
地方圏で働く女性のキャリア

仕事に踏み出す自信と期待を育てる
自治体支援とマネジメントの提言



目次

3

はじめに～女性が自分のキャリアに踏み出せる地域を作るには～

ここでは、本報告書で明らかにすることおよび目的を説明する

8

企業向け「女性のキャリアへの自信と期待を育てる職場づくり」チェックリスト

女性のキャリアの自己効力感と結果期待を育てる人材活用を行うためのポイントとチェックリストを提供する

24

解説編 3. 地方圏で働く女性のキャリアへの自信と期待を育てる要因を探る

地方圏の女性がキャリアの自己効力感と結果期待を持つことに関わる要因を検証する。特に、家庭の事情で仕事を控えた後の就業経験の中身に着目する

4

概要

ここでは、本報告書のベースとなる研究のプロセス、定量調査（アンケート調査）の詳細、研究から明らかになったことのポイントを説明する

10

解説編 1. 地方圏で働く女性のキャリアを取り巻く環境

地方圏の女性と都市圏の女性の比較から、性別役割規範や女性がキャリアを積める就業機会、女性の生き方の選択肢の面で生じている課題を示す

30

企業事例 株式会社きらり。コーポレーション (熊本県)

女性が自分のキャリアを描き、仕事で挑戦できる職務や評価の設計に取り組む企業へのインタビューを紹介する

7

地方自治体への提言

本研究で明らかになった結果を踏まえ、女性のキャリアの自己効力感と結果期待を育てる支援について提言を行う

16

解説編 2. 女性の主体的なキャリア探索行動を促す自信と期待の重要性

地方圏の女性が主体的なキャリア探索のために行動する鍵となる、キャリアの自己効力感と結果期待に着目し、女性の行動や地域で暮らす希望との関わりを示す

31

インタビュー 株式会社Will Lab 代表取締役 小安美和氏

女性がキャリアに踏み出しやすい地域を作るために必要な支援についてのインタビューを紹介する

はじめに ～女性が自分のキャリアに踏み出せる地域を作るには～

女性の就業率は全国的に上昇し、地方圏においても子育て期の女性が働くことは一般的になっています。しかしその一方で、女性に母親としての役割を強く期待する傾向はいまだ根強く残っており、女性が自らのキャリアを描き、主体的に行動することには依然として大きなハードルが存在しています。

こうした状況は、女性の意欲や能力の発揮を難しくしているだけでなく、人材不足に直面する地方企業にとっても、優秀な人材を十分に生かしきれない要因となっています。さらに、本報告書で示すように、こうした環境は女性が今の地域に住み続ける意欲にも影響を及ぼし、結果として地域の持続可能性にも関わる課題となっています。

本研究は、「何があれば女性が自らのキャリアに踏み出せるのか」という問いに向き合います。特に、家庭の事情によって一時的に仕事を控えめにした後、どのような仕事上の経験があれば、その後に仕事の幅を広げたり、キャリアに挑戦したりしやすくなるのかを、当事者の声と客観的なデータの両面から明らかにします。あわせて、そうした経験が企業や地域にもたらす効果についても検証します。

本報告書は、女性が自らのキャリアに一步踏み出すことで、働き方や生き方の選択肢を広げるとともに、その力を地域や企業の発展につなげていくことを目指すものです。こうした観点から、地方自治体および地方圏の企業の皆様に対し、女性人材のさらなる活躍に向けた提言を行います。

本報告書が、今後の施策や企業における人材活用の検討の一助となれば幸いです。

概要①：本研究の調査プロセスと定量調査の概要

調査プロセス

全国の女性のキャリア支援者に対する聞き取り調査

支援者からみた課題や支援の要点の把握

グループインタビュー

地方圏の女性が仕事の量や幅の拡大、独立・転職、新たな職種への挑戦などを行った経験やきっかけを聴取

定量調査（アンケート調査）

地方圏の女性の就業実態やキャリア意識・行動、性別役割期待の実感、就業経験等を量的に把握する

定量調査概要

調査名 地方圏で働く女性のキャリアに関する調査

目的 地方圏の女性の就業実態やキャリア意識・行動、性別役割期待の実感、就業経験等の把握

実施 インターネットモニター調査
（株式会社マクロミル）
2025年9月18日～19日

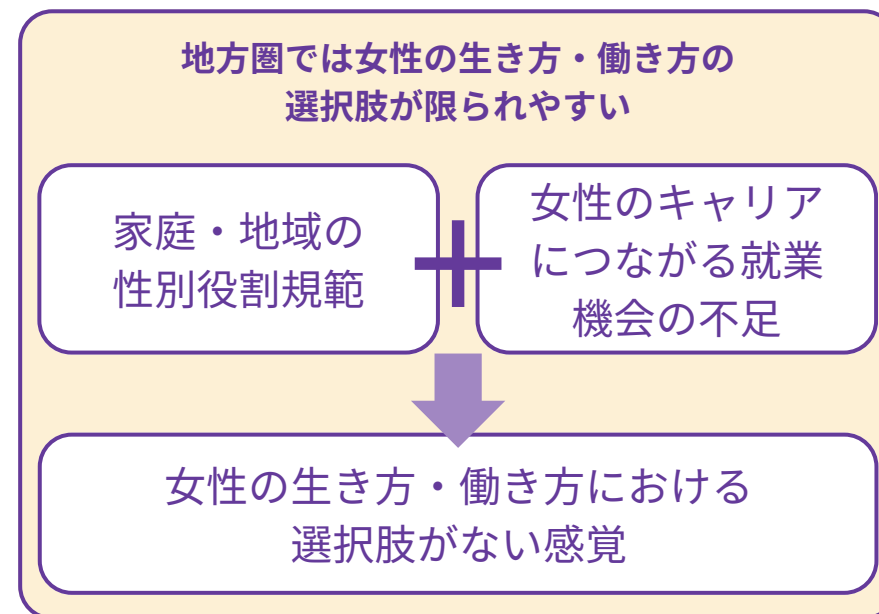
調査対象・項目

- 調査対象：地方圏に居住する35～54歳の女性（N:1030）
 - 家庭の事情（家事・育児、家族の転勤など）のために仕事を控えめにした経験がある
 - 仕事を控えめにしてから3年以上が経過している
 - 配偶者・子どもあり、現在就業者
- 地方圏：首都圏4都県・政令指定都市に該当しない地域
- 比較対象として同条件で都市圏（首都圏4都県または政令指定都市）居住女性のデータも取得（N:500）
- 主な調査項目
 - 生育家庭・居住地・学校での性別役割規範
 - キャリアに対する意識・行動
 - 地域の女性の就業機会、女性の人生の選択肢に関する認識、地域で暮らし続ける希望など

（注）本報告書の分析は全て、過去に家庭の事情で仕事を控えめにした経験のある、地方圏在住の35～54歳の女性を対象とする調査（上記）に基づく。
本報告書で「地方圏の女性」は全てこれに該当する女性を指す。「都市圏の女性」は同じ条件で聴取した都市圏の女性を指す。

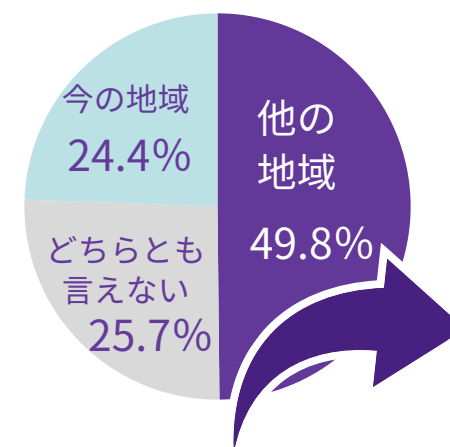
概要②：地方圏の女性の仕事・キャリアを取り巻く環境

- 地方圏では、都市圏と比較して、生育家庭や居住地域における性別役割規範がより強固に残る現状がある
 - 育った家庭での性別役割規範
 - 居住地域での性別役割規範
- 地域の性別役割規範の強さは、女性のキャリアにつながる就業機会の不足と関連している
 - 規範の強さは、母親役割を前提とした男女別の職域や雇用形態の分離と相互補完的な関係にあると考えられる。当然、その克服は容易ではない
- このような家庭および地域における性別役割規範と、キャリアにつながる就業機会の不足は、女性が、自分の居住する地域には自らの生き方・働き方に関して選択肢がないと認識する状況と関連している
- 女性が希望に沿った生き方・働き方を選択できる地域を実現することは、地域からの人材流出の抑制という観点からも重要である
 - 実際に、「居住する地域には女性の生き方・働き方に選択肢がない」と認識する女性の約半数は、将来的に子どもに地域外での生活を望む傾向が確認されている（右図表、P15に関連図）



