

会津若松市内企業における 女性活躍推進の現状と課題

小林香菜 長嶺真優 皆川優愛

1. 研究背景と研究目的

本研究のきっかけは、「女性活躍推進の改正」に関する記事を閲覧し女性活躍について調べる中で、日本において女性活躍が十分に進んでいない現状に気づいたことにある。世界経済フォーラムによると、2025年6月12日時点における日本のジェンダーギャップ指数は0.666であり、148か国中118位である¹。2014年度の同指数は0.6584であり、2014年から2025年にかけて数値は上昇しているものの順位は低下している。このことから、国内におけるジェンダー平等の進展は限定的であり、他国と比較すると依然として課題が大きいことが窺える。筆者らが住む福島県における女性活躍の状況をみると、地方公務員管理職に占める女性の割合は10.7% (47都道府県中39位) に留まり²、福島県の地方議会議員に占める女性の割合も全国でワースト2位となっている³。また、2024年の福島県総人口は前年より約2万4000人減少しており、特に若年女性の県外流出が課題となっている⁴。こうした人口動態は、女性が働き続けやすい職場環境や管理職登用の遅れと関連している可能性がある。さらに、福島県会津地方の現状を市区町村レベルで分析すると、地方公務員管理職に占める女性の割合は会津地方11.1%であり、地方別⁵では中通り地方17.4%、浜通り地方11.6%に次ぐ最下位である⁶。

また、会津若松市が実施した職場意識調査によると、男女地位の平等感について「男性が優遇されている」と感じている人の割合は57.4%であり⁷、地域別にみても会津地方が最も高い結果であった。これらの結果は、職場における男女不平等感が残っていることを示唆している。このように、福島県全体として女性活躍が十分に進んでいるとはいえず、特に会津地方では管理職登用や職場意識に遅れがみられる。これに加えて、若年女性の県外流出や人口減少は、女性が働き続ける環境の整備や地域におけるキャリア形成の課題と密接に関連しているといえよう。

以上のことから、筆者らは福島県会津地方における女性活躍が進まない背景を探り、会津若松市内の企業における女性活躍の現状と課題を明らかにすることを研究目的とする。

2. 研究の意義

先行研究では、上場企業や大企業を中心に研究

対象とされたものが多く、地方の中小企業に着目して研究したものはみられなかった。また、筆者らのゼミ先輩による遠藤・小池・三上(2014)では、研究課題として、①女性活躍が行われていない企業へのヒアリングが行われていない点と、②上場企業・大企業を中心に調査して来た点が挙げられている。

本研究での意義は、女性活躍が進まない要因を会津若松市内の中小企業にも焦点を当てたことである。

3. 用語の説明

3.1 女性活躍とは

女性活躍という用語については、学術的に統一された明確な定義が確立されているとは言い難い。

一方で、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律では、「女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮し、併せて、女性の健康上の特性に留意して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない⁸」と述べられている。また、厚生労働省のウェブサイトにおいても、「『女性活躍推進』とは、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること等を推進すること⁹」と述べられている。

これらの記述から、本稿では「女性活躍」を「女性が自らの意思で職業生活を営み、その個性や能力を十分に発揮できる状態」と定義する。

3.2 女性管理職

女性管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者とする¹⁰。

3.3 えるぼし認定

えるぼし認定とは、「一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満

たした場合に認定」されるものである。評価項目は採用・継続就業・労働時間等の働き方・管理職比率・多様なキャリアコースの5項目。評価は3段階に分かれていて、評価項目の水準がより優良な企業には「プラチナえるぼし」が認定される¹¹。

3.4 ワークライフバランス

ワークライフバランスとは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・現実できる社会」である¹²。

3.5 ダイバーシティ経営

ダイバーシティ経営とは、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造に繋げている経営」である¹³。

3.6 ロールモデル

ロールモデルとは、「個人が人生の中で、職業や生き方・人生について考える際、影響を受け、参考にしたあるいは参考にしたいと思う人物」(溝口・溝上,2020,p.18)と定義する。

4. 先行研究

4.1 女性活躍の指標に関する先行研究

脇坂(2021)は、女性管理職の指標について以下のように述べている。

女性管理職がどれだけ存在しているか示す指標には2つある。通常用いられる女性管理職比率(女性管理職/管理職総数)と「(管理職)登用比」という指標である。前者の指標は、純粋に「昇進」度合いを表した指標ではなく「採用」と「昇進」が一体となっているという問題点がある。〔中略〕純粋に「昇進」業の効果を見るには〔中略〕(女性管理職数/男性管理職数)÷(女性人数/男性人数)というもう一つの指標のほうがよい。筆者はこれを「管理職登用比」(あるいは「登用比」と呼び、1より大きければ女性志向、1より小さければ男性志向の企業となる。〔中略〕これらの結果から、産業別には以下の3つのタイプがあると考えられる。

- I 「採用」に課題がある……建設業、運輸、郵便
- II 「登用」に課題がある……金融、保険、卸売、小売
- III 「採用」「登用」ともに課題がある……製造業、電力・ガス・熱供給・水道、学術、専門・技術サービス

(脇坂,2021,pp.31-35)

また、車田(2023)は、女性の管理職登用について以下のように述べている。

女性係長比率と女性管理職比率は正の関係にあるが、両登用比は負の関係にある。すなわち、女性を係長へ積極登用している企業は、女性の管理職への登用が減少する。〔中略〕しかし、女性に関しては、係長への登用が必ずしも管理職への登用に連動していないということであり、女性は男性の育成・登用のされ方とは異なること、係長職までの職位に滞留していることが示唆される。(車田,2023,p.17)

4.2 女性活躍の阻害要因に関する先行研究

山田(2022)は、女性活躍を阻む要因について以下のように述べている。

総合職で入社した女性にも、子どもを産めば、別のコースに行かされてしまう。育休や短時間勤務を選択すると、専門的な職種いわゆるマミートラックに移されてしまうことが多い。(中略)この職場における身分制が女性の仕事でのやる気をそいでいることは、否めない。(山田,2022, p.785)

