

女性の就業意識に関する実態調査 結果(詳細版)

北陸経済連合会

2024年2月27日

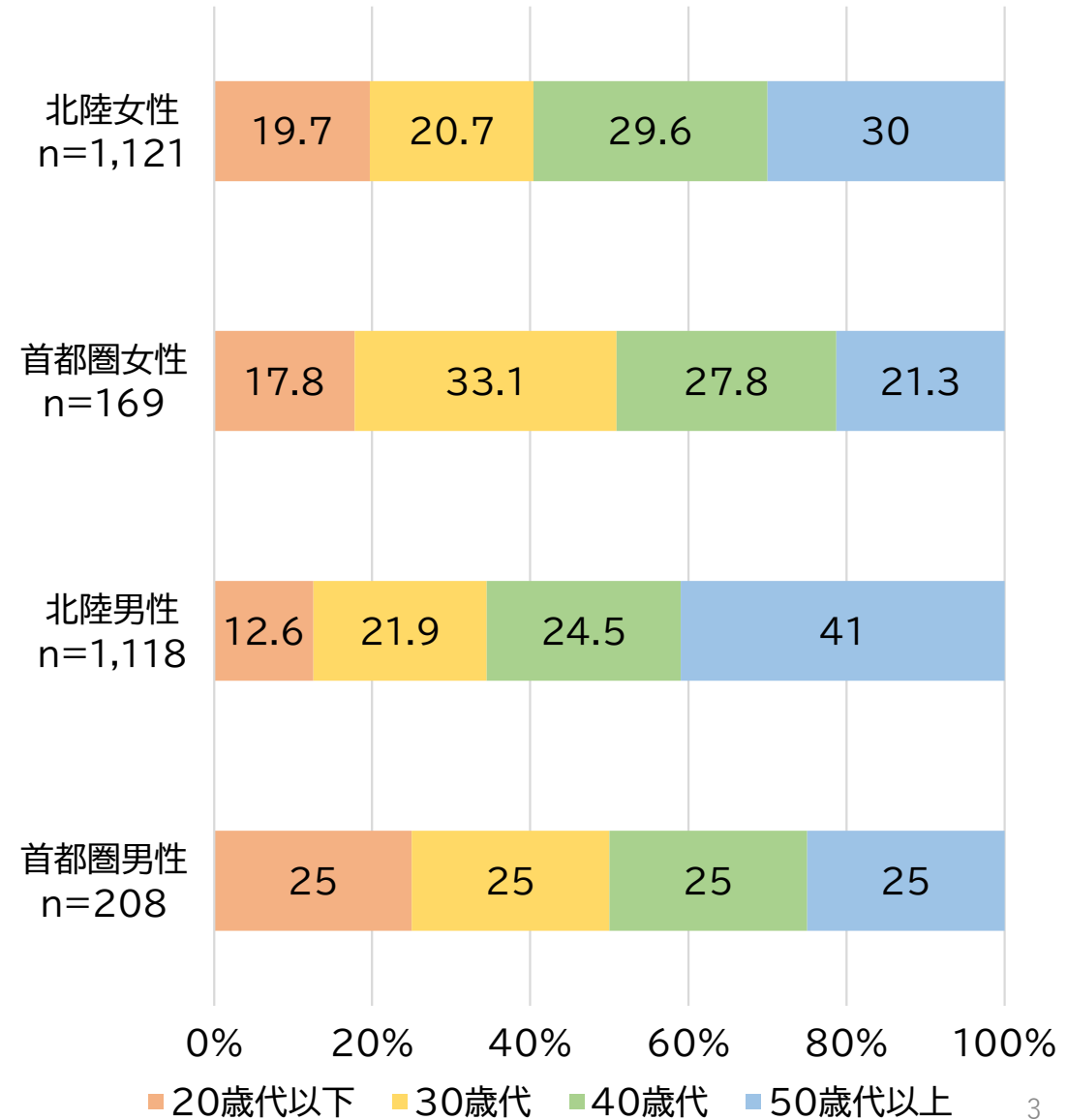
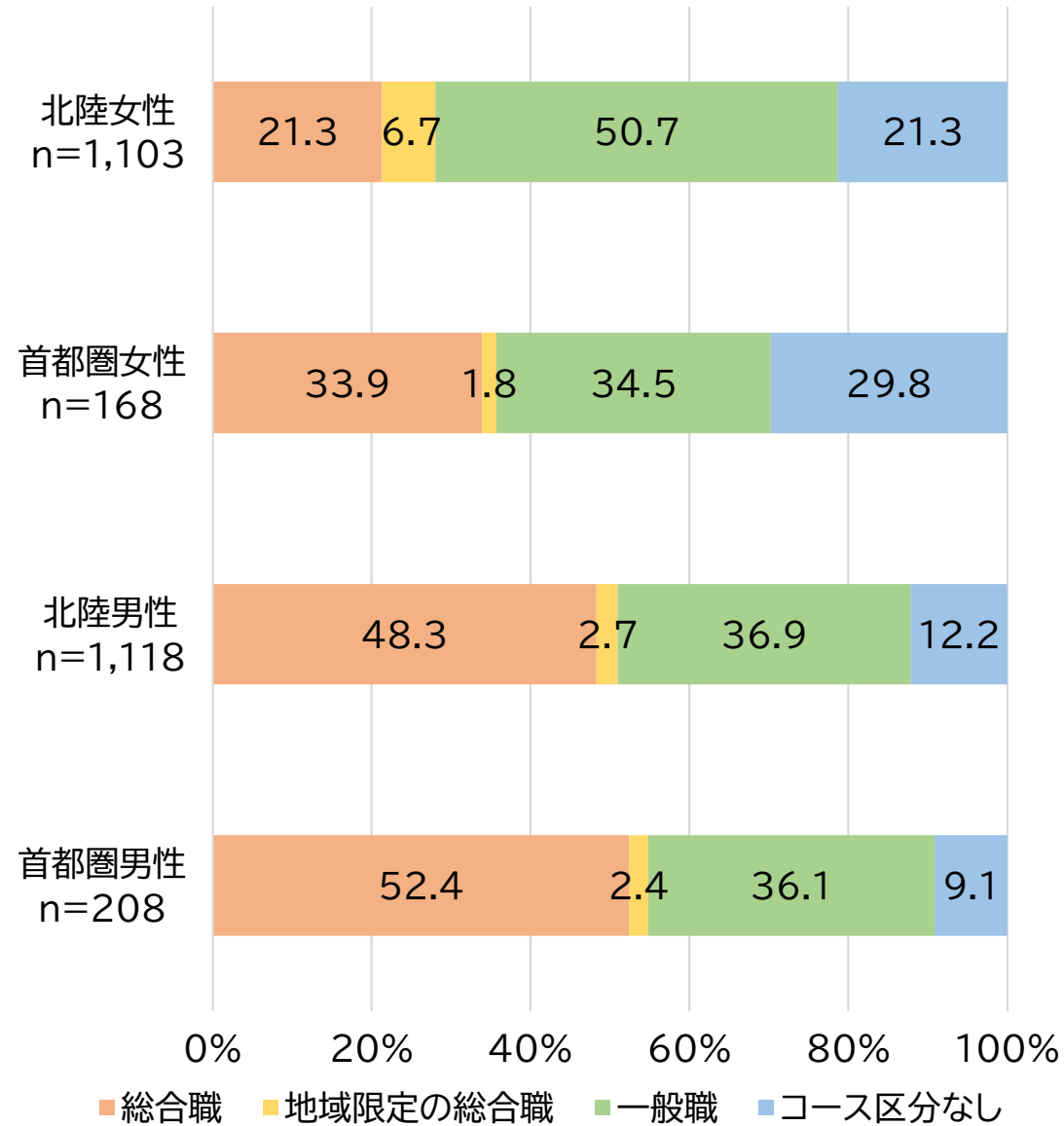
調査概要

- 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

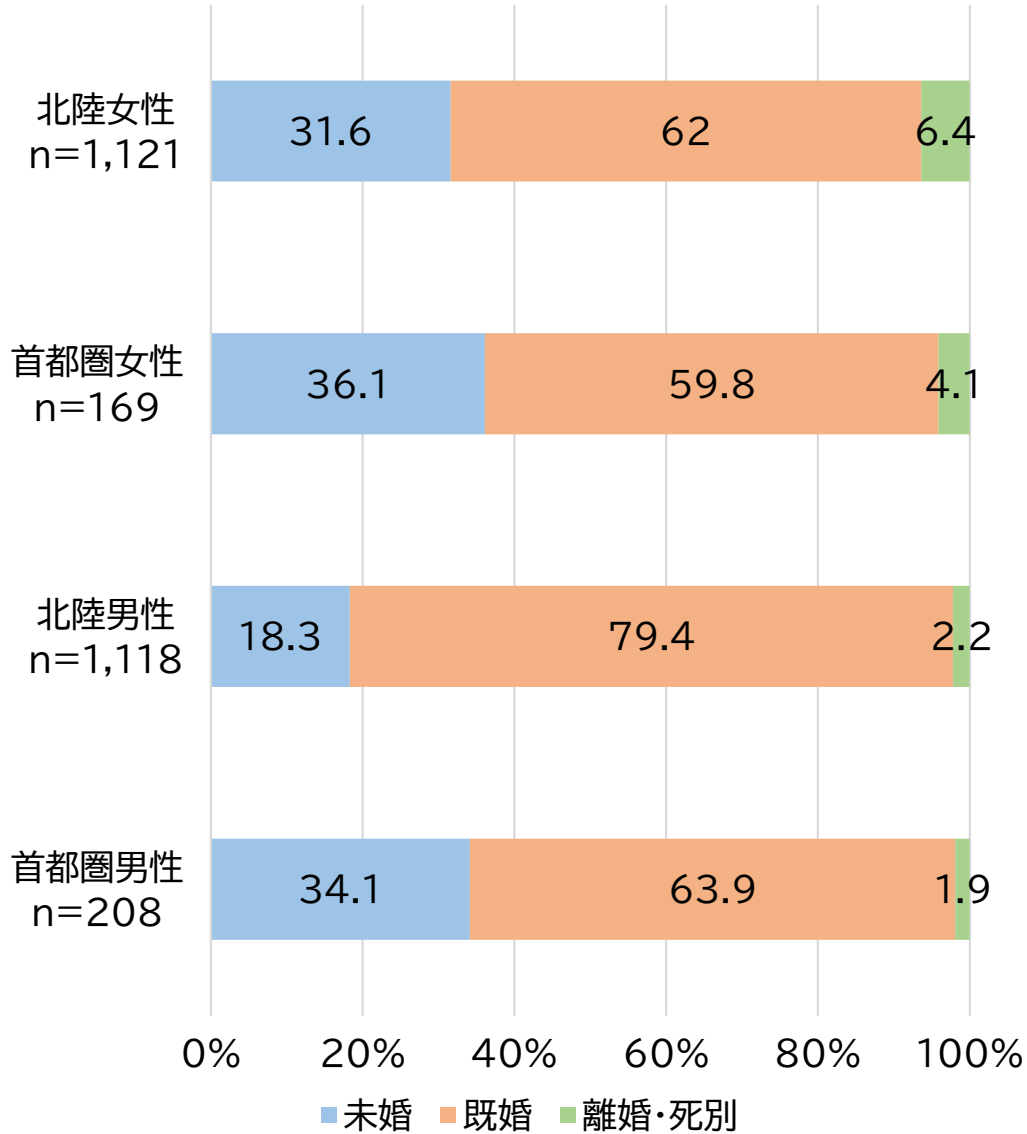
回答者の年齢



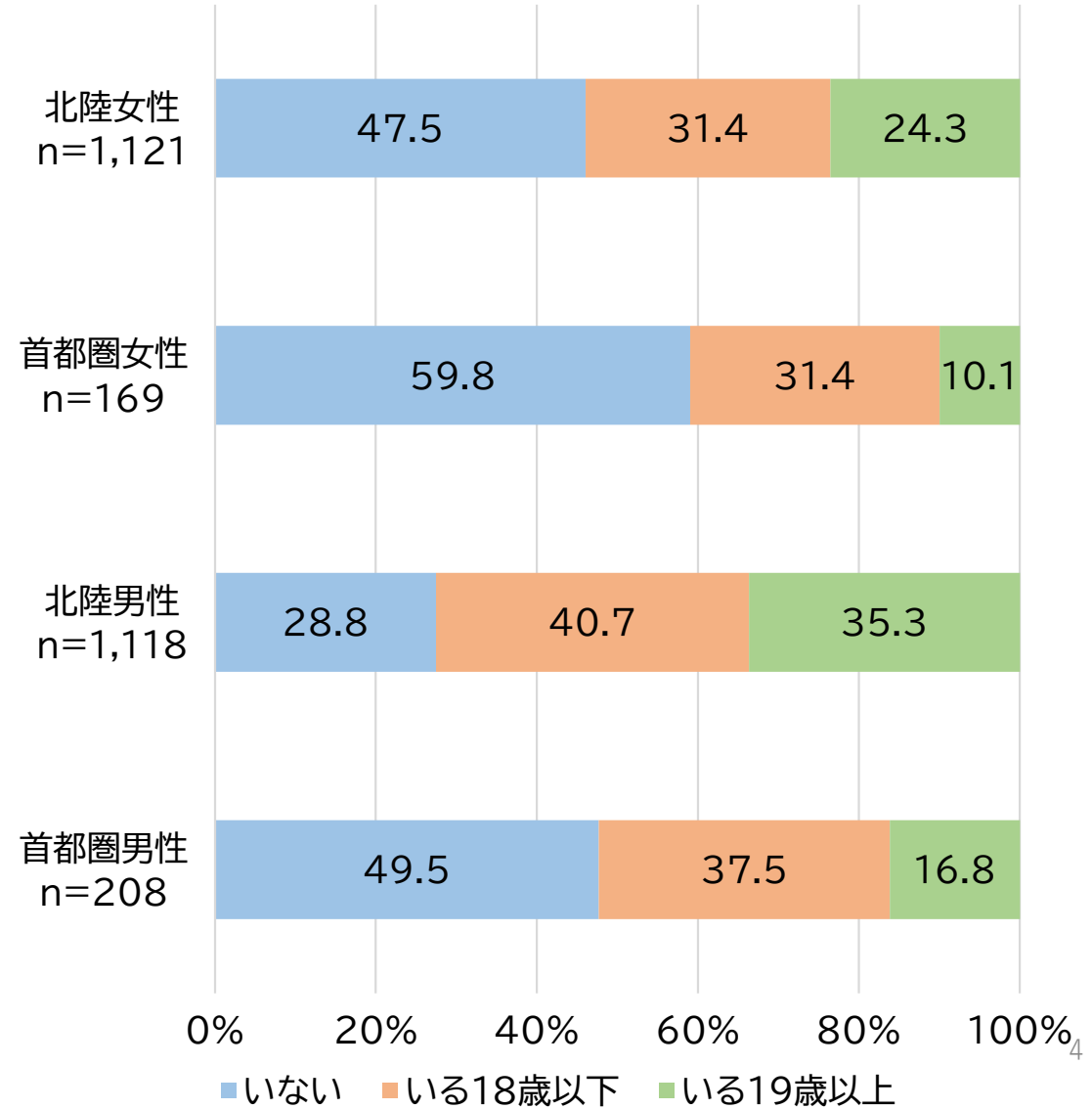
※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、合計値が北陸女性1,121名、首都圏女性169名とはならない

回答者の属性(勤務者)

未婚・既婚

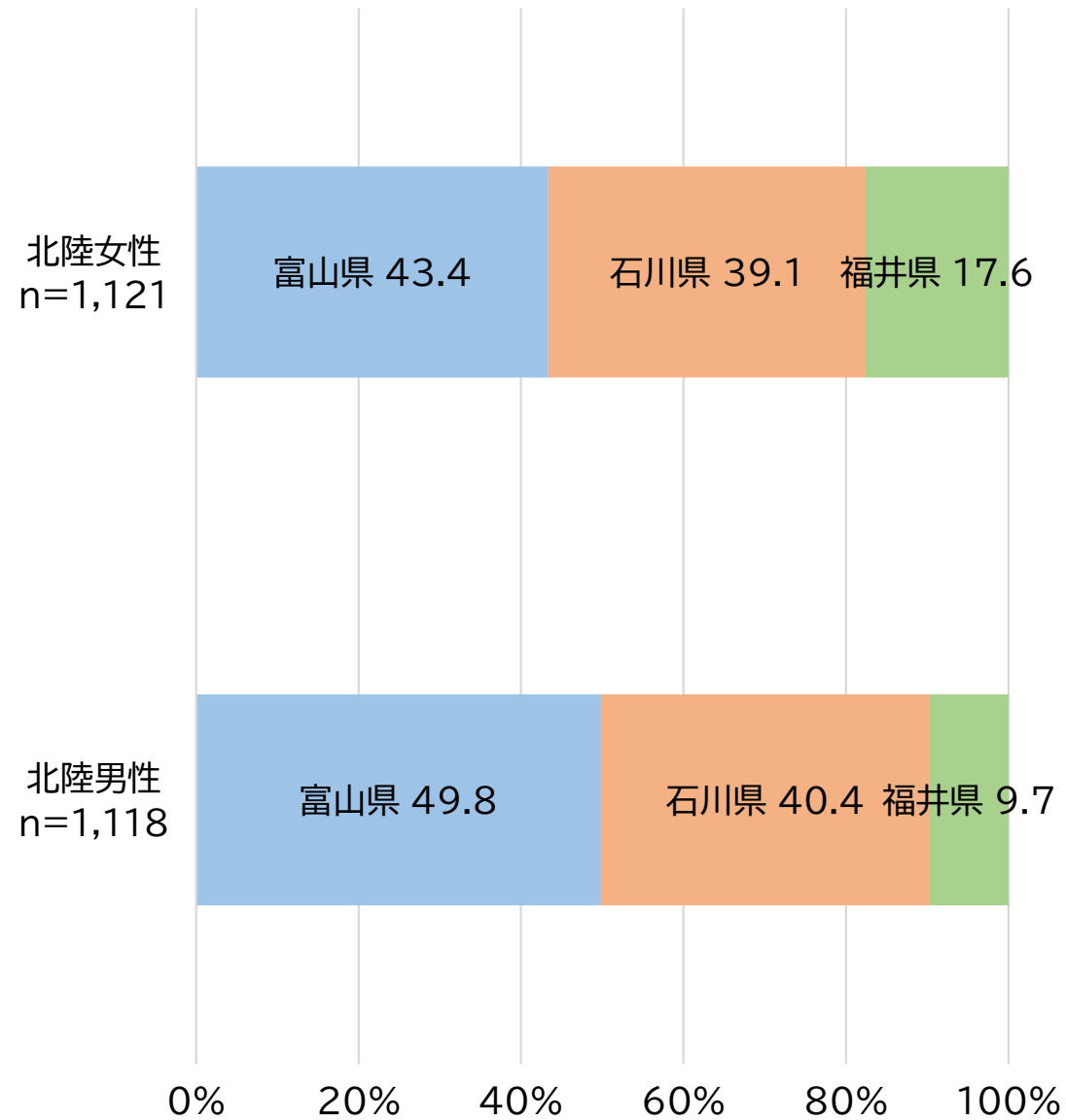


子どもの有無



回答者の属性(勤務者)

回答者の居住地

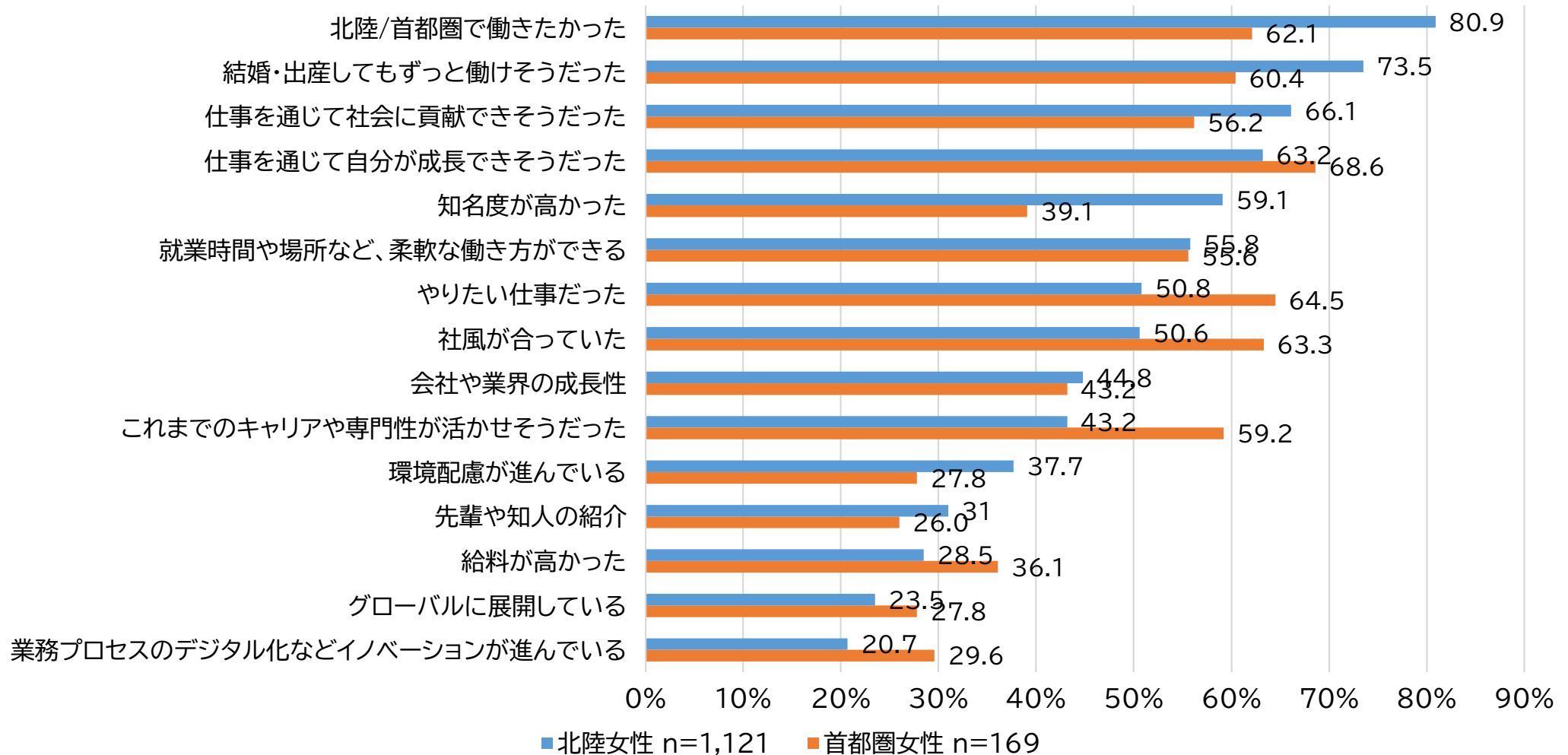


1. 働き方に関する意識

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社会に貢献できそうだった
- 首都圏女性 ①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。

