

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
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	45.7
製造業 東北圏	(222)	0.9	4.1	8.1	5.4	33.3	48.2
製造業 首都圏	(181)	3.9	13.8	14.4	2.8	22.7	42.5
情報通信業 東北圏	(31)	3.2	6.5	9.7	19.4		61.3
情報通信業 首都圏	(84)	3.6	3.6	10.7	7.1	34.5	40.5
運輸業、郵便業 東北圏	(42)	2.4	11.9	11.9	28.6		45.2
運輸業、郵便業 首都圏	(50)	2.0	6.0	26.0	8.0	18.0	40.0
卸売業、小売業 東北圏	(164)	3.0	6.7	10.4	4.9	27.4	47.6
卸売業、小売業 首都圏	(149)	3.4	6.0	12.1	4.0	28.2	46.3
金融業、保険業 東北圏	(108)	6.5	22.2	15.7	11.1	9.3	35.2
金融業、保険業 首都圏	(127)	6.3	16.5	18.9	14.2	10.2	33.9
生活関連サービス業、娯楽業 東北圏	(40)	2.5	2.5	5.0	35.0		52.5
生活関連サービス業、娯楽業 首都圏	(28)	3.0	0.7	1.1	35.7		53.6
教育、学習支援業 東北圏	(98)	1.0	6.1	9.2	3.1	20.4	60.2
教育、学習支援業 首都圏	(16)	12.5	12.5	12.5	0.0	6.3	56.3
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	62.0
福祉 首都圏	(50)	4.0	4.0	6.0	2.0	22.0	62.0
その他のサービス業 東北圏	(83)	4.8	6.0	9.6	4.8	27.7	47.0
その他のサービス業 首都圏	(138)	2.9	8.0	10.9	3.6	26.1	48.6
その他 東北圏	(118)	2.5	5.1	6.8	8.5	38.1	39.0
その他 首都圏	(139)	3.6	6.5	7.2	5.0	32.4	45.3