山極(2021)は、女性活躍の阻害要因について以下のように述べている。

日本の経済社会では、男性は専ら生産活動としての企業内分業を担い、女性は最終的な個人消費の主役になり、家事労働や育児・介護などの家庭生活活動に従事するという、固定的性別役割分担が根強く残っている。〔中略〕こうした実態を持つ恒常的な長時間労働と固定的な性別役割分担との対構造が変わらないままだから、女性の職務は限られキャリアの形成がなされない。〔中略〕家庭責任を担う女性が時間制約の中で業績を上げて適正に評価されないことが起こりえる。〔中略〕採用という入り口で、すでに男性従業員が基幹的業務を担って管理職へと昇進・昇格できる仕組みがあり、女性の活躍の阻害要因となっている。(山極,2021, pp.13-18)

田中(2020)は、「女性従業員が早く辞めてしまうのは、日本社会に根強く残る『性別役割分業観』が原因であるといわれてきたが、その意識が現在もなお根強いのは、武家社会に代表される封建制社会における『滅私奉公』精神が、日本企業の根本理念である『経営家族主義』に受け継がれたからだ」(田中,2020, p.65)と述べた。

永瀬(2025)は、女性活躍の阻害要因が日本的雇用慣行の特徴に内在するとして、以下のように指摘している。

正従業員女性が少ないのか。それは日本的雇用慣行の特徴に内在する。[中略]長期雇用者を企業内で人材育成する前提で、新卒者を選抜的に雇用し、企業内のOJT、部門間の協業、上司からのコーチングによって人的資本形成がなされる。[中略]企業が従業員に長期雇用を保障するかわりに、企業に残業、配置転換、転勤など幅広い人事権を与えるのが日本独特の正従業員の雇用慣行である。[中略]しかし、この働き方では子育て時間を持つことは難しい。[中略]子育てをする正従業員は肩身が狭く昇進もしにくい。(永瀬,2025, p.20)

田中・脇(2022)は、女性の管理職昇進を拒む要因について以下のように述べている。

女性が管理職を目指す場合、模範となる存在が極めて少ない。[中略]メディアに取りあげられるロールモデルは極めて特別な成功例であり「あの人には、特別〇〇に秀でていて尊敬しているがマネはできない」などの感情になる。(田中・脇,2022, p.141)

中村・李(2024)は、女性の昇進について「女性である場合には、権威的企業文化の下では男性以上に課長以上の管理職やその他管理職にはなりにくい」(中村・李,2024,p.13)と述べている。

4.3 女性の意識に関する先行研究

島(2021)は、「女性の管理職志向は男性のそれより低い。入社1年目から5年目まで、すべての年で女性のほうが低くなっている」(島,2021,p.206)と述べている。

また、女性が管理職を目指すにくい大きな要因について以下のように述べている。

すべての調査年次を通して、最も多く選択されたのが「仕事と家庭の両立が困難になるから」である。本調査の対象者は大企業の従業員であるから、育児休業制度や介護休業制度、短時間勤務制度など、仕事と家庭の両立を支えるための制度は整備されている。それでもなお、両立は難しいと感じる女性が少なくないのである。(島,2021, p.211)

佐藤(2020)は、女性が管理職にならない理由につ

いて以下のように述べた。

本稿で明らかにしようとした問いは「女性活躍推進を進める企業であっても女性が管理職になりたがらないのはなぜか」というものであった。これに対する答えは、そこで女性活躍として示される像が「結婚し、子育てをし、管理職になる」という画一的なモデルであるからだ結論づけることができる。この状況を根本的に解消するには、[中略]女性活躍政策そのものを見直す必要がある。だがひとまず企業のレベルでこれを乗り越えようとするならば、「結婚し、子育てをし、管理職になる」モデル以外にも、多様な女性管理職のモデルを想定することが必要になるだろう。(佐藤,2020, p.40)

4.4 先行研究からの考え

これらの先行研究から、女性活躍が進まない要因は単一ではなく、「採用・登用といった制度的要因」「日本的雇用慣行や企業文化といった構造的要因」「女性自身の意識形成」という複数の側面が相互に関係していることが明らかになっている。まず、脇坂(2021)や車田(2023)の研究から、女性が係長職に停滞していて、女性の管理職への登用が少ないことや、男性よりも昇進しにくいことが示されている。さらに、山田(2022)や山極(2021)、永瀬(2025)の研究から、固定的性別役割分担や日本的雇用慣行、長時間労働が女性の継続就業や昇進を阻害していることが分かる。日本の性別役割分担が根強く残っていることによって女性が家庭の役割を中心的に担い、職務や時間が限られてしまい、キャリアの形成がされない。また、日本の長時間労働による評価や日本的雇用慣行による長期雇用を前提にした働き方によって、子育てに多くの時間を必要とする女性従業員は働きづらい。加えて、女性のロールモデルが少ないことや権威主義的な企業文化も女性が管理職を目指すにくい環境を助長している。それから、島(2021)や佐藤(2020)が示すように、女性自身の管理職志向の低さは個人の意識の問題というよりも、会社の制度・文化・評価のあり方の中で形成されてきたものといえよう。

5. 研究方法

本研究では3段階の調査を行った。1つ目は全国的傾向を把握するための事前調査として、上場企業を対象に女性活躍に関する取り組みや制度、課題について聞き取り調査を実施した。これにより、女性活躍が比較的進んでいるとされる企業では、どのような施策や課題があるのかを把握した。2つ目は働く側の視点を把握する補助調査として、社会人として働くゼミ卒業生と過去に就業経験があり、現在は専業主婦として活躍されている卒業生を対象にアンケート調

査を行った。企業の取り組みだけでは把握しにくい、職場で感じている課題や女性活躍を阻む要因、継続就業を阻む具体的な要因を「企業等で現在働いている立場(内側)」と「離職を経験した立場(外側)」の両方の視点から整理することを目的とした。これらの調査結果を踏まえたうえで、本研究の中心となる3つ目の調査として、会津若松市内企業へのインタビュー調査を実施した。会津若松市内で事業を行う企業の担当者から女性の就業状況や職場環境、女性活躍に関する取り組みの現状および課題について話を伺い、全国的な把握や働く側の意識と比較しながら、会津若松市内の企業において女性活躍の現状と課題を検討した。以上の調査を通じて、会津若松市内に特有の要因や課題を整理し、女性活躍が進みにくい背景について考察を行った。

