

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

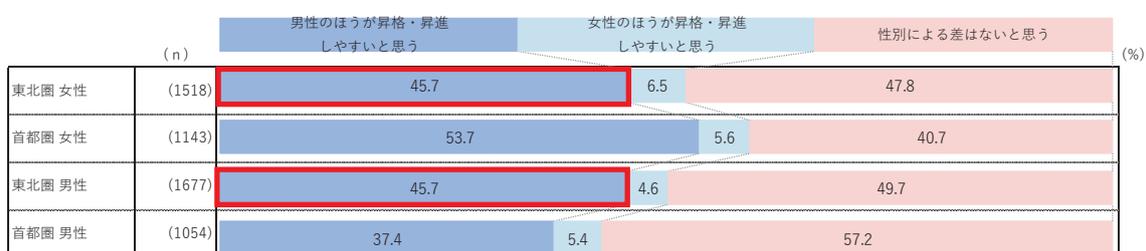
- ・昇進・昇格において、東北圏女性（45.7%）は首都圏女性（53.7%）より男性優位の傾向を認識している割合は低いが、業種Aに限ると、昇進・昇格における男性優位の傾向（60.7%）を認識する割合が高まり、かつ首都圏女性（58.5%）を上回る
- ・昇格・昇進において性別の差を感じていない女性は就業継続や育児をしながらのキャリアアップが可能である、また自身のキャリアアップを実感していると回答する割合が高い。一方、男性優位の傾向を感じている女性の割合はいずれも低い。

「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^2 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

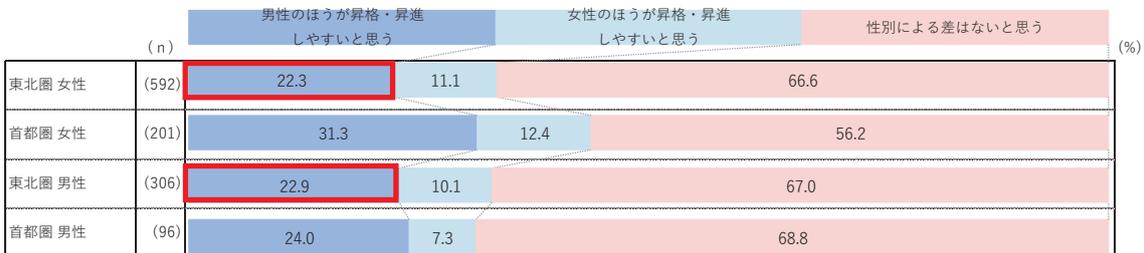


業種 B は、業種 A とは全く異なる結果となっている。昇格・昇進において性別による差があると思うかについて、「性別による差はないと思う」と回答した割合は、業種 A の東北圏女性が 35.7%だったのに対し、業種 B では 66.6%と 30.9 ポイント高い。

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

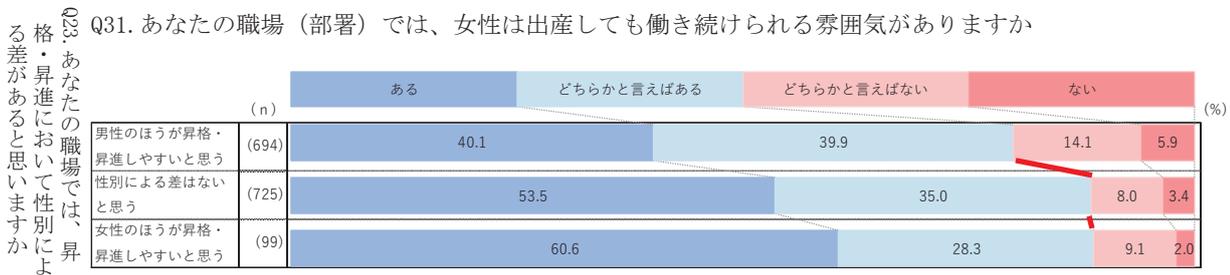
	(n)	男性の方が昇格・昇進しやすいと思う	女性の方が昇格・昇進しやすいと思う	性別による差はないと思う	(%)
建設業	(118)	65.3	0.8	33.9	
製造業	(222)	71.6	0.8	26.6	
情報通信業	(31)	64.5	6.5	29.0	
運輸業、郵便業	(42)	66.7	4.8	28.6	
卸売業、小売業	(164)	61.6	4.3	34.1	
金融業、保険業	(108)	48.1	6.5	45.4	
生活関連サービス業、娯楽業	(40)	45.0	5.0	50.0	
教育、学習支援業	(98)	31.6	14.3	54.1	
医療	(278)	21.2	9.7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

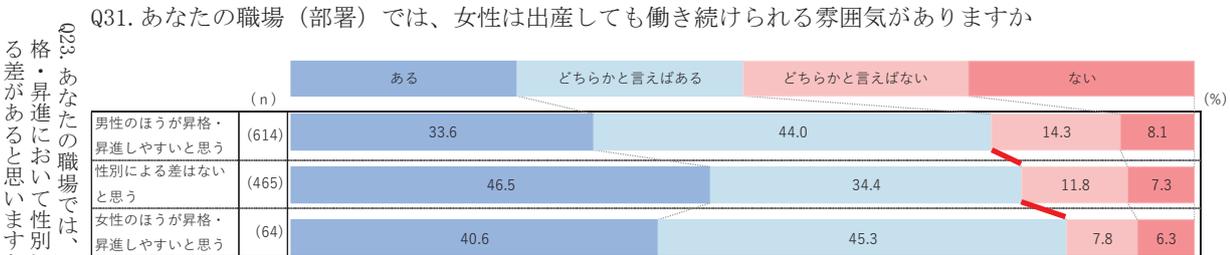
昇進・昇格において「男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」と回答した東北圏女性が、出産しても働き続けられる雰囲気がある職場にあると思うかについて「ある」「どちらかと言えばある」（以下、「就業継続の可能性はある」）と回答した割合は80.0%である。一方、「性別による差はないと思う」場合、就業継続の可能性があると回答した割合は88.5%、「女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う」場合は88.9%と、昇進・昇格における男性優位の傾向を認識している女性は、就業継続の可能性を認識する割合が低い。首都圏女性についても、同様である。