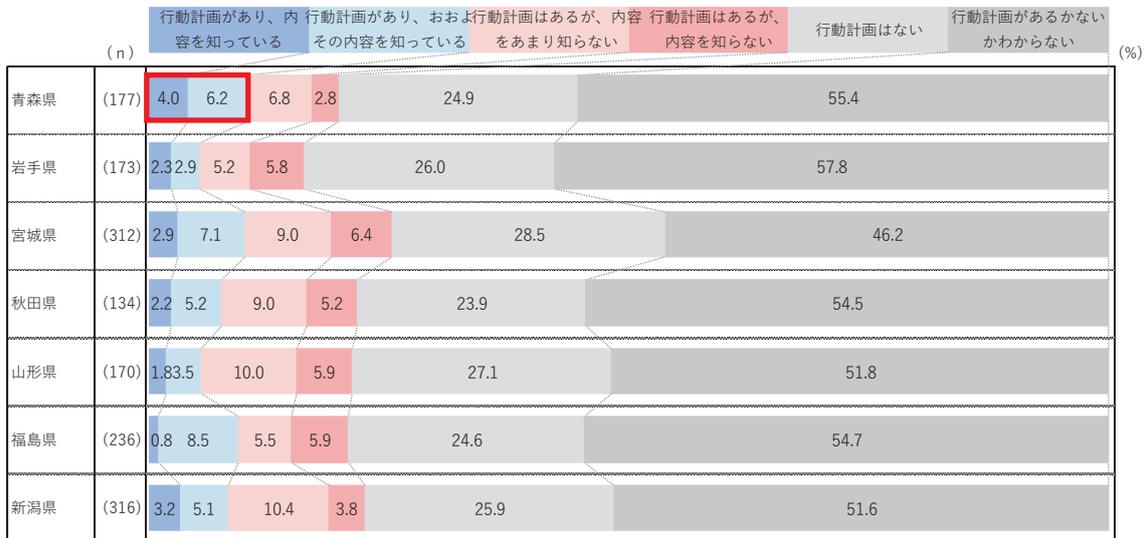
注) サンプル数が30以下は参考値

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



χ^2 二乗検定 p<0.01

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

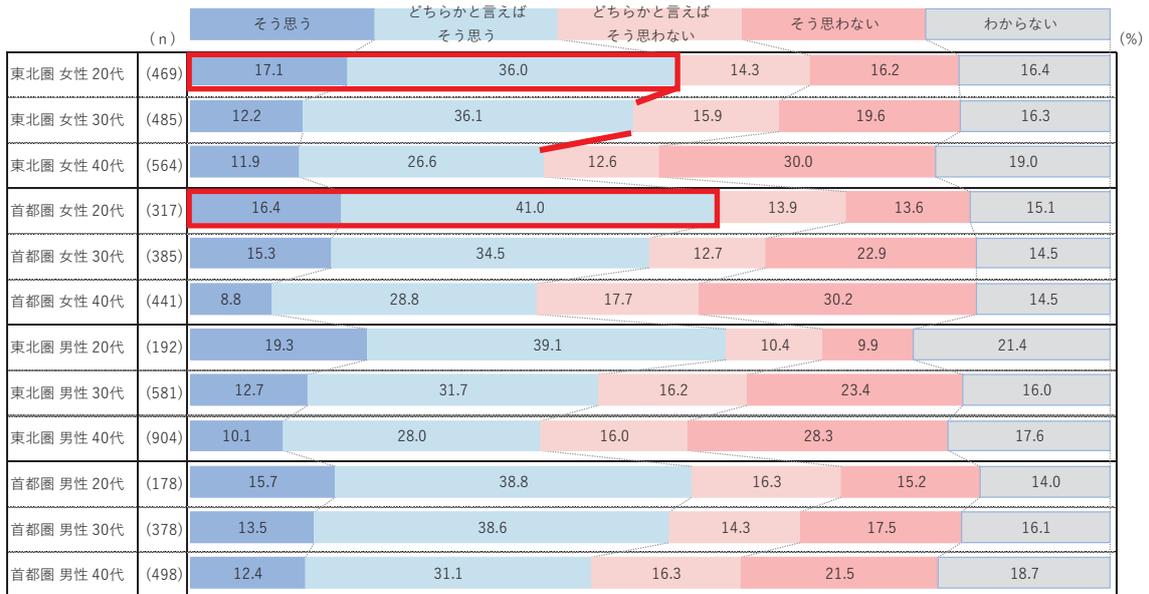
