

2023 年度県立広島大学地域戦略協働プロジェクト（三原市） 報告書

県立広島大学 上水流久彦

はじめに

2023 年度、本学の戦略協働プロジェクト「市内事業所の職場環境調査及び女性の就労に関する意識調査の分析から見る、今後の女性活躍推進への方向性について」において三原市とともにアンケート「女性活躍推進に関する意識調査」を実施した。アンケート結果の概略について報告する。なお、アンケートの配布・回収、データベース化は三原市側が担当した。

本報告書で述べる「前回調査」とは、2020 年度に同じ枠組みで実施した「三原市働きやすい社会をめざす職場環境調査」を指す。なお、その調査での提言については本報告書末尾に「参考資料」として提示した。

I 本調査における提言

根本的課題 ①女性は、女性活躍をほとんど実感しておらず、改善が急務
②働く上で不利と 8 割近くの女性が感じており、改善が急務

- (1) 結婚、出産や子育てで離職しにくい環境の整備
- (2) 男性の育児・家事参画のために男性を対象としたプログラムの実施
- (3) 給与や昇進、責任ある仕事などに関する企業の積極的対応・改善
- (4) 20 歳代から 30 歳代で女性活躍に関する認識変化があり、その間での対策
- (5) 男性の意識改革が必要と考えており、男性への取り組みの強化
- (6) 前回調査と同様に若年層のキャリアアップ等の意識は高く、職場環境の改善の重点的継続的取組の実施
- (7) 30 歳代・40 歳代の働く女性の生活満足度が働いていない女性のそれよりも低く、改善策として仕事と家庭の両立が負担とならない取組が必要

II アンケート基本情報

1. アンケート実施時期 2023 年 7 月 10 日～8 月 6 日
2. 対象 市内 20 歳から 69 歳女性 1,976 人
回答数 701 名（紙面回答数：549 名 オンライン：152 名） 回答率 35.5%
3. 回答者の基本情報
*全体値は 50 歳代・60 歳代の考えが大きく影響している→世代別分析重視
 - ①世代 20 歳代：47 名 30 歳代：86 名 40 歳代：123 名 50 歳代：198 名
60 歳代：245 名 不明：2 名
 - ②結婚 結婚している：524 名 結婚していない：175 名 未回答：2 名
 - ③家族構成 ひとり暮らし：75 名 配偶者と 2 人暮らし：196 名
2 世代世帯（親と未婚の子ども）：278 名
2 世代世帯（親と子ども夫婦）：50 名
3 世代世帯（親と子どもと孫）：45 名 その他：55 名 未回答：2 名
 - ④本人就労 正社員：191 名
パートタイム・アルバイト・契約社員・派遣：238 名
無職・就学中：194 名 自営業：28 名 その他：38 名
未回答：12 名
 - ⑤配偶者就労 配偶者無し：180 名 正社員：306 名
パートタイム・アルバイト・契約社員・派遣：58 名

- 無職・就学中：76名 自営業：48名 その他：21名
未回答：12名
- ⑥子育て 子育て中：190名 していない：500名 未回答：11名
⑦介護 介護中：130名 していない：560名 未回答：11名

III 単純集計に基づく特徴的なデータ

*参考①・②・③（本報告最後に原典掲載）は企業による類似した調査における数値対象者は本調査とは異なるため、それぞれに偏りはある

1. 離職理由 結婚 37.7% 出産や子育て 25.4% 職場の人間関係 17.4%
2. 女性が働くには不利か 80%弱が不利 参考①53.1% ③67.9%→かなり高い三原市
ややそう思う 46.4% 非常にそう思う 30.8% あまり思わない 18.8%
3. 上記理由 *③、④、⑤、⑦、⑧は企業での対応が可能な点
 - ①家事・育児・介護の負担 76.7%（どの世代も第一位）
 - ②給料が男性に比べ低い・あがりにくい 42.5%
20%前後 ③昇進・昇給が遅い ④女性の管理職が少ない
 - ⑤補助的業務・雑用が多い ⑥配偶者の扶養上の制限
 - ⑦意見などが尊重されない
15% ⑧ハラスメント
4. 女性が働き続けるために必要なこと
 - ①家事・育児・介護が女性に集中しない 73.2% ②職場の理解 66.8%
 - ③職場の支援制度の整備 63.6% ④配偶者や親などの理解や協力 58.3%
 - ⑤希望する保育所や学童保育に入れる 50.3%