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

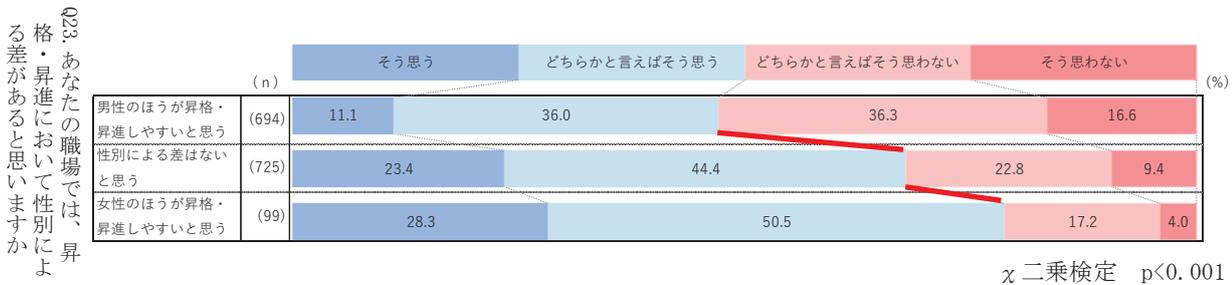
第4章

■ 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。

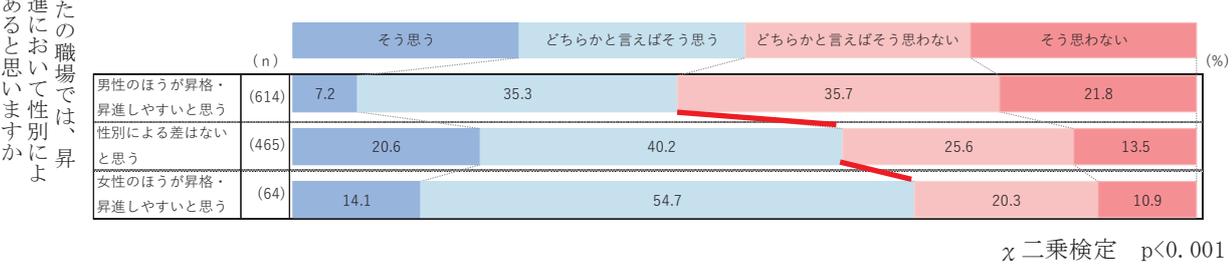
図表 4-1-7 【東北圏女性】昇格・昇進における性別の差の認識別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

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。

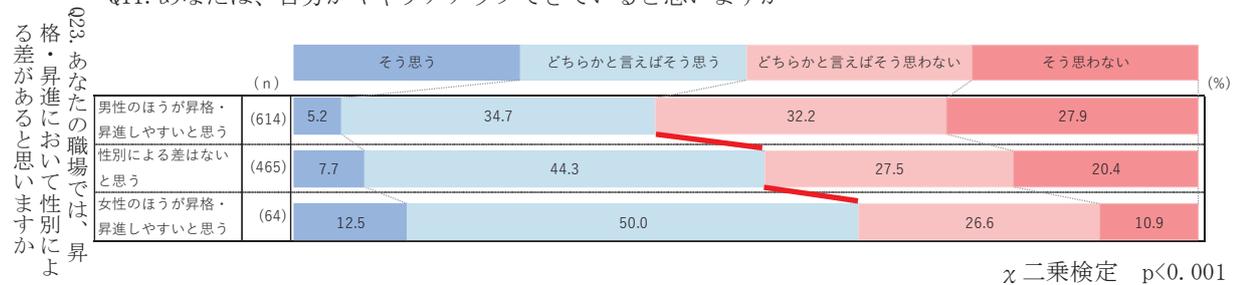
図表 4-1-9 【東北圏女性】昇格・昇進における性別の差の認識別 キャリアアップの認識

