

# 女性の就業意識に関する実態調査結果 および「北陸企業への提言」

北陸経済連合会

2023年11月30日

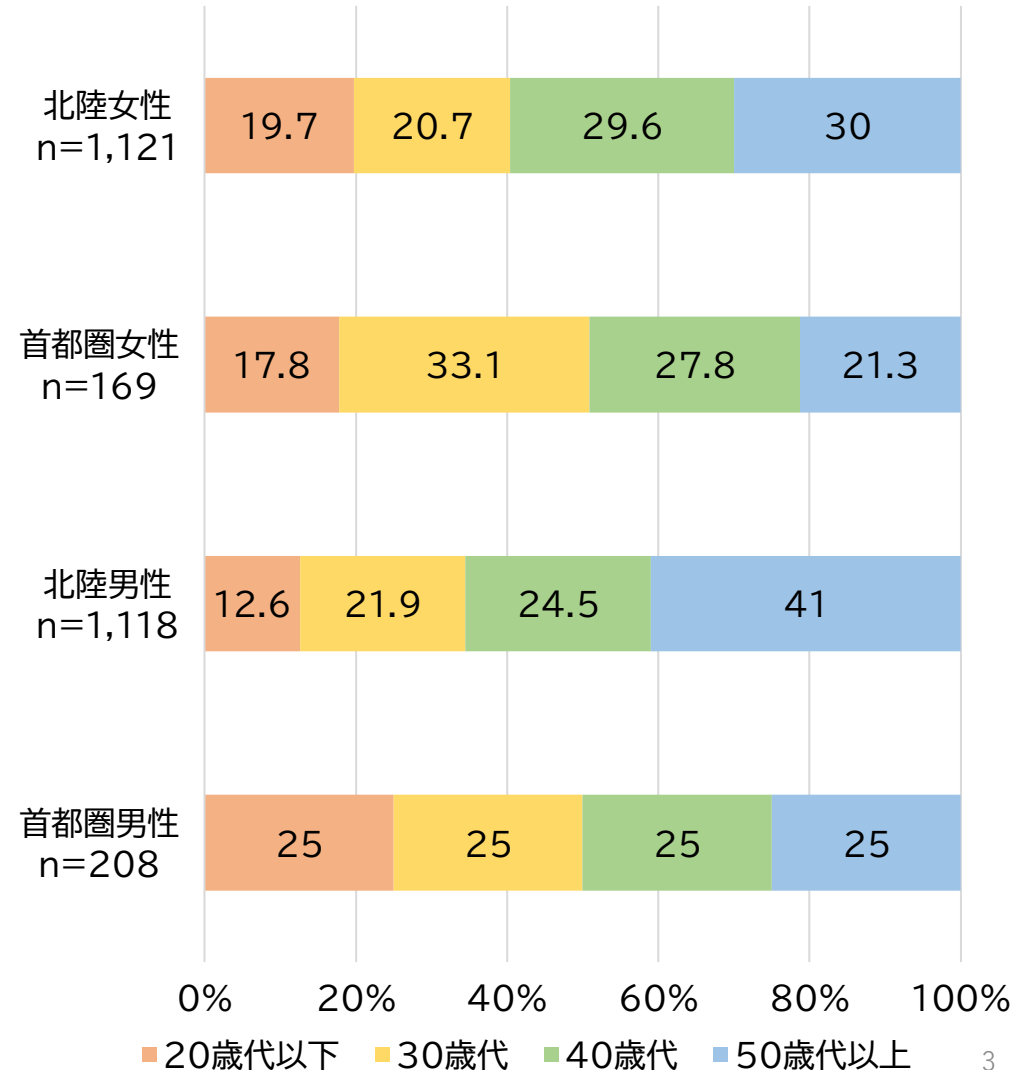
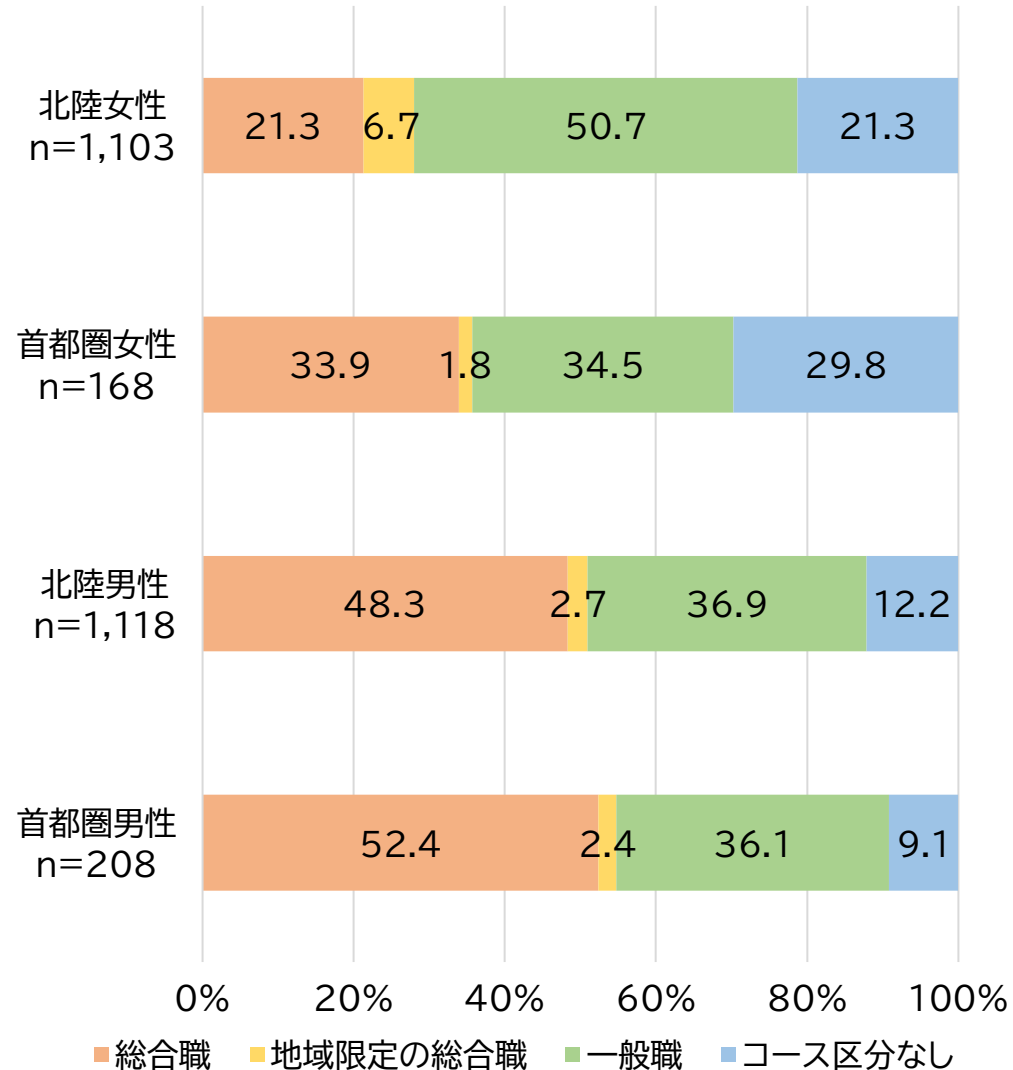
# 調査概要

- 調査地域 : 北陸三県(富山県・石川県・福井県)、首都圏
- 調査対象 :
  - 1) 北陸三県出身で、北陸在住フルタイム勤務女性「北陸女性」
  - 2) 北陸三県出身で、首都圏在住フルタイム勤務女性「首都圏女性」
  - 3) 北陸三県出身で、北陸の大学等に在学中の女性「北陸学生女性」
  - 4) 北陸三県出身で、首都圏の大学等に在学中の女性「首都圏学生女性」
  - 5) 北陸三県出身で、北陸在住フルタイム勤務男性「北陸男性」
  - 6) 首都圏在住フルタイム勤務男性「首都圏男性」
- 調査方法
  - 1) 北陸三県…北陸経済連合会の会員や関係各所に協力依頼し、google formを通じ回答
  - 2) 首都圏…web調査会社登録会員に聴取、あわせて関係各所に協力依頼し、google formを通じ回答(首都圏男性はweb調査会社のみ)
- 有効回収数 :
  - 1) 北陸女性 1,121名(ずっと北陸720名、Uターンで北陸401名)
  - 2) 首都圏女性 169名
  - 3) 北陸学生女性 90名
  - 4) 首都圏学生女性 16名
  - 5) 北陸男性 1,118名
  - 6) 首都圏男性 208名
- 調査期間 : 2023年8月2日 ~ 9月15日

# 回答者の属性(勤務者)

回答者の雇用管理区分

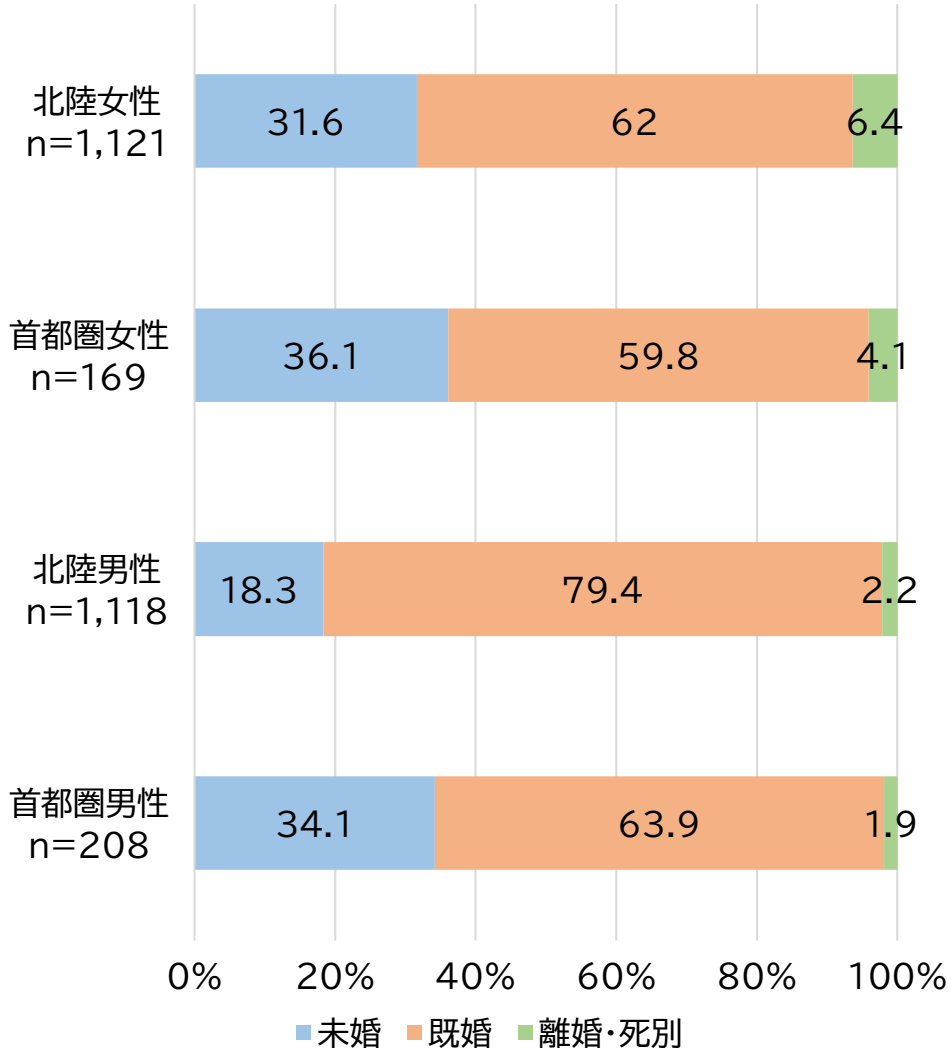
回答者の年齢



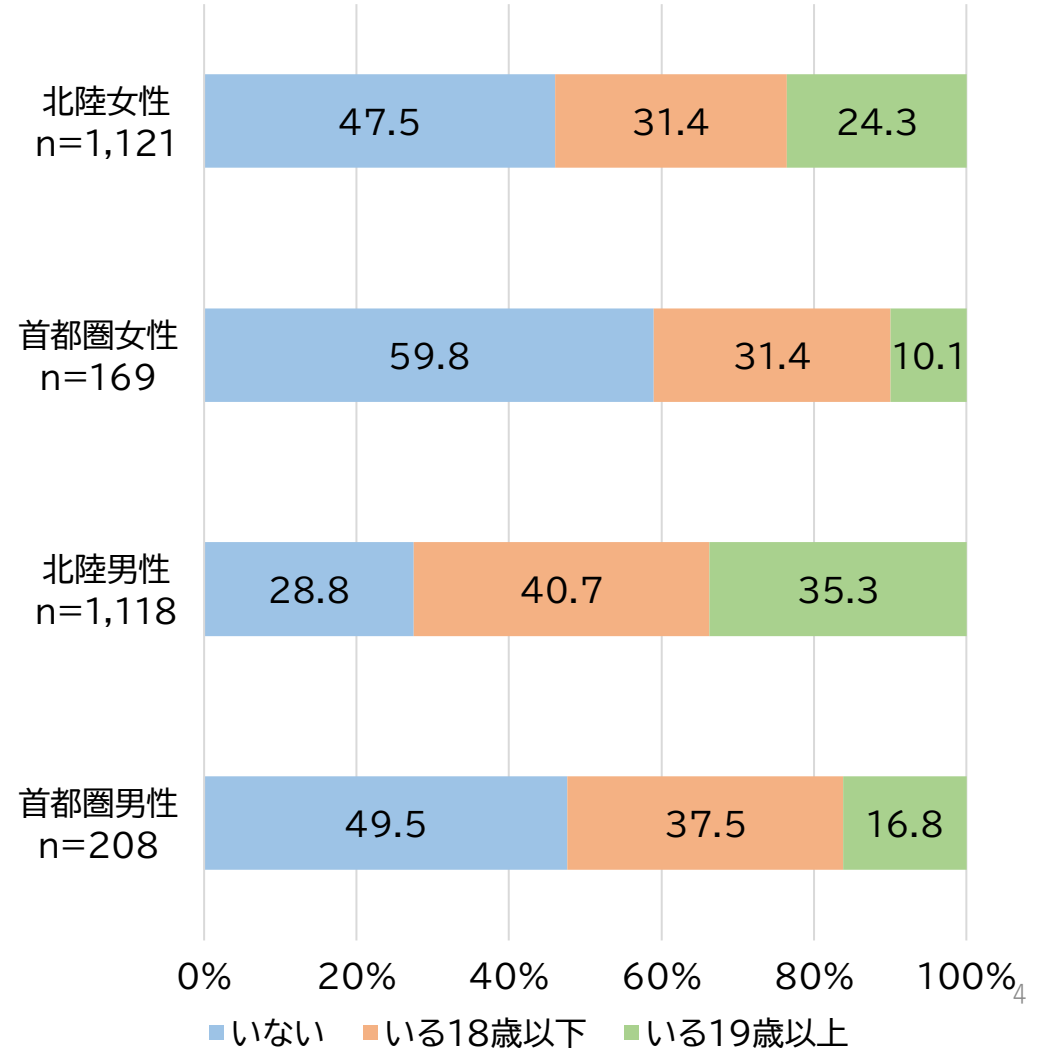
※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、合計値が北陸女性1,121名、首都圏女性169名とはならない

