



# 女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査

東北圏・首都圏で働く20-40代男女5000人アンケートより

プレスリリース資料

令和3年4月

公益財団法人 東北活性化研究センター 伊藤 孝子

〒980-0021 仙台市青葉区中央2丁目9番10号セントレ東北9F

TEL:022-222-3394 FAX:022-222-3395

E-mail:itou@kasseiken.jp

# 目次

- 1 背景・目的
- 2 問題意識（序章）
- 3 アンケート概要
- 4 東北圏の女性活躍の現状と課題  
（第1章～第5章）
- 5 タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を  
促す要因（第6章）
- 6 東北圏における女性活躍推進方策  
（第8章）

～報告書のご案内～

## 東北における女性活躍推進の実態と働く女性の意識調査 —東北圏・首都圏で働く20-40代男女5000人アンケート—

はじめに

調査結果の概要

序章 調査の問題意識

第1章 基本属性と働く女性の意識

第2章 東北圏企業における女性活躍推進の現状

第3章 東北圏女性の能力育成・キャリア形成の現状

第4章 東北圏企業における社員処遇の現状

第5章 東北圏企業における働き方の多様性

第6章 タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を促す要因

第7章 自由記述回答から聞こえる「女性活躍」に苦悩する男女の声

第8章 東北圏における女性活躍推進方策（提言）

おわりに

資料 属性別タイプ分布、アンケート調査票、  
女性活躍推進状況チェックシート

# 1 背景・目的

## 背景

- 担い手不足への対策の一つとして期待される「女性活躍」、女性が就業継続しやすい環境は整備されつつあるが、女性の育成や登用、キャリア形成が進まない状況
- 「女性活躍」は東北圏では担い手不足の解消だけでなく、女性にとって働きやすい地域となることで女性人口の首都圏などへの流出抑制や流入増も期待
- 新型コロナウイルスの感染対策として急激に進んだ働き方の変化（在宅勤務）が「女性活躍」を推進させることに期待

## 目的

東北圏の企業に女性活躍推進に向けた取組みを促すことを目的に、女性の**キャリア形成**に焦点を当て、職場の女性活躍の状況や取組みの実態、課題を明らかにし、**コロナ禍における働き方の変化**も踏まえた**女性活躍推進方策**を提言

## 2 問題意識

- 女性活躍推進法の下で、大企業で女性活躍に向けた取り組み<sup>注</sup>が本格的化、その取り組みは2022年4月以降101人以上300人以下の中小企業にも拡大
- しかし、今なお女性活躍を阻害する要因は根深く、その改善・解消までの道のりは遠い

女性活躍を阻害する要因と主な課題

### 女性の個人的要因

- 昇進意欲の低さ
- キャリア形成への不安
- 自信の欠如
- 就業意欲の低さ

### 働く場の組織的要因

- 両立支援制度の未整備や非公知
- 能力育成・キャリア形成支援の不足
- 無制約な働き方

### 社会的要因

- 性別役割分業意識
- アンコンシャス・バイアス

出典：先行研究をもとに作成

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

# 3 アンケート調査の概要

## 調査対象

東北圏、首都圏で正社員として働く  
20～49歳の男女（管理職以外の一般社員）

## 調査項目

- ① 東北圏で働く女性の意識（第1章）
- ② 企業の女性活躍推進の現状（第2章）
- ③ 能力育成・キャリア形成の現状（第3章）
- ④ 企業の社員処遇の現状（第4章）
- ⑤ 働き方の多様性（第5章）

## 分析軸

エリア別属性、年代別、企業規模別、  
業種別、学歴別など

なお、業種については、調査項目によって業種Aと業種B（専門的な技術や知識、資格を要す）に分けて分析を実施

## サンプル

回答数	5,392
エリア別男女	東北圏女性：1,518 首都圏女性：1,143 東北圏男性：1,677 首都圏男性：1,054
企業規模	11～100人：39.3% 101～300人：18.6% 301人以上：42.0%
業種	

業種A：77.8%

「農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業（協同組合、郵便局）」「その他のサービス業」「その他」

業種B：22.2%

「教育、学習支援業」「医療」「福祉」

## 4 東北圏の女性活躍の現状と課題

### 東北圏女性のモチベーションは？（第1章）

- ★4-1 昇進意欲が低い
- ★4-2 重要な仕事を担当する意欲が低い
- ★4-3 男性よりもキャリアアップができていない

### 東北圏企業の女性活躍推進の現状は？（第2章）

- ★4-4 女性活躍推進の行動計画が浸透していない
- ★4-5 継続就業しやすい環境要因はある

### 東北圏女性の能力育成・キャリア形成の現状は？（第3章）

- ★4-6 男性よりも異動や担当替えの経験が少ない
- 4-7 男性よりも責任の軽い仕事をしている
- 4-8 男性よりも「多様な業務の経験」が少ない
- 4-9 男性よりも管理職になれる可能性がないと認識している

## 4 東北圏の女性活躍の現状と課題（つづき）

4-10 上司からの期待が感じられない

4-11 「女性活躍推進」「男性の家事育児参加の支援」への管理職の取組みが進んでいない

4-12 キャリア形成支援制度の整備不足

4-13 5年後のキャリアの目標を持っている人が少ない

### 東北圏企業における社員処遇の現状は？（第4章）

4-14 特定の業種において評価に偏りが見られる

4-15 特定の業種において重要な仕事の付与に性別による偏りがある

### 東北圏企業における働き方の状況は？（5章）

★4-16 働き方の選択肢が少ない

4-17 コロナ禍での在宅勤務実施率が低い

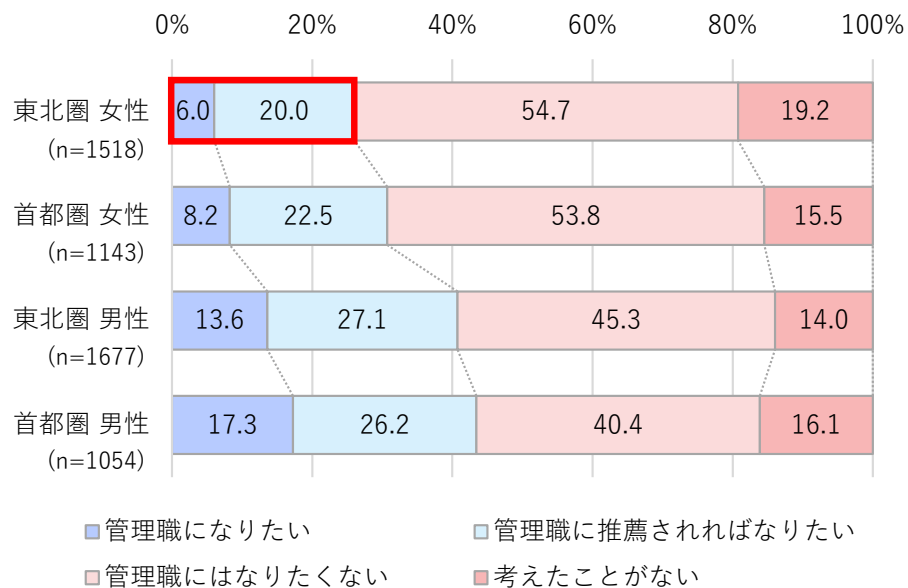
以下、主なポイント（★印）について紹介する

## 4-1、4-2 東北圏女性のモチベーションは？（第1章）

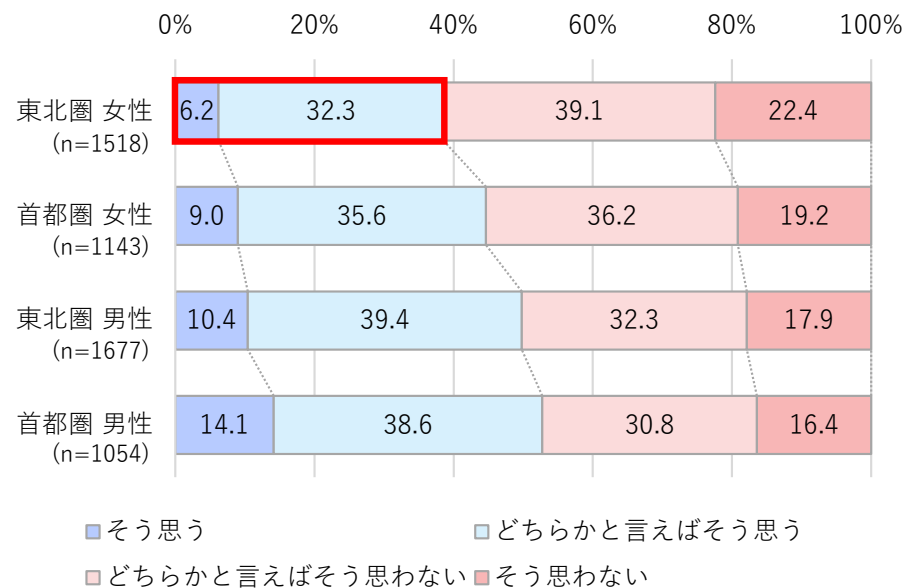
# 昇進意欲、重要な仕事を担当する意欲が低い

- 管理職になりたいと思っている人の割合は東北圏女性が最も低く、東北圏女性の昇進意欲は低い
- 重要な仕事を担当したいとする意欲についても東北圏女性のスコアが最も低く、首都圏女性と比べて6.1ポイントの差が見られる

