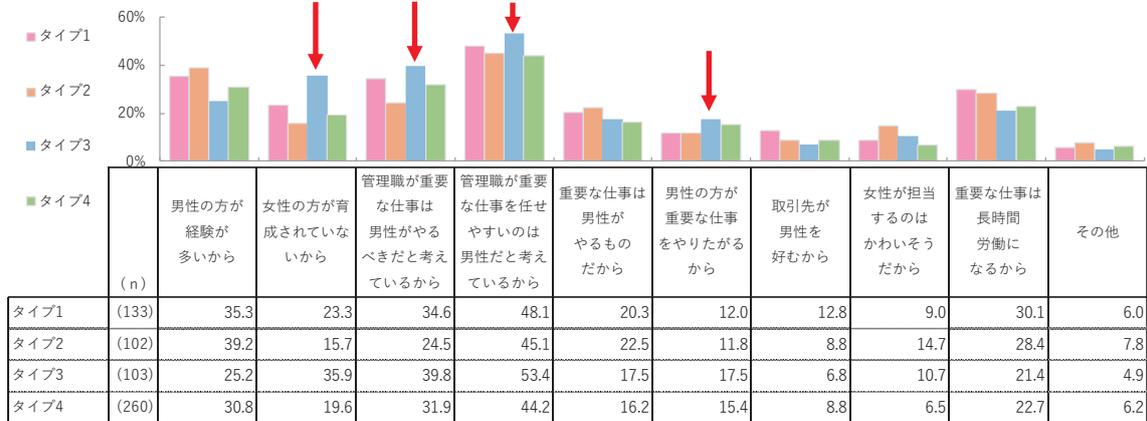
■ タイプ3は上司のみならず企業風土など職場の環境にも恵まれていない

職場において重要な仕事を男性に担当させる傾向があると回答した人に、そう感じる理由をたずねたところ、タイプ3は「管理職が重要な仕事を任せやすいのは男性だと考えているから」（53.4%）、「管理職が重要な仕事は男性がやるべきだと考えているから」（39.8%）、「女性の方が育成されていないから」（35.9%）、「男性の方が重要な仕事をやりたがるから」（17.5%）が、他のタイプよりも高い割合となっている（図表 6-1-35）。

昇格・昇進において性別による差があるか否かについても、「男性の方が昇格・昇進しやすいと思う」と回答した割合が59.9%で4タイプの中で最も高い（図表 6-1-36）。タイプ3が勤める職場は性別役割分業意識が残り、またアンコンシャス・バイアスが強い職場であると考えられ、上司の不適切なマネジメントやネガティブな企業風土が仕事の付与や昇進・昇格における男性優位の偏りを生み出していると推察される。

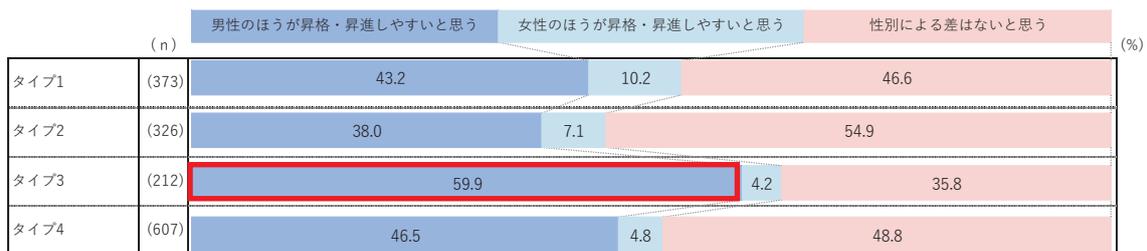
図表 6-1-35 重要な仕事を男性に担当させることが多い理由

Q27-1. 前問で「重要な仕事は男性に担当させることが多い」と回答した方にお伺いします。重要な仕事を男性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか（いくつでも）



図表 6-1-36 タイプ別 昇格・昇進の性別による差

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか



χ^2 二乗検定 p<0.001

② 課題

タイプ3は上司や職場環境に恵まれていないためにキャリアアップができていないと感じているが、重要な仕事を担当する意欲と現在の仕事に対する意欲は高い。そのため、企業や上司の取組み次第では、一気に活躍が進み、ひいては企業の成長につながることも期待できる。

全社を挙げて女性活躍推進に取り組み、企業および職場風土を改善していくことが重要である。さらに、企業ならびに管理職自身が女性部下の育成や仕事の付与の仕方を見直すことも重要である。管理職は与える仕事の重要度を徐々に上げながら、女性部下に男性同様に責任のある仕事を任せることや、性別に依らず部下を公平に評価すること、部下のキャリア形成について適切なアドバイスを提供することなどが求められる。

(4) タイプ4「現状維持のこれから派」

重要な仕事を担当する意欲も低く、キャリアアップも実感できない

① 特徴

■ タイプ4は昇進意欲が低く、そもそも昇進を考えたことすらない人たち

タイプ4は「管理職になりたくない」と回答する割合がタイプ2に次いで62.9%と高く、「考えたことがない」とする回答割合は26.4%と4つのタイプのうち最も高い（図表6-1-18）。

キャリアアップできていない理由を見ると、「知識やスキルが身についていない」40.0%、「自信がついていない」39.5%、「仕事内容が単調である」33.4%といった回答が上位であった（図表6-1-37）。

図表 6-1-18 タイプ別 昇進意欲（再掲）

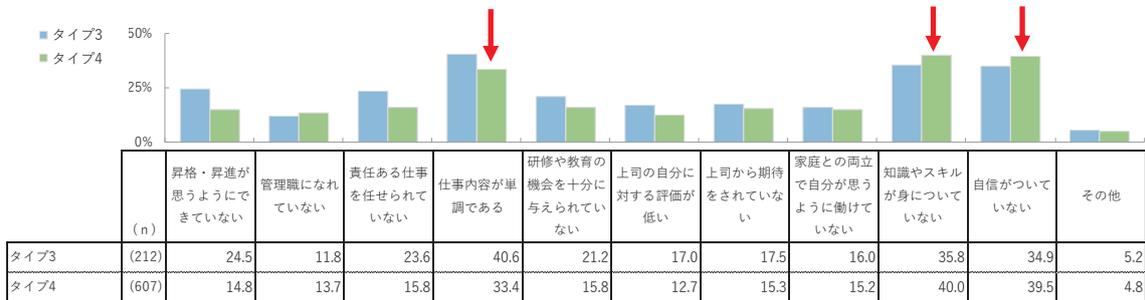
Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか

	(n)	%			
		管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたいたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない
タイプ1	(373)	14.7	38.1	35.7	11.5
タイプ2	(326)	1.8	13.8	69.6	14.7
タイプ3	(212)	9.4	29.2	42.0	19.3
タイプ4	(607)	1.6	9.1	62.9	26.4

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-37 タイプ別 キャリアアップできていない理由

Q11-1. 「キャリアアップできていない」と回答した方にお伺いします。キャリアアップができていないと思う理由についておたずねします（いくつでも）



■ タイプ4の上司は部下育成にも女性活躍推進にも取り組んでいない

上司が「部下の育成」および「女性活躍推進」に取り組んでいないとタイプ4が評価する割合は4つのタイプの中で最も高い(図表6-1-38、6-1-39)。

上司から「期待されていないと感じる」人が36.4%と非常に多いのが特徴である(図表6-1-40)。

図表6-1-38 タイプ別 上司の取組み「部下の育成」

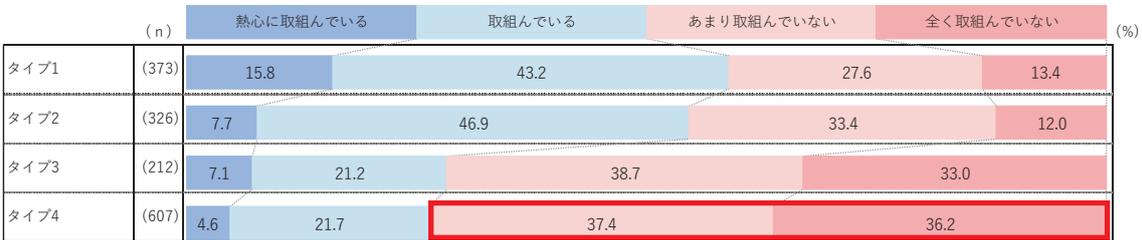
Q19. あなたの上司(管理職)は「部下の育成」についてどのように取り組んでいますか



χ 二乗検定 p<0.001

図表6-1-39 タイプ別 上司の取組「女性活躍推進」

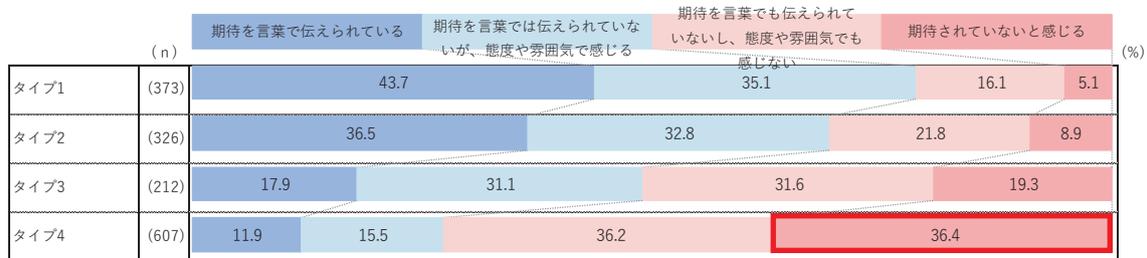
Q19. あなたの上司(管理職)は「女性活躍推進」についてどのように取り組んでいますか



χ 二乗検定 p<0.001

図表6-1-40 タイプ別 上司からの期待

Q18. あなたは上司(管理職)に活躍を期待されていますか



χ 二乗検定 p<0.001

第6章

■ 企業の制度や取組みに無関心なタイプ4

タイプ4は行動計画の策定が義務付けられている301人以上の企業における行動計画の認知状況を見ても、「行動計画はない」「行動計画があるかないかわからない」と回答する割合が67.8%と4つのタイプの中で最も高い(図表6-1-41)。

会社の制度や取組みの有無や使いやすさについて質問した項目では、4つのタイプの中で「わからない」と回答した項目が最も多い(図表6-1-42)。

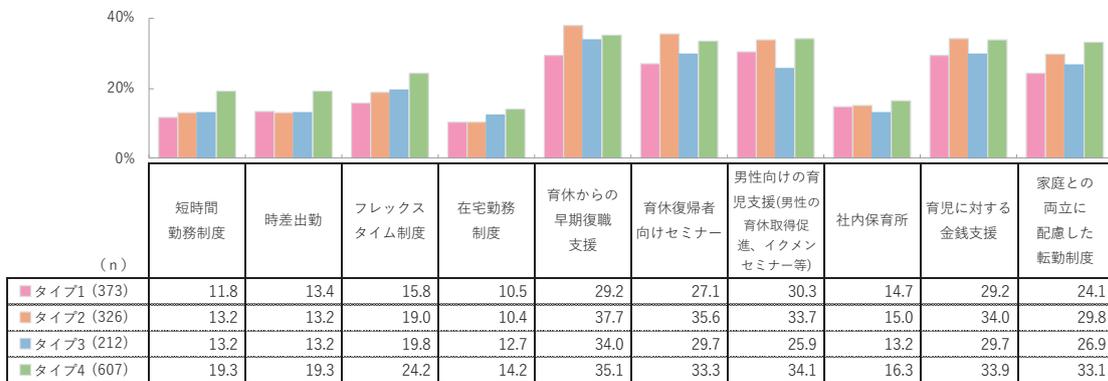
図表6-1-41 タイプ別 行動計画の内容認知(従業員301人以上企業のみ)

Q1. あなたの会社の女性活躍推進の行動計画(目標・取組み)についておたずねします

タイプ	(n)	行動計画の内容認知					行動計画があるかないかわからない (%)
		行動計画があり、内容を知っている	行動計画があり、おおよそその内容を知っている	行動計画はあるが、内容をあまり知らない	行動計画はあるが、内容を知らない	行動計画はない	
タイプ1	(142)	7.0	11.3	18.3	9.2	7.7	46.5
タイプ2	(158)	3.8	10.8	17.7	6.3	10.1	51.3
タイプ3	(67)	4.5	13.4	9.0	7.5	9.0	56.7
タイプ4	(196)	3.1	8.2	12.8	8.2	12.2	55.6

図表6-1-42 タイプ別 会社にある制度や取組み(「わからない」と回答した割合)

Q4-1. あなたの会社の制度や取組みについておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさなどを回答してください



■ タイプ4は業務の属人化によって働きづらい環境にいる可能性あり

有給休暇の取得のしやすさについては、4つのタイプのうち最も「取得しやすいと思わない」と回答した割合が高い(図表6-1-43)。その原因として、業務が属人化しており、休みが取りづらくなっている可能性があるかと推察される。

働く理由を見ても、「仕事によって自分を成長させたいから」や「仕事が面白いから」といった内的キャリアに関する項目が他のタイプと比べ極端に低い(図表6-1-44)。

図表 6-1-43 タイプ別 有給休暇の取得しやすさ

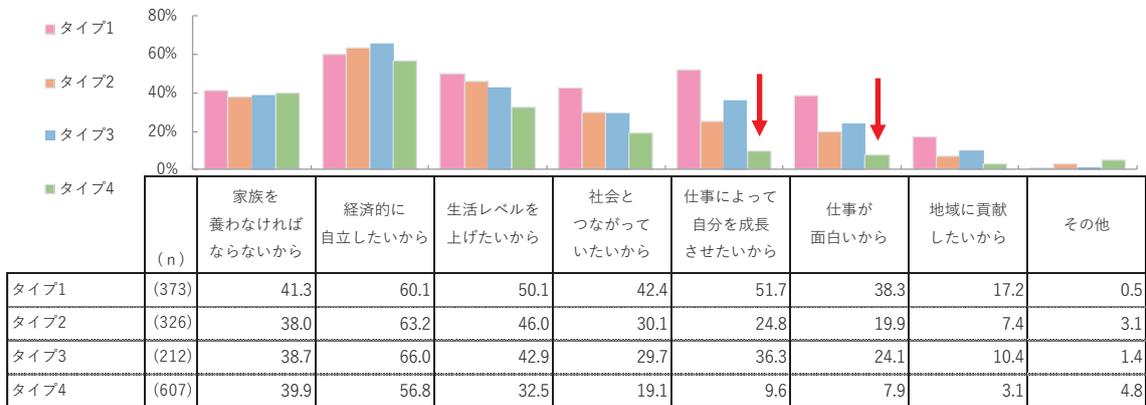
Q36. あなたの職場は有給休暇を取得しやすいと思いますか

		そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば そう思わない	そう思わない
(n)					(%)
タイプ1	(373)	44.2	31.1	13.1	11.5
タイプ2	(326)	40.5	33.1	14.7	11.7
タイプ3	(212)	35.8	31.1	18.9	14.2
タイプ4	(607)	26.9	33.1	19.9	20.1

χ^2 二乗検定 p<0.001

図表 6-1-44 タイプ別 働く理由

Q17. あなたが働いている理由を教えてください (いくつでも)



② 課題

タイプ4は計画的に育成されておらず、会社の制度や取組み、自分自身のキャリアについても関心が低い。職場環境に課題意識を持つことや、キャリアアップを図ることよりも、地道に着実に仕事を続けて行くことを重視している人が多いのではないかと推察される。

しかしながら、タイプ4は最大のボリュームゾーンでもあり、彼女たちのモチベーションを上げ、活躍を促していく重要性は極めて高い。まずは上司が積極的にコミュニケーションを図りながら、少しずつ新しい仕事に挑戦できるように促していくことが必要である。また、新しい仕事に踏み出すことに躊躇することも想定されるため、小集団活動（少人数のグループで効率化、品質向上、安全性向上などの現場改善を行う）などの仕組みを活用し、日常業務への改善意欲を高めていく方法から始めることも有効である。また、社内外のキャリア形成支援策を活用し、キャリア観に何らかの刺激を与えることも有効だと考えられる。

第6章

第2節 「活躍体现のいきいき派」への変容を促す要因

～多項ロジスティック回帰分析より～

女性活躍推進には企業の成長に寄与するタイプ1の女性を増やしていくことが重要である。タイプ1を増やすにはどのような取組みが有効かを検討するために、タイプ1、タイプ2、タイプ3、タイプ4を目的変数として多項ロジスティック回帰分析を行った。多項ロジスティック回帰分析は目的変数の中からベース・カテゴリーを定め、説明変数の変化に応じて回答者がベース・カテゴリーから他のカテゴリーに移る確率を検討する。

ベース・カテゴリーをタイプ2、タイプ3、タイプ4とした場合、それぞれがタイプ1に移る確率を推定した。係数が正であれば、説明変数が変化した時に、ベース・カテゴリーからタイプ1に移る確率が高くなり、係数が負であればタイプ1に移る確率が低くなる。ここでは、p値が0.05未満（5%有意水準）の場合を、有意な差があるものとして解釈していく。

分析の推定結果を示した図表6-2-1によれば、「上司の期待」や「仕事の重要度」「異動・担当替えの経験」などの説明変数において有意な影響を確認することができ、ベース・カテゴリーからタイプ1に移る確率が高くなるという推計結果が明らかになった。アンケート調査結果から見てきたように、企業としての女性活躍推進への取組み、上司の働きかけは、女性たちのキャリア形成や、意欲を大きく左右するものである。さらに、多項ロジスティック回帰分析では典型的な属性ではなく個性でそれぞれの女性を捉えることで、女性の年齢や学歴、また企業の規模や業種、職種などの如何に関わらず、上記の企業や上司の働きかけ次第でタイプ2、3、4の女性をタイプ1「活躍体现のいきいき派」へと変容させることができると考えられる。

図表 6-2-1 多項ロジスティック回帰分析の推定結果

		ベース：タイプ2		ベース：タイプ3		ベース：タイプ4	
		係数	p値	係数	p値	係数	p値
上司の期待	ベース：期待されていない 期待されている	0.359	0.068	0.723	0.001 ***	1.507	0.000 ***
仕事の重要度	ベース：高くなっていない 高くなっている	0.205	0.316	1.042	0.000 ***	0.972	0.000 ***
異動・担当替えの経験	ベース：異動や担当替えをしたことがない 異動・担当替えの経験あり・説明あり 異動・担当替えの経験あり・説明なし	-0.124	0.570	1.276	0.000 ***	1.088	0.000 ***
男性と比べた責任の重さ	ベース：責任の軽い仕事だけしていた						
	男性よりも責任のある仕事をするが多かった	1.261	0.029 *	1.681	0.010 *	1.269	0.017 *
	同様に責任の重い仕事をしてきた	0.798	0.096	1.032	0.032 *	1.204	0.006 **
	ほぼ同様に責任の重い仕事をしてきたが、責任の軽い仕事もしていた	0.371	0.431	0.995	0.035 *	1.020	0.017 *
	責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった	0.353	0.471	0.750	0.122	0.813	0.065
職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない	0.314	0.518	0.524	0.273	0.627	0.149	
仕事と育児の両立支援制度の数	仕事と育児の両立支援制度の数	-0.008	0.849	0.009	0.876	0.049	0.300
キャリア形成支援制度の数	キャリア形成支援制度の数	0.044	0.345	0.038	0.527	0.124	0.014 **
昇格・昇進における性別による差	ベース：男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う 性別による差はないと思う、女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う	-0.258	0.224	0.431	0.087	-0.322	0.138
重要な仕事の担当	ベース：男性に担当させることが多いと思う 男女関係ないと思う、女性に担当させることが多いと思う	-0.192	0.377	-0.158	0.529	-0.104	0.636
出産しても働き続けられる雰囲気	ベース：出産しても働き続けられる雰囲気がないと思う 出産しても働き続けられる雰囲気があると思う	-0.426	0.198	0.259	0.404	0.214	0.441
育児をしながらのキャリアアップ	ベース：育児をしながらキャリアアップすることが可能ではないと思う 育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思う	0.704	0.001 **	1.004	0.000 ***	1.307	0.000 ***
企業規模	ベース：301人以上						
	11人～100人	0.357	0.103	0.006	0.983	0.229	0.299
	101人～300人	0.337	0.137	-0.065	0.809	0.308	0.185
業種	ベース：運輸業、郵便業						
	建設業	0.397	0.553	-0.059	0.934	0.275	0.652
	製造業	0.655	0.306	0.667	0.349	0.739	0.218
	情報通信業	0.477	0.526	0.424	0.619	1.309	0.093
	卸売業、小売業	0.552	0.377	0.440	0.525	0.683	0.248
	金融業、保険業	0.032	0.960	0.605	0.428	0.420	0.508
	宿泊業、飲食サービス業	0.350	0.683	1.281	0.261	1.128	0.187
	生活関連サービス業、娯楽業	0.663	0.403	-0.061	0.943	0.640	0.391
	教育、学習支援業	0.414	0.517	0.402	0.592	0.751	0.234
	医療	0.457	0.458	0.453	0.521	0.555	0.348
	福祉	0.615	0.329	0.245	0.734	0.693	0.252
	その他のサービス業	0.783	0.246	0.204	0.778	0.935	0.135
	その他	0.281	0.663	-0.287	0.685	0.743	0.238
職種	ベース：介護、保健医療、生活衛生サービス						
	事務	0.529	0.121	0.054	0.896	0.286	0.398
	営業	0.574	0.193	-0.049	0.927	0.413	0.377
	販売	0.547	0.275	0.333	0.570	0.610	0.224
	飲食調理、接客・給仕サービス	0.565	0.343	0.656	0.375	0.995	0.090
	専門的・技術的職業	-0.057	0.844	-0.128	0.734	0.238	0.434
	製品製造・加工処理、機械組立、検査など	0.062	0.909	0.355	0.593	0.023	0.966
その他	0.105	0.787	0.183	0.722	0.211	0.608	
勤務場所	ベース：本社 支店、工場、事務所、現場など本社以外の場所	-0.233	0.203	-0.231	0.285	-0.139	0.451
職位	ベース：一般従業員 係長・主任および係長・主任相当職	0.266	0.223	0.585	0.049 *	0.853	0.001 **
年齢	ベース：45～49歳						
	20～24歳	-0.095	0.812	-0.574	0.193	0.283	0.463
	25～29歳	-0.261	0.362	-0.157	0.645	0.618	0.027 *
	30～34歳	-0.158	0.583	0.180	0.612	0.647	0.023 **
	35～39歳	-0.111	0.722	-0.387	0.283	0.114	0.697
40～44歳	0.136	0.630	0.238	0.477	0.790	0.003 **	
学歴	ベース：高校卒、中学卒、その他						
	大学・大学院卒	0.227	0.314	0.276	0.292	0.382	0.093
	短大・高専卒	-0.025	0.927	0.311	0.335	0.166	0.533
専門・各種学校卒	0.316	0.238	0.060	0.844	0.117	0.648	
子どもの人数	ベース：いない						
	1人	-0.225	0.545	-0.162	0.714	0.092	0.798
	2人	-0.109	0.766	0.151	0.732	0.192	0.585
3人以上	-0.176	0.620	-0.043	0.918	-0.007	0.984	

注) *は5%有意水準、**は1%有意水準、***は0.1%有意水準を示す

＜参考＞ 推定結果の詳細

■ タイプ2をベースにした場合

- ・「男性と比べた責任の重さ」について、責任の軽い仕事だけしていた場合に比べ、男性よりも責任のある仕事をするが多かった場合にタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「育児をしながらのキャリアアップ」について、育児をしながらキャリアアップすることが可能ではないと思う場合に比べ、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思える場合はタイプ1に移る確率が高くなる。

■ タイプ3をベースにした場合

- ・「上司の期待」について、上司に期待されていない場合に比べ、期待されている場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「仕事の重要度」について、仕事の重要度が高まらない場合に比べ、仕事の重要度が高まっている場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「異動・担当替えの経験」について、異動・担当替えの経験がない場合に比べ、異動・担当替えの経験がある場合（説明あり・なし）はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「男性と比べた責任の重さ」について、責任の軽い仕事だけしていた場合に比べ、男性よりも責任のある仕事をするが多かった、同様に責任の重い仕事をしていた、ほぼ同様に責任の重い仕事をしていたが責任の軽い仕事もしていた3つの場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「育児しながらのキャリアアップ」について、育児をしながらキャリアアップすることが可能ではないと思う場合に比べ、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思える場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「職位」について、一般従業員の場合に比べ、係長・主任および係長・主任相当職の場合はタイプ1に移る確率が高くなる。

■ タイプ4をベースにした場合

- ・「上司の期待」について、上司に期待されていない場合に比べ、期待されている場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「仕事の重要度」について、仕事の重要度が高まらない場合に比べ、仕事の重要度が高い場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「異動・担当替えの経験」について、異動・担当替えの経験がない場合に比べ、異動・担当替えの経験がある場合（説明あり）はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「男性と比べた責任の重さ」について、責任の軽い仕事だけしていた場合に比べ、男性よりも責任のある仕事をするが多かった、同様に責任の重い仕事をしていた、ほぼ同様に責任の重い仕事をしていたが責任の軽い仕事もしていた3つの場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「キャリア形成支援制度の数」について、キャリア形成支援制度の数が増えると、タイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「育児しながらのキャリアアップ」について、育児をしながらキャリアアップすることが可能ではないと思う場合に比べ、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思える場合はタイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「職位」について、一般従業員の場合に比べ、係長・主任および係長・主任相当職の場合、タイプ1に移る確率が高くなる。
- ・「年齢」について、45～49歳に比べ、25～29歳、30～34歳、40～44歳の場合、タイプ1に移る確率が高くなる。

以下では、抽出されたワードをもとに導き出したテーマに沿って、女性活躍に翻弄され、苦悩する人々の声を紹介していくこととする。



テーマ：ひとり歩きする「女性活躍」という言葉

ワード：「女性活躍」「社会」「言う」「言葉」

- ・女性活躍できる土壌が日本にはない。地方は特に男性と女性の収入格差が大きい。女ひとりで生きていける世の中ではない。何をもって活躍というのか、政府の意見と一般庶民の考えに乖離がありすぎて自分には関係ない話のように聞こえる。(40代女性／建設業／青森県)
- ・男女平等を考えるなら女性活躍という言葉自体が不平等(40代男性／建設業／宮城県)
- ・性別でどうのこうの言っている時点で時代遅れ。うちの会社はそういう隔てがないに等しい。いちいち騒ぎ立てていることのほうが性差別に感じる。(30代男性／運輸業、郵便業／山形県)
- ・女性だから男性だからでなく能力があり頑張っている人が評価される社会になってほしいです。女性活躍って何ですか？という感じです。頑張っている人でよくないですか？男女関係なく。(20代女性／教育、学習支援業／山形県)
- ・女性活躍という言葉に疑問を感じる。性別に関係なく活躍できる雰囲気づくりが必要(20代女性／不動産業、物品賃貸業／岩手県)
- ・女性活躍というテーマが不明。性別ではなくそれぞれ個人が働きやすい環境の整備を考える方が意味のある事だと思う。(30代男性／医療／岩手県)
- ・性別による差はなくせない。女性活躍というよりはいろいろな考え方、ライフスタイルが許容される社会になればと思う。(30代男性／福祉／山形県)
- ・私はひとり親です。女性の社会進出やキャリア形成は大変重要で、まだまだたりません。しかし、私の立場から考えてもひとり親や育児、家庭の事情を抱えていても理解が乏しく、仕事に支障のないようにしてもらわないとキャリアを下げられる職場は、多いです。弱者に優しい社会。ダイバーインクルージョンな社会でないと何も変わりません。特に中小企業は、そんなことは、考えられませんし、考えてもくれません。(30代男性／その他のサービス業／福島県)

サブグラフ
B

テーマ：まだまだ続く時代遅れの男尊女卑

ワード：「男尊女卑」「まだ」

- ・ 田舎に行けば行くほど女性と男性差別は強い。(20代女性／製造業／青森県)
- ・ 女性の意見は男性にはないものもあると思う。しかし男性の女性軽視は否めない。特に年配の男性に多いと思う。そこをどうにかしないといけないと思う。(20代女性／製造業／岩手県)
- ・ 女性云々の前に日本では人権意識が希薄な環境も多いため、教養の低い環境下では男尊女卑やマイノリティの待遇が悪いことが良くあると思う。逆に教養のある人が集まる所は改善がなされているように見える。社会に出てから教育格差がよく見えるようになった。(30代女性／情報通信業／宮城県)
- ・ 男尊女卑、この感覚が抜けないトップのもとでは女性活躍などあり得ない。(40代女性／運輸・郵便業／福島県)
- ・ まだまだ男尊女卑が激しいので女性活躍は期待できないと思う。(特に男性60代が男尊女卑が激しいと思う)(30代女性／金融業、保険業／宮城県)
- ・ 出産が出来るのは女性だけなのに、いまだに妊婦への不遇が減っていない。さらに、職場の仕事は男女平等にはなったが、家庭での役割分担は昔の男尊女卑的なままだ。会社も女性が家の仕事がある事を理解しているとも思えない状況はまだたくさんある。(40代男性／金融業、保険業／山形県)
- ・ 女性側の意思は置き去りのまま議論されていると感じる。どの世代にも男尊女卑の思想を持った男性がいるので女性活躍は簡単ではない。(40代女性／学術研究、専門・技術サービス業／新潟県)
- ・ 重要なポストを女性がやりやすい雰囲気作りが必要。ある程度年齢が高い男性は重要なポストからの引退が必要。(30代女性／医療／山形県)
- ・ 地方は男尊女卑の感覚がまだ抜けていないと思う。(20代女性／福祉／秋田県)

サブグラフ
C

テーマ：性差ではない能力による正当な評価への希求

ワード：「男女」「関係」「平等」「性別」「能力」「管理職」

[求められるダイバーシティマネジメントの視点]

- ・ 女性が活躍できるような活動をしているとは言っても、頭の固い管理職の人は女性というだけでいい評価をしない。(20代女性／製造業／青森県)
- ・ 女性とつくだけで差別っぽいです。男女区別なく、研修なり、仕事内容なり与えていただきたい。客先も女性だとあまり信頼感がない感じで捉えられているような気がします。収入にも格差あり。同じ仕事をしていても、男性は簡単に昇格昇進するが、女性は

第7章

- どんなにスキルがあっても難しい。(40代女性／製造業／岩手県)
- ・ 学歴・職種・中途採用者などの条件で仕事の能力があっても管理職にはなれない。日本は他国と違って能力だけで上に上がれる文化がない。(40代女性／卸売業、小売業／新潟県)
 - ・ 希望するなら女性にも管理職への挑戦のチャンスが与えられるべき。ただ、押しつけられた数値を達成するためだけに、女性管理職を誕生させるのは誰も幸せになれないのでは？と感じる。男女の区分けなく、働く人間の環境や希望を踏まえたうえで平等にチャンスが与えられるべきではないかと思う。(40代男性／卸売・小売業／岩手県)
 - ・ 一般職で採用された女性でも、能力や本人の意欲に応じて総合職へ転換できたり管理職になれる制度を設けるなどして、女性が働くことに対して高いモチベーションを保ち続けられるようにすべきと考える。(20代女性／金融業、保険業／新潟県)
 - ・ 女性はその能力を十分に発揮できるようにするのは結構なことだと思いますし、そのための条件整備も必要だと思います。しかし、女性だけが特別扱いされるのではなく、男性も同様に能力を発揮できる条件（短時間勤務・勤務地の選択など）が整えられなければならないと思います。(40代男性／教育、学習支援業／秋田県)
 - ・ 格差是正と言いながらも格差を感じている。性という枠を超えて、能力で評価されたいと思う。(30代女性／福祉／福島県)

[女性活躍が生み出す弊害]

- ・ 性別に関係なく評価してほしいし、会社の方針で女性登用するのはいいが、能力もなく女性と言う理由で選ばれたような人間を上司にしないほしい。(30代女性／新潟県／製造業)
- ・ 女性を活躍させるというのは企業のイメージアップの1つとしてあるのかもしれないが、キャリアを伸ばしたい男性に目を掛けず、キャリアアップに興味がない女性を上司が無理矢理プッシュするというのは周りから見てもイメージが良くない。私の勤める会社ではしばしばそういった案件が見られる。(30代男性／製造業／福島県)
- ・ 男性が活躍しているのには理由があり女性を活躍させる意味が分からない。これまで国や企業の重役がなぜ男性なのかそれは男性の方が仕事というものをするにあたり向いている生き物だからである。女性はそもそも向いている生き物では無いので活躍させる必要が無い。(20代男性／情報通信業／岩手県)
- ・ ダイバーシティの名の下に能力の低い女性を無理やり出世させるのはいかがなものかと思います。(40代男性／医療／秋田県)

サブグラフ
D

テーマ：家事・育児分担の偏りとキャリアアップの難しさ

ワード：「仕事」「育児」「出産」「難しい」「家事」「キャリアアップ」「負担」
「大変」「結婚」「妊娠」

- ・ 女性は出産があるから…とって産休を嫌がる上司達は、その生まれてくる子供が未来の自分たちの年金を払ってくれる子達だということが分かっていないんだなあをつくづく思います。(20代女性／建設業／宮城県)
- ・ 能力がある方はどんどん活躍してほしいと思う。建設業はまだまだ女性の方は少ない。会社としては女性に仕事を覚えてもらうため、先行投資をするべきだが、突然結婚や出産で離職されるとガッカリする会社側の立場も分からなくては無い。(30代男性／建設業／山形県)
- ・ 女性が働きやすい職場づくりは推進されている。しかし昇格・昇任という面では、出産・育児で仕事を離れる女性のハンデは大きいと感じる。キャリアの面でも管理職になるのは男性という昔の考えがまだ根強いと感じる。(20代女性／製造業／山形県)
- ・ 女性活躍と言葉では言うけれど、家事、育児、親の介護も全て女性がやった上で仕事もと言われても、女性1人の力で何から何までやらないといけないのはおかしいと思う。男性は何をしているのか。男性は仕事だけしていれば活躍していると見なされる社会はどうか。女性ばかりが仕事、家事、育児、介護と何でもこなさなければならぬ女性活躍とは誰が得するのだろうか。(20代女性／製造業／山形県)
- ・ 同じ部署に子持ちの女性一般社員がいるが、こちらの方は、私(当時独身)とどちらに役職をつけるか経営陣で会議をした時に「子どもがいるから」という理由で昇進から外された。勤続年数も自分より長く、子どもも手がかからない年齢になったにも関わらず。自分も子どもができたなら役職を降ろされるのだろうかと思うとやるせない。(30代女性／製造業／岩手県)
- ・ 日本では、家事・育児は女性の役目という考え方がまだまだ根強く残っている。時代遅れも甚だしい。(40代女性／製造業／山形県)
- ・ 育児をしながらでも、ある程度責任のある仕事・自分の能力にあった仕事をしたい。(20代女性／製造業／新潟県)
- ・ 男性同様の活躍機会を得られるべきであると同意は出来る。しかし、会社側が女性のキャリアアップのためにお金をかけたとしても、その内の何割かが結婚や出産などで退職してしまい、男性に比べて育成する意味が薄れてしまっているのが現状であると考えられる。(30代男性／卸売業、小売業／岩手県)
- ・ キャリアアップの意欲を持つ女性が少ない職場もあるので、いくら「女性活躍推進」を掲げても、その職場では無意味。責任なんか負いたくない、今の給料で十分、の大合唱。(40代男性／卸売業、小売業／新潟県)
- ・ 結婚、出産を考えると産休をとったあとに会社に戻りづらいイメージがある。またキャ

第7章

リアアップや昇格をして役職についていたとしても、産休や育休で1年以上休んだ場合、戻ってきたときに自分のポストがないように感じる。(30代女性/金融・保険業/宮城県)

- 出産や育児、家事など男性と比べると、まだまだ働くことは大変な部分が多いし、キャリアアップも難しい。キャリアを優先すると、高齢になって不妊治療をしないと子供ができない家庭もあるし、早くに結婚すると、同期と比べてキャリアが遅れる。(30代女性/金融・保険業/宮城県)
- 男性も家事育児に参加しなければ、女性活躍の機会は増えないと思う。女性に家事育児の負担を強いて、職場でも活躍しようというのは、むずかしい。(30代女性/金融業、保険業/福島県)
- 男性も家事育児に参加しなければ、女性活躍の機会は増えないと思う。女性に家事育児の負担を強いて、職場でも活躍しようというのは、むずかしい。(30代女性/金融業、保険業/福島県)
- 育児もできない男が偉そうに仕事しているのが納得できない。女ばかり育児に謀殺される。出産によって身体的、精神的負担もあるのにその理解がない。男性に出産、育児について命の危険があることを教育すべき。なぜ男の方が給与が高いのか。女性のほうが身支度や身体的に整える物の負担が大きいのに。出産、育児によつての負担や差別に負けないためのスキルを求める割に給与や体制が伴っていない。(30代女性/不動産業、物品賃貸業/岩手県)
- キャリアアップを目指して転職もしていたが、二人目の妊娠発覚から転職を断り実家の近くで勤務させてもらえるよう頼んだら一応希望は通してもらえた。しかし、給与の面でだいぶ減らされてしまった部分があり結局両立は難しいんだと感じた。(20代女性/生活関連サービス・娯楽業/新潟県)
- 産休、育休をこれから取る立場だが、妊娠がわかってから責任のある仕事から少しずつ外れている。復帰してから、すぐに以前のポジションに戻れるか不安。(20代女性/医療/福島県)
- 育児休暇後の復帰時、時短勤務をするのはほとんどが女性で、退社後に育児、家事の仕事をするためにかなりの負担が女性に片寄っている。両親が時短勤務を出来て、退社後の育児や家事を分担できる仕組みが必要。(40代女性/医療/宮城県)
- 女性が活躍できたとしても家事や育児を男性側にも負担になるので、女性活躍が一般的な世の中になるようなら、自分のパートナーには仕事しなくてもいいので育児や家事に専念してもらいたいと思っている。仕事以上に家事、育児は大変だと思います。(30代男性/その他/青森県)
- 女性を活躍させたいのに仕事だけさせて育児や家のことはどうするのかと思う。その分は男性もやらなければいけないので、男性の仕事負担も同時に減らすようにしなければならないと思うし、子供の学校関係だったり、全て繋がってくるので、女性活躍だ

けが問題ではない。(40代男性／その他／新潟県)



テーマ：仕事か、家庭か、両立を迫られる女性

ワード：「家庭」「両立」

- ・ 保育園へのお迎えもあり、時短勤務ではできる仕事に限られている。その中でキャリアアップをするのはやはり難しいと思う。何かを得るためには何かを犠牲にしなければならないので仕方がない。管理職にならなくても、愛する家族と一緒に過ごすことができれば、それで十分幸せ。資質があり、活躍したい人がしたら良い。(30代女性／情報通信業／岩手県)
- ・ 男女平等でなくてもいい。家庭と両立したいから過度なストレスも持ちたくない。40代女性／卸売業、小売業／新潟県)
- ・ 家事や育児の負担はいまだに女性の負担割合が大きいと思う。キャリアをとるか家庭をとるかどちらか選ばなければならないのが現状だと感じる。社内での女性活躍といえばキャリアをとった女性に限定されるイメージ。やはり女性の家庭と仕事の両立はまだまだ厳しいと思う。(30代女性／不動産業、物品賃貸業／秋田県)
- ・ キャリアウーマンにはなれないので、家庭との両立や子育てとの両立を測りながら無理のない程度に安定した収入を得られればそれでいいと思っています。上に立ちたい、キャリアアップしたいという願望は私にはありません。細く長く働くというのが理想です。(30代女性／医療／宮城県)
- ・ どうしても育児をしながらの共働きは女性が仕事の後に買い物・子供のお迎え等をやることが多い。なので、仕事をするにしても責任がある仕事は両立が難しい。そんな中、出産後仕事を探そうにも責任のあまりない業務で給与が安い仕事しかできない。本当に女性が活躍するには結婚後は特に配偶者との平等がとれていないとやる気が失せてしまう。(40代女性／福祉／岩手県)



テーマ：就業継続を可能とする制度の整備と利用促進

ワード：「制度」「育休」「勤務」「時短」「保育園」「取る」

- ・ 子どもの事で緊急の予定が入った場合でも仲間内で仕事を替わる等のある程度融通が効く雰囲気を作ることが大事だと思う。その為にも、本人が上司に短時間勤務等について相談しやすい制度は不可欠だと思う。(20代女性／建設業／宮城県)
- ・ 昇級昇格について、前・後期を通した評価で判断されるため、産休に入る時期や育休復帰の時期により前後2年間は、全く上がらないことがある。時短勤務ができてても所属部

第7章

署の朝礼開始時間は変わらなかったり、時短勤務により、残業も休日出勤もできないため終わらなかった仕事が蓄積しており困る。(30代女性/製造業/新潟県)

- まだまだ男女差があるし、溝は埋まっていない気がする。零細企業でもっと男性の育休が当たり前になってくると良い。(30代男性/電気・ガス・熱供給・水道業/新潟県)
- どうしても出産・育児がネックになっていると思う。男性も育児休暇の取りやすい環境が必要だと思う。(30代男性/学術研究、専門・技術サービス業/新潟県)
- 活躍したくても、活躍の場を設けてもらえない。育休制度はあるものの復帰後マイナスからのスタートで休みを取ると損をしたように思ってしまう。(20代女性/卸売・小売業/宮城県)
- 活躍したくても出産とか育児等で労働時間が短くなると評価が低くなり、管理職につきにくいところがあるのでそこで差が出ないような社会になればいいと思う。(20代女性/卸売・小売業/岩手県)
- 制度そのものだけでなく、家庭と会社の周囲の理解がなければ難しいと思う(40代女性 卸売業、小売業/福島県)
- 制度では女性向けなのがあるが、実際は家族、子どものために休みを取るといい顔をされないと思う(40代女性/卸売業、小売業/新潟県)
- 女性は出産・育児によりキャリアがストップすることが懸念される。産休・育休取得後のキャリアアップ支援があると働きやすいと思う。(20代女性/金融・保険業/青森県)
- 家庭を持って育児をしながら仕事をすると、どうしても男性より女性の方が時間の縛りがある。女性活躍は良いことだとは思いますが、制度が整っていなければ、その本人だけが辛い思いををすると思う。今の制度では家庭を持ったら仕事の場で活躍したくないと考える女性も多いと思う。(20代女性/金融・保険業/山形県)
- 子育てのために時短勤務をする女性社員に対して周囲からの当たりが強くなるようなこともあり、制度がひとり歩きしている印象を受ける。出産や育児を支援する制度を設けるのなら、そうした軋轢が生じないようなケアを行なっていくこともセットでなければ本当の女性活躍は実現できないと考える。(20代女性/金融業、保険業/新潟県)
- 育児休暇からの復帰後の対応で働きやすさが全然違うと思います。復帰後は慣れない事ばかりで、一番自信を失いやすいからです。(30代女性/金融・保険業/新潟県)
- 田舎なので、病児保育等、育児に関する制度は全て整っているとは言えない。職場の同僚は祖父母の同居または近居がほとんどであり、それがなければ正社員として通常の仕事を続けていくのは困難と感じる。(40代女性/福祉/山形県)

サブグラフ
G

テーマ：上司や同僚との相互理解と職場全体での働きやすい環境づくり

ワード：「多い」「職場」「働く」「環境」「必要」「感じる」「子ども」「まだまだ」「理解」「自分」「子育て」「上司」

- ・日本は女性の昇進のさいには、マイナスポイントを探すくせがある。仕事ができる女性はゴマをすらないが、男性陣は仕事ができる人でも、プライドをすててゴマをする。特に専業主婦を持つ男性に顕著だ。自分の周りに、ゴマをすらず仕事をしている男性はほとんどいない。見極められる気骨の備わった上司もいなくなった。(40代女性／農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業／宮城県)
- ・独身であれば様々な仕事を任せてもらえるが、産後は女性の方が育児負担が大きいので、残業や時間が読めない作業が入る仕事は任せられない。なので、こちらから積極的に上司に声をかけないかぎりチャンスはまわってこないと思う。(30代女性／建設業／岩手県)
- ・働き方の改革をしてもらえるのはありがたい。男性の育休や産休の推進のように、「女性を働きやすくするために男性も働きやすくする」ような制度が進められればいいと思う(20代女性／製造業／青森県)
- ・経営者や上司に当たる方が、若い発想を持っていない(家族経営とか年配だと)と、横文字の取り組みに柔軟に対応出来てないと思います。その会社だけ、30年前の町工場的な(笑)ただ、会社自体にも格差があると思います。もっと分かりやすくガッツリした法律を制定しないと、自分の会社がブラック企業だと理解出来ない経営者がいるのが現状です。そんな中で、女性の活躍は、とてもじゃない！！無理です。(30代女性／製造業／岩手県)
- ・必要な事と思うがなかなか進んで無いのが現状だと思う。これまで女性が上司になった事は無いが、仮に女性が上司だったとして個人的に女性から指示、命令は抵抗がある。(40代男性／製造業／宮城県)
- ・「女性」の活躍にこだわる必要はないのになあと、冷めた目で見てしまいます。どう頑張っても、子供が生まれたらお母さんは少なからず子どものことで職場に迷惑をかけ、仕事はバリバリやれません。子どものことも仕事も、満足する程度までこなしたい気持ちはわかりますが、どっちも頑張ったら過労死します。無理なものは無理。できないときは周りが助けましょう、できるようになったらできない人の助けになりましょう、でいいじゃない…と思います。(40代女性／製造業／山形県)
- ・現在9ヶ月の娘を育てていて育休中です。育児をしながら思う事は、これで子どもができる前と同レベルで働くには会社や職場の理解がないとかなり難しいという事です。保育園対応などをしながら、働く必要があるため、保育料の補助や時短勤務フレックスの活用など、まずは働き続けることができる環境、そして能力を高めていき評価されることによって前向きに取り組む事ができるようになると思うので、複合的なサポート

が必要だと会社は理解してほしい。しいてはそれが優秀な人材の育成に繋がる、女性活躍も含めて、より良くなっていくのかなと思います。(30代女性／金融・保険業／福島県)

- ・ 地方の企業は長時間労働こそ社業発展の根源だと考える経営者が多いです。そうなる
と事務仕事といっても体力勝負になり、家庭の都合で休めば「あいつは暇だ」と上司に
雑務を振られるか、そっぽをむかれ社内での立場が悪くなってしまいます。キャリアア
ップ志向のある女性は、地方企業で育つのは難しいと思います。(30代男性／生活関連
サービス業／福島県)
- ・ 女性に限定するより、働き方改革の流れがしっかり浸透することが全体の働きやすさ
になり、女性活躍にもつながると思う。(40代／男性教育、学習支援業／山形県)
- ・ 女性にしかできない気配りを期待したい。ただ、女性の上司の方が経験上怖い人が多い。
あまり上司に女性が増えるのは怖い。男性上司に比べ非常に言葉が荒く威圧的な人が
多いので、上司になるにあたって後輩への接し方教育方法等学習してほしい。(30代男
性／医療／福島県)
- ・ 核家族で子どもが病気(風邪とか)になったり、長期の学校、保育園のお休みに子供を
みてもらえずフルタイム勤務できない過去を経験しています。熱が出れば保育園から
お迎え要請されたりするので職場に迷惑をかけてしまうし、子供の世話もしたいジレ
ンマで苦しみました。すべての職場に余裕ある人員配置ができれば子育てしながら働
きやすい環境になると思います。(40代女性／医療／新潟県)
- ・ 時短勤務等の制度があっても結局人手不足、仕事量の多さから残業をされていて時短勤
務の意味はあるのかと思う。制度を整えるだけでなく職場の現状にも目を向けるべき
だ。(20代女性／福祉／山形県)
- ・ 現在職場で三人育休に入っている。女性は子どもが出来ると現場を離れてしまう為使
いづらいと上司は考えている。男性の方が使いやすいという頭があるようで非常に気
分が悪い。実際に辞めていった人間もいる。自分も子育て世代なので非常に考える。職
場がまず女性に対しての理解がない。日本の労働も昔からの悪い風習を続けてきてい
る。(30代男性／福祉／新潟県)



テーマ：会社にはびこる性別役割分担

ワード：「会社」「対応」「業務」

- ・ 女だから受付。女だから昼休み中の電話対応。女だから子どもが生まれたら正社員から
パートにならないといけないという会社の風土に嫌悪感がある。(20代女性／建設業／
福島県)
- ・ 「活躍」と言えば聞こえは良いが、結局は男性と同じ内容の仕事を安くやってくれる都

合の良い人材が欲しいのだと思う。自分は女性で、同期の男性社員より早く役職が付いたが、仕事内容は責任が重く、業務内容も多岐にわたるのに、給料はその一般社員の男性よりも低い。(30代女性/製造業/岩手県)

- 上辺は男女平等だの社会進出だの言っても実際は男社会で中小、零細は昔のまま女性は事務にお茶汲み雑用が多い。(40代女性/製造業/新潟県)
- 少人数の商社で、そもそも女性=事務、サポートという考えを持っている人が多い。(30代女/卸売・小売業/宮城県)
- 事務職で広報を担当している20代女性だが、残業、休日出勤が多く、現状のままでは、いくら制度が整っていても、その利用がしやすいとは言い難いと感じる。また男性職員の中には、女性の方が柔軟に対応ができるなどと言ってそれを理由に業務担当者を考えるケースもあり、女性活躍のために、まずは個々の意識から変えて行く必要があると強く感じる。(20代女性/教育、学習支援業/新潟県)
- 業種にもよるが、都会から田舎に徐々に広まっていくものだと思うので、自分の働いている田舎ではまだまだ活躍している女性というのは少ない。経験がある女性でも、全く経験のない男性のサポートのような位置付けになることも多い。(20代女性/複合サービス/福島県)
- 地域的に男性の方が優遇されているため、ここで働いている限り女性は日陰的な存在でいる事が長くいれると思う。(40代女性/その他サービス業/青森県)

第8章 東北圏における女性活躍推進方策

女性活躍の実現性が懸念される東北圏ではあるが、女性の活躍を阻害する要因は女性自身の意識の低さといった個人的要因や企業の規模や業種、女性社員の年齢や学歴などの属性ではなく、企業の女性活躍推進の取組み姿勢や管理職の部下育成力、職場風土などに起因するという本調査結果にもとづけば、東北圏においても女性活躍を実現することは十分に可能である。女性活躍が進まない、できない理由を探すのではなく、家事や育児を分担してくれる人の存在や、自宅と勤め先の距離が近いといった働き続けられる東北圏の環境を最大限に活かしながら、女性活躍推進に向けた取組みを加速化させていくことが求められる。

そして、その推進にあたっては、女性自身の意識の向上・醸成だけでなく、管理職のマネジメントや人材育成力、企業内制度の見直し、男性の意識改革など多方面にわたっている課題を洗い出し、その課題解決を講じる必要がある。特に男性管理職の人材育成力の向上と組織風土の変革を中心に、企業全体として取り組んでいくことが重要である。

なお、留意すべき点として、企業や企業の女性活躍を支援する自治体、経済団体などは、女性をひとくくりにした対策を講じるのではなく、女性一人ひとりのモチベーションを汲み取りながら、それぞれの活躍を促すという視点が重要である。そうした視点が共有されることで、東北圏全体で女性が働きやすい、活躍しやすい環境の構築を目指すことにつながり、ひいては首都圏への若年女性流出抑制や東北圏への人材の定着・流入につながることを期待される。

上記観点から、企業を始め自治体や経済団体といった支援団体に向け、以下8つの提言を示す。個々の企業においては、これらの課題を一気に解決することは困難な場合もあると考えられることから、企業の状況に応じてできるところから始め、地道に継続して取り組むことが望まれる。

東北圏における8つの女性活躍推進方策

- 提言1 女性活躍推進の行動計画の策定および浸透拡大
- 提言2 管理職の理解促進とマネジメント力の向上
- 提言3 出産しても就業継続しやすい環境の充実
- 提言4 人事評価制度の再点検とアンコンシャス・バイアスへの対応
- 提言5 キャリア形成支援制度の整備・拡充
- 提言6 多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備・拡充
- 提言7 女性一人ひとりに寄り添って行う多様な支援
- 提言8 東北圏全体で取り組む女性活躍推進

■ 企業に向けて（提言1～7）

≪提言1≫ 女性活躍推進の行動計画の策定および浸透拡大

自社にとっての女性活躍推進の意義を明確にし、目標とその実現のための行動計画を策定すること、そしてそれを社員に周知・浸透させることが最初の一步。

[分析から明らかとなった根拠]

→ 行動計画の内容を認知する女性は仕事や昇進への意欲が高い傾向にある（pp. 70-71）。

【具体策】

① 企業規模に関わらない行動計画の策定と周知

- ・ 2022年4月から従業員101人以上300人以下の企業にも策定が義務付けられる女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は、企業トップから女性活躍推進の方針を直接かつ継続的に伝える手段としても有効なものである。義務付け対象企業以外でも積極的に策定して、その内容を周知することが望ましい。
- ・ 101人以上300人以下の東北圏企業でも約5割の女性が「この5年間で女性活躍推が進んでいる」と認識しているため、目標値を定めて行動計画を具体性に取り組むことで、さらなる推進と様々な成果につながることを期待される。2022年4月を待たずに、率先して計画づくりと社内周知を進めていただきたい。
- ・ 一方で、行動計画策定の義務付けの対象となっている301人以上の企業においても、女性が職場の行動計画の「内容を知っている」割合は少ない現状がある。行動計画の内容認知が女性自身の意欲につながることから、行動計画を策定するだけでなく、その周知を徹底し、その浸透を図る必要がある。

② 女性活躍推進を経営課題として捉えた企業トップ自らによる実行

- ・ 女性活躍推進の方針・目的を多くの社員に浸透させるためには、トップからメッセージを伝え続けることが重要である。そのために、自社にとって女性活躍推進は「ダイバー

シティ推進（誰もが能力を発揮できる社会）の一步として重要な経営課題」であるといった女性活躍の意義と目指すべき姿（ゴール）を示し、わかりやすく、かつ事あるごとに伝えることが求められる。そして、そのメッセージが社員の女性活躍推進に対する納得を引き出し、社員主体による継続的な取組みにつながることを期待される。

- ・ また、行動計画を実効性のあるものにするためには、行動計画の中でその企業の女性活躍の課題を明確にし、目標を明確かつ具体的に定め、目標実現のためにいつ何をするかといった手順をしっかりと示す必要がある。そして、行動計画の策定後はそれを絵に描いた餅とせず、全社を挙げて取り組むべきであることは言うまでもない。
- ・ 行動計画の数値目標として、管理職に占める女性比率を定めることは一般的に望ましいものである。ただし、女性の育成を加速化するための数値目標であることを意識しつつも、数合わせではなく能力を備えた女性適任者を登用させて行くべきである。そうすることにより、女性活躍推進の取組みが逆差別であるといった不満を持つ社員に対して、この取組みが女性を不当に優遇するものではないことを示すことができる。

《提言 2》 管理職の理解促進とマネジメント力の向上

調査結果から女性社員のモチベーション向上には、部下を育成する役割を担う上司のマネジメントが大きな影響を及ぼしていることが明らかになった。管理職には、部下のキャリア形成を念頭に置きつつ、能力育成につながる仕事を付与していくようなマネジメント力が求められる。

[分析から明らかとなった根拠]

- 男性よりも責任の重い仕事を経験してきた女性は、重要な仕事を担当したいとする意欲が 52.1%と高く、責任の軽い仕事の経験しかない女性は 24.2%と低い (p. 109)。
- 上司から与えられる仕事の重要度が年々高まっていると感じる女性は、そう感じられない女性に比べ、昇進意欲やキャリアアップの認識、達成感が高い (pp. 125-127)。
- 上司から期待を言葉で伝えられている女性は、期待されていないと感じる女性に比べ、昇進や仕事に対する意欲が高い (pp. 131-132)。
- 上司が熱心に「女性活躍推進」に取り組んでいると思う女性は、そう思わない女性に比べ、昇進意欲やキャリアアップの認識の高い (pp. 134-135)。
- 上司からキャリアについて十分なアドバイスを得られていると感じる女性は昇進意欲が 36.7%と高く、十分に得られていないと感じる女性は 19.8%と低い (p. 138)。

【具体策】

① 管理職を対象とした女性部下育成力強化のための研修の実施

- ・ 女性の昇進意欲やキャリアアップの認識を高めるためには、管理職が女性部下に与える

第8章

仕事の重要度を年々高めていく必要があることを管理職に理解させることが重要である。そして、管理職が男性部下同様に女性部下に責任のある仕事を任せるなどして、上位職昇格に必要な経験を積ませるよう計らう必要がある。

- ・ また、管理職に部下育成に適切なマネジメントを実践させるためには、管理職に対しても継続的なサポートが必要である。女性部下育成において管理職の担う役割の重要性を管理職自身に納得させながら、コーチングなどのスキル向上を図っていく。

② 管理職のコミュニケーションスキルの向上

- ・ 異動や担当替えの際には、女性社員本人に異動や担当替えの意義をしっかりと説明し、社員のキャリア形成の意識醸成につなげる必要がある。管理職からかけられる期待はモチベーションを高める一因になる。管理職の期待を女性部下に的確に伝えるには、管理職のコミュニケーションスキルが重要であり、管理職のコミュニケーションスキルを磨くための研修を行うことが有効である。もちろん、管理職のコミュニケーションスキルの向上は女性社員に限らずすべての部下育成に重要であり、すべての社員の能力育成につながる。

③ 部下育成を管理職の評価項目に設定

- ・ 管理職に対する人事評価の項目に、管理職が公平な人材育成に取り組んでいるか否かという基準を加えることにより、人材の多様性に意識を向けられるようになる。ひいては、性別による仕事の与え方など管理職のアンコンシャス・バイアスの解消も期待することができる。

④ 管理職の「女性活躍推進」などへの取組み強化

- ・ 長時間労働の削減に取り組んでいる管理職は半数以上であったが、「女性活躍推進」に取り組んでいる管理職は少ない。管理職が熱心に「女性活躍推進」に取り組むことで、女性社員のモチベーションが高まることから、管理職に取組みを促すことが必要である。具体的には③と同様に管理職の人事評価項目の基準に組み入れるほか、定期的に報告を求め、社内でその取組み状況をフィードバックするなどの方法が有効だと考えられる。

＜提言3＞ 出産しても就業継続しやすい環境の充実

東北圏は、首都圏よりも通勤時間の短さや、家事などを分担してもらえる人の存在など就業継続しやすい環境が整っているという強みがある。その強みを活かしながら、社員のキャリアアップが図れるような環境を整備していくことが重要である。

[分析から明らかとなった根拠]

- 短時間勤務者への評価について、他の社員と同様に評価されていると感じる女性は、他の社員よりも低く評価されていると感じる女性に比べ、職場に出産後も働き続けられ

る雰囲気がある、また育児をしながらキャリアアップすることが可能である、重要な仕事を担当したいと感じる傾向が強い (pp. 164-166)。

【具体策】

① 休業中のバックアップ体制を整備する

- ・ 女性が出産後に就業継続できない理由として、「(休業中の) 代替要員がない」と回答した割合が最も高い。女性活躍の前提となる継続就業をさらに進めるには、出産や育児などによる休業中のバックアップ体制を整える必要がある。出産育児がしやすい環境ができれば、病気や介護などで時間制約のある社員にとっても働きやすい環境になると考えられる。
- ・ 休業者の代替要員を雇い入れる経済的な余裕がない企業でも、業務の合理化・効率化など様々な方法でバックアップ体制を構築することが可能である。具体的には、業務処理方法の見直しや ICT の活用、業務を属人化させずに複数人による分担、情報・ファイルの共有化などの方法がある。
- ・ 体制構築は企業経営の合理化・効率化とともに業務の効率化にもつながる。だれもが時間制約のある社員になりうるという認識を持ち、体制構築に取り組んでいくことが重要である。

② 時間制約のある社員の育成・評価の見直し

- ・ 管理職は、残業ができない社員や時短勤務を行う社員など時間に配慮が必要な社員に対し、単に通常より難易度を下げた仕事を与えるのではなく、中長期的な能力育成の視点を持って、適切な難易度の仕事を与えることが必要である。また企業は時短勤務などの制度を利用する社員の人事および昇格に係る評価ルールを明確化し、社内に周知徹底する必要がある。

《提言 4》 人事評価制度の再点検とアンコンシャス・バイアスへの対応

人事評価基準自体が、女性など特定の属性に対して不利になっていないかどうかを点検する。また、評価基準自体は中立であっても評価者が女性に不利なバイアスをかけていないかについて確認し、評価者の意識を正していく必要がある。

[分析から明らかとなった根拠]

- 管理職になれるという可能性を認識している女性は昇進意欲が 46.8%と高く、認識していない女性は 18.8%と低い (p. 120)。
- 昇格・昇進において性別差を感じていない女性はキャリアアップできていると回答する割合が 48.7%であり、男性優位の傾向を感じている女性は 41.1%と低い (p. 155)。
- 性別に関係はなく重要な仕事を与えられていると感じる女性は、男性に重要な仕事

第8章

与えられていると感じる女性に比べ、育児をしながらのキャリアアップが可能である、キャリアアップができているとする認識が高く、さらに仕事を通じて得られる達成感も高い (pp. 169-171)。

【具体策】

① 人事評価基準の点検

- ・ 人事評価の基準に女性に不利に働く要素がないかを点検し、不利に働く要素があれば、それをなくしていく必要がある。

② 自らのアンコンシャス・バイアスに気付く研修の実施

- ・ 管理職に対しては、人事評価を公正に行うための評価者研修を実施することがまずもって重要である。公正な評価を阻む要素として、自分が持っているアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）に気づき、意識的にこれを解消していくようにすることが必要である。
- ・ アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているものであるが、東北圏については男性のアンコンシャス・バイアスが強い傾向が見られる。また、女性社員についても自身が管理職になる可能性がない理由として、（自分に）資質がないことをあげている人が多いが、それもアンコンシャス・バイアスによって引き起こされる「自信のなさ」が影響を及ぼしている可能性がある。したがってすべての社員を対象としたアンコンシャス・バイアス研修も何らかの形で実施されることが望ましい。

《提言 5》 キャリア形成支援制度の整備・拡充

東北圏企業では社員のキャリア形成への支援が不足している。キャリア形成支援制度の数が多ければ多いほど女性の昇進意欲や重要な仕事の担当意欲が高くなることから、制度を拡充していくことが必要である。併せて、すべての社員がキャリアの目標を持てるように支援し、キャリア形成を促していくことが求められる。

[分析から明らかとなった根拠]

- 異動や担当替えの経験がある女性はキャリアアップできていると認識する割合が高く、さらに異動や担当替えにあたってその後の役割などの説明を受けた女性は異動や担当替えの経験が自身のキャリアにプラスに働いたと感じる割合が高い (p. 103, p. 105)。
- キャリア形成支援制度の数が多ければ多いほど、重要な仕事を担当したい、管理職になりたいとする意欲が高く、またキャリアの目標を持つ人も多い (pp. 142-143, p. 147)。

【具体策】

① 個別育成計画の構築

- ・ 企業として個人の自律的なキャリア形成を支援していく方針をたて、実行していくことが重要である。具体的には、計画的な異動や担当替え、様々な職務を経験できる機会などを含む多様なキャリアの道筋を男女の区別なく設定し、それをもとに個別育成計画をたて、社員一人ひとりを育成する。

② 社員の自律的なキャリア形成を促す支援

- ・ ①と併せて、社員が自律的にキャリアを考え、選択していくことが重要である。そうしたキャリア形成を促していけるよう、キャリア面談や相談、研修を通じた多様な支援を行うことが望ましい。

《提言 6》 多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備・拡充

個人の環境に依存した働きやすさではなく、企業の制度として多様で柔軟な働き方ができる体制を整える必要がある。

[分析から明らかとなった根拠]

- 職場の働き方や両立支援の制度や取組みが多いほど、育児をしながらキャリアアップが可能だと認識する回答割合が高まる (p. 182)。
- コロナ禍による在宅勤務の導入によって、家事や育児の多くを担ってきた妻の分担割合が減少する傾向が見られる (p. 194)。
- 在宅勤務実施者に在宅勤務の効果をたずねたところ、「男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う」効果について、女性よりも男性の回答割合が高い (p. 198)。

【具体策】

① 働きやすい制度の確立

- ・ 東北圏の企業では柔軟な働き方に関する制度の整備や、家庭と仕事の両立支援に向けた取組みが遅れている。首都圏ほど通勤時間はかからず、親などからのサポートが受けやすい環境にあることから、それらを整える必要性を感じていない可能性は高い。しかし、制度や取組みが多いほど、育児をしながらのキャリアアップは可能であるという認識は高まることから、各人の家庭環境に依存するのではなく、企業の制度としてより働きやすい環境を整えていくことが重要である。
- ・ 今後、子育てだけでなく、親の介護、自身の障害や病気などを抱えながら働く人が増加し、勤務場所、時間、仕事内容について何らかの制約のある社員は増加していく。政府でも多様で柔軟な働き方を求める「働き方改革」を進めているが、それと併せて働き方

第8章

の整備に着手することは管理職や同僚も含めてすべての社員の働きやすさにつながると考えられる。

② 在宅勤務の導入

- ・ 東北圏で働く人の多くは職場と住居が近いため、「在宅勤務」を「通勤時間を有効活用できる」という視点からとらえると、東北圏ではそもそも必要のない制度となる。しかしながら、コロナ禍における在宅勤務の実施効果として男女ともに「育児や介護をしながら就業継続がしやすくなる」こと、多くの男性が「育児家事介護等の時間が増加する」ことを挙げていたように、在宅勤務は女性活躍を図る上での環境整備につながるといえる。多様で柔軟な働き方のひとつとして「在宅勤務」の導入を検討することが望ましい。

《提言7》 女性一人ひとりに寄り添って行う多様な支援

“女性”活躍といっても、すべての女性を典型的な属性でひとくくりに捉えることはできない。多様な支援を女性一人ひとりに寄り添って行うことで、様々な女性の力を引き出すことができると考えられる。

[分析から明らかとなった根拠]

→ タイプ別分析ならびに多項ロジスティック回帰分析より（図表 6-2-1）（pp. 205-230）。

【具体策】

東北圏女性をタイプ1「活躍体现のいきいき派」、タイプ2「現状満足のほどほど派」、タイプ3「現状不満のもやもや派」、タイプ4「現状維持のこれから派」の4つに分類したが、男性中心の働き方が基準となっている現状では、タイプ1のような女性でも活躍を阻害されるなんらかの課題を抱えている。逆にタイプ4のような女性でも、働きかけ次第では大きな力を発揮する可能性を秘めている。

具体的な取組みは提言1～5と重複する内容も含まれている。

目標	さらなる活躍へ			
	目指せいきいき派			
タイプ	タイプ1 活躍体现の いきいき派	タイプ2 現状満足の ほどほど派	タイプ3 現状不満の もやもや派	タイプ4 現状維持の これから派
(課題) 支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢に関わらず能力やモチベーションが高い女性を登用できる仕組みづくり 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内的キャリアの充実支援 ・ 理想とする管理職像の構築支援 ・ 様々なキャリアアップの道筋の提示 ・ キャリアプランの作成支援 (提言4、5参照) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全社での女性活躍推進に向けた取組みの強化 ・ 管理職の女性部下の育成や評価、仕事の付与の仕方などの見直し (提言1、2、4参照) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職からのコミュニケーションの促進 ・ 新たな業務への挑戦機会の提供 ・ 社内外のキャリア形成支援策を通じた刺激による感化 (提言1、2、5参照)

■ 自治体や経済団体など支援団体に向けて（提言8）

≪提言8≫ 東北圏全体で取り組む女性活躍推進

東北圏全体の底上げのために、企業規模や業種を超えて東北圏全体で取り組むことが有効である。連携して取り組むことによって、個別の企業では得られない情報の共有や、取組みの継続性確保といった効果も期待できる。

【具体策】

- ① 企業トップへの女性活躍に向けた取組み実施の働きかけ
 - ・ 経営者が自社において女性活躍推進に取り組む意義を見出し、経営戦略として女性活躍推進に取り組めるよう、経営者に向けた働きかけを行っていく。
- ② 女性活躍を推進する企業や団体が加盟するフォーラムや勉強会の立ち上げ
 - ・ 女性活躍を推進する企業間で取組み事例や成果を共有し、切磋琢磨することが有効である。複数の企業や団体が参加するフォーラムや勉強会を立ち上げて継続的に会合を開催することにより、東北圏全体でさらなる女性活躍の機運を醸成することができる。
- ③ 行動計画の定期診断
 - ・ 女性活躍の行動計画の進捗を定期的に確認することも重要である。指標を持つことによってPDCAサイクルを回すことができる。
- ④ 地域一体となったキャリア形成支援
 - ・ 企業単独でキャリア形成支援制度を持つことが難しい中小企業のために、県単位、地域単位などで、キャリア研修、メンター制度、キャリアコンサルタントによる相談の仕組みを作ることも必要となる。

おわりに

「ここ5年の間に職場で女性活躍が進んでいる」と回答した東北圏女性は46.1%。2019年に日本経済新聞社が実施したアンケート^注によればその数は25.2%に留まっているという。今回の調査結果から東北圏企業の女性活躍に向けた取組みや各種制度の整備の遅れは見られるものの、「東北圏だってそれなりに女性活躍が進んできたではないか」と胸をなでおろした。しかし、回答者から寄せられた女性活躍に対する声を見ると安堵の思いはかき消されてしまった。「女性活躍」を肯定的に捉え、期待や応援の声もあったが、多くは「女性活躍」に戸惑う声であった。そのひとつひとつが「女性活躍」が提起する問題であり、女性や男性といった大きな属性で捉えるだけでは解決しないこと、一人ひとりに目を向け、それぞれの活躍を図ることの大切さを改めて認識し、提言にその思いを込めた。

本調査では東北圏の企業における女性活躍を推進させるため企業に向けて提言を示したが、「女性活躍」は企業の取組みだけで実現することはできない。職場で働くすべての人が自ら気付き、行動することで実現することができる。「女性活躍」は労働力確保という観点から捉えられがちであるが、その目的は、戦後から男性に比べ低い地位に甘んじてきた女性に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することにある。「女性活躍推進法」が10年の時限立法である所以も女性活躍を短期間で集中的かつ計画的に取り組むためである。女性活躍の実現は、女性のみならず誰もが活躍できる社会につながる。働くすべての人が女性活躍に取り組む背景を理解し、その上で性別や年齢などによって押しつけられた活躍ではなく、それぞれに活躍のあり方を探してほしい。そして、“女性”ばかりではなく“わたし”“あなた”活躍の推進に取り組んでいただきたい。

最後に、未だ終息の目途が立たない新型コロナウイルス感染症の流行拡大は、企業に厳しい経営を迫り、企業の女性活躍推進に向けた取組みの停滞も危惧される。しかし、この苦境を耐え、経営の立て直しを図る上で、人材は最も大切な資源である。改めて女性活躍に取り組む意義を再確認し、企業をはじめ経済団体や自治体などが一丸となって今こそ女性活躍に向けた取組みを推し進めていくことが望まれる。

注) 役員を含む正社員・正職員の20~50代女性が対象。2019年11~12月に、インターネット調査を実施し、各年代500人ずつ、計2000人が回答。「あなたの会社は女性活躍への取組みが進んだという実感はありますか？」に対して「ある」「どちらかというところ」の合計

巻末資料

資料1 属性別タイプ分布

資料2 アンケート調査票

資料3 女性活躍推進状況チェックシート

資料 1 属性別タイプ分布

(1) どの年齢層にどのタイプが多いか

タイプ 1 は 40～44 歳が 29.1%と最も多く、45～49 歳が 19.8%と一番低くなっている。タイプ 2 は 25～29 歳と 30～34 歳がともに 26%台となっており、45～49 歳は 15.7%と少ない。タイプ 3 は 20～24 歳が 20.6%で最も多い。タイプ 4 は 45～49 歳が 54.1%と多くを占め、次いで 35～39 歳が 44.5%となっている。

年齢別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4 (%)
20歳～24歳	(107)	21.5	19.6	20.6	38.3
25歳～29歳	(362)	24.9	26.8	15.5	32.9
30歳～34歳	(258)	27.1	26.0	12.4	34.5
35歳～39歳	(227)	22.5	18.1	15.0	44.5
40歳～44歳	(296)	29.1	19.6	13.5	37.8
45歳～49歳	(268)	19.8	15.7	10.4	54.1

χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

(2) どの企業規模にどのタイプが多いか

タイプ 1 は従業員 3,001～5,000 人規模で 32.4%と最も多く、31～50 人規模が 18.7%と最も少ないが、他の規模はいずれの 20～30%程度と満遍なく含まれている。タイプ 2 は企業規模が大きくなるほどその割合が高まる傾向が見られる。最も多くを占めているのは 10,001 人以上で 32.0%、最も低いのは 11～30 人の 12.7%であった。タイプ 3 で最も多かったのは 101～300 人と 1,001～3,000 人の 16.2%であった。タイプ 4 は 3,001～5,000 人が 45.9%と最も多い（しかし母数自体が少ない）が、やや小規模の企業の割合が高めとなっている。

企業規模別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4 (%)
11人～30人	(251)	24.3	12.7	15.1	47.8
31人～50人	(155)	18.7	20.6	13.5	47.1
51人～100人	(235)	24.7	17.9	14.9	42.6
101人～300人	(314)	26.4	19.7	16.2	37.6
301人～500人	(139)	23.0	25.9	13.7	37.4
501人～1,000人	(130)	26.2	28.5	9.2	36.2
1,001人～3,000人	(99)	25.3	28.3	16.2	30.3
3,001人～5,000人	(37)	32.4	18.9	2.7	45.9
5,001人～10,000人	(55)	27.3	30.9	9.1	32.7
10,001人以上	(103)	23.3	32.0	13.6	31.1

χ^2 二乗検定 $p < 0.01$

資料 1

(3) どの企業規模別勤務先（本社・支社）にどのタイプが多いか

タイプ 1 は本社、支店工場等勤務先に大きな違いは見られない。タイプ 2 で最も多かったのは 301 人以上規模の支店、工場等勤務であった。タイプ 3 では 101～300 人規模の支店、工場等勤務が 17.7% で最も高い割合であった。タイプ 4 は 11～100 人の本社勤務者が 46.2% と最も多かった。

企業規模別勤務先（本社・支社）別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
11～100人 本社勤務	(429)	24.0	16.1	13.8	46.2
11～100人 支店、工場等勤務	(212)	21.2	17.5	16.5	44.8
101～300人 本社勤務	(150)	26.7	19.3	14.7	39.3
101～300人 支店、工場等勤務	(164)	26.2	20.1	17.7	36.0
301人以上 本社勤務	(157)	24.2	26.8	11.5	37.6
301人以上 支店、工場等勤務	(406)	25.6	28.6	12.1	33.7

χ 二乗検定 p<0.01

(4) どの業種にどのタイプが多いか

タイプ 1 では、「教育・学習支援業」が 32.7%、「情報通信業」が 32.3% と高い割合で、一方「運輸業・郵便業」は 14.3% と最も低い。タイプ 2 は「金融業・保険業」が 34.3% と最も高く、最も低いのが「建設業」の 11.9% であった。タイプ 3 は「その他」以外では、「その他のサービス業」が 20.5% と高くなっている。タイプ 4 は「建設業」が 55.1% と高くなっている。

業種別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
建設業	(118)	15.3	11.9	17.8	55.1
製造業	(222)	21.2	16.7	11.3	50.9
情報通信業	(31)	32.3	25.8	19.4	22.6
運輸業、郵便業	(42)	14.3	21.4	14.3	50.0
卸売業、小売業	(164)	27.4	18.3	15.9	38.4
金融業、保険業	(108)	29.6	34.3	9.3	26.9
宿泊業、飲食サービス業	(29)	31.0	24.1	6.9	37.9
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	20.0	15.0	20.0	45.0
教育、学習支援業	(98)	32.7	30.6	11.2	25.5
医療	(278)	24.5	25.2	10.4	39.9
福祉	(216)	25.9	21.8	13.0	39.4
その他のサービス業	(83)	24.1	14.5	20.5	41.0
その他	(89)	24.7	21.3	25.8	28.1

χ 二乗検定 p<0.001

(5) どの職種にどのタイプが多いか

タイプ1は「営業」が31.9%と最も多く、「製品製造・加工処理、機械組立、検査など」は17.2%と少ない。タイプ2は「専門的・技術的職業」が29.0%と最も多く、「事務」が15.4%と最も少なかった。タイプ3は「事務」が17.4%と最も多い。タイプ4は「製品製造・加工処理、機械組立、検査など」が56.9%と最も多く、次いで「事務」が46.3%となっている。

職種別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4 (%)
事務	(534)	21.0	15.4	17.4	46.3
営業	(116)	31.9	26.7	15.5	25.9
販売	(85)	29.4	22.4	15.3	32.9
介護、保健医療、生活衛生サービス	(244)	24.2	23.8	11.1	41.0
飲食物調理、接客・給仕サービス	(47)	29.8	23.4	10.6	36.2
専門的・技術的職業	(272)	28.7	29.0	12.9	29.4
製品製造・加工処理、機械組立、検査など	(116)	17.2	17.2	8.6	56.9
その他	(104)	26.9	25.0	10.6	37.5

χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

(6) どの学歴にどのタイプが多いか

タイプ1は「大学・大学院卒」が28.7%と最も多い。タイプ2は「大学・大学院卒」と「短大・高専卒」がほぼ同等であった。タイプ3は「中学卒」以外いずれの学歴も同程度である。タイプ4は「高校卒」、「専門・各種学校卒」が多い傾向が見られるが、「大学・大学院卒」も31.7%となっている。

学歴別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4 (%)
大学・大学院卒	(526)	28.7	24.7	14.8	31.7
短大・高専卒	(228)	24.6	25.0	11.8	38.6
専門・各種学校卒	(293)	25.6	18.4	13.7	42.3
高校卒	(458)	19.7	18.1	14.4	47.8
中学卒	(13)	7.7	15.4	7.7	69.2

χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

資料 1

(7) どの家族形態にどのタイプが多いか

タイプ1は配偶者・パートナーが正社員以外として働いている、という割合が31.4%と最も多い。タイプ2も同様の項目が27.1%と最も高かった。タイプ3は配偶者・パートナーは正社員として働いている人が14.6%とその割合が最も高い。タイプ4は配偶者・パートナーのいない人と配偶者・パートナーが働いていない人が多い傾向が見られる。

配偶者・パートナーがいる人について子どもの有無と数を聞いた。タイプ1は3人以上いる人と回答した割合が28.4%と最も多い。タイプ2は1人が24.6%となっている。タイプ3は1人が16.4%と最も多い。タイプ4は3人以上が多い。

配偶者・パートナーの有無と勤務状況別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4	(%)
配偶者・パートナーはいない	(649)	22.8	19.4	13.4	44.4	
配偶者・パートナーは正社員として働いている	(735)	26.7	23.1	14.6	35.6	
配偶者・パートナーは正社員以外として働いている	(70)	31.4	27.1	10.0	31.4	
配偶者・パートナーは働いていない	(64)	10.9	17.2	17.2	54.7	

χ 二乗検定 p<0.01

子どもの有無と数（配偶者・パートナーのいる人）別タイプ

	(n)	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4	(%)
1人いる	(207)	26.6	24.6	16.4	32.4	
2人いる	(251)	27.9	22.3	12.0	37.8	
3人以上いる	(81)	28.4	18.5	11.1	42.0	
いない	(330)	23.3	23.6	15.8	37.3	

χ 二乗検定 有意でない

資料 2 アンケート調査票

スクリーニング調査

SC1. 1. 2. あなたが現在お勤めの会社 (SC1. 1) と、お勤めの会社の会社の所在地 (SC1. 2)

をお知らせください。

- | | | | |
|---------|----------|---------|---------------|
| 1. 北海道 | 2. 青森県 | 3. 岩手県 | 4. 宮城県 |
| 5. 秋田県 | 6. 山形県 | 7. 福島県 | 8. 茨城県 |
| 9. 栃木県 | 10. 群馬県 | 11. 埼玉県 | 12. 千葉県 |
| 13. 東京都 | 14. 神奈川県 | 15. 新潟県 | 16. 富山県 |
| 17. 石川県 | 18. 福井県 | 19. 山梨県 | 20. 長野県 |
| 21. 岐阜県 | 22. 静岡県 | 23. 愛知県 | 24. 三重県 |
| 25. 滋賀県 | 26. 京都府 | 27. 大阪府 | 28. 兵庫県 |
| 29. 奈良県 | 30. 和歌山県 | 31. 鳥取県 | 32. 島根県 |
| 33. 岡山県 | 34. 広島県 | 35. 山口県 | 36. 徳島県 |
| 37. 香川県 | 38. 愛媛県 | 39. 高知県 | 40. 福岡県 |
| 41. 佐賀県 | 42. 長崎県 | 43. 熊本県 | 44. 大分県 |
| 45. 宮崎県 | 46. 鹿児島県 | 47. 沖縄県 | 48. その他 (海外等) |

※対象者は「SC1. 1 お勤めの会社」で 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 15 選択者

SC2. あなたが現在お勤めの会社の業種をお知らせください。

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業 | 3. 製造業 |
| 2. 建設業 | 5. 情報通信業 |
| 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7. 卸売業、小売業 |
| 6. 運輸業、郵便業 | 9. 不動産業、物品賃貸業 |
| 8. 金融業、保険業 | 11. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 10. 学術研究、専門・技術サービス業 | 13. 教育、学習支援業 |
| 12. 生活関連サービス業 | 15. 福祉 |
| 14. 医療 | 17. その他のサービス業 |
| 16. 複合サービス業 (協同組合、郵便局) | 19. その他 () |
| 18. 公務 (他に分類されるものを除く) | |

※18 は対象外

SC3. あなたの現在の仕事の種類をお選びください。

- | | | | |
|------------------------|---------------|-------------|---------------------|
| 1. 事務 | 2. 営業 | 3. 販売 | 4. 介護、保健医療、生活衛生サービス |
| 5. 飲食物調理、接客、給仕サービス | 6. 専門的・技術的職業 | 8. 輸送・機械運転 | |
| 7. 製品製造・加工処理、機械組立、検査など | 10. 運搬・清掃・包装等 | 14. その他 () | |
| 9. 建設・土木作業、電気工事、採掘 | 12. 保安職業 | | |
| 11. 管理的職業 | 13. 農林漁業 | | |

- 1 -

SC4. あなたが現在お勤めの会社全体の従業員数 (パート・アルバイトを含む/本社と支社、工場、事務所など本社以外の場所がある場合は、それらを合わせた全体の従業員数) をお知らせください。

- | | | |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| 1. 1 人～10 人 | 2. 11 人～30 人 | 3. 31 人～50 人 |
| 4. 51 人～100 人 | 5. 101 人～300 人 | 6. 301 人～500 人 |
| 7. 501 人～1,000 人 | 8. 1,001 人～3,000 人 | 9. 3,001 人～5,000 人 |
| 10. 5,001 人～10,000 人 | 11. 10,001 人以上 | |

※1 は対象外

AS07. あなたがお勤めの会社全体の正社員数の男女比に最も近いものをお選びください。

- | | | |
|------------|---------------|---------------|
| 1. 男性しかない | 2. 男性のほうが多い | 3. 男性のほうがやや多い |
| 4. 男女半々くらい | 5. 女性のほうがやや多い | 6. 女性のほうが多い |
| 7. 女性しかない | | |

SC5. あなたが現在お勤めの場所をお知らせください。

※お勤めの会社に支店など別の場所がない場合は 1. 本社勤務をお選びください。

- | | | |
|---------|--------------------------|--------|
| 1. 本社勤務 | 2. 支店、工場、事務所、現場など本社以外の場所 | 3. 出向先 |
|---------|--------------------------|--------|

※3 は対象外

SC6. あなたの現在の職位は何ですか。

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. 一般従業員 | 2. 係長・主任および係長・主任相当職 |
| 3. 課長、および課長相当職 | 4. 副部長、次長および副部長、次長相当職 |
| 5. 部長、および部長相当職 | 6. 役員 |
| 7. その他 | |

※3, 4, 5, 6 は対象外

SC7. あなたはコース別雇用管理制度のある企業にお勤めですか。コースがある方はどのコースをお選びください。

【コース別雇用管理制度とは】

「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進などの雇用管理を行うシステム。典型的には、「企画立案、営業、研究開発等」を行うコース(いわゆる「総合職」)と「主に定型的業務に従事するコース(いわゆる「一般職」)」などのコースを設定して雇用管理を行う。企業によって、「一般職」の呼び名はさまざま。

- 2 -

本調査

01. あなたの会社の女性活躍推進の行動計画(目標・取組み)についてお答えください。

【行動計画とは】

女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ計画。国の法律に基づき、従業員301人以上の事業主に対し、策定・公表が義務付けられている。従業員101人以上の事業主については、2022年4月から義務化される。

1. 行動計画があり、内容を知っている
2. 行動計画があり、おおよその内容を知っている
3. 行動計画はあるが、内容をあまり知らない
4. 行動計画はあるが、内容を知らない
5. 行動計画はない
6. 行動計画があるかわからない

02. あなたの会社は、ここ5年の間で女性活躍が進んでいると思いますか。

(在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください)

1. そう思う
2. どちらかと言えそう思う
3. どちらかと言えそうで思わない
4. そう思わない
5. わからない

03. あなたの会社は、ここ5年の間でどのような変化がありましたか。

(在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください)

<以下の項目について、それぞれ選択肢から選んでお答えください>

1. 女性の採用数が増えた
2. 女性の管理職が増えた
3. 女性が結婚・出産で離職しなくなった
4. 女性の昇格・昇進が増えた
5. 仕事と家庭の両立支援制度が整備された
6. 女性が参加できる研修が増えた
7. キャリア形成支援制度が整備された(研修、上司面談、相談体制等)
8. 管理職が女性部下を積極的に育成するようになった
9. 管理職の性別役割分担意識が薄まった
10. 長時間労働が減った

1. コースがあり、一般職
2. コースがあり、エリア総合職
3. コースがあり、総合職
4. コースがなく、事務職
5. コースがなく、企画立案・営業・研究開発等の業務を担う職
6. わからない

SC08. あなたの最終学歴をお選びください。

1. 大学・大学院卒
2. 短大・高専卒
3. 専門・各種学校卒
4. 高校卒
5. 中学卒
6. その他()

SC12. あなたは現在お勤めの会社で何年間仕事をされていますか。

()年

AS013. あなたと同居しているご家族をすべてお知らせください。あなたご自身からみた続柄をお答えください。(いくつでも)

1. 配偶者・パートナー
2. 子ども
3. 自分の親
4. 配偶者・パートナーの親
5. 兄弟・姉妹(配偶者・パートナーの兄弟・姉妹含む)
6. その他()
7. 同居している家族はいない

AS014. あなたの家で、家事や育児、介護を担っている人を全てお選びください。

(いくつでも)

1. 自分
2. 配偶者・パートナー
3. 子ども
4. 自分の親
5. 配偶者・パートナーの親
6. 兄弟・姉妹(配偶者・パートナーの兄弟・姉妹含む)
7. その他()

AS014-1. 先ほど回答した中で、家事や育児、介護に最も時間を割いている人を1人だけお選びください。

1. 自分
2. 配偶者・パートナー
3. 子ども
4. 自分の親
5. 配偶者・パートナーの親
6. 兄弟・姉妹(配偶者・パートナーの兄弟・姉妹含む)
7. その他()

06. あなたの会社のキャリア形成支援制度についておたずねします。それぞれの制度や取り組みの有無、利用の有無などを回答してください。

<以下の項目について、それぞれ選択肢から選んでお答えください>

1. キャリア研修
2. 外部組織のセミナー派遣
3. 資格取得や研修受講の費用援助
4. メンター制度(上司以外の先輩社員による相談対応や指導・育成等)
5. 社内公募制度(特定のポストや職種に就きたい社員を公募する制度)
6. キャリアコンサルティングへの相談
7. 上司とのキャリア面談制度
8. 働き方に制約があっても管理職になれるようなキャリアパス
9. 一般職女性社員の総合職への転換や職務拡大
10. その他()

<Q6-1 選択肢>それぞれの制度や取り組みの有無

1. 制度があり利用しやすい
2. 制度があるが利用しづらい
3. 制度が無い
4. 制度の有無がわからない

<Q6-2 選択肢>Q6-1で1, 2を選択した場合のみ回答

1. 利用して役に立った
2. 利用して役に立たなかった
3. 利用の機会はあるが利用したことはない
4. 利用の機会や必要性がない

07. あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか。

※管理職とは、課長および課長相当職以上の職位

1. ある
2. ない

(07で「2. ない」を選択した人のみ回答)

07-1. 「ない」と回答した方にお伺いします。その理由をお知らせください。(いくつでも)

1. 年輪的に難しいから
2. 管理職の資質がないから
3. 自分の職種や部署は管理職にならないから
4. 女性には管理職になれる雰囲気がないから
5. 男性は管理職になれる雰囲気がないから
6. 管理職のポストが埋まっていて空きそうもないから
7. その他()

<選択肢>

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

04. あなたの会社の制度や取り組みについておたずねします。制度の有無、利用の有無などを回答してください。

<以下の項目について、それぞれ選択肢から選んでお答えください>

1. 短時間勤務制度
2. 時差出勤
3. フレックスタイム制度
4. 在宅勤務制度
5. 育休からの早期復職支援
6. 育休復帰者向けセミナー
7. 男性向けの育児支援(男性の育児取得促進、イクメンセミナー等)
8. 社内保育所
9. 育児に対する金銭支援
10. 家庭との両立に配慮した転勤制度

<Q4-1 選択肢>それぞれの制度や取り組みの有無

1. 制度があり利用しやすい
2. 制度があるが利用しづらい
3. 制度が無い
4. 制度の有無がわからない

<Q4-2 選択肢>Q4-1で1, 2を選択した場合のみ回答

1. 利用して役に立った
2. 利用して役に立たなかった
3. 利用の機会はあるが利用したことはない
4. 利用の機会や必要性がない

05. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか。

※キャリアとは、仕事を通じて実現したい経験や経歴、生き方など

1. 持っている
2. 持っていない

(05で「1. 持っている」を選択した人のみ回答)

05-1. 「持っている」と回答した方にお伺いします。キャリアの目標のために行動していますか。

1. 行動している
2. どちらかと言えば行動している
3. どちらかと言えれば行動していない
4. 行動していない

08. あなたは、管理職になれるとしたりどう思いますか。

1. 管理職になりたい
2. 管理職に推薦されればなりたいたい
3. 管理職にはなりたくはない
4. 考えたことがない

09-1. 管理職になるにあたって、必要な経験は何だと思えますか。(いくつでも)

1. 特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験
2. 困難を伴う仕事の経験
3. 多様な業務の経験
4. 専門的な業務の経験
5. プロジェクト等のリーダーの経験
6. 他部門との折衝の経験
7. お客様との折衝との経験
8. 後輩育成の経験
9. チームで仕事をする経験
10. その他()

09-2. 管理職になるにあたって必要な経験について、あなたはどの程度経験をしていますか。

- <09-2 選択肢>
1. 十分経験している
 2. やや経験している
 3. あまり経験していない
 4. 経験していない

<09-2 項目>09-1 で選択した項目のみ回答

1. 特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験
2. 困難を伴う仕事の経験
3. 多様な業務の経験
4. 専門的な業務の経験
5. プロジェクト等のリーダーの経験
6. 他部門との折衝の経験
7. お客様との折衝との経験
8. 後輩育成の経験
9. チームで仕事をする経験
10. その他()

010. これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の観点から異動や担当替え後の役割の説明を、上司(管理職)や人事から受けたことはありますか。

1. ある
2. ない
3. 異動や担当替えをしたことがない

(010 で「1. ある」「2. ない」を選択した人のみ回答)

010-1. これまでの異動経験や担当替えの経験はあなたのキャリアにプラスに働いていますか。

1. プラスに働いている
2. ややプラスに働いている
3. 変わらない
4. マイナスに働いている

011. あなたは、自分がキャリアアップできていると思えますか。

※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げることや指しず

1. そう思う
2. どちらかと言えそう思う
3. どちらかと言えそう思わない
4. そう思わない

(011 で「3. どちらかと言えそう思わない」「4. そう思わない」を選択した人のみ回答)

011-1. 「どちらかと言えそう思わない」「そう思わない」と回答した方にお伺いします。キャリアアップができていないと思う理由についておたずねします。(いくつでも)

1. 昇格・昇進が思うようできていない
2. 管理職になれていない
3. 責任ある仕事を任せられていない
4. 仕事内容が単調である
5. 研修や教育の機会を十分に与えられていない
6. 上司の自分に対する評価が低い
7. 上司から期待をされていない
8. 家庭との両立で自分が思うように働けていない
9. 知識やスキルが身につけていない
10. 自信がっていない
11. その他()

012. あなたの職場では、短時間勤務者は難易度を下げた仕事を与えられていると思えますか。(または与えられていますか。)

※短時間勤務者とは正社員で育児介護などで短時間勤務をしている人。

1. そう思う
2. どちらかと言えそう思う
3. どちらかと言えそう思わない
4. そう思わない
5. 短時間勤務者がいない

Q13. あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか。

1. 大いに感じている
2. やや感じている
3. あまり感じていない
4. 感じていない

Q14. あなたは、現在、自分の力を発揮できていると思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えそうですが思う
3. どちらかと言えそうですが思わない
4. そう思わない

Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えそうですが思う
3. どちらかと言えそうですが思わない
4. そう思わない

Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えそうですが思う
3. どちらかと言えそうですが思わない
4. そう思わない

Q17. あなたが働いている理由を教えてください。(いくつでも)

1. 家族を養わなければならないから
2. 経済的に自立したいから
3. 生活レベルを上げたいから
4. 社会とつながってみたいから
5. 仕事によって自分を成長させたいから
6. 仕事が面白いから
7. 地域に貢献したいから
8. その他()

Q18. あなたは上司(管理職)に活躍を期待されていますか。

1. 期待を言葉で伝えられている
2. 期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる
3. 期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない
4. 期待されていないと感じる

Q19. あなたは上司(管理職)は以下についてどのように取り組んでいますか。

※項目「7. 女性活躍推進」「8. 男性の家事育児参加の支援」の取組についてののみ、選択肢「5. 上司には女性部下がいない/上司には男性部下がいない」を選択することができます。

<以下の項目について、それぞれ選択肢から選んでお答えください>

1. 長時間労働の是正
2. 生産性向上・業務効率化
3. 目標の達成
4. 部下の育成
5. 部下への公平な評価
6. コンプライアンス順守
7. 女性活躍推進(上司には女性部下はいない)
8. 男性の家事育児参加の支援(上司には男性部下はいない)

<選択肢>

1. 熱心に取組んでいる
2. 取組んでいる
3. あまり取組んでいない
4. 全く取組んでいない
5. 職場に男性/女性はいない

Q20. あなたは上司(管理職)は面談等で今後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていると思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えそうですが思う
3. どちらかと言えそうですが思わない
4. そう思わない

Q21. 上司(管理職)があなたに与える仕事はここ5年の間で重要度が高くなっていると思いますか。(在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください)

1. そう思う
2. どちらかと言えそうですが思う
3. どちらかと言えそうですが思わない
4. そう思わない

Q22. あなたの能力と比べると、今の仕事のレベルはどうですか。

1. 自分の能力よりも高い
2. 自分の能力よりもやや高い
3. 自分の能力に合っている
4. 自分の能力よりもやや低い
5. 自分の能力よりも低い

Q23. あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。

1. 男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う
2. 女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う
3. 性別による差はないと思う

Q24. あなたの職場では、長時間仕事をすすめる人が高く評価されると思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えばそう思わない
4. そう思わない

Q25. あなたの職場では、転勤・出向(転居をとまなう)が昇格・昇進の条件になっていると思いますか。

※転居を伴うものについてお答えください。

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えばそう思わない
4. そう思わない
5. 転勤・出向制度が無い

Q26. あなたの職場では、短時間勤務者の評価はどうなっていると思いますか。

※短時間勤務者とは正社員で育児介護などで短時間勤務をしている人。

1. 高く評価されることが多い
2. 他の社員と同様に評価されることが多い
3. 低く評価されることが多い
4. わからない

Q27. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか。

1. 男性に担当させることが多いと思う
2. 女性に担当させることが多いと思う
3. 男女関係ないと思う

(Q27で「1. 男性に担当させることが多いと思う」を選択した人のみ回答)

Q27-1. 重要な仕事を男性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか。(いくつでも)

1. 男性の方が経験が多いから
2. 女性の方が育成されていないから
3. 管理職が重要な仕事は男性がやるべきだと考えているから
4. 管理職が重要な仕事を任せやすいのは男性だと考えているから
5. 重要な仕事は男性がやるものだから
6. 男性の方が重要な仕事をやりたがるから
7. 取引先が男性を好むから
8. 女性が担当するのはかわいそうだから
9. 重要な仕事は長時間労働になるから
10. その他()

(Q27で「2. 女性に担当させることが多いと思う」を選択した人のみ回答)

Q27-2. 重要な仕事を女性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか。(いくつでも)

1. 女性の方が経験が多いから
2. 男性の方が育成されていないから
3. 管理職が重要な仕事は女性がやるべきだと考えているから
4. 管理職が重要な仕事を任せやすいのは女性だと考えているから
5. 重要な仕事は女性がやるものだから
6. 女性の方が重要な仕事をやりたがるから
7. 取引先が女性を好むから
8. 男性が担当するのはかわいそうだから
9. 重要な仕事は長時間労働になるから
10. 女性活躍推進の目標達成のため
11. その他()

(女性のみ回答)

Q28. あなたのこれまでの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか。

1. 男性よりも責任のある仕事をするが多かった
2. 同様に責任の重い仕事をしていった
3. ほぼ同様に責任の重い仕事をしていったが、責任の軽い仕事もしていた
4. 責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった
5. 責任の軽い仕事だけしていた
6. 職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない

Q29. あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか。

1. 男性に任せられることが多いと思う
2. 女性に任せられることが多いと思う
3. 男女関係ないと思う

Q30. あなたの職場では、性別による仕事の担当が決まっていますか。例えば「法人営業は男性、リテール営業は女性」「営業は男性、営業サポートは女性」「経営戦略は男性、総務・管理部門は女性」のように、男性が主にやっている仕事、女性が主にやっている仕事がありますか。

1. ある
2. どちらかと言えばある
3. どちらかと言えはばない
4. ない

031. あなたの職場(部署)では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか。

1. ある
2. どちらかと言えばある
3. どちらかと言えばない
4. ない

(031で「1.ある」「2.どちらかと言えばある」を選択した人のみ回答)

032. あなたの会社では、あなたの部署以外で、女性が出産したら働き続けるのが難しい職場はありますか。

1. ある
2. どちらかと言えばある
3. どちらかと言えばない
4. ない

(031で「3.どちらかと言えばない」「4.ない」と選択した人、または032で「1.ある」「2.どちらかと言えばある」を選択した人のみ回答)

033. 出産した女性が働き続けられない職場とはどんな職場だと思いますか。出産した女性が働き続けられない理由は何だと思いますか。(いくつでも)

1. 長時間労働である
2. 出張が多い
3. 突発的な残業が多い
4. 深夜の業務が多い
5. 上司の理解が無い
6. 周囲の理解が無い
7. 転勤が多い
8. 代替要員が少ない
9. その他()

034. あなたの職場では、育児しながらキャリアアップすることが可能だと思いますか。

※キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げられることを指します。

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えばそう思わない
4. そう思わない

035. あなたは残業や休日勤務など長時間働くことが多いと思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えばそう思わない
4. そう思わない

036. あなたの職場は有給休暇を取得しやすいと思いますか。

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えばそう思わない
4. そう思わない

037-1. お子さんがいらっしゃると思いますか。

1. 1人いる
2. 2人いる
3. 3人以上いる
4. いない

(037-1で1, 2, 3を選択した人のみ回答)

037-2. あなたはもっと育児に関わる時間を増やしたいと思いますか。

1. すでに十分な時間を確保できている
2. どちらかと言えば時間を確保できている
3. もう少し時間を確保したいと思う
4. もっと時間を確保したい
5. 育児に手がかかる子どもはいない

038. 現在、配偶者・パートナーはいらっしゃるでしょうか。いらっしゃる方はその就業状況をお知らせください。

1. 配偶者・パートナーはいない
2. 配偶者・パートナーは正社員として働いている
3. 配偶者・パートナーは正社員以外として働いている
4. 配偶者・パートナーは働いていない

039. あなたは、新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を行いましたか。配偶者・パートナーがいらっしゃる方は配偶者・パートナーについてもお知らせください。

1. 自分も配偶者・パートナーも在宅勤務を行った
2. 自分だけが(自分は)在宅勤務を行った
3. 配偶者・パートナーだけが在宅勤務を行った
4. 二人とも/自分は在宅勤務を行っていない

(配偶者・パートナーがいる人であつ039で1, 2, 3を選択した人のみ回答)

040. 新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を実施した前後において、あなたと、配偶者・パートナーとの家事・育児負担比率をお知らせください。

(あなた：配偶者・パートナー)

<以下の項目について、それぞれ選択肢から選んでお答えください>

1. 在宅勤務を実施する前(2020年1月ごろ)
2. 在宅勤務を実施した後(現在)

<選択肢>

- | | | | |
|---------|---------|----------|--------|
| 1. 10:0 | 2. 9:1 | 3. 8:2 | 4. 7:3 |
| 5. 6:4 | 6. 5:5 | 7. 4:6 | 8. 3:7 |
| 9. 2:8 | 10. 1:9 | 11. 0:10 | |

(配偶者・パートナーがいる人からか039で1, 2, 3を選択した人のみ回答)

041. 新型コロナウイルス感染症拡大後の配偶者・パートナーの家事、育児、介護等への取り組みやその姿勢についての感想や評価を自由にお書きください。

(039で1, 2, 3を選択した人のみ回答)

042. 新型コロナウイルス感染症拡大で在宅勤務をした経験をふまえ、在宅勤務が日常的になる場合のあなたのお考えをお知らせください。

<以下の項目について、それぞれ選択肢から選んでお答えください>

1. 仕事の生産性・効率が上がると思う
2. 仕事の成果で評価されやすくなると思う
3. 自己啓発や趣味の時間が特でると思う
4. 男性優位の職場風土の是正につながると思う
5. 男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う
6. 時間制約があってもキャリアアップがしやすくなると思う
7. 育児や介護をしながら就業継続がしやすくなると思う
8. 働く場所の制約がなくなると思う

268

<選択肢>

1. そう思う
2. どちらかと言えばそう思う
3. どちらかと言えばそう思わない
4. そう思わない

043. 女性活躍についてご意見を自由にお書きください。

044. 通勤時間は片道どれくらいかかりますか。

※1時間以内の方は時間に「0」を入力してください

() 時間() 分

045. あなた個人の最近1年間のおおよその税込年収について、あてはまるもの1つをお選びください。

1. 100万円未満
2. 100～200万円未満
3. 200～300万円未満
4. 300～400万円未満
5. 400～500万円未満
6. 500～600万円未満
7. 600～700万円未満
8. 700～800万円未満
9. 800～900万円未満
10. 900～1,000万円未満
11. 1,000～1,100万円未満
12. 1,100～1,200万円未満

資料 3 女性活躍推進状況チェックシート

本資料は女性活躍推進の取組状況を把握するためのチェックシートである（裏面）。女性社員を4つの女性活躍タイプに診断し、それぞれの特徴や課題を把握できるとともに、自社の女性活躍推進状況も把握できる。その結果を本編第6章「タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を促す要因」および第8章「東北圏における女性活躍推進方策」に照らし合わせ、女性活躍推進に向けた取組みならびに女性一人ひとりに合わせた能力育成・キャリア形成にご活用いただきたい。

女性社員向けアンケート 女性活躍推進状況チェックシート

Q1 自社の女性活躍推進の行動計画を知っていますか。

- a. 内容を知っている
- b. おおよそ内容を知っている
- c. 内容をあまり知らない
- d. 内容を知らない

Q2 これまで、異動や担当替えになる時に、キャリア形成の観点から異動や担当替え後の役割の説明を、上司（管理職）や人事から受けたことはありますか。

- a. ある
- b. ない
- c. 異動や担当替えをしたことがない

Q3 管理職になるにあたって必要だと考える経験について、あなたはどの程度経験をしていますか。

- a. 十分経験している
- b. やや経験している
- c. あまり経験していない
- d. 経験していない

Q4 あなたのこれまでの仕事内容は、同期の男性や職場の同じくくらいの年齢の男性と比べて、責任の重さはどのようなものでしたか。

- a. 男性よりも責任のある仕事をする機会が多かった
- b. 同様に責任の重い仕事をした
- c. ほぼ同様に責任の重い仕事をしたが、責任の軽い仕事もしていた
- d. 責任の重い仕事はわずかであり、責任の軽い仕事が多かった
- e. 責任の軽い仕事だけだった
- f. 職場に、同期の男性や同じくくらいの年齢の男性がいなかった

Q5 あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。

- a. 男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う
- b. 女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う
- c. 性別による差はないと思う

Q6 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか。

- a. 男性が担当することが多いと思う
- b. 女性が担当することが多いと思う
- c. 男女関係ないと思う

Q7 あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか。（キャリアアップとは昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げたりすることを指します）

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q8 上司（管理職）があなたに与える仕事はここ5年の間で重要度が高くなっていると思いますか。

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q9 あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか。

- a. 期待を言葉で伝えられている
- b. 期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる
- c. 期待を言葉でも伝えられていないし、態度や雰囲気でも感じない
- d. 期待されていないと感じる

Q10 あなたの上司（管理職）は面談等での後のキャリアについて十分アドバイスしてくれていますか。

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q11 あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか。

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q12 あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか。

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q13 あなたは、現在、自分の力を発揮できていると思いますか。

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q14 あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか。

- a. そう思う
- b. どちらかと言えばそう思う
- c. どちらかと言えばそう思わない
- d. そう思わない

Q15 あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか。（キャリアとは、仕事を通じて実現したい経験や経歴、生き方など）

- a. 持っている
- b. 持っていない

Q16（Q13で「a.持っている」と回答した人）キャリアの目標のために行動していますか。

- a. 行動している
- b. どちらかと言えば行動している
- c. どちらかと言えば行動していない
- d. 行動していない

Q17あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか。（管理職とは、課長および課長相当職以上の職位）

- a. ある
- b. ない

Q18 あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

- a. 管理職になりたい
- b. 管理職に推薦されればなりたい
- c. 管理職にはなりたくない
- d. 考えたことがない

タイプ診断 Q11とQ12の回答を以下に当てはめ、タイプを診断してください。

Q11 キャリアアップできて



東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査

—東北圏・首都圏で働く 20-40 代男女 5000 人アンケート—

2021 年 3 月発行

発行所：公益財団法人 東北活性化研究センター

住 所：〒980-0021 仙台市青葉区中央 2-9-10 セントレ東北 9 階

T E L：022-223-3394 F A X：022-222-3395

U R L：<http://www.kasseiken.jp/>