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	

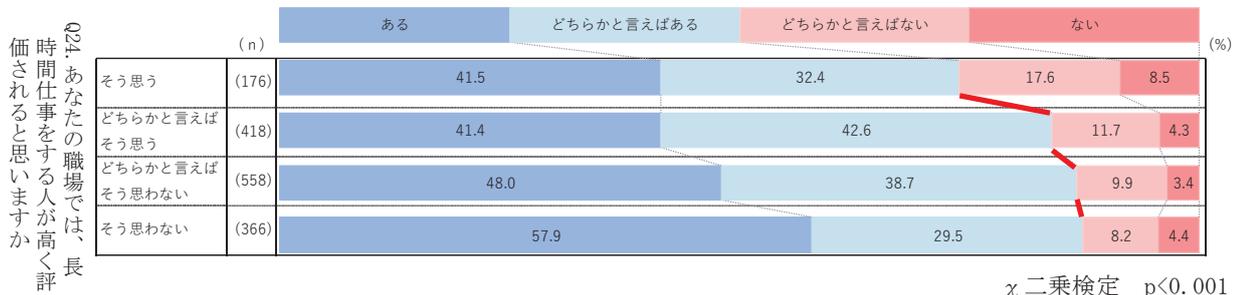
第4章

■ 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。

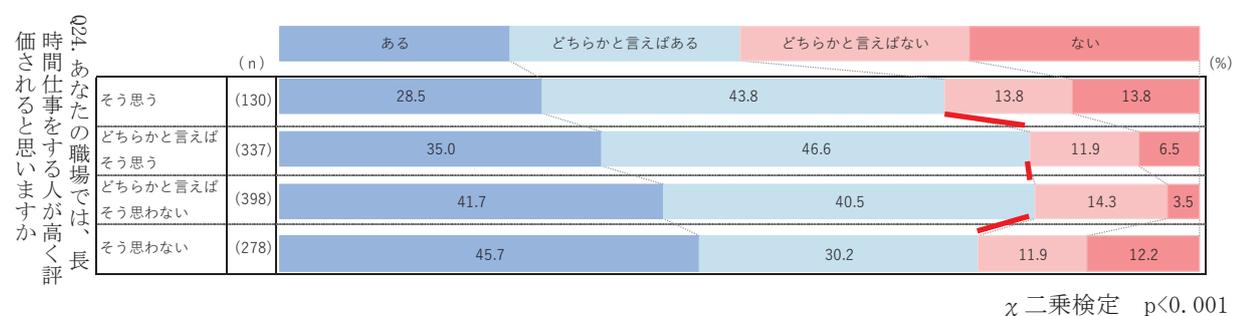
図表 4-1-14 【東北圏女性】長時間労働者への評価別 就業継続の可能性

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

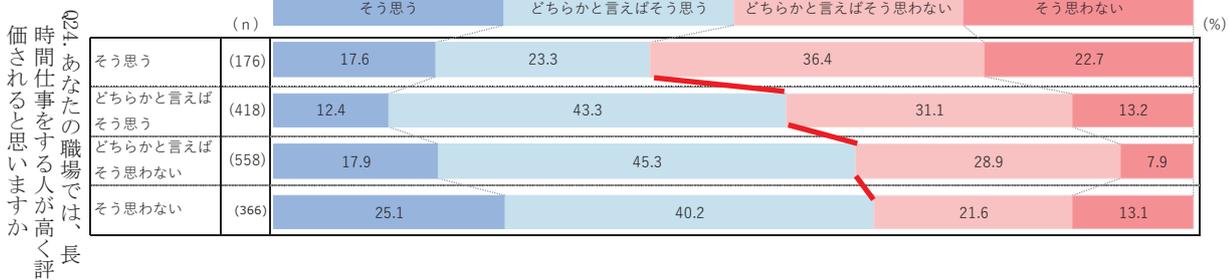


■ 長時間労働者への評価別 育児をしながらキャリアアップの可能性

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

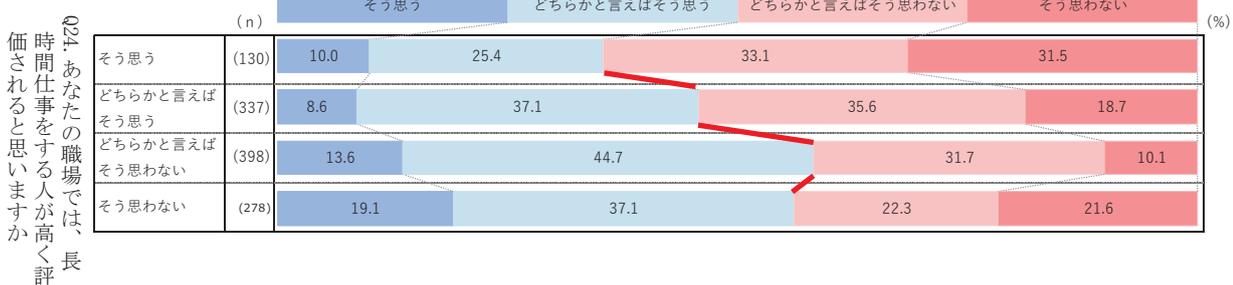
Q34. あなたの職場では、育児をしながらキャリアアップすることが可能だと思いますか



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^2 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

