

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」について

北陸経済連合会では、北陸在住の女性や、域外に進学・就職した女性が、北陸で活躍できることが北陸地域の活性化につながるとの認識のもと、「女性の就業意識に関する実態調査」を実施しましたので、お知らせします。

また、今回初めての試みとして、調査結果を踏まえた「北陸企業への提言」についても取りまとめていますので、あわせてお知らせします。

北陸では、女性の就業率は全国でもトップレベルにあるものの、管理職に占める女性の比率は全国平均より低く、また、進学や就職等による北陸から首都圏等への流出も女性が男性より多い傾向が続いています。この要因として、2020年に当会が実施した調査では、

- ・北陸で働く女性は、仕事と家庭の両立への満足度が高く、昇進に消極的なこと
 - ・首都圏の女性が北陸に戻らない理由としては、「首都圏にいた方がプライベート・仕事面で刺激が得られそうだった」「地元は閉鎖的な感じがして嫌だった」が半数を超えること
- 等が明らかになりました。今回は、こうした要因を深掘りして分析するために実施した調査です。

記

1. 調査対象および回答数：

北陸三県（富山・石川・福井）出身の男女（今回は初めて男性も調査）

- ・北陸でフルタイム勤務の女性「北陸女性」 1,121名（ずっと北陸720名/Uターン401名）
- ・首都圏でフルタイム勤務の女性「首都圏女性」 169名
- ・北陸の大学・短大・専門学校等に在学中の女性「北陸学生女性」 90名
- ・首都圏の大学・短大・専門学校等に在学中の女性「首都圏学生女性」 16名
- ・北陸でフルタイム勤務の男性「北陸男性」 1,118名
- ・首都圏でフルタイム勤務の男性「首都圏男性」 208名（出身地は北陸に限らない）

2. 調査期間：2023年8月2日（水）～9月15日（金）

3. 調査結果：

(1) 女性が管理職になる可能性・管理職受諾の意向

- ・北陸女性/首都圏女性/北陸男性/首都圏男性の4グループを比較
- ・庶務や重要な仕事の経験等、勤務先における性別に基づく役割分担の偏りについては、北陸女性が最も強く感じている。
- ・管理職になる「可能性があると思う」人の割合、「管理職を打診されたら受けてみたい」人の割合は、いずれも北陸女性が最も低かった。
- ・北陸女性/首都圏女性/北陸男性/首都圏男性の各グループにおいて、管理職になる「可能性があると思う」人の割合と「管理職を打診されたら受けてみたい」人の割合は同程度であった。（管理職になる可能性を感じる事が挑戦してみたいという意欲につながっている。）
- ・管理職になる「可能性があると思う」人のうち、「打診されたら受けてみたい」人の割合は、首都圏女性/北陸男性/首都圏男性は同水準である一方で、北陸女性のみ割合が低かった。
- ・北陸女性に管理職を希望する人が少ない背景には、次の2点がある。
 - i) 人事制度や慣例、日々の業務分担などから、仕事への自信が培われず、そもそも自分が管理職になる可能性を感じている人が少ない【育成の問題】
 - ii) 総合職で、管理職の可能性を感じながらも希望しない人が比較的多い。長時間労働や家庭との両立への懸念が理由に上がっていること【働き方の問題】

◆勤務先における性別役割分担の偏り

(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)

北陸女性は「主に女性」(75.2%)「男女両方」(13.9%)と、大幅に女性への偏りを感じている一方で、首都圏女性は「主に女性」(36.7%)「男女両方」(30.8%)と拮抗している。

重要な仕事を任せられる、仕事を休んで家族を看護・介護するについても、首都圏より北陸で、一方の性への偏りが強く表れている。

◆現在の勤務先で管理職になる可能性と、管理職の受諾意向

管理職になる可能性がある人の割合と、管理職になりたい人の割合は同程度。

北陸女性だけは、管理職になる可能性のある人のうち、管理職になりたい人の割合が低水準。

| | 管理職になる可能性はあると思う | 管理職の打診があれば受けてみたい (そう思う+ややそう思う) | 「可能性はある」人のうち、管理職の打診があれば受けてみたい人 |
|-----------|-----------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 北陸女性 | 26.3% | 24.5% | 44.4% |
| うち北陸女性総合職 | 43.0% | 28.5% | — |
| 首都圏女性 | 34.9% | 39.1% | 66.1% |
| 北陸男性 | 36.9% | 32.7% | 66.4% |
| 首都圏男性 | 50.0% | 47.6% | 71.2% |