# 回答者の属性(勤務者)

未婚・既婚

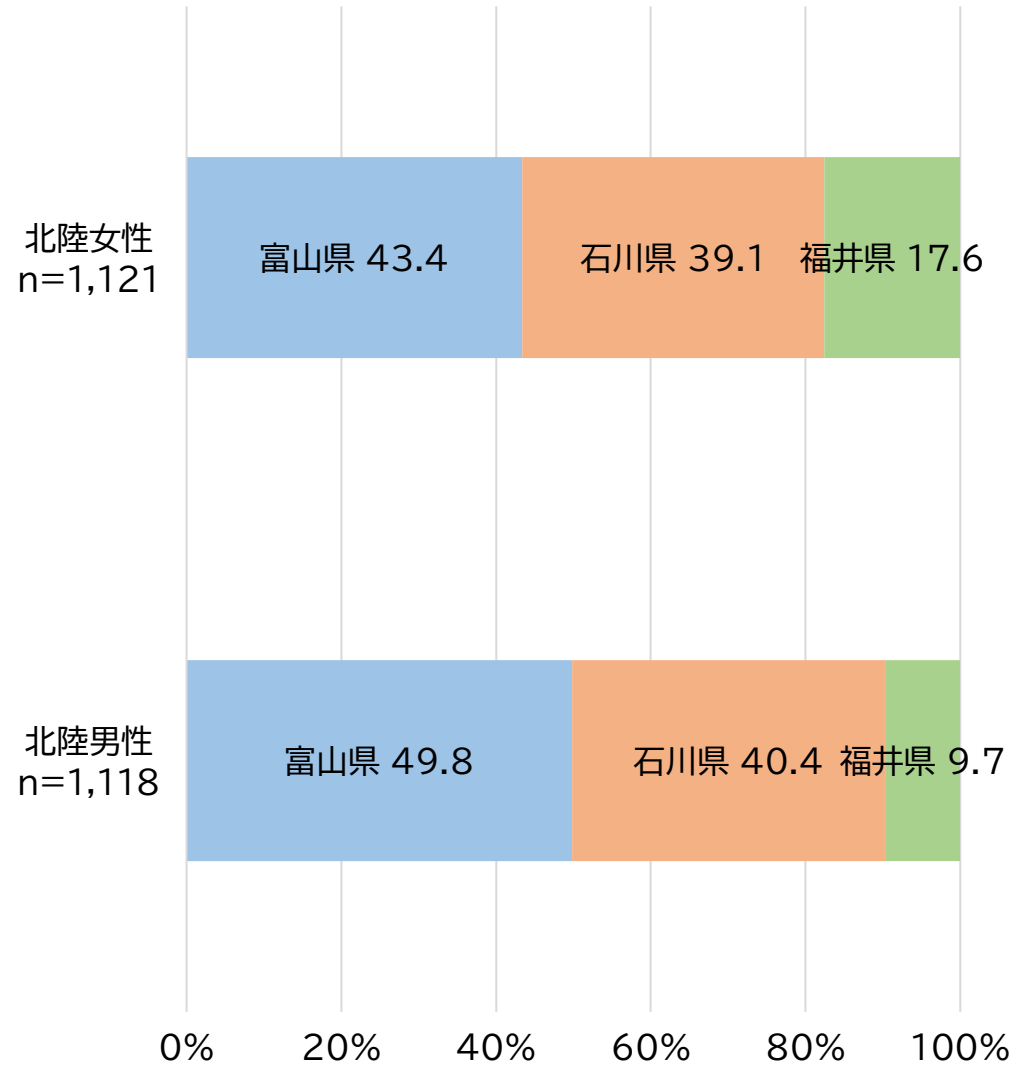


子どもの有無



# 回答者の属性(勤務者)

回答者の居住地

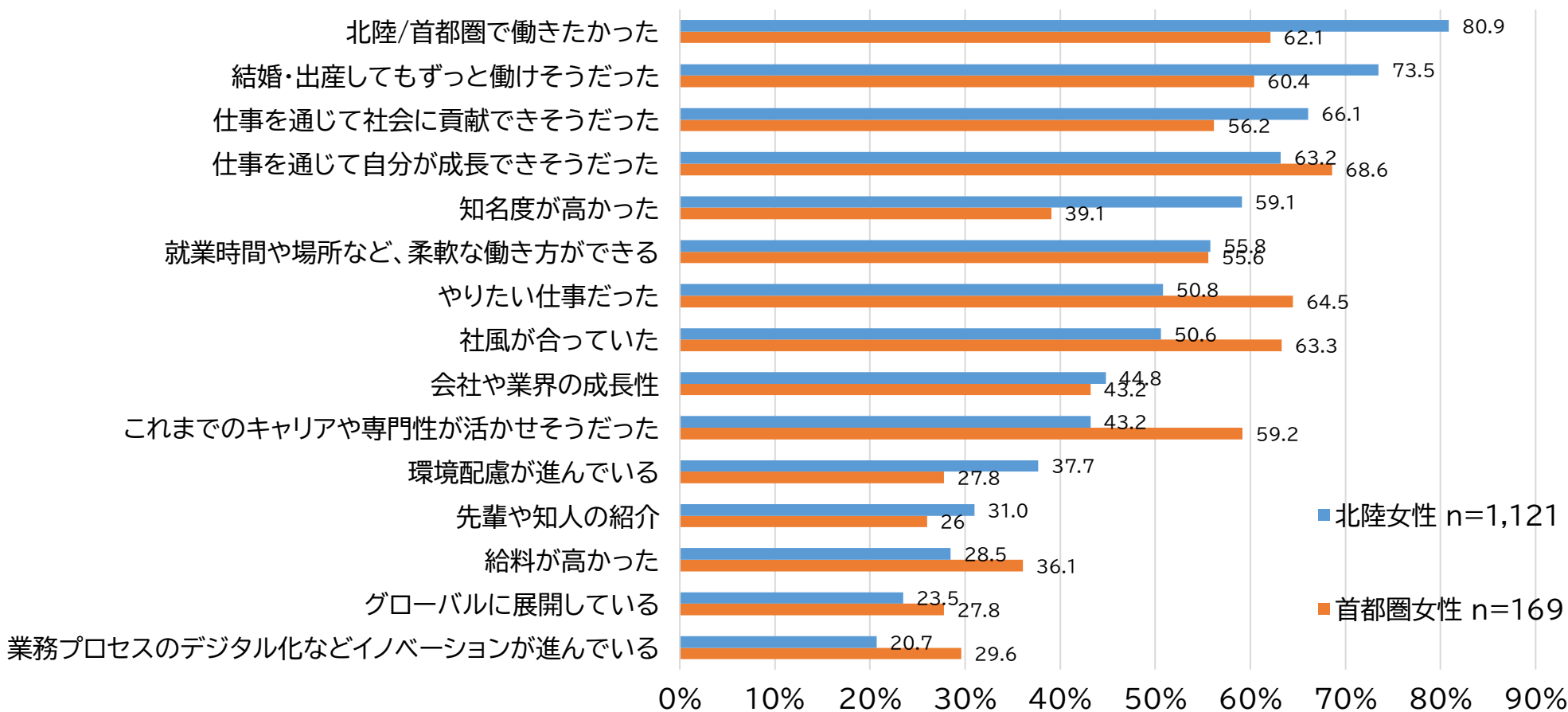


# (1)女性管理職について

# 現在の勤務先を選んだ理由

- 北陸女性 ①北陸で働きたかった ②結婚出産してもずっと働けそうだった ③仕事を通じて社会に貢献できそうだった
- 首都圏女性 ①仕事を通じて自分が成長できそうだった ②やりたい仕事だった ③社風が合っていた
- 北陸女性も僅差の次点で、「自分が成長できそうだった」を選んでいる。
- 北陸女性、首都圏女性ともに、55%が「就業時間や場所など、柔軟な働き方ができる」を選択している。

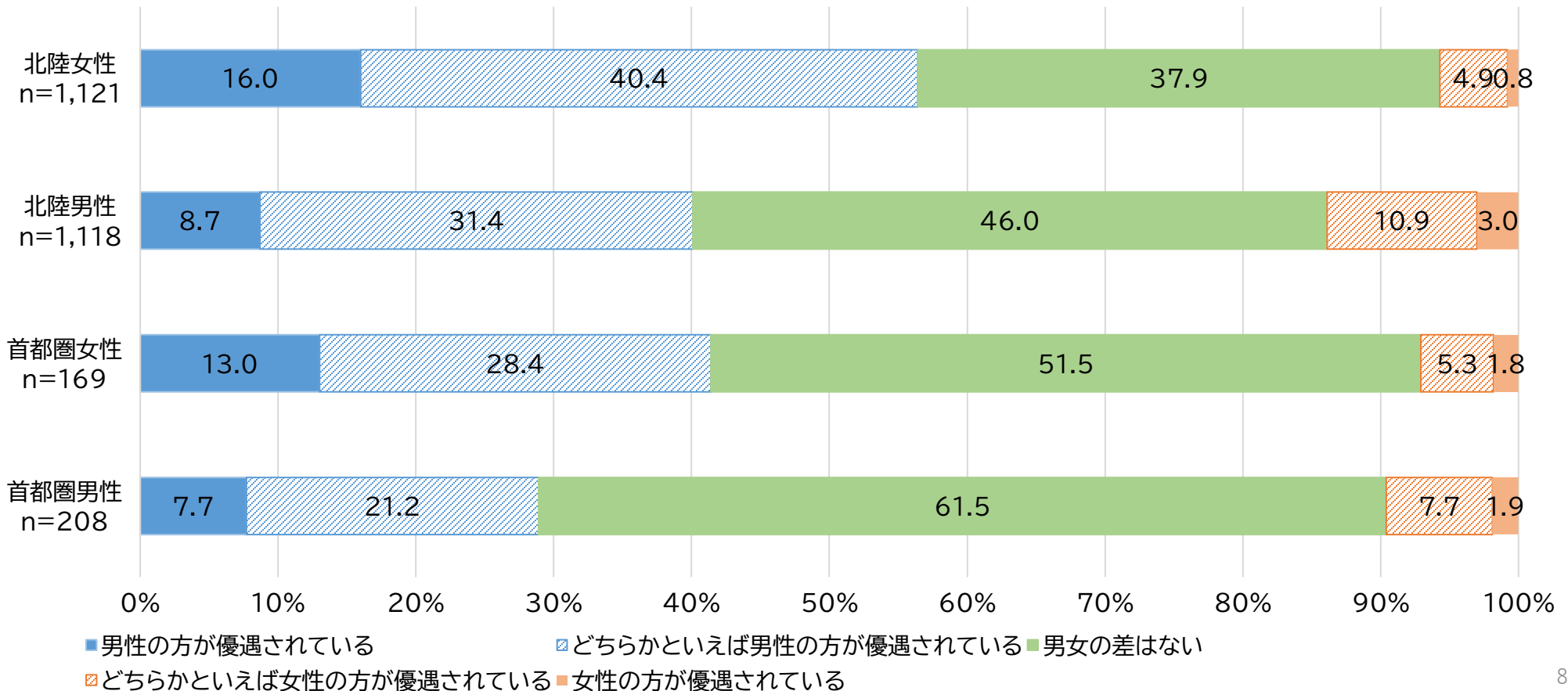
現在の勤務先を選んだ理由



# 性別による待遇の違い

- 男性の方が優遇されている(「男性の方が優遇」+「やや優遇」)は、北陸女性56.4% > 北陸男性40.1%(16.3pt差) 首都圏女性41.4% > 首都圏男性28.9%(12.5pt差)
- 首都圏では男女ともに過半数が「男女の差は無い」と認識しているが、北陸女性は過半数が「男性の方が優遇されている」と感じている。