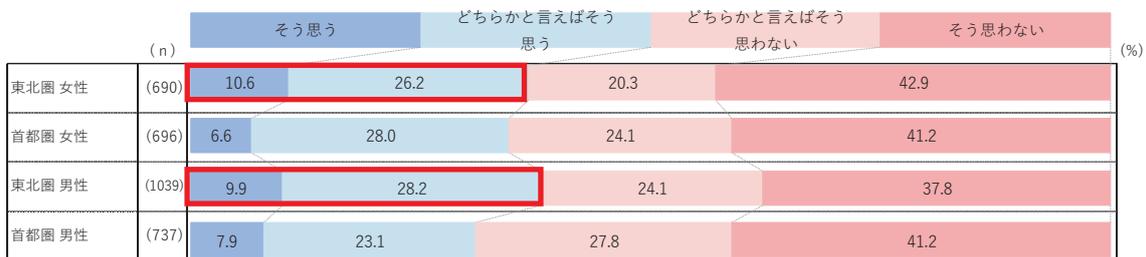
■ 業種 A・B 別 昇格・昇進の条件としての転勤・出向

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

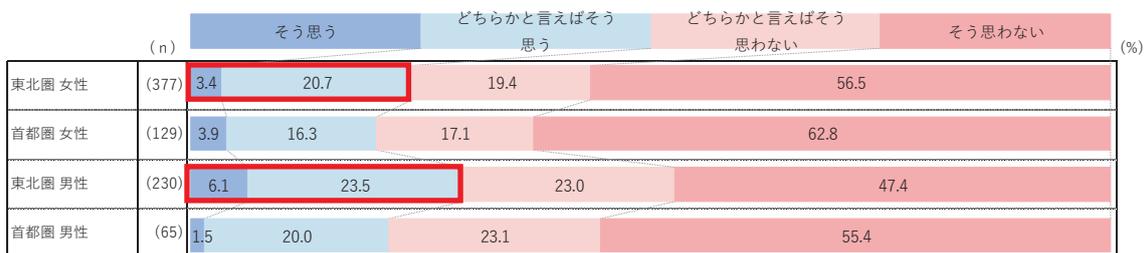


注) 「転勤・出向制度が無い」を除いている

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

	(n)	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	(%)
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

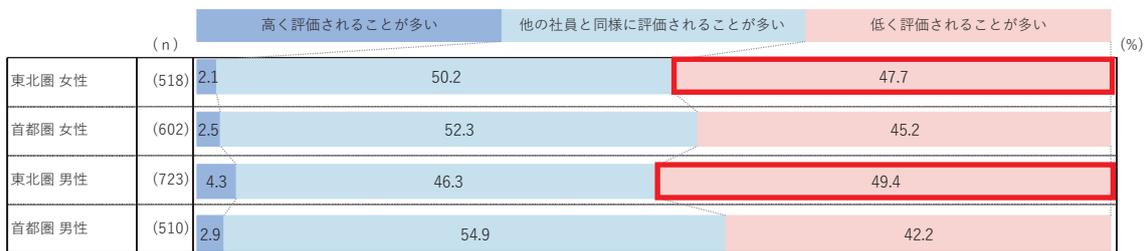
■ 業種 A・B 別 短時間勤務者への評価

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

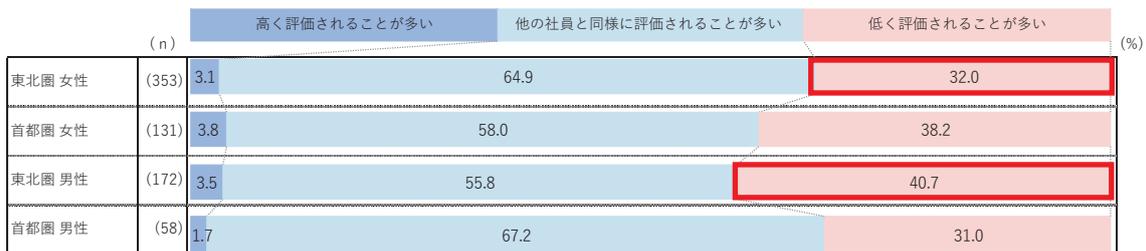


注) 「わからない」を除いている

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

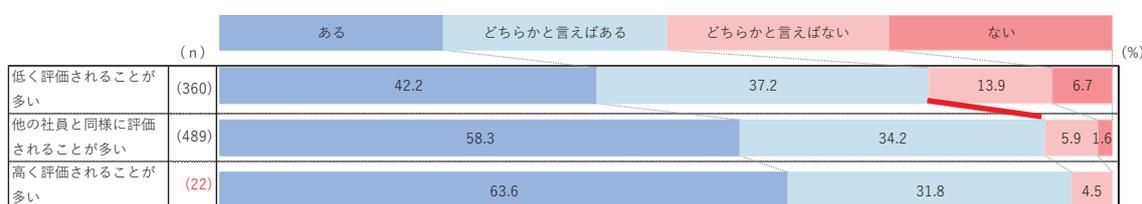
■ 短時間勤務者への評価別 就業継続の可能性

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、女性が出産しても働き続けられる雰囲気がありますか
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

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



χ^2 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、女性が出産しても働き続けられる雰囲気がありますか
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

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



χ^2 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

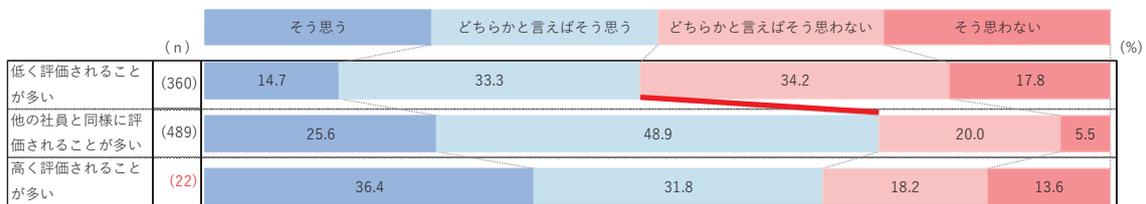
■ 短時間勤務者への評価別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