Q8.あなたは、管理職になれらとしたらどう思いますか。



Q15.あなたは重要な仕事を担当したいと思いますか。



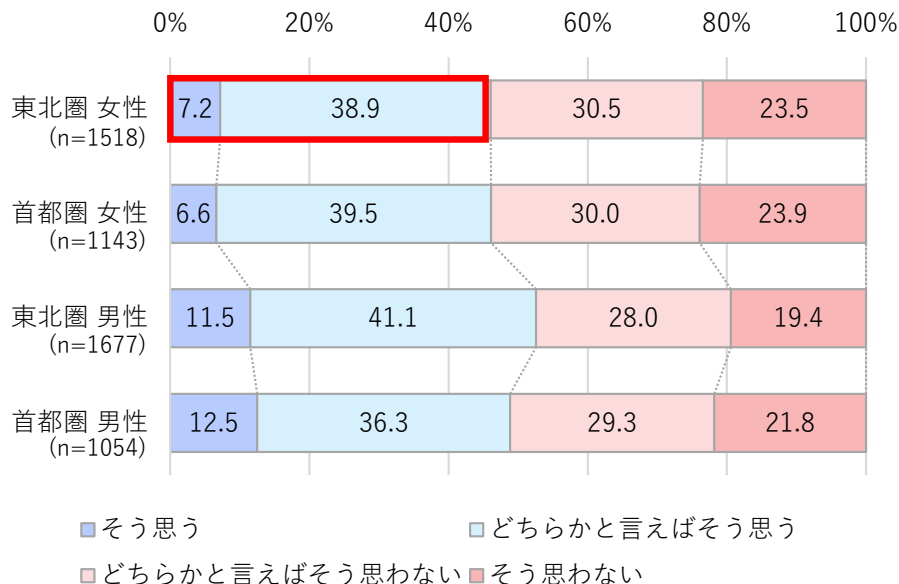


### 4-3 東北圏女性のモチベーションは？（第1章）

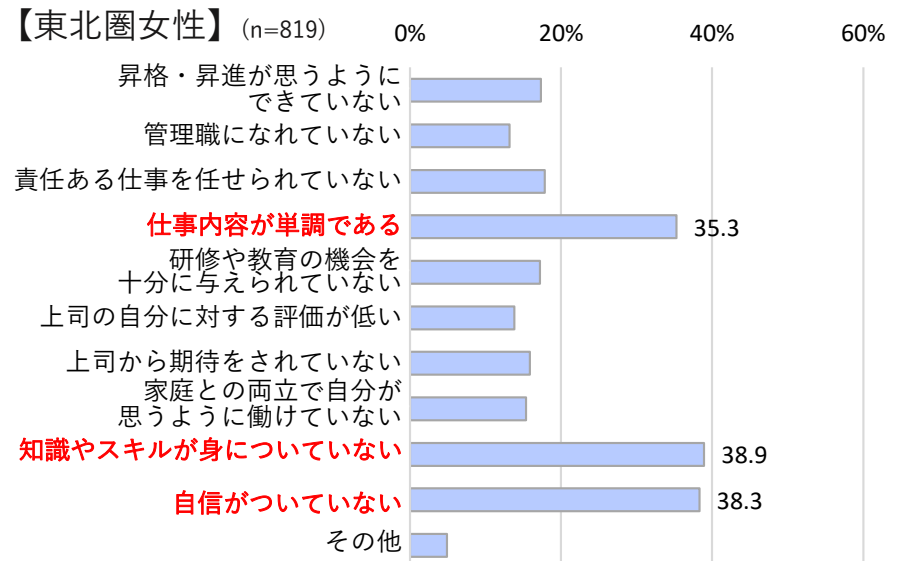
## 男性よりもキャリアアップができていない

- キャリアアップができていると思っている人の割合を男女で比較すると、首都圏男女の差が2.7ポイントなのに対し、東北圏男女の差は6.5ポイントと、東北圏では男女の差が大きい
- 東北圏女性がキャリアアップできていない理由としてあげるのは、「知識やスキルが身についていない」「自信がついていない」「仕事内容が単調である」

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。



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



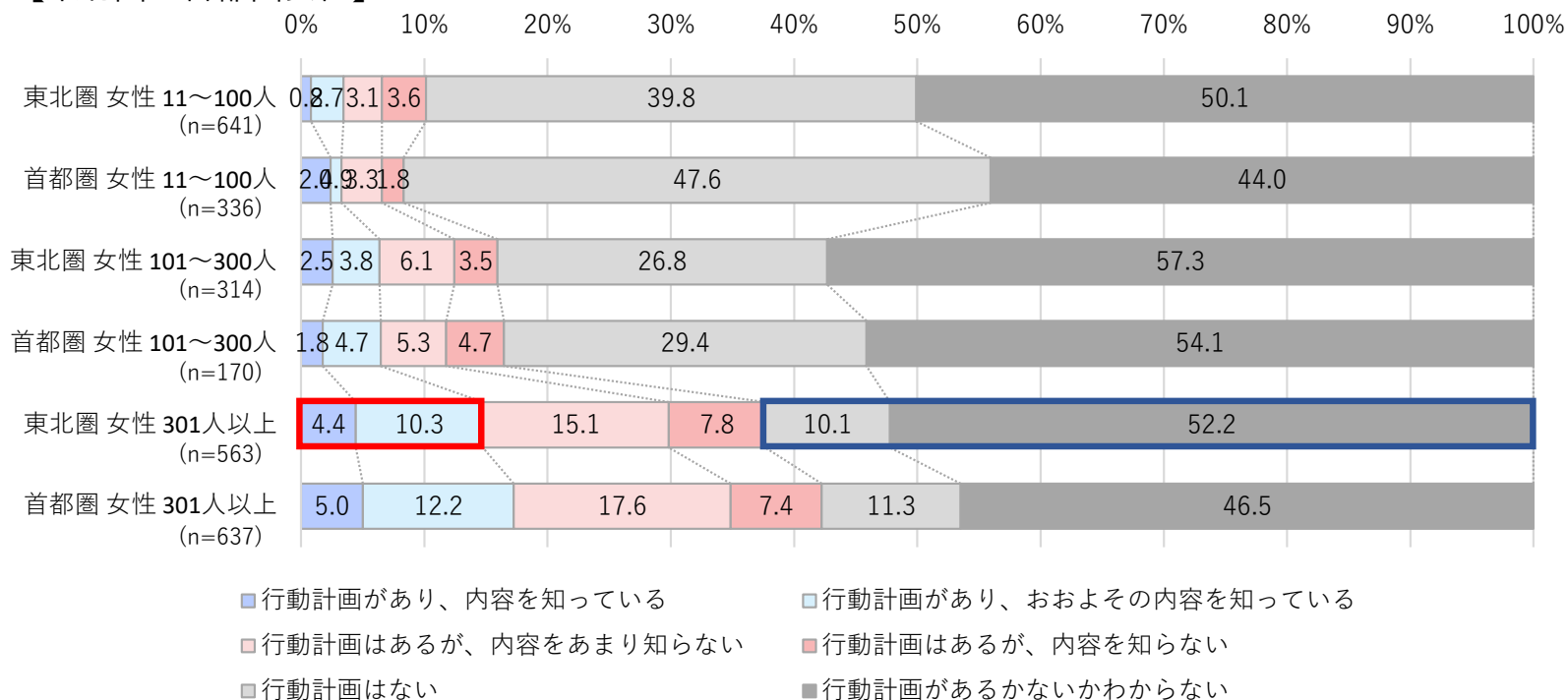
## 4-4 東北圏企業の女性活躍推進の現状は？（第2章）

### 女性活躍推進の行動計画が浸透していない

- 行動計画の策定・公表が義務付けられている従業員301人以上の企業において、行動計画の内容を認知する割合は東北圏女性、首都圏女性とも1割台に留まっている
- さらに、「行動計画はない」「行動計画があるかないかわからない」と回答した東北圏女性は6割に上る

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。

【東北圏・首都圏女性】



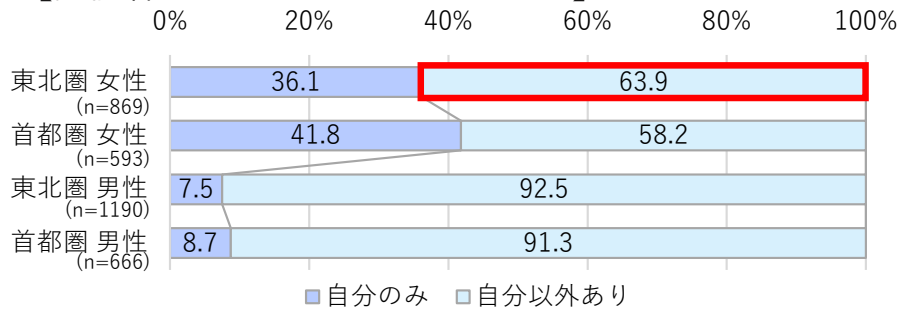
## 4-5 東北圏企業の女性活躍推進の現状は？（第2章）

### 継続就業しやすい環境要因はある

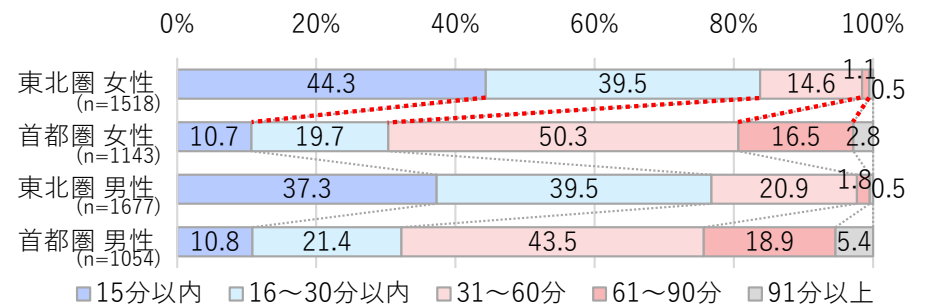
- 東北圏女性は首都圏女性よりも「自分以外に家事や育児などを分担してくれる人がいる」または「通勤時間が短い」、と回答した割合が高い
- 「自分以外に家事や育児などを分担してくれる人がいる」または「通勤時間が短い」、と回答した女性は、出産後も継続就業がしやすいと認識する割合が高い