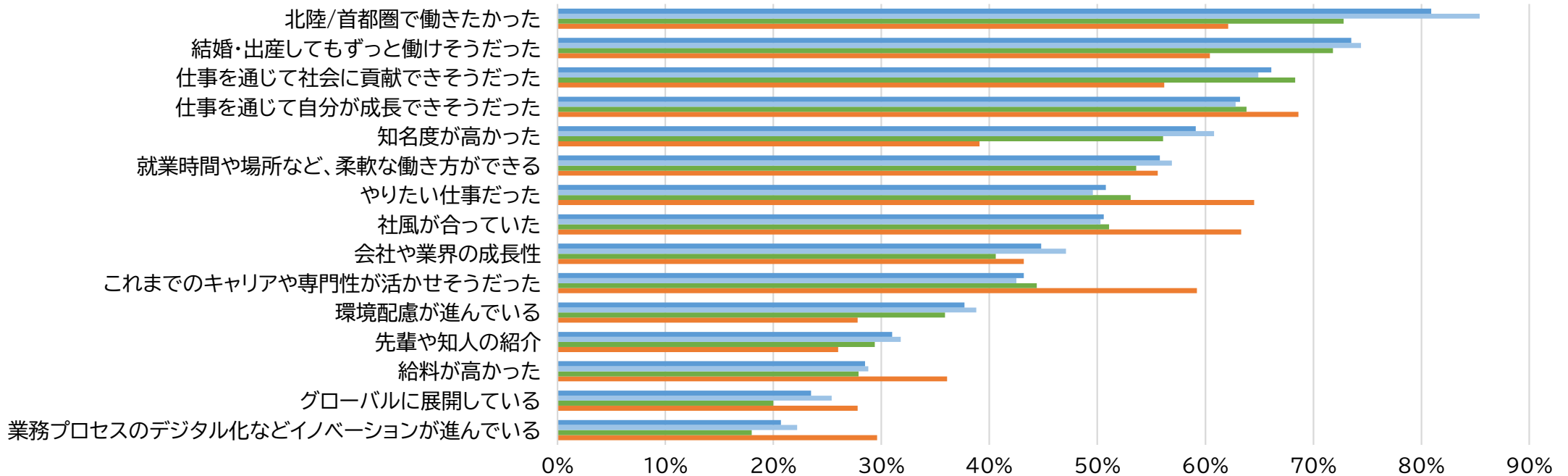
現在の勤務先を選んだ理由



現在の勤務先を選んだ理由

- ずっと北陸女性と、Uターンで北陸女性で、「北陸で働きたかった」が最多。ずっと北陸女性の方が12.6pt高かった。

現在の勤務先を選んだ理由

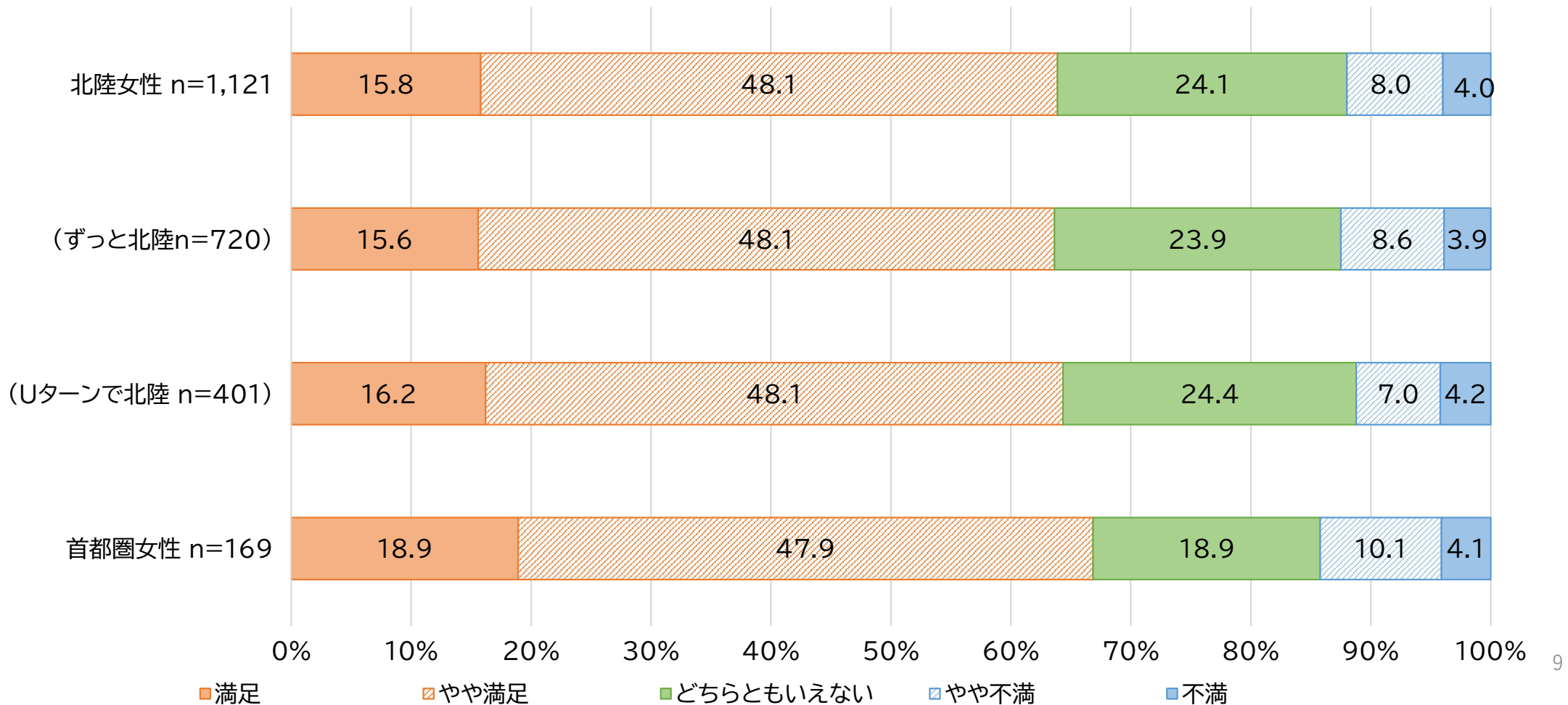


	業務プロセスのデジタル化などイノベーションが進んでいる	グローバルに展開している	給料が高かった	先輩や知人の紹介	環境配慮が進んでいる	これまでのキャリアや専門性が活かせるそうだった	会社や業界の成長性	社風が合っていた	やりたい仕事だった	就業時間や場所など、柔軟な働き方ができる	知名度が高かった	仕事を通じて自分が成長できそうだった	仕事を通じて社会に貢献できそうだった	結婚・出産してもずっと働けそうだった	北陸/首都圏で働きたかった
■北陸女性 n=1,121	20.7	23.5	28.5	31	37.7	43.2	44.8	50.6	50.8	55.8	59.1	63.2	66.1	73.5	80.9
■(ずっと北陸 n=720)	22.2	25.4	28.8	31.8	38.8	42.5	47.1	50.3	49.6	56.9	60.8	62.8	64.9	74.4	85.4
■(Uターンで北陸 n=401)	18	20	27.9	29.4	35.9	44.4	40.6	51.1	53.1	53.6	56.1	63.8	68.3	71.8	72.8
■首都圏女性 n=169	29.6	27.8	36.1	26	27.8	59.2	43.2	63.3	64.5	55.6	39.1	68.6	56.2	60.4	62.1

現在の仕事への満足度

- 北陸、首都圏ともに顕著は差はない
- 満足(「満足」+「やや満足」) 北陸女性63.9%、首都圏女性66.8%
- 不満(「不満」+「やや不満」) 北陸女性12.0%、首都圏女性14.2%

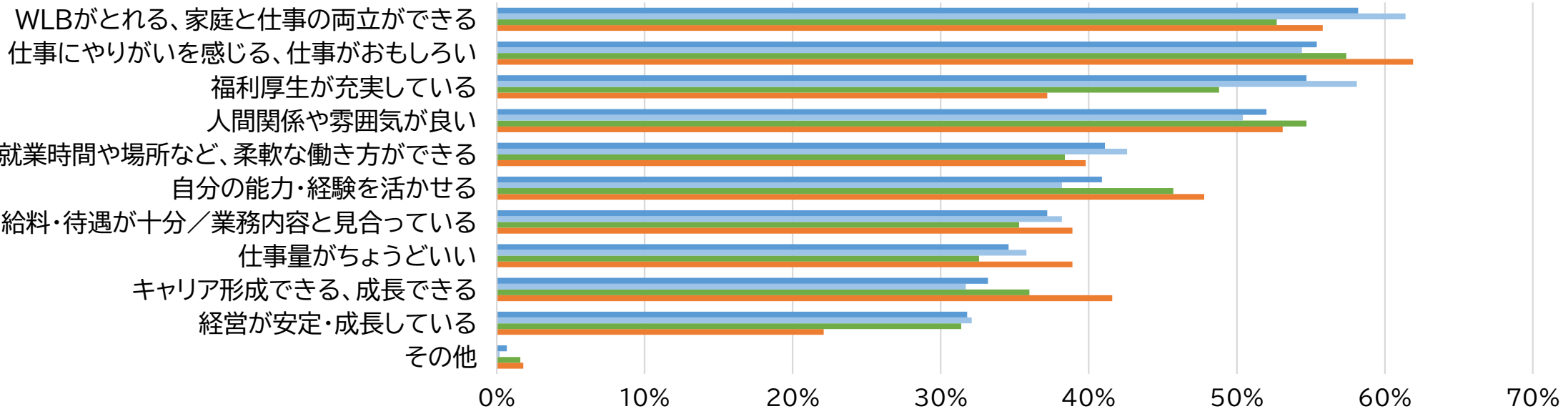
現在の仕事の満足度



現在の仕事への「満足」の理由

- 北陸女性 ①WLBがとれる58.2% ②仕事にやりがい ③福利厚生が充実54.7%
- ずっと北陸女性 ①WLBがとれる61.4% ②福利厚生が充実58.1% ③仕事にやりがい55.4%
- Uターンで北陸 ①仕事にやりがい57.4% ②人間関係や雰囲気が良い54.7% ③WLBがとれる52.7%
- 首都圏女性 ①仕事にやりがい61.9% ②WLBがとれる55.8% ③人間関係や雰囲気が良い53.1%

現在の勤務先に「満足」の理由



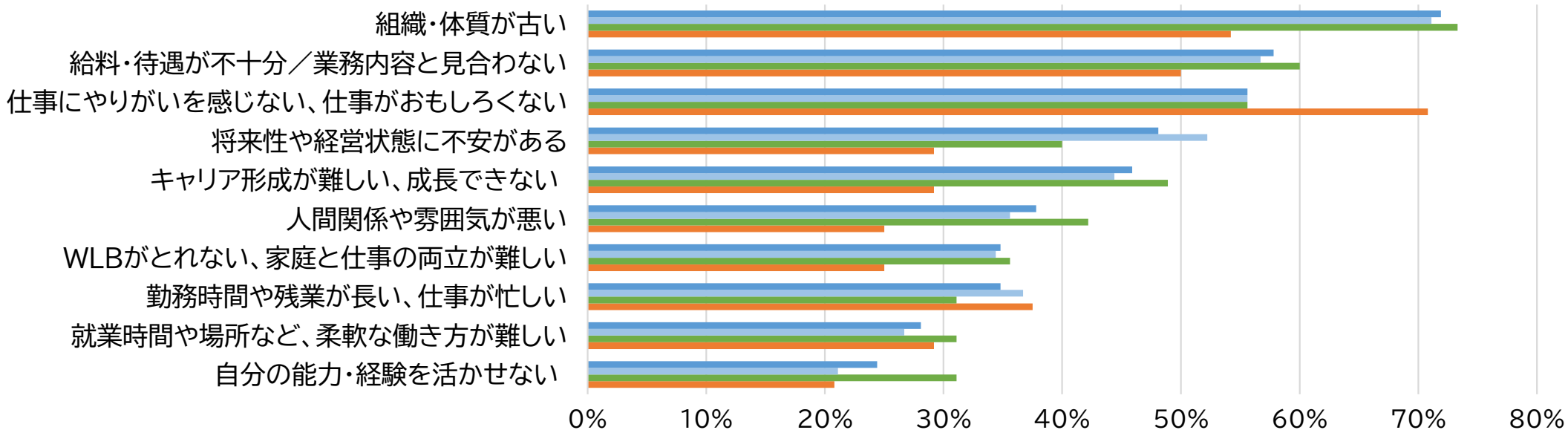
	その他	経営が安定・成長している	キャリア形成できる、成長できる	仕事量がちょうどいい	給料・待遇が十分／業務内容と見合っている	自分の能力・経験を活かせる	就業時間や場所など、柔軟な働き方ができる	人間関係や雰囲気が良い	福利厚生が充実している	仕事にやりがいを感じる、仕事がおもしろい	WLBがとれる、家庭と仕事の両立ができる
■北陸女性 n=716	0.7	31.8	33.2	34.6	37.2	40.9	41.1	52	54.7	55.4	58.2
■(ずっと北陸 n=458)	0.2	32.1	31.7	35.8	38.2	38.2	42.6	50.4	58.1	54.4	61.4
■(Uターンで北陸 n=258)	1.6	31.4	36	32.6	35.3	45.7	38.4	54.7	48.8	57.4	52.7
■首都圏女性 n=113	1.8	22.1	41.6	38.9	38.9	47.8	39.8	53.1	37.2	61.9	55.8

※WLB=ワークライフバランス

現在の仕事への「不満」の理由

- 北陸女性では「組織・体質が古い」が、首都圏女性では「仕事のやりがいを感じない」が突出。
- 北陸女性 ①組織・体質が古い71.9% ②給料・待遇が不十分57.8% ③仕事にやりがいがない55.6%
- 首都圏女性 ①仕事にやりがいがない70.8% ②組織・体質が古い54.2% ③給料・待遇が不十分50.0%

現在の仕事に不満の理由



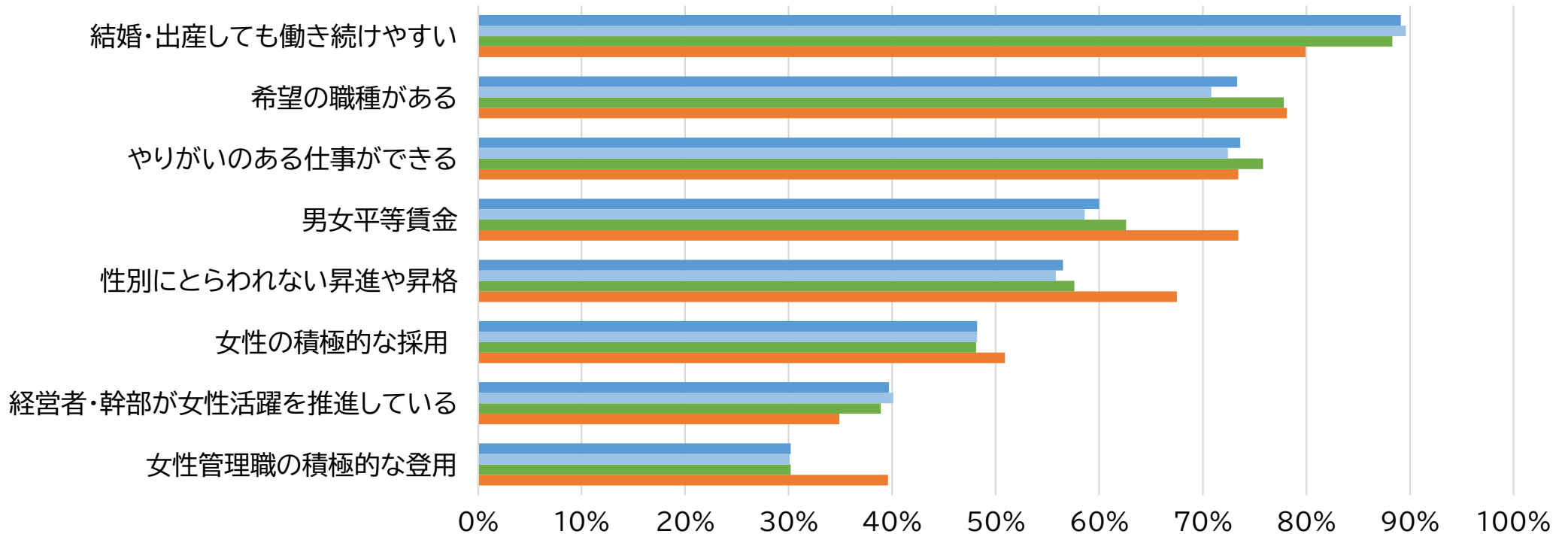
	自分の能力・経験を活かせない	就業時間や場所など、柔軟な働き方が難しい	勤務時間や残業が長い、仕事が忙しい	WLBがとれない、家庭と仕事の両立が難しい	人間関係や雰囲気が悪い	キャリア形成が難しい、成長できない	将来性や経営状態に不安がある	仕事にやりがいを感じない、仕事がおもしろくない	給料・待遇が不十分／業務内容と見合わない	組織・体質が古い
■北陸女性 n=135	24.4	28.1	34.8	34.8	37.8	45.9	48.1	55.6	57.8	71.9
■（ずっと北陸 n=45）	21.1	26.7	36.7	34.4	35.6	44.4	52.2	55.6	56.7	71.1
■（Uターンで北陸 n=90）	31.1	31.1	31.1	35.6	42.2	48.9	40	55.6	60	73.3
■首都圏女性 n=24	20.8	29.2	37.5	25	25	29.2	29.2	70.8	50	54.2

※WLB=ワークライフバランス

仕事をしていく上で重視すること

- 北陸女性、首都圏女性ともに、「結婚・出産しても働き続けやすい」が最多。「希望の職種」「やりがいのある仕事」が続く。
- 首都圏女性は、「男女平等賃金」「性別にとらわれない昇進や昇格」など、公平な評価や待遇を得られることも重視。

仕事をする上で重視すること

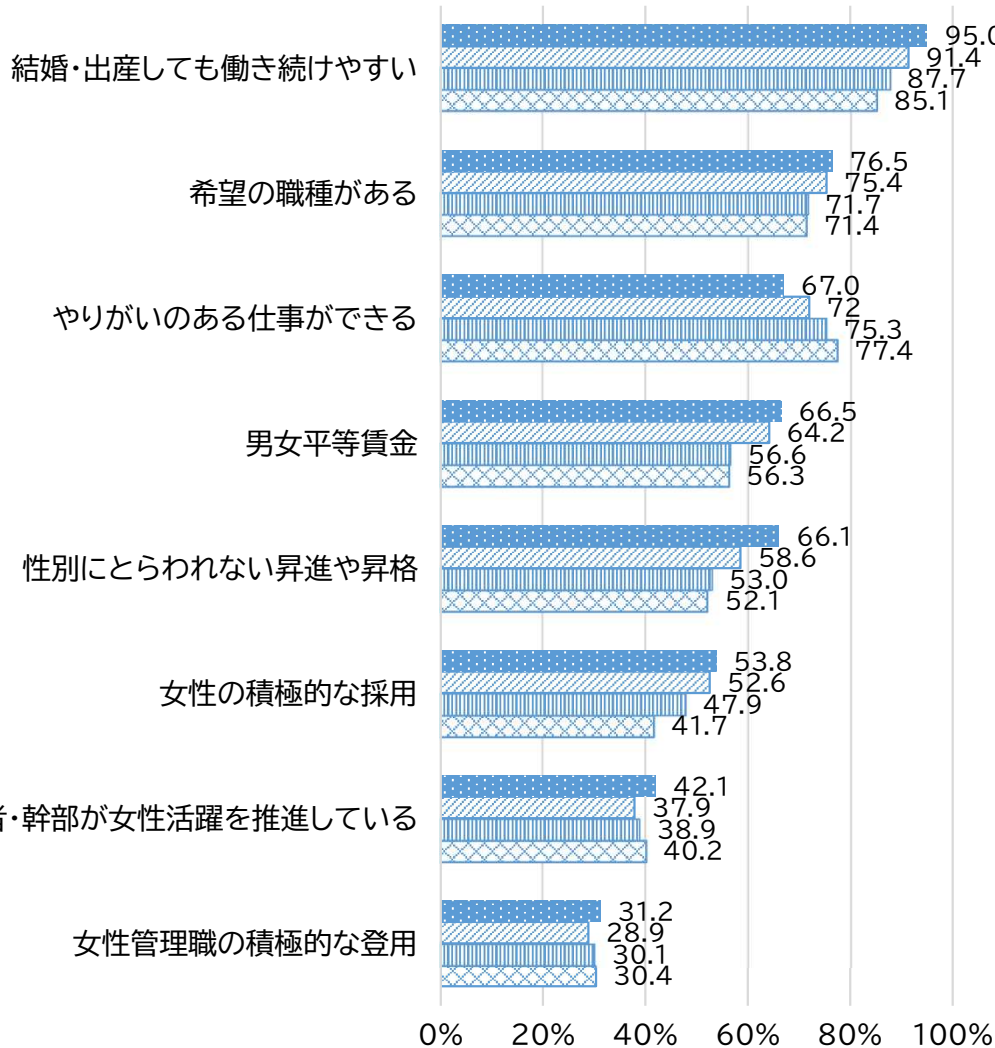


	女性管理職の積極的な登用	経営者・幹部が女性活躍を推進している	女性の積極的な採用	性別にとらわれない昇進や昇格	男女平等賃金	やりがいのある仕事ができる	希望の職種がある	結婚・出産しても働き続けやすい
■北陸女性 n=1,121	30.2	39.7	48.2	56.5	60	73.6	73.3	89.1
■(ずっと北陸 n=720)	30.1	40.1	48.2	55.8	58.6	72.4	70.8	89.6
■(Uターンで北陸 n=401)	30.2	38.9	48.1	57.6	62.6	75.8	77.8	88.3
■首都圏女性 n=169	39.6	34.9	50.9	67.5	73.4	73.4	78.1	79.9

仕事をしていく上で重視すること(年代別)

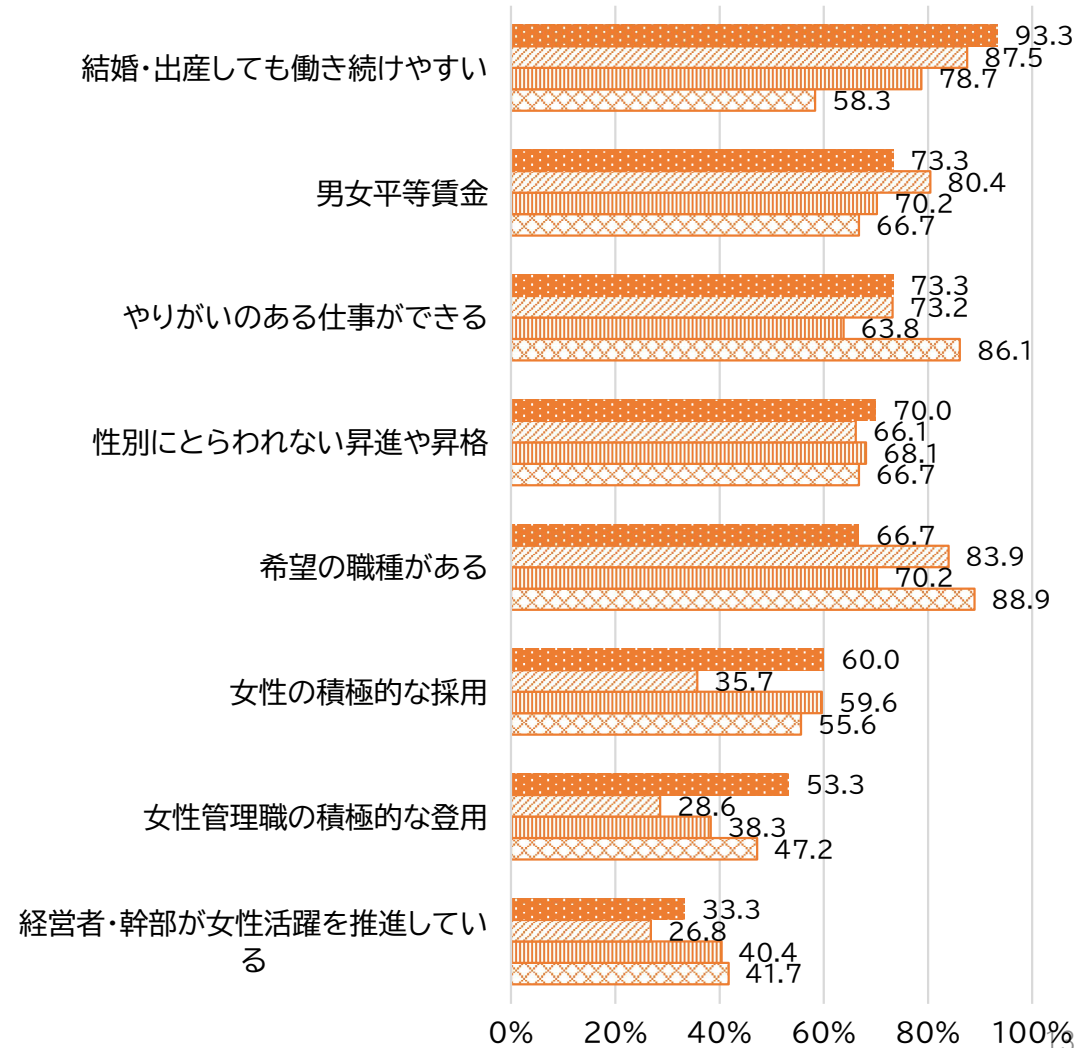
- 若い年代の方が、出産後もキャリア形成し、性別に関わらず正当な評価や待遇を受けることを重視

重視すること(北陸・年代別)



■ 29歳以下 n=221 ■ 30歳代 n=232 ■ 40歳代 n=332 ■ 50歳以上 n=336

重視すること(首都圏・年代別)



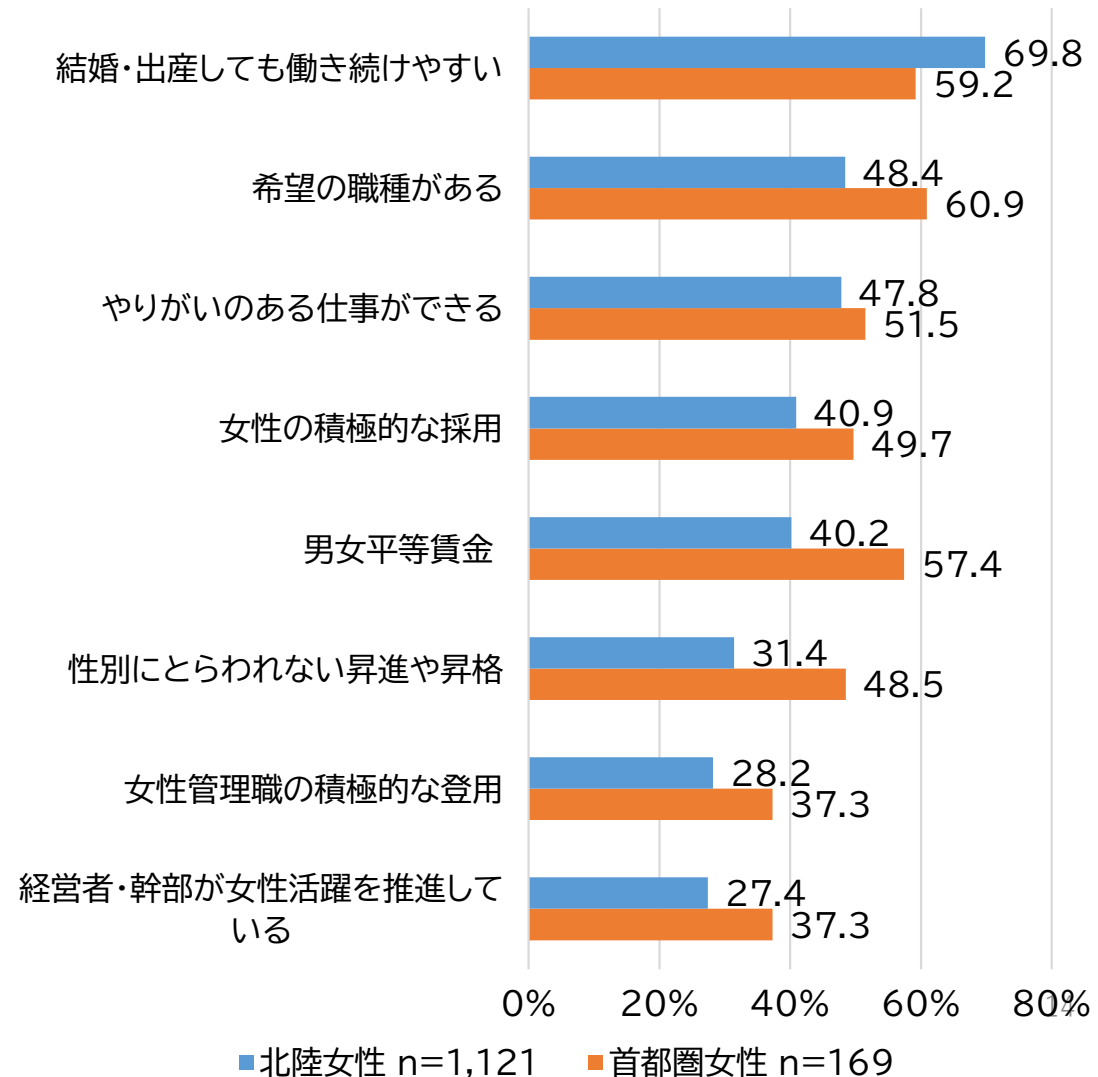
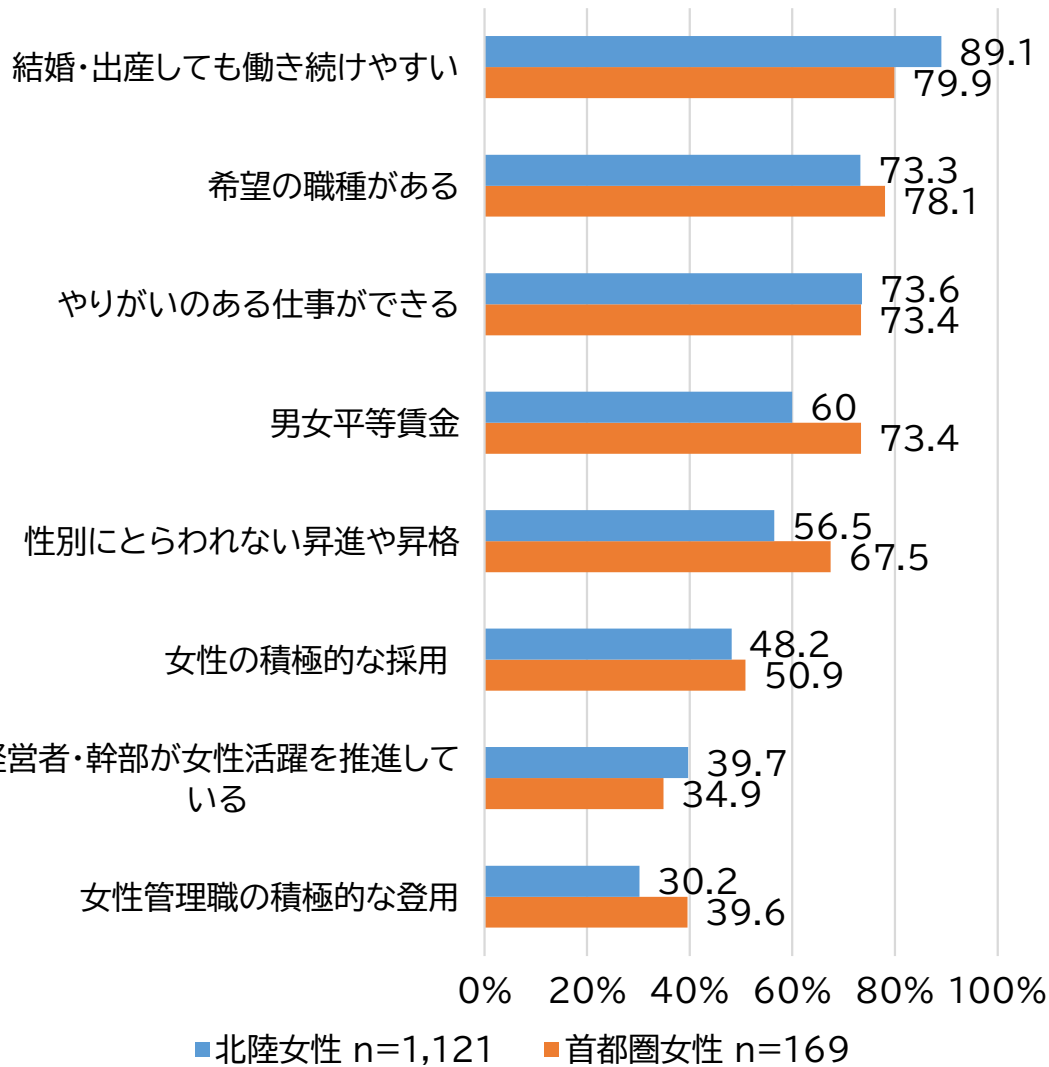
■ 29歳以下 n=30 ■ 30歳代 n=56 ■ 40歳代 n=47 ■ 50歳以上 n=36

仕事をしていく上で重視することと、それへの満足度

- 「結婚・出産しても働き続けやすい」は、北陸女性の方が満足している人の割合が高い
- 「男女平等賃金」「性別にとらわれない昇進や昇格」は、首都圏女性の方が満足度が高い

仕事をする上で重視すること

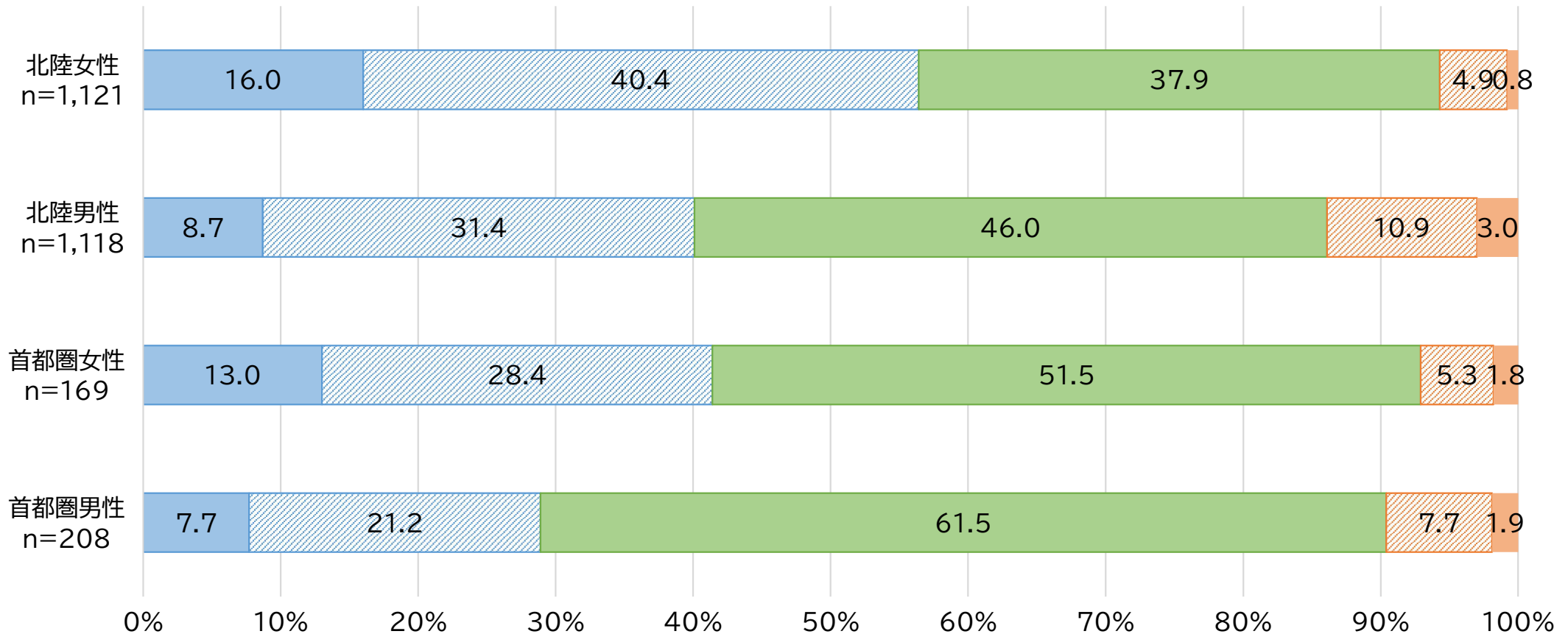
現在の勤務先で満足していること



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、北陸の女性は4割に満たない。

性別による待遇の違い



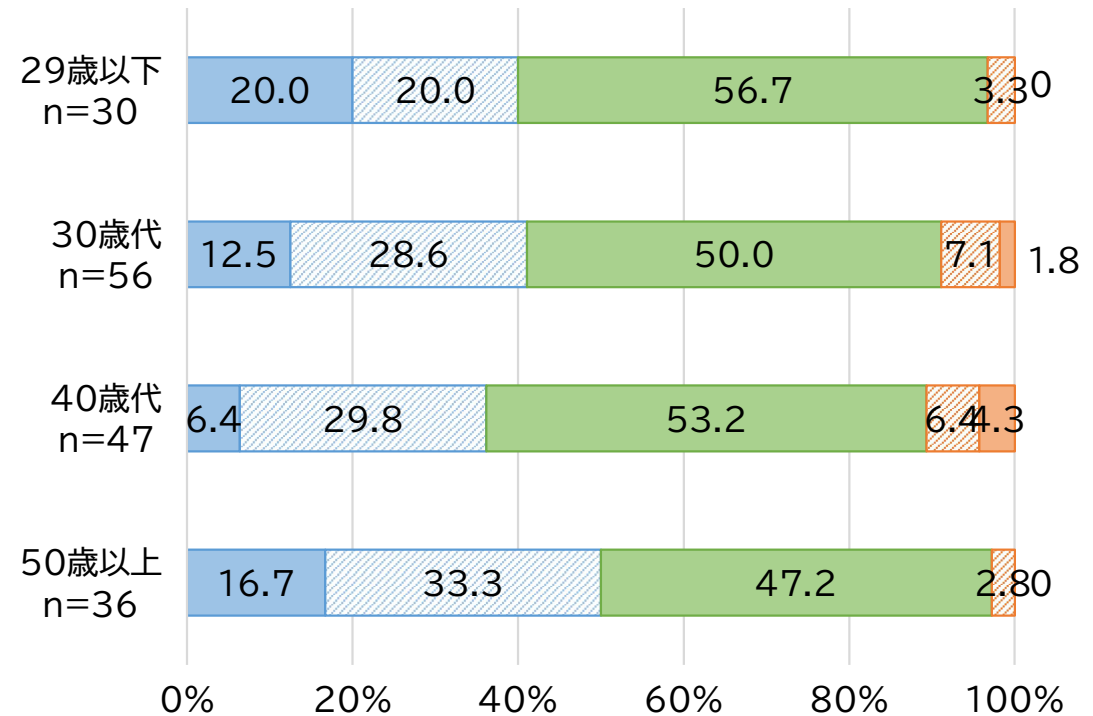
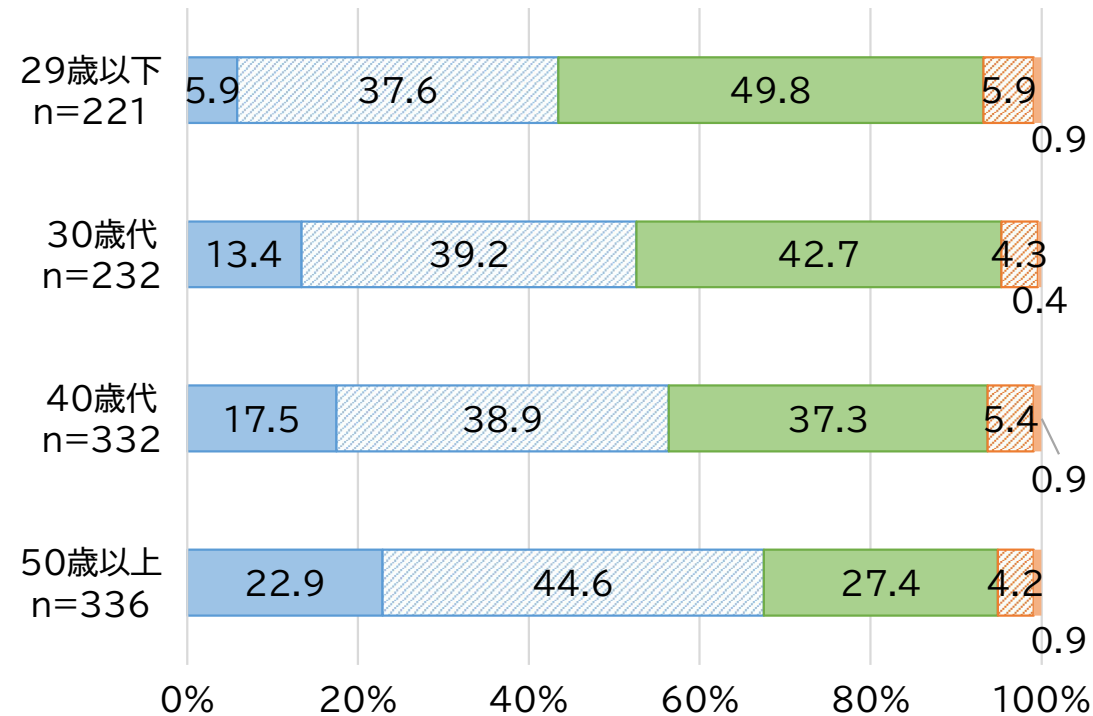
■ 男性の方が優遇されている ■ どちらかといえば男性の方が優遇されている ■ 男女の差はない
 ■ どちらかといえば女性の方が優遇されている ■ 女性の方が優遇されている

性別による待遇の違い(年代別)

- 北陸は女性、年代が上がるほどに「男性が優遇されている」が増加
- 首都圏女性では北陸女性ほどの年代差はなく、全年代で「男女差は無い」が最多
- 首都圏女性では、ライフイベントや昇進に応じて、男女差が見えてくるのではなく、どのステージでも「男女の差はない」と感じている人が多い

性別による待遇の違い(北陸女性・年代別)

性別による待遇の違い(首都圏女性・年代別)



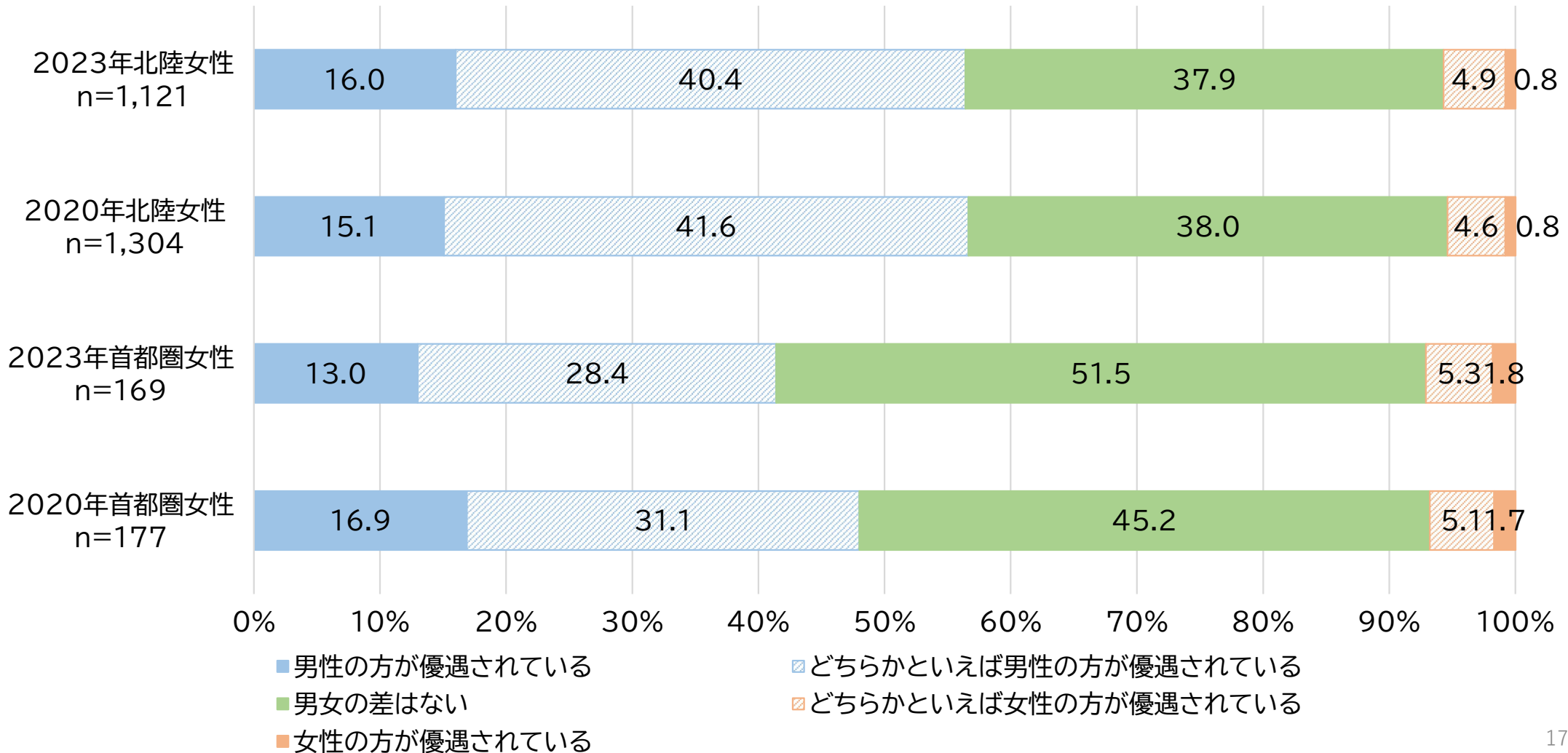
- 男性の方が優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女の差はない
- ▨ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている

- 男性の方が優遇されている
- ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている
- 男女の差はない
- ▨ どちらかといえば女性の方が優遇されている
- 女性の方が優遇されている

性別による待遇の違い(2020年との比較)

- 2020年と比べて、有意と言える差は出なかった

性別による待遇の違い(2020年調査との比較)



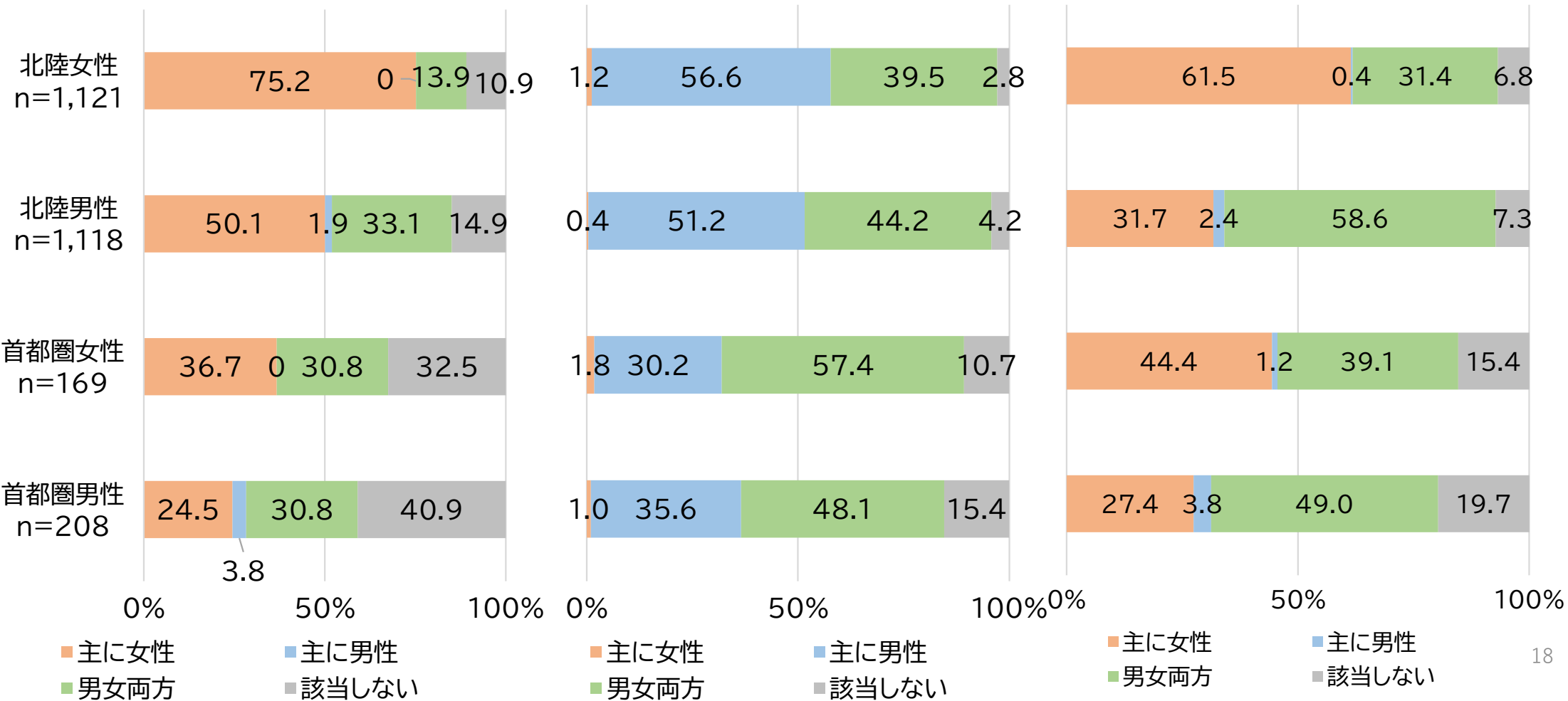
勤務先における性別役割分担

- 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

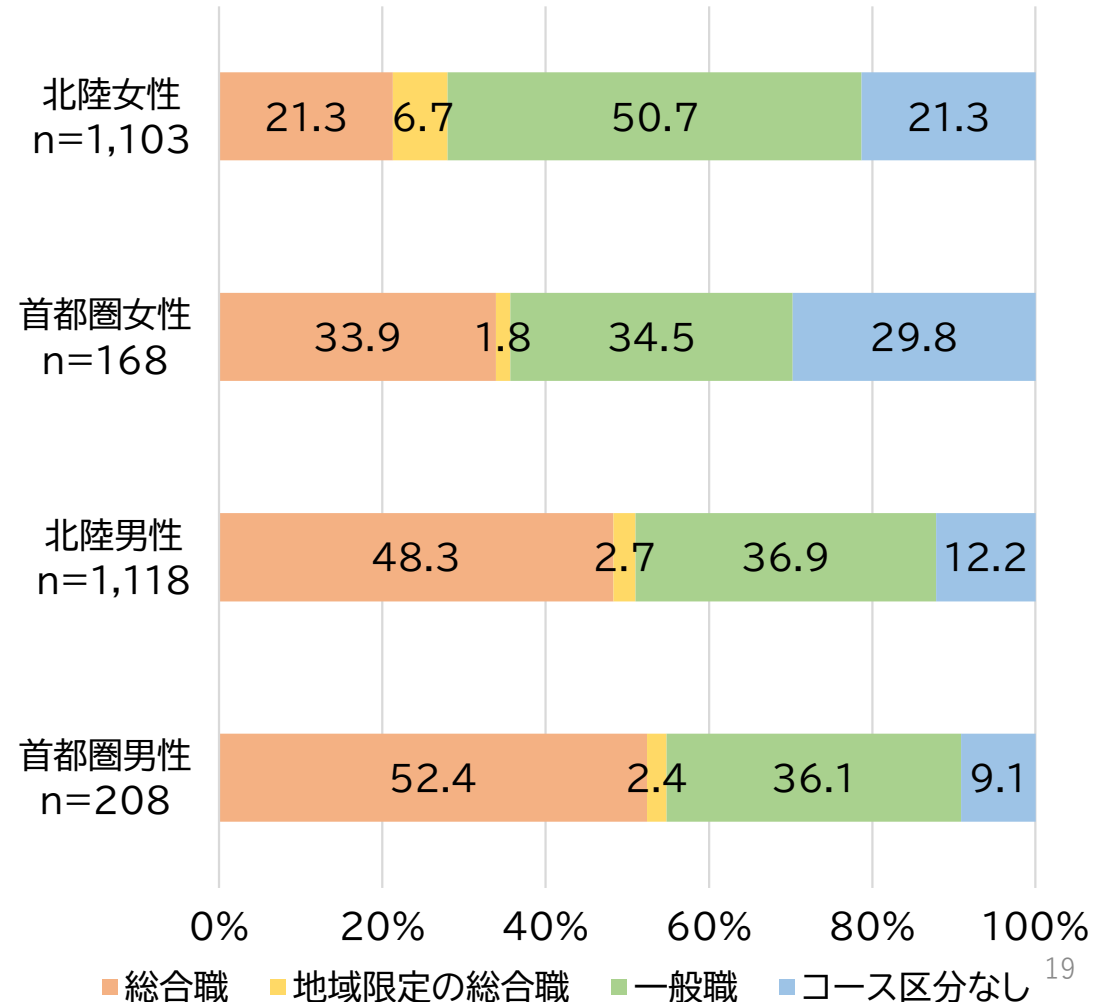
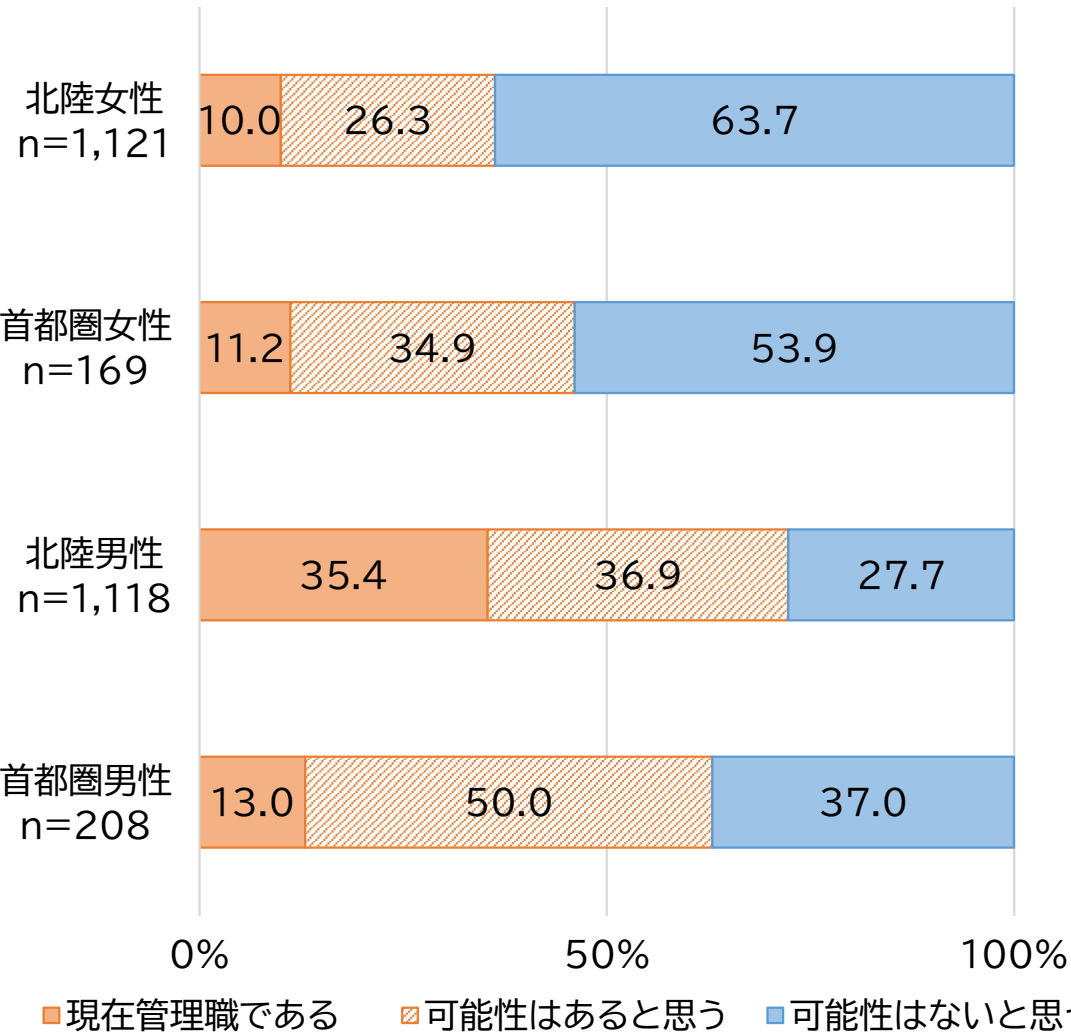


現在の勤務先で管理職になる可能性

- 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

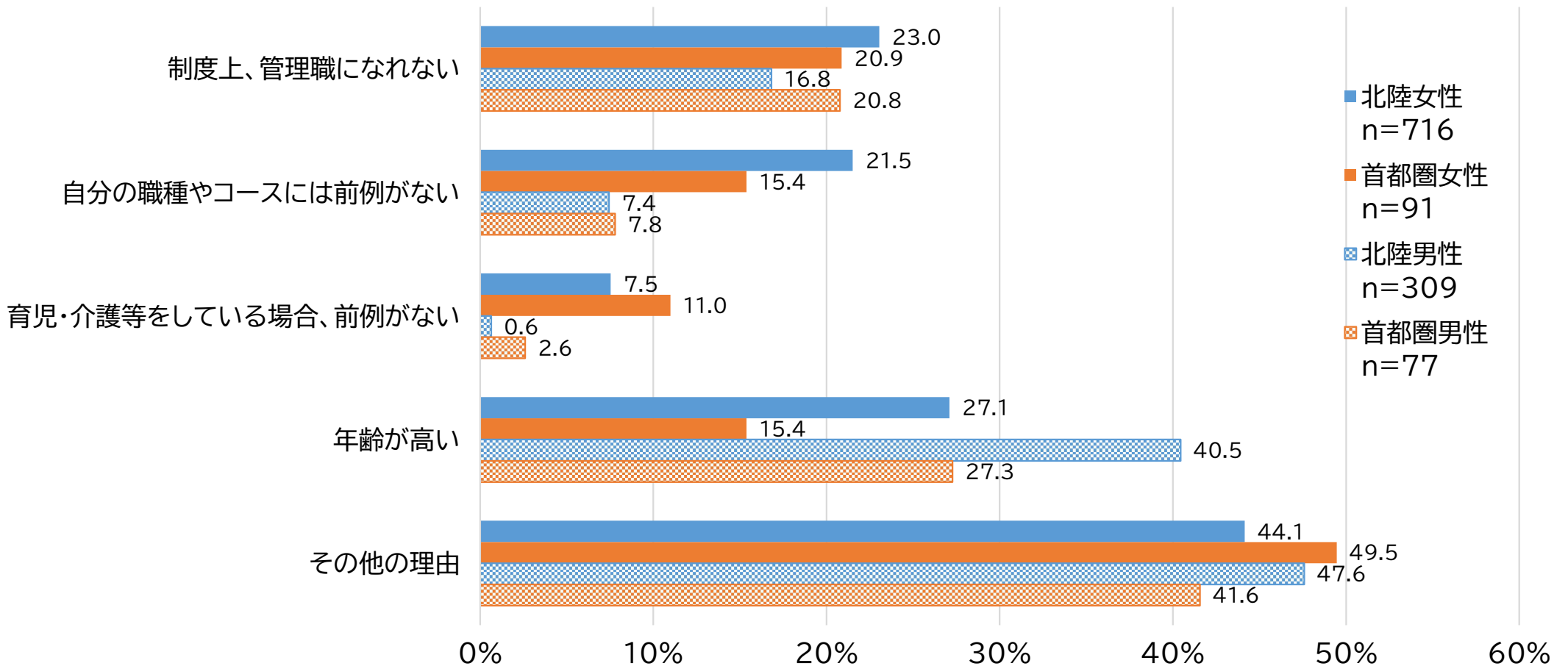


※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、北陸女性1,121名 首都圏女性169名とはならない

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。

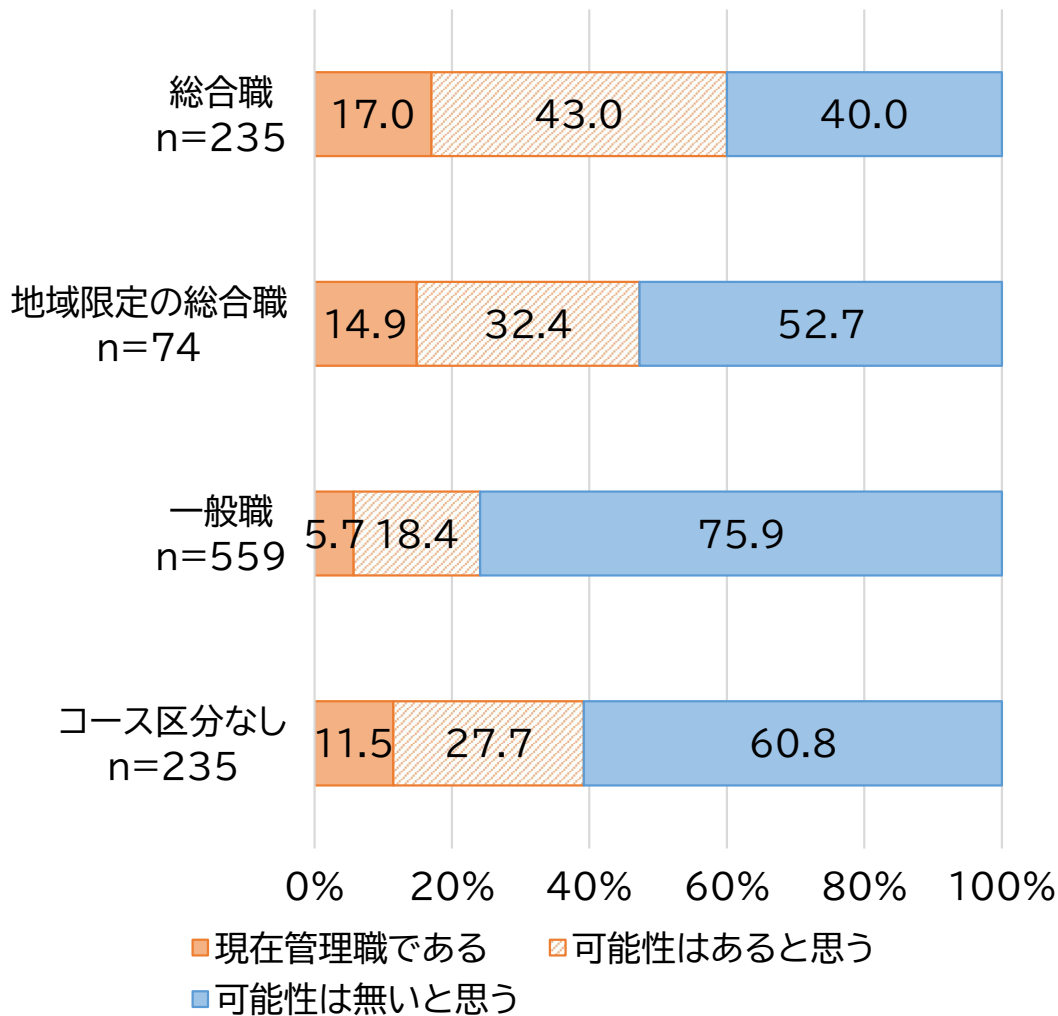
可能性は無いと思う理由



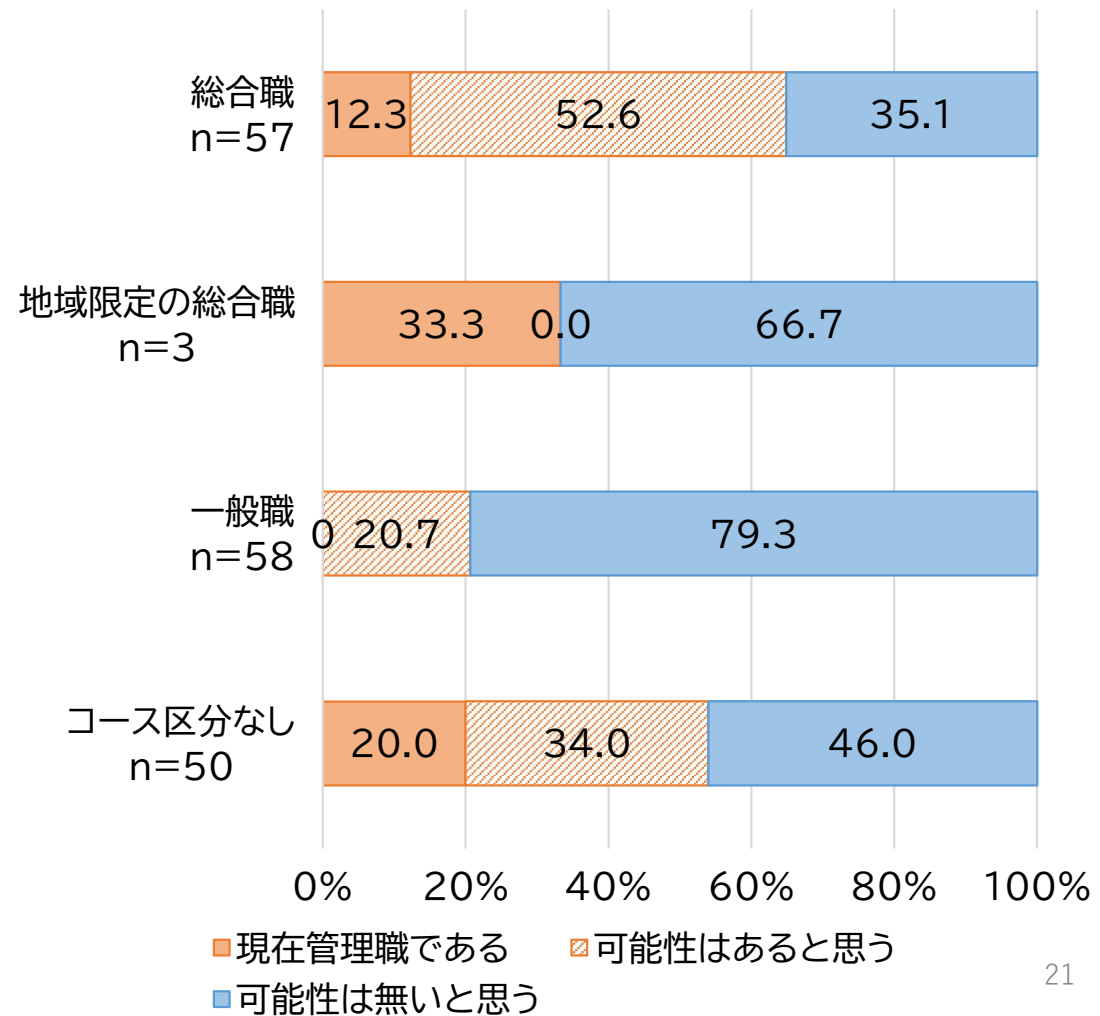
現在の勤務先で管理職になる可能性(雇用管理区分別)

- 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)

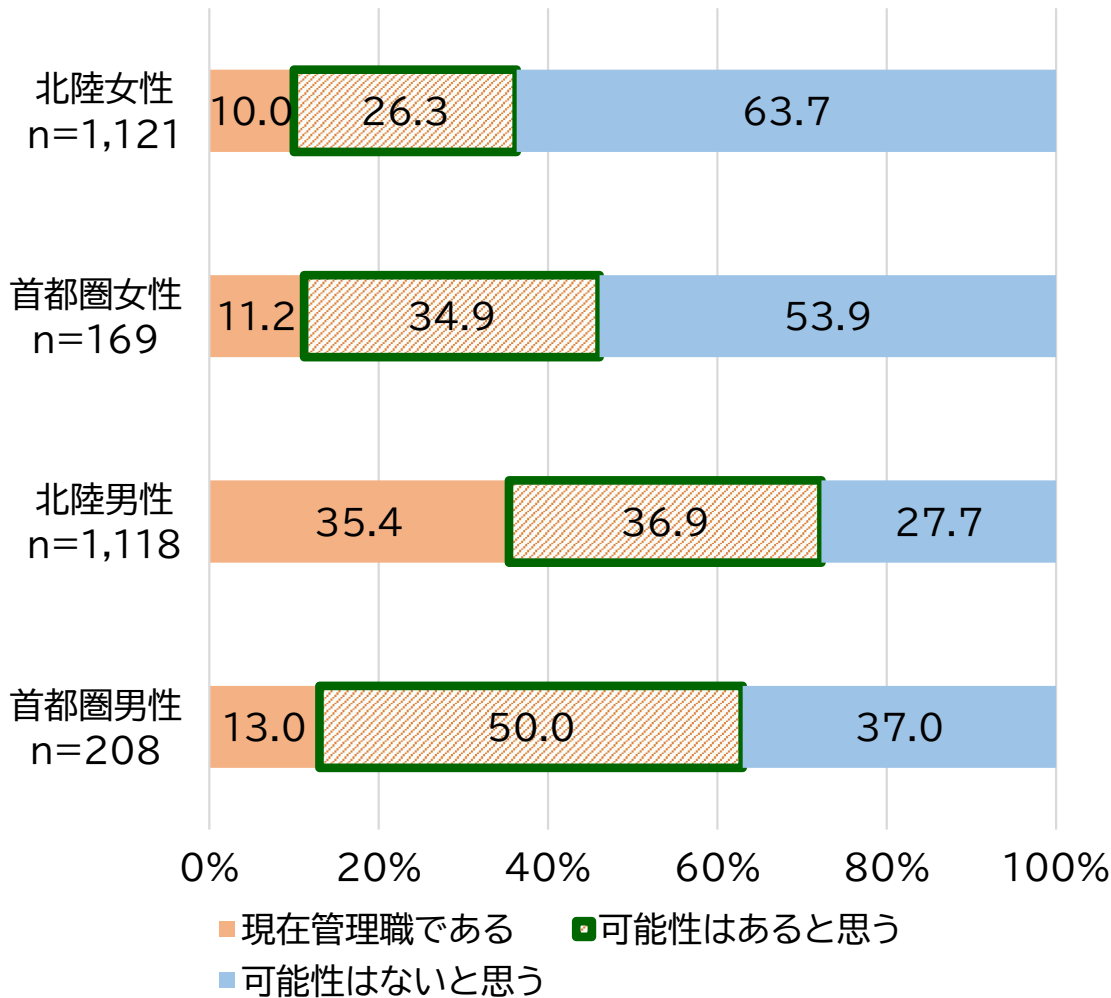


※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、合計値が北陸女性1,121名、首都圏169名とはならない

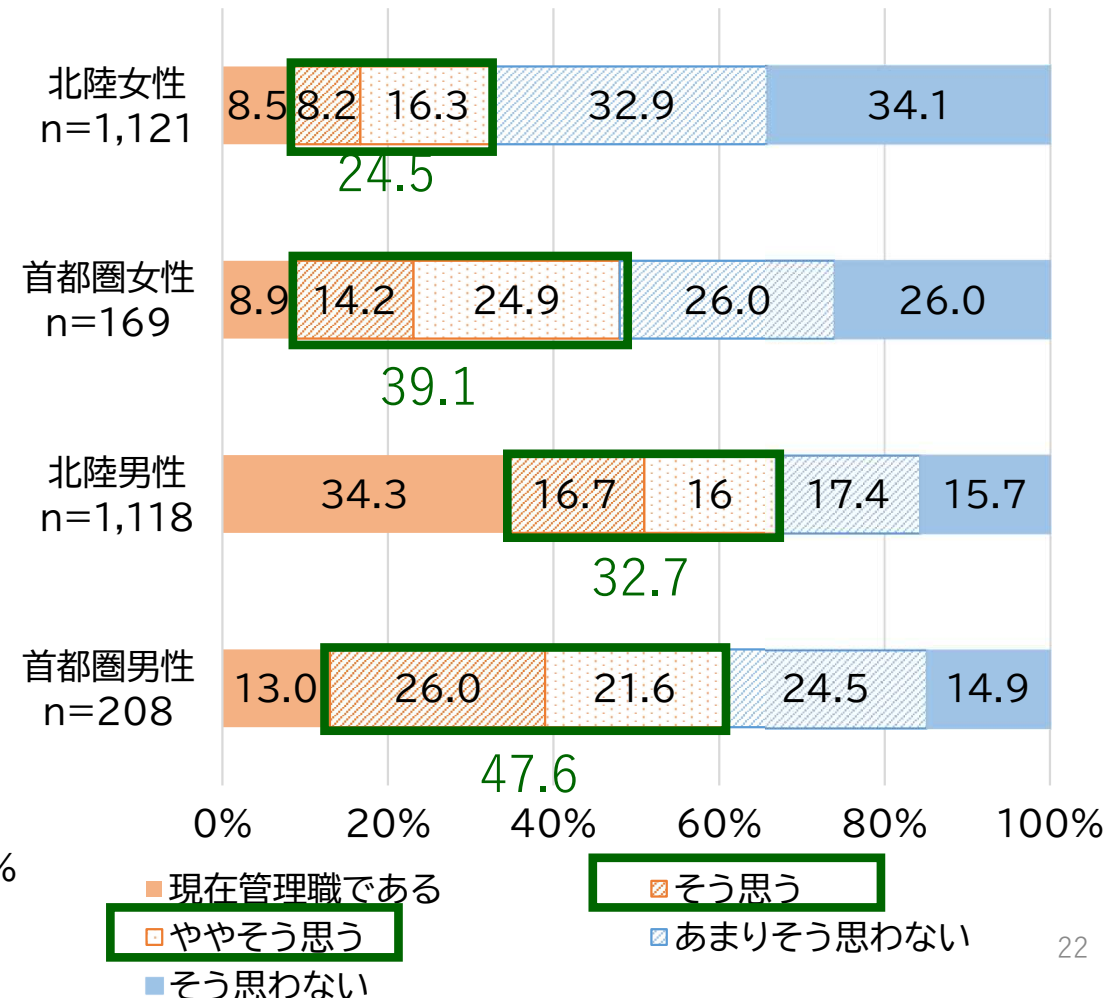
管理職への打診があれば受けてみたいか

- 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

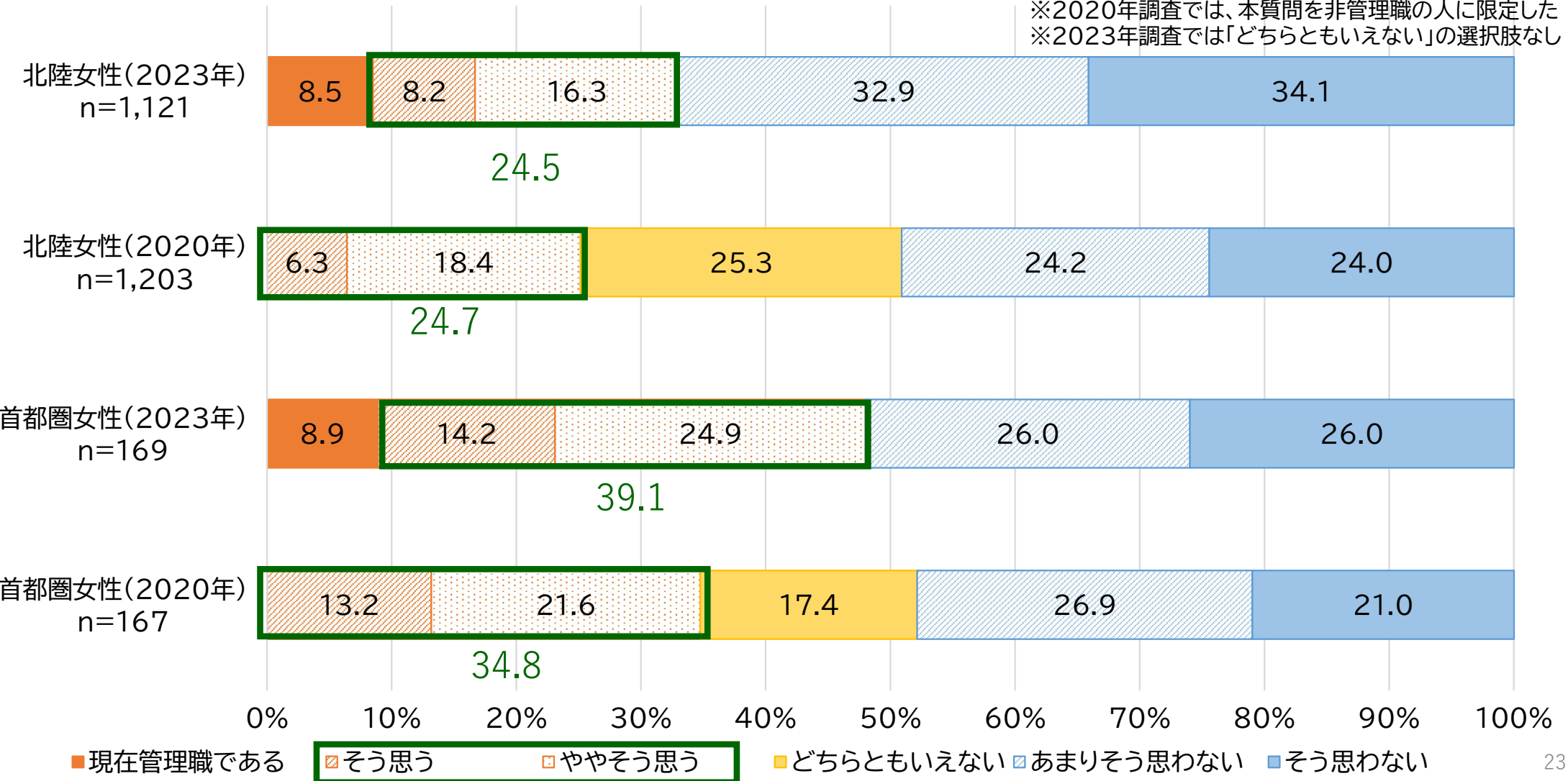


管理職への打診があれば受けてみたいか

- 2020年調査と比べて、管理職への打診があれば受けてみたい人の割合は、大きな変化はない

管理職への打診があれば受けてみたいか

※2020年調査では、本質問を非管理職の人限定した
 ※2023年調査では「どちらともいえない」の選択肢なし

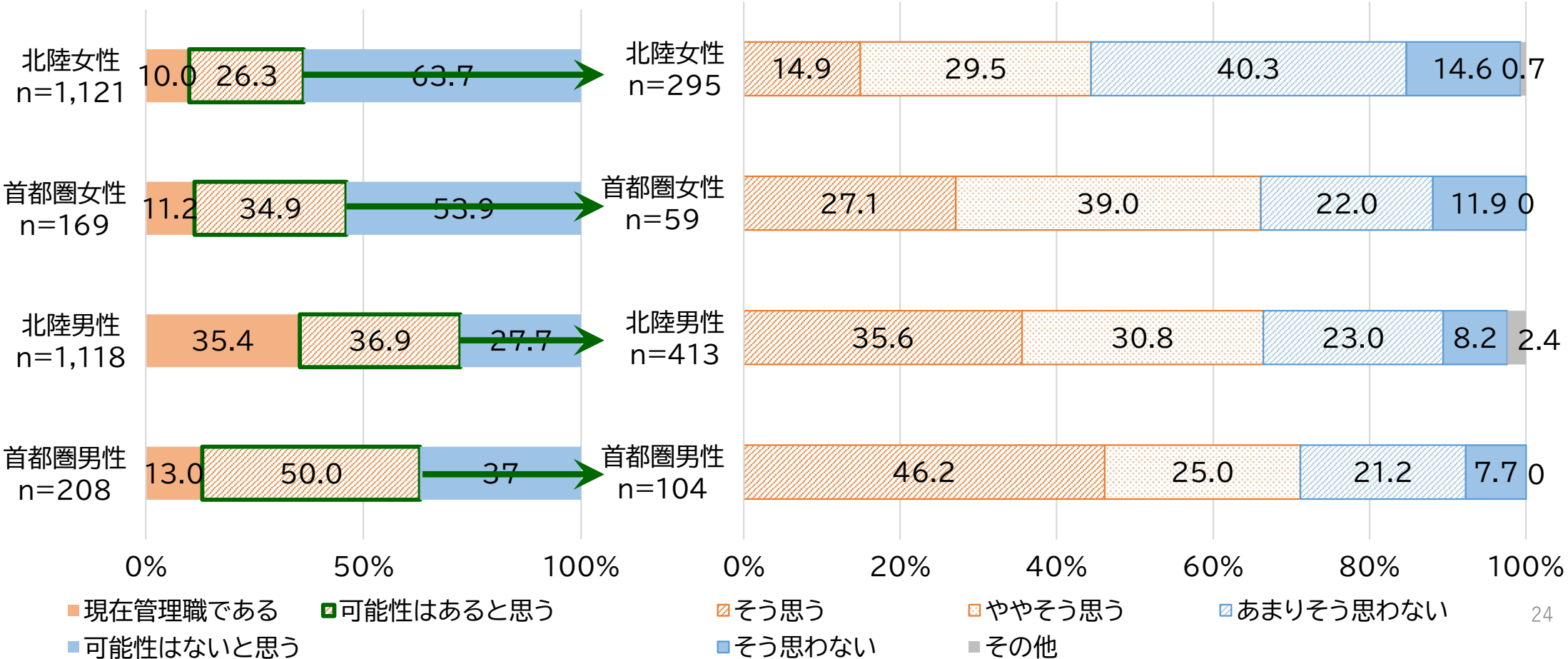


管理職の可能性がある人は、管理職を受けたいか

- 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)

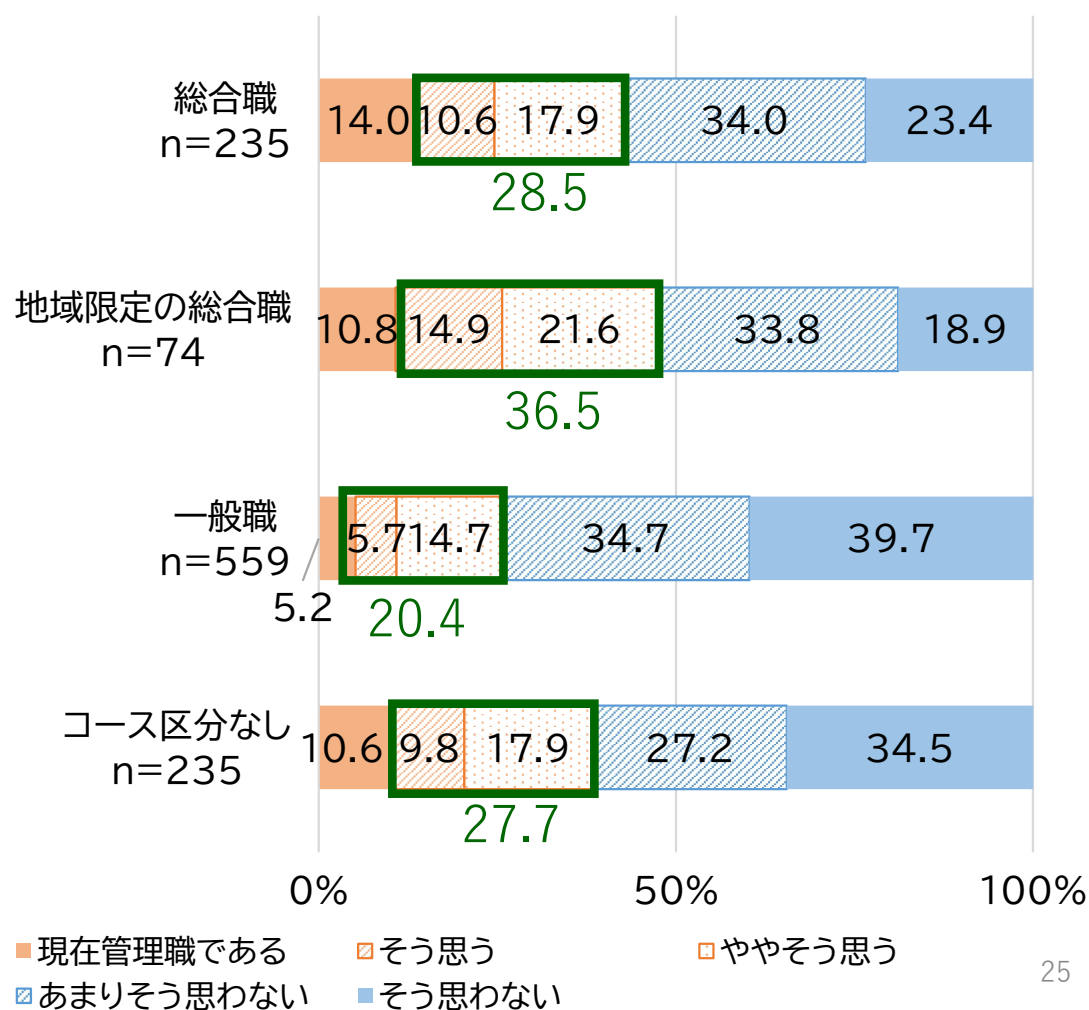
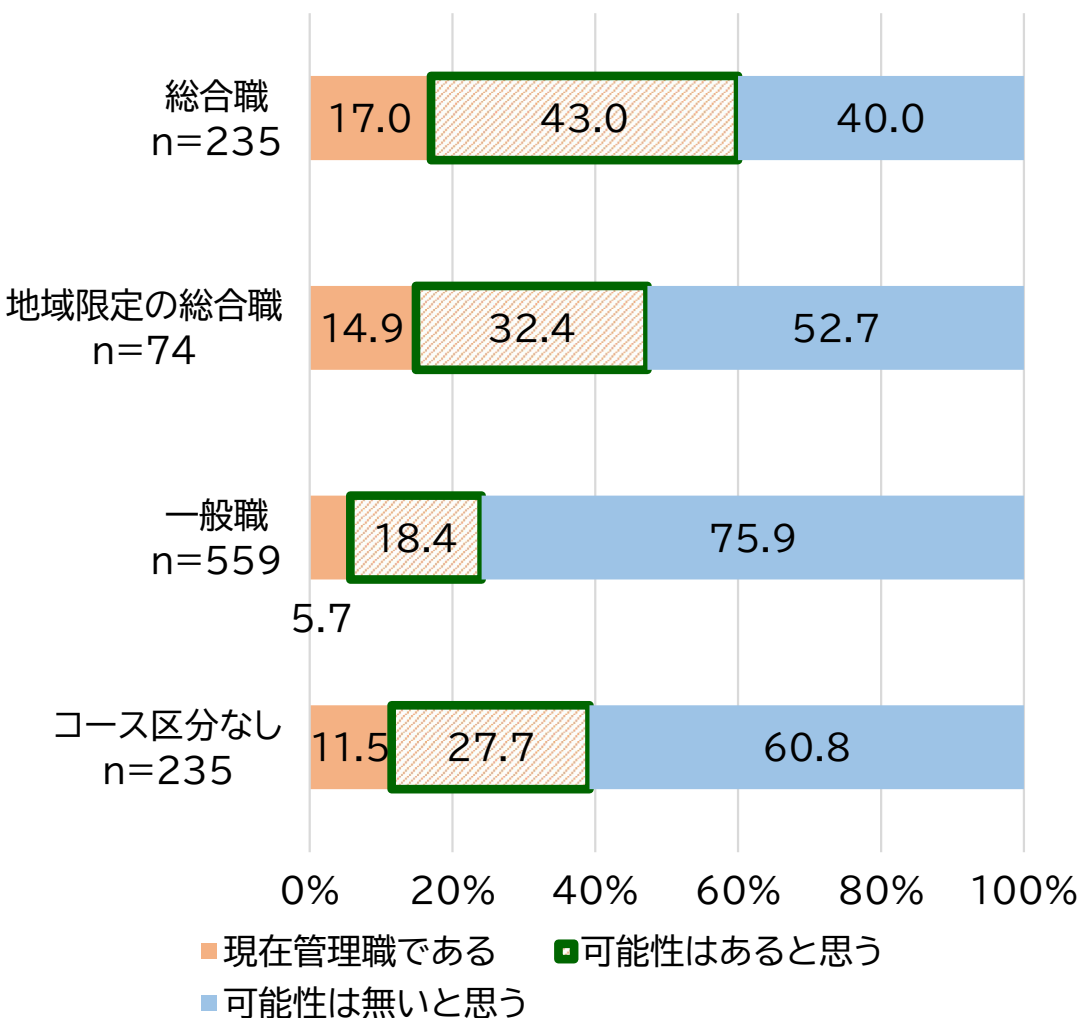


管理職への打診があれば受けてみたいか (雇用管理区分別・北陸女性)

- 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)

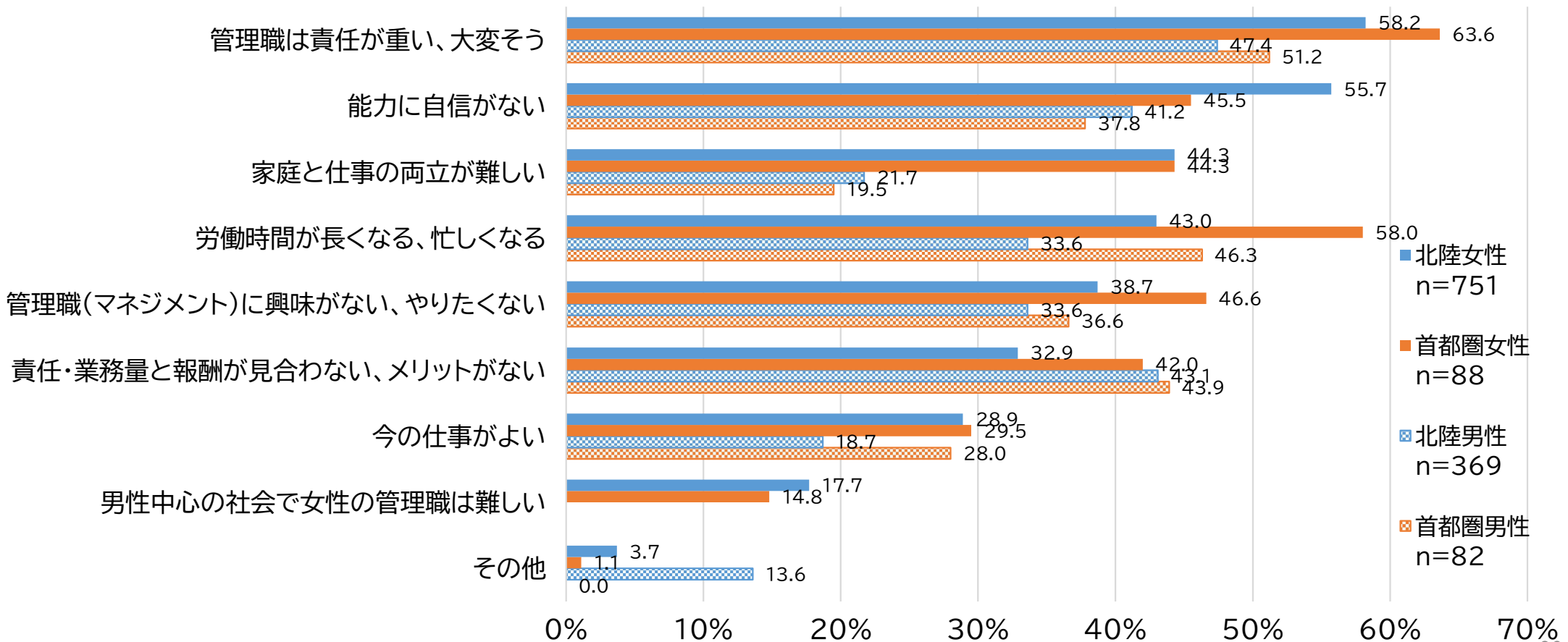


※上記の雇用管理区分にあてはまらない人は、グラフに含めていないため、合計値が北陸女性1,121名、首都圏169名とはならない

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

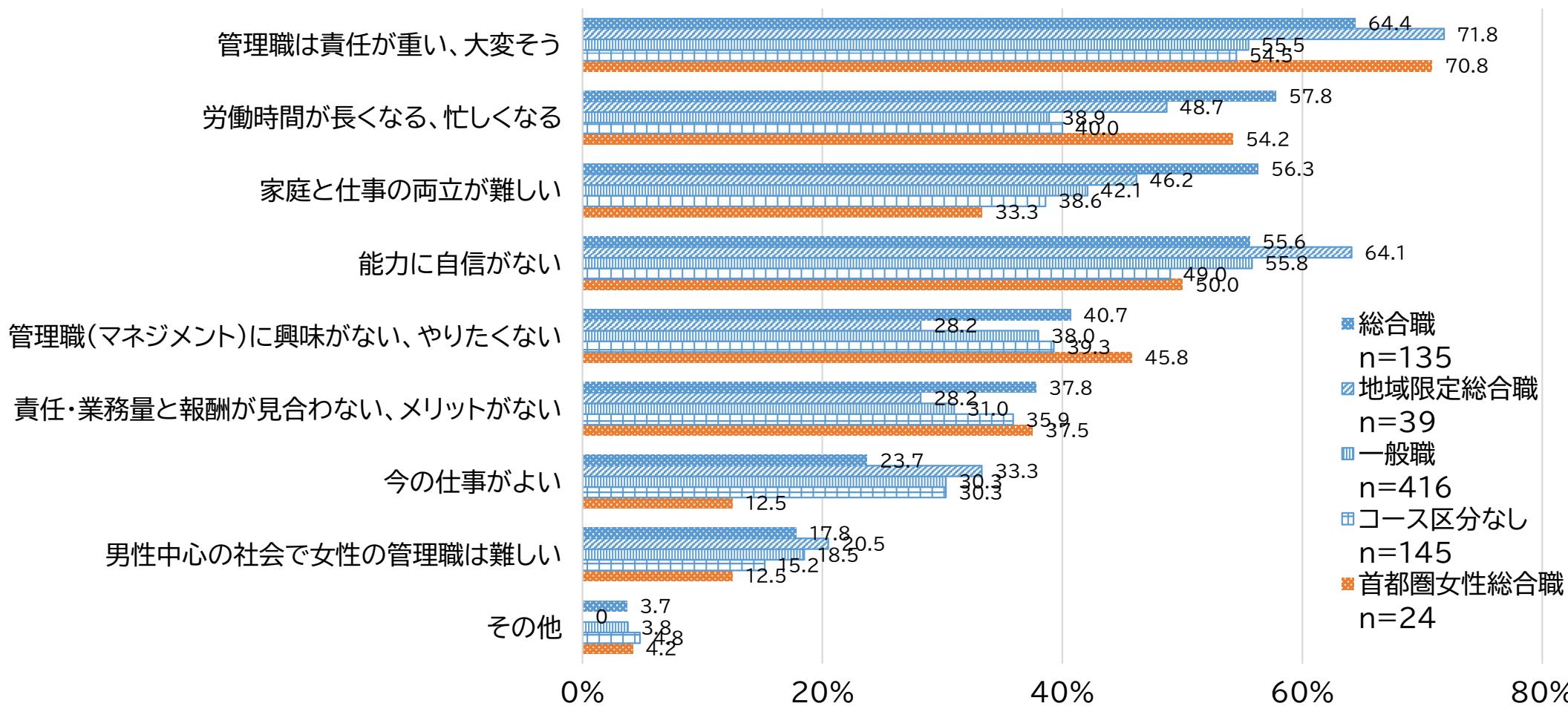


※「男性中心の社会で女性の管理職は難しい」は、北陸女性/首都圏女性のみ

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。

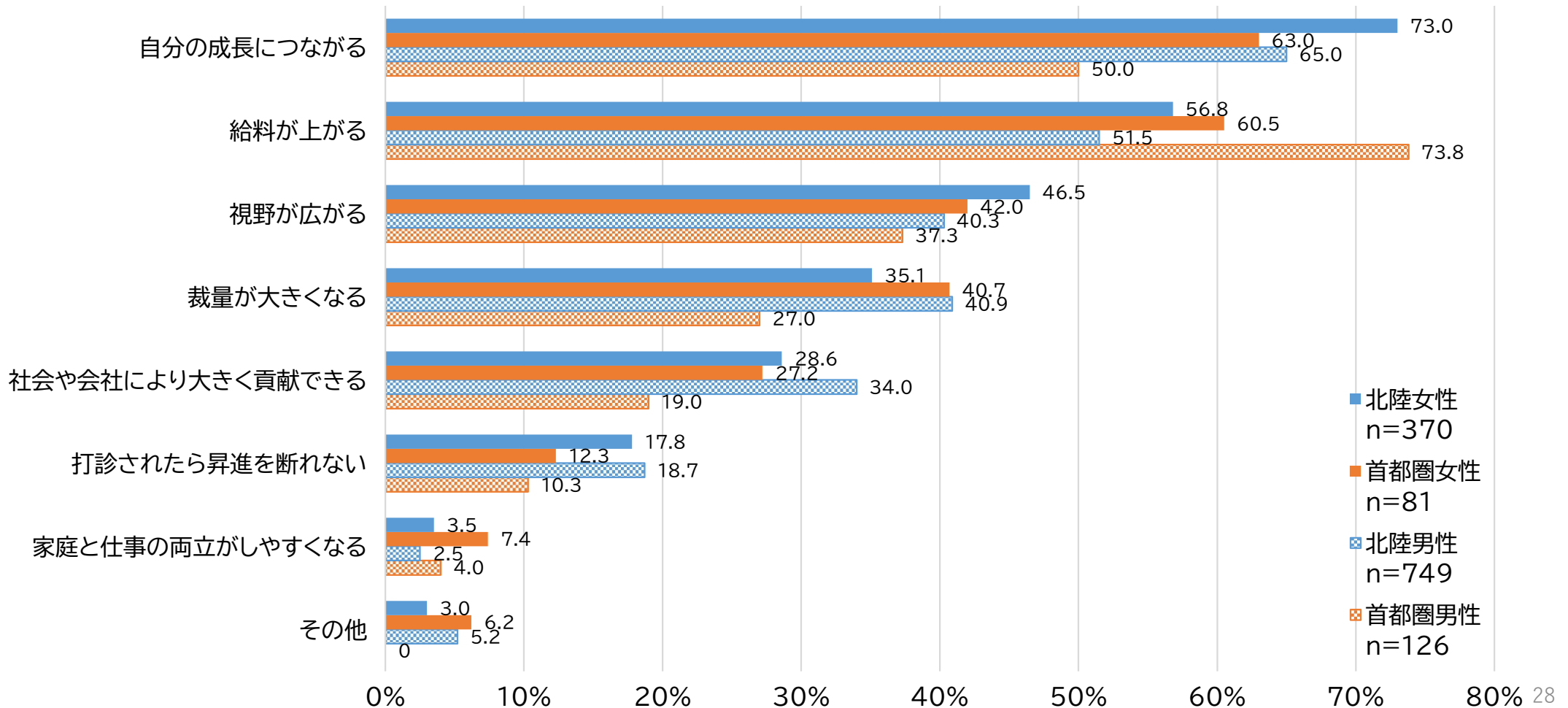
管理職になりたくない理由(北陸女性・雇用管理区分別、首都圏女性総合職)



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。

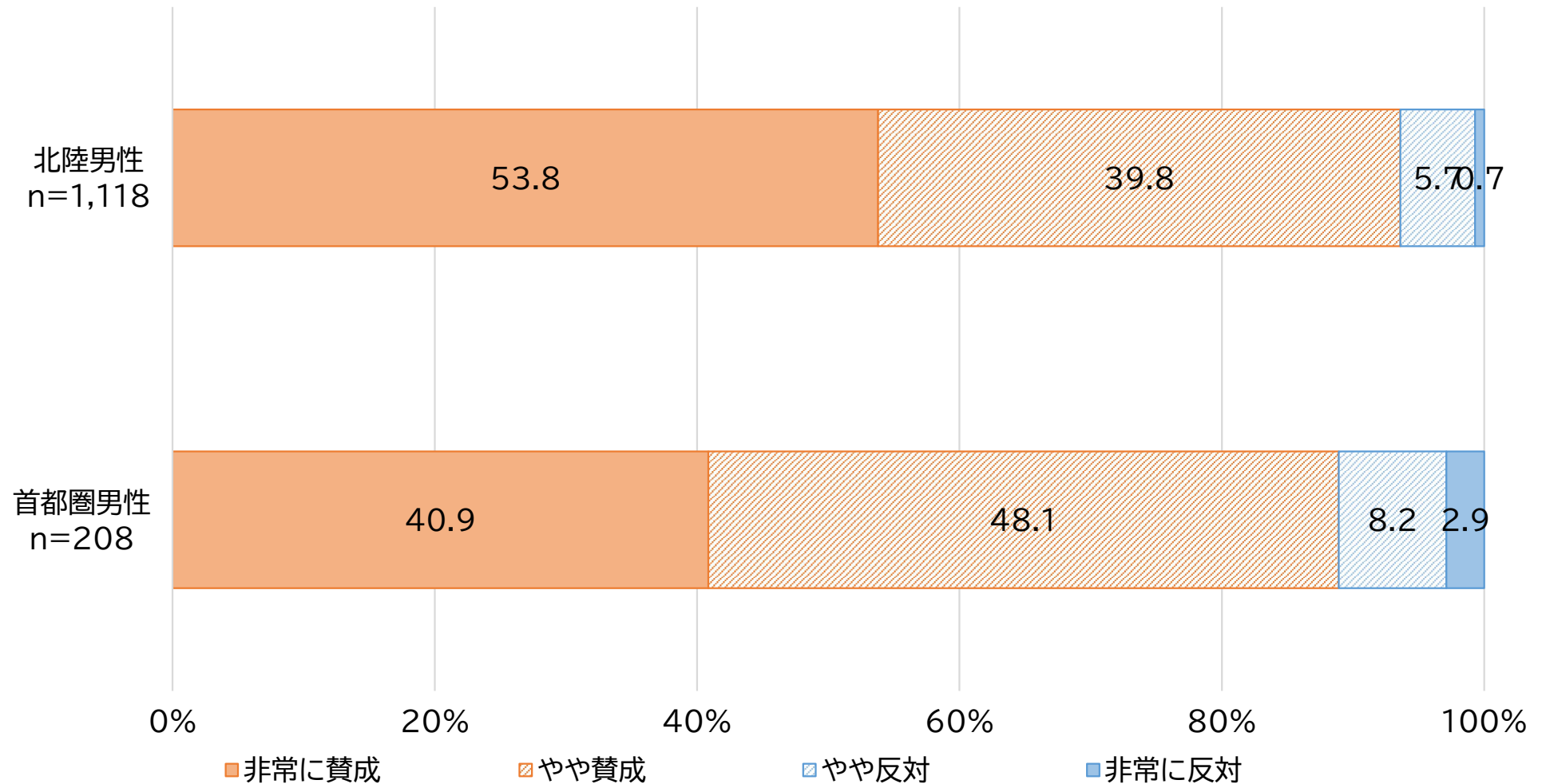
管理職を受けようと思う(受けた)理由



女性が上司になることへの意識

- 女性が管理職になることに、北陸男性・首都圏男性ともに9割が賛成している

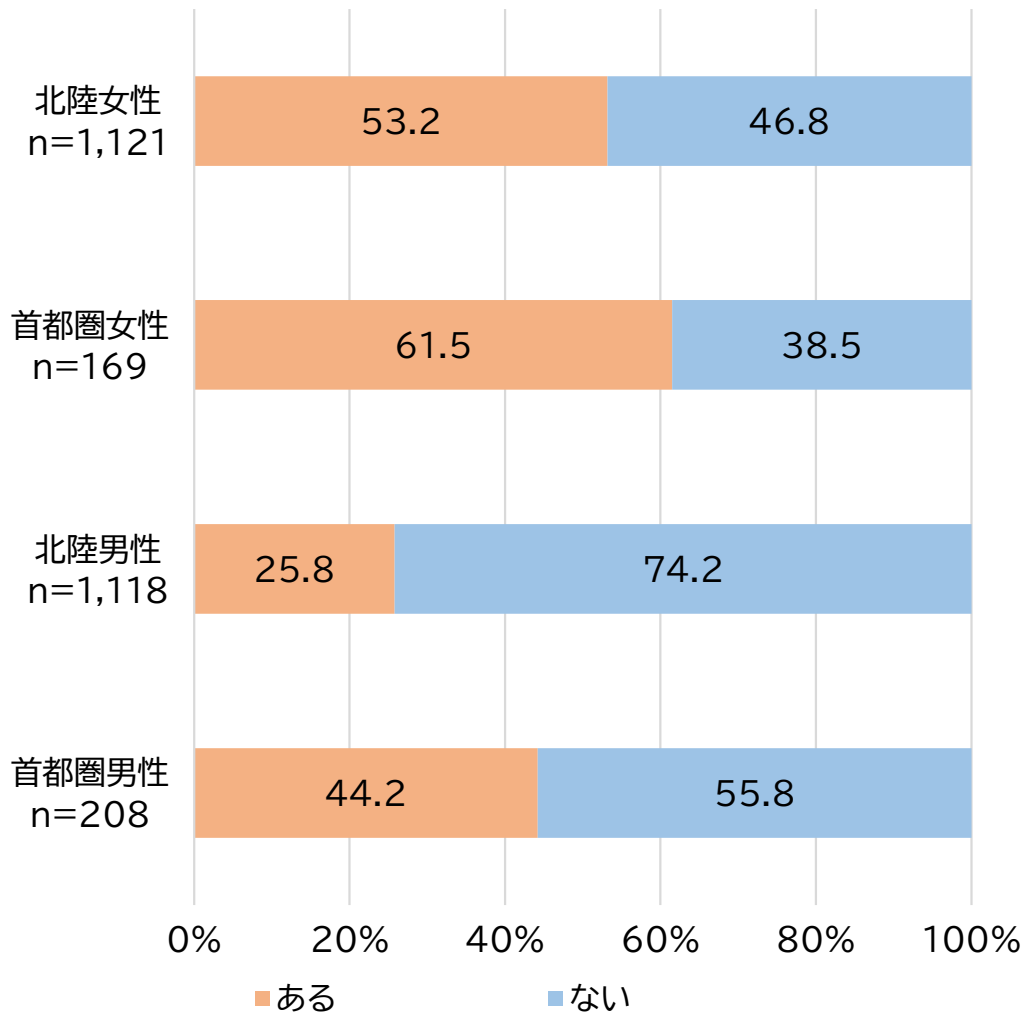
女性が管理職を務めることへの意識



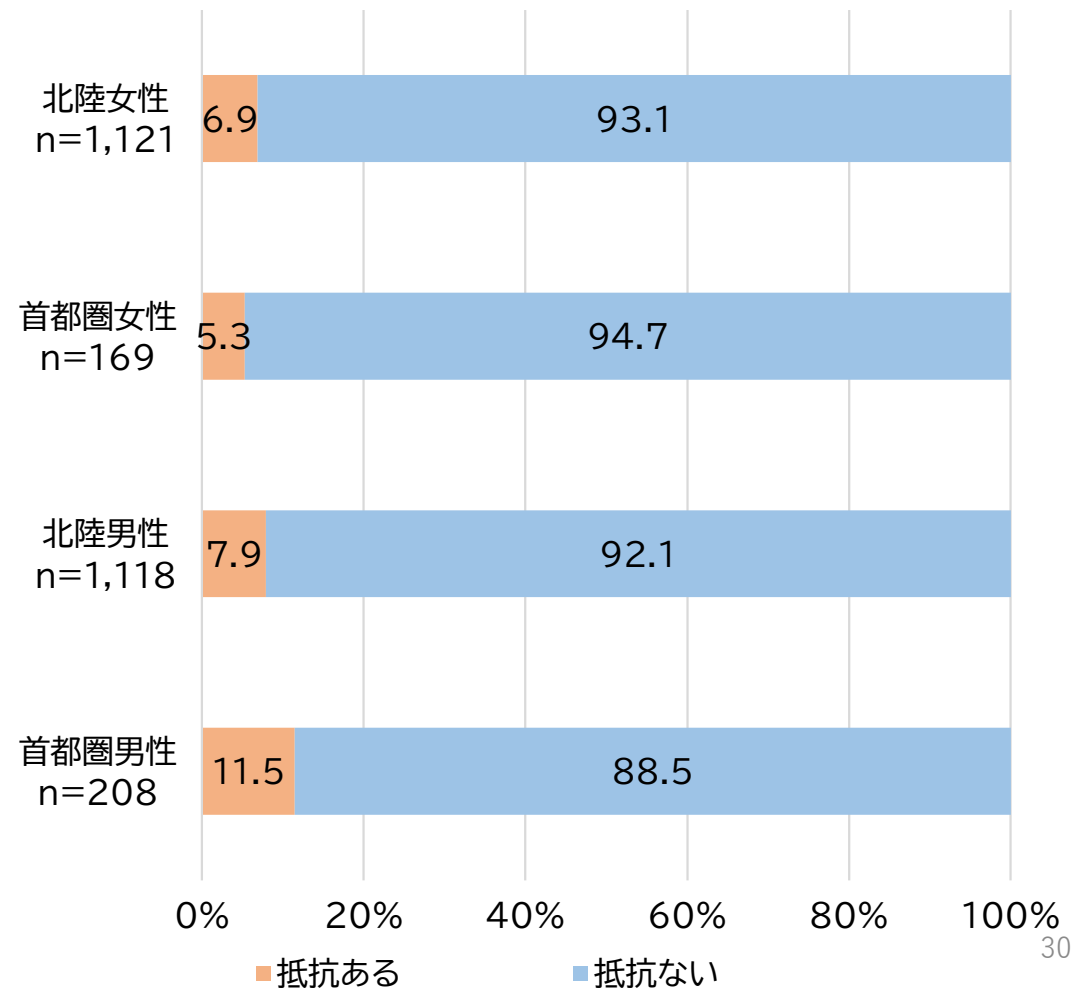
女性が自分の上司となることへの意識

- 女性が自分の上司であった経験は、首都圏より北陸の方が少ない
- 女性が自分の上司となることへの抵抗感が「ない」は約90%。女性上司の経験の有無との関係は見られなかった

女性が自分の上司であった経験



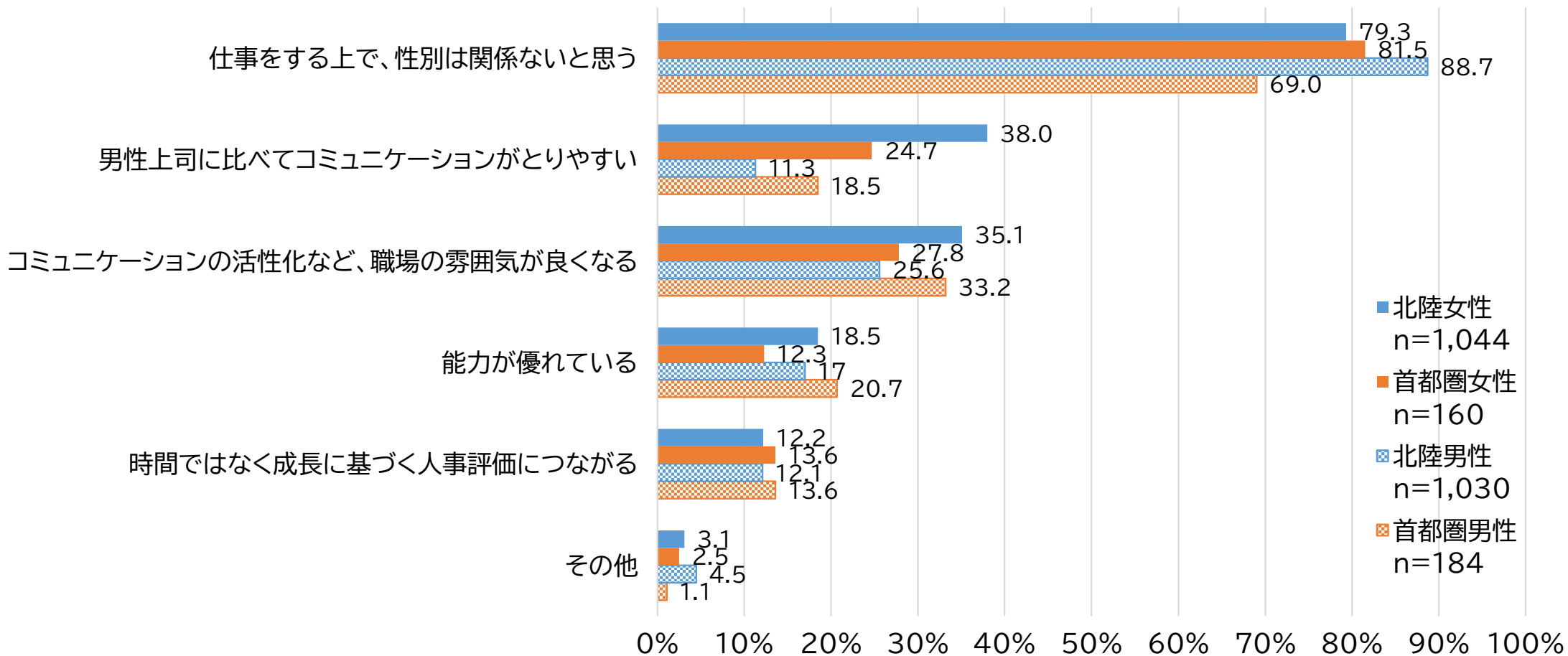
女性が上司であることへ抵抗感



女性が上司であることに抵抗を感じない理由

- 「仕事をする上で、性別は関係ない」が最多。
- 「コミュニケーションのとりやすさ」「職場の雰囲気がよくなる」が続く。

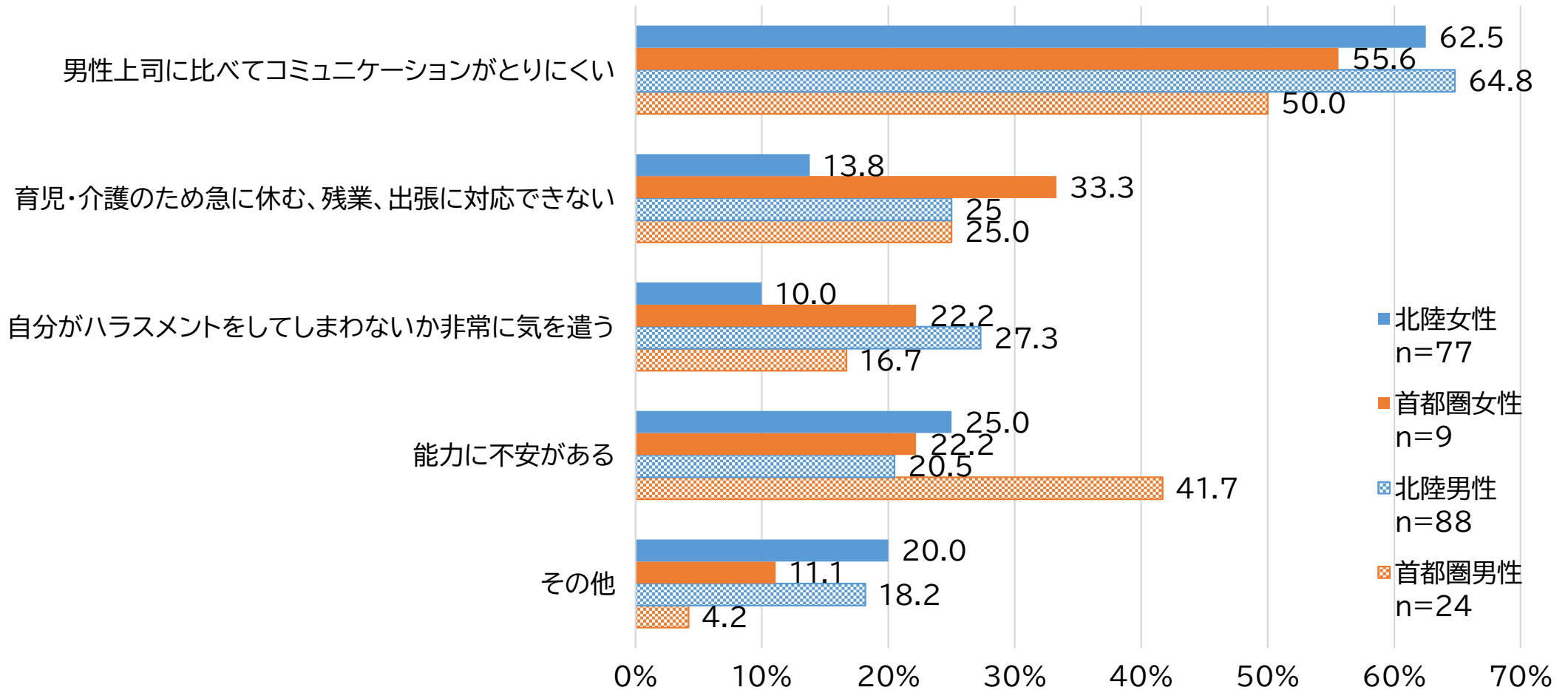
女性が上司であることに抵抗を感じない理由



女性が上司であることに抵抗を感じる理由

- 女性上司に抵抗を感じる理由は、コミュニケーションの取りづらさが、男女ともに最多。

女性が自分の上司であることに抵抗を感じる理由

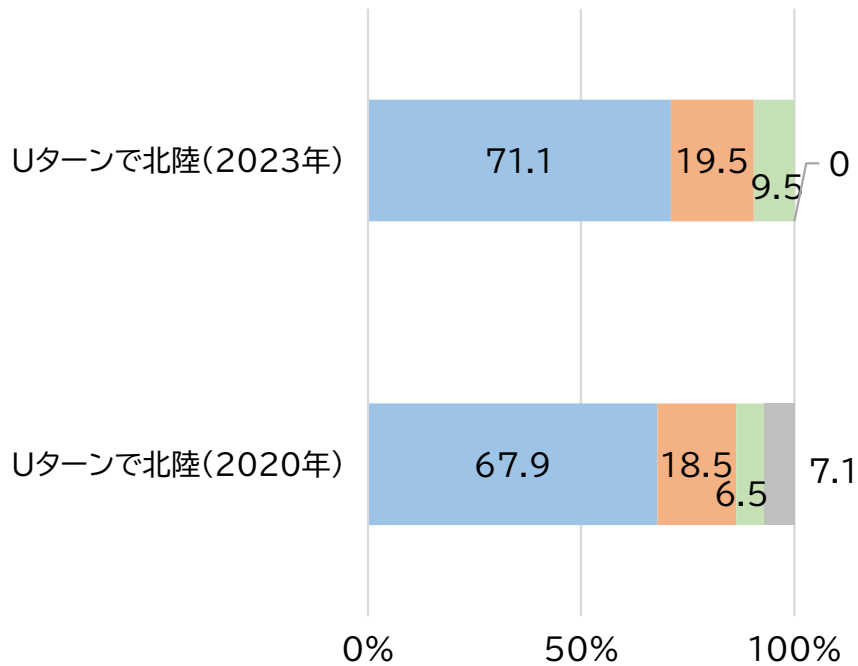


2. 北陸へのUターンについて

北陸へUターンした理由(Uターン北陸女性)

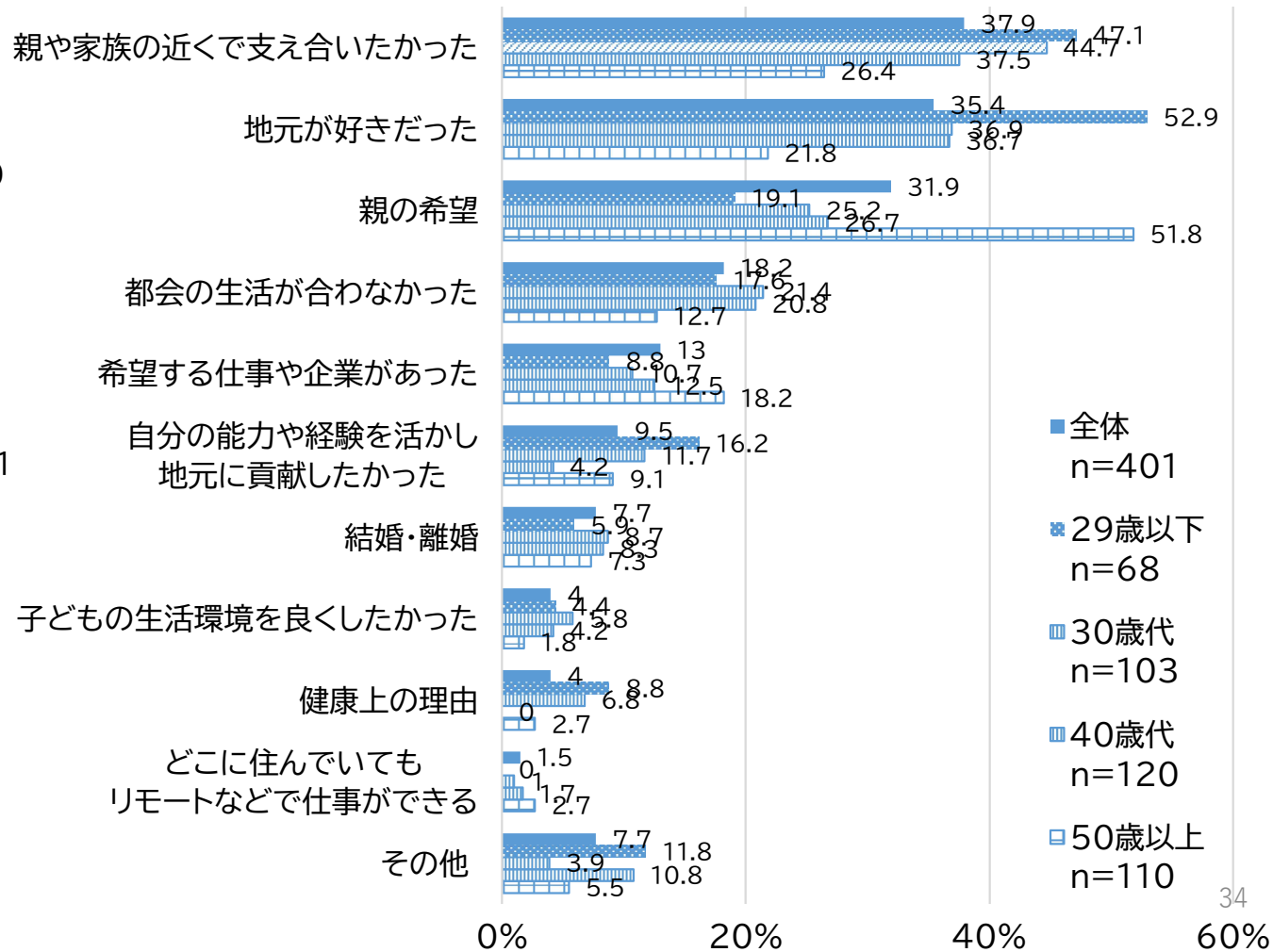
- Uターン者の71.1%が、新卒の就職時にUターンした
- 特に若い年代は「家族との支え合い」や「地元が好き」をUターンの理由に挙げた。20代は他の世代と比べて、「地元で貢献したかった」が高い等、積極的な理由でUターンしている傾向が見られる。

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
- その他

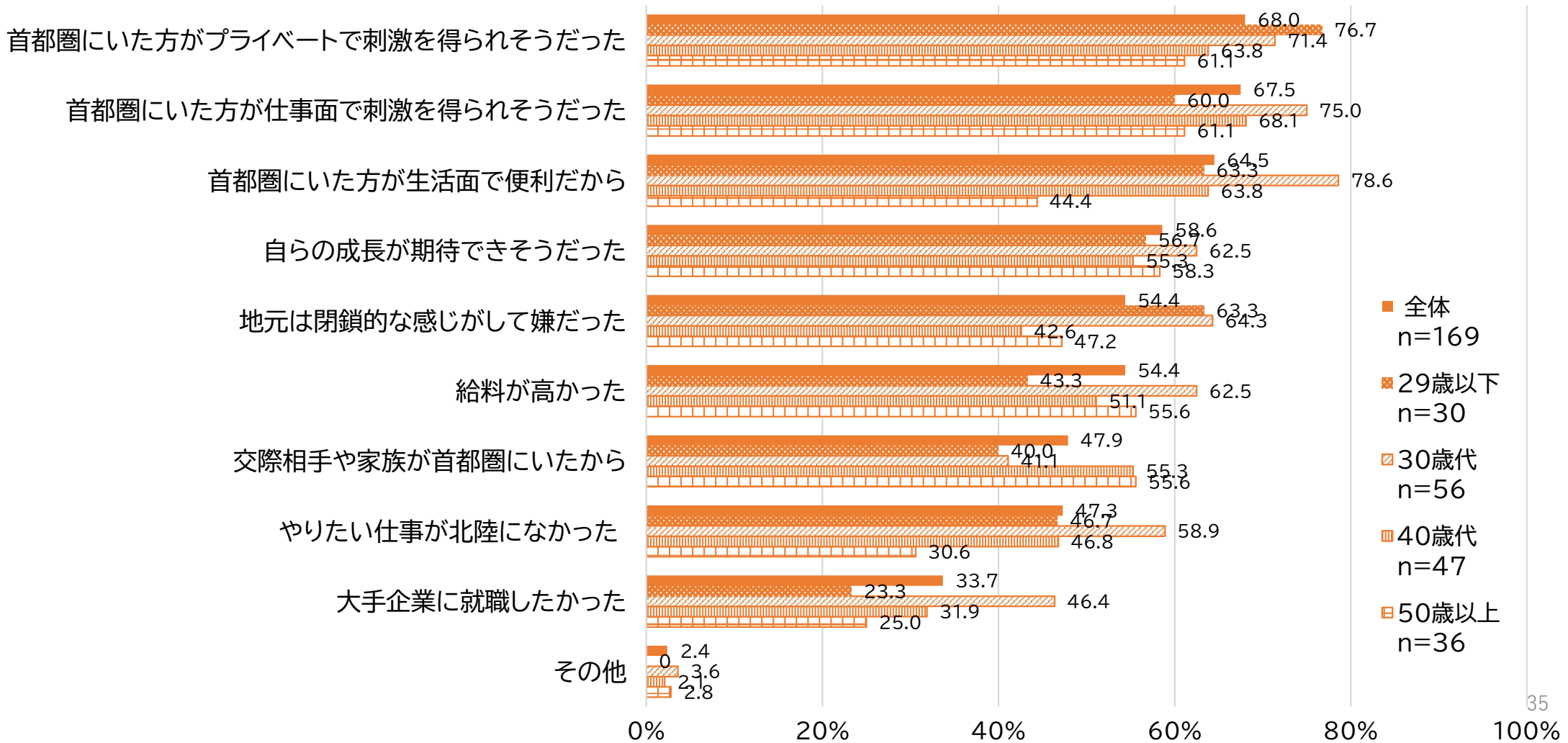
北陸に戻ったきっかけ(Uターンで北陸女性)



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%

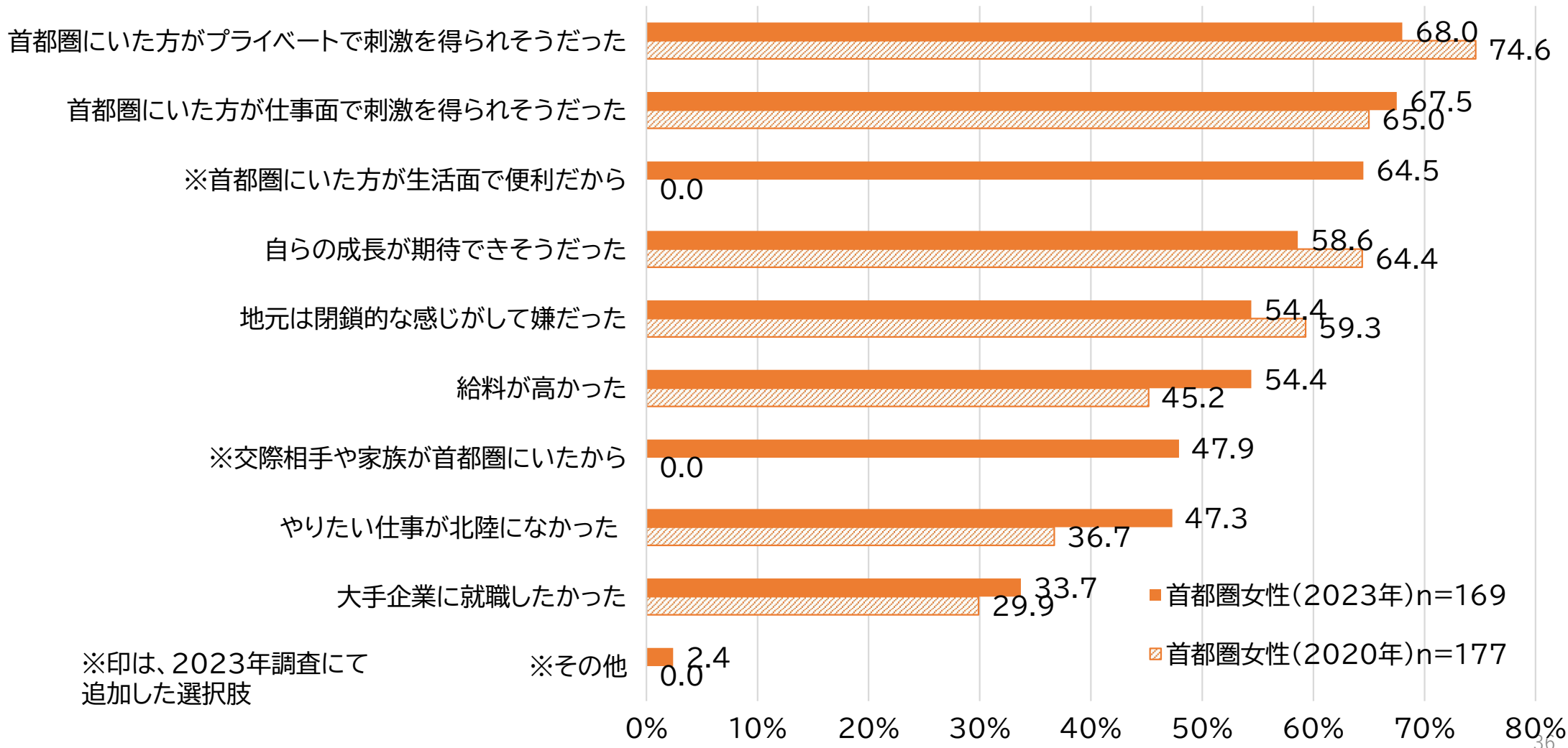
北陸に戻らなかった理由(首都圏女性)



北陸へUターンしなかった理由(首都圏女性)

- 2020年と比べて、大きな変化なし

北陸に戻らなかった理由(2020年との比較)



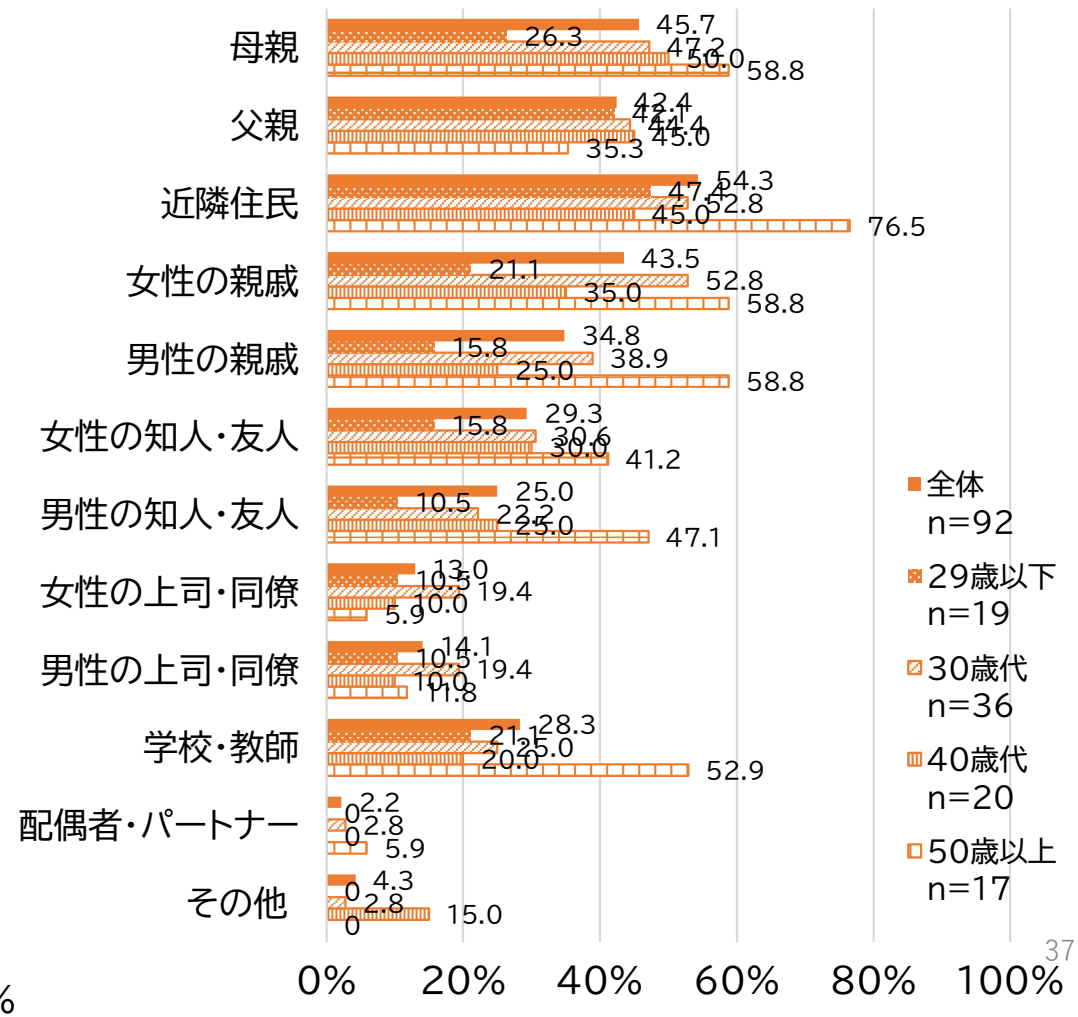
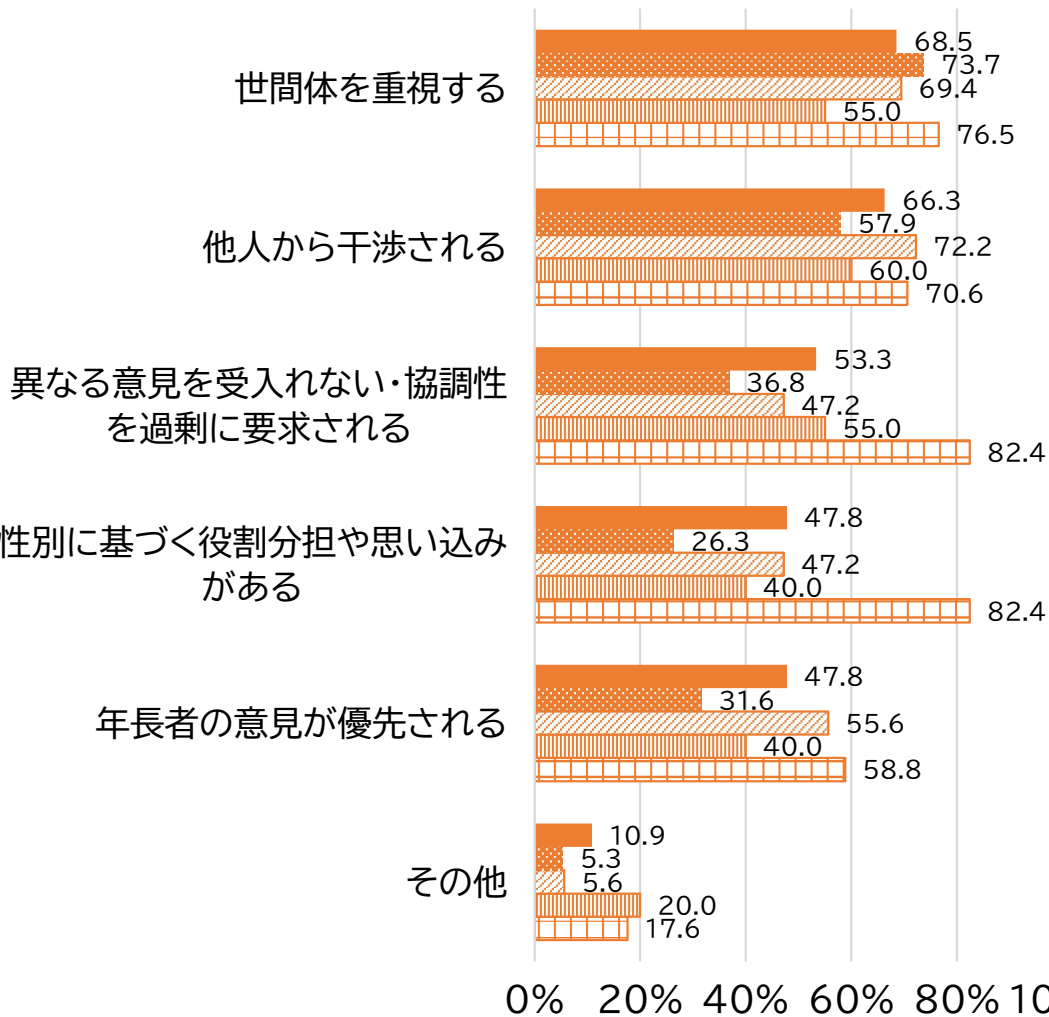
※印は、2023年調査にて追加した選択肢

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



やりたい仕事が北陸に無かった(首都圏女性)

業種・ジャンル

- ①IT／デジタルテクノロジー
システムエンジニアとして小回りのきく開発/プログラミング/自社サービスを運用している企業、Web系エンジニア/IT関係や、コンシューマサービスに携わる仕事
- ②マスコミ／エンタテインメント
マスコミ/マスコミの編集者、記者/編集職/大手出版社に就職し、一般誌の編集を手掛けたかった/広告出版関係。大手の案件を北陸の会社が請けることはない/芸能マスコミ関連/音楽レーベルで宣伝の仕事/声優/大きなイベントに関わる/テーマパーク
- ③医療／化学／科学
医療機器メーカー/化学の専門性をいかした専門職/製薬会社の臨床開発業務(本社勤務)/臨床検査技師
- ④その他業種
経営コンサルティング/旅行業/インテリア商品の卸売の営業事務/のんびり設計補助/電気機器の評価の仕事/インテリアデザイン/エステティシャン/美容系の仕事/相談員/幅広い福祉

⑤職種

研究職/開発職、商品企画/事務職(障害者採用)/経理事務

⑥外資系／グローバル

外資系航空会社/全国、グローバル展開する企業に対しての法人営業/グローバル、男女差別がない職種/グローバルとの折衝中心海外出張が多い仕事

⑦企業規模／大手

大企業での仕事/大手企業に勤めてみたかった/大手企業の財務/大規模建設業

待遇・キャリア形成

お給料がきちんともらえる事務職
学歴に見合う給料をくれる会社の仕事がしたかった/スキルアップができ、やりがいを感じる仕事/やりがい/自分の創意工夫で実力を試せる仕事/成長を感じられそうな仕事・環境/大きな病院でいろいろな経験を積みたかった/知識や経験がいかせる仕事/専門職と難易度

資格

管理栄養士の資格を活かせる仕事
資格を活かせる仕事/資格を活かせる仕事で、ワークライフバランスに無理がない/資格を活かせる仕事で、子育て中でも無理なく働ける

地域性・選択肢の少なさ

地元のしがらみが無い仕事/具体的にはないが、選択肢が少ないと感じた/
大学は関西で、東京に出てみたかった。
やりたい仕事は営業や広報/やや専門職なので、採用枠が極端に少なく、また新任での採用がなかったし、指導を受ける環境もなかった。北陸で同業の方に相談したら、都会で訓練して戻って欲しいと言われた。

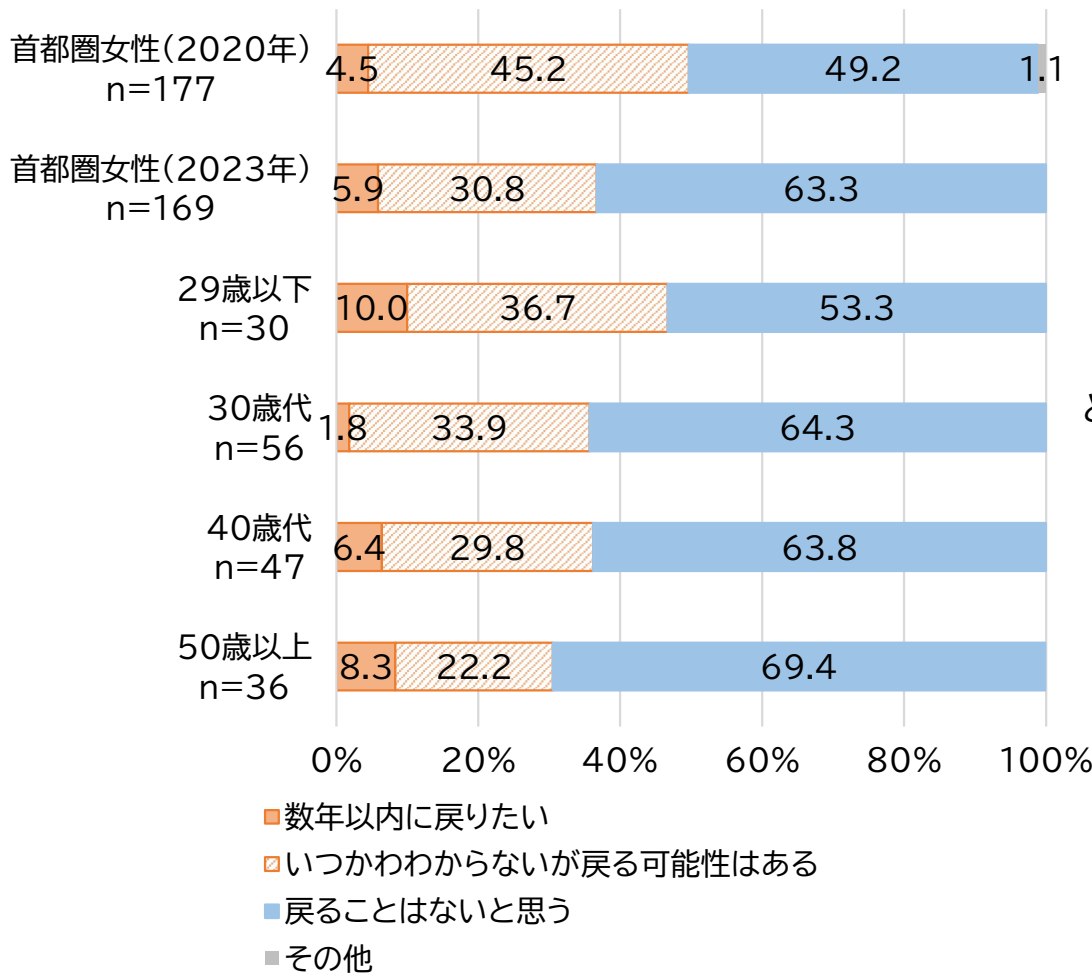
その他

人間扱いしてもらえる仕事/他社との関係をうまく作りながら自社を大きくしていくこと/特に定まっては無い/分からない

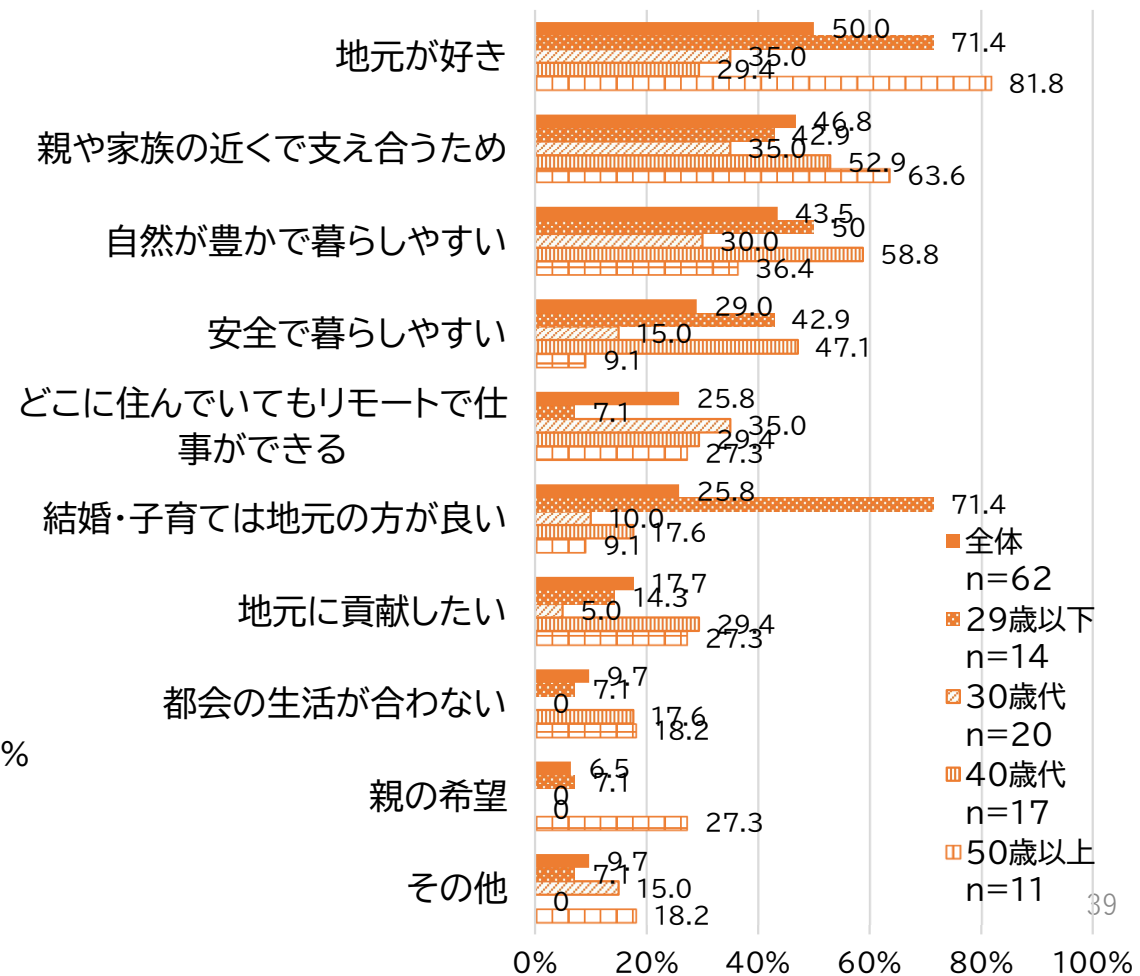
北陸に戻る可能性(首都圏女性)

- 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



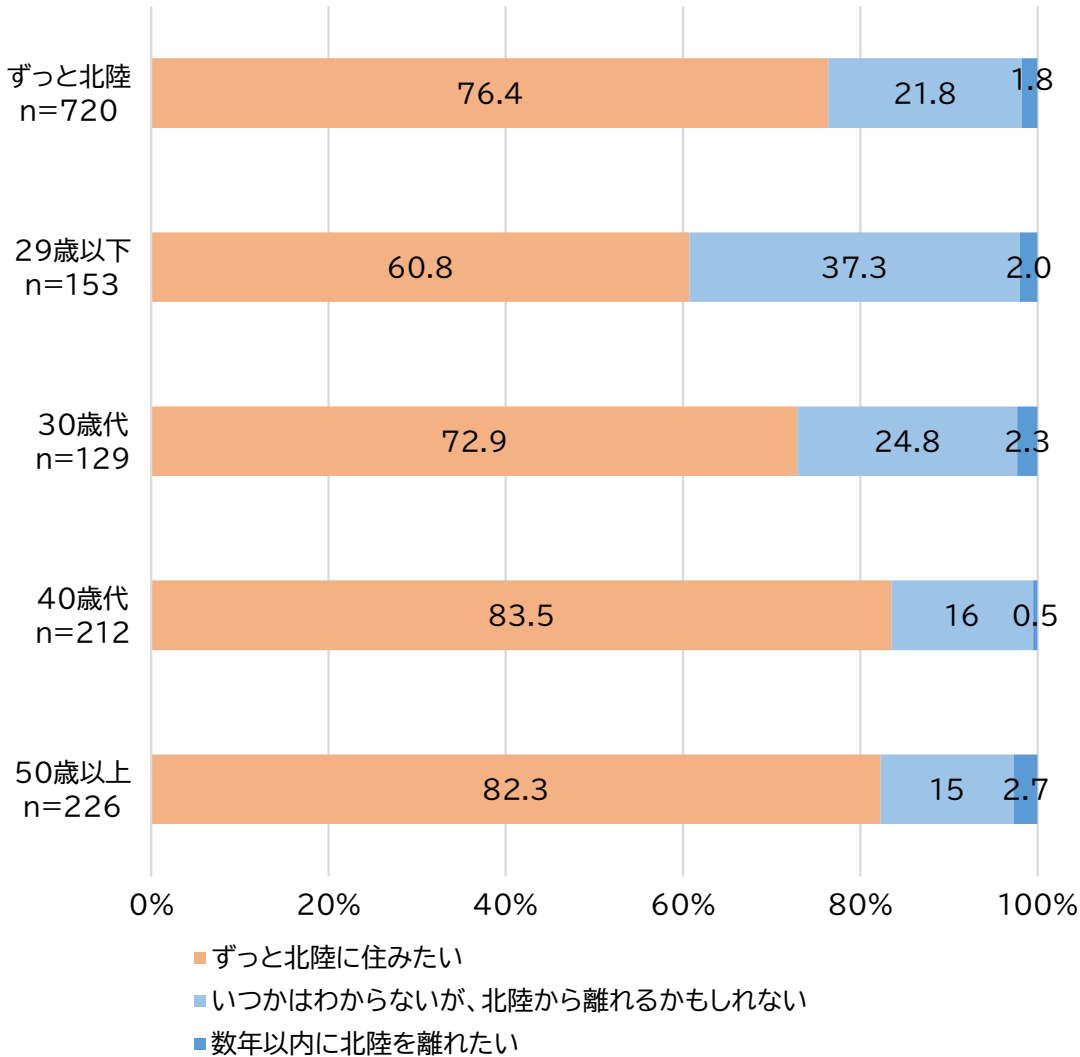
北陸に戻る可能性がある理由



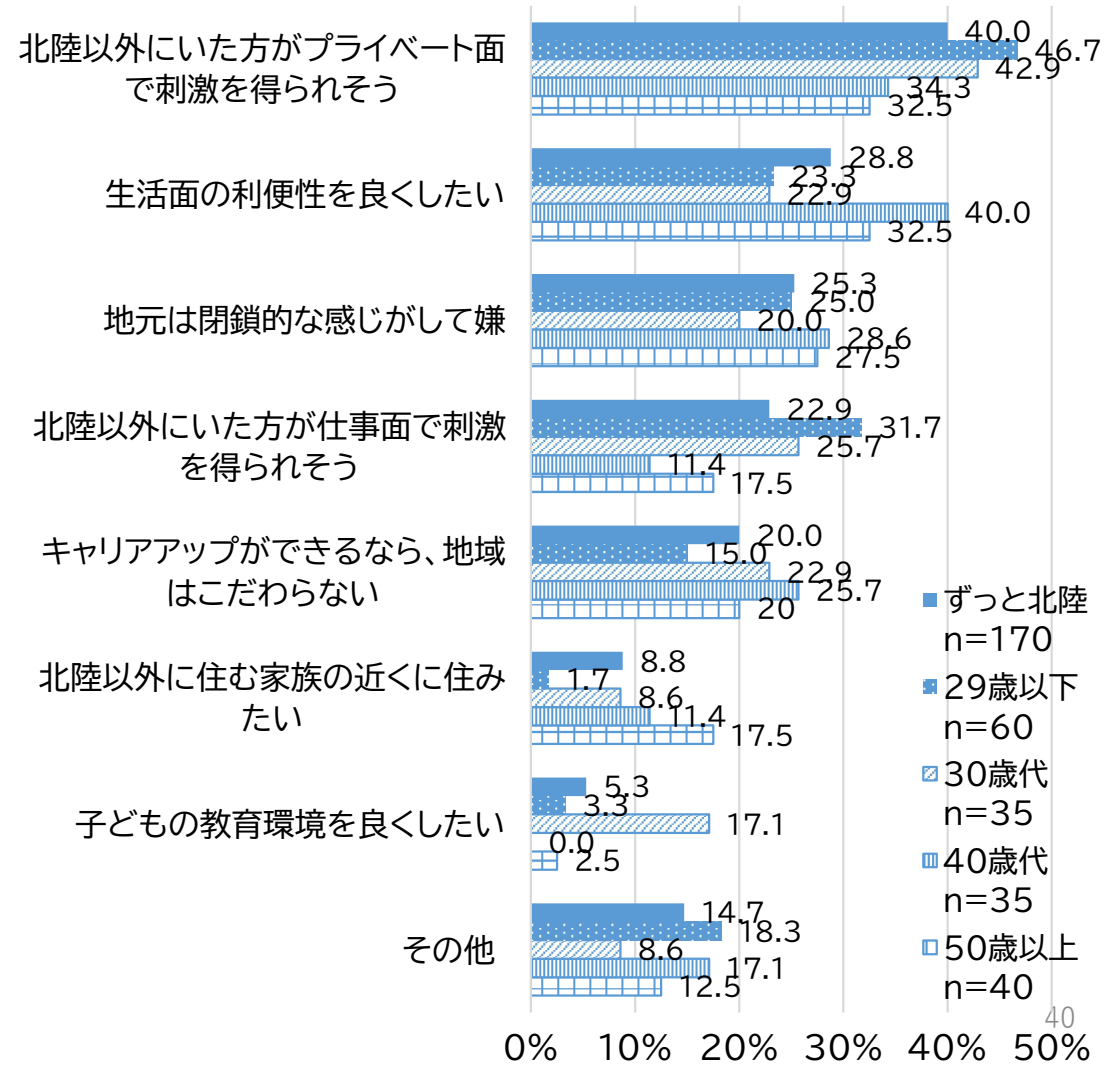
北陸を離れる可能性(ずっと北陸女性)

- 29歳以下の39.3%が北陸を離れる可能性があるとは回答
- プライベート面での刺激や、生活の利便性向上が多かった

今後も北陸に住みたいか(ずっと北陸女性)



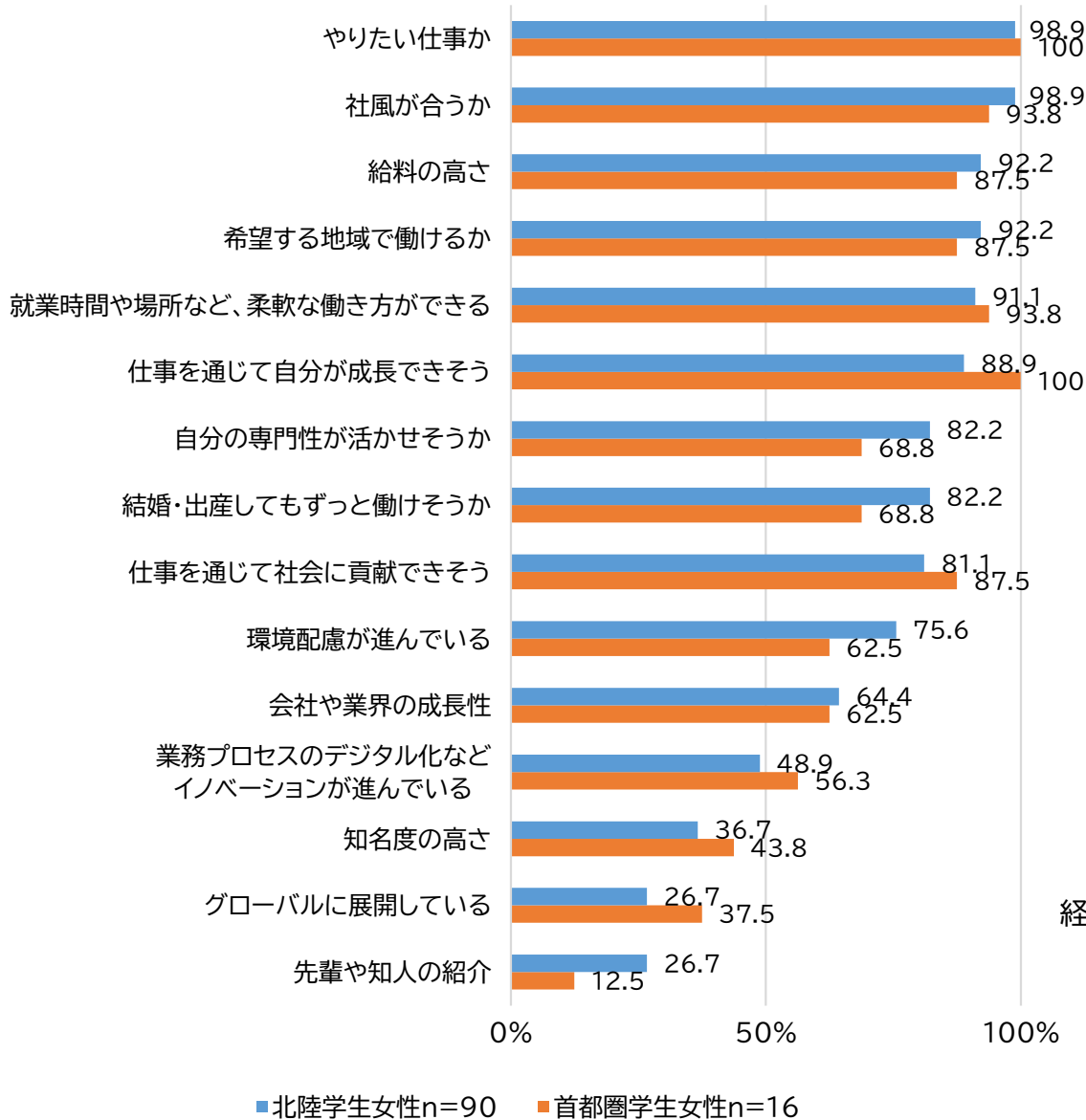
北陸から離れる可能性がある理由



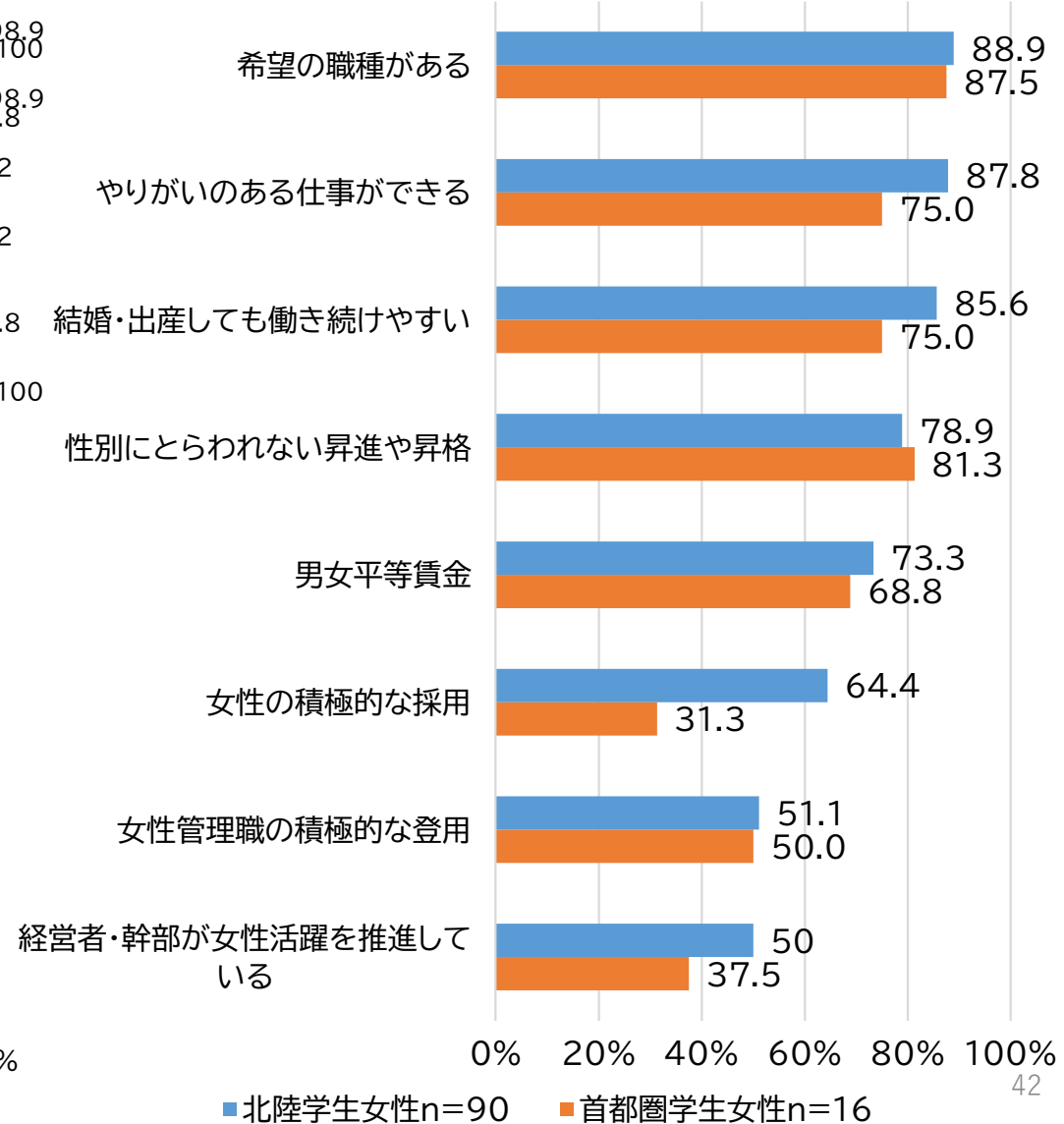
3. 学生の意識

就職先で企業を選ぶ理由(学生)

就職で企業を選ぶ理由



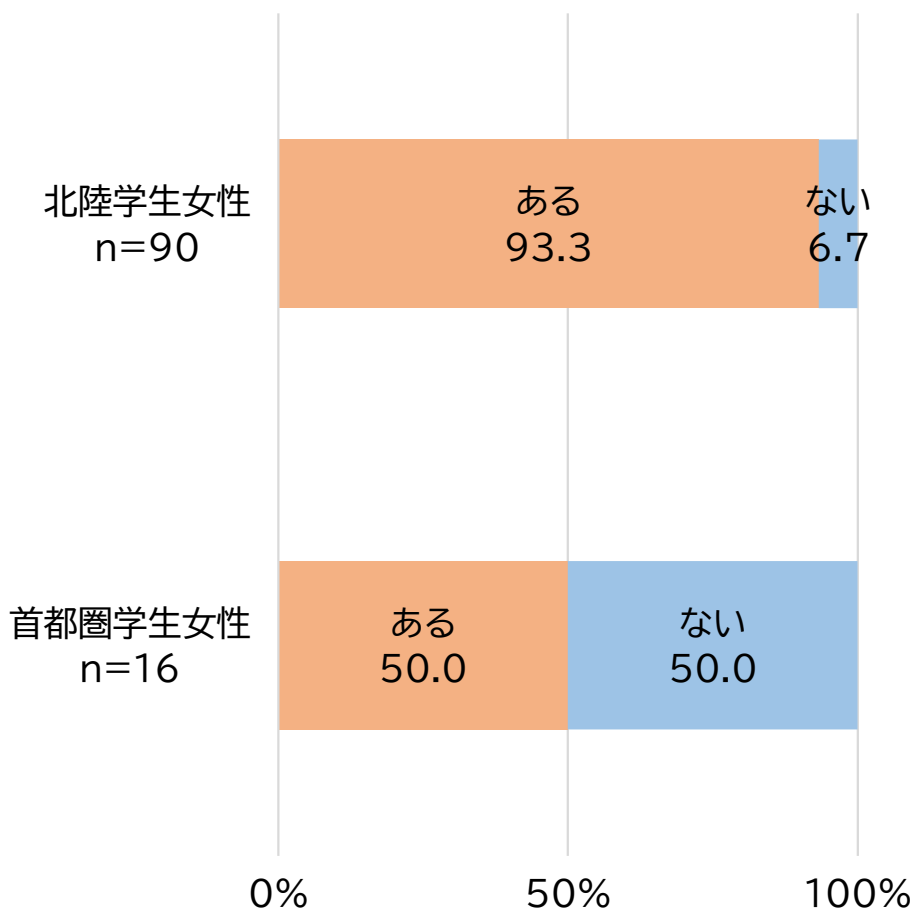
働く上で重視すること



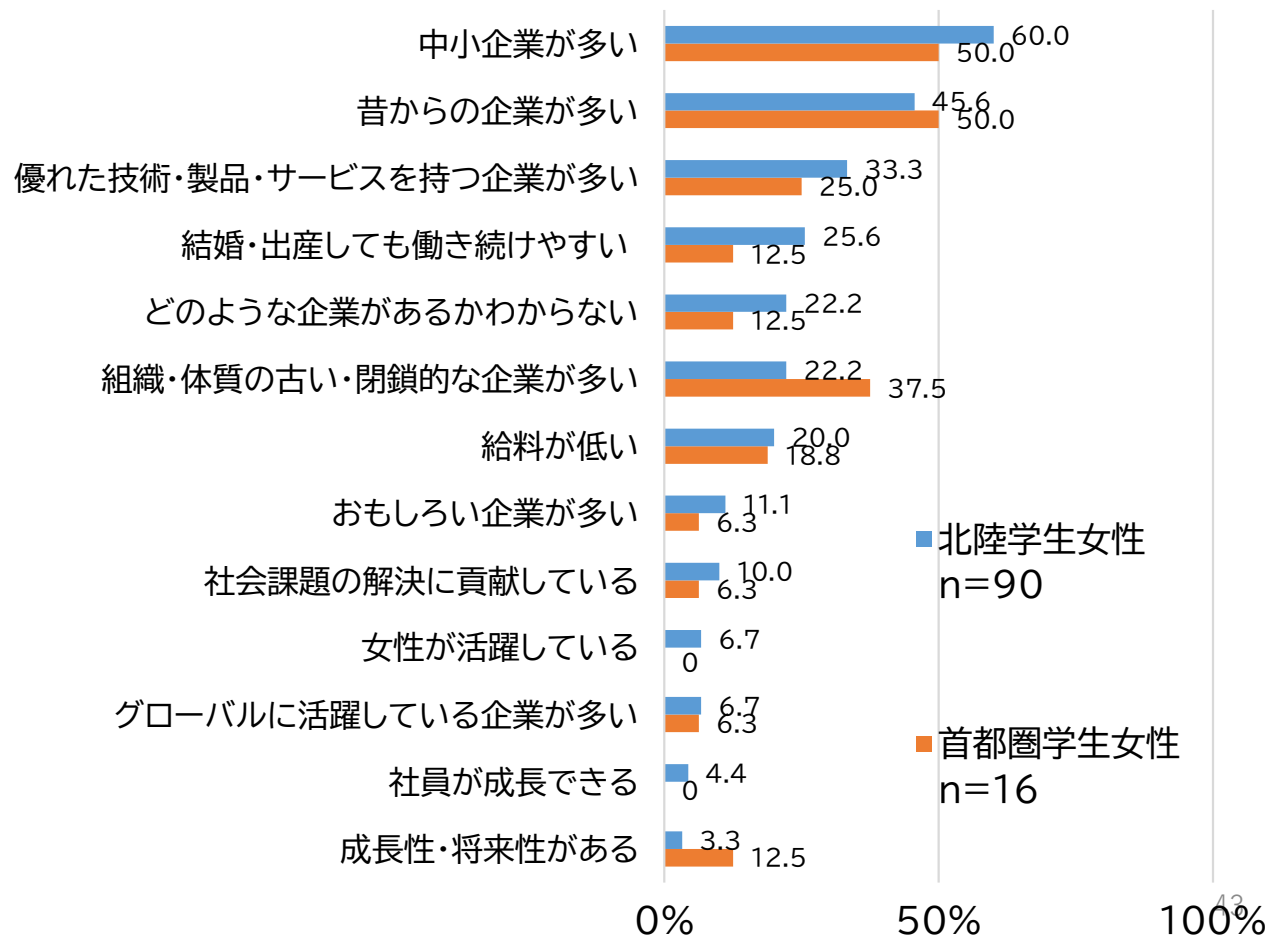
北陸で就職する可能性(学生)

- 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



北陸企業を知るきっかけ(学生)

北陸の企業を知るきっかけ