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



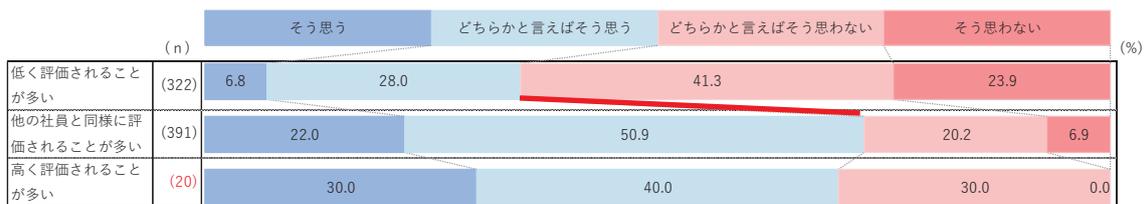
χ² 二乗検定 p<0.001

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

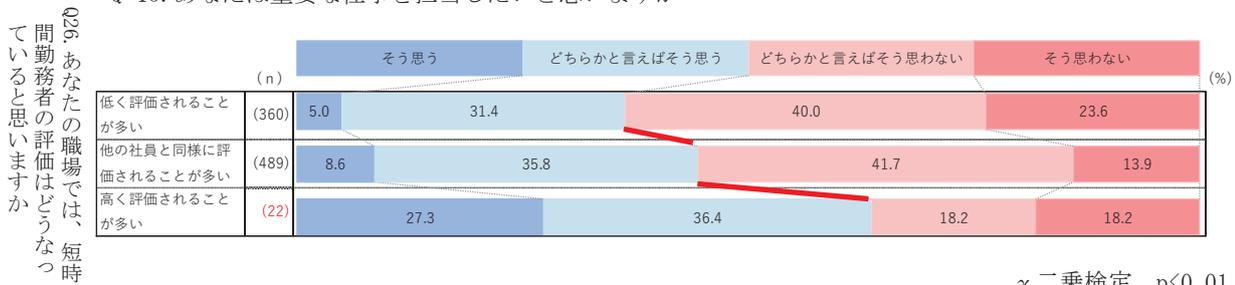
第4章

■ 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

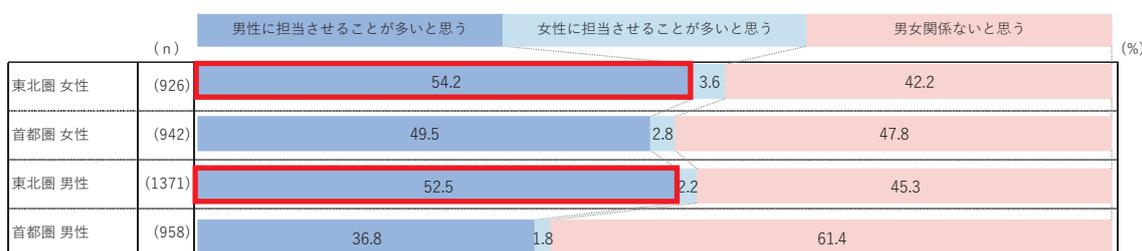
■ 業種 A・B 別 重要な仕事の担当

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

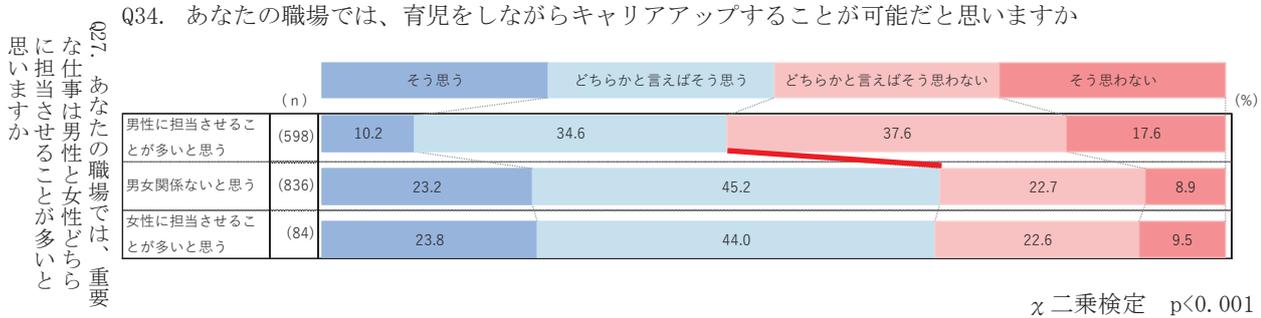
Q27. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらに担当させることが多いと思いますか