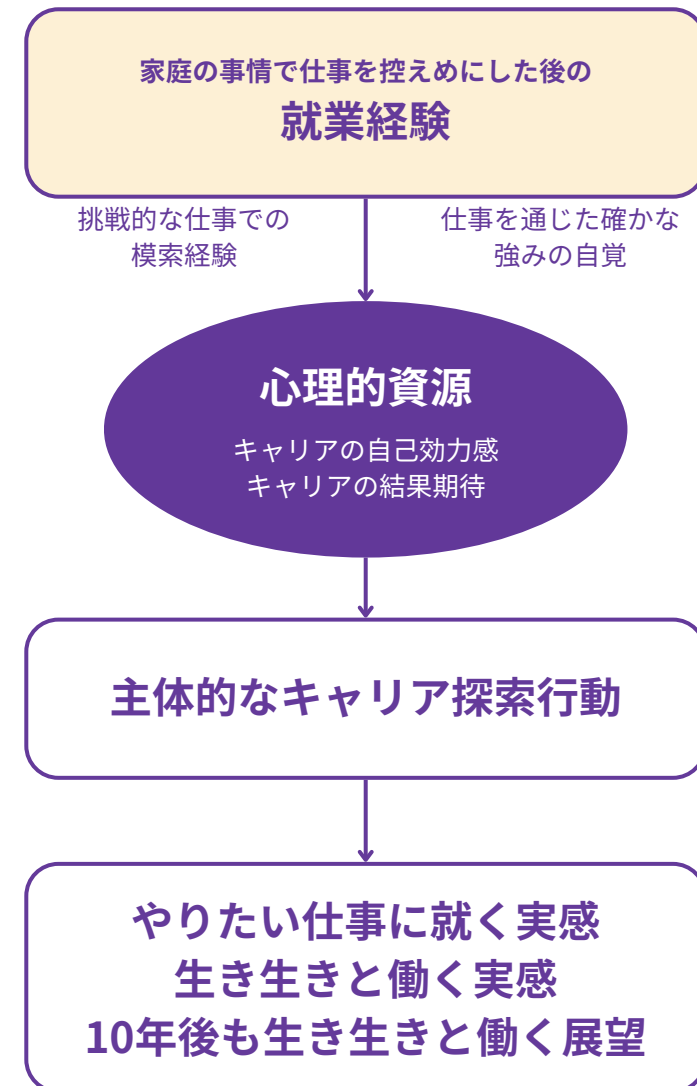
子どもに将来、 生活してほしい地域

（居住する地域には
女性の生き方・働き方に
選択肢がないと
考える女性のみの集計）



概要③：主体的なキャリア探索行動は「就業経験の質」から生まれる

- 地方圏の女性においては、主体的なキャリア探索行動を広く行うほど、やりたい仕事に就いているなど、働き方の選択肢を持つ実感が高い傾向が確認される
 - 女性が多様な生き方・働き方の選択肢を持てる地域を実現するためには、女性自身が主体的にキャリア形成に向けて行動できる環境を整備することが要となる
- 主体的なキャリア探索行動は、①キャリアの自己効力感、②キャリアの結果期待が高いほど活発に行われる傾向。さらに、これらを有する女性は、ジョブ・クラフティング（主体的な仕事の変更）の実施割合や、地域で暮らし続ける意向も高い傾向が見られる
- キャリアの自己効力感および結果期待と最も強く関連するのは、家庭の事情により一時的に仕事を控えめにした後の就業経験の質
 - 「挑戦的な仕事での模索経験」「仕事を通じた確かな強みの自覚」が重要な要因として確認される
- 女性が自らのキャリアのために行動し、生き方・働き方に選択肢を持てる地域を作るためには、地方自治体と企業が連携し、女性が担う仕事の質を見直し、キャリアに対する自信と期待を育む職場づくりを推進することが重要



地方自治体への提言

- 女性が働き方に選択肢を持ち、生き生きと働ける地域を作る上では、女性自身が自分でキャリアを切り拓ける自己効力感やその結果への健全な期待を持ち、それらを原動力に行動できることが重要
- そのような自己効力感や期待は以下の就業経験と関わる
 - 仕事での挑戦を通じて自分の成果や貢献を実感する「挑戦的な仕事での模索経験」
 - 仕事経験を通じて自らの強みややりがいの所在を理解する「仕事を通じた確かな強みの自覚」
- 女性が自らのキャリアに自信と期待を持つことは、現在の仕事への主体的な関わりや、地域で暮らし続ける希望にもつながるという点で、企業や地域にも有益である
- そのような自己効力感や期待は一朝一夕に形成されるものではないが、企業が日々の仕事の任せ方や承認の仕方を変えることで積み重ねることが可能
- 女性が自分のキャリアに自信と期待を持ち、行動できる地域を作るために、地元企業と連携し「女性のキャリアへの自信と期待を育てる地域・職場づくり（女性の挑戦機会と強みの把握機会のある就業機会の創出・拡大）」に取り組むことが望まれる

女性のキャリアへの自信と期待を育てる地域・職場づくり

1. 地域の企業と連携した職場の実態把握

- 企業実態調査を実施し、女性の職務配分や昇進機会、意識の偏りをデータで検証する
- 制度の有無ではなく「実際に機会が与えられているか」の観点で地域企業の現状を把握する

2. 「女性のキャリアへの自信と期待を育てる職場づくり」を、地元企業とともに推進する

- 「女性のキャリアへの自信と期待を育てる地域・職場づくり」を政策目標に組み込む
- 女性の自己効力感と結果期待を育てる職場づくりの推進に取り組む（経営者への啓発、管理職研修、企業表彰など）

3. 地域に潜む“無意識の壁”の可視化

- 地域における性別役割規範の強さと、女性がキャリアを積める就業機会の多寡には関係があることを踏まえ、地域における役割規範の見直しに関わる啓発や対話の機会を充実させる

企業向け「女性のキャリアへの自信と期待を育てる職場づくり」チェックリスト

◆経営を担う皆様へ◆

- 少子高齢化により、日本では今後、人手不足のさらなる深刻化が予想されており、地域の企業にとって人材の確保はますます重要な課題になると言えます。こうしたなか、女性が能力や意欲を発揮できる職場を整えることは、人手不足の影響を緩和し、企業の持続的な成長にもつながります。
- 地方圏で働く女性のデータからは、挑戦的な仕事で模索した経験や自分の強みややりがいを理解した経験が、女性のキャリアへの自信や期待と関わることで、それが主体的にキャリアを探索する行動や、職場で主体的に仕事を見直す行動につながるということが明らかになりました。
- こうした自信や期待は、「男性だから」「女性だから」という思い込みを捨て、挑戦的な仕事を任せていくこと、その経験を振り返って本人の強みを明確な言葉にするなど、日々の仕事の任せ方や声かけといった、企業の少しの工夫の積み重ねによって育てることが可能です。
- 女性が本当の意味で活躍し、企業の成長を担える職場を作るために、まずは右のチェックリストを確認することから始めてみてください。

企業向け

「女性のキャリアへの自信と期待を育てる職場づくり」 チェックリスト

I. 職場の現状を把握していますか？

- ☐ 役職や雇用形態、職務の男女別の偏りを把握していますか
- ☐ 経営者や管理職に、男女の仕事に関する決めつけはありませんか
- ☐ 忖度なく、社員が意識や課題感を伝えられる機会を設けていますか
- ☐ 家庭の事情がなければ、女性社員が挑戦したい仕事を知っていますか
- ☐ (女性支援の制度がある場合) 運用面での課題を把握していますか

II. 仕事の任せ方、偏っていませんか？

- ☐ 役職や雇用形態が、特定の性別に偏っていませんか
- ☐ 女性は補助的業務という状態が長く続いていませんか
- ☐ 働く時間の長短で、重要な仕事を任せるかどうかが決まっていますか
- ☐ 一律に「女性は家庭があるから早く帰す」などの配慮をしていますが
- ☐ 男性社員に負担の重い業務が偏っていることはありませんか

III. 女性が仕事で挑戦し、その成果を自分で認める機会がありますか？

- ☐ 女性社員が、新しい業務や役割に挑戦する機会がありますか
- ☐ 女性社員にリーダー職を任せていますか
- ☐ 仕事のやり方を自分で考える余地やそれを奨励する風土がありますか
- ☐ 仕事の改善について意見や提案を言える場や風土がありますか
- ☐ 仕事の成果について、具体的に伝えられていますか

IV. 本人が「強み」と「やりがい」を意識できる機会がありますか？

- ☐ 面談等で、本人の強みや得意なことを伝えていますか
- ☐ 面談等で、どのような場面でやりがいを感じるのかを聞いていますか
- ☐ 本人の「強み」を生かせる仕事を意識的に任せていますか
- ☐ 本人の強みを生かせる仕事の進め方について会話していますか
- ☐ 本人の成長を言葉にして伝える機会がありますか

解説編

1. 地方圏で働く女性の キャリアを取り巻く環境

聞き取り調査

地方圏で働く女性を取り巻く「見えない壁」 支援者・経営者の視点から



株式会社Pallet代表取締役
羽山暁子氏（宮城県）

地方では「家族のケアに支障のない範囲で働く」ことが前提となりやすく、女性自身が「無償労働こそが自分の主たる役割」だと初めから決めてしまう傾向があります。仕事はあくまで家計のためであり、自らの前向きな選択になりづらいのが現状です。経営者側のバイアスも根強く、女性の職域を限定的に捉える風潮が、女性たちのキャリアに対する消極的な姿勢を助長していると感じます。

都市部の女性と地方都市に住む女性とでは、見えている世界に違いがあります。地方では価値観の多様化が進みつつあるとはいえ、出産後は子ども中心に生活を組み立てる人が依然多数派です。それまでバリバリ働いていた女性も、妊娠すると「今までのように働けないなら、戻っても仕方ない」と考え、キャリアを中断する人も少なくありません。長く家庭が中心となることで社会との距離が広がり、再び働こうとすると大きなエネルギーが必要になります。