Q2. あなたの会社は、ここ5年間で女性活躍が進んでいると思いますか（在籍5年未満の方は入社時と比較してお答えください）

	(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。

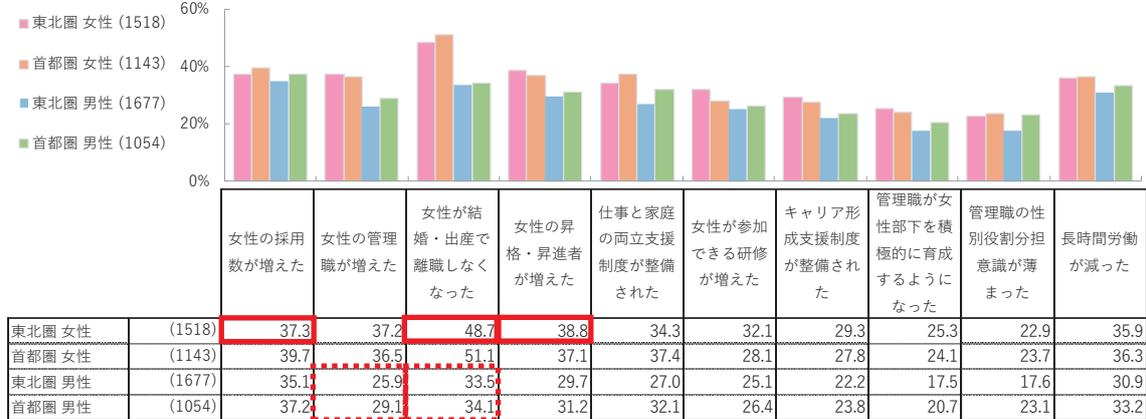
東北圏女性が変化があったと認識する割合は「女性が結婚出産で離職しなくなった」(48.7%)が最も高く、次いで「女性の昇格・昇進者が増えた」(38.8%)、「女性の採用数が増えた」(37.3%)が続いている。