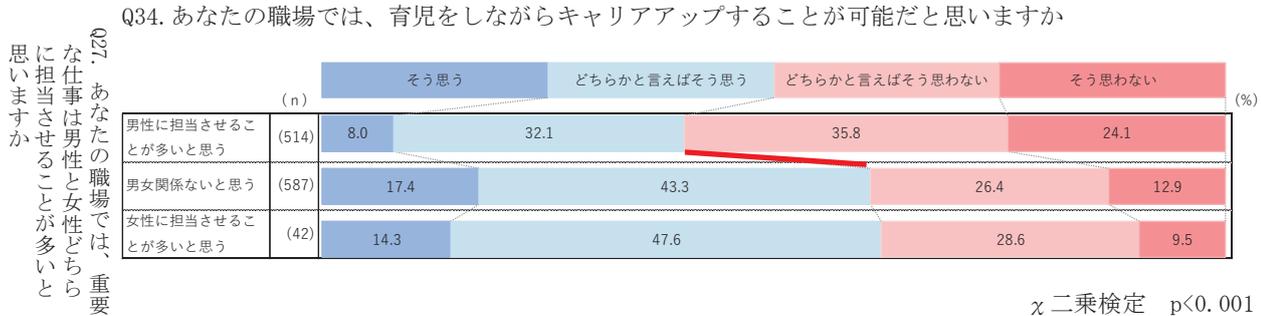
■ 重要な仕事の担当別 育児をしながらのキャリアアップの可能性

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

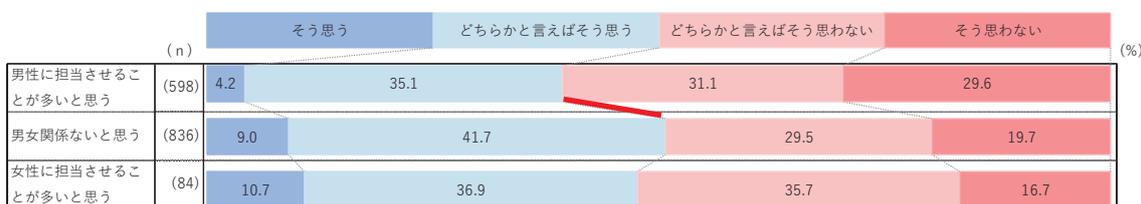
■ 重要な仕事の担当別 キャリアアップの認識

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

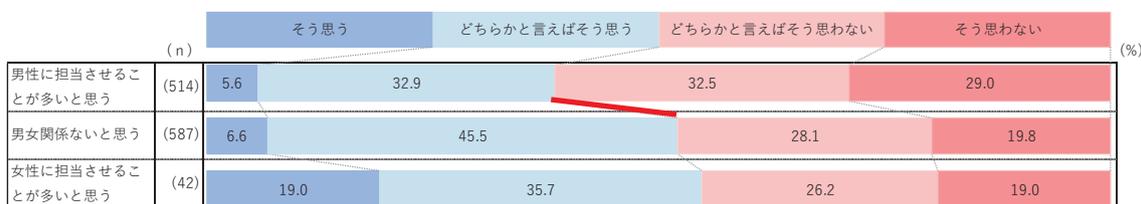


χ^2 二乗検定 p<0.001

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

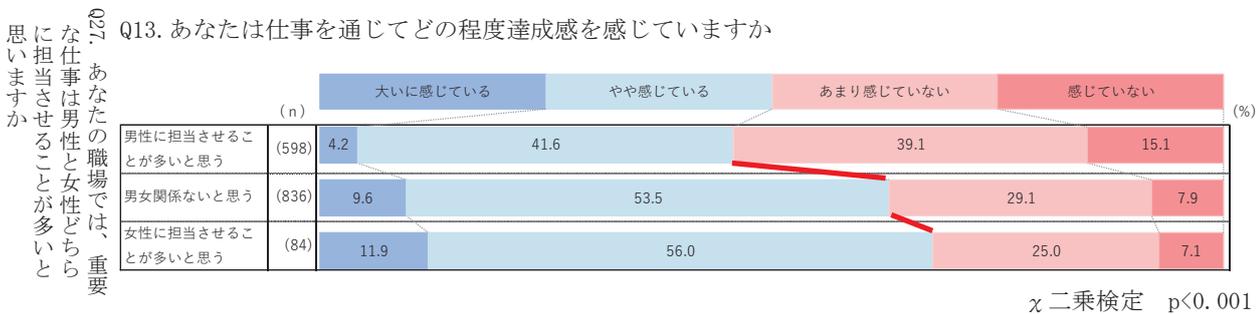


χ^2 二乗検定 p<0.001

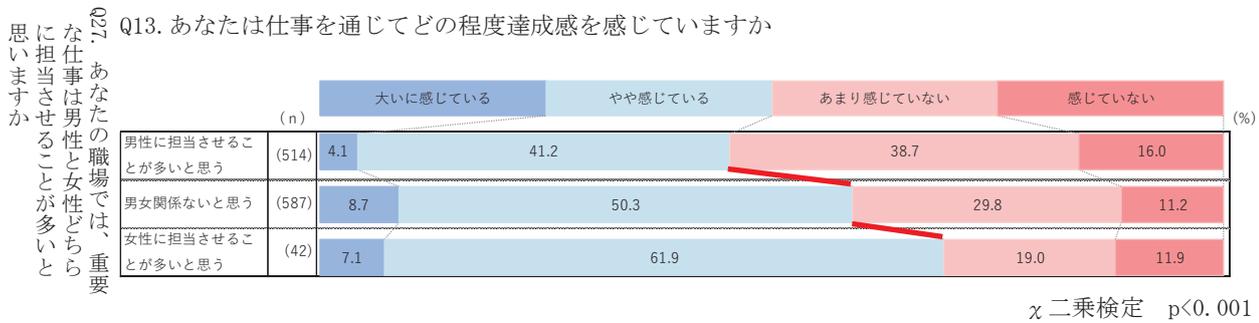
■ 重要な仕事の担当別 達成感

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

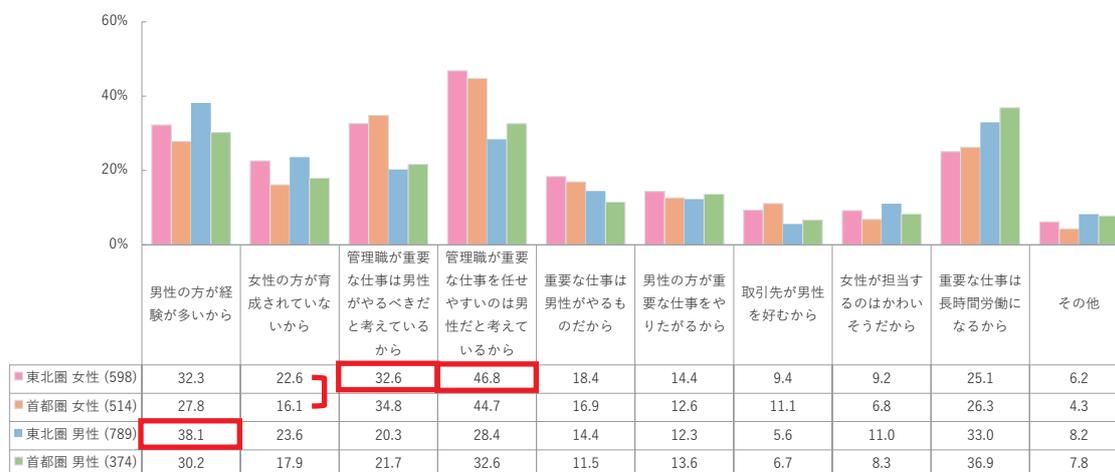