6. 上場企業へのインタビュー調査

6.1 調査の概要

2025年9月26・27日、日経・東証IRフェア2025に参加し、出展企業における女性活躍の現状を把握するため、IR担当者にインタビューを実施した。

質問項目

1. 女性活躍の定義について
2. 具体的な取り組みの内容について
3. 取り組みを行うきっかけについて
4. 女性活躍を進める上での課題について
5. (男性従業員に対して)女性が活躍することに抵抗はあるか
6. (えるぼし認定取得企業)えるぼし認定を取得した理由について
(えるぼし認定未取得企業)今後えるぼし認定を取得したいか。また、取得しない理由について

6.2 調査の結果

出展158社のうち、66社の上場企業IR担当者にインタビューを行った。

- えるぼし認定の取得状況
 - 取得済み:13社
 - 取得未取得:53社
- 1. 女性活躍の定義(主な視点)
 - 働きやすい職場環境の整備(建設業・鉄鋼・陸運業)
 - 女性管理職への登用(卸売業・サービス業・建設業)
 - 女性従業員の採用(情報・通信業・陸運業・建設業)
 - 育児休業制度の推進(卸売業)
 - 男女平等の実現(電気機器・化学・情報・

- 通信業)
 - 女性が力を発揮できる環境の整備(機械・建設業・電気機器等)
2. 具体的な取り組み
 - 研修・セミナーの実施(水産・農林業, 食料品, 卸売業)
 - 育休・産休・生理休暇・育児時短勤務制度の導入(建設業, 情報・通信業)
 - リモートワークやフレックスタイム制の導入(情報・通信業)
 - 男女平等な評価制度や配属部署の整備(サービス業, 金属製品)
 - 女性従業員の採用増加(情報・通信業, 機械, 電気機器)
 - 社内委員会による課題共有(情報・通信業, サービス業)
 3. 取り組みのきっかけ
 - 社会的動向や法令改正(建設業, 食料品, 卸売業)
 - 社内の女性比率の低さや課題意識(卸売業)
 - 女性従業員からの要望(陸運業)
 4. 女性活躍を進める上での課題
 - 企業文化や慣習の影響(建設業)
 - 女性応募者や採用者の少なさ(建設業, 非鉄金属, サービス業等)
 - 管理職に就く女性の人数が限られる(医薬品, ベンチャー企業)
 - 子育てとの両立の難しさ(サービス業, 卸売業)
 - 制度の周知や利用しやすさの課題(卸売業, 非鉄金属業, サービス業)
 - 育休・産休後の職場環境整備(サービス業)
 - 人手不足(建設業, サービス業, 輸送用機器)
 - 従業員のモチベーション向上の必要性(情報・通信業, 卸売業)
 - 職場の価値観や社風の変化(電気機器, 建設業, 化学・化成品)
 5. 男性従業員の意識
 - 抵抗なし:能力に応じて男女差を問わない(情報・通信業, 医薬品, 電気機器)
 - 抵抗あり:一部で逆差別や納得できないという声(水産・農林業, 食料品, 陸運業)
 6. えるぼし認定の取得理由・意向
 - 取得済み企業:就職希望者への魅力向上, 社会的責任の履行, 従業員への安心感提供, 企業取り組みのアピール
 - 未取得企業:制度の認知不足, 取得の未検討

6.3 調査のまとめ

調査結果から以下の点が明らかになった。

1. 制度面の改善

建設業や鉄道関連など、女性が少なかった業界でも、近年は育児休業・時短勤務・リモートワークなど、働き方の柔軟性が向上している。

2. 歴史的背景の影響

1990年代までは寿退社が一般的であったことや、男性中心の職場文化が残っていることが、女性活躍の進展に影響している。

3. 課題の存在

制度を整えても、従業員の意識やモチベーションが十分でなければ女性活躍は限定的となる。えるぼし認定を知らない企業も多く、女性活躍の正解が分からないとの声も聞かれた。

6.4 調査結果からの考察

本調査から、上場企業における女性活躍の現状には以下の特徴があるといえよう。

1. 女性管理職の少なさ

管理職に就く女性が限定的で、社内ロールモデルも不足しているため、キャリア継続の支援は途上にある。

2. 男性従業員の意識

多くの男性は女性活躍に抵抗を示さない一方、慣習的な性別役割意識(例:お茶出しや雑務を女性が担う)など、意識面での課題は残る。

3. 企業による差

男女平等制度を導入する企業もあるが、制度整備や意識改革の進捗には業種や企業規模による差が大きい。

総括すると、上場企業における女性活躍は制度面で一定の進展がある一方、意識や文化面での課題も残る。取り組み途上の企業では「昔と比べれば改善している」という認識が多く見られるが、日本全体として女性活躍が十分に進んでいるとは言い難い。今後は、制度整備と並行して、職場文化や従業員意識の向上に取り組むことが必要である。

7. ゼミ卒業生へのアンケート調査

7.1 アンケート調査の概要

筆者らは、ゼミ卒業生を対象にアンケート調査を実施した。回答者数は33名であった。

遠藤・小池・三上(2014)の研究では、約10年前の卒業研究においても、ゼミ卒業生を対象としたアンケート調査が実施されている。そこで本研究では、こ

の10年間における女性活躍の進展状況を把握するとともに、その捉えられ方にどのような変化がみられるのかを明らかにすることを目的とし、当時の調査結果との比較を行う。

今回の調査では、現在も企業等に勤務しているゼミ卒業生に加え、過去に企業等に勤務した経験を有し、現在は専業主婦として生活している卒業生にも調査協力を依頼した。これにより、現役従業員として就業を継続している立場からの意見に加え、離職を経験した立場から、当時の職場環境や離職に至った背景、さらに、仮に就業を継続するために必要であった支援やサポート体制について把握することを試みた。

このように、本調査は「現在企業等で就業を継続している立場(内側)」と「離職を経験した立場(外側)」の双方の回答を収集する構成となっており、女性の継続就業を阻害する要因について多角的に検討することを意図している。なお、調査はGoogleフォームを用いて実施した。