株式会社MOKA. 代表取締役
森崎三記子氏（北海道）



株式会社C Landmark 代表取締役
藤田梢氏（徳島県）

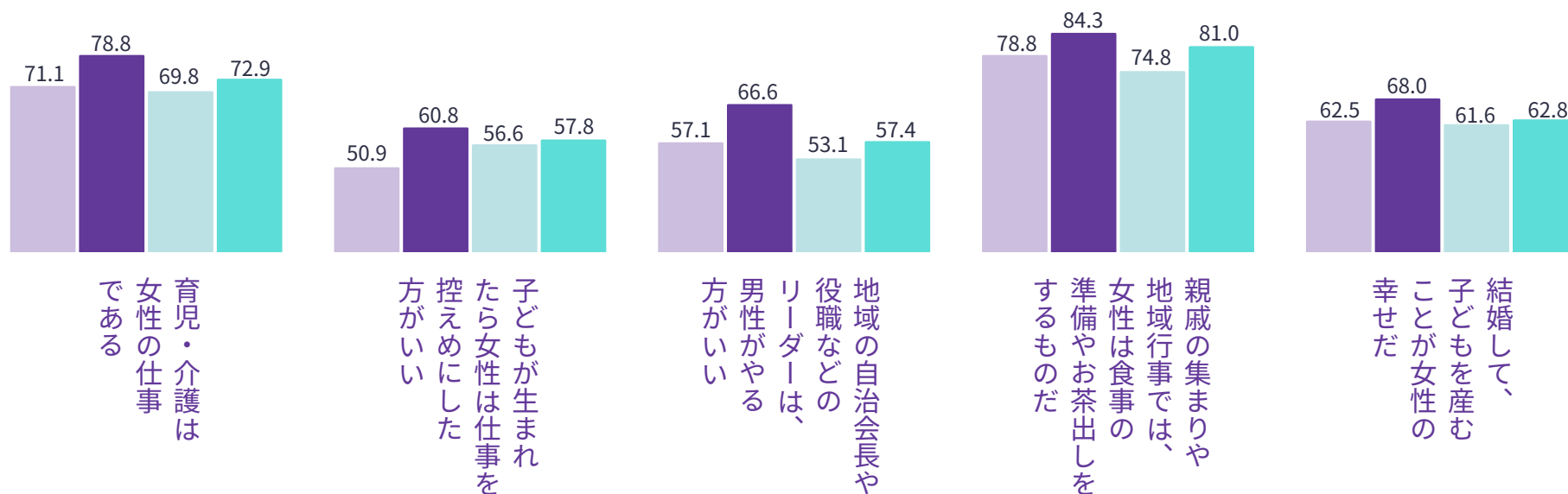
地域では今なお、「お前は母親だぞ」という周囲の圧力や性別役割分業の意識が強く、女性は無意識に自分にブレーキをかけています。職場でパフォーマンスを発揮していても、「働かせてもらっているだけでありがたい」と自らの価値を過小評価してしまうのです。地域や職場に男性リーダーが当たり前という環境があるため、格差に違和感を持ちづらくなっています。

生育家庭で性別役割規範を感じた経験は、地方×中高年で多い

- 居住地にかかわらず、育児・介護等は女性の役割とする雰囲気を感じてきた女性が多い
- 地方圏において、生育家庭での性別役割規範を感じた割合がやや高い
- 地方圏内では、45～54歳より35～44歳で割合が低く、家庭内の役割規範が変化する様子も

育った家庭で雰囲気を感じたり、言われた割合（％）

● 35-44歳_地方圏 ● 45-54歳_地方圏 ● 35-44歳_都市圏 ● 45-54歳_都市圏



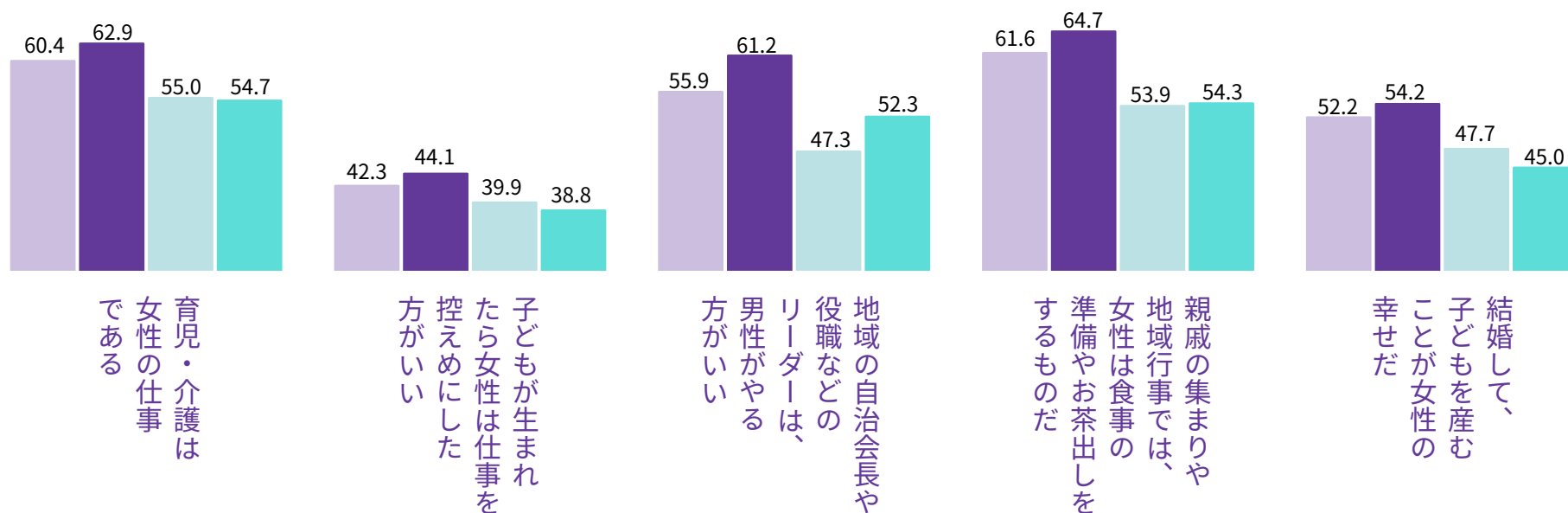
（注）各項目について、選択肢（1.全くなかった、2.ほとんどなかった、3.時々あった、4.しばしばあった、5.頻繁にあった）のうち、3～5を選んだ人の割合。

居住地域での性別役割規範意識は、地方圏で根強く残る

- 居住地域での性別役割規範を感じる割合には地域差が大きく、特に地方圏で、役割意識が根強く残る様子が窺える
- 女性に育児・介護や食事の準備・お茶出しを期待し、男性にリーダー役を期待する傾向が強い

現在居住する地域で性別役割規範を感じる割合（％）

● 35-44歳_地方圏 ● 45-54歳_地方圏 ● 35-44歳_都市圏 ● 45-54歳_都市圏

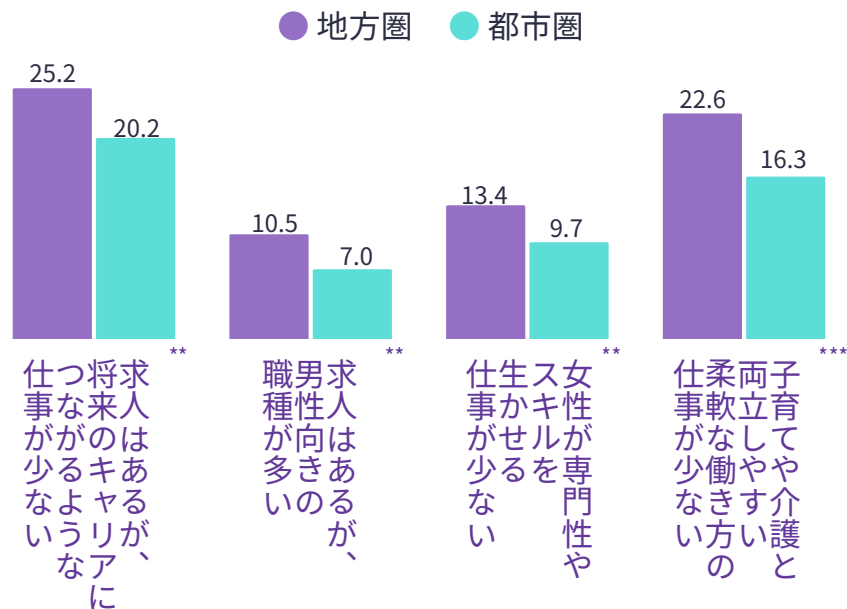


（注）各項目について、選択肢（1.全くない、2.ほとんどない、3.時々ある、4.しばしばある、5.頻繁にある）のうち、3～5を選んだ人の割合。

地方圏では良質な就業機会、生き方・働き方の選択肢がより少ない

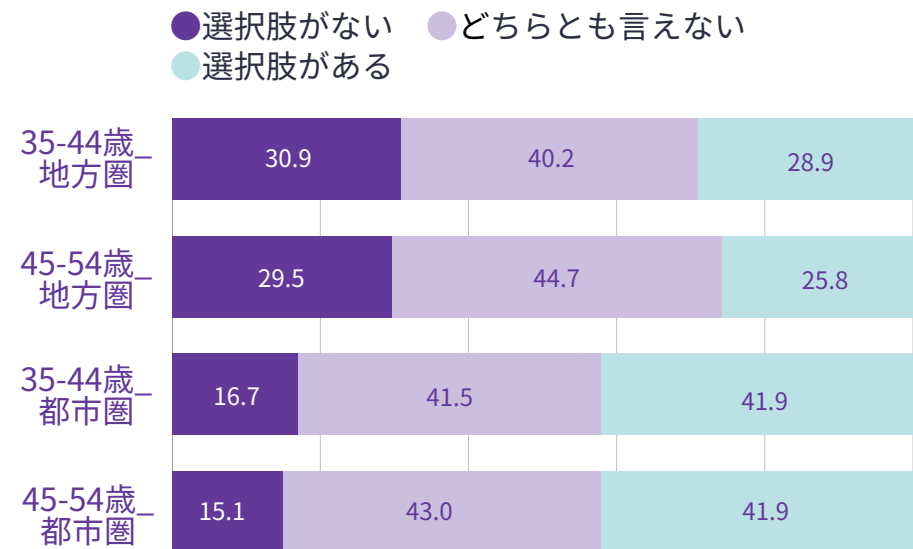
- 居住地域に女性のキャリアにつながる仕事が少ないと感じる割合は、地方圏で高い（左図）
- 居住地域に女性の生き方・働き方の選択肢がないと感じる割合は、地方圏で高い（右図）

