

『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』結果報告

— 東北圏・首都圏で働く20-40代男女5000人アンケートより —

（公財）東北活性化研究センターより委託を受け、東北圏における女性活躍推進の実態と働く人たちの意識調査を実施し、共同で分析・報告しました。分析の際、東北圏の特徴を見るために、首都圏との比較を行いました。

東北圏（東北6県および新潟県）では、医療・福祉分野で働いている女性の割合が高いため、全体としてみると、女性活躍推進の状況は首都圏と同様ですが、医療、福祉、教育・学習支援業を除いた業種（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：以下、業種A）で比較すると、上司からの期待や上司による今後のキャリアについてのアドバイス、キャリア形成支援制度などが、首都圏に比べて少なく、そのため、昇進意欲が低くなっています。

ここでは、東北圏の業種A（下表「業種」参照）を取り上げて、昇進意欲が高くなる要因を出していますが、これらの傾向は東北圏の業種Aだけでなく、どの企業でも当てはまりますので、ぜひ、この結果を参考に、自社を振り返ってみてください。

また、東北圏女性を仕事に対する意識をもとに4つのタイプに分類し、その特徴と課題を分析したところ、企業規模や業種などの如何に関わらず、企業としてのキャリア支援の取組み、上司の部下育成や働きかけを適切に行うことによって、「現状満足のほど派」「現状不満のややも派」「現状維持のこれから派」を「活躍体现のいきいき派」へと変容させることは可能であることが明らかになりました。

詳細な調査結果は、ホームページにてご覧になれます。 <https://www.jiwe.or.jp/news/2021/210402-2>

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」	

【調査対象】 東北圏、首都圏の11人以上規模の企業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）	回答数 5,392
【調査期間】 2020年8月24日～9月8日、10月24日～11月4日	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
【調査方法】 インターネットリサーチ調査会社のモニターを利用したWEB調査	企業規模 11～100人:39.3% 101～300人:18.6% 301人以上:42.0%

昇進意欲が低い

業種A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」割合は、首都圏女性よりも東北圏女性のほうが低くなっています（ χ^2 乗検定 $p<0.001$ ）。

図1 昇進意欲 Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたいたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない	(%)
東北圏女性 (926)	7.0	18.8	54.1	20.1	
首都圏女性 (942)	9.0	24.2	51.5	15.3	
東北圏男性 (1371)	13.0	27.0	45.6	14.4	
首都圏男性 (958)	17.7	25.9	40.4	16.0	

*しかし、これは、次のように、上司の育成力が足りないことやキャリア支援施策がないためではないかと思われます。

上司からの期待を感じている人の割合が低い

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、東北圏女性では49.2%、首都圏女性では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くなっています（ χ^2 乗検定 $p<0.01$ ）。

図2 上司の期待の程度 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	

上司からの期待があれば、昇進意欲が高い

一方、上司の期待の程度別に昇進意欲を見ると、「期待をされていないと感じる」場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」割合は14.8%と低いですが、「期待を言葉で伝えられている」場合、34.1%と3割を超えています（ χ^2 乗検定 $p<0.001$ ）。

図3【東北圏女性 業種A】上司の期待の程度別昇進意欲 Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたいたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない	(%)
期待を言葉で伝えられている (235)	9.4	24.7	55.7	10.2	
期待を言葉では伝えられていないが、態度や雰囲気を感じる (220)	8.2	23.6	49.6	18.6	
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 (262)	5.0	17.2	55.0	22.9	
期待されていないと感じる (209)	5.7	9.1	56.0	29.2	

上司が今後のキャリアについて十分アドバイスをしてくれていると思っている人の割合が低い

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、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した割合は、東北圏女性では38.6%、首都圏女性では44.6%と、東北圏女性のほうが上司から十分なアドバイスがないと考えています（ χ^2 乗検定 $p<0.01$ ）。

図4 上司からのアドバイスの程度 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 (926)	7.6	31.0	34.4	27.0	
首都圏女性 (942)	9.8	34.8	30.6	24.8	
東北圏男性 (1371)	6.5	31.0	35.2	27.3	
首都圏男性 (958)	10.5	31.7	32.0	25.7	

上司から今後のキャリアについて十分なアドバイスがあれば、昇進意欲が高い

一方、上司からのアドバイスの程度別に昇進意欲を見ると、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わない人では「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」割合は20.4%と低いですが、「そう思う」場合、35.7%と3割を超えています（ χ^2 乗検定 $p<0.05$ ）。