質問項目は以下のとおりである。

A. 現在、企業等に勤務している者を対象とした質問項目

1. 基本属性
勤務先の種類・規模、業界、役職、女性従業員比率、女性管理職比率
2. 勤務先における女性活躍推進の取り組み
女性活躍およびキャリアアップ支援の内容、ならびにその課題
3. 「活躍している女性像」
職場において活躍していると認識されている女性の特徴
4. 個人の意識
就業の過程で認識される男女差や男性優位意識の有無
5. えるぼし認定に関する認知および意識
えるぼし認定の取得状況ならびにその重要性に関する認識
6. 女性活躍に関する自由記述

B. 過去に企業等で就業経験があり、現在は就業していない者を対象とした質問項目

7. 過去の勤務経験
勤務先の種類、役職、所属部署
8. 離職理由
離職理由(複数回答可)および最も大きな要因
9. 過去の職場環境
両立支援制度の有無、組織風土、就業継続に必要なであった支援
10. 再就職に関する意識
再就職希望の有無および課題・懸念点

7.2 アンケート調査結果

以下では、現在企業等に勤務している回答者の調査結果を示す。

1. 基本属性

勤務先の事務所内における女性従業員比率については、1割から8割程度まで幅広く分布していた。中でも、2割および4割と回答した者がそれぞれ14.3%と最も多く、勤務先によって女性従業員の構成に差があることが確認された。また、女性従業員が全体の大半を占めていると回答した者も一部に見られた。

女性管理職比率については、1割と回答した者が22.2%と最も多かった。一方で、一定数の女性管理職が存在すると回答した者も見られたものの、女性従業員比率と比較すると、女性管理職比率は全体として低い水準にとどまっている。これにより、女性従業員が一定数在籍している職場であっても、管理職への登用が十分に進んでいない事例が存在していることが示されている。

2. 勤務先における女性活躍推進の取り組み

図1に示すとおり、勤務先における女性活躍に関する具体的な取り組みについては、育児休業制度、時短勤務制度、キャリア支援のための研修など、仕事と家庭の両立を支援する制度に関して「あり」と回答した者が20名を超えていた。一方、女性の昇進を目的とした研修については、「なし」と回答した者が12名と比較的多く、昇進や管理職登用に特化した取り組みが十分に整備されていない職場が一定数存在していることが確認された。

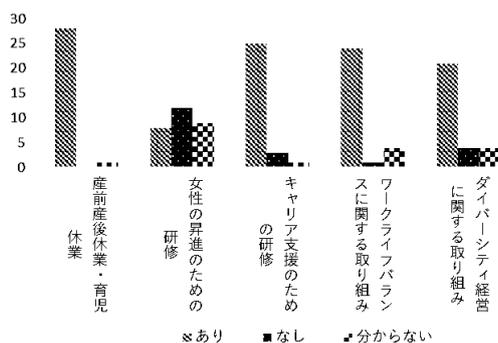


図1 「女性の活躍推進」に関する具体的な取り組みについて

(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

図2に示すとおり、女性活躍およびキャリアアップ支援に関して感じている課題については、「本人が現状以上の活躍を望まない」と回答した者が21名と最も多く、次いで「ロールモデルが少ない」が18名であった。この結果から、回答者の多くが、女性のキャリアアップに関する課題を、制度や組織構造の問題と

いうよりも、個人の意欲や将来像に関する問題として認識していることが読み取れる。

ただし、「ロールモデルが少ない」とする回答が同時に多くみられる点を踏まえると、個人の意欲や将来像に関する認識は、職場内におけるキャリアモデルの可視性や組織文化の影響を受けて形成されている側面を有していることが示されている。

一方で、「勤務先に性別による偏った考え方が無意識のうちに存在している」と回答した者は9名にとどまり、「課題は感じていない」と回答した者は4名であった。このことから、回答者の多くは、勤務先において男女による明確な不平等が存在しているとは強く認識していない状況にあることが示されている。

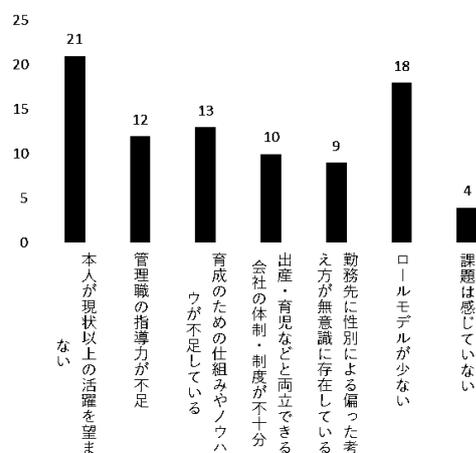


図2 女性活躍・キャリアアップ支援に関して感じている課題について

(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

3. 「活躍している女性像」について

図3に示すとおり、「活躍している女性像」については、「自ら主体的に行動し、上昇志向を有している人」と回答した者が20名と最も多く、次いで「目に見える形で実績を上げている人」が18名、「振られた仕事に責任感を持ち、最後までやり遂げる人」が17名であった。この結果から、活躍している女性は、個人の姿勢や行動、成果といった要素を通じて評価されている傾向が確認された。

また、自由記述では、「周囲の職員と協調性を持って働いている人」「専門的な知識を有し、エキスパートとして業務に取り組む人」「他の女性の働き方や生き方に影響を与えている人」「賢明でバイタリティーがある人」「体力的に十分対応できている人」など、多様な記述が見られた。これにより、女性の活躍は単一の能力や行動に限定されるものではなく、職務内容や職場環境に応じて多様な形で認識されていることが示されている。

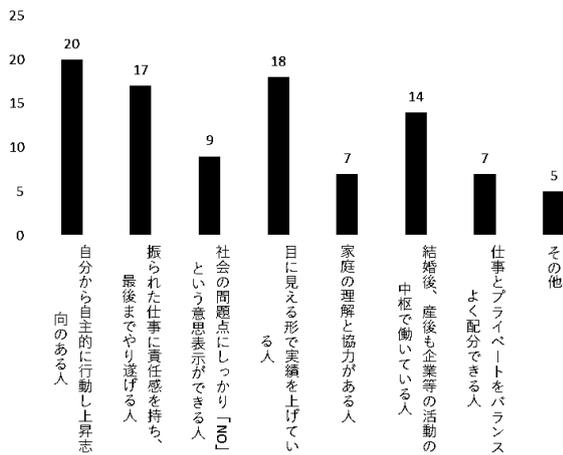


図3 活躍していると感じる女性の特徴について
(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

4. 個人の意識について

図4に示すとおり、就業の過程で男性優位だと感じる場面があるかを尋ねたところ、「よくある」「ときどきある」と回答した者と、「まったくない」「あまりない」と回答した者の割合はほぼ同程度であった。この結果は、職場における性別に関する違和感の有無が、回答者間で一様に共有されていないことを示している。

