

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

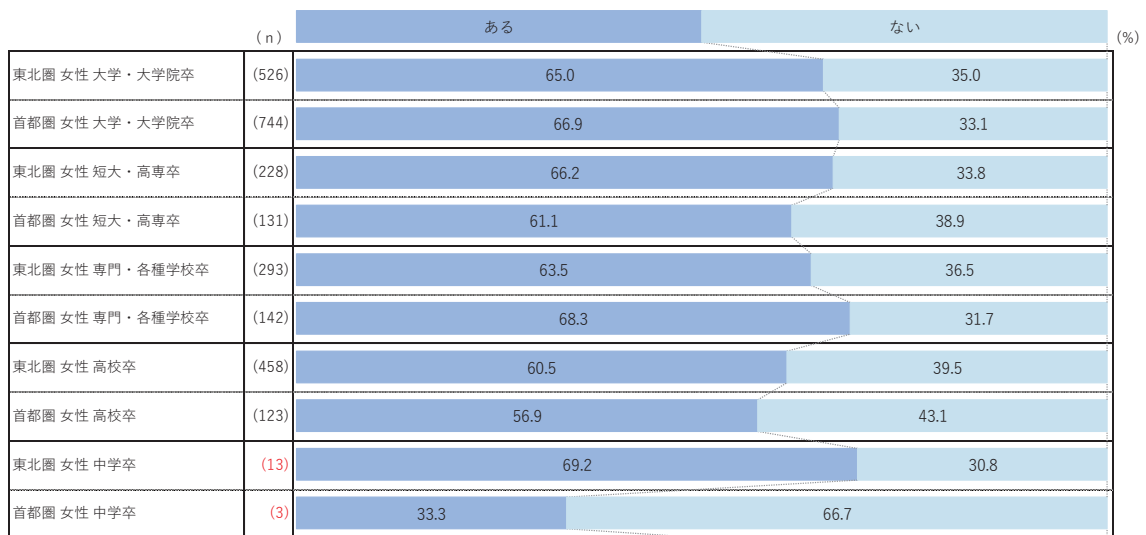


注) 「ある」「ない」の回答を「あり」とし、「異動や担当替えをしたことがない」の回答を「なし」とした

■ 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

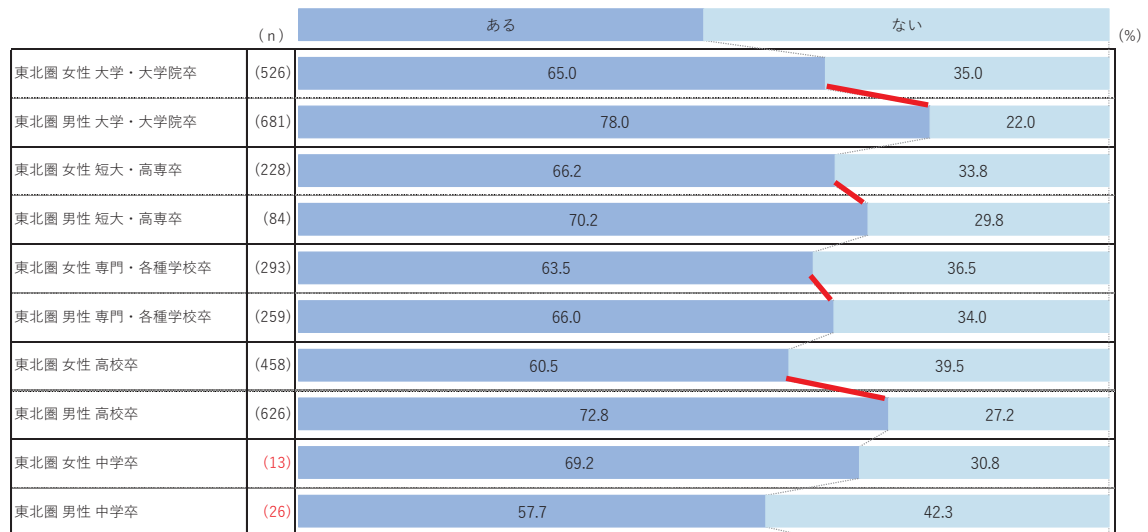


注) サンプル数が30以下は参考値

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



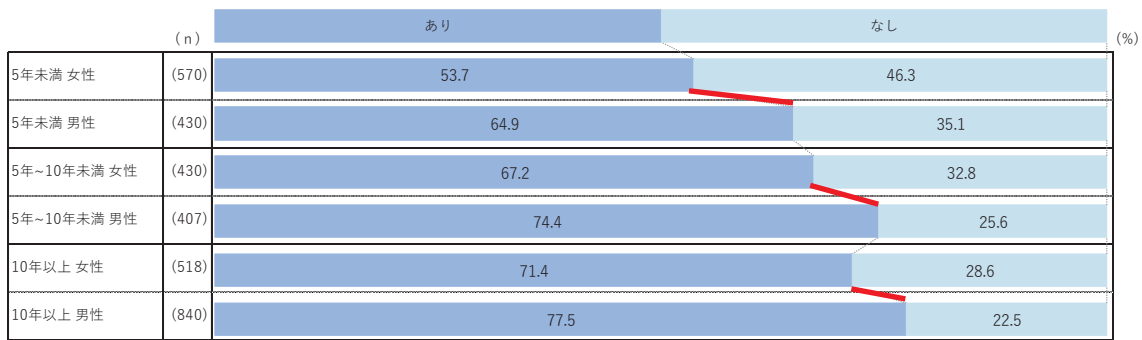
注) サンプル数が30以下は参考値

■ 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 $p<0.05$ ）。

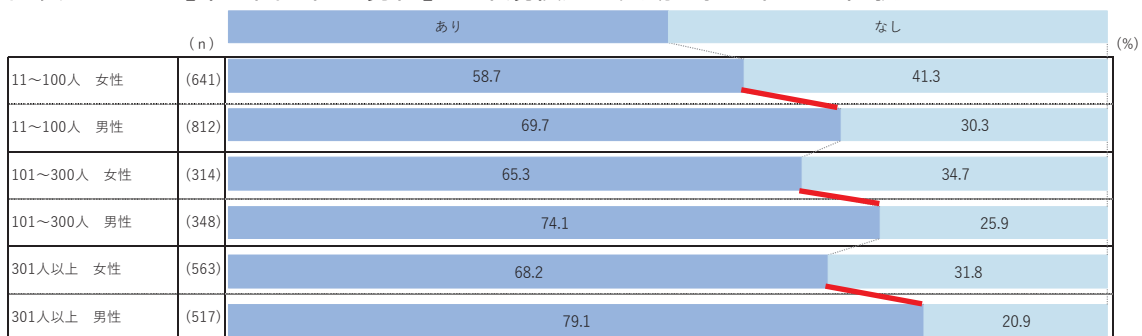
図表 3-1-4 【東北圏女性・男性】勤続年数別 異動や担当替えの経験



■ 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^2 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

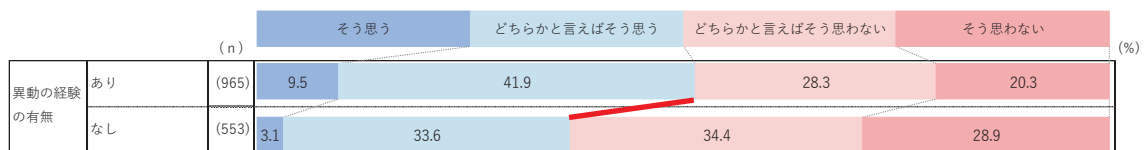


■ 異動・担当替えの経験の有無別 キャリアアップの認識

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

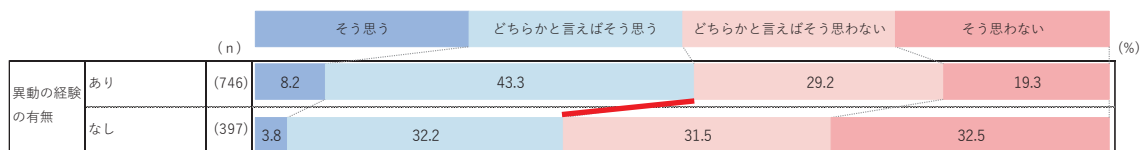
Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



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	

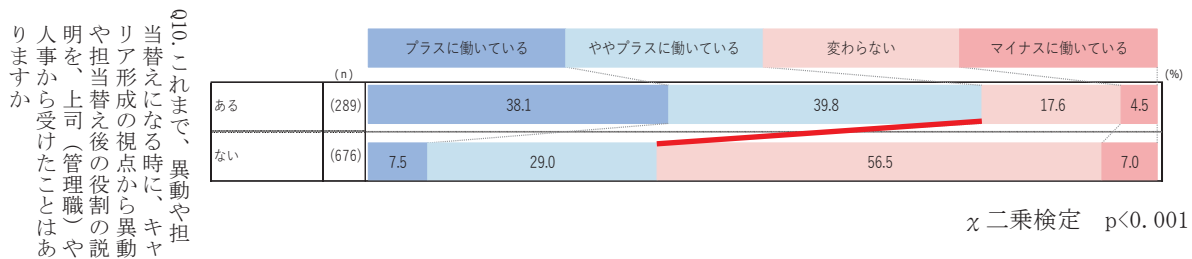
注) 「異動や担当替えをしたことがない」人を除いている

■ 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。

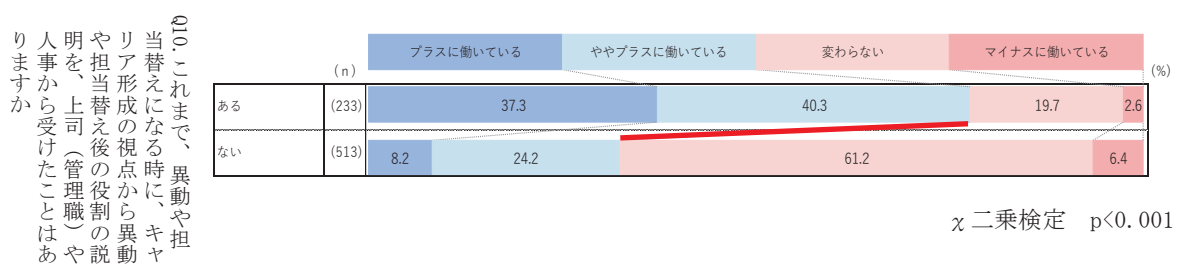
図表 3-1-11 【東北圏女性】異動や担当替え後の役割の説明の有無別 異動経験のキャリアへのプラスの認識

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



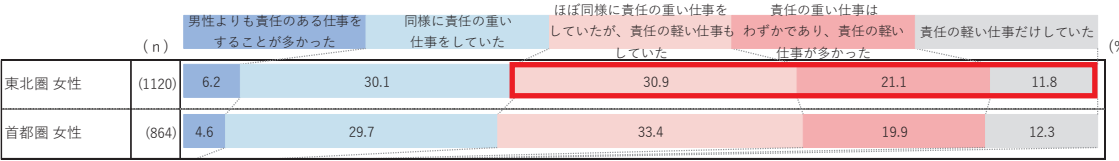
(2) 仕事の責任の重さ

- ・ 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」に対して、「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」「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