性別による待遇の違い





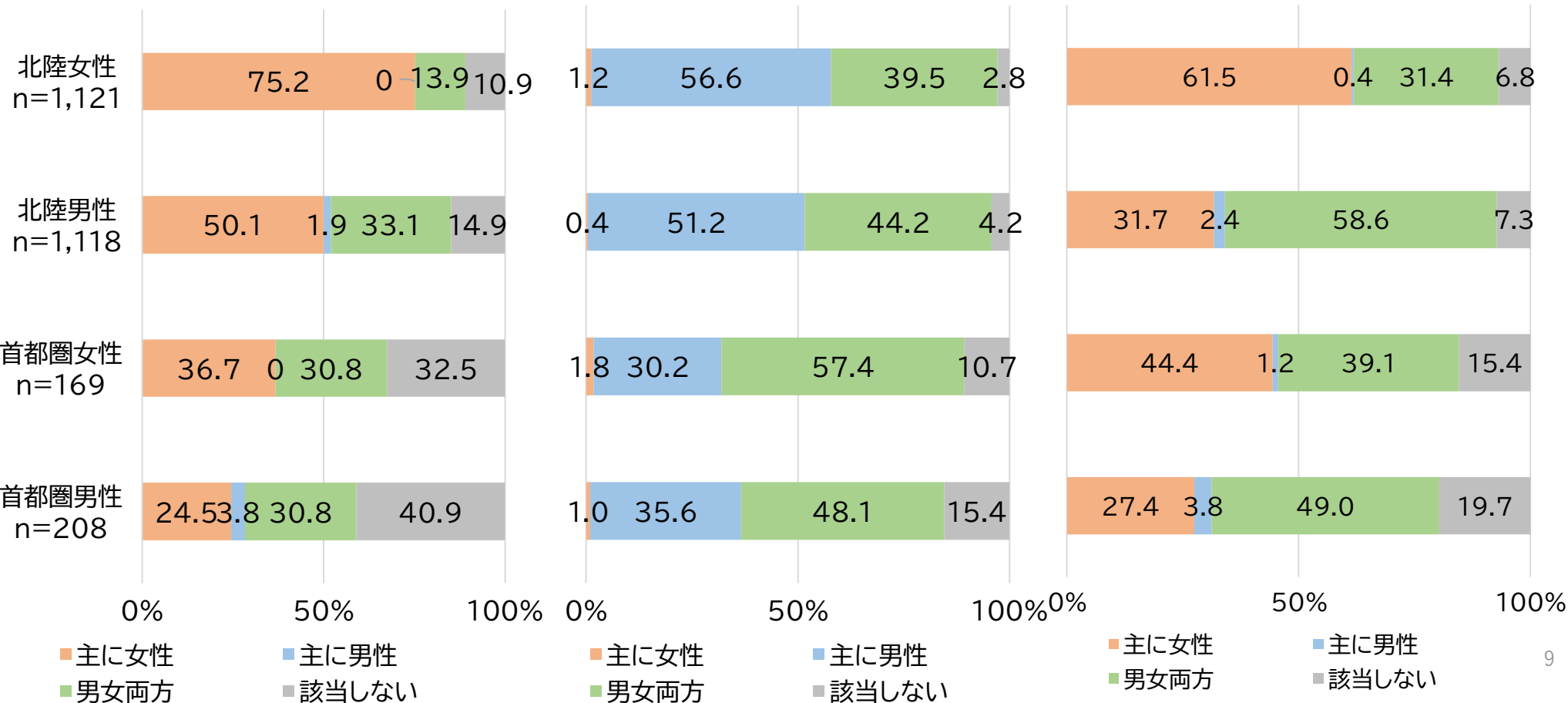
# 勤務先における性別役割分担

- 首都圏よりも北陸で、「男女両方」「該当しない」が少なく出る傾向。一方の性への偏りがある。
- 来客対応などの庶務では、首都圏女性では「主に女性」が36.7%に対して、北陸女性は75.2%と大きな差が出た。

来客対応、お茶出し、お菓子配りなどの庶務を誰が担っているか

重要な仕事

仕事を休んで家族を看護・介護する

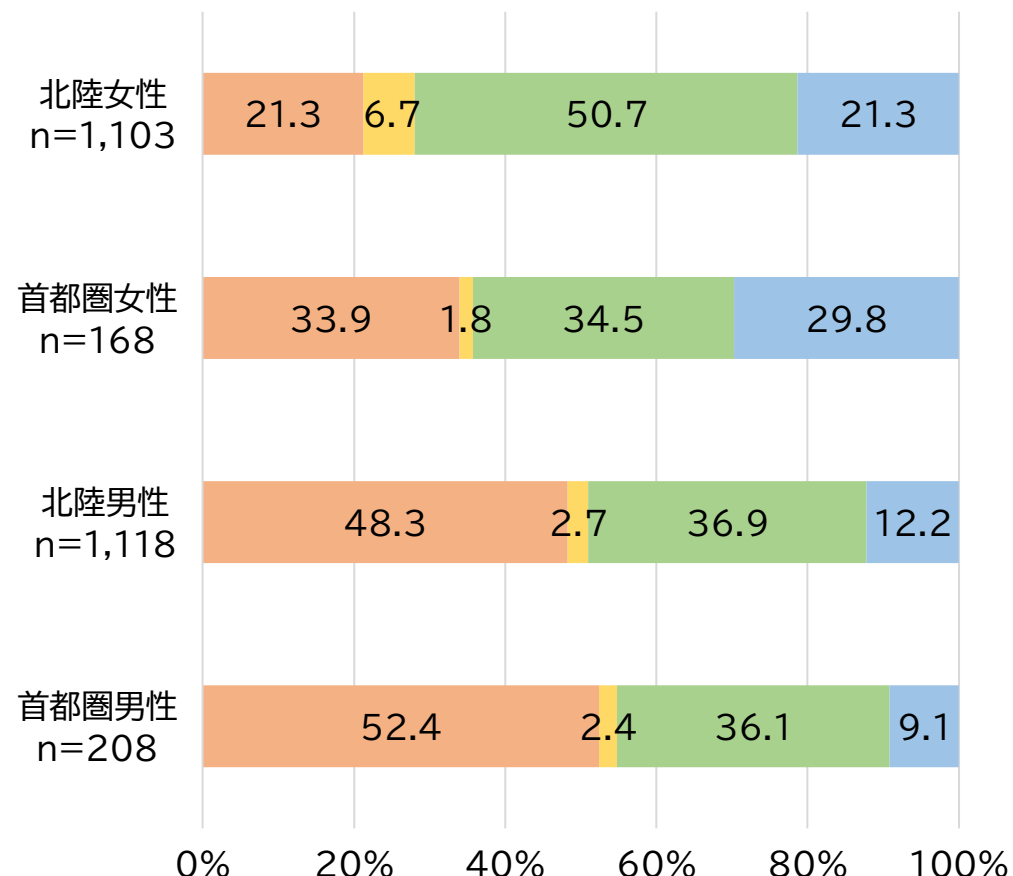
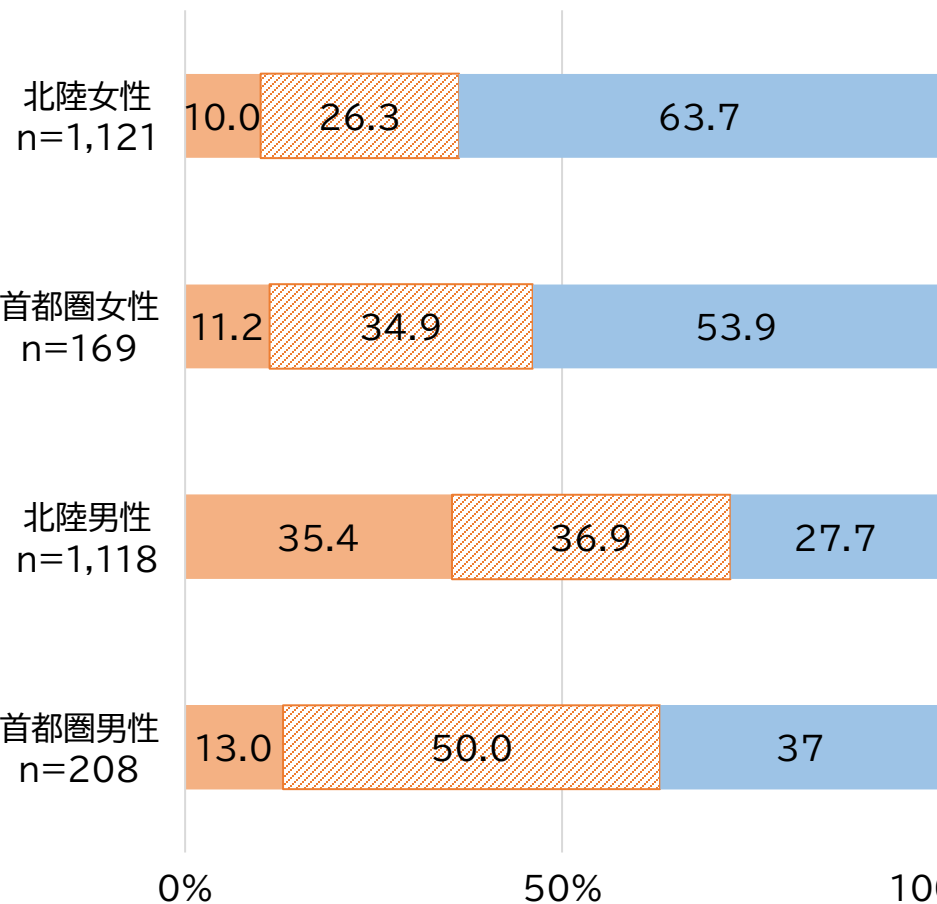


# 現在の勤務先で管理職になる可能性

- 管理職になる「可能性はあると思う」人の割合は、北陸女性が最も低かった。
- 北陸女性の一般職は50.7%であり、他のグループと比べて多いことに注意が必要。

現在の勤務先で管理職になる可能性

回答者の雇用管理区分  
再掲



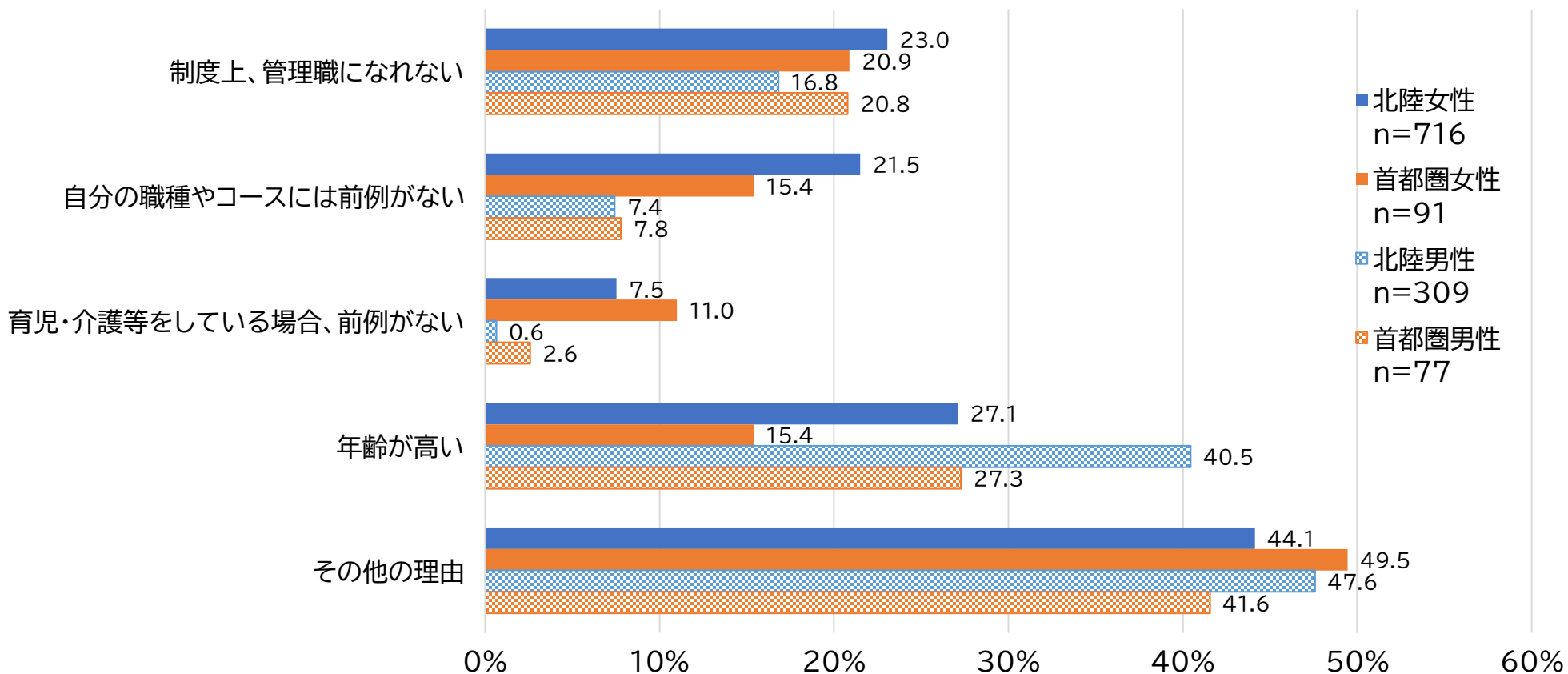
■ 現在管理職である ■ 可能性はあると思う ■ 可能性はないと思う ■ 総合職 ■ 地域限定の総合職 ■ 一般職 ■ コース区分なし <sup>10</sup>

※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、北陸女性1,121名 首都圏女性169名とはならない

# 現在の勤務先で管理職になる可能性がないと思う理由

- 管理職の可能性がないと感じる理由は、「制度上、管理職になれない」「自分の職種やコースには前例がない」は北陸女性が高い。
- いずれのグループも「その他」が最多であった。可能性を感じない理由は、制度・前例・年齢だけではない。

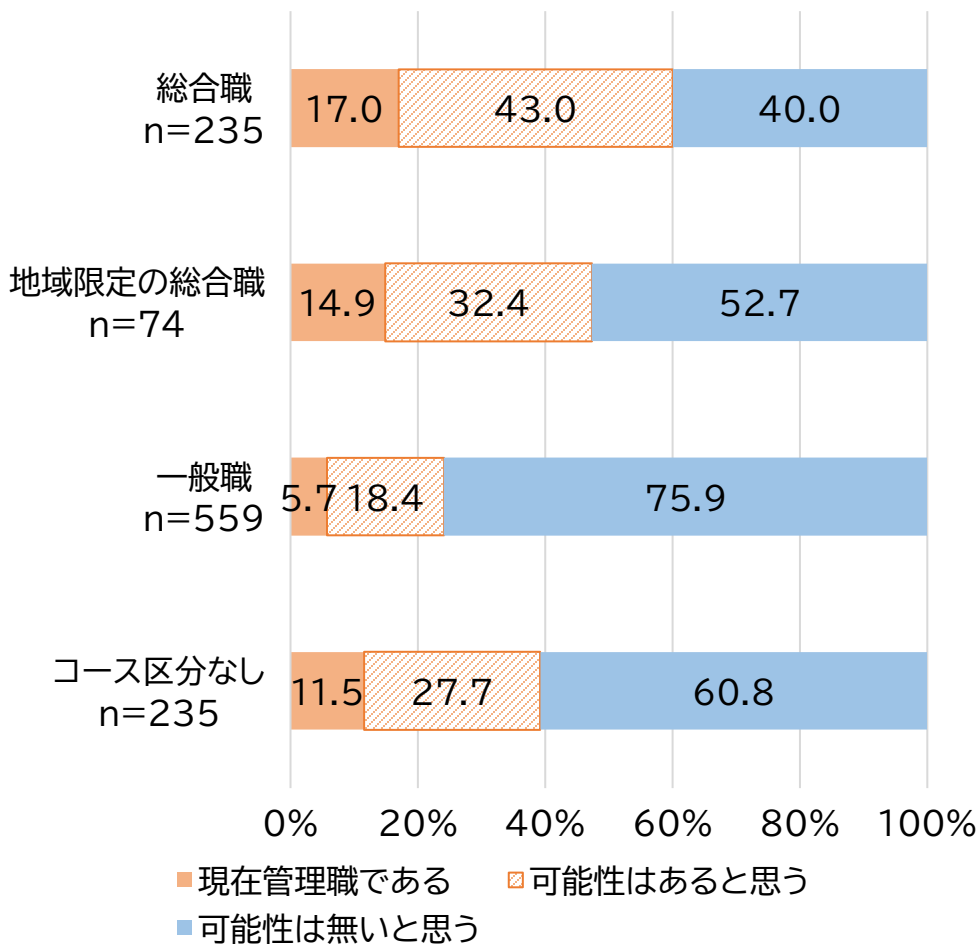
可能性は無いと思う理由



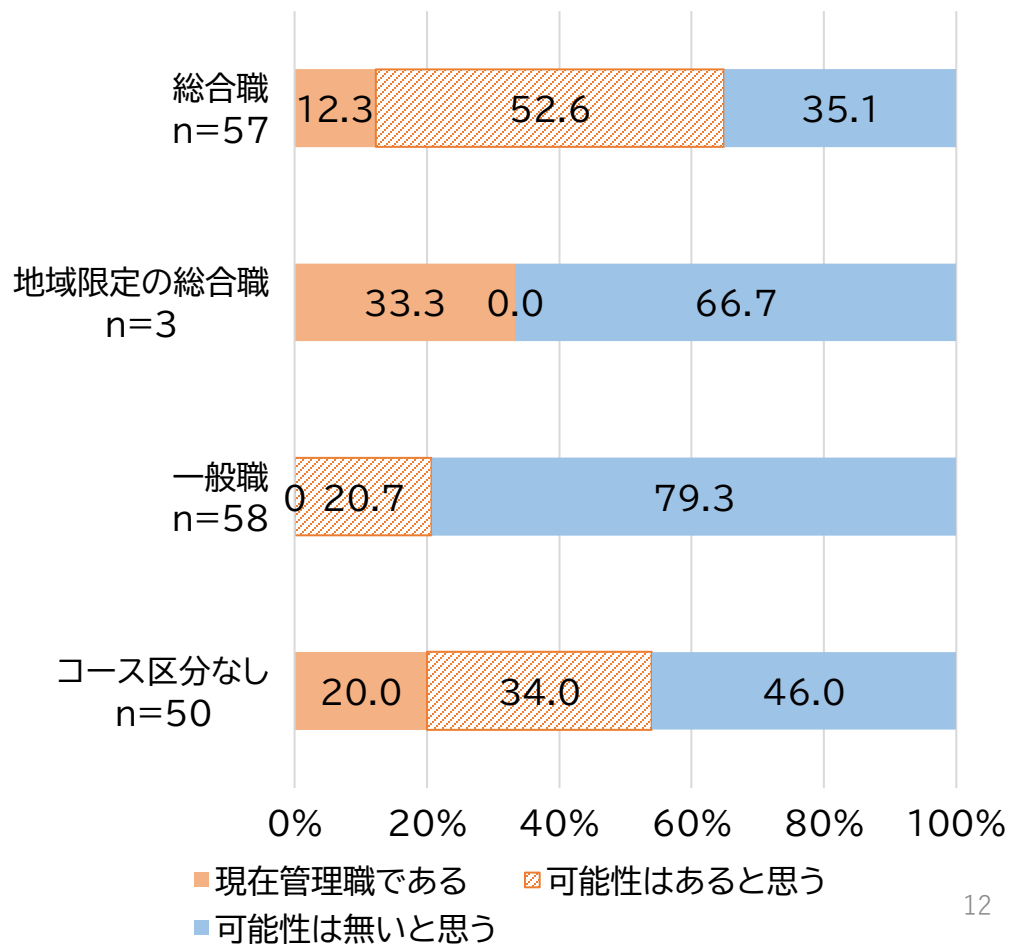
# 現在の勤務先で管理職になる可能性(雇用管理区分別)

- 雇用管理区分別で見ると、管理職になる「可能性はあると思う」の割合は、北陸女性と首都圏女性で、概ね同水準。

管理職になる可能性  
(北陸女性・雇用管理区分別)



管理職になる可能性  
(首都圏女性・雇用管理区分別)

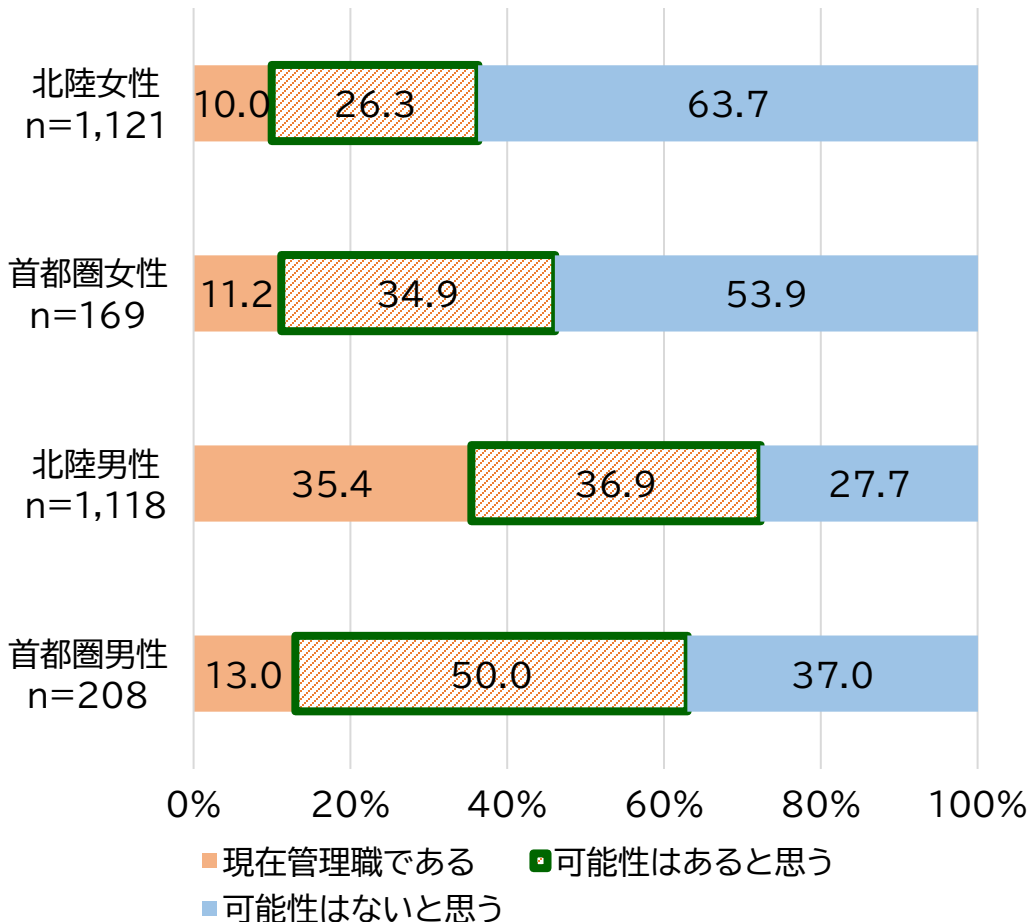


※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、合計値が北陸女性1,121名、首都圏169名とはならない

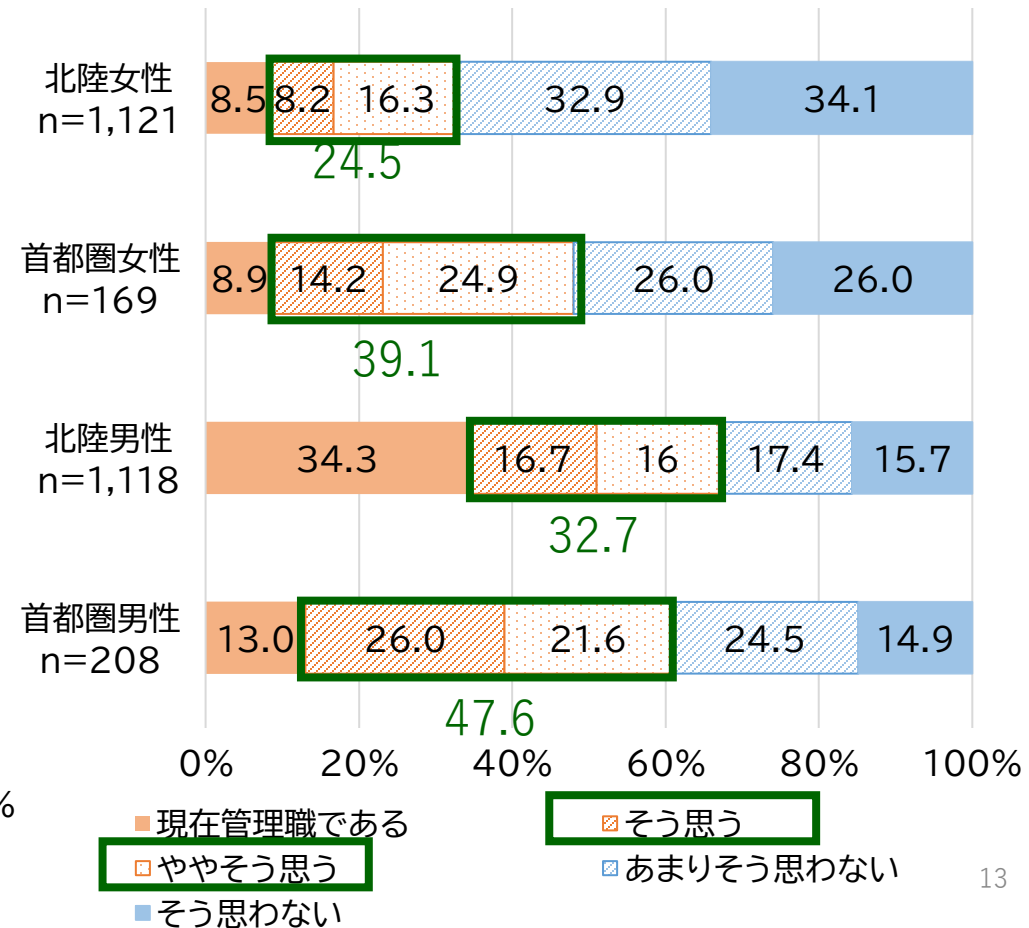
# 管理職への打診があれば受けてみたいか

- 管理職になる「可能性があると思う」の割合と、管理職への打診があれば「受けてみたい」(そう思う+ややそう思う)の割合は、北陸女性/首都圏女性/北陸男性/首都圏男性いずれの各グループにおいても同水準である。