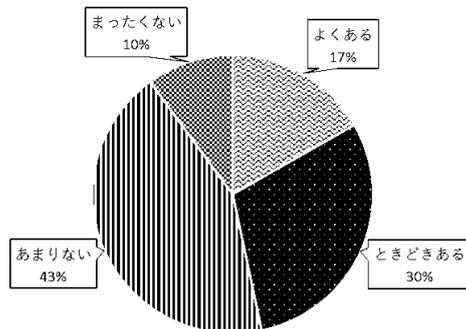


図4 男性優位を感じる頻度について
(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

男性優位だと感じる具体的な場面としては、会議や役員会などの意思決定の場における男性比率の高さや、産休・育休取得によって女性の評価や昇進のペースが遅れる点が挙げられた。さらに、女性であることを理由に業務内容や配属が制限されること、育児対応を女性が担う前提で捉えられている職場文化についても言及が見られた。

一方で、女性活躍やキャリアアップ支援に関する課題として、「勤務先に性別による偏った考え方が無意識に存在している」と回答した者は少数にとどまっていた。このことから、性別による偏見や差別は、少なくとも本調査の回答者の認識においては、女性活躍を阻害する主要な要因として明確には位置づけられていない状況が示されている。

5. えるぼし認定に関する認知・意識

図5に示すとおり、えるぼし認定の取得状況については、「取得している」「取得していない」と回答した者はいずれも約20%にとどまり、「わからない/把握していない」と回答した者が約半数を占めていた。この結果から、えるぼし認定が企業として取得されていたとしても、その情報が必ずしも従業員一人ひとりにまで十分に共有されていない状況が示されている。

また、えるぼし認定の重要性については、「重要視していない」と回答した者が75%を占め、「重要視している」と回答した者は25%であった。重要視している理由としては、管理職や経営層に女性が増えることへの期待、結婚・出産を見据えた転職時の判断材料としての有用性、企業イメージの向上や人材確保につながる点などが挙げられた。また、官公庁案件の入札条件となる場合があることや、外部評価指標としての意義を評価する意見も見られた。

一方、重要視していない理由としては、「制度自体を知らなかった」「認定と実態が必ずしも一致していないと感じる」といった認知不足や制度への不信感に関する意見が挙げられた。さらに、女性活躍は制度ではなく個人の能力や業務内容によって評価されるべきであるという考えや、業界特性や男女比の違いから一律の基準に違和感を覚えるといった指摘も見られた。

6. 女性活躍に関する自由記述

女性活躍に関する自由記述では、育児休暇制度の拡充や柔軟な働き方の導入、社内研修の実施などにより、女性が働き続けやすい環境が一定程度整備されつつあると評価する意見が見られた。一方で、女性活躍推進の取り組みが現場の実態と必ずしも一致していないとする指摘や、制度や数値目標が先行することにより、不平等感や新たな偏見が生じることへの懸念も示されていた。

また、業界特性や業務内容による制約、出産・育児に伴う働き方の変化を踏まえ、女性活躍の在り方は性別ではなく、個人の能力や状況に応じた評価と支援が重要であるとする意見が多く確認された。

以下では、過去に企業等で就業経験があり、現在は就業していない回答者の調査結果を示す。

7. 過去の勤務経験について

過去に企業等で就業経験があり、現在は就業していない回答者のうち、最後に勤務していた職場を企業と回答した者は4名、官公庁と回答した者は1名であった。

8. 離職理由について

図7に示すとおり、離職理由については、「結婚・出

産・育児等のライフイベントを契機として継続就業が困難になった」が最も多かった。その他の理由としては、「配偶者や親族の意向・家庭の事情」「職場の人間関係や職場環境との不適合」「自身の健康問題」「業務縮小による会社都合の退職」「新たなライフスタイルへの挑戦」などが挙げられた。

さらに、最も大きな離職要因について尋ねたところ、「業績不振」「職場の人間関係や職場環境との不適合」「結婚・出産・育児等のライフイベント」がそれぞれ1票ずつとなり、特定の要因に集中する結果とはならなかった。このことから、離職の背景には複数の要因が重なって存在していることが示されている。

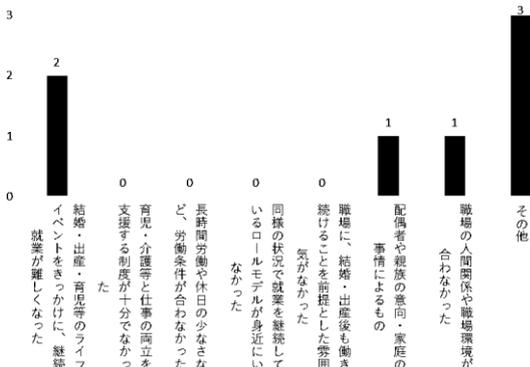


図 5 離職理由について

(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

9. 過去の職場環境について

図6に示すとおり、過去の職場については、制度や取り組みがより充実していれば就業継続が容易であったとする項目について尋ねた結果、テレワーク(在宅勤務)を選択した者が75%、フレックスタイム制を選択した者が50%であった。一方、短時間勤務制度、介護と仕事の両立支援、「すべて整っていた」を選択した者はいずれも25%であった。これにより、制度の有無そのものよりも、働き方の柔軟性に関わる制度が就業継続に強く関連していたことが示されている。

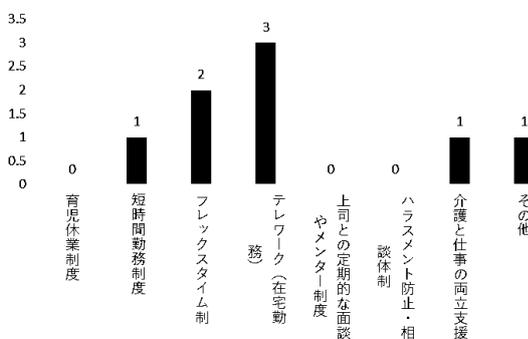


図 6 就業継続に有効だと考えられる制度・取り組みについて

(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

また、図7に示すとおり、過去の職場の組織風土については、「制度は存在していたが利用しづらい雰囲気であった」と回答した者が75%を占めていた。この結果は、制度と運用実態との間に乖離が存在していたことを示している。