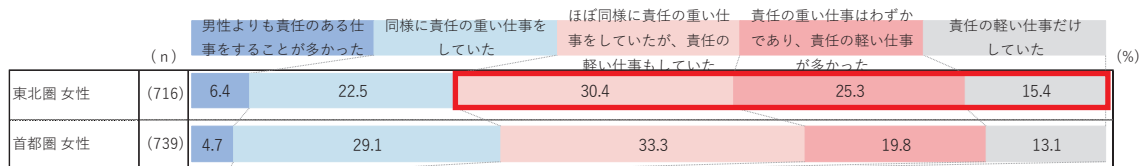
注)「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

■ 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いたが、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

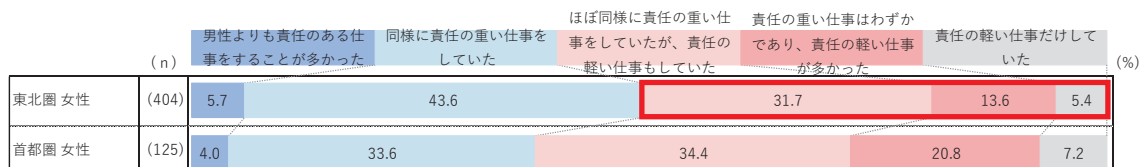


注)「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

一方、業種 B の「ほぼ同様に責任の重い仕事をしてい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



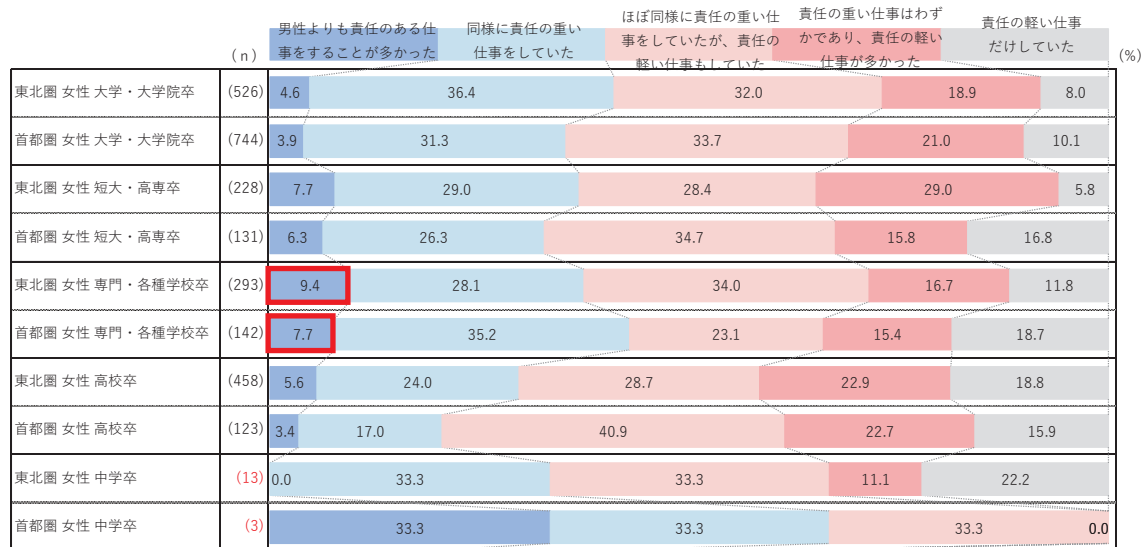
注)「職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない」を除いている

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



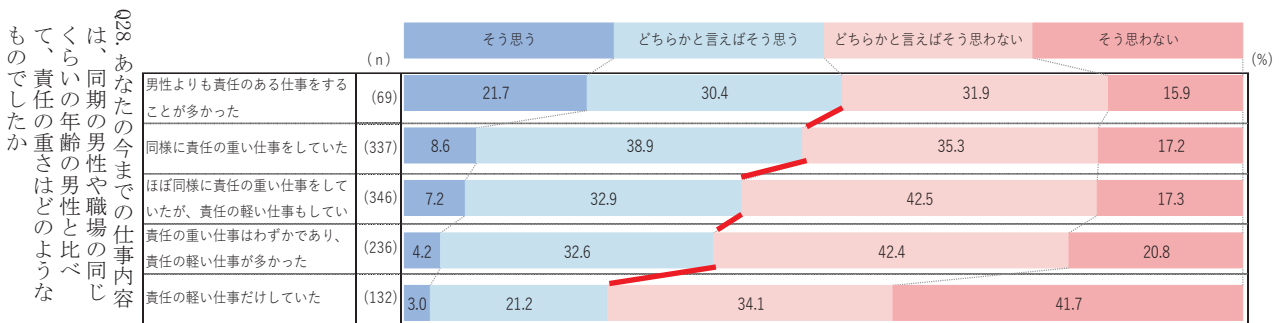
注) サンプル数が30以下は参考値

■ 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。

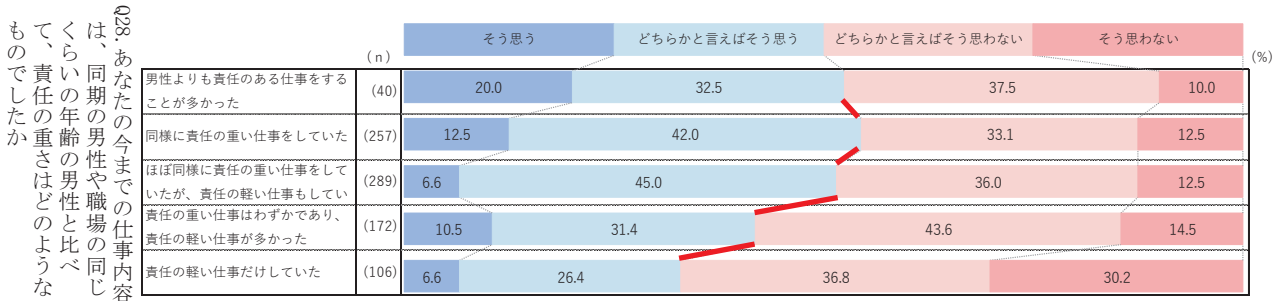
図表 3-1-17 【東北圏女性】男性と比べた責任の重さの程度別 重要な仕事の担当意欲

Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



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



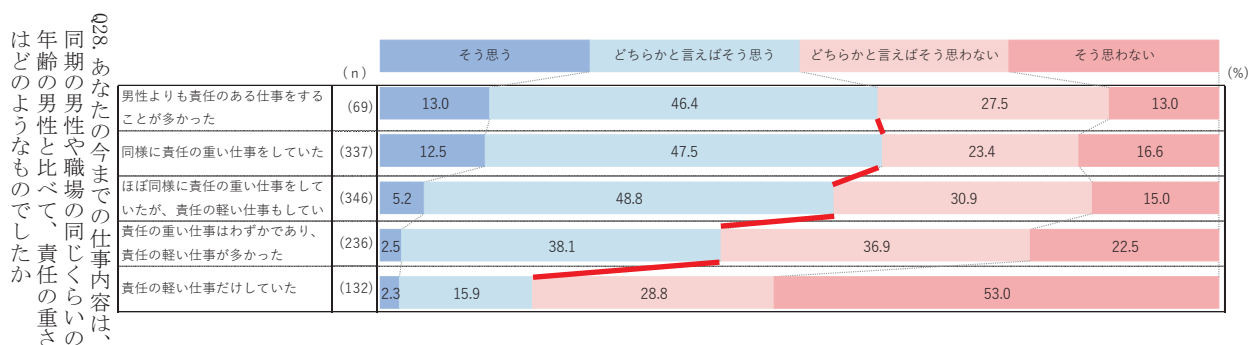
第3章

■ 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。

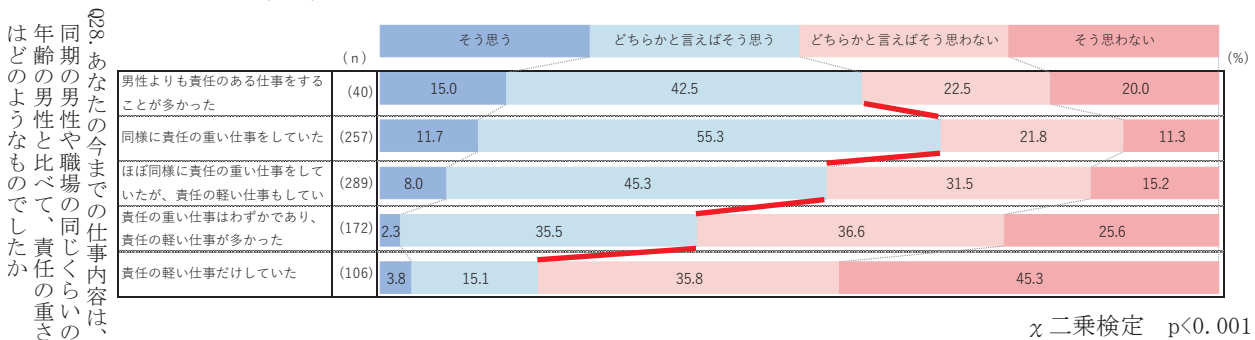
図表 3-1-19 【東北圏女性】男性と比べた責任の重さの程度別 キャリアアップの認識