ASC14.あなたの家で、家事や育児、介護を担っている人をすべて選びください。

【配偶者・パートナーのいる人のみ】

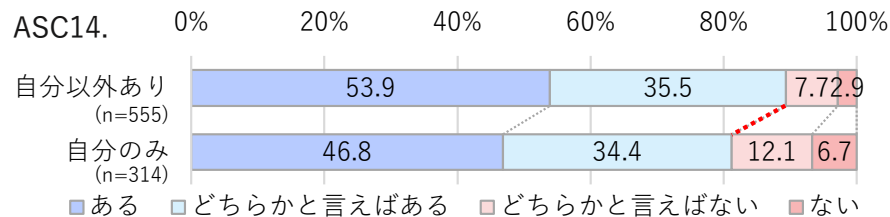


Q44.通勤時間は片道どれくらいかかりますか。



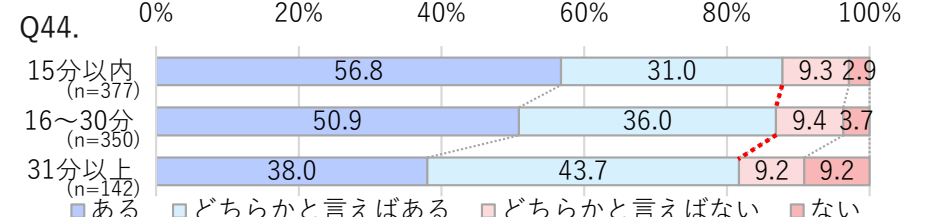
Q31.あなたの職場（部署）では、女性は出産しても働き続けられる雰囲気がありますか。

【東北圏女性／配偶者・パートナーのいる人のみ】



$\chi$  二乗検定  $p < 0.01$

【東北圏女性／配偶者・パートナーのいる人のみ】



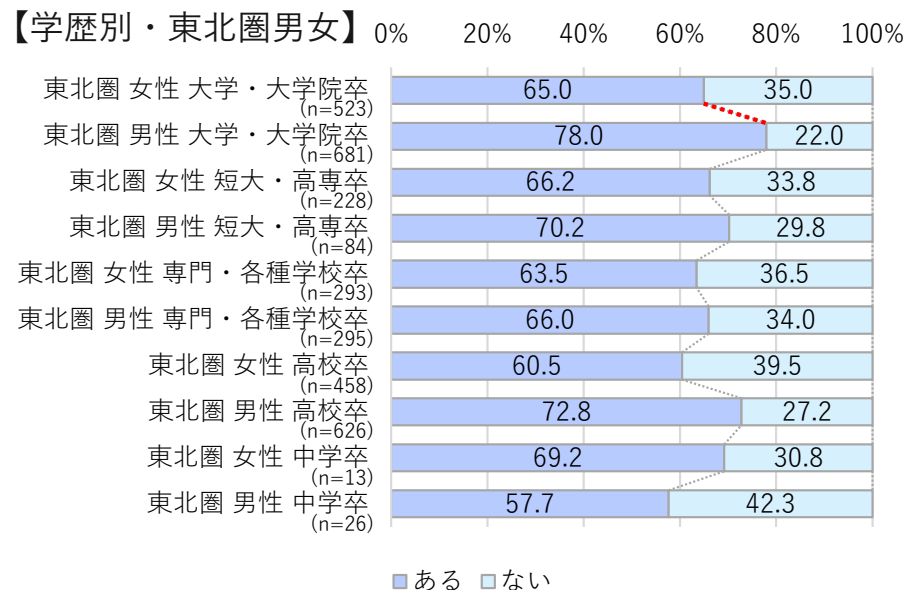
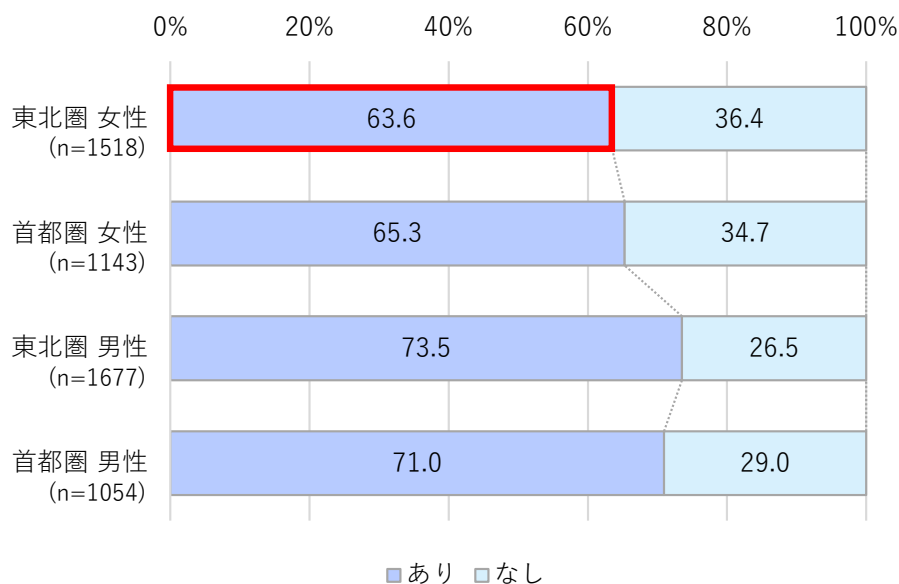
$\chi$  二乗検定  $p < 0.001$

## 4-6 東北圏女性の能力育成・キャリア形成の現状は？（第3章）

### 男性よりも異動や担当替えの経験が少ない

- 異動や担当替えの経験をしている割合を男女で比較すると、首都圏男女の差が5.7ポイントなのに対し、東北圏男女の差は9.9ポイントと、東北圏では男女の差が大きい
- 「大学・大学院卒」の東北圏男女比較であっても女性の異動や担当替えの経験をしている割合は男性に比べ13.0ポイント低い

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。



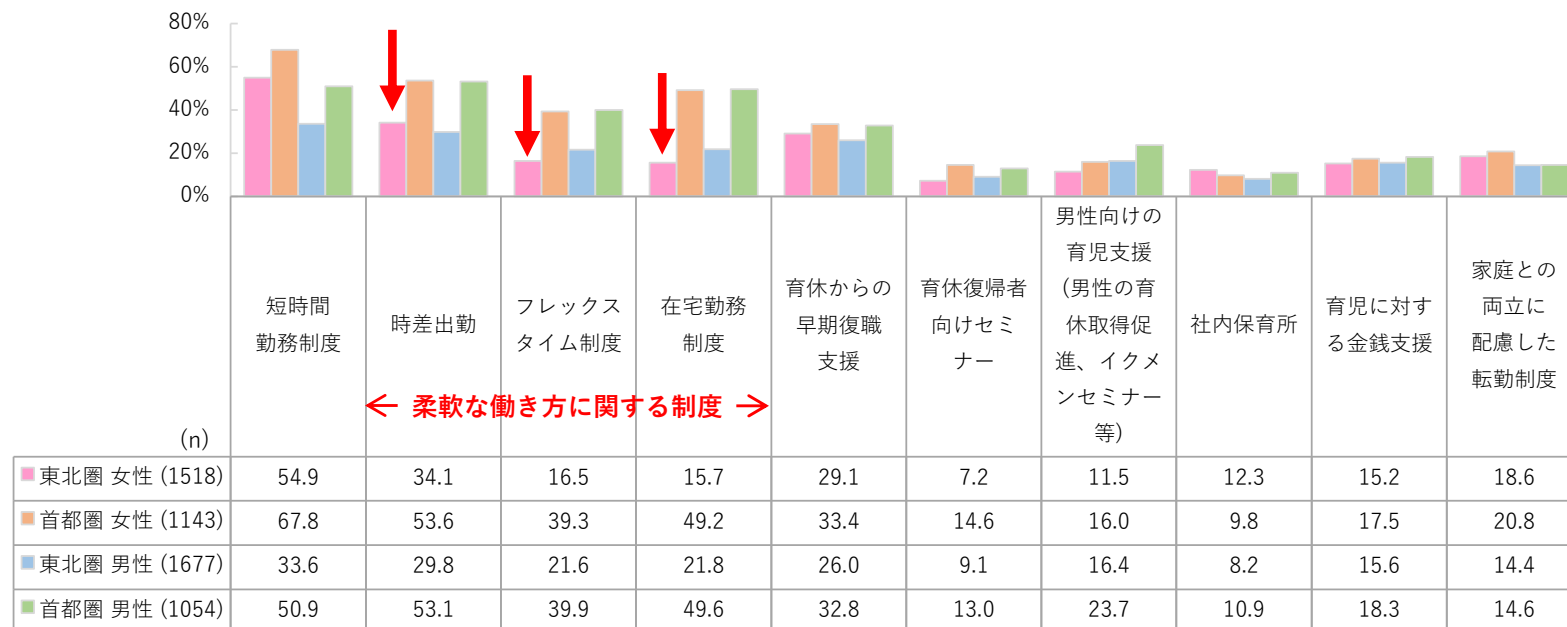
注1) 「ある」「ない」の回答を「あり」とし、「異動や担当替えをしたことがない」の回答を「なし」とした  
 注2) サンプル数が30以下は参考値