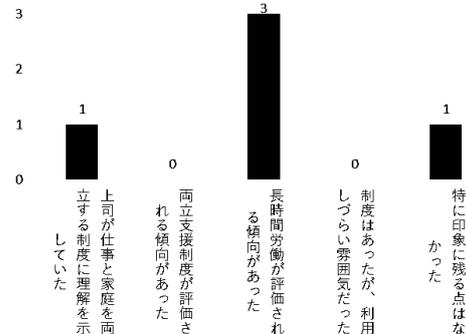


図 7 組織風土について

(出所:アンケート調査結果より筆者作成)

10. 再就職に関する意識について

再就職を希望する回答者からは、社会制度や支援制度について、入職前に十分な情報が得られないことへの不安が挙げられた。また、特定の属性に基づく支援制度を利用することで、採用時の評価が個人の能力や適性以外の観点で行われるのではないかと懸念も示されていた。これらの意見は、制度整備に加え、制度内容や運用についての丁寧な説明が重要であることを示している。

7.3 10年前の調査結果との比較

10年前の調査では、産前産後休業・育児休業制度を中心とした、出産や育児による離職防止を目的とする取り組みが主であった。一方、今回の調査では、これらの制度に加え、キャリア支援のための研修、ワークライフバランス施策、ダイバーシティ経営に関する取り組みが広く認識されており、女性活躍に対する企業の対応が拡張していることが確認された。

また、「活躍している女性像」については、10年前の調査では、独身であることや出産経験がないことが暗黙の前提とされ、「男性と同様の働き方が可能な女性」が評価されやすい状況が存在していた。これに対し、今回の調査では、結婚後や産後も就業を継続している点、専門性、協調性、組織への貢献といった多様な側面が評価対象として挙げられており、女性活躍の捉え方が単一のモデルから多様なモデルへと移行していることが読み取れる。

以上より、制度整備および女性活躍に関する認識はこの10年間で一定の変化を示している一方、女性の昇進や管理職登用に直結する施策は依然として十分とはいえず、継続的なキャリア形成を支援する枠組みには課題が残されている。

8. 企業インタビュー

8.1 インタビュー調査の概要

2025年12月から2026年1月にかけて、会津若松市内の企業と法人を対象に半構造化インタビュー調査を実施した。調査方法は、対面式、オンライン式、電話式であり、対象企業および法人は以下の通りである。まず、えるぼし認定取得企業2社と法人1か所、同規模・同業種の未取得企業4社と法人2か所、さらに男性従業員が大半を占める企業1社である。ここではえるぼし認定取得3団体をX、未取得6団体をY、男性が大半の企業1社をZとして記述する。

本調査では、企業と法人の取り組みを詳細に把握するため、制度の利用状況や従業員の声、経営者の認識を聞き取り、上場企業への調査結果やゼミ卒業生へのアンケート結果と比較することで、地域企業と法人における女性活躍の現状を多角的に分析することを目的とした。

質問項目は以下のとおりである。

1. 女性活躍の定義について
2. 女性活躍推進に関する具体的な取り組みの内容について
3. 取り組みを行うきっかけ
4. 女性活躍を推進していく上での課題について
5. (Xに対して)えるぼし認定を取得して良かったこと
(Yに対して)えるぼし認定を取得する予定はあるか
6. (Zに対して)女性が活躍することへの抵抗の有無

8.2 インタビュー調査結果

(1)女性活躍の定義について

調査対象企業のうち5社は、女性活躍を「性別にかかわらず、個人がその能力や個性を最大限に発揮できる状態」と捉えており、性別で区別せず個人を尊重する姿勢や、働きやすい職場環境の整備が重視されていた。その一方で、女性比率が約9割を占める保育園¹⁴では、女性が活躍していることが前提であるため、「女性活躍の定義」に関して回答に戸惑いが見られた。上場企業への調査では、女性に特化した取り組みを女性活躍と定義していたのに対し、会津若松市内企業では男女平等の取り組みを女性活躍の定義として認識している点に違いが見られた。

さらに、一部の企業では、「女性が活躍するとは、女性特有の役割に限定されない」という認識が示され、性別に基づく職務評価や昇進機会の平等が女性活躍の重要な要素として捉えられていることが確認された。

(2)女性活躍推進に関する具体的な取り組みの内容について

女性活躍推進の取り組みは、大きく仕事と生活の両立支援とキャリア形成支援の2つに分類できる。

まず、仕事と生活の両立支援では、育児休暇、育児時短勤務、産前産後休暇などの制度整備が行われ、男性従業員も利用しやすいよう促進されていた。女性比率が高い業界では、制度利用による業務負担は「お互い様」という認識の下で運用され、従業員間の理解が浸透していた。また、女性の採用や昇格を積極的に推進する企業も確認された。

次に、キャリア形成支援では、管理職候補向けのワークショップにより、自身の強みやリーダーシップを習得する取り組みが行われたほか、スキルアップを目指す従業員への研修費用の会社負担も確認された。さらに、ある企業では3年ごとに職場環境に関するサーベイを実施し、従業員の意見を把握した上で職場改善や制度改善に反映させる取り組みが行われていた。

表 1 会津若松市内企業における取り組みと課題

分類	主な取り組み	対象企業数	主な課題
両立支援	育児休暇、時短勤務、産前産後休暇	5	制度理解不足、男性従業員の活用促進
キャリア形成	ワークショップ、研修、費用負担	4	ロールモデル不在、キャリア志向の低さ
職場環境改善	サーベイ	1	長年の役割認識との乖離

(出所:インタビュー調査結果より筆者作成)

上場企業との比較では、休暇制度や女性比率向上に関する取り組みに共通点がある一方、評価制度や昇進基準に関する言及は少なく、女性の中長期的なキャリア支援は十分とはいえないことが明らかになった。(表1)