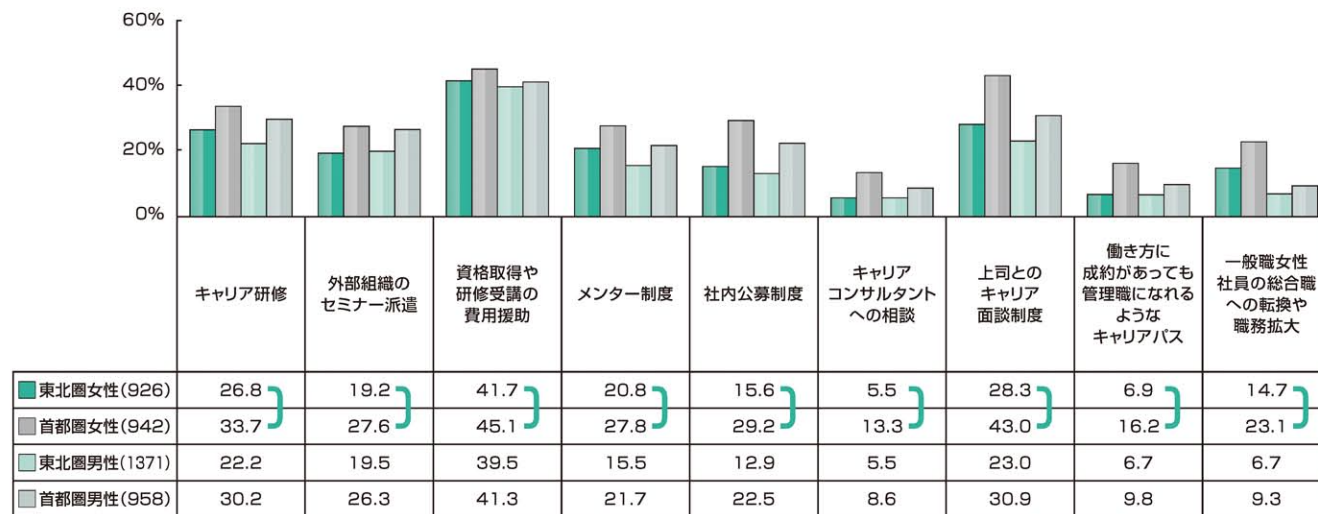
図5【東北圏女性 業種A】上司からのアドバイスの程度別昇進意欲 Q8. あなたは、管理職になれるとしたらどう思いますか。

(n)	管理職になりたい	管理職に推薦されればなりたいたい	管理職にはなりたくない	考えたことがない	(%)
そう思う (70)	14.3	21.4	50.0	14.3	
どちらかと言えばそう思う (287)	5.9	24.4	55.4	14.3	
どちらかと言えばそう思わない (319)	7.2	16.6	53.0	23.2	
そう思わない (250)	6.0	14.4	55.2	24.4	

◆ キャリア形成支援制度が少ない

業種Aでは、キャリア形成支援制度がある割合は、すべての項目で、東北圏のほうが首都圏よりも低くなっています。

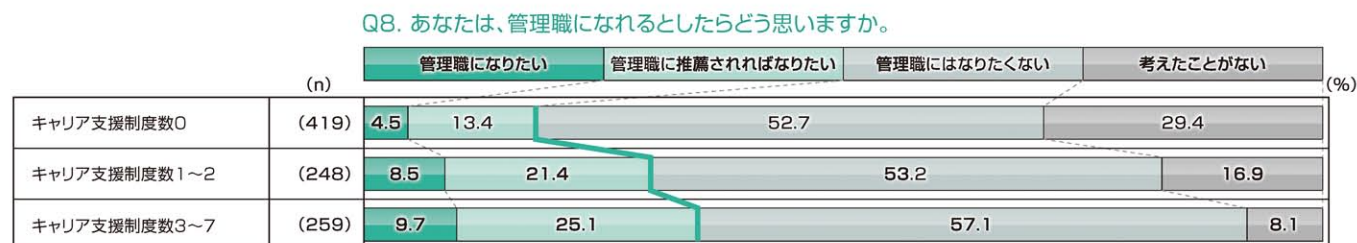
図6 キャリア支援制度がある割合



◆ キャリア形成支援制度の数が多いと、昇進意欲が高い

一方、キャリア形成支援制度数が0の場合、「管理職になりたい」「管理職に推薦されればなりたいたい」割合は17.9%と低いですが、制度数が3～7の場合、34.8%と3割を超えています(χ^2 乗検定 $p<0.001$)。