前回調査では、企業は行政に①仕事と家庭の両立支援 55%、②保育サービスの充実 38%を希望

参考③：休暇が取得しやすい環境、男性の家事育児参加 職場の理解・協力
5. 男性の家事・育児参画に必要なこと 男性の意識改革が最多
 - ①男性自身の意識改革 72.3% ②周囲の理解促進 53.9%
 - ③社会全体の働き方改革 46%
6. 女性活躍の実感 わずか 13.8%のみ

参考①59.2% ②53% ③40.6%→断然低い三原
ない 48.5% わからない 35.7% ある 13.8% 世代別最高値 40歳代 15.4%
7. 女性活躍の実感の理由（あるの回答者のうち）
 - ①働く女性の増加 75.5% ②リーダーや管理職の増加 45.1%
 - ③活躍できる業種・職種の増加 39.2%

IV. 二つの項目のクロス集計に基づく特徴的なデータ

1. 生活満足度 20歳代から30歳代で大幅に減少 ③50.5%→三原市高い傾向
20歳代 非常に満足・やや満足合計 80.8%
30歳代 非常に満足・やや満足合計 65.1% 40歳代 70%台へ
2. 就労満足度 20歳代から30歳代で減少
20歳代 非常に満足・やや満足合計 51.2%
30歳代 非常に満足・やや満足合計 42.0%
3. 離職経験 20歳代から30歳代で大幅に増加 理由は結婚、出産・子育て
20歳代 離職経験 40.4% 30歳代 75.6%
30歳代の理由 結婚 28.4% 出産・子育て 37.8% 合計 66.2%
40歳代・50歳代は結婚がトップで、出産、子育てが2位

4. キャリアアップ志向 20歳代から40歳代は旺盛 55%前後（全体平均は39.5%）
参考②81%
参考③（バリキャリア）35% 20歳代38.3% 30歳代42.9% 40歳代30.9%
5. 管理職を志向しない理由 30歳代・40歳代は仕事と家庭の両立が最多
30歳代 71.4% 40歳代 56.0%
その他の理由はストレスや責任の増大などで三大理由は③とほぼ同じ
6. 管理職志向 20歳代と30歳代以降に大きな差
全体値 15.2% 参考①43.5% ③20.9% 三原市かなり低い
非常に望む 20歳代10.5% 参考③24.1% 30歳代以降 2%前後
全く望まない 20歳代27.7%
30歳代43% 40歳代48% 50歳代52% 60歳代64.5%
*田中他（2017）→大学卒業時点や就職半年後で昇進意欲に男女差無し。
ただし、ステータス動機（地位に伴う期待や社会的評価）
では女性は半年後減退（理由はマネージメントの男女差や
思うようにならないキャリア形成への失望）



如何にやる気のある女性の意欲を職場が初期に低減させないかが重要

7. 正社員志向 20歳代と30歳代以降に大きな差
20歳代 正社員46.8% 正社員等に拘らず柔軟29.8%
30歳代 正社員33.7% 正社員等に拘らず柔軟44.7%（40歳代も同じ傾向）
8. 必要な支援 20歳代と30歳代以降に逆転
20歳代 職場の理解83% 30歳代以降 家事・育児・介護が女性に集中が一位
*前回調査で管理職は「本人のやる気」を指摘・企業が女性の意識啓発を行政
に要望（要望事項の第三位）、ただし、その考えとは逆に前回調査では、本
学女子学生の「やる気」は高く、職場と学生とのズレの存在を指摘
→職場環境重視は2020年度本学女子学生へのアンケート結果と同様。
9. 家事育児への男性参画に必要なこと 20歳代と30歳代以降で変化
20歳代周囲の理解促進72.3% 30歳代以降男性自身の意識改革がトップ
前回調査
*行政に望むこと 本学女子学生→男性への働きかけ（30歳代以上と一致）
管理職→本人のやる気 ずれの存在は既に指摘
*企業で男性職員・男性管理職への啓発が少ないことは前回調査で指摘