(3)取り組みを行うきっかけ

取り組みを行うきっかけは企業によって異なるが、離職率低下や従業員の安心確保、自社の現状改善を目的に取り組む企業が多いことが明らかになった。加えて、従業員からの「働きにくい」「制度が分かりにくい」といった声がかきかけとなる場合もあった。上場企業との比較では、上場企業は世の中の動きをき

かけとする回答が多かった一方、会津若松市内の企業では社内からの声や自社の現状改善をきっかけとする回答が中心であった。

(4)女性活躍を推進していく上での課題

企業が認識する女性活躍推進上の課題としては、女性のロールモデル不在、キャリア志向の低さ、制度理解不足、女性の能力を十分に活かしていない点などが挙げられた。上場企業では制度周知や制度利用後の環境整備が課題として重視されていたのに対し、会津若松市内企業では女性個人に焦点を当てた課題認識が中心であり、地域特有の課題が浮き彫りになった。ゼミ卒業生アンケートでも女性のキャリア志向の低さとロールモデル不在が指摘され、地域企業と個人調査の結果が一致した。

(5)えるぼし認定の有無について

Xに対する質問では、えるぼし認定を取得したことで自信がもてたことや従業員のモチベーションになっているとの回答が得られた。

一方でYに対する質問では、取得予定はないと回答する企業が大半であった。

上場企業との比較では、えるぼし認定を取得してよかった点として、上場企業では企業の社会的責任の遂行や対外的アピールなど、外部からの評価を意識した効果が重視されていたのに対し、会津若松市内の企業では、これまでの女性活躍推進の取り組みの方向性が正しかったことを確認する内部的な指標として捉えられていた。

(6)女性が活躍することへの抵抗の有無

女性が活躍することへの抵抗感は見られなかった。役割分担を通じた効率的な業務遂行が可能であり、男性が大半を占めているからといって女性が活躍していない訳ではなかった。上場企業との比較でも、半数以上の企業で女性活躍に抵抗感を確認されなかった。

8.3 会津若松市内企業における女性活躍推進の特徴と地域性

本調査の結果から、会津若松市内企業における女性活躍推進は、制度導入そのものよりも、日常的な職場運営や従業員間の関係性を重視した実践的な取り組みとして位置付けられていることが明確となった。特に、育児休暇や短時勤務といった制度は、形式的な整備にとどまらず、従業員同士の理解や協力を前提として運用されており、制度利用者が心理的負担を感じにくい環境が形成されていた点は特徴的である。

一方で、キャリア形成支援については、研修やワークショップといった取り組みは確認されたものの、評価制度や昇進基準と明確に結びついている事例

は少なかった。このことから、女性のキャリア形成は個人の努力や意欲に依存する側面が強く、組織として中長期的に支援する体制は十分に確立されていないことが示された。

また、上場企業との比較から、会津若松市内企業では社会的評価や外部認証を重視する傾向が相対的に弱く、女性活躍推進を企業価値向上の手段というよりも、職場環境改善や人材定着のための施策として捉えていることが明らかとなった。この背景には、地域企業特有の人材確保の難しさや、長期雇用を前提とした経営姿勢が影響していると考えられる。

さらに、女性のキャリア志向の低さやロールモデルの不在が課題として挙げられた点は、企業側の認識とゼミ卒業生アンケートの結果が一致しており、個人と組織の双方にまたがる構造的課題であることが確認された。したがって、今後の女性活躍推進には、制度整備のみならず、キャリアパスの可視化や身近なロールモデルの提示といった取り組みが不可欠である。

8.4 インタビュー調査のまとめ

本調査から、会津若松市内企業における女性活躍推進は、外部評価や社会的要請への対応ではなく、自社の現状や従業員の声を起点とした実践的取り組みであることが明らかになった。多くの企業が女性活躍を性別特化の施策ではなく、「性別に関わらず誰もが能力を発揮できる状態」と捉えており、個人の尊重や働きやすさを重視している点が特徴的である。

具体的には、仕事と生活の両立支援やキャリア形成支援が中心であるが、評価制度や昇進基準の整備は十分とはいえず、中長期的なキャリア支援は未整備である。

女性活躍が進まない要因として、企業におけるキャリア形成支援の不足によって、女性のキャリア志向が低いことやロールモデルが不在しており、一部の企業では社内の文化や風土の変革も課題として挙げられた。特に、長年形成されてきた役割認識と、近年の多様な働き方を重視する価値観との間に差が生じていた。

9. 結論

会津若松市内における女性活躍の現状は、性別にかかわらず誰もが能力を発揮し、働きやすい環境が整えられているが、上場企業に比べ、女性のキャリア形成に特化した取り組みは十分でない。ゼミ卒業生へのアンケートでも、女性のロールモデルの不足やキャリア志向の低さが指摘され、市内企業に共通する課題であることが明らかになった。

今後は、キャリアを形成しやすい環境を作るため

の具体的な制度設計とロールモデル創出, 社内文化の変革などにより, 女性のキャリア形成を後押しする仕組みの整備が必要である。

10. 今後の課題

本研究に残された課題は主に以下の点である。

第一に, インタビュー対象の業種に偏りが見られる点が挙げられる。女性活躍の在り方や課題は, 業務内容や勤務形態, 求められる役割などによって異なるため, 業種ごとに異なる特徴や課題を十分に比較・検討することができていない。今後は, 業種ごとの特性を踏まえた調査設計を行い, より多角的な視点で分析を進める必要がある。

第二に, 定量的データの不足である。本研究では, 主にインタビュー調査やアンケート調査を通じて女性

(注)

¹ 内閣府男女共同参画局, 「男女共同参画に関する国際的な指数」(参照 2026-1-23)

(https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html)

² 内閣府男女共同参画局, 「都道府県別全国女性の参画マップ」(参照 2026-1-25)

(https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map_all.pdf)

³ 毎日新聞, 「女性地方議員, 全国ワースト2位の福島県 伸び悩む背景は」(参照 2026-1-25)

(<https://mainichi.jp/articles/20240408/k00/00m/010/034000c>)

⁴ 政経東北, 「【女性流出】全国ワーストの福島県」(参照 2026-1-25)

(<https://www.seikeitohoku.com/fukushima-women-outflow/>)

⁵ 地方別とは会津, 中通り, 浜通りの3つの地方のこと

⁶ 内閣府男女共同参画局, 「市区町村女性参画状況見える化マップ」(参照 2026-1-25)

(https://www.cao.go.jp/shichoson_map/?data=1&year=2024)

⁷ 会津若松市, 第6次会津若松市男女共同参画推進プラン(参照 2026-1-25)

(https://www.city.aizuwakamatsu.fukushima.jp/docs/2007080902765/file_contents/dai6ziplan1.pdf)

⁸ 厚生労働省, 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(参照 2026-2-3)

(https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73ab4892&dataType=0&pageNo=1)

⁹ 厚生労働省確かめよう 労働条件, 「女性活躍って何のこと?」(参照:2026-2-3)

(https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/study/roudousya_joseisuishin.html)

¹⁰ 厚生労働省, 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう!