現在の勤務先で管理職になる可能性



管理職への打診があれば受けてみたいか

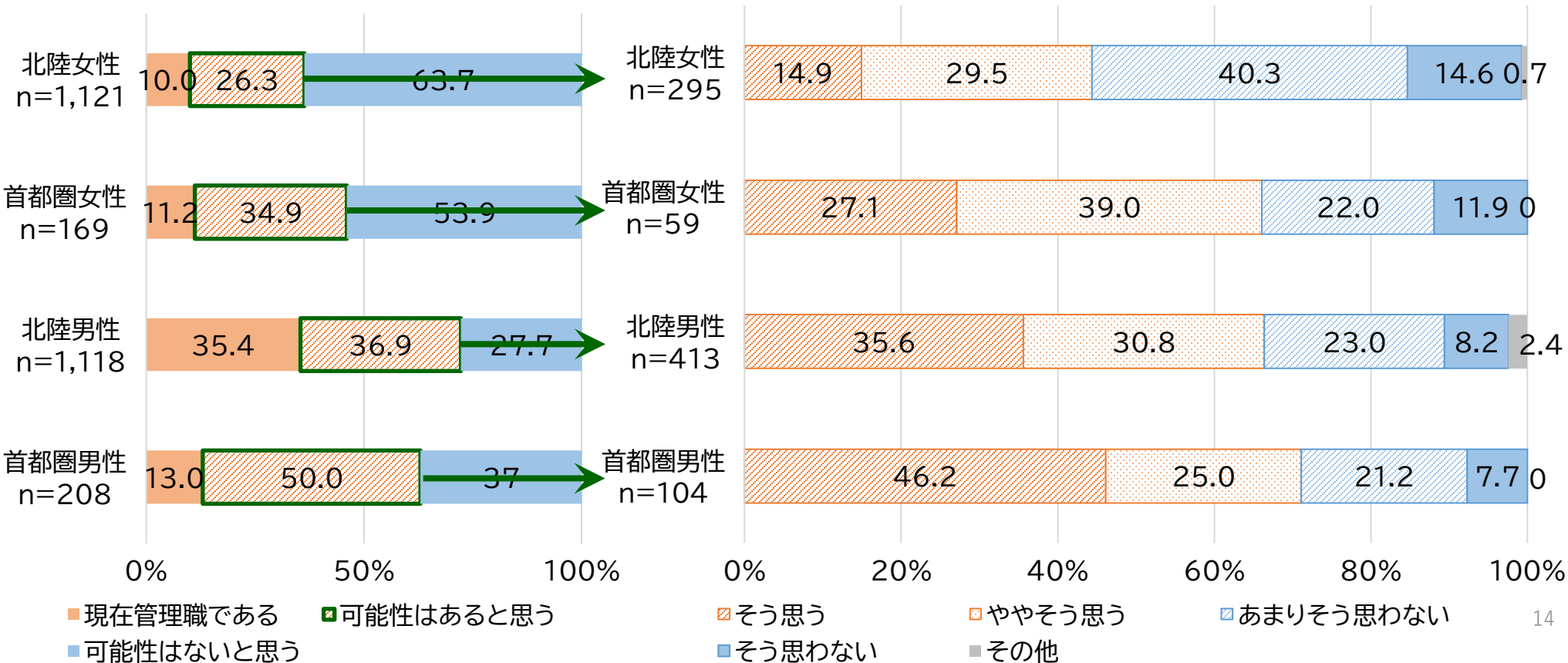


# 管理職の可能性がある人は、管理職を受けたいか

- 管理職になる「可能性があると思う」と回答した人のうち、「管理職を受けてみたい」と回答した人の割合は、首都圏女性(66.1%)・北陸男性(66.4%)・首都圏男性(71.2%)で大きな差は無かった。
- 北陸女性は44.4%と、他のグループに比べて割合が低かった。

現在の勤務先で管理職になる可能性

管理職への打診があれば、受けてみたいか(可能性のある人)

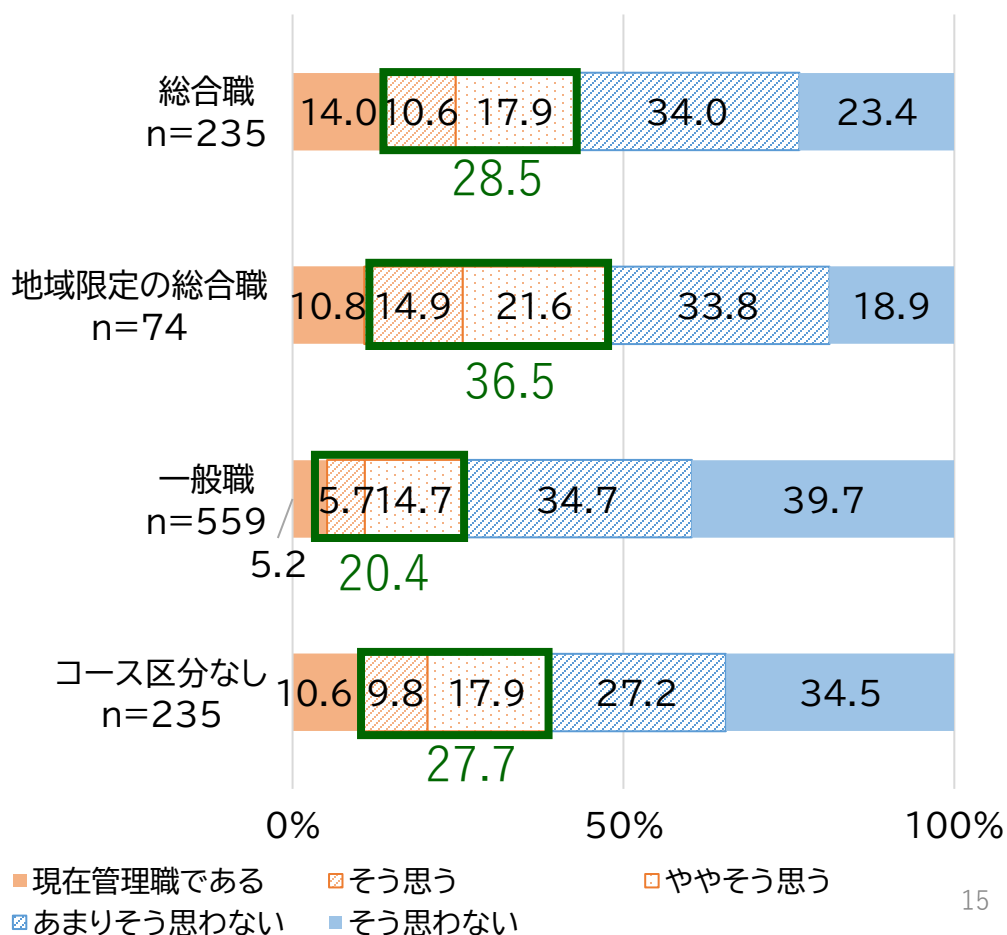
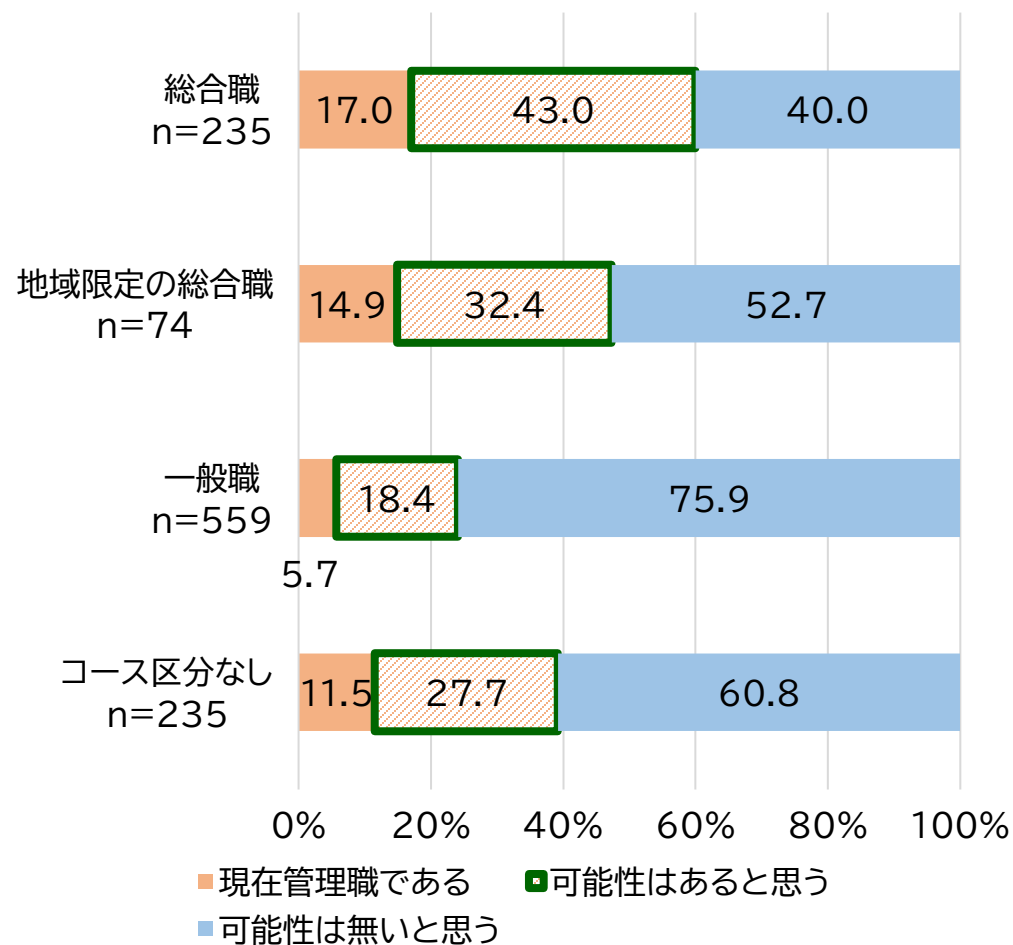


# 管理職への打診があれば受けてみたいか (雇用管理区分別・北陸女性)

- 北陸女性の「管理職になる可能性がある」と「管理職を受けてみたい」の割合は、総合職のみ、「可能性」>「受けてみたい」で14.5ptの差がついた。他の雇用管理区分では、同水準であった。

管理職になる可能性  
(北陸女性・雇用管理区分別)

管理職を受けてみたいか  
(北陸女性・雇用管理区分別)

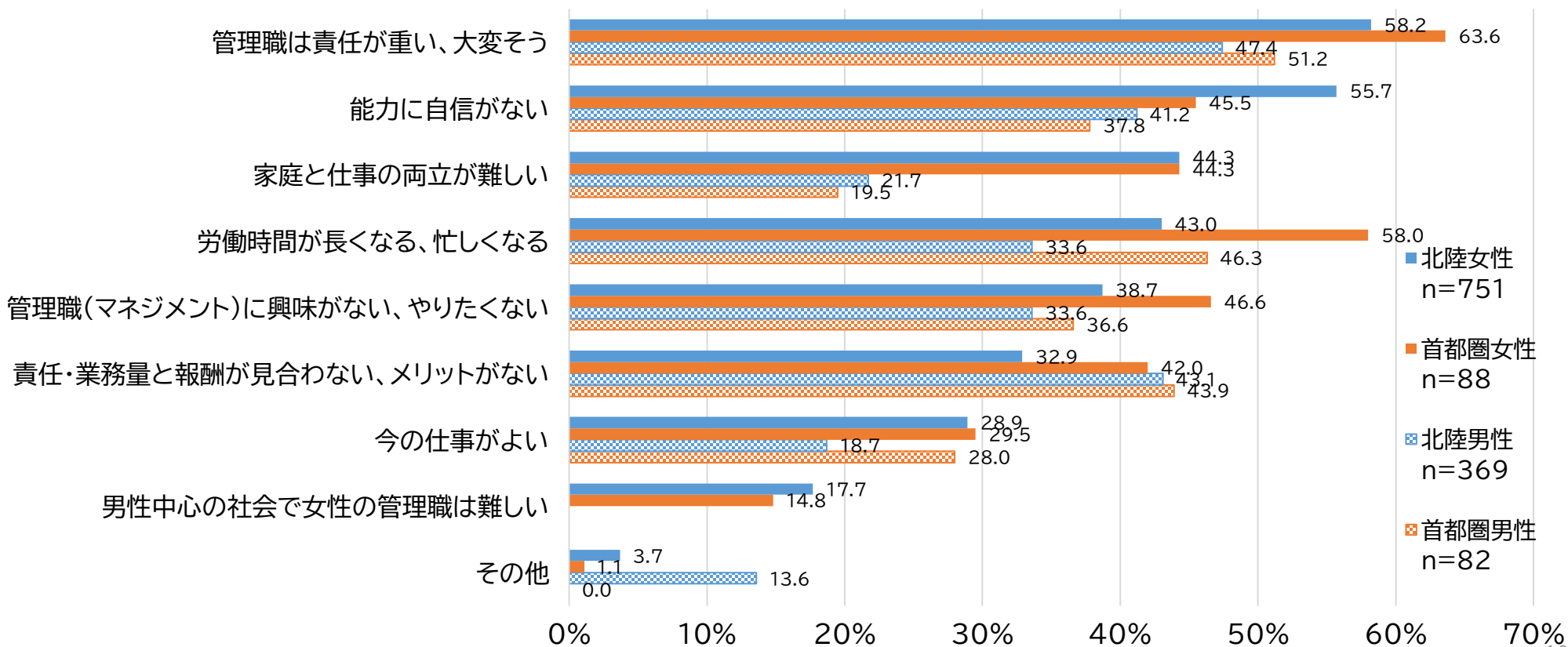


※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、合計値が北陸女性1,121名、首都圏169名とはならない