## 4-16 東北圏企業における働き方の状況は？（第5章）

### 働き方の選択肢が少ない

- 柔軟な働き方に関する制度は男女とも東北圏と首都圏のスコア差が大きく、特に「在宅勤務制度」は東北圏と首都圏の間に約30ポイントの差が見られる

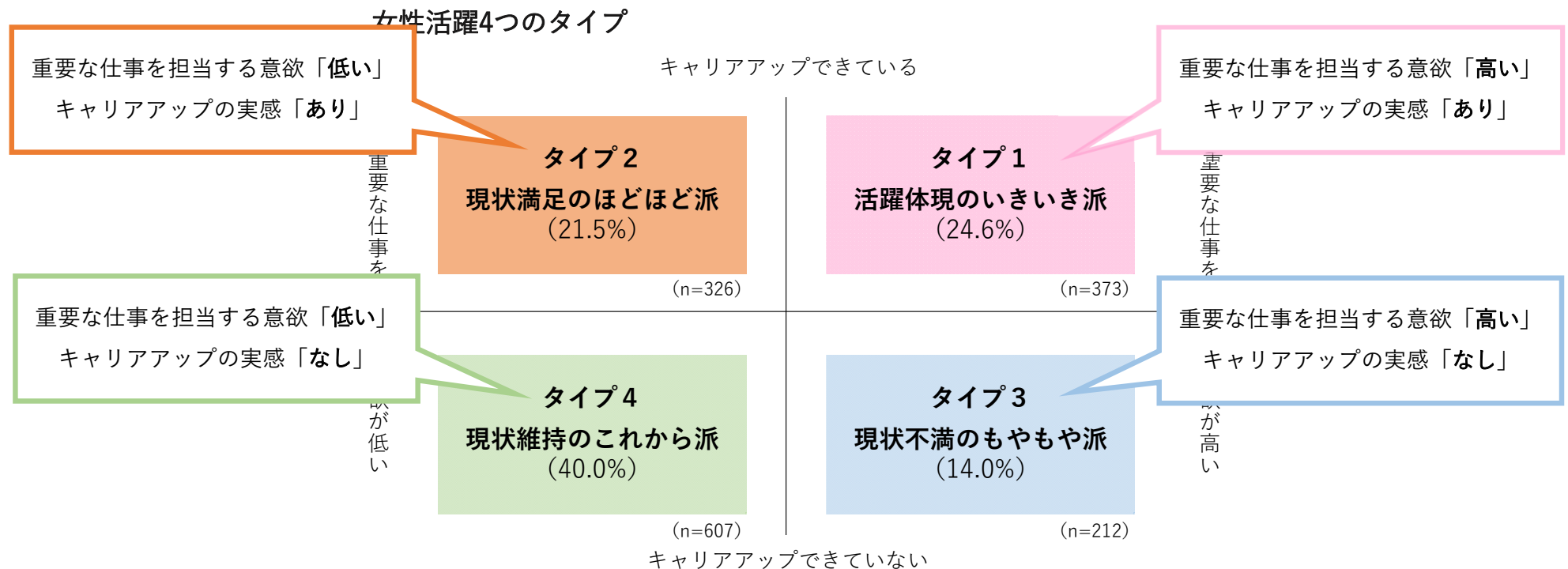
Q4-1.あなたの会社の制度や取組みについておたずねします。それぞれの制度や取組みの有無、利用のしやすさなどを回答してください。



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

## 5 タイプ別東北圏女性の特徴と活躍を促す要因

- 女性一人ひとりの違いに焦点をあて女性活躍に向けた取組みを総合的かつ有機的に展開し、モチベーションを向上させ、活躍を図っていくことが重要
- 働く女性の意識をもとに東北圏女性を4つのタイプに分類し、その特徴と課題を分析（5-1）
- 多項ロジスティック回帰分析でタイプ2、3、4からタイプ1に移る要因を分析（5-2）

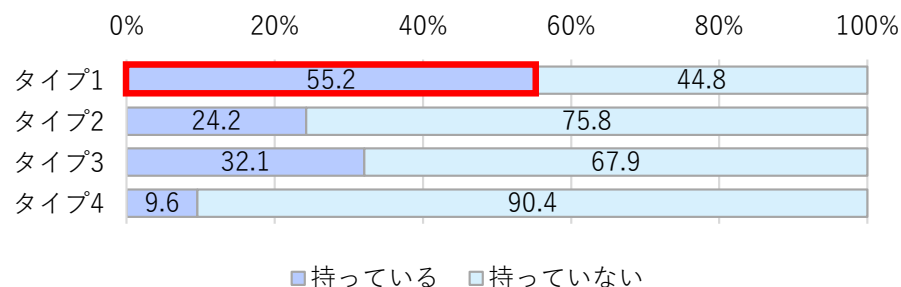


## 5-1 タイプ別東北圏女性の特徴

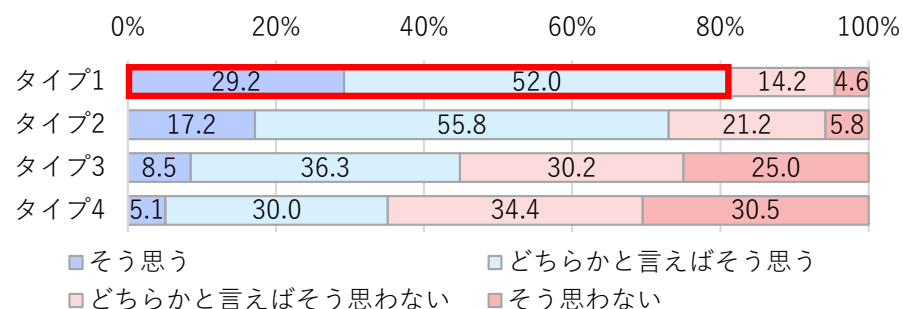
### タイプ1「活躍体现のいきいき派」

- 本人は目標をもって仕事に励み、上司も部下育成に積極的であり、職場としても女性活躍推進に取り組んでいる。しかし、管理職になれる可能性を認識していない女性が半数近くを占める

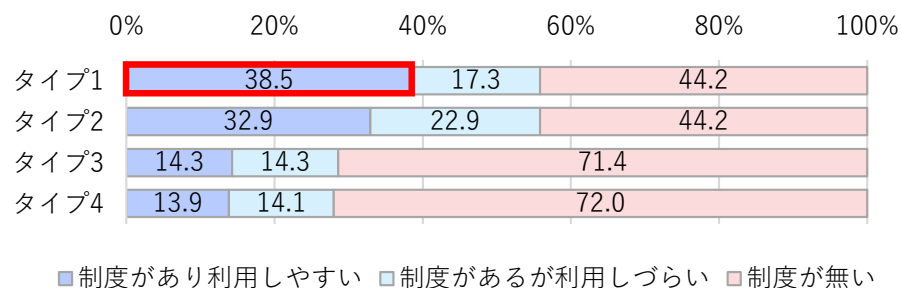
Q5.あなたは5年後のキャリアの目標を持っていますか。



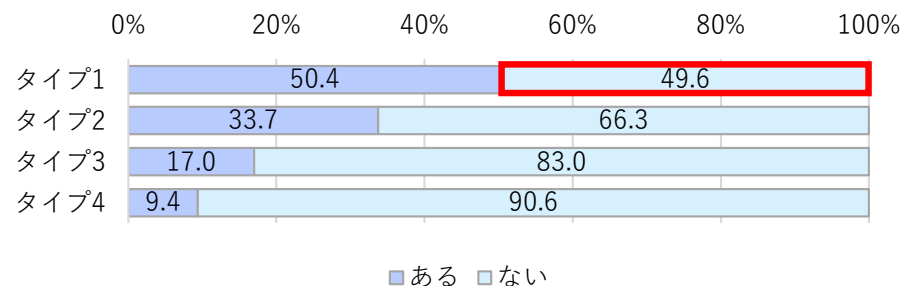
Q21.上司（管理職）があなたに与える仕事はここ5年の間で重要度が高くなっていると思いますか。



Q6-1.あなたの会社の「キャリア研修制度」について、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。



Q7.あなたは、管理職になれる可能性があると思いますか。



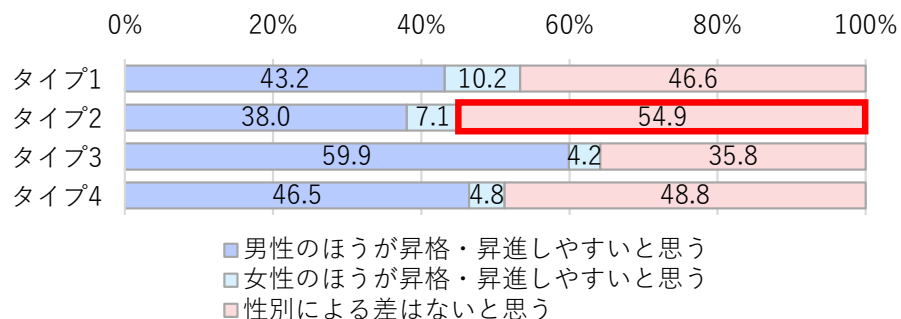
注) 「制度の有無がわからない」を除く

## 5-1 タイプ別東北圏女性の特徴

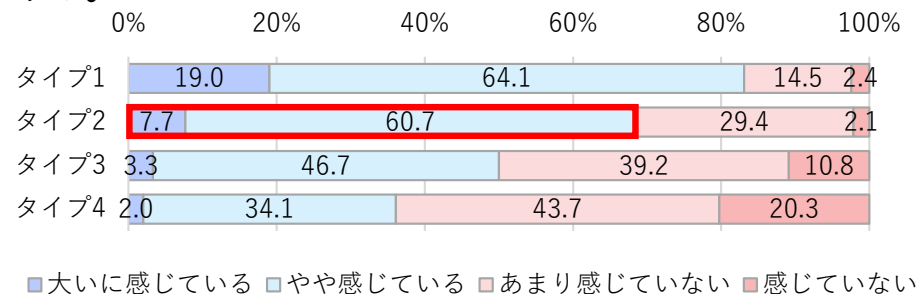
### タイプ2「現状満足のほどほど派」

- 職場環境に恵まれており、仕事への満足感や達成感が高い。しかし、昇進意欲が最も低く、内的キャリア志向も低い

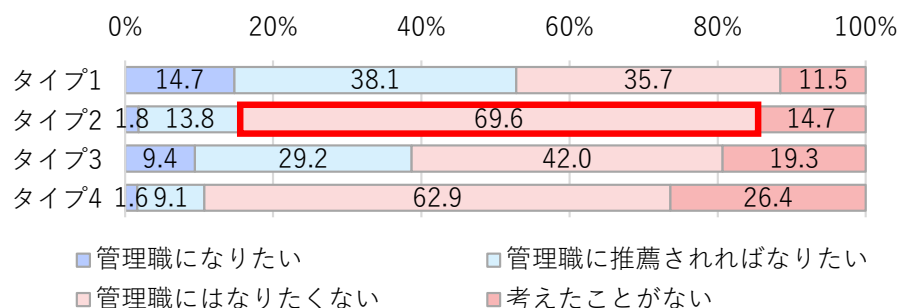
Q23.あなたの職場では、昇格・昇進において性別による差があると思いますか。



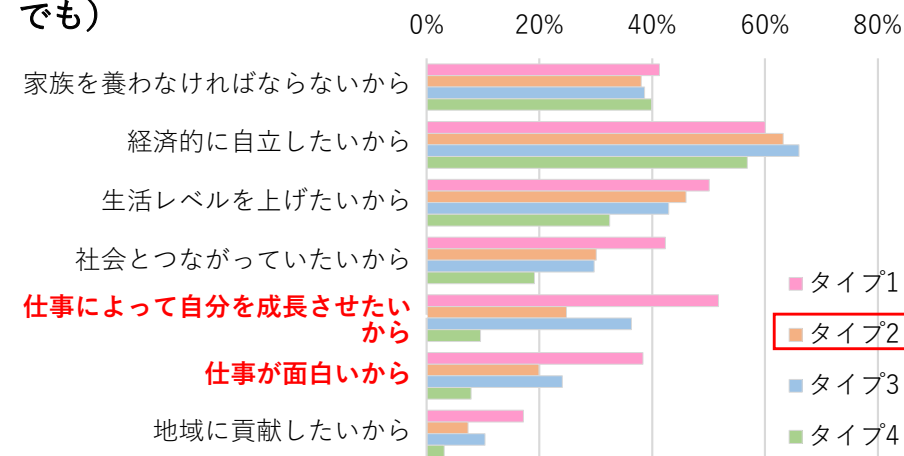
Q13.あなたは仕事を通じてどの程度達成感を感じていますか。



Q8.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



Q17.あなたが働いている理由を教えてください。(いくつでも)