活躍の現状や課題を把握したが, 数値データに基づく分析が不十分である。今後は, より多くの企業を対象とした調査を実施し, 定量的な視点からも検証を行うことが求められる。

11. 謝辞

本稿執筆に際し, 多くの方々にご協力をいただきました。ここに, 心より御礼申し上げます。本研究を進めるにあたり, 本稿執筆のために, ご多忙の中, インタビュー調査にご協力いただいた企業の皆様, アンケート調査にご協力いただいた平澤ゼミ卒業生の皆様に厚く御礼申し上げます。

(参照 2026-1-23)

([https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-)

[11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175224.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175224.pdf))

¹¹ 厚生労働省, えるぼし認定, プラチナえるぼし認定(参照 2026-1-23)

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000594317.pdf>)

¹² 内閣府ホームページ, 仕事と生活の調和とは(定義)(参照 2026-1-25)

(<https://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>)

¹³ 経済産業省, ダイバーシティ経営の推進(参照 2026-1-25)

(<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/>)

¹⁴ 本研究では, 会津若松市内の企業を主な調査対象としているが, 女性の就業割合が高い職種の事例として保育園にもインタビュー調査を行った。保育園は社会福祉法人等によって運営される場合があり, 必ずしも企業に該当するものではない。

主要参考文献

[1] 青木崇(2024)「日本のプライム市場上場企業における女性役員の現状とダイバーシティの課題」『国際研究論叢』37(3):87-100

[2] 牛尾奈緒美・志村光太郎(2014)「組織の情報化と女性の活躍推進」独立行政法人経済産業研究所 RIETI Discussion Paper Series 14-J-031, 1-43

[3] 遠藤伸明(2025)「バス会社における女性活躍推進についてのアンケート調査の報告」『東京海洋大学研究報告』(21):49-54

[4] 遠藤・小池・三上(2014)「企業における女性の活躍推進—トップ・マネジメントとミドル・マネジメントの役割—」『2014年度卒業研究(平澤研究室)』

[5] 大石・宍戸・松平(2024)「就労系障害福祉サービスから一般就労への移行-会津若松市内のA型・B

- 型事業所の事例から-』『2024 年度卒業研究(平澤研究室)』
- [6] 尾形真実哉(2007)「日本企業の新卒採用行動傾向の検討」『日本労務学会誌』9(1):2-15
- [7] 車田絵里子(2023)「女性活躍状況の可視化に係わる探索的研究:登用比に着目して」『経営戦略研究』(16):5-18
- [8] 坂本麗香(2019)「企業における女性の働きやすさと活躍推進に対する女子大学生の意識」『名古屋女子大学紀要.家政・自然編, 人文・社会編』(65):159-169
- [9] 佐藤健司(2023)「職場における女性活躍推進の現状と課題」『京都経済短期大学論集』30(1):1-24
- [10] 佐藤洋子(2020)「女性活躍推進を進める企業で女性が管理職になりたがらないのはなぜか-小売業 X 社における管理職志向のない女性正従業員の語りから-」『労働社会学研究』21:23-42
- [11] 島直子(2021)「女性の管理職志向の低さとその要因「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」による知見」『NWEC 実践研究』(11):203-219
- [12] 武石恵美子(2014)「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』56(7):33-47
- [13] 武石恵美子(2017)「女性の活躍推進と初期キャリアの重要性」『NWEC 実践研究』(7): 6-22
- [14] 田中聖華(2020)「日本企業における女性活躍推進の課題-日本社会における性別役割分業観の歴史的視点から-」『横浜商大論集』53(2):51-67
- [15] 田中洋子(2024)「時間分配のジェンダー平等」『日本労働研究雑誌』66(5):4-18
- [16] 田中利佳・脇寛(2022)「女性就業実態の現状から見る女性管理職登用の課題」『鈴鹿大学・鈴鹿短期大学部紀要人文科学・社会科学編』(6)139-150
- [17] 永瀬伸子(2025)「日本の労働市場のジェンダー市場はなぜすすまないのか」『連合総研レポート DIO』38(3):18-23
- [18] 中村真由美・李蕙(2024)「権威主義的な企業文化が女性管理職登用に与える影響」『富山大学紀要富大経済論集』69(2・3):177-197
- [19] 正木郁太郎・村本由紀子(2017)「多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能, ならびに風土と組織制度との関係」『実験社会心理学研究』57 (1) :12-28
- [20] 松井雄史(2012)「女性従業員の活躍を推進する中小企業の特徴-女性の活躍を促すための取り組みのあり方-」『日本政策金融公庫論集』(17):59-76
- [21] 溝口侑・溝上真一(2020)「大学生のキャリア発達とロールモデルタイプの関係-ロールモデル尺度(RMS)の開発の試み-」『青年心理学研究』32(1):17-36
- [22] 山極 清子(2021)「企業における女性活躍の阻害要因とその解決への道筋」『社会デザイン学会会誌』(12):12-23
- [23] 山田昌弘(2022)「日本の男女共同参画はなぜ「のろい」のか」『法学新報』128(7・8):779-793
- [24] 吉田航(2022)「女性管理職は「変化の担い手」か「機械の歯車」か?-新卒女性の採用・定着に与える影響に着目して-」『理論と方法』37 卷(1):18-33
- [25] 脇坂明(2021)「女性活躍指標の吟味からみた男女のキャリアの違い」『日本労働研究雑誌』31-42