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



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



(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。

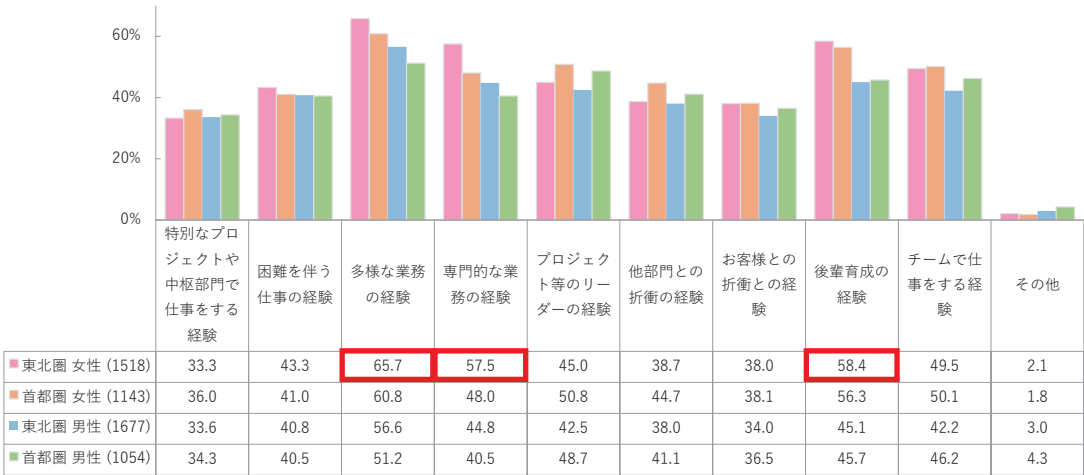
① 管理職に必要な経験の認識

「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）



第3章

② 管理職に必要な経験とその経験程度

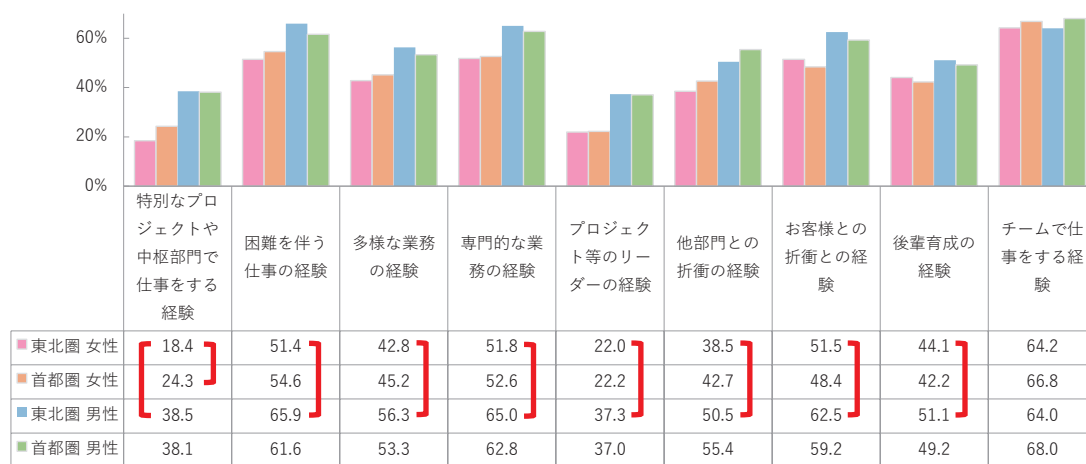
「Q9-2. 管理職になるにあたって必要な経験について、あなたはどの程度経験をしていますか」に対し「十分している」「やや経験している」の回答割合は、東北圏女性の「特別なプロジェクトや中枢部門で仕事をする経験」で最も低く（18.4%）、首都圏女性の24.3%と、5.9ポイントの差があった（ χ^2 乗検定 $p<0.05$ ）。

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^2 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



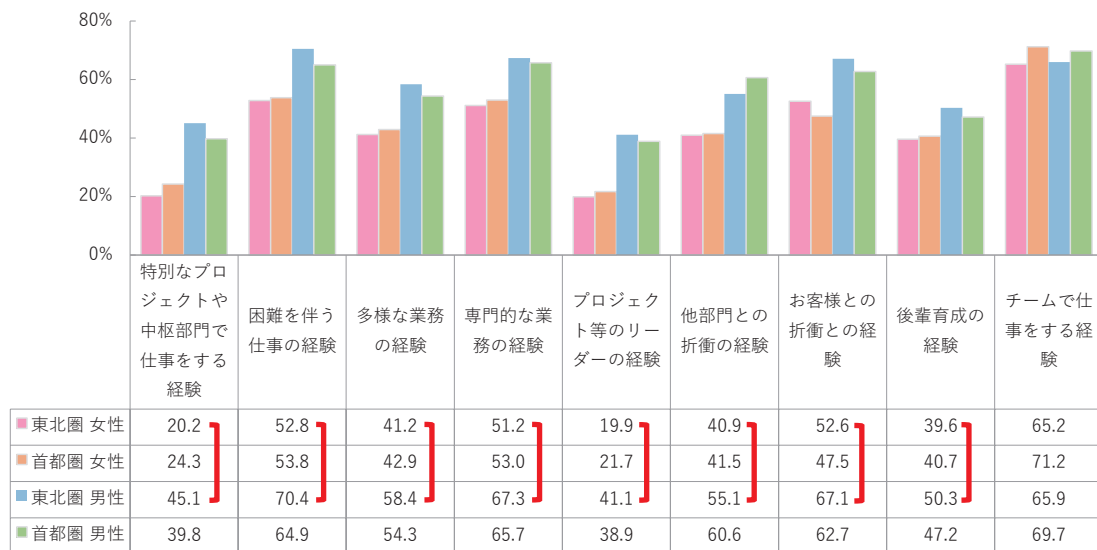
注1) 「Q9-1. 管理職になるにあたって、必要な経験は何だと思いますか。」で選択した人を100%としているため、サンプル数はそれぞれ違うので、省略している

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



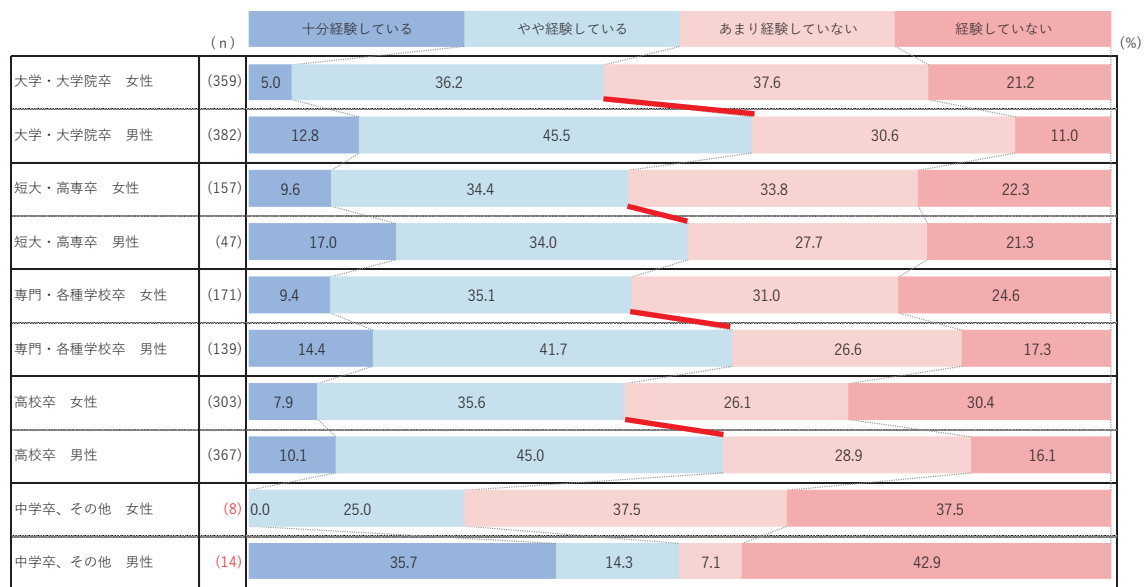
第3章

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。

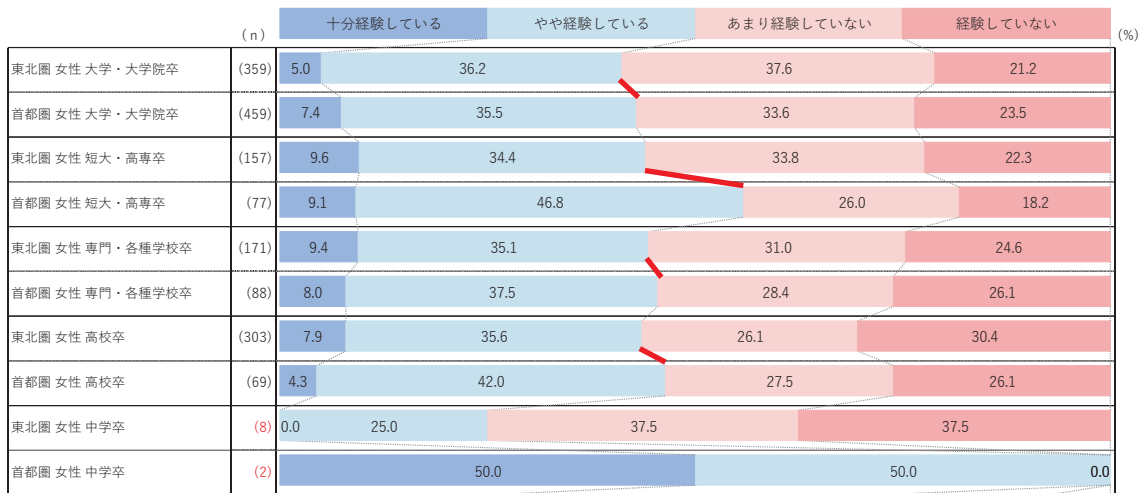
図表 3-1-24 【東北圏女性・男性】学歴別 「多様な業務の経験」



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」



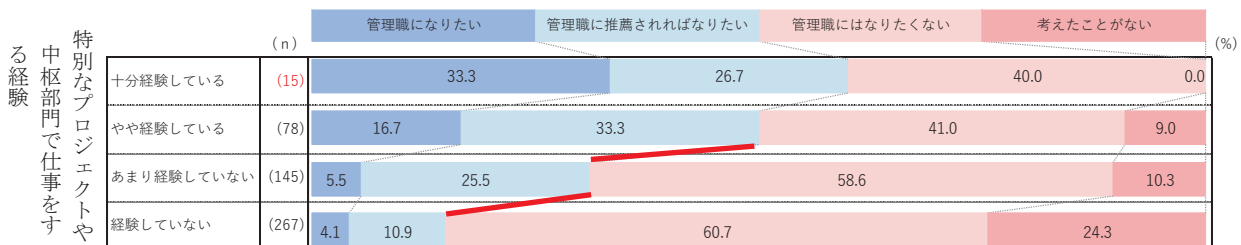
注) サンプル数が 30 以下は参考値

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」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

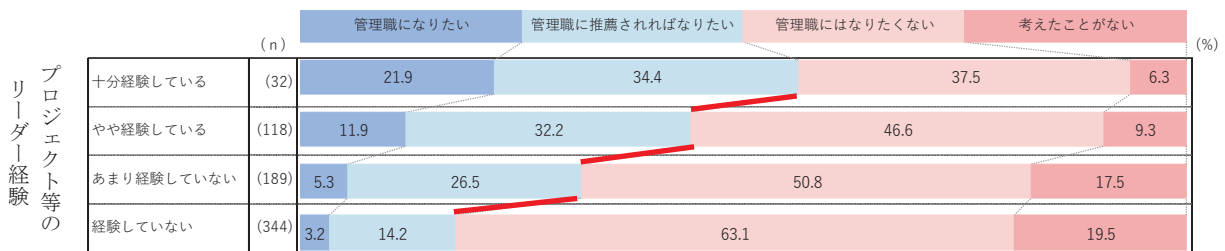
χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

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

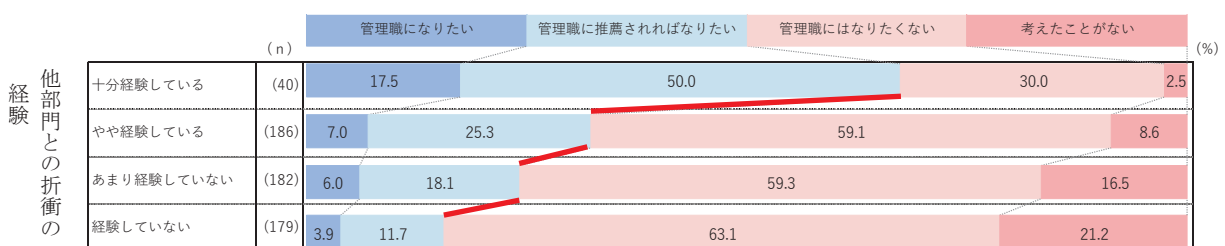


χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

■ 「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。

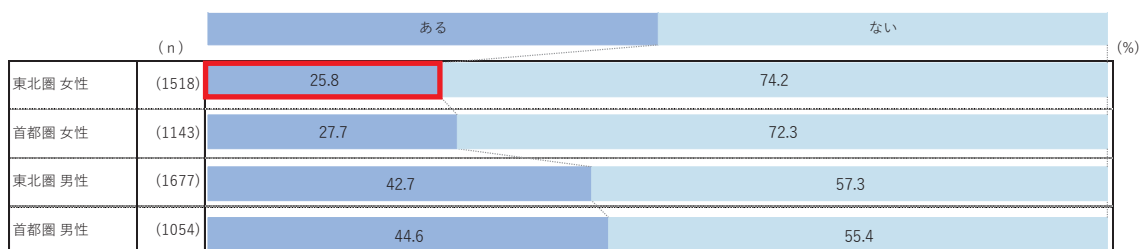
注）管理職とは、課長および課長相当職以上の職位

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^2 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