重要な仕事を男性に担当させることが多いと思うと回答した人に、「Q27-1. 重要な仕事を男性に担当させることが多いのはなぜだと思いますか」とたずねた。東北圏女性の回答割合は、高い順に「管理職が重要な仕事を任せやすいのは男性だと考えているから」46.8%、「管理職が重要な仕事は男性がやるべきだと考えているから」32.6%、「男性のほうが経験が多いから」32.3%であった。首都圏女性も3つの順番は東北圏女性と同様であった。

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）

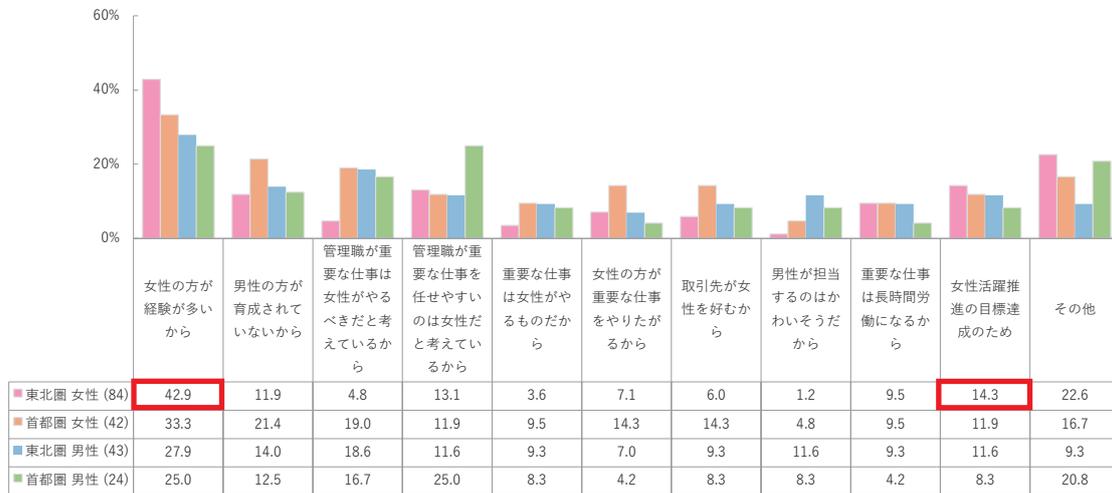


③ 重要な仕事を「女性」に担当させることが多い理由

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。

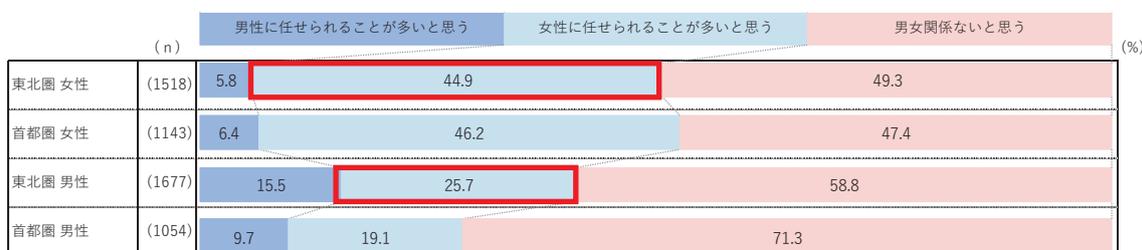
「Q29. あなたの職場では、丁寧な対応が求められる仕事や、サポート的な仕事、細かい事務処理は男性と女性どちらに任せられることが多いと思いますか」に対し、「女性に任せられることが多いと思う」と回答した割合は、東北圏女性は44.9%、首都圏女性は46.2%といずれも4割を超えている。