居住地域における女性の就業機会
(該当割合、%)



(注) 「あなたがお住まいの地域では、女性が働く機会はどのくらいありますか？ あてはまると思うものをすべて選んでください」という設問に該当した割合。* p<0.05、** p<0.01、*** p<0.001（群間差のカイ二乗検定による）。

居住する地域における
女性の生き方の選択肢 (%)

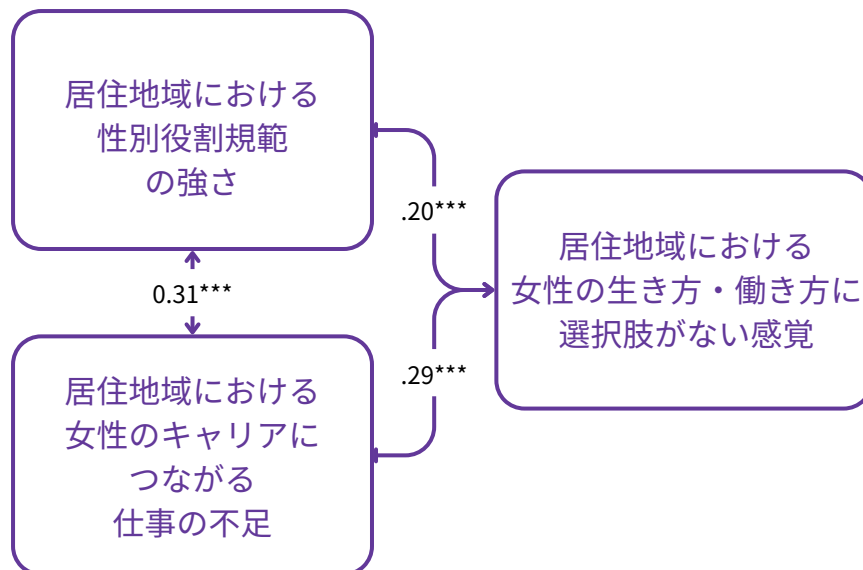


(注) 居住する地域における女性の生き方の選択肢は、【A】今住んでいる地域では、女性の生き方や働き方に選択肢がない、【B】今住んでいる地域では、女性の生き方や働き方に選択肢がある、という文に対し、1.Aに近い、2.ややAに近い、3.どちらとも言えない、4.ややBに近い、5.Bに近いから選択する設問

地域の役割規範・就業機会の不足が、「選択肢のなさ」を生む構造

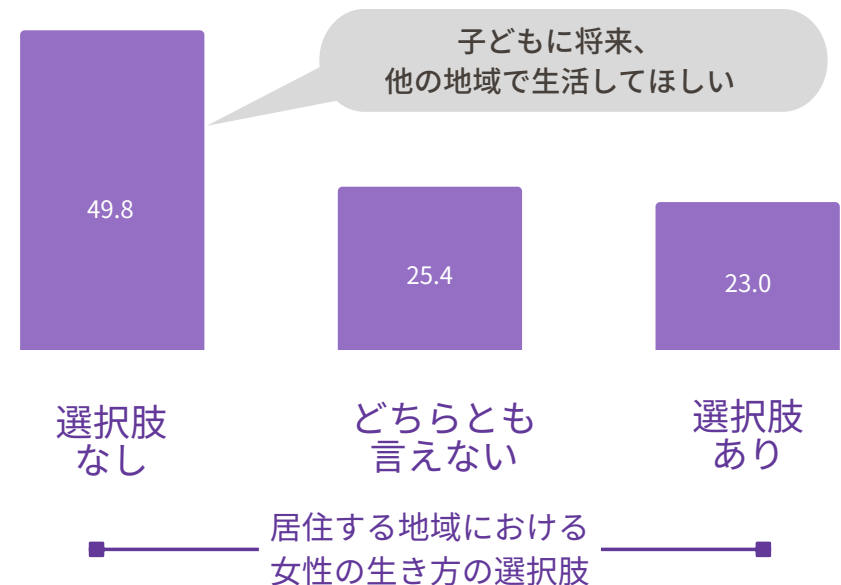
- 地域での性別役割規範と女性のキャリアにつながる仕事の不足は相関
- 地域の性別役割規範と女性のキャリアにつながる仕事の不足は、ともに「選択肢のなさ」と関係
- 「選択肢がない」と感じる女性ほど、子どもには将来他の地域での居住を望む傾向

地域の役割規範・キャリアにつながる仕事の不足と、女性の生き方・働き方の選択肢のなさの関係



(注) 数値は標準化係数を示す。***は1%水準で統計的に有意であることを表す。
構造方程式モデリング (SEM) により推定。サンプル数=1,030 (地方圏の女性)。RMSEA=0.049、CFI=0.985、TLI=0.977、SRMR=0.025。

子どもに将来、他の地域で生活してほしいと思う割合 (地方圏女性、%)



(注) 地方圏の女性を、居住する地域において女性の生き方・働き方に「選択肢がある」と回答したグループ、「どちらとも言えない」と回答したグループ、「選択肢がない」と回答したグループに分けた。その上で、それぞれについて「子どもに将来生活して欲しいと思う地域」に関する設問で、「他の地域」を挙げた人の割合を求めた。

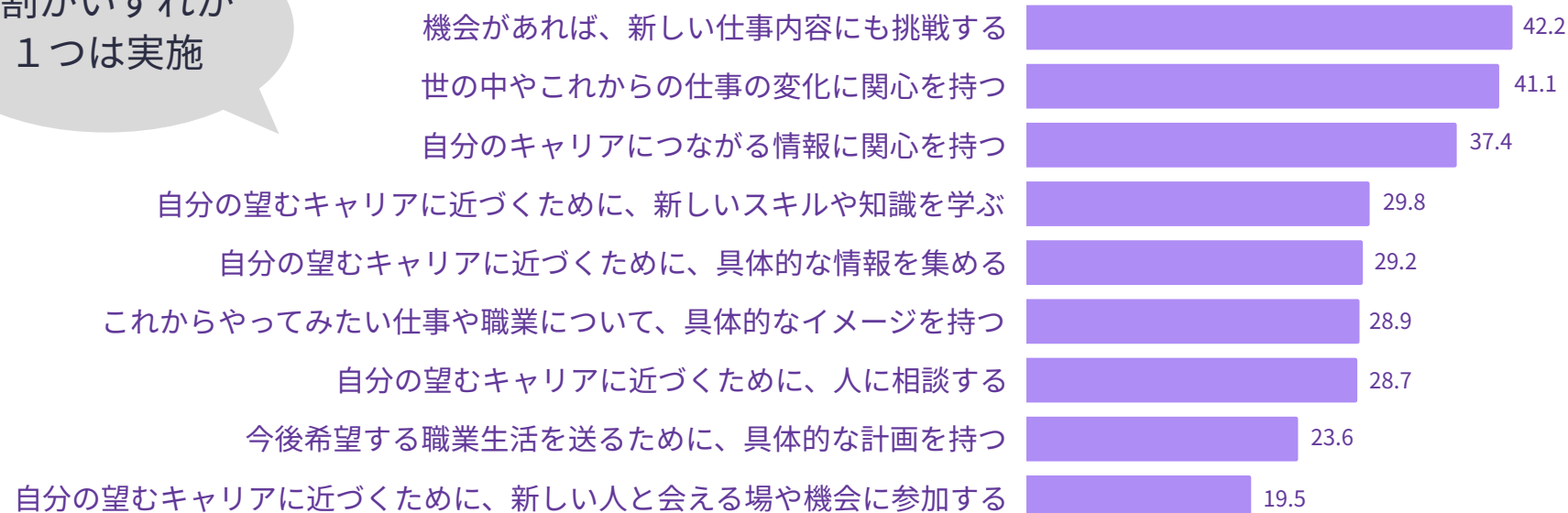
2. 女性の主体的な キャリア探索行動を促す 自信と期待の重要性

キャリア探索行動をとる女性が多いが、具体的行動は少なめ

- 地方圏の女性の約7割は、主体的なキャリア探索行動をとっている
- 「新しい仕事内容への挑戦」や「これからの仕事・キャリアの情報への関心」が多い
- より具体的な行動（スキル等の習得、具体的な計画、人から学ぶ）は実施率が低め

主体的なキャリア探索行動（地方圏女性、該当割合、%）

7割がいずれか
1つは実施



(注) 各項目について、1.あてはまらない、2.どちらかと言うとややあてはまらない、3.どちらとも言えない、4.どちらかと言うとあてはまる、5.あてはまるのうち、4～5を選んだ割合。

主体的なキャリア探索行動が多いほど、仕事の希望の実現度も高い

- 主体的なキャリア探索行動の数が多いほど、仕事の希望を実現する傾向がある
- ただし約3割は何の行動もせず、3割弱は1～2項目の行動にとどまる
- 女性の生き方の選択肢を広げる上で、キャリアのために幅広く行動できることが重要