第3章

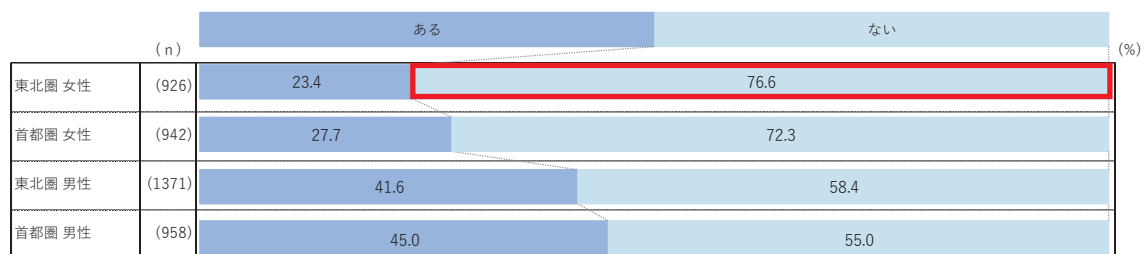
■ 業種 A・B 別 管理職になれる可能性

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

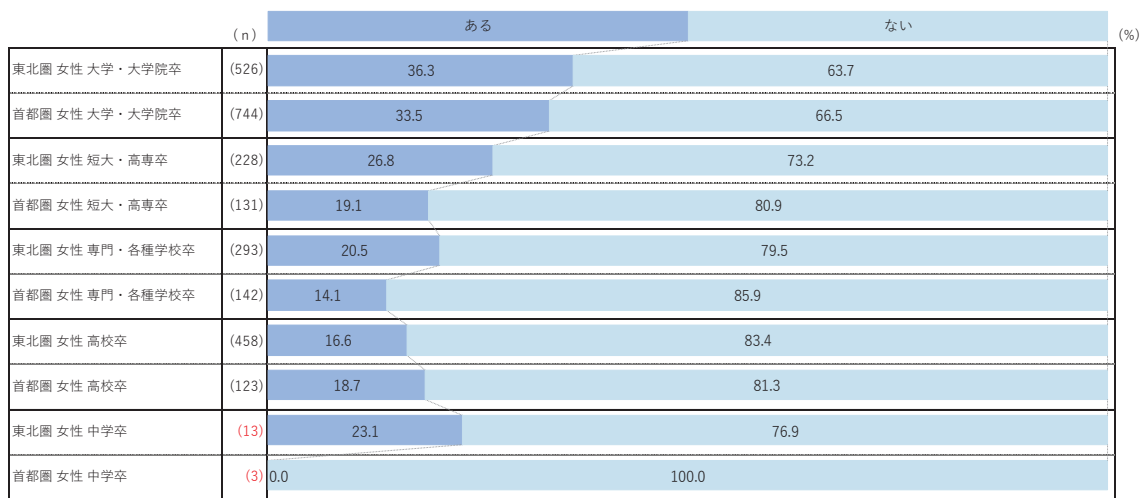
Q7. あなたは、管理職になれる可能性ありますか



■ 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

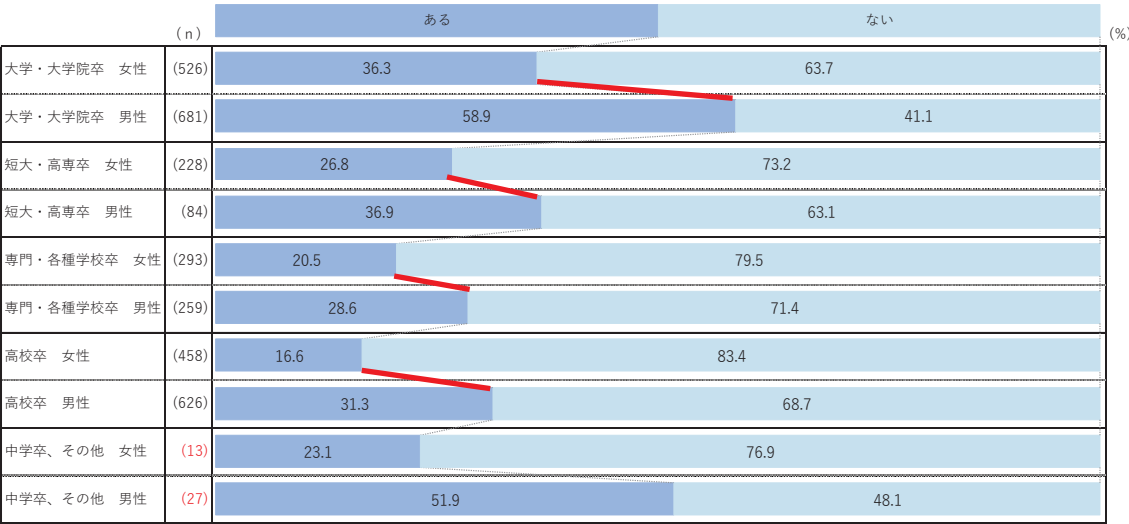


注) サンプル数が30以下は参考値

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

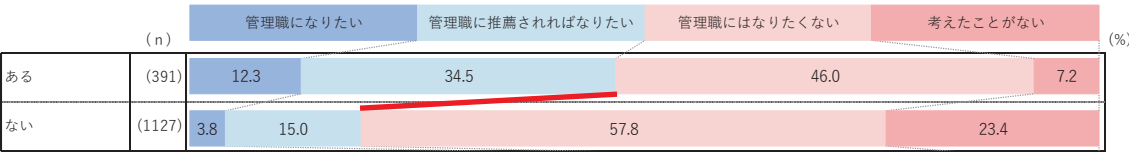
■ 管理職になれる可能性の認識の有無別 昇進意欲

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

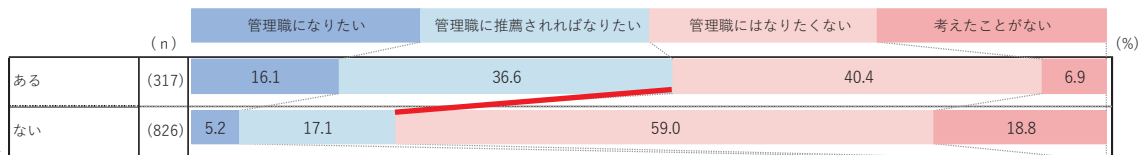
「あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか」という質問に対する回答の割合を示す。



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

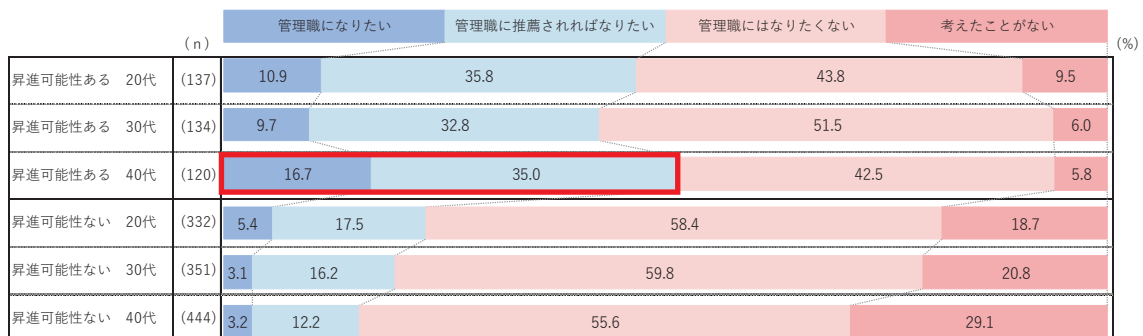
Q8. あなたは、
管理職にな
れる可能性が
あると思ひ
ますか χ^2 乗検定 $p < 0.001$

■ 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



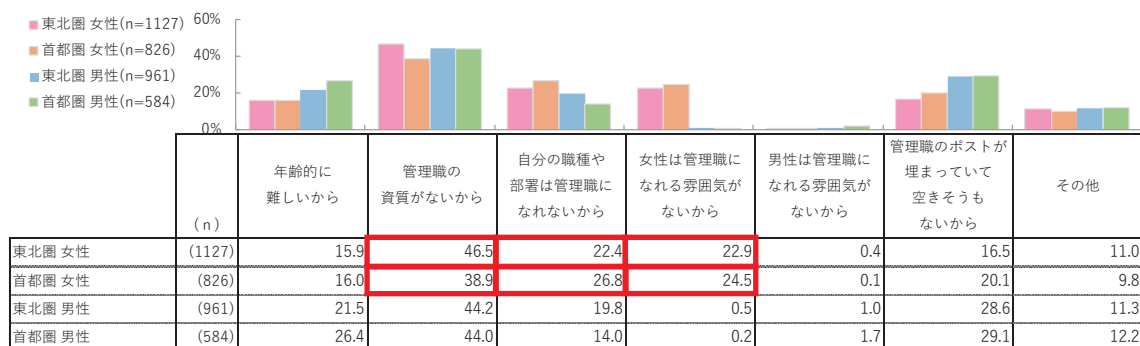
第3章

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）

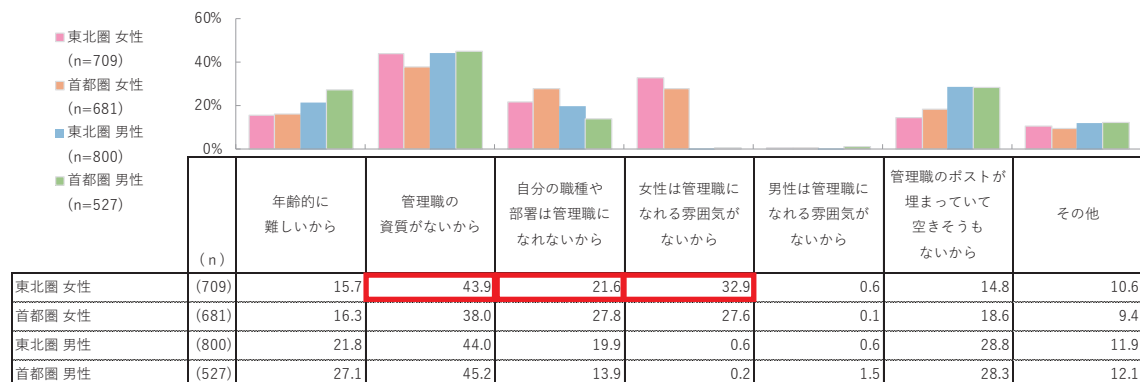


■ 業種 A・B 別 管理職になれる可能性がない理由

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。

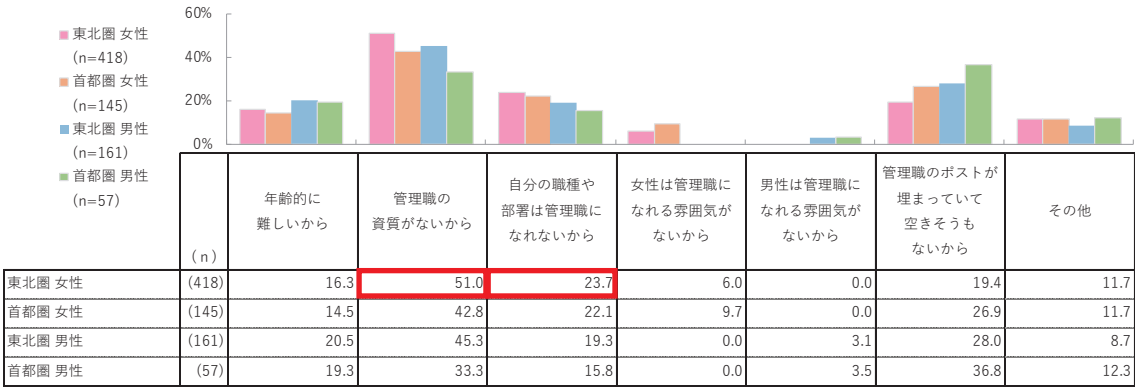
図表 3-1-38 業種 A 管理職になれる可能性がないと思っている理由

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

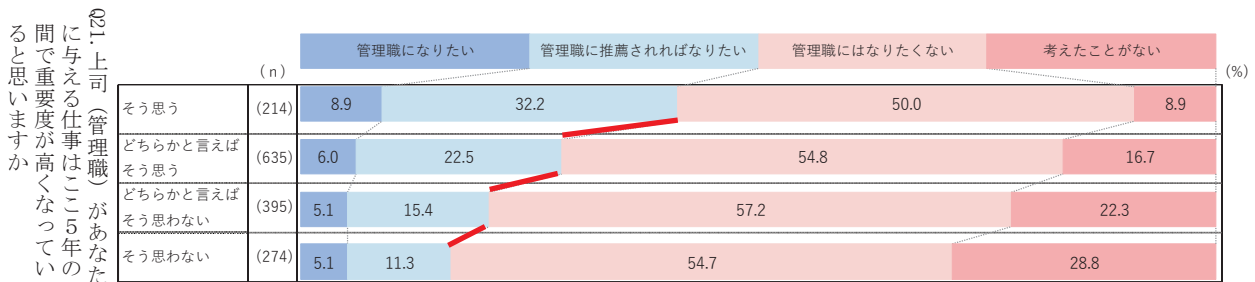
	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	14.1	41.8	26.0	18.1	
首都圏 女性	(1143)	12.4	42.1	25.2	20.3	
東北圏 男性	(1677)	13.4	41.8	25.6	19.2	
首都圏 男性	(1054)	13.4	41.0	24.5	21.2	

■ 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

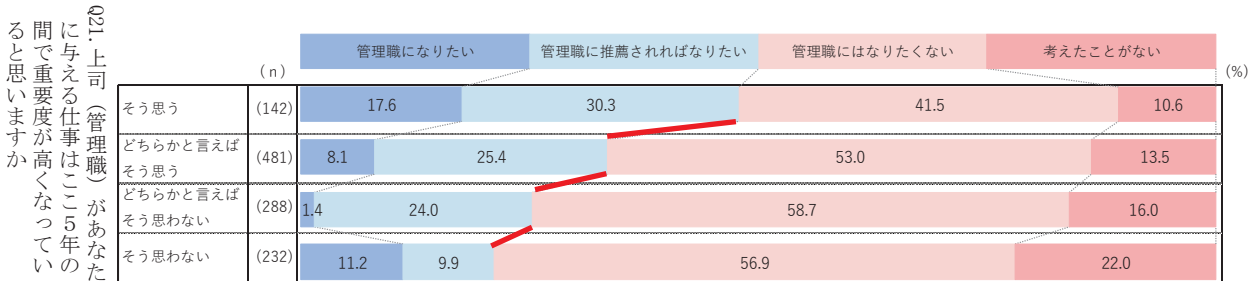
Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



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 $p < 0.001$

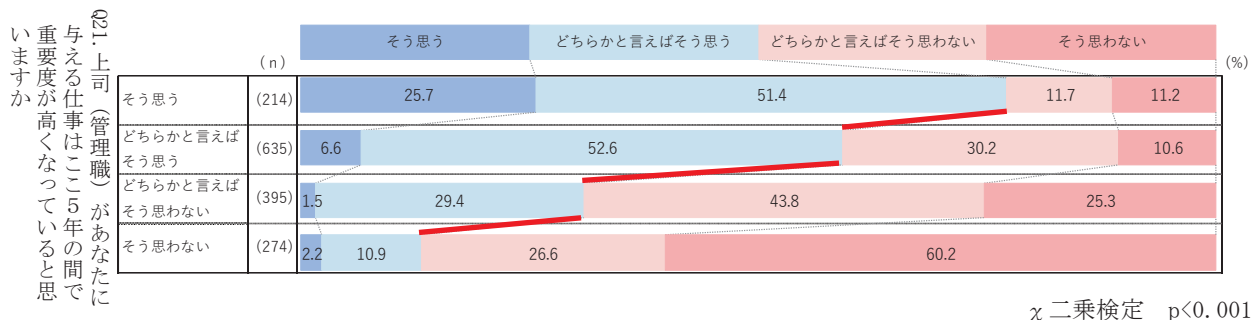
第3章

■ 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。

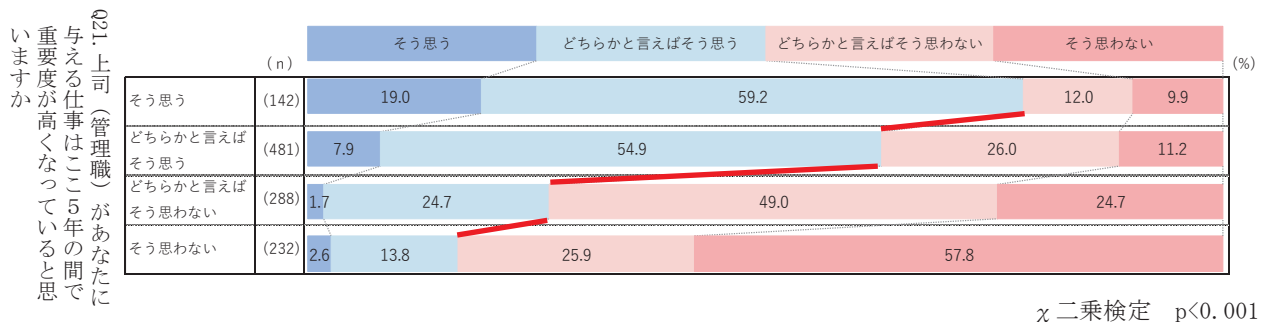
図表 3-2-4 【東北圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 キャリアアップの認識

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

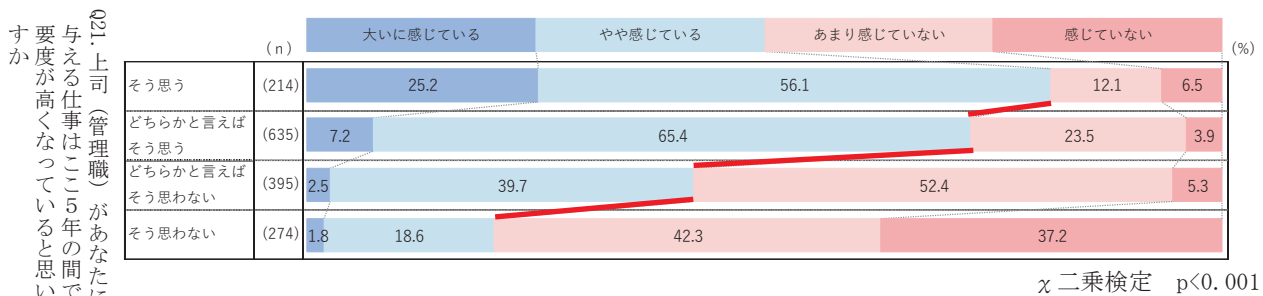


■ 上司から与えられる仕事の重要度別 達成感

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て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。