# 管理職を受けたくない理由

- 北陸女性 ①責任が重い ②能力に自信がない ③家庭と仕事の両立が難しい
- 首都圏女性 ①責任が重い ②労働時間が長くなる ③管理職(マネジメント)に興味がない
- 北陸男性 ①責任が重い ②責任と報酬が見合わない、メリットがない ③能力に自信がない
- 首都圏男性 ①責任が重い ②労働時間が長くなる ③責任と報酬が見合わない、メリットがない

管理職を受けようと思わない理由



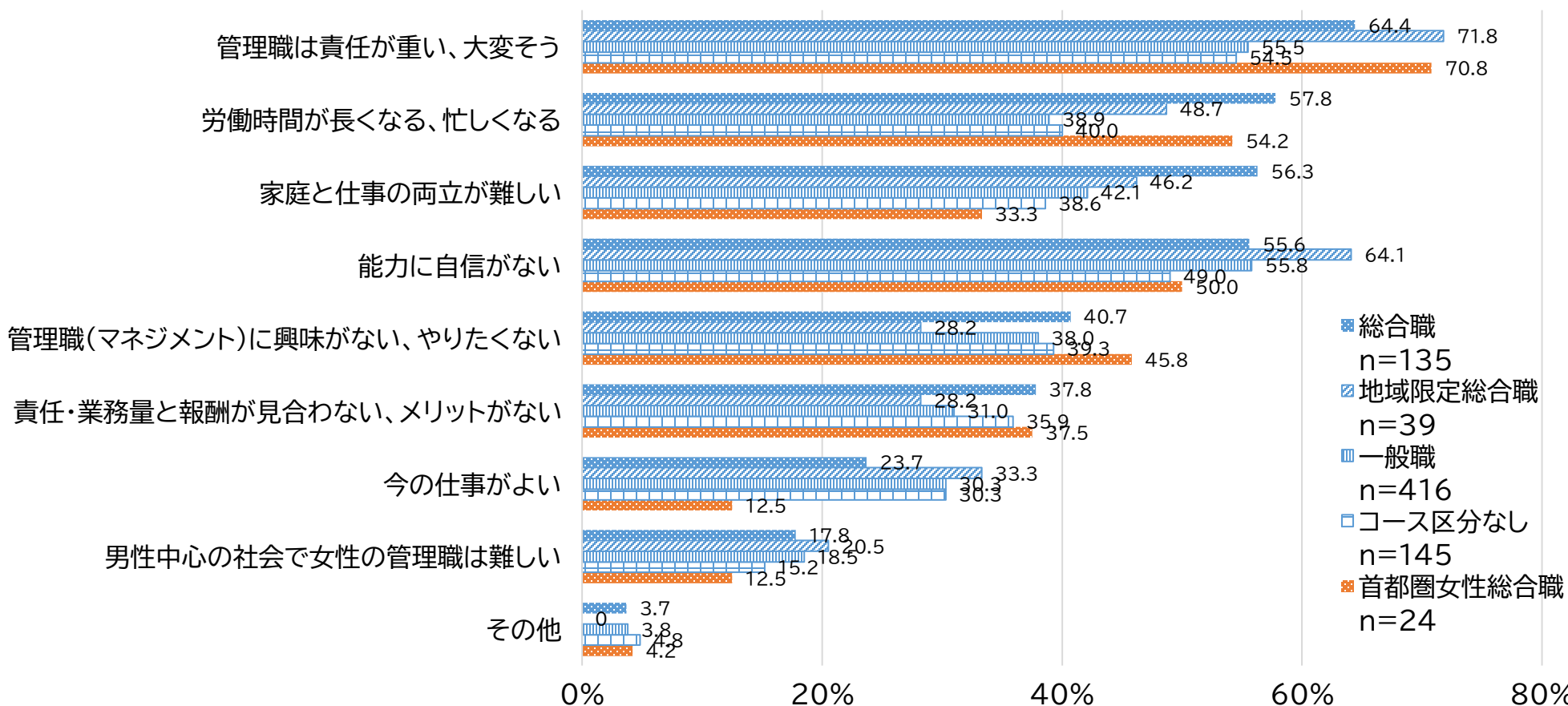
※「男性中心の社会で女性の管理職は難しい」は、北陸女性/首都圏女性のみ



# 管理職を受けたくない理由(北陸女性・総合職)

- 北陸女性・総合職 ①責任が重い64.4% ②労働時間が長くなる57.8% ③家庭と仕事の両立が難しい56.3%。僅差の次点に「能力に自信がない」(55.6%)がある。
- 北陸女性・総合職は、他の雇用管理区分と比べて、長時間労働や、家庭との両立を懸念している。

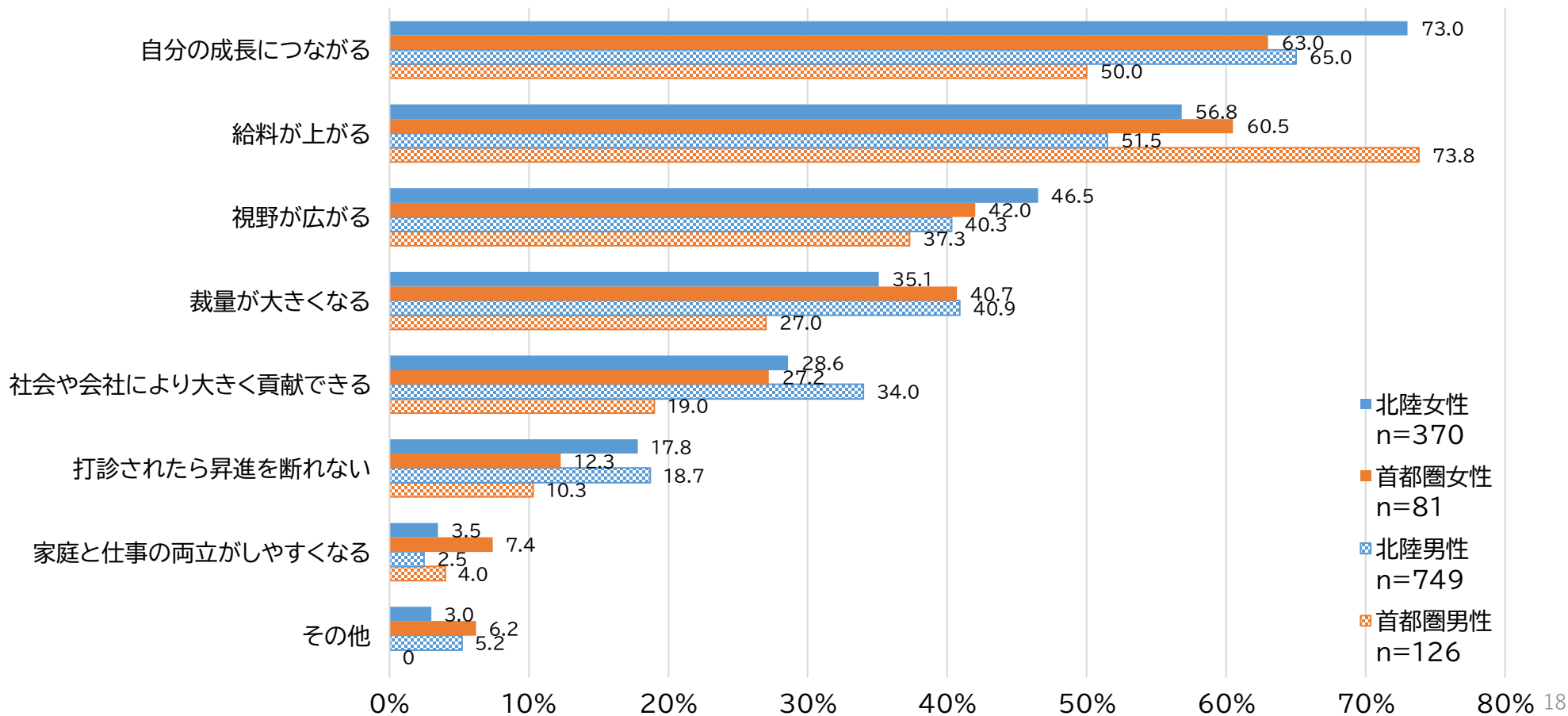
管理職になりたくない理由(北陸女性・雇用管理区分別、首都圏女性総合職)



# 管理職を受けようと思う(受けた)理由

- 北陸女性の管理職を受ける(受けた)理由は、「自分の成長につながる」73.0%が最多。「給料が上がる」56.8%が続く。
- 管理職を受ける理由は、北陸女性/首都圏女性/北陸男性で概ね同様の傾向。

管理職を受けようと思う(受けた)理由



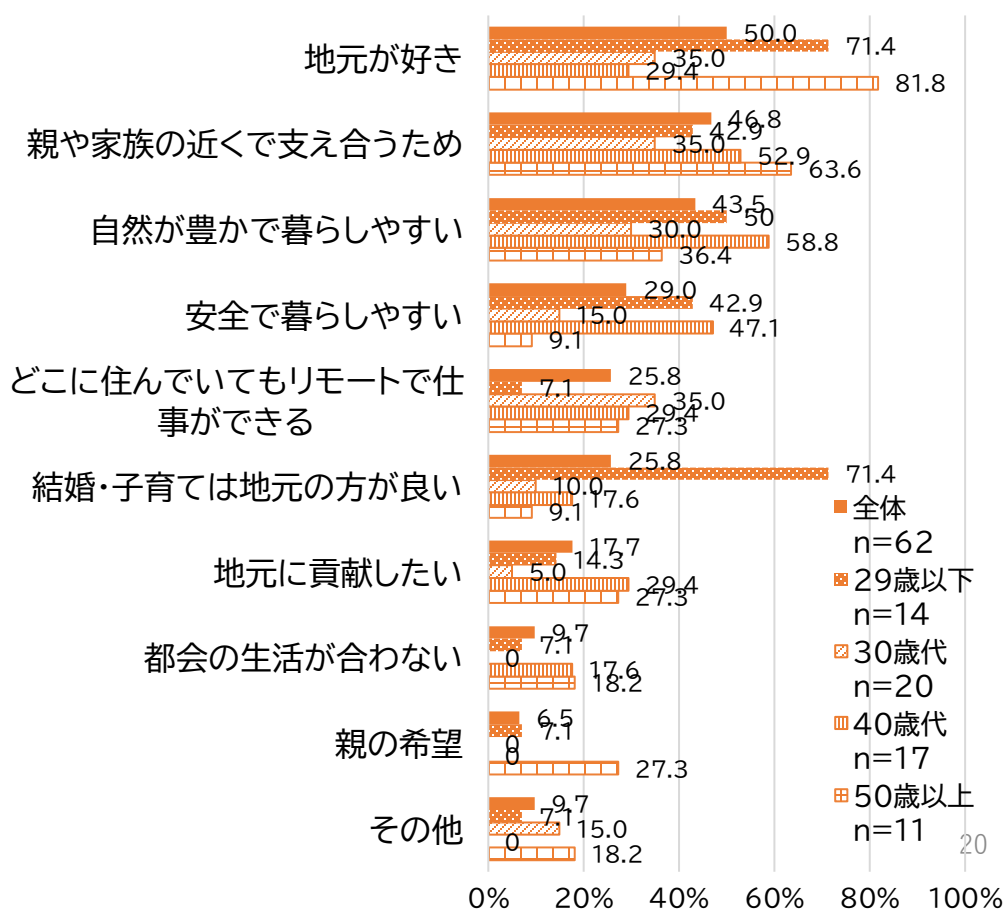
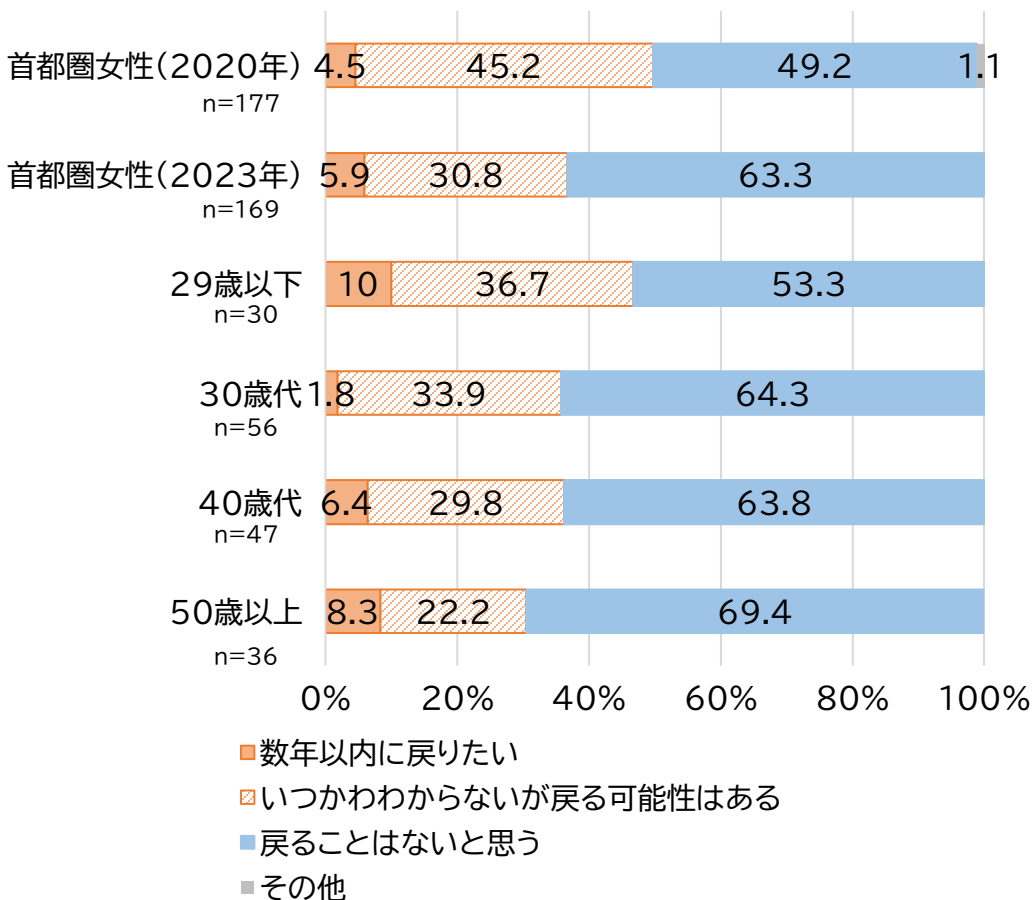
## **(2)女性の域外流出について**

# 北陸に戻る可能性(首都圏勤務女性)

- 63.3%が北陸に「戻ることはない」と回答。2020年調査(49.2%)から14.1pt増加。
- 戻る理由としては、「地元が好き」50%、「家族と支え合う」46.8%、「自然が豊か」43.5%など、地元への愛着や家族との結びつき、住環境の良さが理由に挙げられた。
- 29歳以下では「地元が好き」「結婚・子育ては地元が良い」が71.4%

北陸に戻る可能性

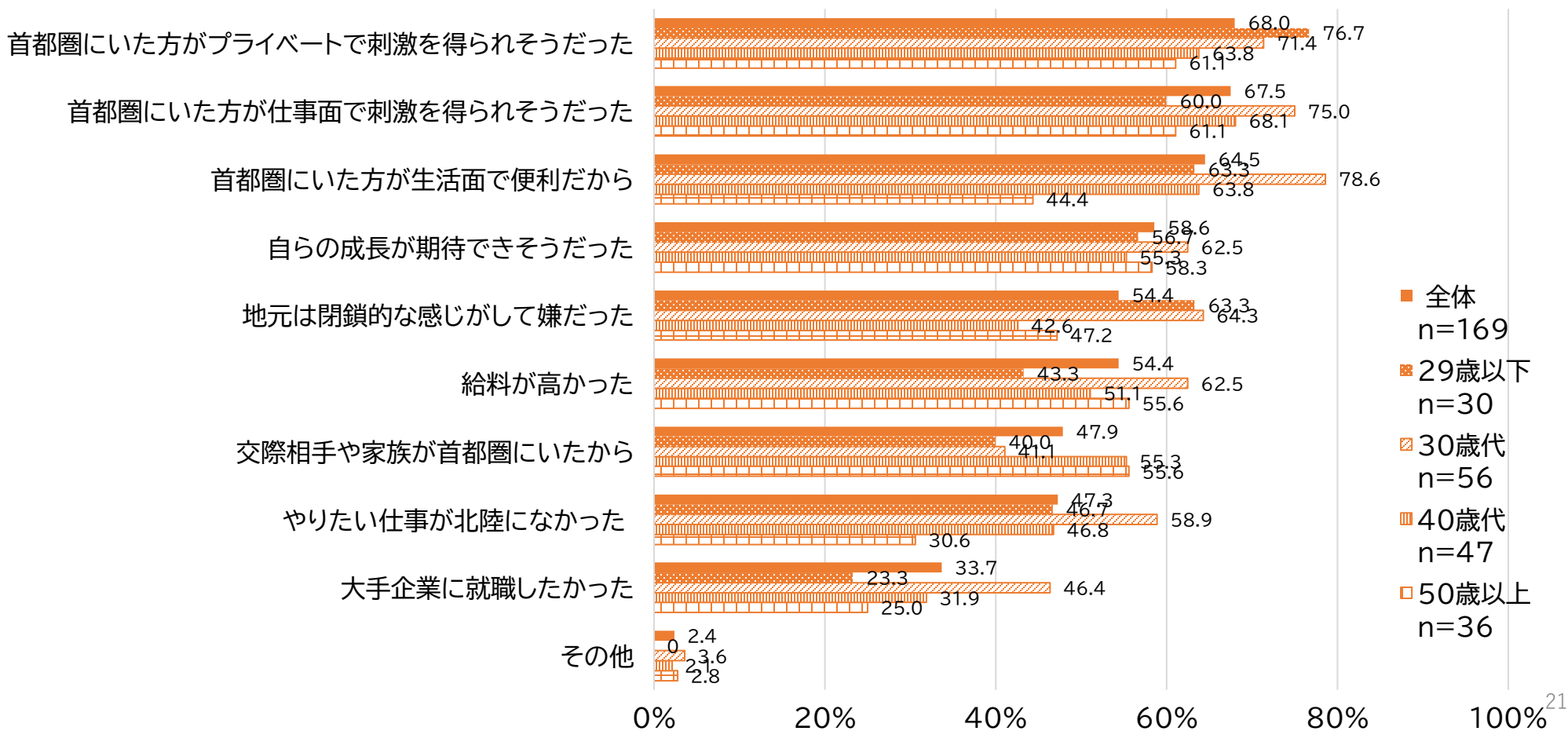
北陸に戻る可能性がある理由



# 北陸へUターンしなかった理由(首都圏女性)

- 首都圏の生活面・仕事面での刺激への期待が、最多。生活面での利便性、自らの成長への期待が続く。
- 北陸への消極的な評価としては、「地元は閉鎖的」54.4%、「やりたい仕事が北陸に無かった」47.3%

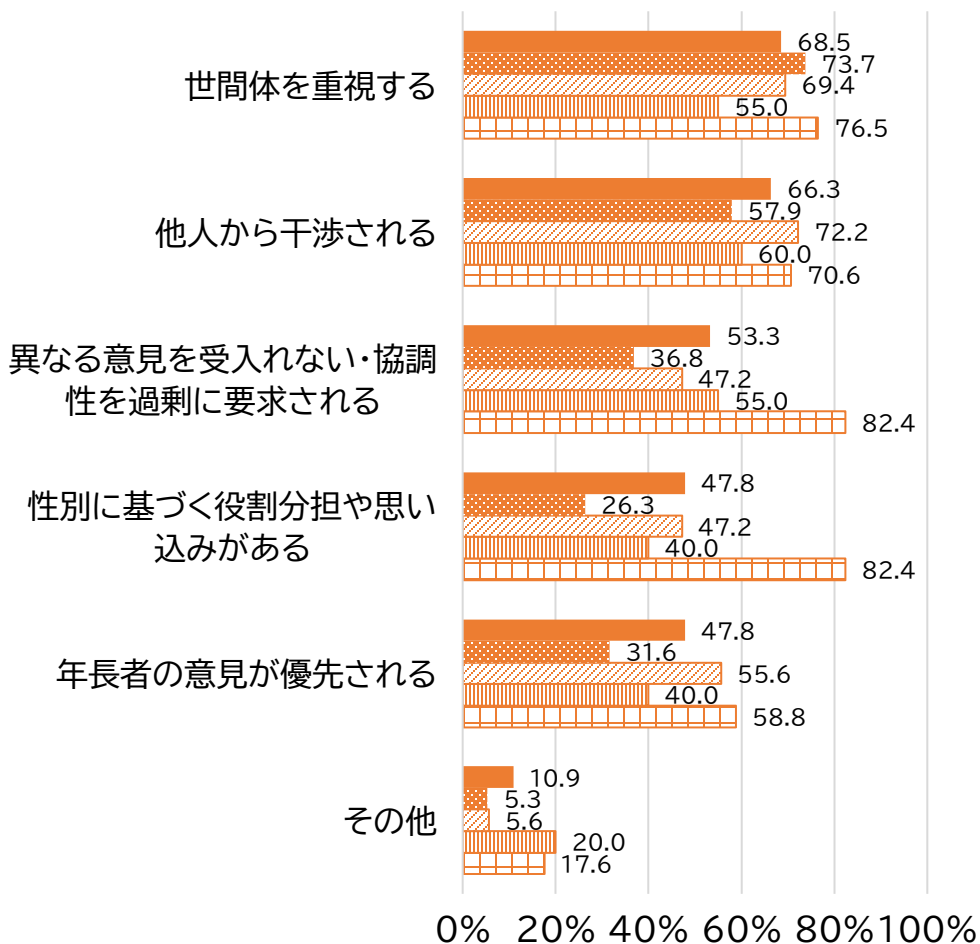
北陸に戻らなかった理由(首都圏女性)



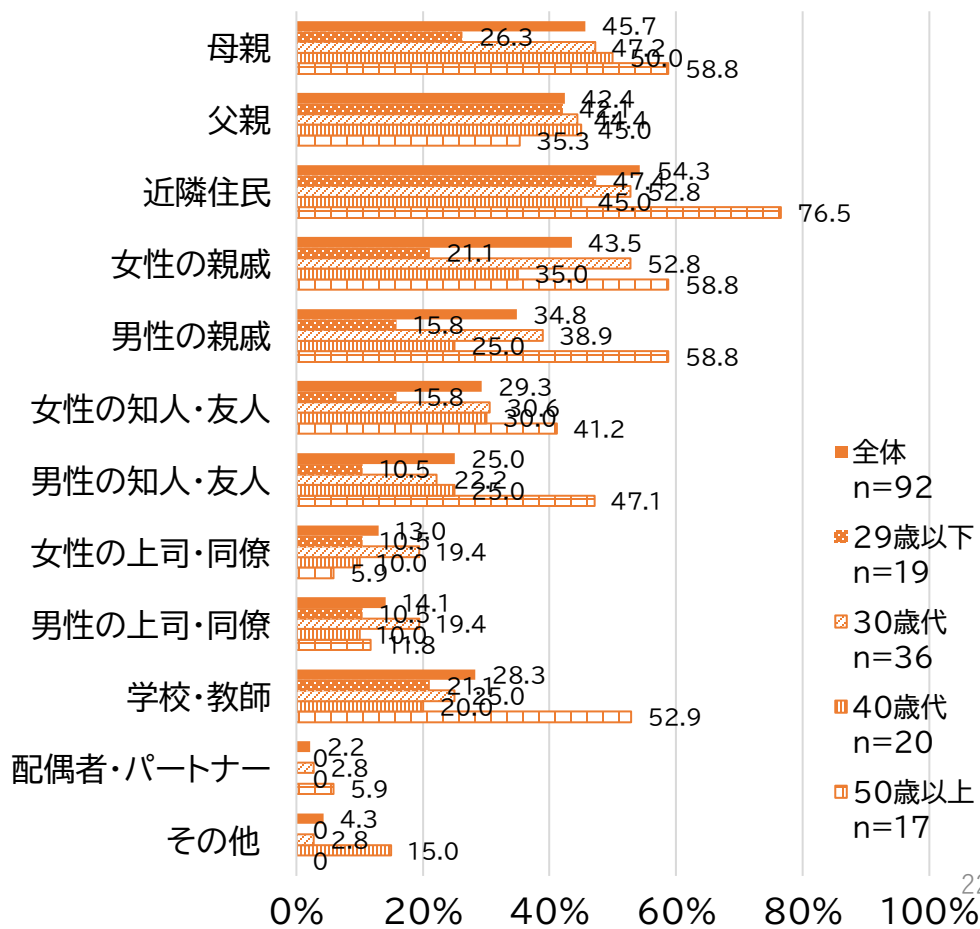
# 地元が閉鎖的だと感じたところ(首都圏女性)

- 「世間体を重視する」「他人から干渉される」が多かった。
- 50代以上は全ての項目が過半数を超え、「異なる意見を受入れない」「性別役割分担」が8割超。
- 閉鎖的だと感じる言動を受けた相手は、「近隣住民」が最多。

地元が閉鎖的だと感じたところ



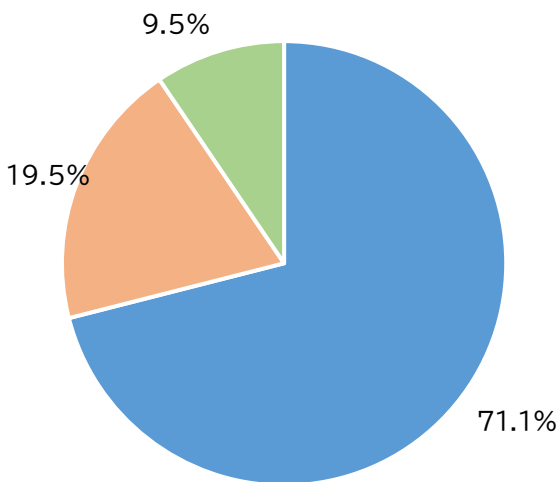
地元が閉鎖的だと感じる言動を受けた相手



# 北陸へUターンした理由(北陸へUターン)

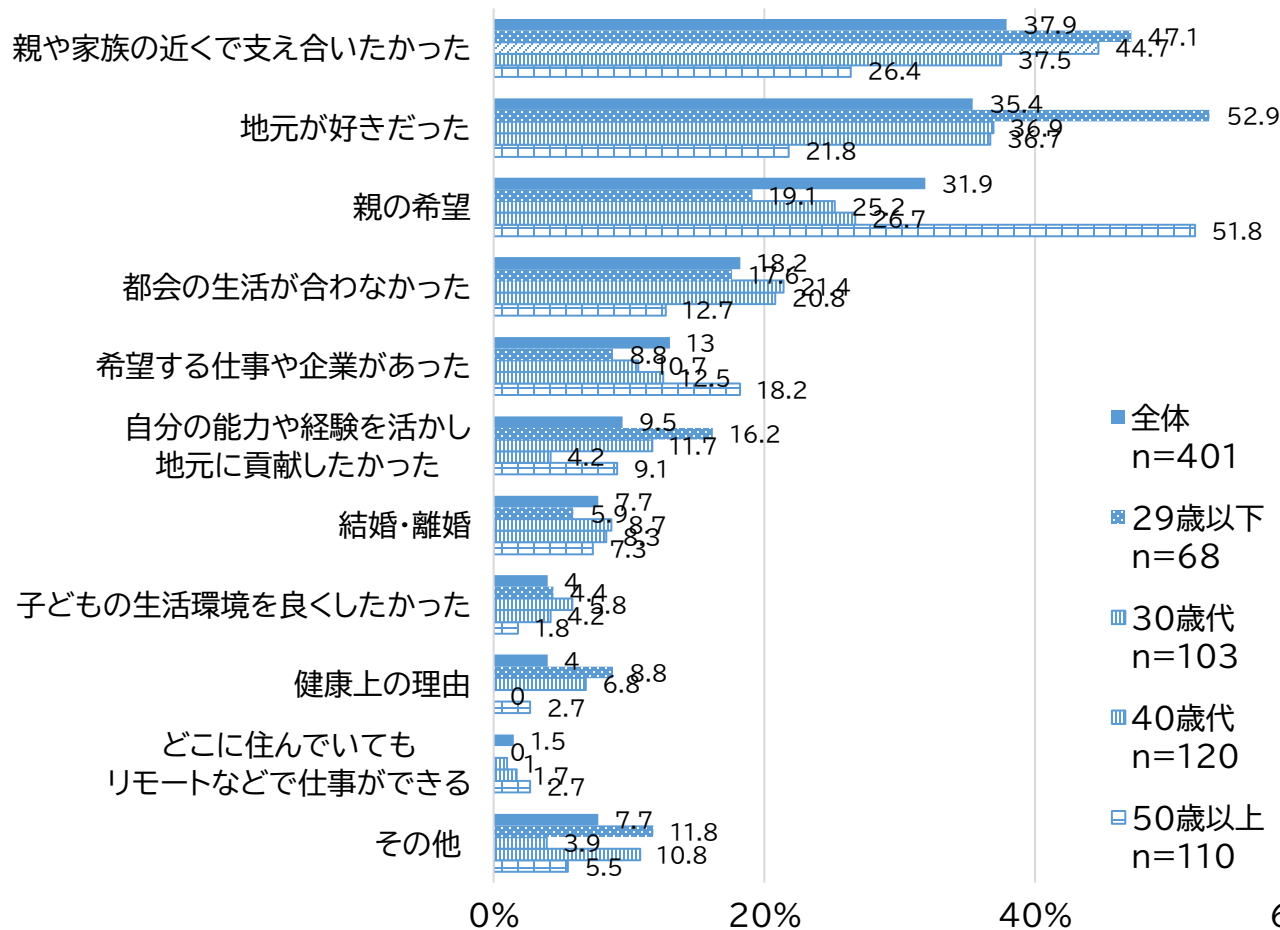
- Uターン者の71.1%が、新卒の就職時にUターンした。
- 特に若い年代は「家族との支え合い」や「地元が好き」をUターンの理由に挙げた。29歳以下は他の世代と比べて、「地元で貢献したかった」が高い等、積極的な理由でUターンしている傾向が見られる。

北陸にUターンしたタイミング



- 進学を機に北陸を出て、卒業時に北陸に戻った
  - 進学を機に北陸を出て、就職も北陸外で、その後戻った
  - 就職を機に北陸を出て、その後北陸に戻った
- n=401

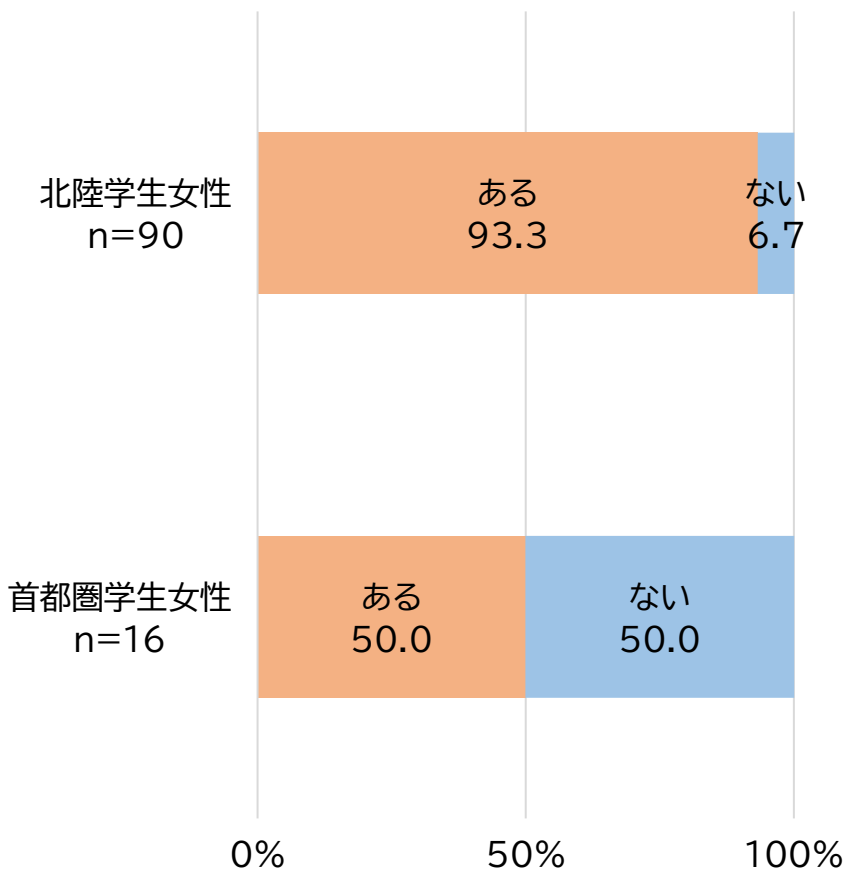
北陸に戻ったきっかけ(Uターンで北陸)



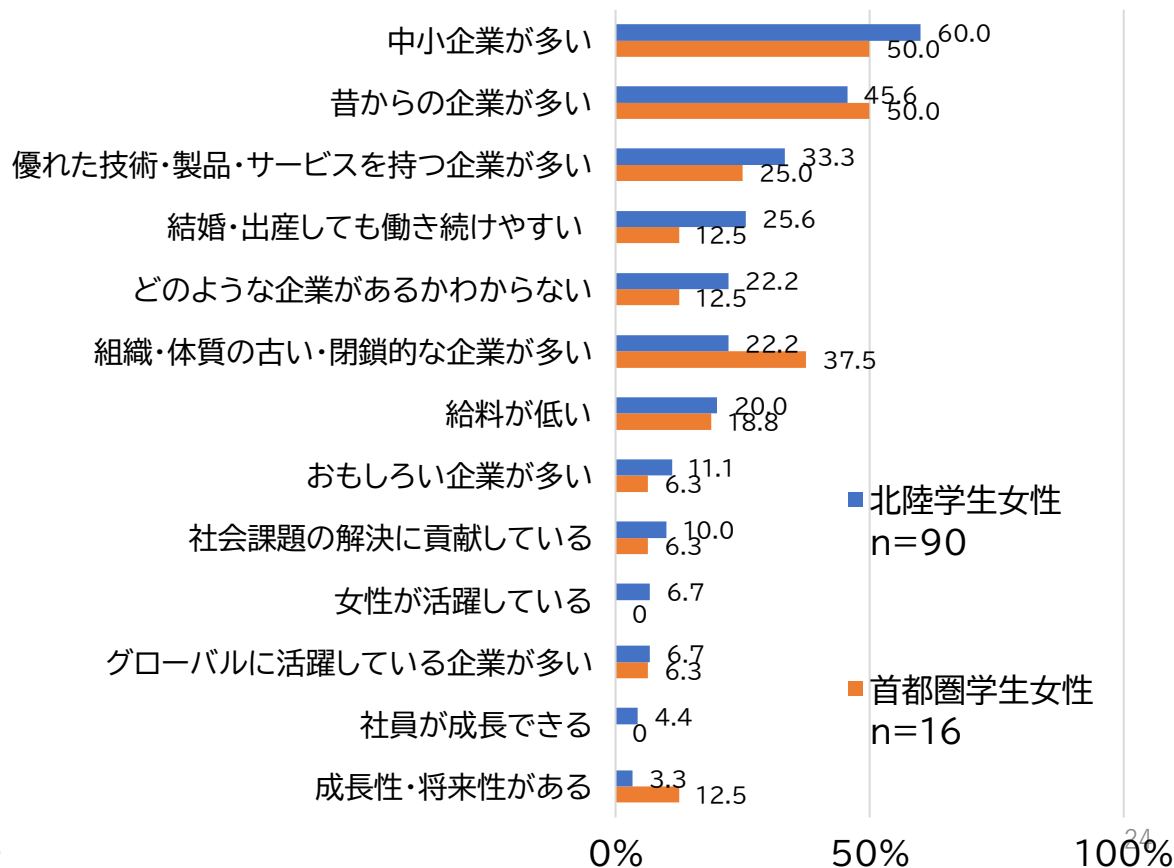
# 北陸で就職する可能性(学生)

- 北陸学生は、北陸での就職も視野に入れているが、首都圏学生の50%はUターンの可能性はないと回答。
- 北陸企業へのイメージでは、北陸学生は「優れた技術・製品・サービスを持つ企業が多い」33.3%とポジティブなイメージが一定の浸透を見せた一方で、首都圏学生は「組織・体質の古い、閉鎖的な企業が多い」37.8%とネガティブなイメージが強い。

北陸で就職する可能性



北陸の企業に対するイメージ





### **(3)北陸企業への提言**

# 北陸企業への提言

## (1) 女性のキャリアアップの可能性を示す

- 女性管理職を増やすためには、キャリアアップの可能性を感じられる環境が必要。
- 社員が仕事を通じて「会社から自分は期待されている」「自分は成長している」と実感できることが重要。女性は難しい仕事をやりたがらないと決めつけず、本人の希望をしっかりと聞き、チャレンジを促し、男性と同じように成長の機会(やりがいのある難しい仕事等)を経験させることで、管理職に挑戦する自信を培うことが重要。
- 来客対応や庶務(お茶出し、お菓子配り)の担い手について、首都圏では「主に女性」の回答が少数派。庶務を見直し、女性がより生産性の高い業務に注力することは、組織全体にとってのメリットであるとともに、「自分には補助的な役割しか期待されていない」という女性の思い込みを取り除く。
- 女性の活躍は、管理職になることが全てではない。しかし、日本の女性管理職比率が国際的に低水準である上に、北陸は全国でも下位にあり、性別に関わらず公平にチャンスがある状況ではない。女性リーダーの比率を高め、各企業や地域の総合力を向上することが重要。

## 北陸企業への提言

### (2) 管理職の働き方を見直す

- 女性が管理職を希望しない理由として、「労働時間が長くなる」「家庭と仕事の両立が難しい」が上位に来ている。
- これまでの管理職の働き方を女性に求めるのではなく、家庭と両立できると感じられるような働き方に見直すことが必要。育児・介護を担う男性が増える中、管理職の働き方を見直すことは、男性にとってもメリットがある。
- 家庭での負担が女性に偏っている現状を是正するためにも「家事は女性の役割」という家庭・地域の意識の見直しも必要。また、男性が早く帰宅することが家庭内の役割分担の見直しに重要であり、企業としても取り組めることである。

## 北陸企業への提言

### (3)経営トップのコミットメント(関与)

- (1)(2)の実現のためには、経営トップのコミットメントが必須。女性のキャリアアップや働き方の見直しが単に女性のためではなく、組織全体のためであることを経営トップから納得できる言葉で発信することが組織の変革につながる。
- 経営トップが先頭に立ち、育児等で働き方に制約があっても能力を発揮できるよう、テレワークなど一人ひとりに適した柔軟な働き方への改革を推し進め、適切に評価する制度を整える。また、社員が管理職の職責を果たす自信が持てるようにしっかりと育成し、時に管理職の良さ・やりがいも伝えながら、挑戦を促すことも重要。

## 北陸企業への提言

### (4) 変革していく自社の姿を、社内外にアピールする

- 若者、特に学生には北陸企業の情報が十分に伝わっておらず、その良さが理解されていない。
- 地元への愛着を感じ、北陸での暮らしを希望する若者に対して、ライフイベントを経ても成長・活躍を期待できる仕事があることや、働き方改革に取り組んでいることを積極的に社外に示すことで、就職先として、転職先として選ばれる企業となる。
- 社内においても、社員が働きやすい職場を作り、男女問わず、有能な社員を管理職に登用していく意識を共有し、業務効率を上げていくことが企業の成長につながる。