図7 【東北圏女性 業種A】キャリア形成支援制度の数別昇進意欲



(公財)東北活性化研究センター 上席研究員兼調査研究部長 金内雅人様、主任研究員 伊藤孝子様より

女性活躍の実現性が懸念される東北圏ですが、女性の活躍を阻害する要因は女性自身の意識の低さといった個人的要因や企業の規模や業種、女性社員の年齢や学歴などの属性ではなく、企業の女性活躍推進の取組み姿勢や管理職の部下育成力、職場風土などに起因するということが本調査より明らかになりました。この結果に基づけば、東北圏においても女性活躍を実現することは十分に可能です。女性活躍が進まない、できない理由を探すのではなく、家事や育児を分担してくれる人の存在や、自宅と勤め先の距離が近いといった働き続けられる東北圏の環境を最大限に活かしながら、女性活躍推進に向けた取組みを加速化させていくことが求められます。そして、その推進にあたっては、女性自身の意識の向上・醸成だけでなく、管理職のマネジメントや人材育成力、企業内制度の見直し、男性の意識改革など多方面にわたっている課題を洗い出し、その課題解決を講じる必要があります。特に男性管理職の人材育成力の向上と組織風土の変革を中心に、企業全体として取り組んでいくことが重要です。



東北圏女性を仕事に対する意識(「キャリアアップできているorいない」と「重要な仕事を担当する意欲が高いor低い」)をもとに、以下の4つのタイプに分類して、多項ロジット分析によりタイプ2、3、4の女性をタイプ1の「活躍体现のいきいき派」に変容させるための要因を考察しました。

図8 女性活躍4つのタイプ



タイプ2からタイプ1へ

- 責任の軽い仕事だけしていた場合に比べ、男性よりも責任のある仕事をしている場合
- 育児をしながらキャリアアップすることが可能でない場合に比べ、育児をしながらキャリアアップすることが可能な場合

タイプ3からタイプ1へ

- 上司の期待がない場合に比べ、上司の期待がある場合
- 仕事の重要度が高まらない場合に比べ、仕事の重要度が高まっている場合
- 異動の経験がない場合に比べ、異動の経験がある場合
- 責任の軽い仕事だけしていた場合に比べ、「男性よりも責任のある仕事」「男性と同様」「男性とほぼ同様の仕事もしていた」場合
- 育児をしながらキャリアアップすることが可能でない場合に比べ、育児をしながらキャリアアップすることが可能な場合

タイプ4からタイプ1へ

- 上司の期待がない場合に比べ、上司の期待がある場合
- 仕事の重要度が高まらない場合に比べ、仕事の重要度が高まっている場合
- 異動の経験がない場合に比べ、異動の経験がある場合
- 責任の軽い仕事だけしていた場合に比べ、「男性よりも責任のある仕事」「男性と同様」「男性とほぼ同様の仕事もしていた」場合
- キャリア形成支援制度の数が多い場合
- 育児をしながらキャリアアップすることが可能でない場合に比べ、育児をしながらキャリアアップすることが可能な場合

2021年7月8日(木) 14:00～16:00にこの調査結果報告と参加者の課題共有を行うセミナー「貴社の女性社員は、いきいき派?もやもや派?女性活躍推進セミナー～東北で働く女性の活躍を企業の成長につなげるために～」を実施します。詳細は、以下URLをご覧ください。

<https://www.jiwe.or.jp> (21世紀職業財団ホームページ)

編集後記

朝の通勤電車で親子連れが乗ってきました。子供は3、4歳位。ぐると車内を見回し、座りたい様子です。緊急事態宣言中でラッシュ状態ではありませんが、一通り席は埋まっています。座っていた私が迷う間もなく、向かい側に座っていた方が素早く自然に席を譲り、子供は座ることができました。…実は子連れだったのは父親、席を譲った人も男性でした！二人とも同世代と見えたので、感じ合うところがあったのかもしれませんが。働く男性が育児休職を取りやすくなるよう、改正育児・介護休業法が成立しました。父親が子育てに関わる時間が増え、このような風景が当たり前になることを願ってやみません。(洗)

ダイバーシティ 21

DIVERSITY 21 vol.045

2021年6月25日発行

編集・発行

公益財団法人 21世紀職業財団

〒113-0033

東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階

TEL 03-5844-1660(代) FAX 03-5844-1670

<https://www.jiwe.or.jp>