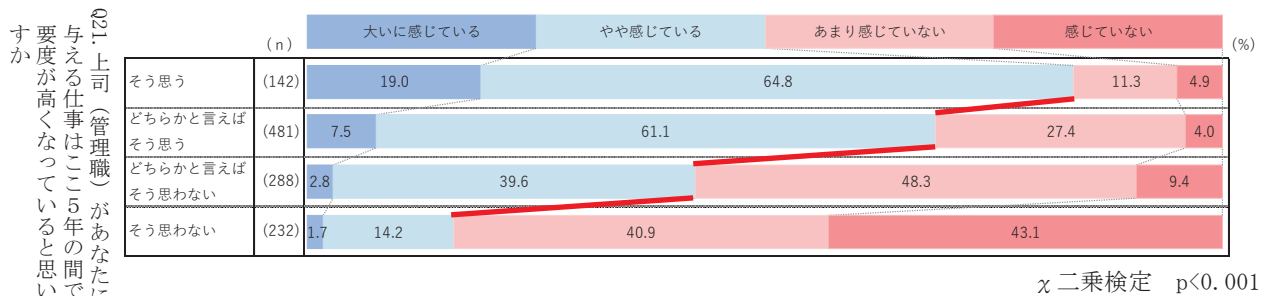
図表 3-2-6 【東北圏女性】上司から与えられる仕事の重要度別 達成感

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



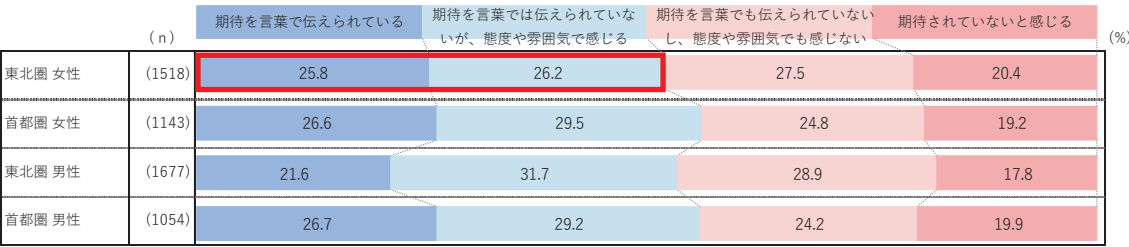
(2) 上司からの期待

- ・ 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



■ 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

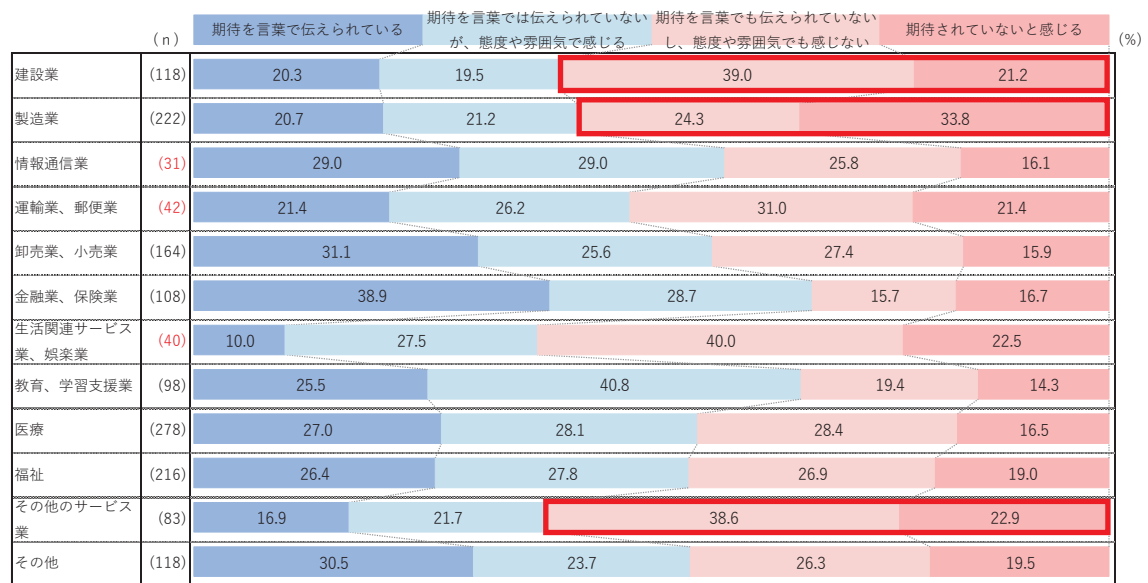
<参考>

■ 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



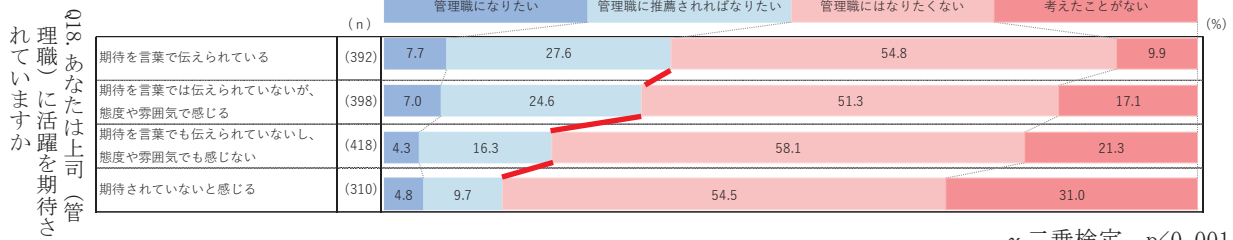
注) サンプル数が 50 以下は参考値

■ 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。

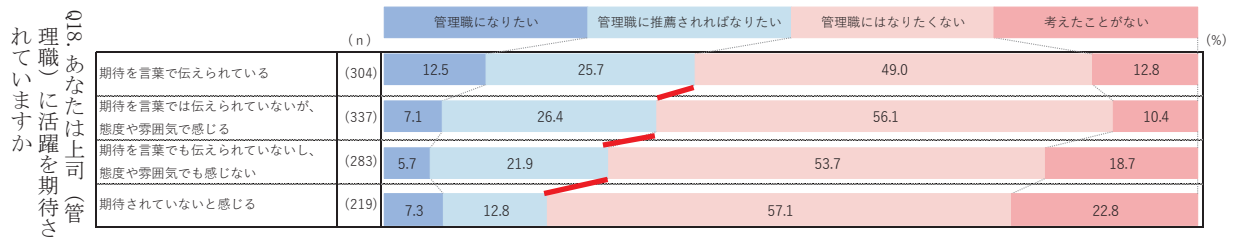
図表 3-2-12 【東北圏女性】上司からの期待別 昇進意欲

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



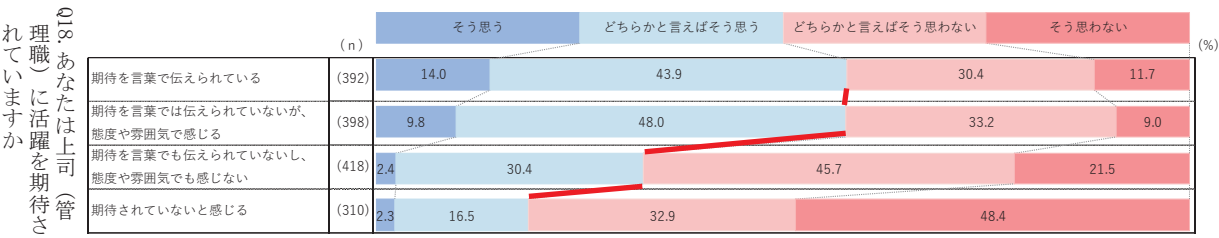
第3章

■ 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

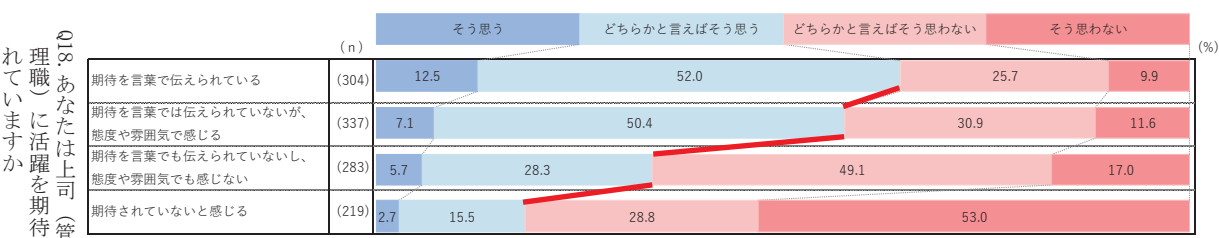
Q16. あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか



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 $p < 0.001$

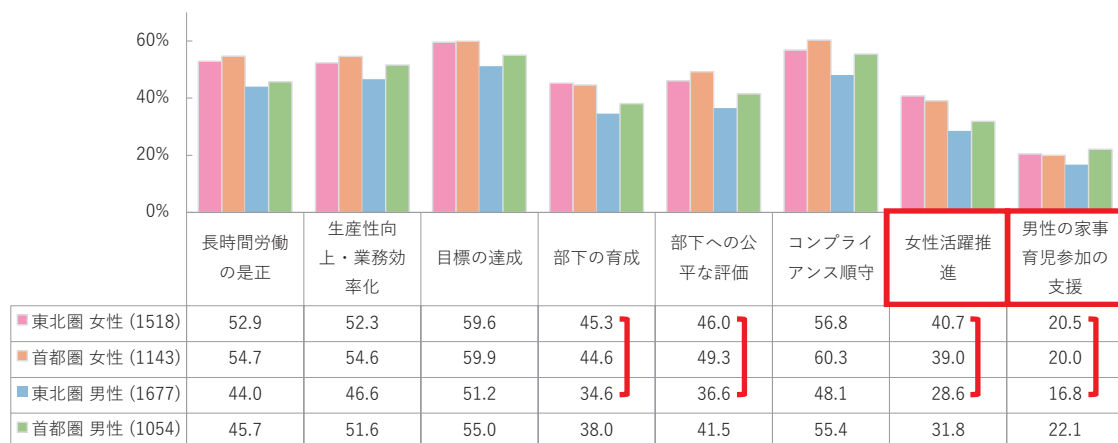
(3) 上司の取組み状況

- ・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^2 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

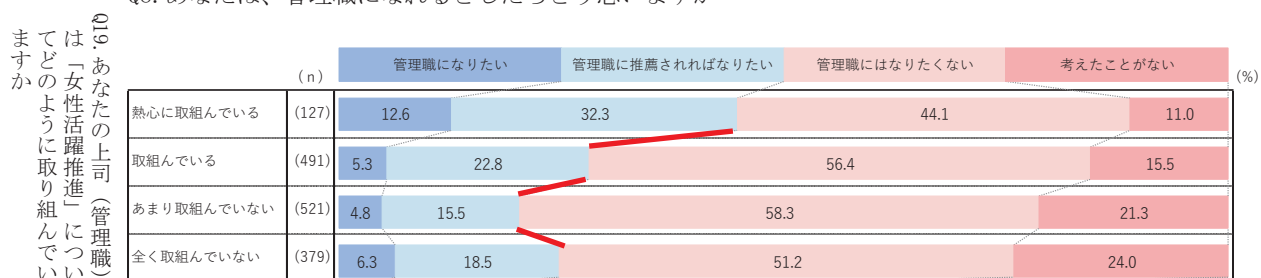
■ 上司の「女性活躍推進」の取組みの程度別 昇進意欲

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

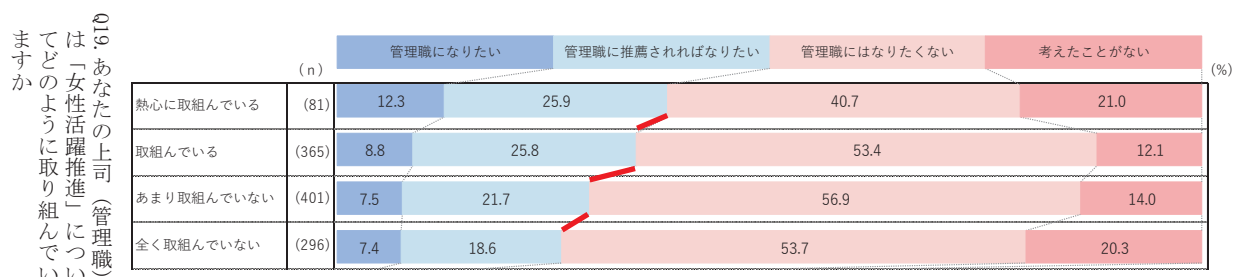
Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

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



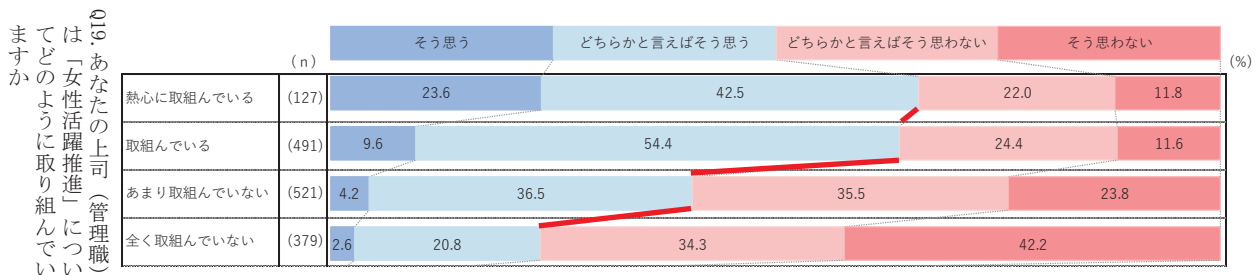
χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

■ 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

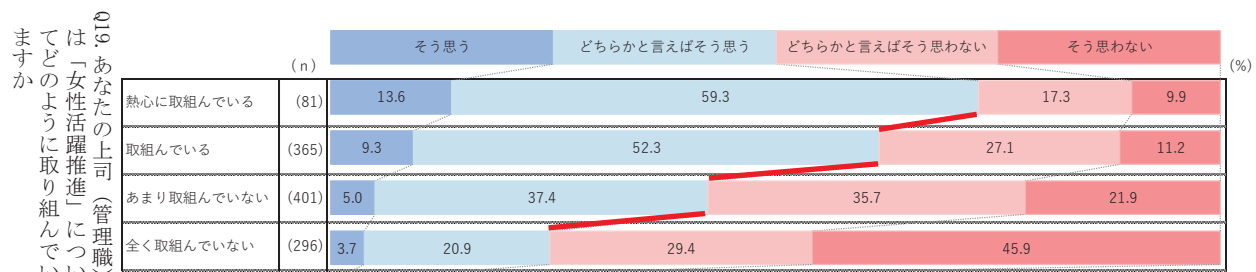
Q11. あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか



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

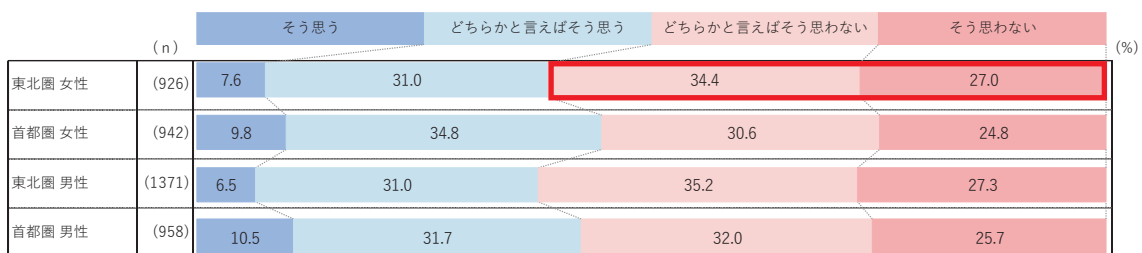
	(n)	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	(%)
東北圏 女性	(1518)	8.4	33.9	33.1	24.6	
首都圏 女性	(1143)	9.5	34.9	30.8	24.8	
東北圏 男性	(1677)	6.4	31.7	34.9	27.1	
首都圏 男性	(1054)	10.0	31.9	32.5	25.6	

■ 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^2 乗検定 $p<0.01$ ）。

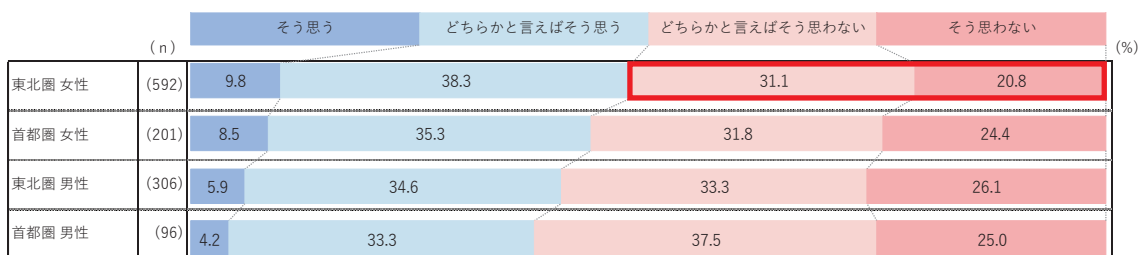
東北圏男性も 62.5%と東北圏女性と同等に高く、首都圏男性の 57.7%より高くなっている（ χ^2 乗検定 $p<0.05$ ）。

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



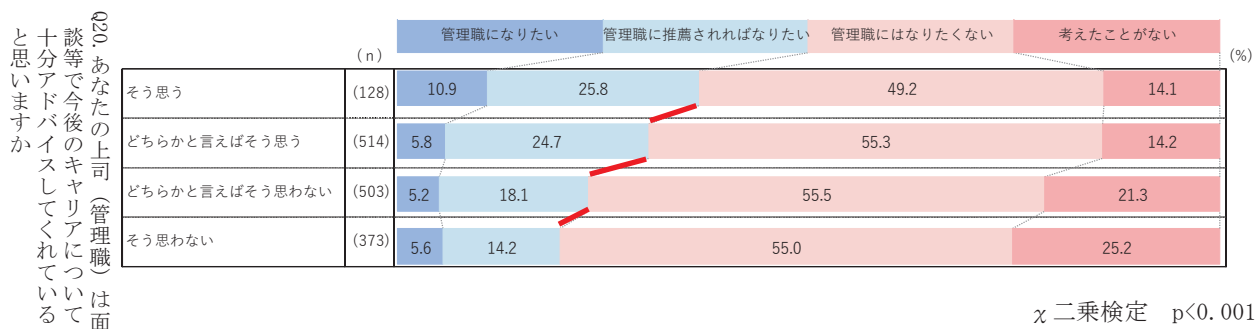
第3章

■ 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。

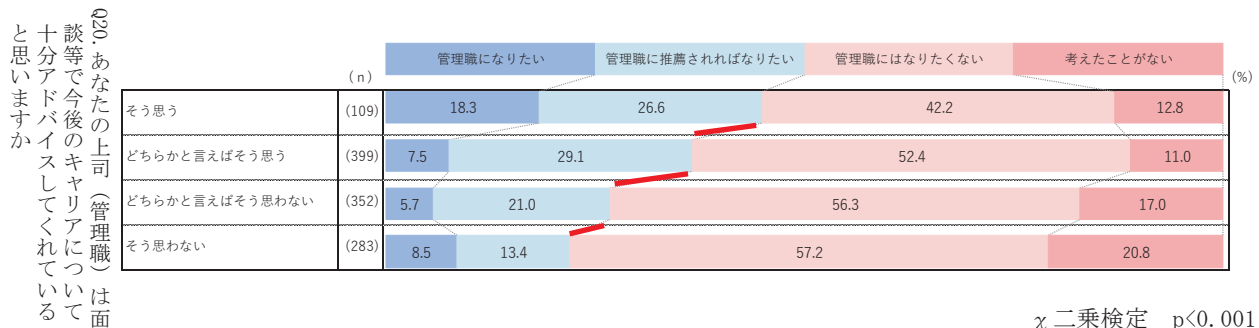
図表 3-2-24 【東北圏女性】上司からのアドバイスの程度別 昇進意欲

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

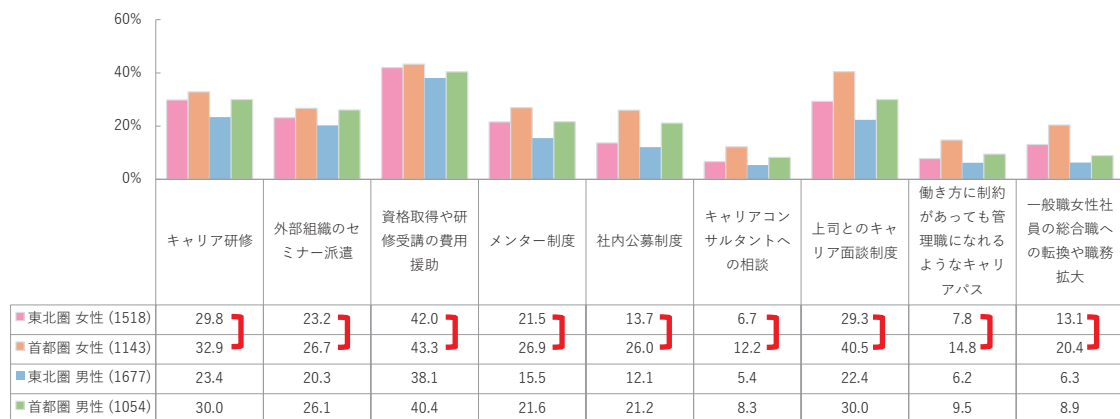
「Q6-1. あなたの会社のキャリア形成支援制度についておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさについて回答してください」に対し、東北圏女性が「ある」と回答した制度・取組みは、「資格取得や研修受講の費用の援助」42.0%、「キャリア研修」29.8%、「上司とのキャリア面談制度」29.3%が上位を占める。

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^2 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

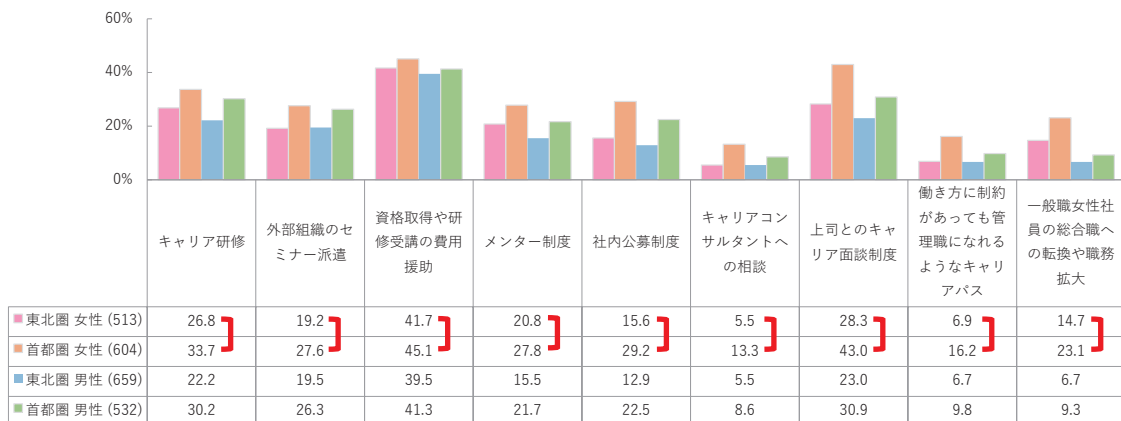


注) Q6-1 の選択肢は「1. 制度があり利用しやすい」「2. 制度があるが利用しづらい」「3. 制度が無い」「4. 制度の有無がわからない」で、1と2の合計値を「制度あり」として集計した(以下同様)