主体的なキャリア探索行動の数と仕事の希望の実現度

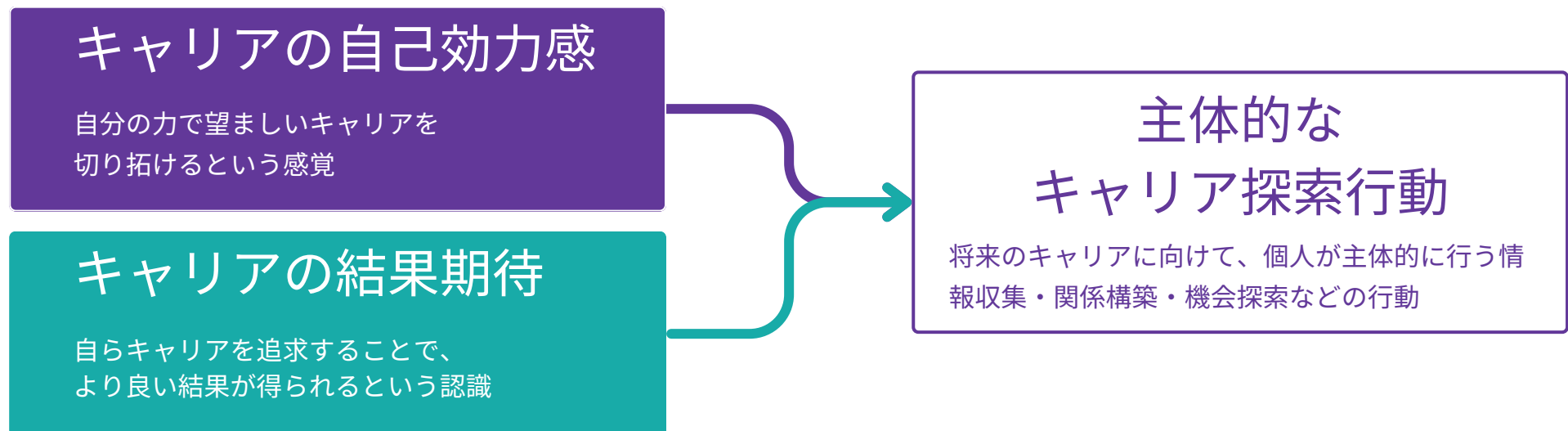
主体的な キャリア 探索行動	(構成比、%)	私は本当に 自分がやりたいと 思える仕事に就いている	生き生きと 働くことが できている	私は10年後、 生き生きと 働いていると思う
0	(30.1)	2.6	2.7	2.6
1	(15.0)	2.7	3.0	2.9
2	(11.8)	2.9	3.2	3.1
3～5	(23.3)	2.9	3.3	3.1
6～9	(19.8)	3.4	3.6	3.6

(注) 地方圏の女性のデータ。主体的なキャリア探索行動を9項目で尋ねた設問について「あてはまる」「どちらかと言うとあてはまる」に該当した数を「主体的なキャリア探索行動の数」とし、その数別に、仕事の希望の実現に関わる設問（1.あてはまらない～5.あてはまるの5件法）の平均値を示したもの。

自己効力感と結果期待が、主体的なキャリア探索行動の支えになる

- 「社会認知的キャリア理論（※）」では、個人のキャリア選択や行動を後押しする要因として、キャリアの自己効力感や結果期待を位置づける
- 女性の主な役割は育児や家事であるという周囲の期待、本人の内在化された意識を超えて、女性が自分のキャリアのために行動する上でも、自己効力感や結果期待は重要な原動力になると考えられる

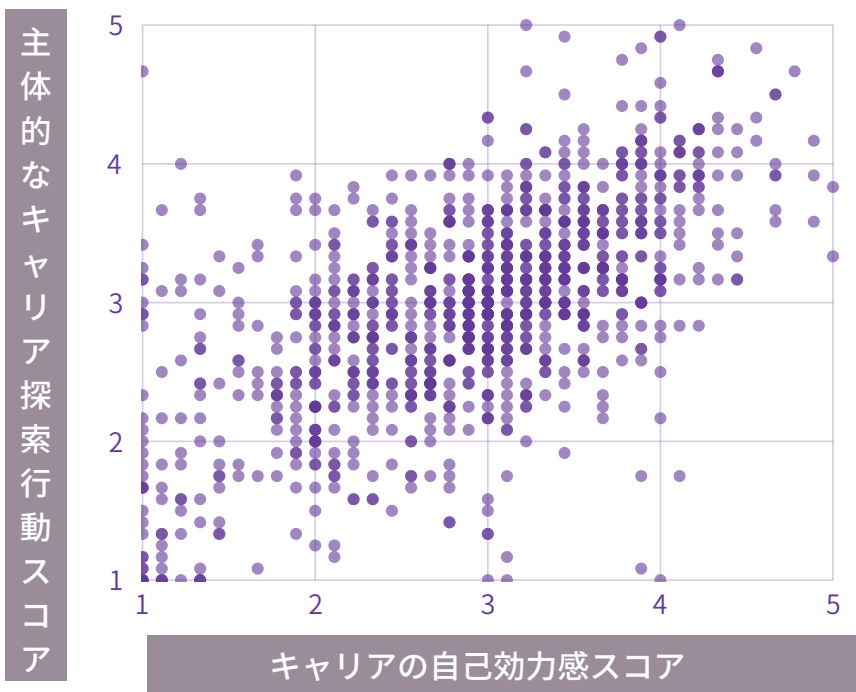
（※）社会認知的キャリア理論（Social Cognitive Career Theory：SCCT）はキャリア選択や行動の背景にある認知構造を説明する理論で、自己効力感と結果期待を中核要因として、個人のキャリア選択や行動を説明する。本研究ではSCCTを参考にしつつ、日本の地方圏で働く女性の文脈を踏まえたキャリアに関する認識や行動を独自に測定し、それと関わりの深い要因の検討を行っている。



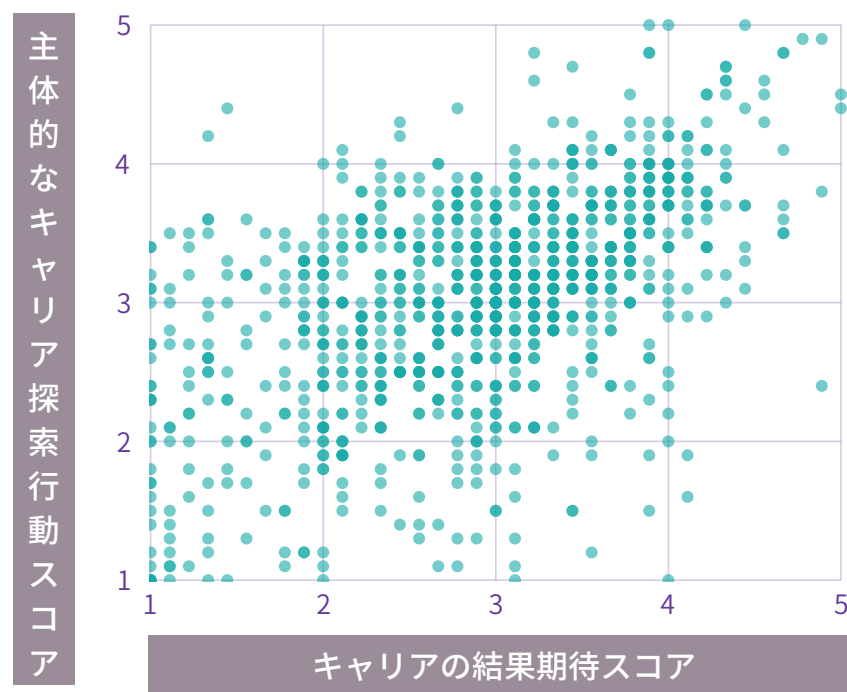
自己効力感・結果期待が高いと、主体的なキャリア探索行動も多い

- 地方圏の女性のデータからは、キャリアの自己効力感が高いほど、主体的なキャリア探索行動を活発に行う傾向が確認される
- キャリアの結果期待についても同様の傾向が見られる

キャリアの自己効力感と
主体的なキャリア探索行動スコア（地方圏の女性）



キャリアの結果期待と
主体的なキャリア探索行動スコア（地方圏の女性）

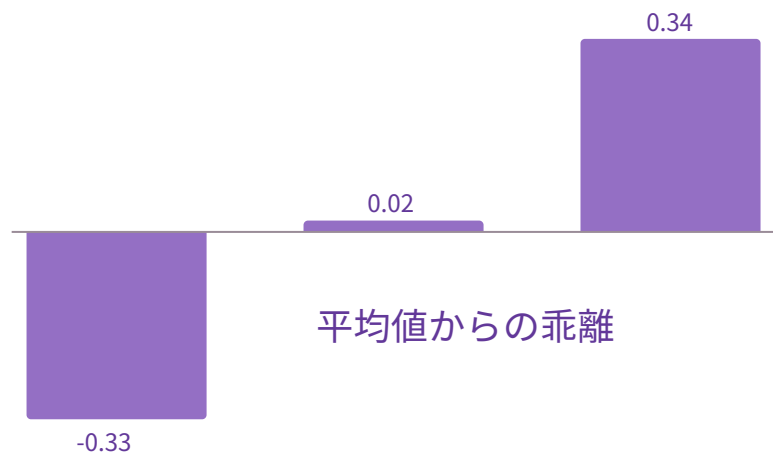


（注）キャリアの自己効力感（12項目）、同結果期待（10項目）、主体的なキャリア探索行動（9項目）のそれぞれの設問の回答（1.あてはまらない～5.あてはまる）の平均値をスコア化した。