V. 三つの項目のクロス集計に基づく特徴的なデータ

1. 結婚の有無及び世代別によるキャリアアップ・管理職志向の分析
キャリアアップ 結婚していない女性が高い（全世代共通）
管理職志向 30歳代以降は結婚していない女性が高い（誤差の世代有り）
2. 子育てとキャリアアップ・管理職志向
キャリアアップ 子育て中 全く望まない・あまり望まない46.4%
子育て無 全く望まない・あまり望まない63.6%
管理職志向 子育てで有意差はなし
3. 年代・子育てと働き方
30歳代・40歳代の子育て女性は柔軟な働き方 それ以外の世代は正社員
4. 世代と就労状況に基づく生活満足度のクロス集計
30歳代・40歳代の生活満足度
就労していない女性>就労している女性

*就労している女性は仕事と家事の両立やキャリアアップ等で満足を得られず低下している傾向にあると指摘する研究も存在

VI 2020年度と本年度の調査から見てきたこと

1. やる気がある女性の意識を削がない職場環境・施策の実施
*企業側が女性の意欲に関係ないと思っている事柄が削ぐ要因になっている可能性
2. 男性の意識が変化しない限り女性の活躍は困難
3. 他の調査よりも女性活躍などが低い現状へのさらなる分析や対応が必要
4. 子育て世代の働く女性の生活満足度をあげることが急務

参考資料 2020年度本学戦略協働プロジェクトの調査に基づく提言

- (1) 女性ではなく男性に働きかける取り組みを強化すべきである。
- (2) 女性のやる気をそがない経営が望まれている。
- (3) 職場環境を学生は重視する傾向にあり、イクメン・イクボスに注力した取り組みからイクボスと女性職員をつなげるメンターの養成へ比重を移していく必要がある。
- (4) 女性に対する理解のステレオタイプの理解をやめ、脱パターン化・脱単純化を図り、個々のニーズへの向かい合う必要がある。
- (5) 女性が活躍できない、もしくは軽視される職場の環境は、人口減を招く要因であり、職場環境の改善はその点において行政の責任でさらに推進すべき課題である。
- (6) 零細・中小企業は取り組み年数が浅く、行政との連携した取り組みが一層望まれる。

参考文献

アンケート資料 (オンライン)

- ①株式会社ワークポート 2022年7月15日プレスリリース
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000135.000039106.html>
(2023年11月24日確認)
- ②エン・ジャパン「女性400名に聞いた「女性活躍」意識調査」
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/22030.html>
(2023年11月24日確認)
- ③ソニー生命「女性の活躍に関する意識調査2022」
https://www.sonylife.co.jp/company/news/2022/nr_221101.html#sec1
(2023年11月24日確認)

論文等

- 郭雲蔚 2018「生活満足に対する従業上の地位の影響に見られるジェンダー差の再考－雇用の質に着目する－」『2015年SSM調査報告書9 意識Ⅱ』、69-83頁
- 黒田摩耶 2018「専業主婦であることは生活満足度を高めるか」『2015年SSM調査報告書9 意識Ⅱ』、59-68頁
- 田中真理子・佐藤有紀・堀博美 2017「昇進とステータスに対するモチベーションの性差」『産業・組織心理学会第33回大会発表論文集』：231-244
- 戸田淳仁 2012「女性の働き方と生活満足度－固定効果モデルを用いた労働時間や雇用形態の影響分析」『季刊家計経済研究』2012AUTUMN96：6-16
- 本間道子 2022「ジェンダーバイアス風土におけるキャリア形成及びリーダーシップ行動の初期効果」『現代女性とキャリア』14：21-48
- 安田宏樹 2012「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』64-1：134-154