「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）

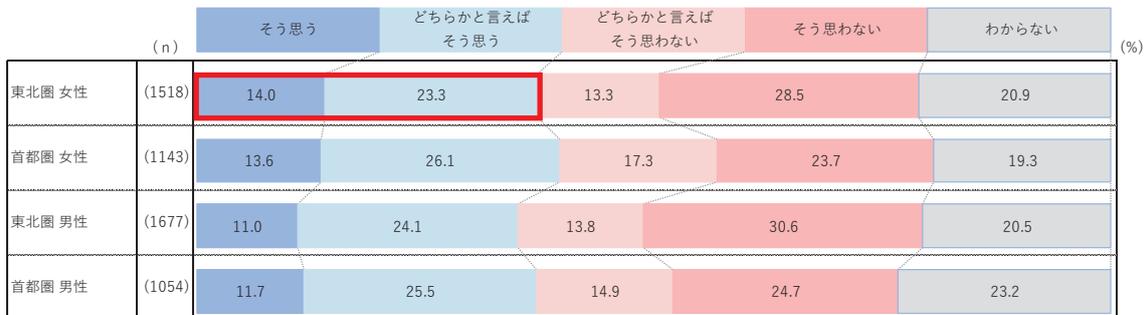


注) 各項目の「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計値

(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」

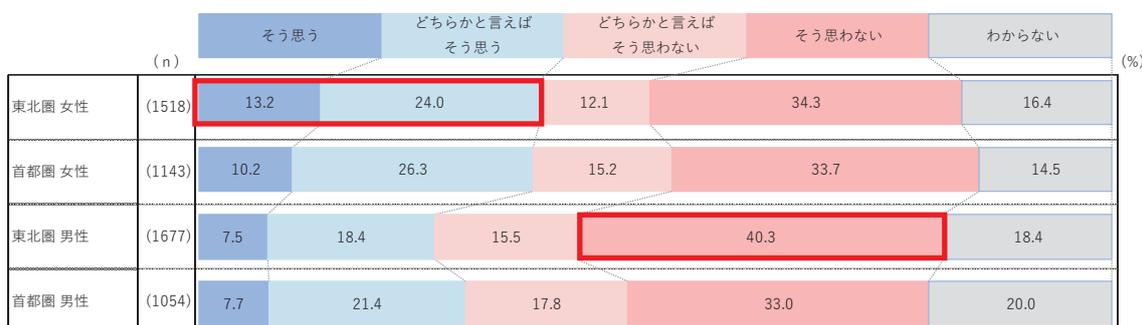


(b) 女性の管理職が増えた

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」

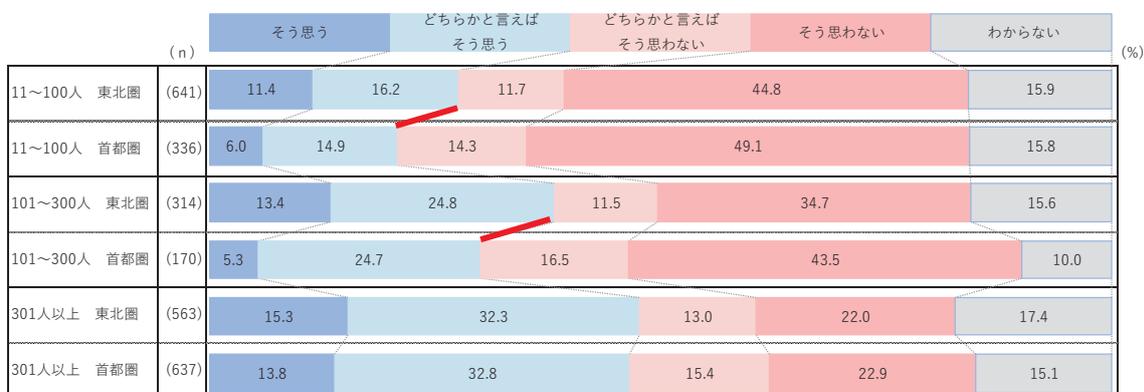


■ 企業規模別 項目「女性の管理職が増えた」

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。

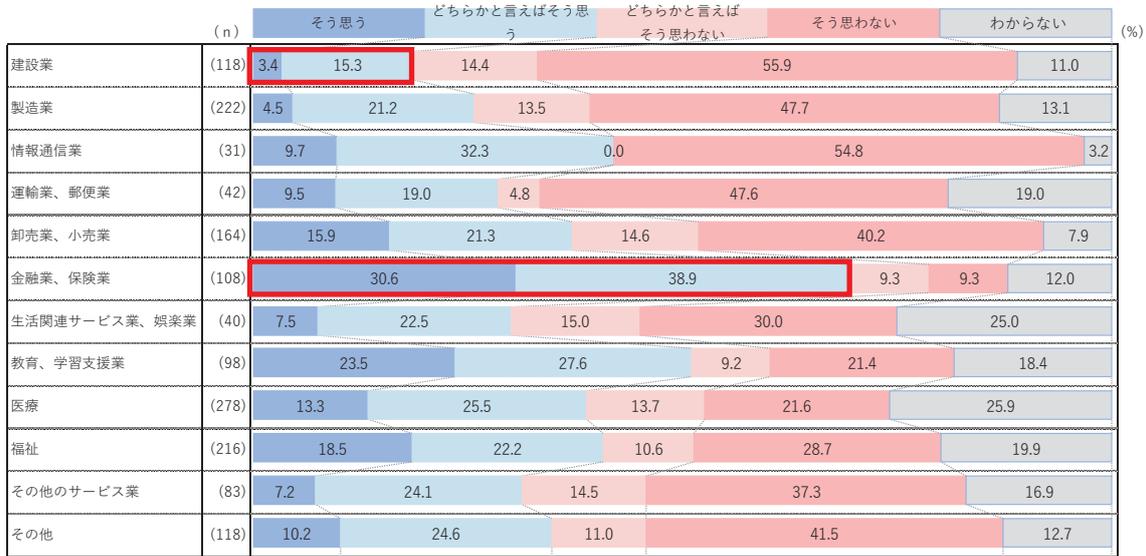
図表 2-1-19 【東北圏・首都圏女性】企業規模別 項目「女性の管理職が増えた」