自己効力感・結果期待が高いグループで、主体的に仕事を変更

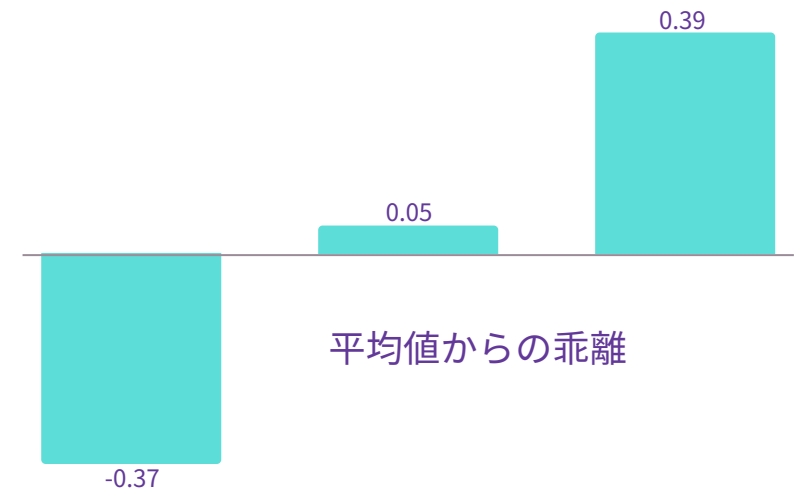
- 地方圏の女性のうち、キャリアの自己効力感・結果期待が高いグループは、主体的な仕事の変更（ジョブ・クラフティング）をより多く行う傾向
- 今の仕事を主体的に見直し、より良い仕事経験を積もうとする傾向が見られる

キャリアの自己効力感スコアの水準別
主体的な仕事の変更スコア（地方圏女性）



■—— キャリアの自己効力感スコア ——■

キャリアの結果期待スコアの水準別
主体的な仕事の変更スコア（地方圏女性）



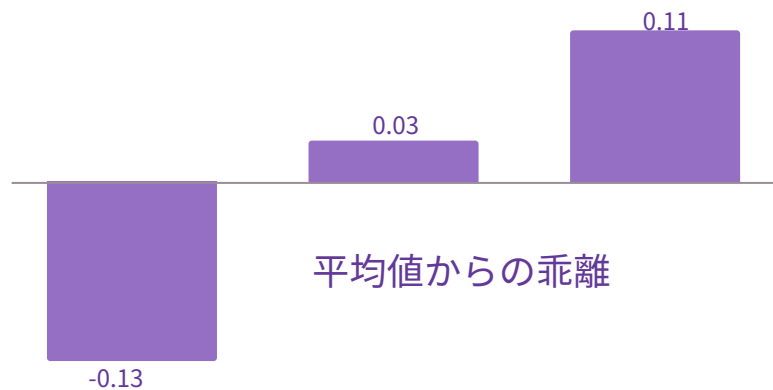
■—— キャリアの結果期待スコア ——■

（注）キャリアの自己効力感（12項目、5件法）、キャリアの結果期待（10項目、5件法）、主体的な仕事の変更（6項目、5件法）の平均値をそれぞれのスコアとみなし、キャリアの自己効力感スコア・結果期待スコアの三分位（低・中・高）グループ別に、主体的な仕事の変更スコアの平均値を求めた（グラフ中の表示は平均値からの乖離）。

自己効力感・結果期待が高い人で、現地域での居住意向が大きい

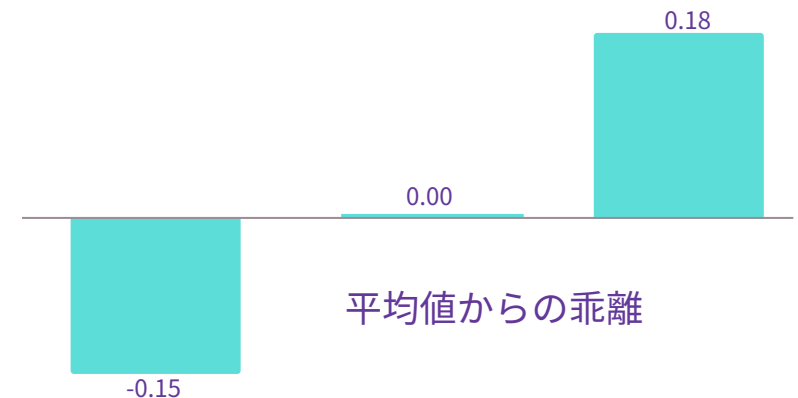
- 地方圏の女性のうち、キャリアの自己効力感・結果期待が高いグループは、今の地域で暮らし続ける意向をより強く持つ傾向
- 地域でより良い生き方・働き方を実現できる展望が、継続しての居住意向に関わると考えられる

キャリアの自己効力感スコアの水準別
今の地域で暮らし続ける意向スコア（地方圏女性）



■—— キャリアの自己効力感スコア ——■

キャリアの結果期待スコアの水準別
今の地域で暮らし続ける意向スコア（地方圏女性）



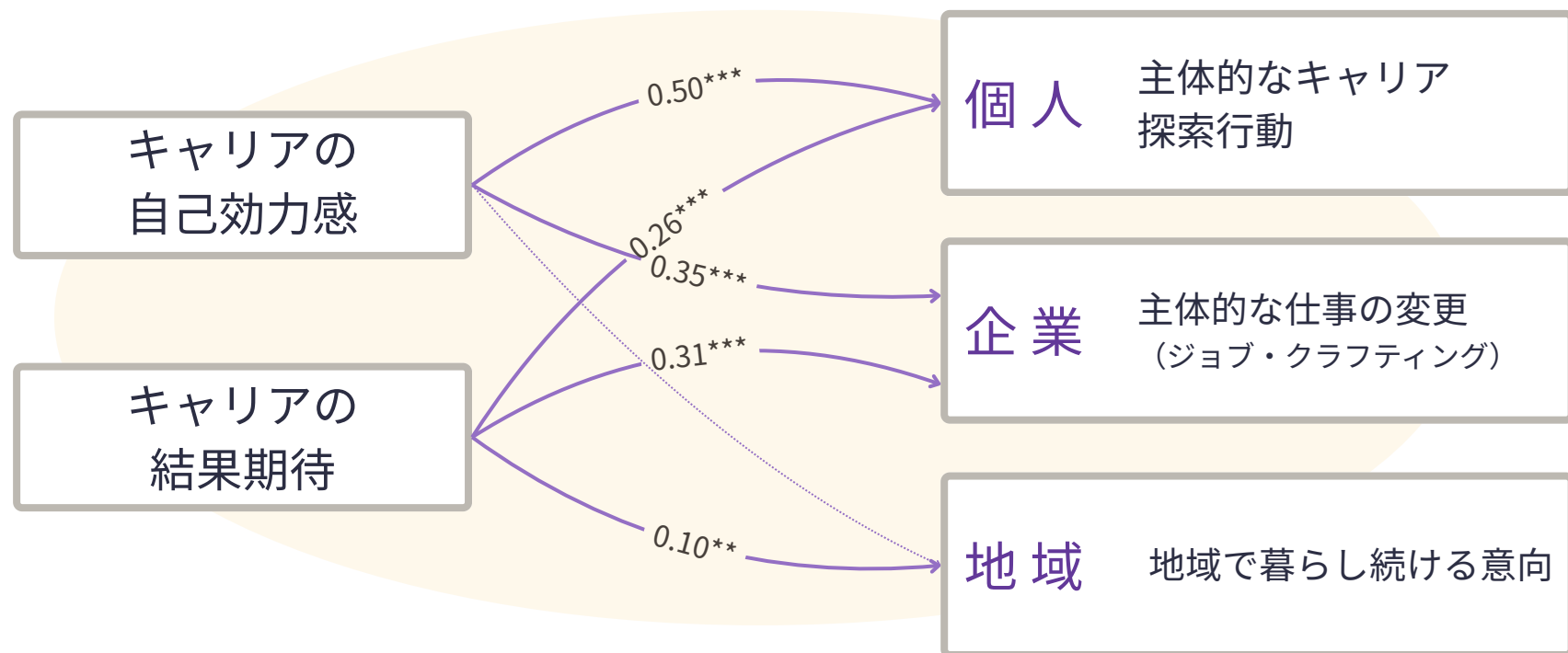
■—— キャリアの結果期待スコア ——■

(注) 【A】もし可能なら、他の地域で暮らしたい、【B】もし可能なら、これからも今の地域で暮らし続けたいという文について、5件法（1.Aに近い、2.ややAに近い、3.どちらとも言えない、4.ややBに近い、5.Bに近い）での回答を「今の地域で暮らし続ける意向スコア」とみなし、キャリアの自己効力感・結果期待の低・中・高グループごとの平均値を示した。

キャリアの自己効力感と結果期待は、企業・地域においても重要

- 「キャリアの自己効力感・結果期待」と「主体的なキャリア探索行動」「主体的な仕事の変更」「地域で暮らし続ける意向」の関係を分析すると、前者は後者3つとプラスの関係を持つ