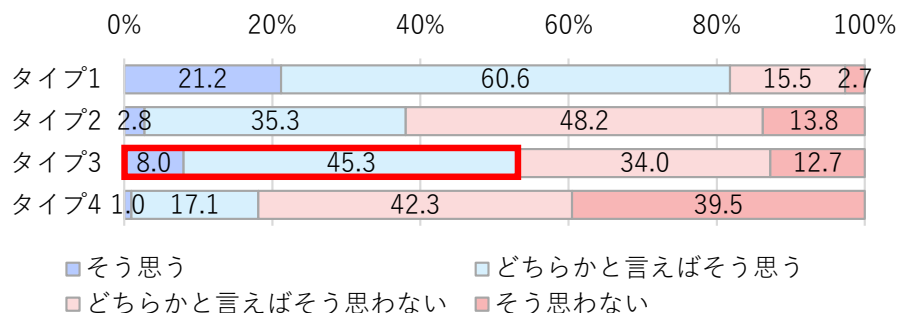


## 5-1 タイプ別東北圏女性の特徴

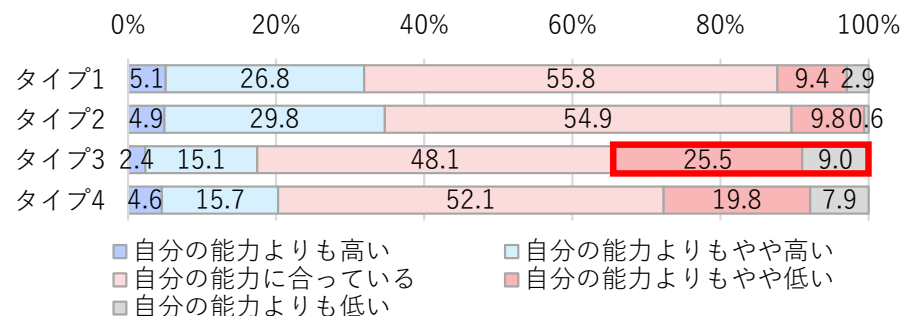
### タイプ3「現状不満のもやもや派」

- 仕事への意欲は高いが、能力を活かす機会が得られず、上司や企業風土など職場環境にも恵まれていない

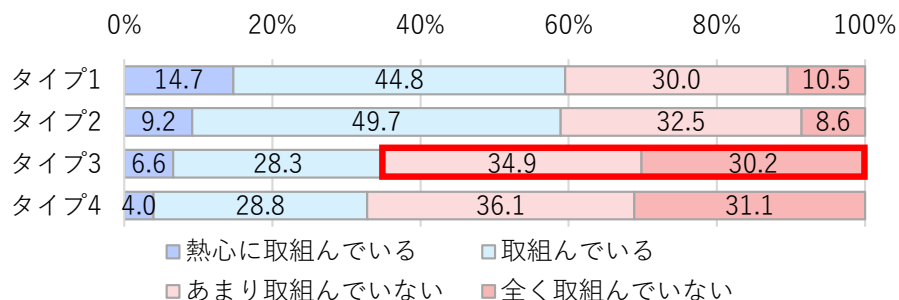
Q16.あなたは、現在の仕事に対するご自分の意欲は高いと思いますか。



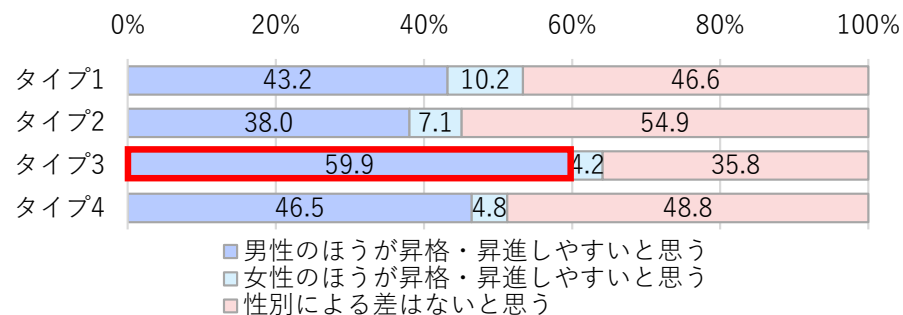
Q22.あなたの能力と比べると、今の仕事のレベルはどうですか。



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



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。

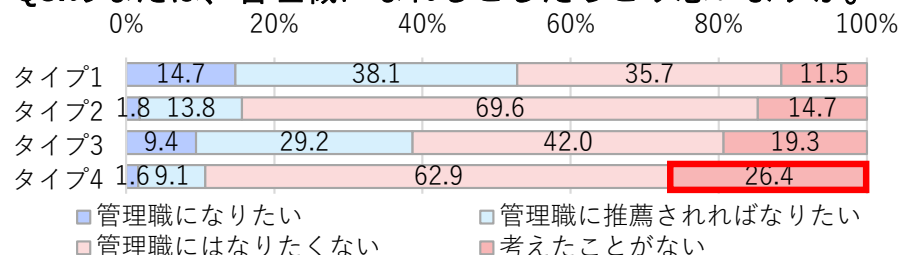


## 5-1 タイプ別東北圏女性の特徴

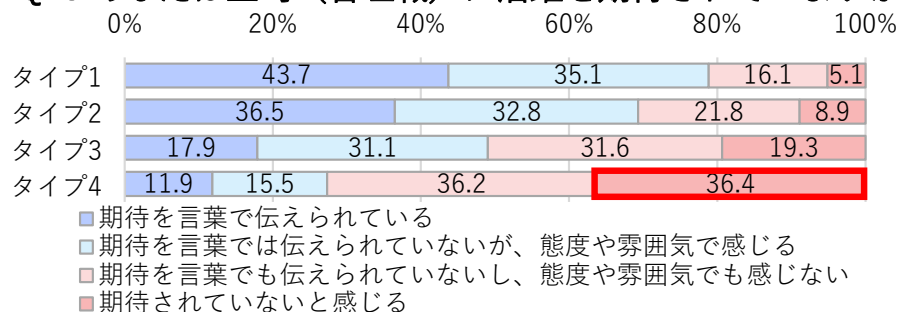
### タイプ4「現状維持のこれから派」

- 本人は管理職になることや職場の制度や取組みに関心がない。上司は部下育成や女性活躍に熱心ではなく、部下への期待も低い。さらに、働きにくい職場環境に置かれている可能性は高い

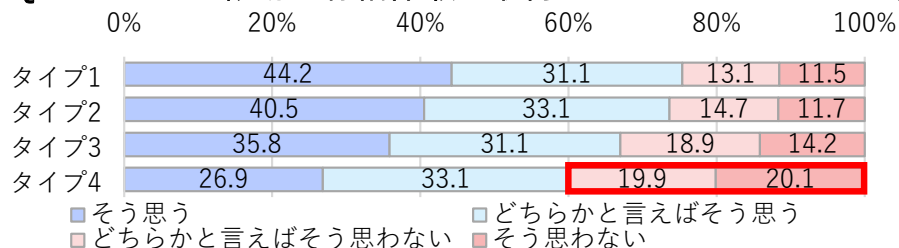
Q8.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



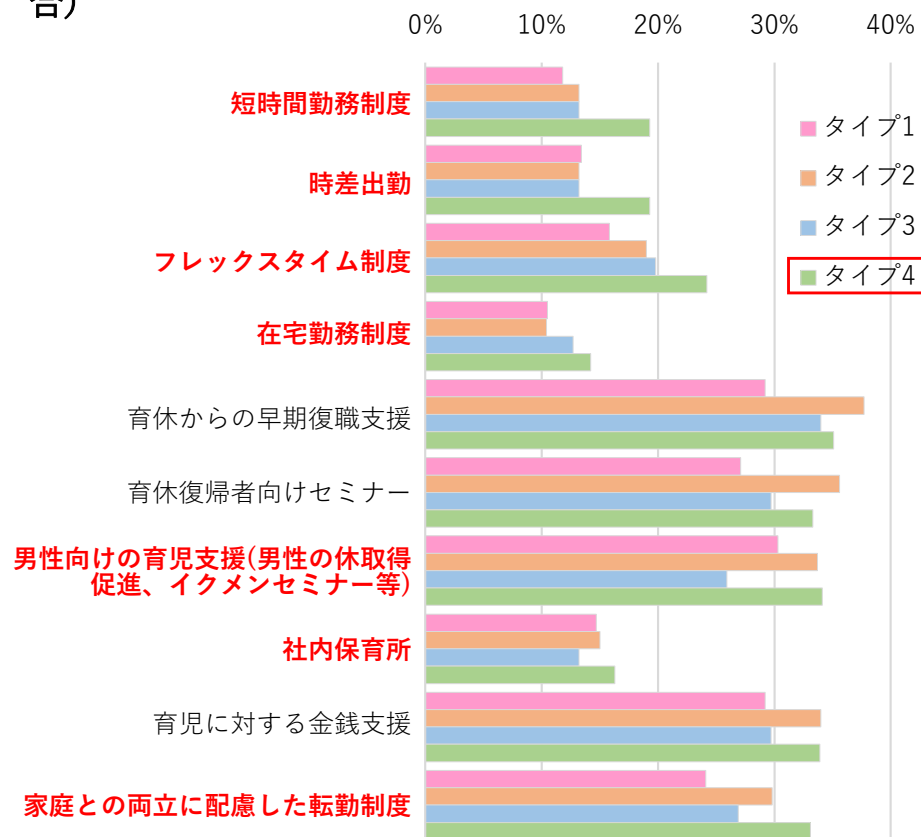
Q18.あなたは上司（管理職）に活躍を期待されていますか。



Q36.あなたの職場は有給休暇を取得しやすいと思いますか。



Q4-1.あなたの会社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。（「わからない」と回答した割合）