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



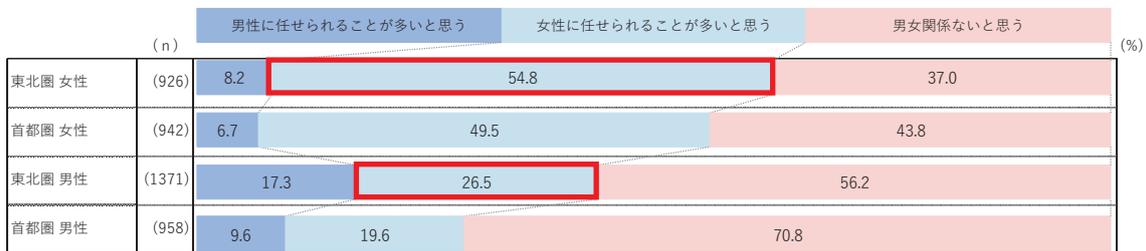
■ 業種 A・B 別 サポート的な仕事の担当

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

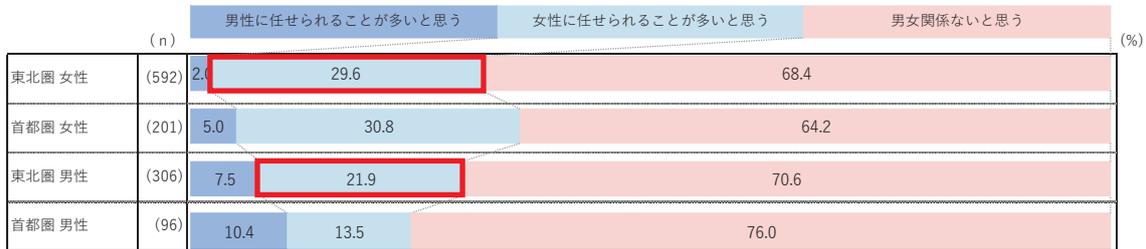


業種 B では、サポート的な仕事は女性に任せられることが多いと思うと回答する割合は東北圏女性では 29.6%、首都圏の女性では 30.8% と同程度である。

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	

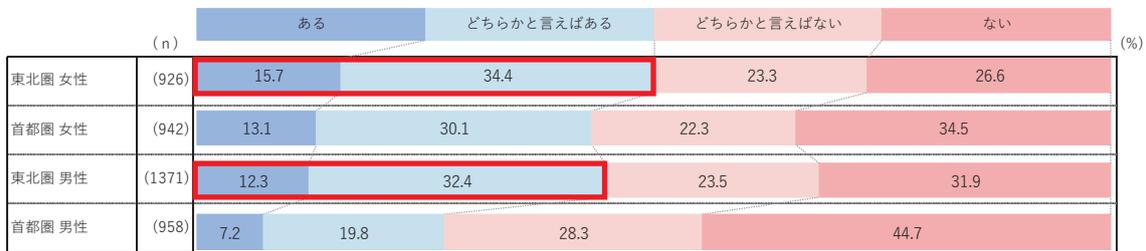
■ 業種 A・B 別 性別による仕事の担当

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

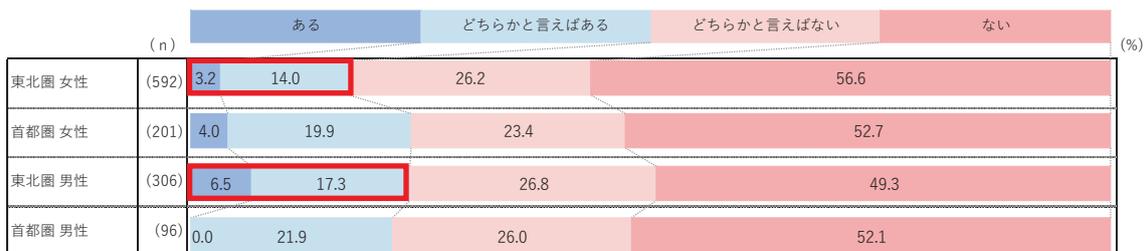


業種 B では、性別によって決められた仕事の担当について「ある」「どちらかと言えばある」と回答した割合は、東北圏女性は 17.2%と、首都圏女性の 23.9%よりも、性別による仕事の担当が決まっていると回答する割合は低い (χ 二乗検定 $p < 0.05$)。

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



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

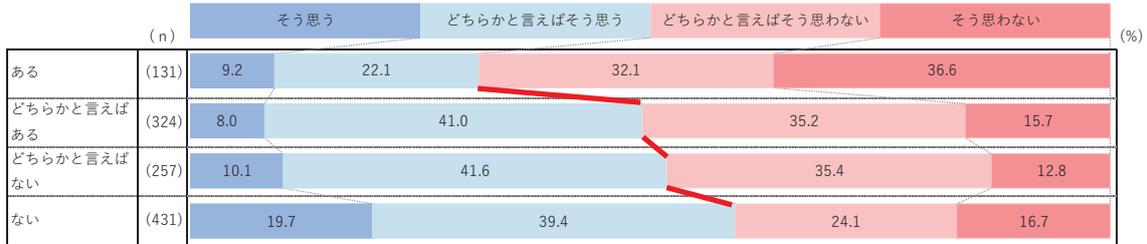


χ^2 二乗検定 p<0.001

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



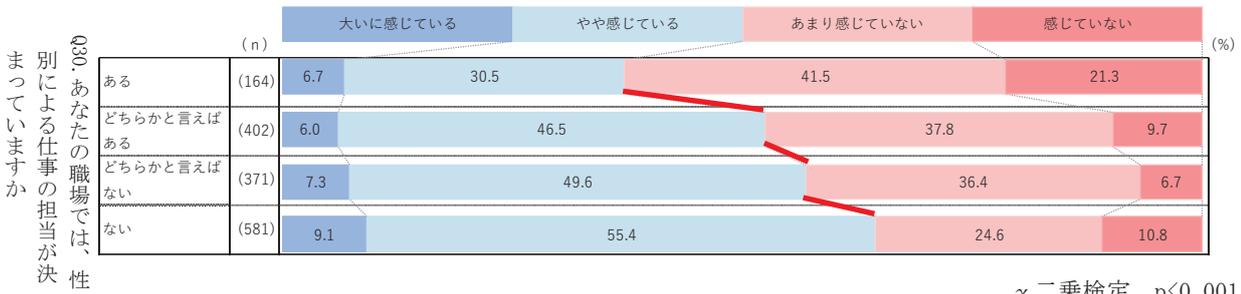
χ^2 二乗検定 p<0.001

■ 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