キャリアの自己効力感・結果期待の影響分析（地方圏の女性）



(注) 地方圏女性のデータ。構造方程式モデリングの結果。統計的に有意な関係が確認されたもののみ数字を表記。いずれも標準化係数。

3. 地方圏で働く女性の キャリアへの自信と期待を 育てる要因を探る

地方圏の女性が、仕事に一步踏み出した背景

- 地方圏の女性が仕事で踏み出す契機には、収入増加の必要性をはじめ、身近な要因が多い
- 仕事を通じて自らの強みややりがいに気づき、より大きな挑戦へ踏み出す事例も確認された



この先の
自分への焦り

「お母さんって子どもが子どもでいる間しかお母さんでいられないですよ。どこかでお母さんではなく、自分にならなきゃいけないと思って、自営の仕事を始めました」



収入増加の
必要性

「子どもが私立高校に行くことになり、塾代も驚くほどかかるようになりました。そこで、扶養を外れて働かなくてはいけないと思うようになったんです」



子どもの成長・
家族の応援

「息子がもう中学校入学を控えてだいぶ手も掛からなくなるのかなというふうに認識をしておりましたので、ちょっと頑張らせていただくことになりました」



仕事を通じ、
自分の強みや
やりがいを
知る経験

「営業事務の仕事の範囲を超えることが増えて、それがとても楽しかったんです。上司や同僚にも褒められて。どんどん仕事を任されるようになり、得意なところを伸ばした方がいいと言われて、営業の仕事に移ることになりました」

家庭の事情で仕事を控えめにした後の就業経験は3つに分けられる

- インタビューに基づき、家庭の事情で仕事を控えめにした後の就業経験を18項目で測定
- 因子分析の結果、就業経験は下記の3つに分かれることが分かった

【経験1】 挑戦的な仕事 での模索経験

- 挑戦しがいのある業務を任される
- 新しい業務や役割に挑戦して、「やればできる」と実感する
- 責任の大きい仕事を打診される
- 仕事の成果や能力が認められ、昇給・報酬の上昇につながる
- 自分なりに工夫をしたり、進め方を変更できる仕事を任される
- 自分の意見や提案が、業務改善につながる
- 自分の仕事の成果が、具体的な数値や形で表れる
- 自分の仕事上の強みを、上司や同僚から具体的に伝えられる

【経験2】 仕事を通じた 確かな強みの 自覚

- 新たなツールやスキルを、業務を通じて身につける
- 結婚・出産前の経験が、あとになって役に立つと感じる
- 仕事を通じてどういう時にやりがいを感じるかに気づく
- 仕事をするなかで、自分の得意な仕事や苦手な仕事分かる

【経験3】 支援的関係の 確保

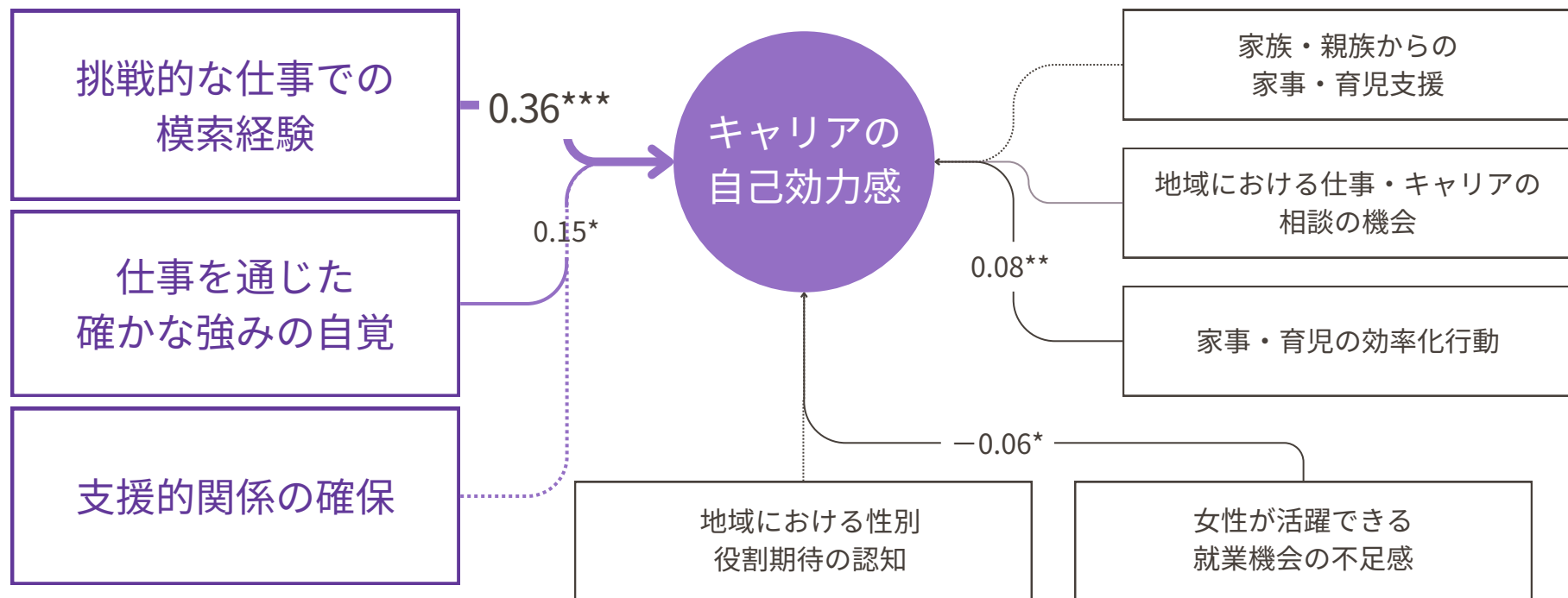
- 周囲に子育てをしながら活躍する女性がいる
- 仕事と家庭の両立を安心して相談できる上司・同僚・仲間がいる
- 仕事に関する疑問や問題意識を素直に共有できる

(注) 家庭の事情により最初に仕事を控えめにしたあと、現在に至るまでの間に経験した内容について、18項目で聴取した設問の結果をもとに因子分析を行ったもの。
なお、分析の過程で一部の項目は除外されている。

キャリアの自己効力感には「挑戦的な仕事での模索経験」が影響

- キャリアの自己効力感と最も関わりが深かったのは「挑戦的な仕事での模索経験」
- 家事の完璧主義を手放す「家事・育児の効率化行動」も小幅ながらプラス

キャリアの自己効力感に関わる要因の分析



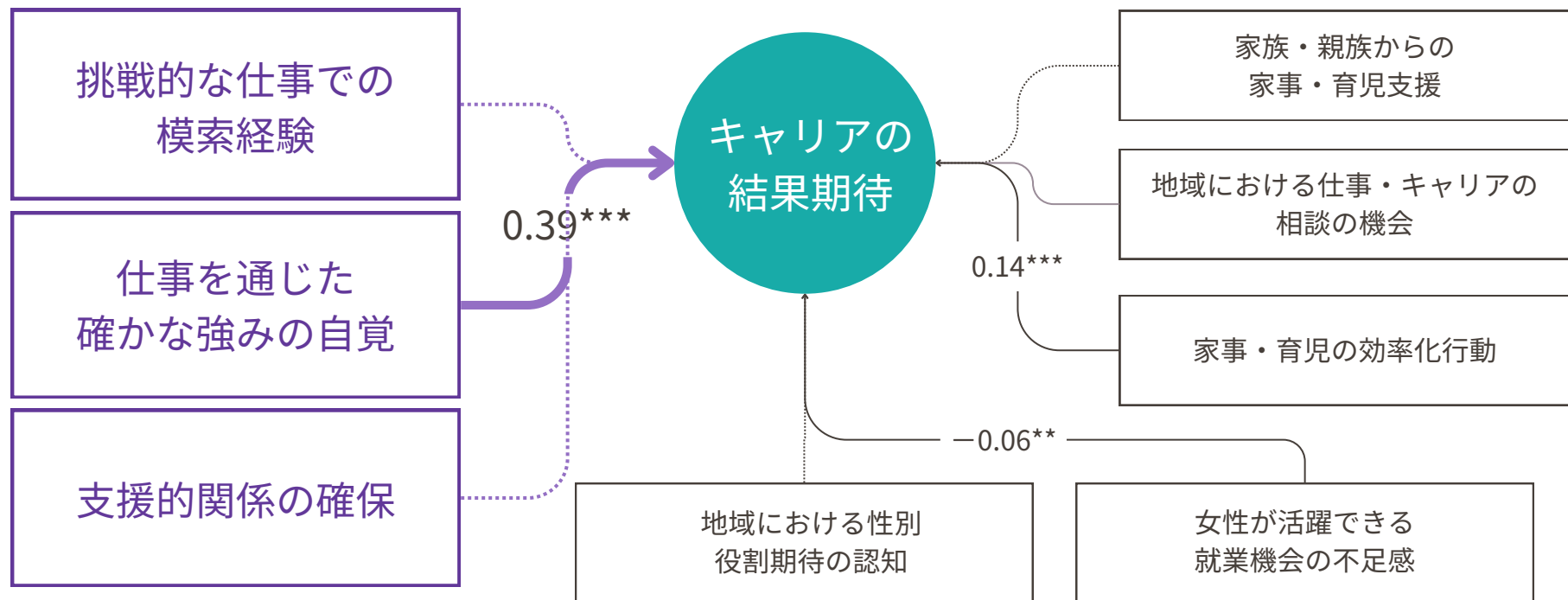
(注) 構造方程式モデリングによる分析。地域における性別役割期待の認知と女性が活躍できる就業機会の不足感、家事・育児の効率化行動の相関を許可。

* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ 。有意なもののみ数字を記載。RMSEA=0.053、CFI=0.902、SRMR=0.067。