# 5-2 「活躍体现のいきいき派」への変容を促す要因 ～多項ロジスティック回帰分析より～

- 「上司の期待」や「仕事の重要度」、「男性と比べた責任の重さ」などの説明変数において有意な影響を確認、タイプ2、3、4からタイプ1に移る確率が高くなるという推計結果が明らかに

		ベース：タイプ2		ベース：タイプ3		ベース：タイプ4	
		係数	p値	係数	p値	係数	p値
上司の期待	ベース：期待されていない 期待されている	0.359	0.068	0.723	0.001 **	1.507	0.000 ***
仕事の重要度	ベース：高くなっていない 高くなっている	0.205	0.316	1.042	0.000 ***	0.972	0.000 ***
異動・担当替えの経験	ベース：異動や担当替えをしたことがない 異動・担当替えの経験あり・説明あり	-0.124	0.570	1.276	0.000 ***	1.088	0.000 ***
	異動・担当替えの経験あり・説明なし	-0.322	0.104	0.455	0.035 *	0.125	0.501
男性と比べた責任の重さ	ベース：責任の軽い仕事だけしていた 男性よりも責任のある仕事をするが多かった	1.261	0.029 *	1.681	0.010 *	1.269	0.017 *
	同様に責任の重い仕事をしていた	0.798	0.096	1.032	0.032 *	1.204	0.006 **
	ほぼ同様に責任の重い仕事をしていたが、責任の軽い仕事もしていた	0.371	0.431	0.995	0.035 *	1.020	0.017 *
	責任の重い仕事はわずかで、責任の軽い仕事が多かった 職場に、同期の男性や同じくらいの年齢の男性がいない	0.353 0.314	0.471 0.518	0.750 0.524	0.122 0.273	0.813 0.627	0.065 0.149
仕事と育児の両立支援制度の数	仕事と育児の両立支援制度の数	-0.008	0.849	0.009	0.876	0.049	0.300
キャリア形成支援制度の数	キャリア形成支援制度の数	0.044	0.345	0.038	0.527	0.124	0.014 **
昇格・昇進における性別による差	ベース：男性のほうが昇格・昇進しやすいと思う 性別による差はないと思う、女性のほうが昇格・昇進しやすいと思う	-0.258	0.224	0.431	0.087	-0.322	0.138
	ベース：男性に担当させることが多いと思う	-0.192	0.377	-0.158	0.529	-0.104	0.636
重要な仕事の担当		-0.426	0.198	0.259	0.404	0.214	0.441
		0.704	0.001 ***	1.004	0.000 ***	1.307	0.000 ***

多項ロジスティック回帰分析の推定結果

説明変数	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4
上司の期待	0.359	0.068	0.723	0.001 ***
仕事の重要度	0.205	0.316	1.042	0.000 ***
異動・担当替えの経験	-0.124	0.570	1.276	0.000 ***
男性と比べた責任の重さ	1.261	0.029 *	1.681	0.010 *
仕事と育児の両立支援制度の数	-0.008	0.849	0.009	0.876
キャリア形成支援制度の数	0.044	0.345	0.038	0.527
昇格・昇進における性別による差	-0.258	0.224	0.431	0.087
重要な仕事の担当	-0.192	0.377	-0.158	0.529
タイプ1参照	1.000	0.000	1.000	0.000

企業規模や業種などの如何に関わらず、企業としての女性活躍推進への取り組み、上司の部下育成や働きかけを適切に行うことによって、タイプ2、3、4を「活躍体现のいきいき派」へと変容させることは可能！！

注) \*は5%有意水準、\*\*は1%有意水準、\*\*\*は0.1%有意水準を示す

## 6 東北圏における女性活躍推進方策

- 東北圏においても女性活躍を実現することは十分に可能
- 東北圏ならではの働く環境の利点を最大限に活かしながら、女性活躍推進に向けた取組みを加速化
- 一人ひとりのモチベーションを汲み取りながら、それぞれの活躍を促すという視点が重要

### 企業に向けて

- ★提言1 女性活躍推進の行動計画の策定および浸透拡大
- ★提言2 管理職の理解促進とマネジメント力の向上
- 提言3 出産しても就業継続しやすい環境の充実
- ★提言4 人事評価制度の再点検とアンコンシャス・バイアスへの対応
- 提言5 キャリア形成支援制度の整備・拡充
- ★提言6 多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備・拡充
- 提言7 女性一人ひとりに寄り添って行う多様な支援（タイプ別対応）

### 自治体や経済団体など支援団体に向けて

- 提言8 東北圏全体で取り組む女性活躍推進

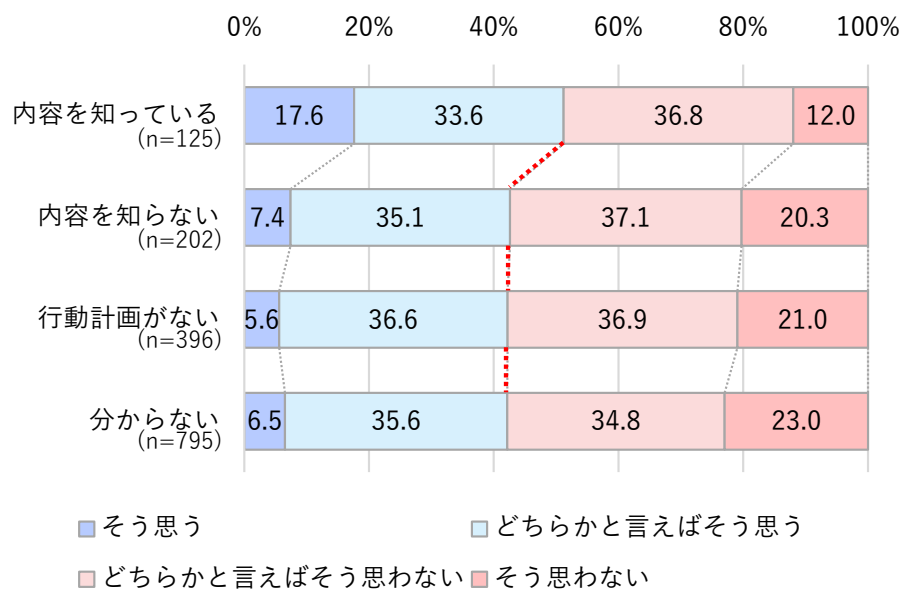
以下、★印の提言を紹介する

## 6 提言1 女性活躍推進の行動計画の策定および浸透拡大 行動計画の内容認知度合いが、仕事や昇進への意欲に影響を与える

- 行動計画の内容を認知する女性は、「行動計画がない」「わからない」とする女性に比べ、仕事や昇進への意欲が高い傾向にある

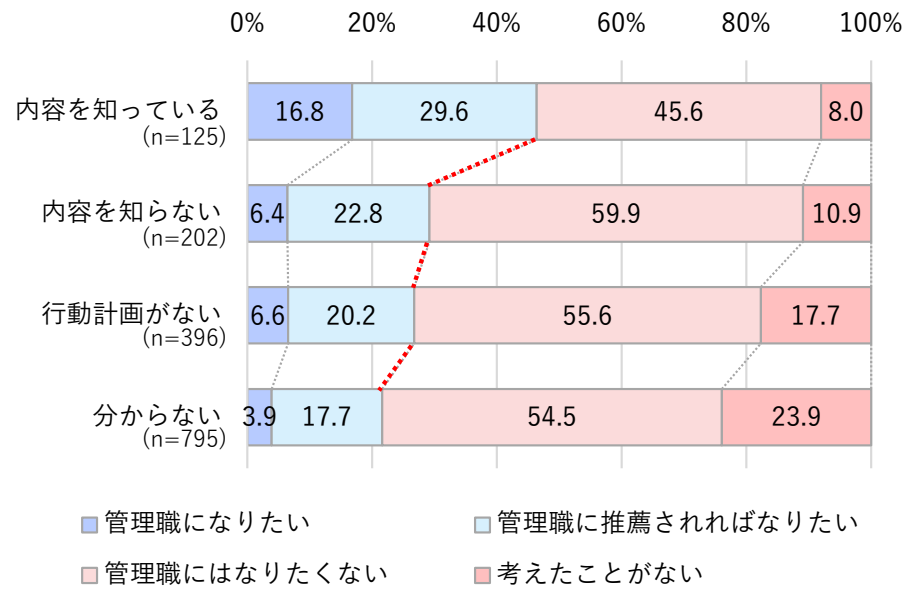
○1. あなたの会社の女性活躍推進の行動計画（目標・取組み）についておたずねします。