◆管理職になりたくない理由

| | ① | ② | ③ |
|-----------|-------------|-------------------|--------------------|
| 北陸女性 | 責任が重い 58.2% | 能力に自信がない 55.7% | 家庭と仕事の両立が難しい 44.3% |
| うち北陸女性総合職 | 責任が重い 64.4% | 労働時間が長くなる 57.8% | 家庭と仕事の両立が難しい 56.3% |
| 首都圏女性 | 責任が重い 63.6% | 労働時間が長くなる 58.0% | 管理職に興味がない 46.6% |
| 北陸男性 | 責任が重い 47.4% | 責任と報酬が見合わない 43.1% | 能力に自信がない 41.2% |
| 首都圏男性 | 責任が重い 51.2% | 労働時間が長くなる 46.3% | 責任と報酬が見合わない 43.9% |

(2) 女性の域外流出

◆首都圏女性のUターン意向

- ・「北陸に戻ることはないと思う」(63.3%)は、2020年調査(49.2%)より14.1pt増加。(2020年調査時はコロナ第2波の渦中で、テレワークの普及や営業自粛など大きな変化があり、働き方や暮らし方を考え直す機会となったことが影響していたか。)

◆北陸に戻らなかった理由

- ・「首都圏にいた方がプライベート/仕事面で刺激が得られそうだった」(プライベート68.0%、仕事67.5%)、「生活面で便利だから」(64.5%)、「自らの成長が期待できそう」(58.6%)など、首都圏の魅力を理由にした回答が上位。
- ・北陸への消極的な評価として「地元は閉鎖的な感じがして嫌だった」(54.4%)、「やりたい仕事がなかった」(47.3%)。
- ・地元が閉鎖的だと感じた理由は、「世間体を重視する」(68.5%)「他人から干渉される」(66.3%)が多く、そうした言動を受けた相手は「近隣住民」(54.3%)が最多。

◆北陸へのUターンの理由

- ・北陸女性(Uターン)が北陸に戻ったきっかけ:「親や家族の近くで支え合いたかった」(37.9%)、「地元が好きだった」(35.4%)が高い。特に29歳以下はその傾向が強く、積極的な理由でUターンしている。
- ・首都圏女性で、北陸に「戻りたい」「戻る可能性がある」と回答した理由:「地元が好き」(50.0%)、「親や家族の近くで支え合いたかった」(46.8%)が多い。29歳以下では「結婚・子育ては地元の方が良い」(71.4%)が多かった。

◆学生女性の就職に関する意識

- ・北陸での就職「可能性はある」：北陸学生女性(93.3%)、首都圏学生女性(50.0%)
- ・北陸企業に対するイメージは、北陸学生女性は「優れた製品・技術・サービスを持つ企業が多い」(33.3%)と、北陸企業のポジティブなイメージが浸透しつつあるものの、首都圏学生女性にはネガティブなイメージが強い。

| | ① | ② | ③ |
|---------|------------------|--------------------|---------------------------------|
| 北陸学生女性 | 中小企業が多い 60.0% | 昔からの企業が多い 45.6% | 優れた製品・技術・サービス を持つ企業が多い 33.3% |
| 首都圏学生女性 | 中小企業が多い 50.0% | 昔からの企業が多い 50.0% | 組織・体質の古い、閉鎖的な 企業が多い 37.5% |

4. 北陸企業への提言（まとめ）

今回の調査結果をもとに、当会の人財活躍推進委員会、有識者等での議論を踏まえ、次の通り、提言をまとめました。

(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には、キャリアアップの可能性を感じられる環境が必要。女性がキャリアアップできる可能性を示すことは、北陸企業が女性から選ばれる可能性を高める。
- ・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。

(2) 管理職の働き方を見直す

- ・北陸の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」が上位にきている。
- ・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。

(3) 経営トップがコミットメント（関与）を高める

- ・(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。

(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。

◆今回のアンケート調査に際し、アンケートにご回答いただいた皆さま、報道いただいた報道機関の皆さまに感謝申し上げます。

◆北陸経済連合会は、本アンケートの結果を踏まえ、経営者に対して継続的に意識改革に資する情報を提供するとともに、各企業での女性活躍推進の取り組みをPRすることで“北陸企業の「ダイバーシティ&インクルージョン」ブランド化”を力強く推進してまいります。

※詳細は北経連ホームページ「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』」をご参照下さい。

URL : <http://www.hokkeiren.gr.jp/>

※北経連ホームページでは、会員企業における女性活躍推進の取り組みを紹介しています。

(現在 90 社掲載中) どうぞご覧下さい。

URL : <https://www.hokkeiren.gr.jp/project/diversity/>

【問合せ先：北陸経済連合会 日野 hino@hokkeiren.gr.jp TEL : 076-282-9543 (直通)】