■ 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。

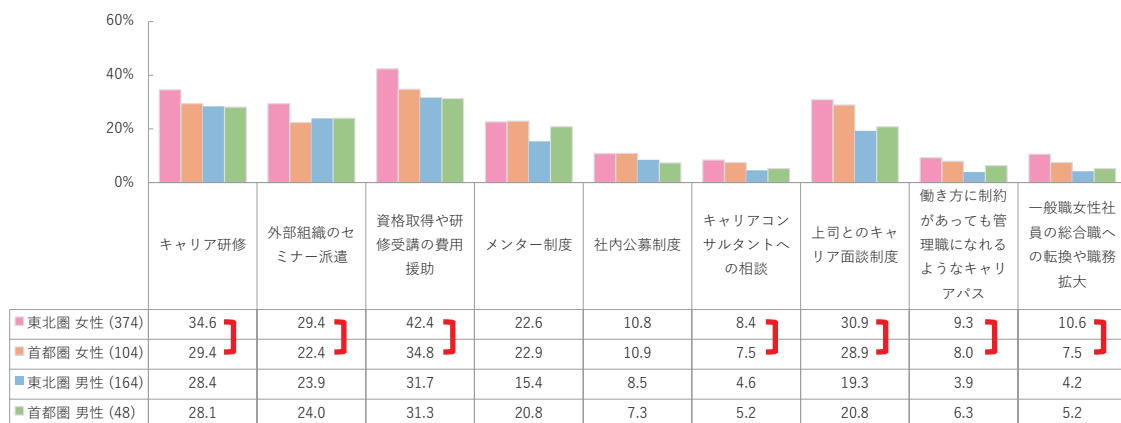
図表 3-3-2 業種 A キャリア形成支援制度の有無



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



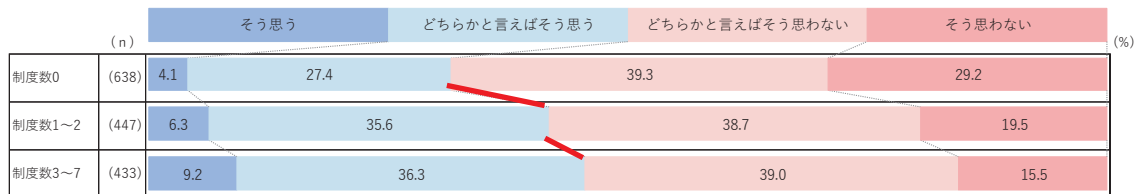
第3章

■ 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

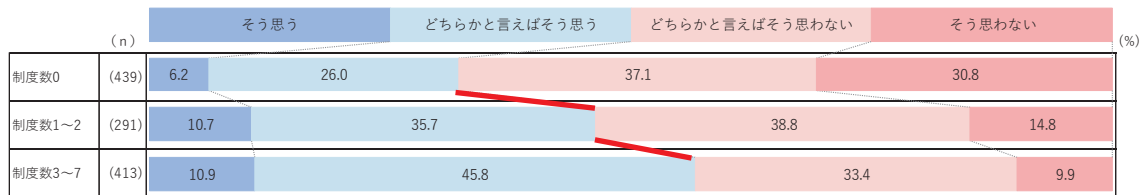
Q15. あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか



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 $p < 0.001$

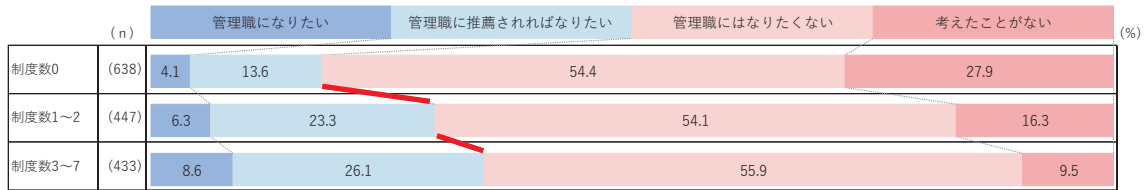
注) 7つのキャリア形成支援制度の内訳は「キャリア研修」「外部組織のセミナー派遣」「資格取得や研修受講の費用援助」「メンター制度」「社内公募制度」「キャリアコンサルタントへの相談」「上司とのキャリア面談制度」。なお、「働き方に制約があっても管理職になれるようなキャリアパス」「一般職女性社員の総合職への転換や職務拡大」については、人事制度に関連する項目であることから除外している

■ 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なりたいたい」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

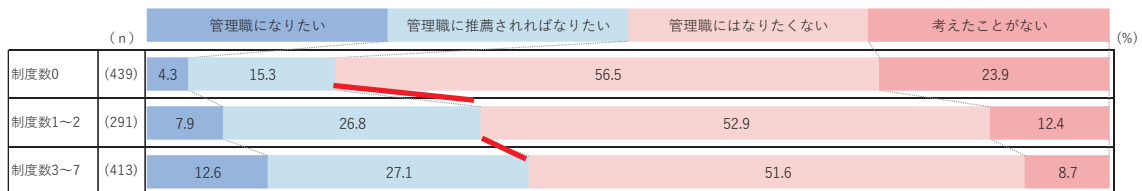
Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか



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

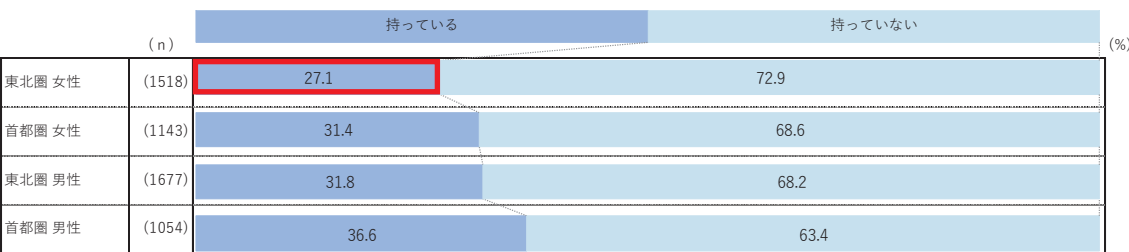
- ・5年後のキャリアの目標を持っている人の割合は、東北圏女性が27.1%に対し、首都圏女性が31.4%、東北圏男性が31.8%、首都圏男性が36.5%と、東北圏女性のスコアが最も低い。
- ・東北圏女性の業種Aでは、目標を持っている人の割合は23.9%なのに対し、業種Bでは32.1%と高く、業種による違いが見られる。
- ・上司からキャリアについて十分なアドバイスを得られていると感じる女性は、5年後の目標を持っていると回答する割合が高い。
- ・キャリア形成支援制度の数が多いほど、キャリアの目標を持つ人が多い。

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

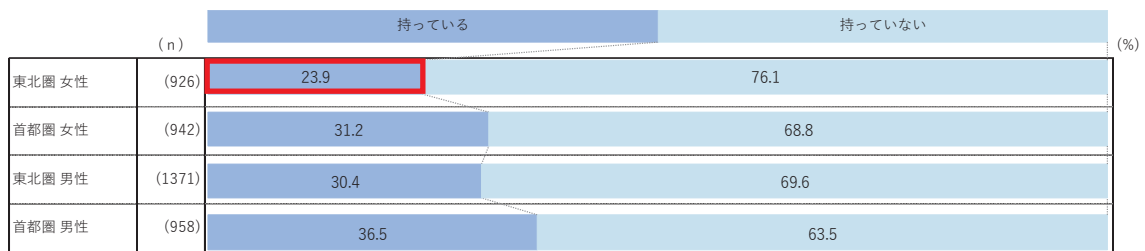


■ 業種 A・B 別 5 年後のキャリアの目標

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



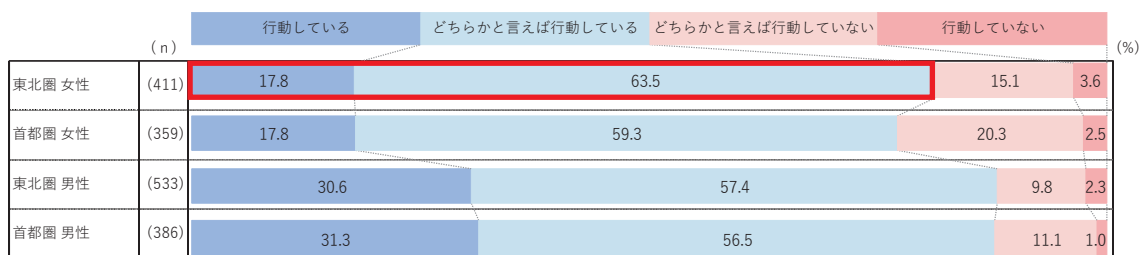
第3章

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



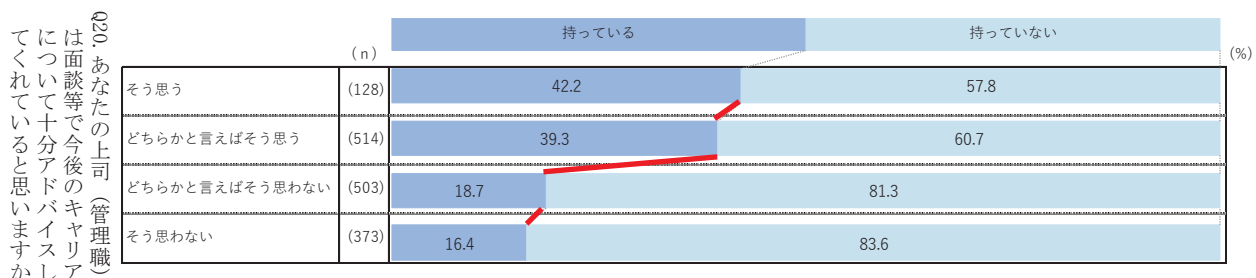
■ 上司からのアドバイスの程度別 5年後のキャリアの目標

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

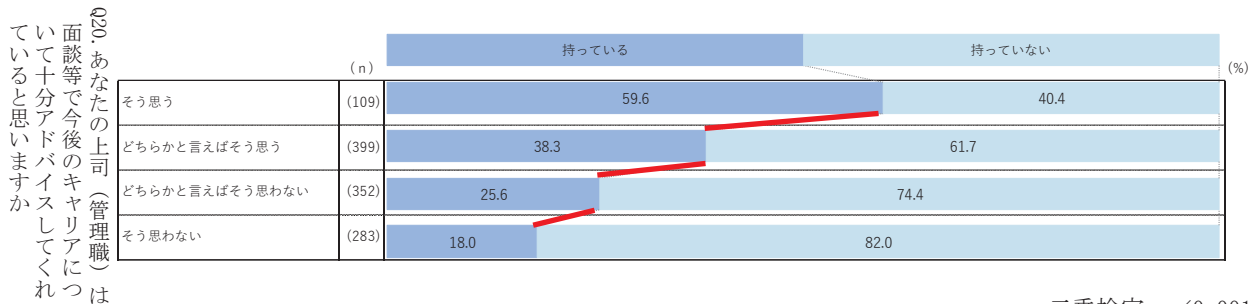
Q5. あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか



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

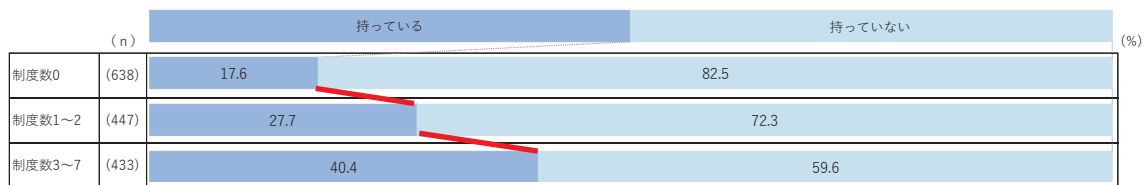
 χ^2 二乗検定 $p < 0.001$

■ 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。

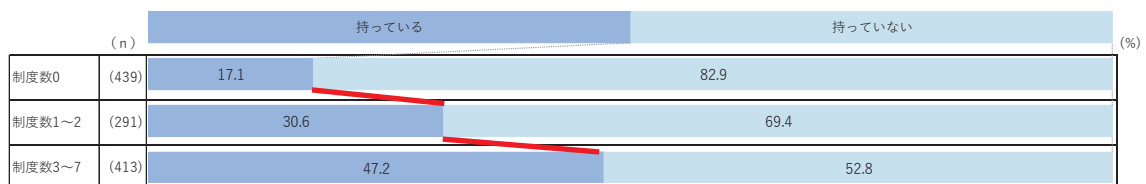
図表 3-3-14 【東北圏女性】キャリア形成支援制度の数別 5年後のキャリアの目標

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 $p < 0.001$