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二乗検定 p<0.01

Q8.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



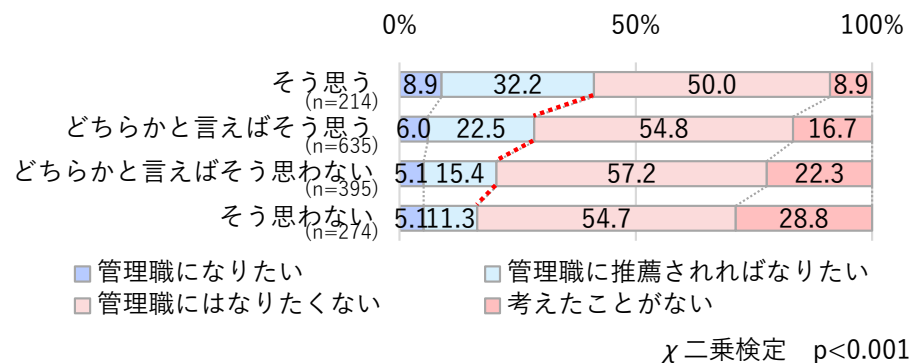
χ二乗検定 p<0.001

## 6 提言2-1 管理職の理解促進とマネジメント力の向上 上司から与えられる仕事の重要度が、昇進意欲や達成感に影響を与える

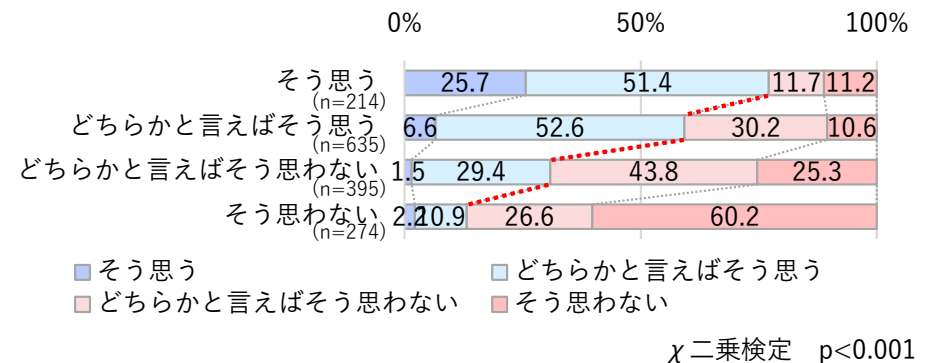
- 上司から与えられる仕事の重要度が年々高まっていると感じる女性は、昇進意欲やキャリアアップの認識、達成感が高い

○21 上司(管理職)あなたに与えられる仕事はここ5年間で重要度が高くなっていると思いますか。

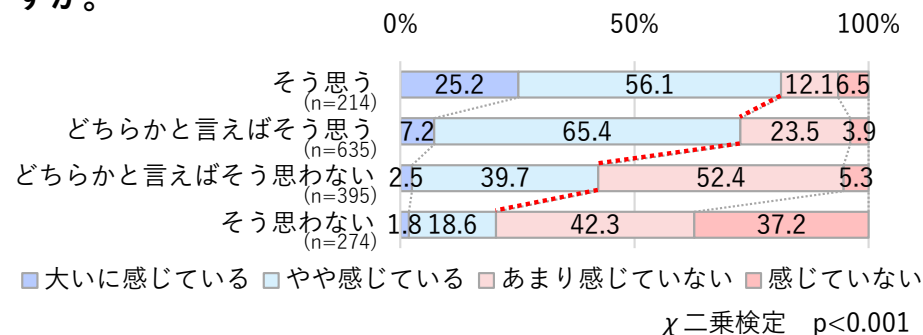
Q8.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



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。



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。

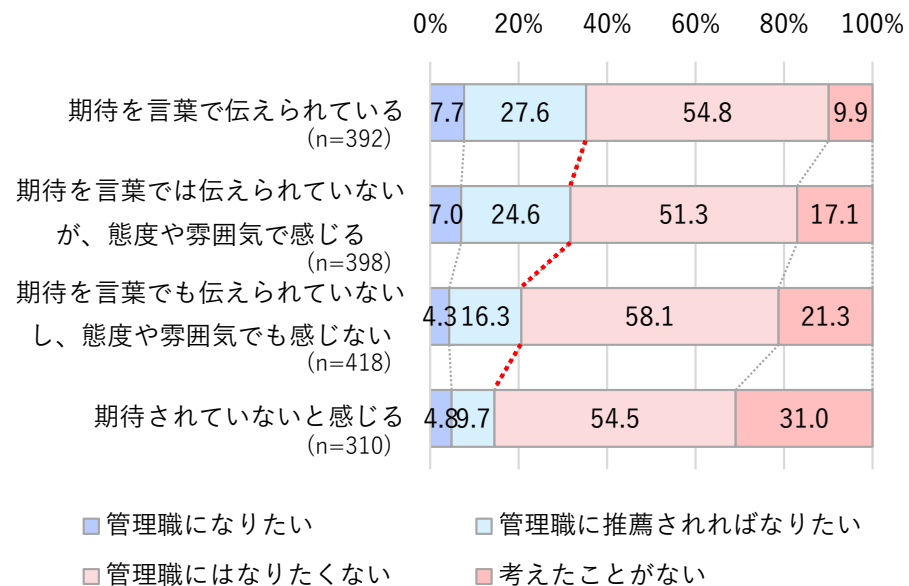


## 6 提言2-2 管理職の理解促進とマネジメント力の向上 上司からの期待が昇進や仕事に対する意欲に影響を与える

- 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

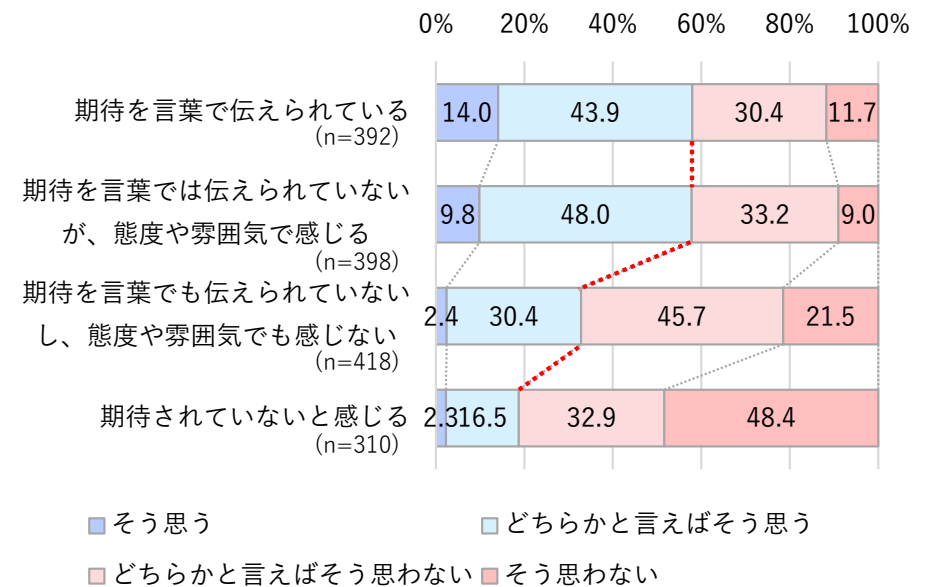
○18  
ますか。  
あなた  
は上司  
(管理職)  
に活躍  
を期待  
されて  
いますか。

Q8.あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。



$\chi^2$  二乗検定 p<0.001

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。



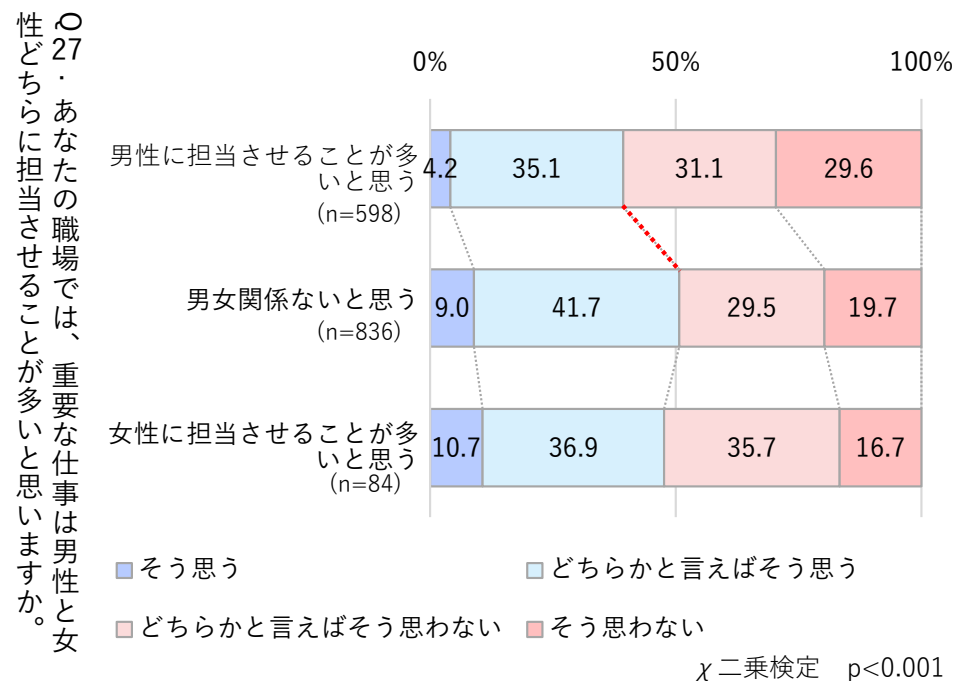
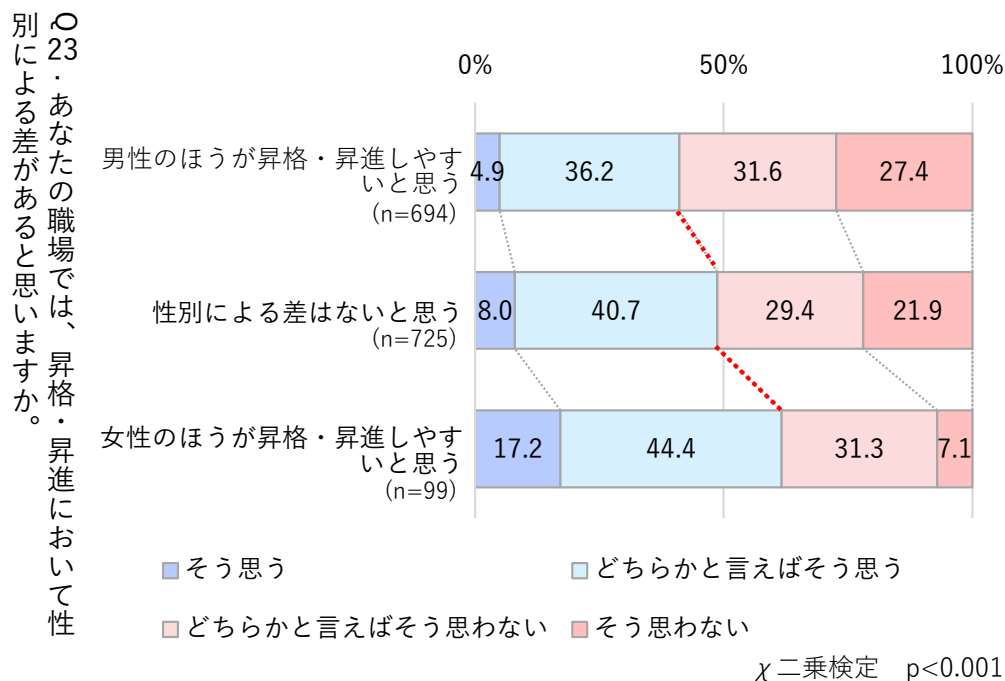
$\chi^2$  二乗検定 p<0.001



## 提言4 人事評価制度の再点検とアンコンシャス・バイアスへの対応 処遇に性別差を感じさせない職場環境はキャリアアップの認識に影響を与える

- 昇格・昇進において性別差を感じていない女性はキャリアアップできていると回答する割合が高く、男性優位の傾向を感じている女性は低い
- 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、キャリアアップができているとする認識が高く、男性に担当させることが多いと思う女性は低い

Q11.あなたは、自分がキャリアアップできていると思いますか。

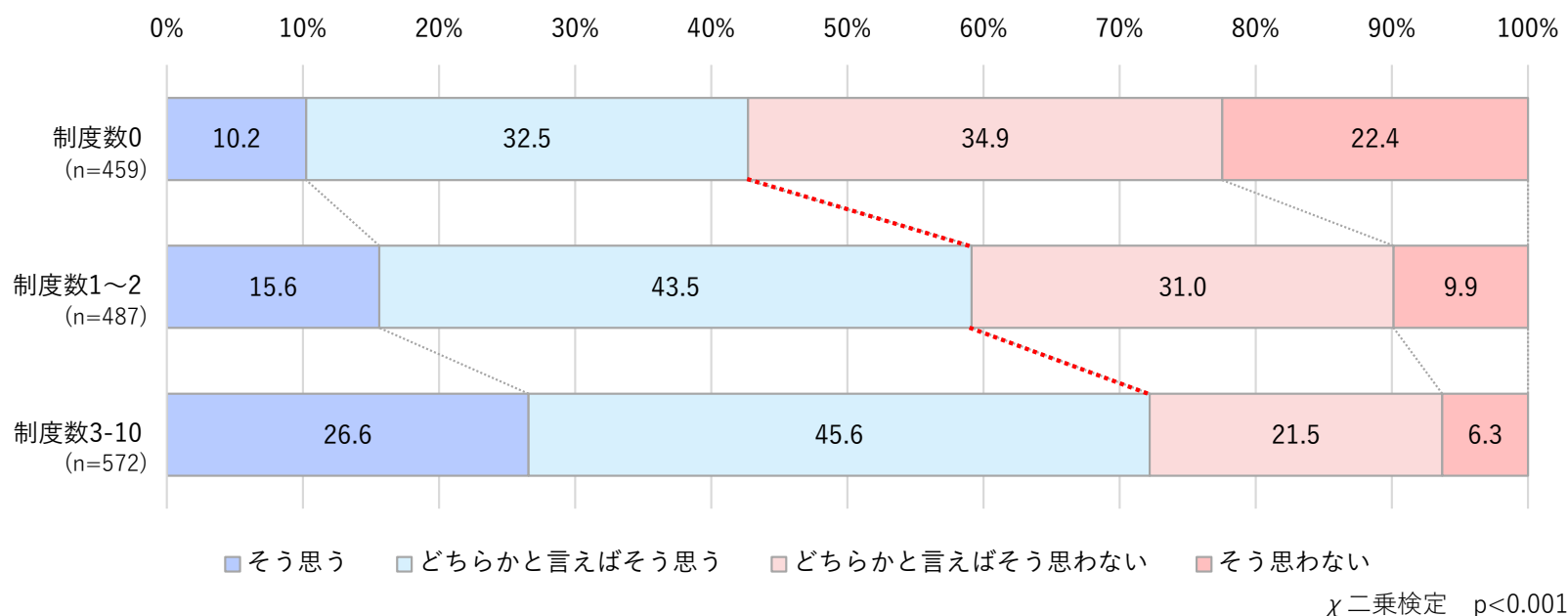




## 6 提言6-1 多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備・拡充 多様な制度や取組みは育児をしながらのキャリアアップの認識に影響を与える

- 職場の働き方や両立支援の制度や取組みが多いほど、育児をしながらキャリアアップが可能だと認識する女性が多い

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

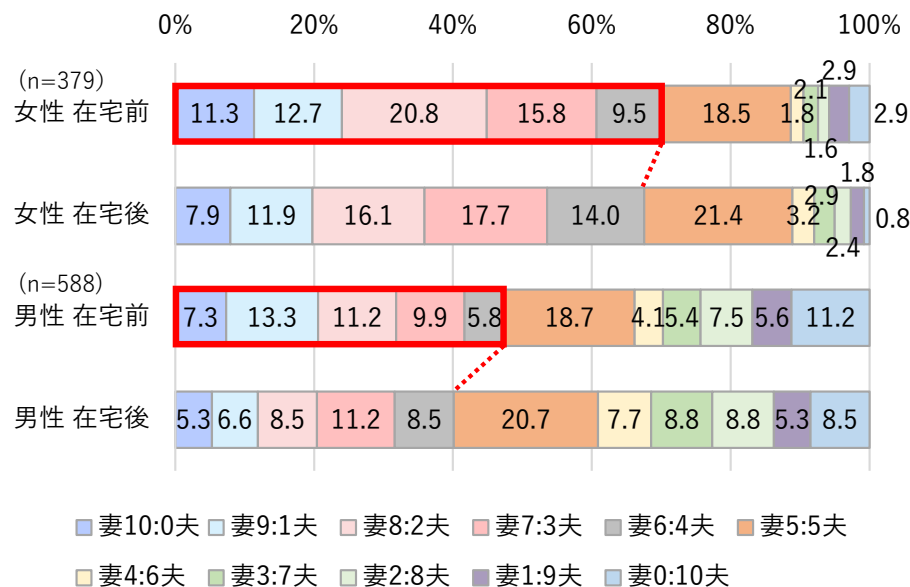


注) 「短時間勤務制度」「時差出勤」「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」「育休からの早期復職支援」「育休復帰者向けセミナー」「男性向けの育児支援(男性の育休取得促進、イクメンセミナー等)」「社内保育園」「育児に対する金銭支援」「家庭との両立に配慮した転勤制度」

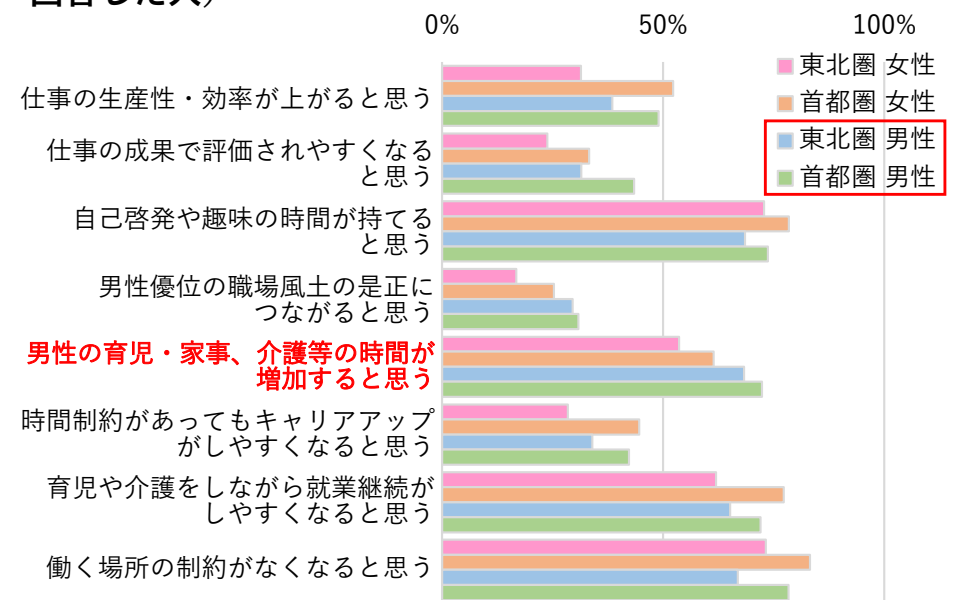
## 6 提言6-2 多様で柔軟な働き方に対応した制度の整備・拡充 在宅勤務が女性活躍を促る上での家庭環境の整備につながる

- コロナ禍で導入された在宅勤務によって、家事や育児の多くを担ってきた妻の分担割合が減少する傾向が見られる
- 在宅勤務実施者に在宅勤務の効果をたずねたところ、「男性の育児・家事、介護等の時間が増加すると思う」効果について、女性よりも男性の回答割合が高い

Q40.新型コロナウイルス感染症対策として在宅勤務を実施した前後において、あなたと、配偶者・パートナーとの家事・育児負担比率をお知らせください。



Q42.新型コロナウイルス感染症拡大で在宅勤務をした経験を踏まえ、在宅勤務が日常的になる場合のあなたの考えをお知らせください。（在宅勤務を「在宅勤務を行った」と回答した人）



注) 「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の計