■ 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」



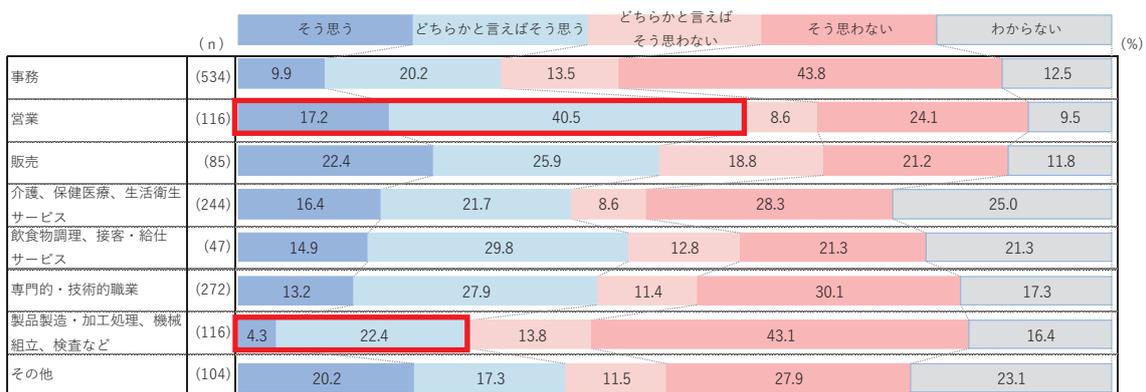
注) サンプル数が 30 以下は参考値

■ 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。

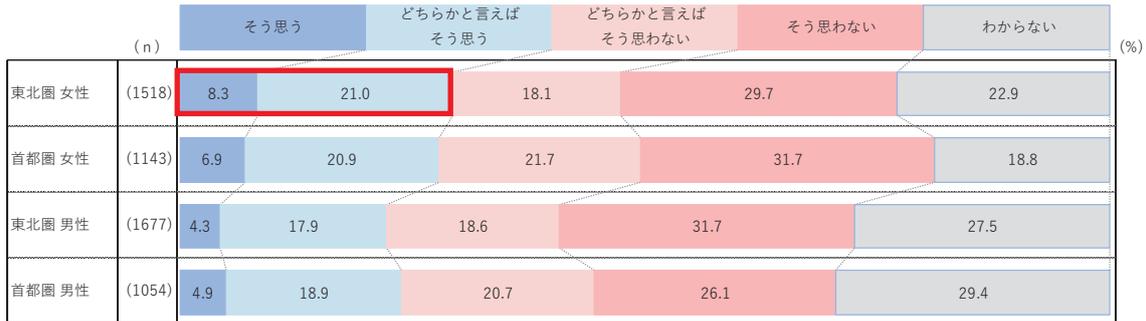
図表 2-1-27 項目「女性が参加できる研修が増えた」

	(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」

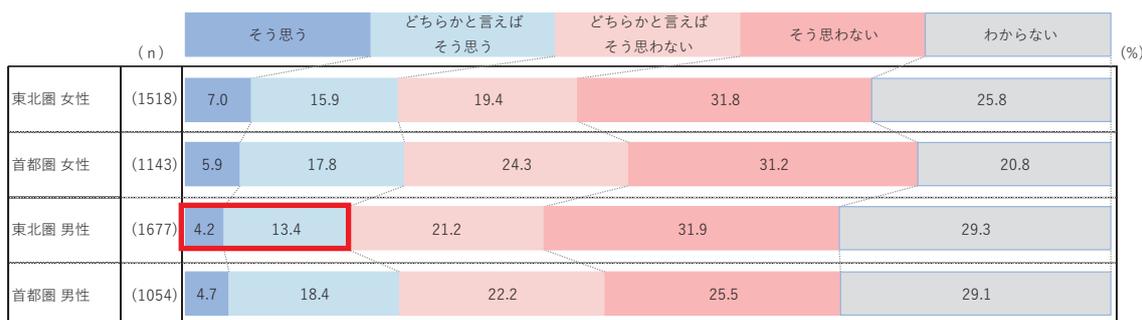


第2章

(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

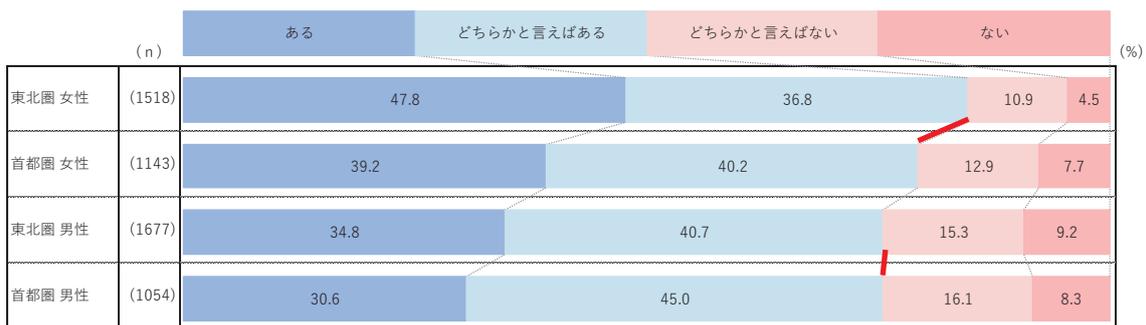
- ・職場に出産しても働き続けられる雰囲気があると感じている東北圏男性^注は75.5%と首都圏男性とほぼ同等であった。
- ・自分以外に家事や育児、介護等を担ってくれる人がいる、通勤時間が短いと回答した東北圏女性は、職場に出産しても働き続けられる雰囲気があると回答する割合が高い。

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

		(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えない	ない	(%)
東北圏	女性 子ども有	(671)	55.1	33.1	8.6	3.1	
東北圏	女性 子ども無	(847)	42.0	39.8	12.6	5.5	
首都圏	女性 子ども有	(348)	43.1	38.8	10.6	7.5	
首都圏	女性 子ども無	(795)	37.5	40.8	14.0	7.8	
東北圏	男性 子ども有	(941)	34.2	40.9	16.8	8.1	
東北圏	男性 子ども無	(736)	35.5	40.5	13.3	10.7	
首都圏	男性 子ども有	(441)	31.5	45.6	16.8	6.1	
首都圏	男性 子ども無	(613)	29.9	44.5	15.7	10.0	

■ 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

		(n)	ある	どちらかと言えばある	どちらかと言えない	ない	(%)
東北圏	男性 20代	(192)	42.2	40.6	8.3	8.9	
首都圏	男性 20代	(178)	29.8	49.4	13.5	7.3	
東北圏	男性 30代	(581)	34.9	40.4	15.8	8.8	
首都圏	男性 30代	(378)	36.0	45.0	11.1	7.9	
東北圏	男性 40代	(904)	33.1	40.9	16.4	9.6	
首都圏	男性 40代	(498)	26.7	43.4	20.9	9.0	

■ 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	

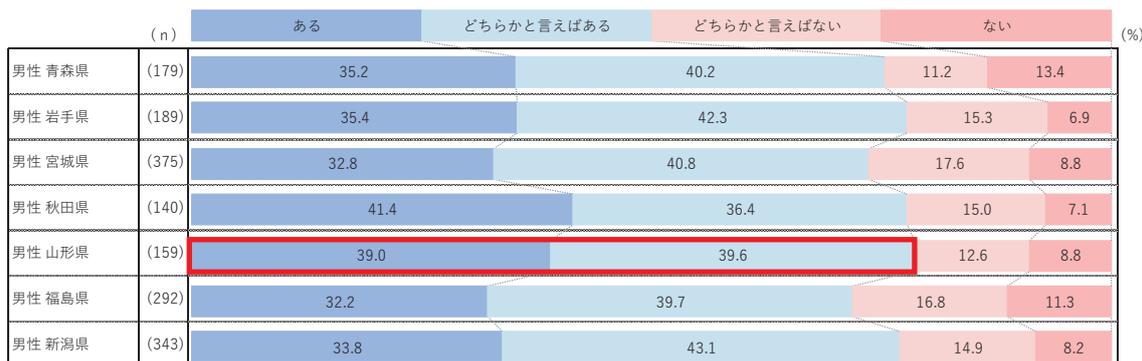
注) サンプル数が30以下は参考値

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



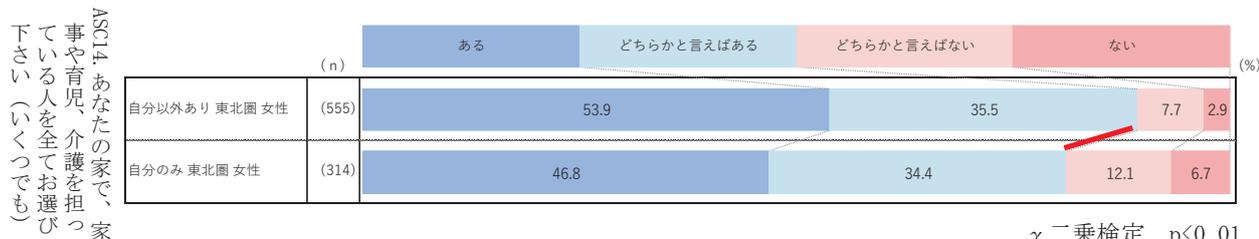
■ 家事や育児、介護を担っている人別 職場の就業継続できる雰囲気

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

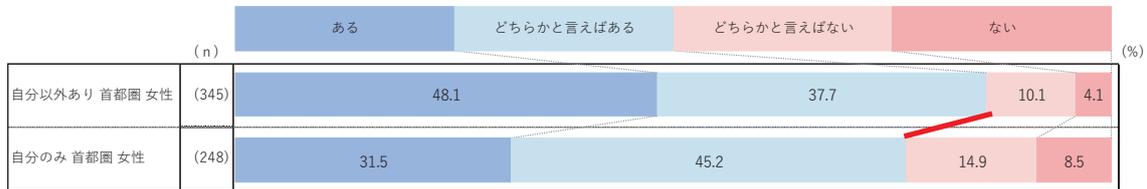


AS14. あなたの家で、家事や育児、介護を担っている人を全とお選び下さい（いくつでも）

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

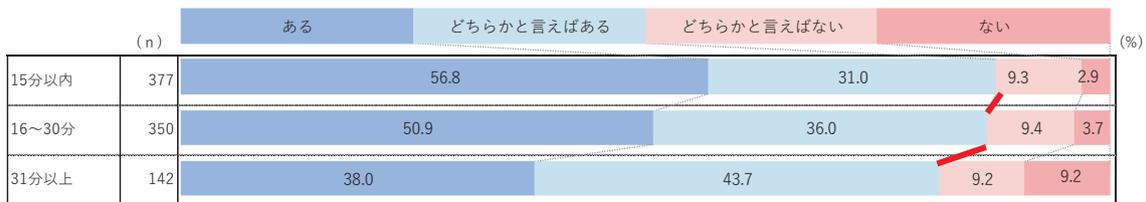
■ 通勤時間別 職場の就業継続できる雰囲気

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

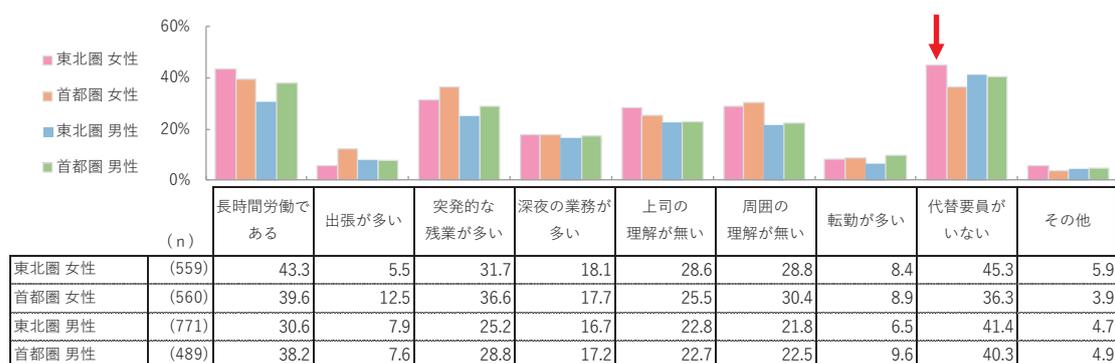
- ・東北圏女性の就業継続ができない理由として最も高いのは「代替要員がない」(45.3%)、「長時間労働である」(43.3%)、「突発的な残業が多い」(31.7%)が上位を占める。
- ・企業規模別では、就業継続ができない理由の1位「代替要員がない」について、首都圏女性は企業規模が大きくなるほどその回答割合が低いが、東北圏ではいずれの企業規模でも40%を超えて高い。
- ・東北圏では、従業員11～100人の企業に勤める女性は、101～300人、301人以上の企業に比べ、就業継続できない理由として「上司の理解が無い」(33.9%)を回答する割合が高い。

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)



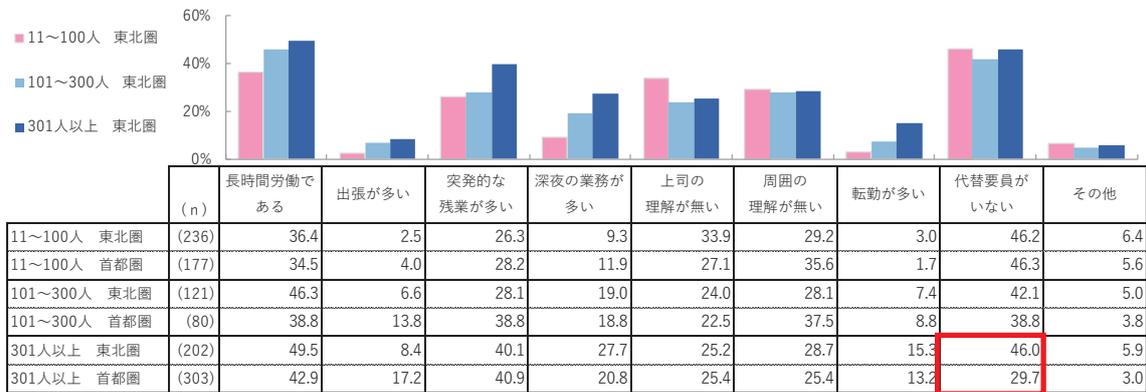
■ 企業規模別 就業継続できない理由

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。

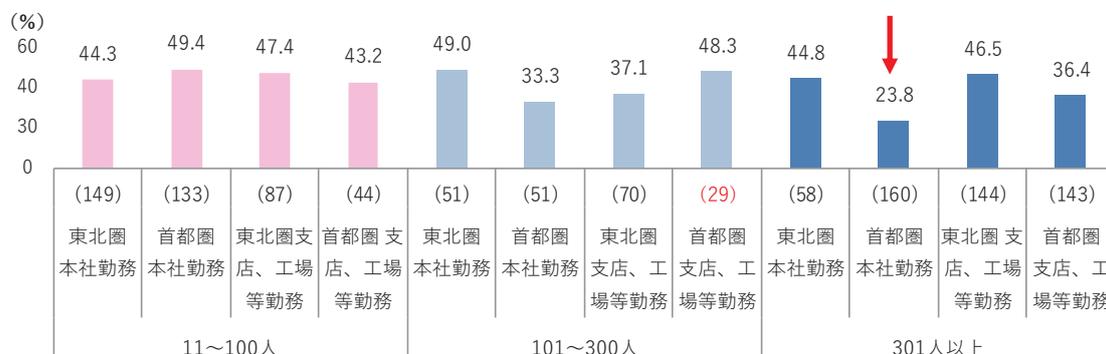
「代替要員がない」と回答した割合は、首都圏女性は企業規模が大きくなるほど低いが、東北圏ではいずれの企業規模でも40%を超えている。301人以上では、東北圏女性(46.0%)は首都圏女性(29.7%)に比べ16.3ポイント低い。本社や支社などの勤め場所による違いを見ると、「代替要員がない」と回答した割合について、301人以上では本社勤務の首都圏女性が23.8%と最も低く、東北圏女性(44.8%)との差が21.0ポイントである。

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

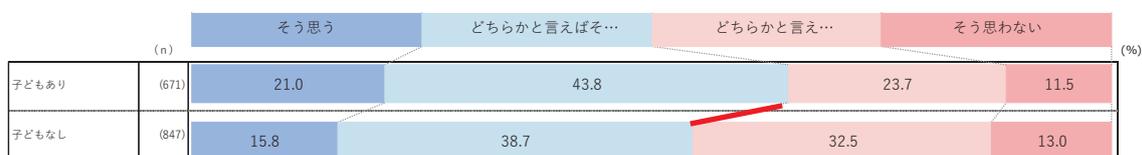


■ 子どもの有無別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

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