キャリアの結果期待には「仕事を通じた確かな強みの自覚」が影響

- キャリアの結果期待と最も強く関わっていたのは「仕事を通じた確かな強みの自覚」
- 「家事・育児の効率化行動」はプラス、「女性が活躍できる就業機会の不足感」はマイナスの関わり

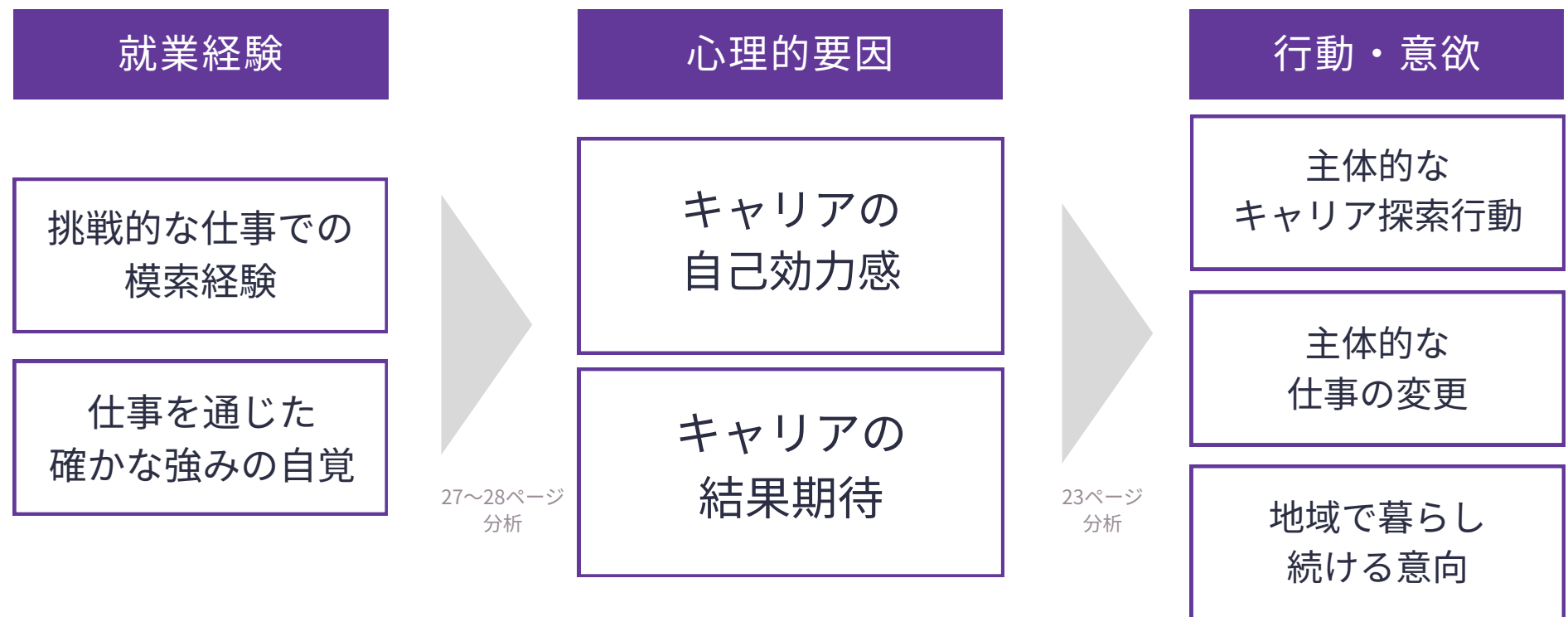
キャリアの結果期待に関わる要因の分析



(注) 構造方程式モデリングによる分析。地域の性別役割期待の認知と女性が活躍できる就業機会の不足感、家事・育児の効率化行動の相関を許可。* $p < 0.05$ 、** $p < 0.01$ 、*** $p < 0.001$ 。有意なもののみ数字を記載。RMSEA=0.052、CFI=0.909、TLI=0.901、SRMR=0.071。

地方圏で働く女性のキャリア支援モデル（提案）

- 地方圏の女性が、地域の性別役割規範を超えてキャリアに踏み出すために、自分でキャリアを切り拓ける自己効力感と結果への期待を育てる就業機会を設計することが必要である
- そのために、自治体が地元企業と連携して取り組みを行うこと、企業は女性がキャリアの自己効力感と結果期待を持てるマネジメントに取り組むことが重要である（5～6ページ）



（注）キャリアの自己効力感、キャリアの結果期待には、家事・育児の効率化行動、女性が活躍できる就業機会の不足感も関連。



仕事を通じて女性の自己効力感を育てる企業の実践

株式会社きらり.コーポレーション（熊本県）

女性が自分のキャリアを描き、仕事で挑戦できるために、職務や評価をどう設計すべきか。女性の就業支援に取り組むNPOを経て、中小企業の経営支援や起業支援、女性就業支援、ITなどの職業訓練に取り組む株式会社きらり.コーポレーション代表取締役の塚本薫氏に話を聞いた。

女性の仕事の価値が過小評価されやすい

地方の女性は、家事や育児の責任を優先し、自身の仕事の価値や会社への貢献を過小評価しがちである。そこで同社では、実務を通じて「自身の強みの見極め」をすることで、女性が自分の仕事の価値を理解し、強みを生かす方向へ踏み出せるプロセスを創出しているという。

業務を通じて見出した強みを認識するためのプロセス

同社はOJTの場としてコールセンター、デザインなどのBPOを担う別会社を立ち上げ（現在は吸収合併）、業務を通じて個人の強みを見極め、詳細にプロットしている。さらに見出された強みを、本人に正しく認識させるため、会議で一人ひとりが挑戦を発表する時間を設けている。具体的な成果と照らし合わせながら、「これがあなたの得意分野だ」というメッセージを繰り返し伝えることで、「自分はこんなふうに社会に貢献していける人間なのだ」という認知を高めている。

個々人の強みの見極めを柱とする職務設計

同社では成長意欲を高めるために、「無茶ぶり」と呼ばれる挑戦の機会を、個々人の強みが生かせる分野で提供している。新たな挑戦とそこで成果を出した達成感を繰り返すなかで、次第に自分の力を信じる自己効力感が育つという。こうしたプロセスを経て、職業人としての未来を描く自信がなく、家計補助的に働いていた女性が、正社員を目指したり、起業して巣立ったりする変化も生まれている。

個々人の強みを生かすことが、個人と企業にとって重要

塚本氏は「オールマイティ人材になるのではなく、一人ひとりがそれぞれの強みを120%生かせるようになってほしい」と語る。一人ひとりの強みを見極め、その強みを生かす形で仕事を設計することが、個人の自信と成長を引き出すだけでなく、その力の発揮を通じて企業の成長にもつながる、という塚本氏の信念が、同社の取り組みを支えている。



株式会社Will Lab代表取締役 小安美和氏

女性がキャリアに踏み出しやすい地域を作るために何が必要か。全国で地方公共団体等と連携し、地域の経営者と対話をしながら女性のキャリア支援に取り組む、株式会社Will Lab代表取締役の小安美和氏に、話を聞いた。

—女性が働く上で、地方にはどのような壁がありますか

地方では、都市部以上に固定的な性別役割分担意識が強く、その前提で企業での役割も決められる傾向にあります。正社員は全員男性で、女性は全員補助的な仕事を行う非正社員と決まっている職場など、性別で役割や職務が決まる職場は全国にいくらかでも存在します。「家庭があるから女性を早く帰そう」という思い込みで過剰な配慮をしたり、評価制度が未整備なため、短時間で質の高い仕事をしても評価されなかったりということもあります。

さらに地方では、地域や家庭内の役割規範も強固で、女性はその規範の壁を越えることは容易ではありません。私はこれまで10年、地方の女性のエンパワメントに取り組んできました。その結果、支援を行った女性の中から地方議員が現れるなどの成果も出ています。一方で、女性を取り巻く壁があまりに多く存在することから、個人に働きかけるだけでは限界があると感じるようになりました。

—女性がキャリアに踏み出すために、何が必要でしょうか

企業、特に経営者が変わることが欠かせません。企業が女性を信じポジションを与えていくこと、その経験を通じて、女性自身が「もっと働きたい」と思えることが重要です。それで初めて、女性の意識や行動が変わり、家族の反対を乗り越えて、あるいは自分の中の見えないブレーキを外して、一歩踏み出すことができます。

行政の役割も重要です。長年同じやり方をしてきた企業が自らで変わることは困難です。経営者が「うちは男女平等だ」と認識する一方、従業員は男女差を感じていたり、制度があっても形骸化していたりすることは少なくありません。

自治体が主導し、企業調査、管理職研修、女性向けワークショップなどを組み合わせ、企業の変革を促します。特に企業調査による実態の把握は、組織内の「見えない壁」や「意識のズレ」を可視化し、企業や地域が正しい方向に変化する第一歩として極めて重要だと考えています。

Works Report 2026

地方圏で働く女性のキャリア

仕事に踏み出す自信と期待を育てる

自治体支援とマネジメントの提言

地方×女性の「働く」を後押しする仕事経験の探求プロジェクト

プロジェクトリーダー

大嶋寧子（主任研究員）

プロジェクトメンバー

小安美和（株式会社Will Lab 代表取締役）

田中彩（NPO法人ママワーク研究所 理事長）

谷本智子（アソシエイト）

校正

ディクション

2026年3月発行

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社インディードリクルートパートナーズ

<https://www.works-i.com>

本プロジェクトの記事はこちらから読みいただけます。



本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved.