

富山パラドックス

——なぜ富山県では女性就業率の高いのに女性管理職率は低いのか？——

中 村 真由美

富山大学紀要. 富大経済論集 第67巻第2号抜刷（2021年12月）

富山大学経済学部

富山パラドックス

——なぜ富山県では女性就業率は高いのに女性管理職率は低いのか?——

中 村 真由美

キーワード：ジェンダー，女性管理職，富山県，労働，日本，産業構造

1. はじめに

富山県では，女性就業率は全国の中でもトップレベルだが（全国3位），女性管理職率は最低レベル（全国44位）である（総務省統計局 2018）。通常であれば，働く女性の割合が高ければ，その中から管理職に昇進する女性の割合も高くなると考えられる。しかしながら，富山県では女性就業率が高いのにも関わらず，女性管理職率は低いというパラドックスが起きている。なぜこのパラドックスが起きるのだろうか。本稿では，富山県の産業構成にその一因があるということを示す。¹

2. 女性管理職比率についての研究

日本の女性管理職の少なさについての既存の研究は個人や企業の特性に焦点があてられることが多く，地域間格差に焦点をあてたものは少ない。

女性管理職についての研究では，女性個人の管理職への昇進意欲の規定要因やその昇進意欲の男女間格差について検証した研究は多い。たとえば，安田（2012）は20代の男女正社員を対象とした調査において男女差があり，上司の面倒見の良さや本人のスペシャリスト志向が女性の管理職への昇進意欲に影響

1 本稿は第1回富山県女性活躍推進会議において報告した内容をもとに加筆修正してまとめたものである。論拠として集計された統計を用いているが，今後分析に適した個票データが入手可能になる場合には個票データを用いてさらに分析を進めていきたい。

するとしている。また武石(2014)は企業が実施する施策を一般従業員調査データにマッチングさせて分析を行い、女性の昇進意欲を高めるには企業レベルで施策を実施するだけではなく従業員がそれを認知することや、上司の部下育成策のマネジメントの在り方が重要であると明らかにした。西村・呼(2017)も非管理職女性の昇進意欲の決定要因について検証し、リーダーの経験や、企業による両立支援と女性活躍支援との併用が昇進意欲を高めることに役立つとしている。

女性が管理職になる確率に焦点をあてた研究もある。たとえば、馬・乾・児玉(2017)は、企業と雇用者とのマッチングデータを用いて、女性管理職になる確率の規定要因を明らかにしている。個人については、人的資本要因(学歴、勤続年数など)・家族要因(子どもの有無)・仕事要因(労働時間・昇進意欲など)が昇進に影響を与えていた。また、企業については、企業属性(業種・女性割合など)や制度・政策要因(ポジティブアクションの施策など)が影響していた。さらに、管理職の男女間格差は人的資本の男女差では説明できず、差別が原因になっていることがわかった。

同じように山口(2017)も従業員調査と企業データをリンクしたデータを用いた分析において、学歴・年齢・勤続年数・就業時間における男女差によって管理職割合の男女差が説明できるのは半分以下であり、人的資本等の男女差では説明できない格差(差別)があることを明らかにした。企業内トラッキング制度(コース別採用)が男女別に存在し、そもそも女性が昇進できるトラックに置かれていないということが女性管理職率の低さの原因になっていると指摘した。

このように女性管理職への昇進意欲や女性管理職比率の規定要因についての研究はあるが、女性管理職率の地域差については検証している研究は少ない。

青木(2012)は、女性管理職割合の自治体間格差の原因を県民意識に求めている。県民意識調査から都道府県レベルの革新性と保守性を算出し、女性管理職割合との相関を検証した結果、保守的な自治体では女性管理職比率が低いと

いう傾向があることを示した。しかし、該当したのは8割ほどで2割程度は仮説から外れていた。

菅原（2017）は都道府県の女性有業率と女性管理職比率の関連について、様々な変数間の相関分析等を示して概観している。その結果、第二次産業比率と女性管理職登用比率との間に負の関連があることについても指摘している。しかし、両者には負の相関があると指摘したのみで、なぜ第二次産業比率が高いと女性管理職率が低くなるのか、なぜ女性就業率が高いのに女性管理職率が低くなる地域があるのかなど、その背景にあるメカニズムには言及していない。

このように、女性管理職率の地域差の規定要因については、十分に明らかになっていない。そこで、本稿では富山県という一地域に焦点をあて、人々の働き方や産業との関わりについてより詳細に検証することで、なぜ女性就業率が高いのに女性管理職率は低いというパラドックスが起きるのか考察を行う。

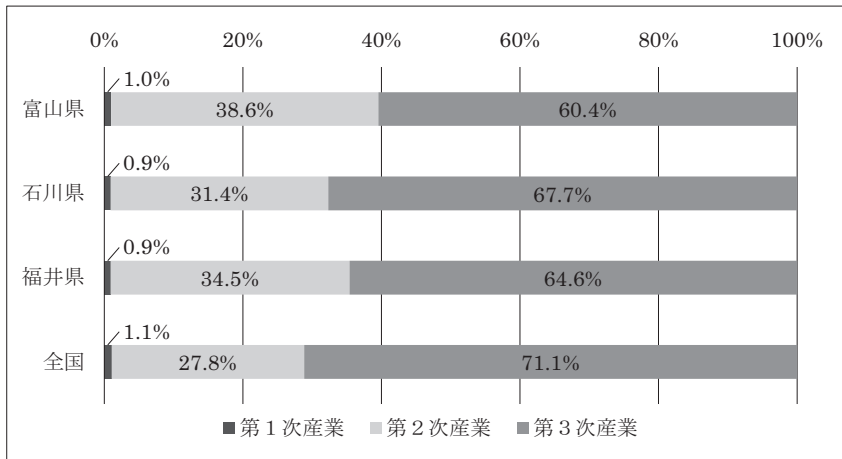
3. 製造業と富山県

本節では、富山県における製造業の背景や現状について概略を述べる。

富山県では、豊富な水資源・水力発電による安価な電力・製菓業や高岡銅器の鑄造技術・北前船の歴史を持つ良港の存在などを背景にして早くから工業化が進み、製造業が盛んになっている（日本銀行富山事務所 2021）。富山県は、飛騨高地・両白山地・立山連峰というように三方を山に囲まれ、山間部の冬季の積雪のために水量が豊かな5つの一級河川がある。この豊富な水資源と、河川の治水のために建設されたダムによる水力発電による安価な電力が、製造業が振興した一因である。それ以外にも、江戸時代から振興した製菓・販売業・高岡における銅器（高岡銅器）における鑄造技術・北前船の発着地として発達した優良な港の存在を背景として富山県において製造業は発展してきた（日本銀行富山事務所 2021）。

県内総生産の産業別構成比を全国や他の北陸の県と比較すると（図表1）、富山県の第二次産業比率は突出して多いことがわかる。

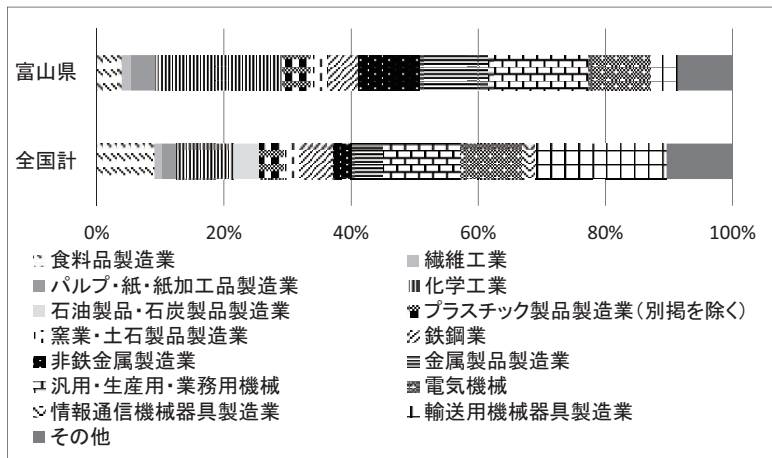
図表 1：県内総生産の産業別構成比



(内閣府県民経済計算 2021 より筆者作成)

製造業の内訳としては重工業が主になっている（図表 2）。2018 年の業種別工業種化学構成比を見ると、化学工業，汎用・生産用・業務用機械，非鉄金属，金属製品，電気機械が多い。全国と比べると，化学，汎用・生産用・業務用機械，非鉄金属，金属製品の割合が高い。富山の化学工業のうち製品出荷額で 7 割を超えるのが製薬業であり，全国医薬品生産額の 7.3% を占める。医薬品の容器・梱包材・パッケージ等の印刷業などの産業も発達してきている（日本銀行富山事務所 2021）。さらに，高岡銅器の鑄造技術の伝統や潤沢な水資源と安価な電力を元に，アルミ関連産業が臨海部に集積している（日本銀行富山事務所 2021）。

図表 2：富山県と全国の製造業 業種別工業出荷額構成比（2019 年）



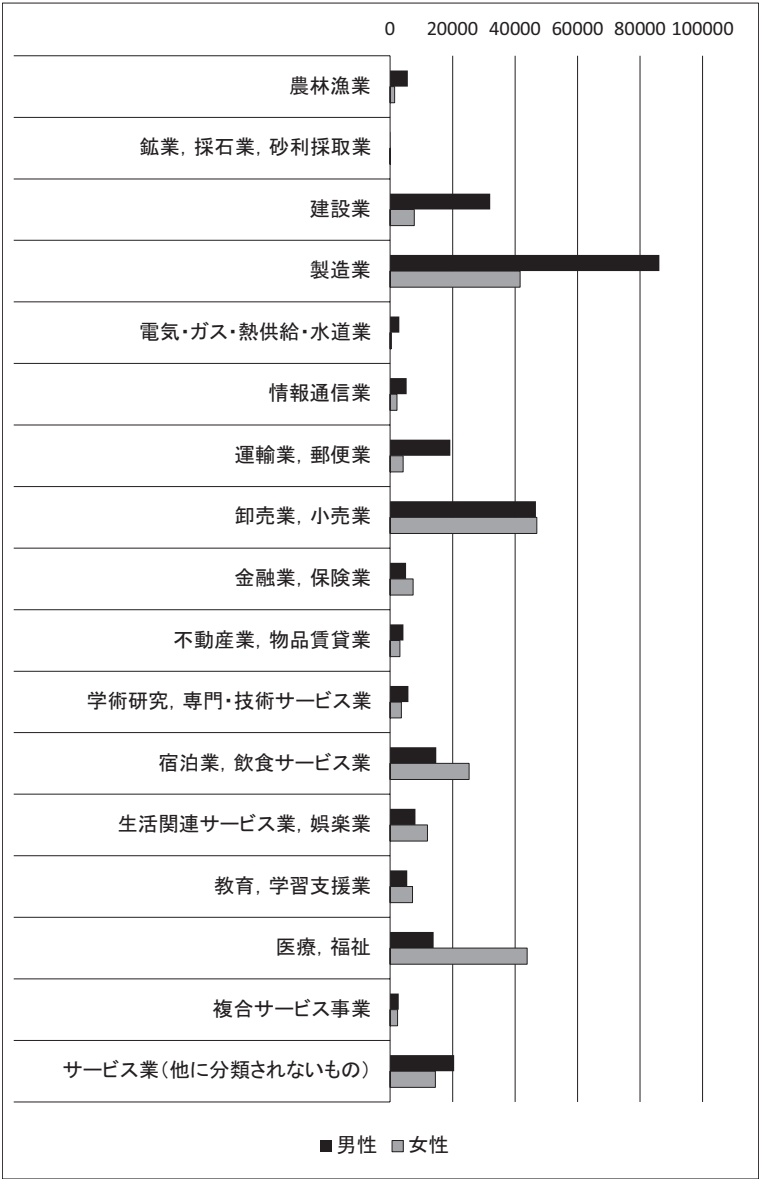
（経済産業省（2021）「2020 年工業統計表」より筆者作成）

また、富山県内では、製造業はもっとも高付加価値の産業である。産業別に見た付加価値額では、富山県では製造業の占める付加価値の割合がもっとも大きい（31.9%）が、全国では 20.3% に過ぎない（富山県 2021）。つまり、富山県内では、製造業はもっとも付加価値を生み出す産業である。製造業はいわば富山県を代表するような産業なのである。

ただし、製造業における従業員では、男女比率が大きく異なる。図表 3 は富山県内の業種ごとの従業員数の男女数を示したものであるが、製造業の女性社員数は男性の半分程度である。ただし、絶対数で言えば、富山県では女性が 4 万人以上が製造業で働いているということもわかる。

つまり富山県内の製造業は富山を代表するような高付加価値な産業ではあるものの、他の多くの産業と比べると比較的女性比率が低いことがわかる。ただし、絶対数から見るとかなりの数の女性が製造業で働いている。

図表 3：富山県の産業別男女別従業員数（人）



（総務省・経済産業省「平成 28 年 経済センサス」より筆者作成）

4. 富山県における女性の就労状況

次に本節では、富山県における女性の就労の概況について述べる。

富山県では、女性労働力率が高いが、そこには工業化の歴史的背景と家族構成とが関わっている。前節で述べたように、富山県では工業化が進み、製造業が盛んである。それは、工業化による労働機会の潤沢さにつながった。また、富山県では三世帯同居比率が高いことから、家事や子育てを同居家族に頼ることも可能であり、女性が結婚や子どもを持った後でも就労を継続しやすかったという背景がある（富山県 2021）。

富山県における女性の労働に関する概況をしめす。女性労働力率は高く、三世帯同居率も高い。富山県における女性（15～64 歳）の有業率は全国 4 位と高い（図表 4）。さらに、富山県では三世帯同居率は全国 5 位と高い（内閣府 2017）。三世帯同居率が高いことから、家事や育児について祖父母からの支援が得られやすく、就業を継続しやすいという事情がある。このような背景により、女性が家庭を持ってからも就業しやすく、有業率が高いという状況が続いている（富山県 2021）。その他の女性就労に関わる数値—平均勤続年数や女性正社員割合や共稼ぎ率—も、女性にとって働きやすい環境であることを示している。女性正社員割合も全国 3 位（平成 29 年）と高く（富山県 2021）、共稼ぎ率も全国 3 位（平成 29 年）と高い（総務省統計局 2018）。

このように富山県では三世帯同居率が全国に比べて高く、共稼ぎも多い。女性にとって働きやすい環境であると言える。

図表 4：富山県における女性（15～64 歳）の有業率（平成 29 年，単位は％）

都道府県	有業率 (%)	都道府県	有業率 (%)
福井県	76.4	広島県	69.3
島根県	74.5	岡山県	69.2
山形県	74.3	愛知県	68.9
富山県	74.0	香川県	68.9
石川県	73.7	滋賀県	68.8
鳥取県	73.7	福島県	68.6
高知県	73.6	山口県	68.6
長野県	72.3	栃木県	68.1
新潟県	71.8	茨城県	68.0
佐賀県	71.8	愛媛県	68.0
秋田県	71.7	宮城県	67.9
岩手県	71.6	徳島県	67.3
熊本県	71.0	埼玉県	67.2
岐阜県	70.7	京都府	66.9
静岡県	70.6	沖縄県	66.9
宮崎県	70.6	神奈川県	66.8
東京都	70.5	千葉県	66.7
山梨県	70.4	和歌山県	66.7
長崎県	70.2	北海道	66.4
三重県	69.9	福岡県	66.3
群馬県	69.8	大阪府	66.0
青森県	69.7	兵庫県	65.6
鹿児島県	69.7	奈良県	64.0
大分県	69.5	全国	68.5

（総務省統計局 2018）

しかしながら，女性管理職率を見てみると，富山では全国でも 44 位と非常に低くなっている（図表 5）。

図表 5 : 管理的職業従事者（会社役員等含む）に占める女性の割合（平成 29 年,
単位は %）

都道府県	女性割合 (%)	都道府県	女性割合 (%)
山口県	21.4	奈良県	14.5
長崎県	20.7	佐賀県	14.5
岡山県	20.6	熊本県	14.5
鳥取県	19.7	青森県	14.2
北海道	17.3	茨城県	14.1
福岡県	17.3	大分県	14.1
静岡県	17.2	広島県	13.8
徳島県	17	福島県	13.7
愛媛県	16.9	宮崎県	13.7
宮城県	16.8	愛知県	13.5
山形県	16.7	千葉県	13.3
東京都	16.6	新潟県	12.7
沖縄県	16.5	和歌山県	12.5
高知県	16.4	岩手県	12.3
群馬県	16.1	鹿児島県	12.3
石川県	16.1	秋田県	12
京都府	16.1	埼玉県	11.6
兵庫県	15.4	大阪府	11.6
香川県	15.4	山梨県	11.5
神奈川県	15.2	富山県	10.9
島根県	15.2	栃木県	10.6
三重県	15.1	福井県	9.3
岐阜県	14.8	長野県	8.4
滋賀県	14.8	全国	14.8

（総務省統計局 2018）

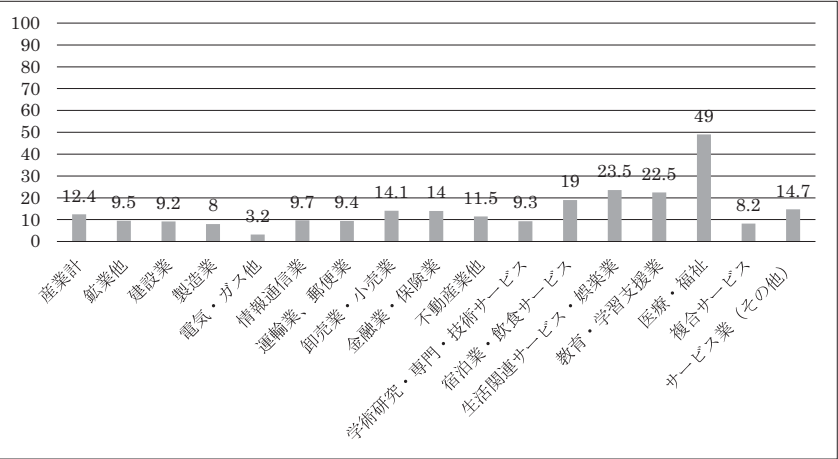
なぜ、富山県では働いている女性が全国的に見ても多いのに、管理職率は全国でももっとも低い県のひとつになっているのだろうか。その答えの 1 つは産業構造にある。

5. 第二次産業比率と労働時間・女性管理職率

2節でも述べたように富山県は製造業などの第二次産業比率が全国や他の北陸の県と比べても高く、県内では高付加価値の看板産業となっている。多くの男女が製造業（特に重工業）で働いている。しかし、製造業は全国的にみても長時間労働であり、女性管理職比率が低い産業となっている。そのことが、富山における女性管理職率の低さにつながっていると考えられる。

図表6は全国の産業別女性管理職率であるが、製造業や建設業は他業種や産業平均と比べて比較的低くなっていることがわかる。全国的に見ても第二次産業の女性管理職率は低いことがわかる。製造業の女性管理職率はわずか8%である。サービス業などと比べても、産業平均と比べても少ない。

図表6：産業別女性管理職率（全国、課長相当職以上（役員を含む）割合（%））

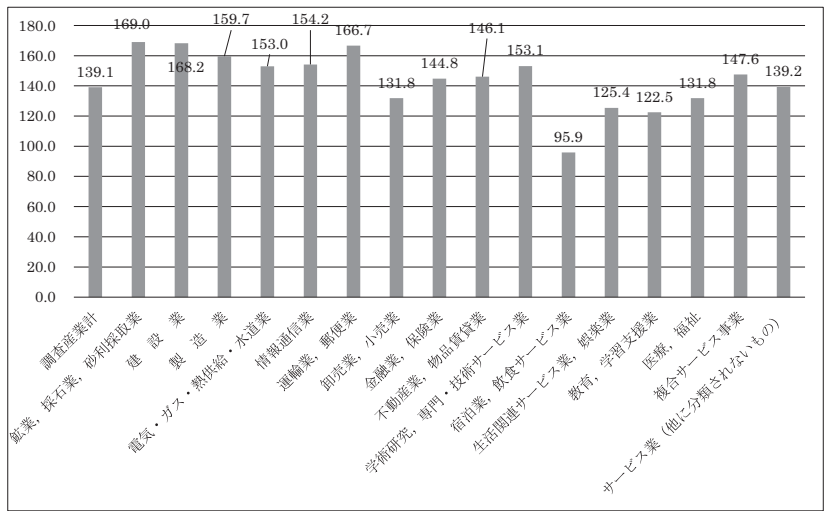


（厚生労働省 2021『令和2年度 雇用均等基本調査』より筆者作成）

また、図表7でもわかるように、製造業や建設業は月間労働時間も長い。調査産業計が139.1時間であるところを、製造業では159.7時間、建設業では168.2時間となっている。図表3を見ても富山県の男性は製造業に勤めている

者が突出して多く（8万人以上）、女性も（男性に比べれば少ないが）卸売・小売や医療・福祉に次いで製造業に勤める者は3番目に多い。また、男性の場合は建設業で働いている人も比較的多い。つまり、富山県では夫が製造業や建設業で働いている可能性は高く、その場合には夫は長時間労働になる。通常、夫が長時間労働の場合には、夫の家事育児時間は減り、妻の家事育児時間が増える（白波瀬 2005; 中村 2010 など）。その結果、妻は長時間労働ができなくなり、管理職まで出世するのは難しくなる。また自分からも両立の困難さから、管理職昇進を望みにくくなると考えられる。²

図表 7：産業別月間総実労働時間数（全国）

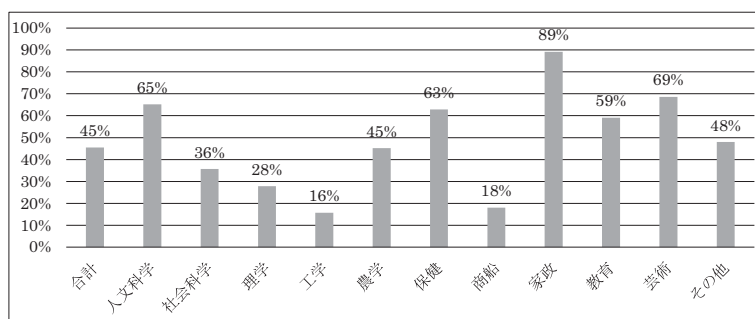


（厚生労働省 2021『令和元年 毎月勤労統計』より筆者作成）

2 富山県では、女性の育児休業取得率が高いにもかかわらず、男性の育児休業取得率が全国でも最も低い方に位置する県である。令和2年には全国で12.65%、富山では8.1%である（富山県 2021）。それも産業構造が関わっていると考えられる。製造業や建設業などで、男性社員は長時間労働——つまり、家庭役割よりも仕事役割を優先させること——が当たり前になっている職場であれば、男性の育児休暇はなかなか言い出せないし、上司や同僚や取引先の理解や協力も得るのが難しいと考えられるからである。

さらに、製造業において女性管理職割合が低い理由の一つには、女性の人的資本の問題がある。図表8で示すように、女性は大学において人文・家政・芸術などの分野を選択する傾向にある。また、短期大学進学者も男性より多い。しかし製造業において、将来の管理職になることが期待されるような専門技術的な職種に採用されるには、理工系の大学や大学院における専門的な教育を受けていることが役立つと考えられる。つまり人的資本のジェンダー差により、そもそも製造業において管理職につながるようなキャリアパスに女性が最初から入りにくいという問題がある。

図表8：大学の学部ごとの女性割合（全国）



（学校基本調査 2020 より筆者作成）

6. まとめと提言

本稿では、富山県では女性労働力率が全国でも有数に高いにも関わらず、女性管理職率は全国でもっとも低い県の1つであるという、「富山パラドックス」とでも呼ぶべき状況の背景について述べてきた。

「富山パラドックス」の背景にある要因の1つは、富山県の産業構造である。富山県では第二次産業（製造業や建設業）比率が全国的にみても非常に高いが、これらの産業では全国的にみても労働時間が長く、女性管理職率も低い。

一般に夫が長時間労働をしていれば妻が家事育児を全面的に担う傾向にある

ため、結果として妻は労働時間を短くすることになる（中村 2010 など）。特に、長時間労働が一般的な第二次産業で夫が働いているケースの多い富山では、妻は家事育児を主に担い、自分の労働時間を短くすることになる。妻が労働時間を短くしてしまえば、管理職まで出世することは難しくなる。

また、人的資本のジェンダー差も一因となっている。製造業において管理職になるようなコースに採用されるには理工系の学歴が役だが、理工系の学歴を持つ女性は少ない。学歴の問題から、女性はそもそも製造業においては管理職になるようなコースに採用されにくく、採用されてもアシスタント経路になりやすい。このことが富山における女性管理職の少なさにつながっていると考えられる。

以上の状況を踏まえ、どのようにすれば富山県において女性管理職を増やしていくことができるのだろうか。山口（2017）は、「女性のコース別採用をやめる」「教育では、より多くの女性が理工系を選ぶようにする」「長時間労働を改める（時間あたりの生産性で評価）」「長時間労働を女性の管理職登用の『踏み絵』にしない」「短時間正社員、勤務地限定正社員制度の導入」「企業の女性活用指標の『見える化』」などを提言している。

これらに基づいて、富山県の状況にあわせて論じる（以下 1~4）。また、富山県の産業構造の現状にあわせて、新たな提言も加える（以下 5）。

(1) ジェンダーによるコース別採用をやめる

そもそも、男性と女性では採用するコースが違う場合が少なくない。男性は将来の管理職として育て、女性はアシスタント的な地位で雇うというように。男性は複数の部署をローテーションして幅広い経験を積み、管理職にふさわしい経験を得る。一方で、女性は一つの部署にとどめ、同じような経験を積むことができないことがある。このジェンダーによるコース別採用をやめることが必要である。また、短時間正社員制度を導入するなどして、家庭との両立などのために短時間勤務を求める者は男女ともに選択できるようにする必要

がある。

ただし、ジェンダー別のコース別採用を辞めるには人的資本のジェンダー差が関わってくる。富山県で盛んである第二次産業の場合には特にそれがネックになってくる。

(2) 教育において、理系を選択する女性を増やす

教育における選択にはジェンダー差があり、理工系を選ぶ女性は少ない。さらに富山県では第二次産業が盛んであるが、製造業や建設業では理工系における教育訓練が重要であり、特に管理職になるようなコースに採用されるためには理工系の教育を受けていないことは不利になる。そこで、より多くの女性が理工系を選べるように支援を行うことが必要である。また、女性が理工系を選ぶことへの支援は大学進学レベルだけではなく、高校や職業訓練施設など、様々な教育レベルにおいても行うことが重要である。

(3) 長時間労働を改め、働く場所と時間の柔軟性を高める

長時間労働を改め、働く時間と場所の柔軟性を高めることが重要である。まず長時間労働を改め、評価は時間あたりの生産性に対して行うことが重要である。また昇進の際には、長時間労働を「踏み絵」にしないことも重要である。もともと第二次産業の労働時間は全国的に見ても長い。さらに、シフト制やリモート勤務の難しさなどにより、家庭との両立が困難になるような就労環境を伴う傾向にある。それらを改善する工夫が必要である。加えて様々な働き方の正社員の制度を導入し、短時間正社員制度や勤務地限定正社員制度を導入することが重要である。

(4) 企業の女性活用指標の「見える化」

企業に女性活用指標を公開することを義務付けることも必要である。たとえば、「採用した職員に占める女性職員の割合」・「男女別平均継続勤務年数」・「役

員、部長以上、課長待遇、係長待遇、一般社員」等の区分別の「管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」・「正社員 1 人あたりの年間総労働時間」・「一か月あたりの所定外労働時間」・「年休の平均取得日数」・「育児離職後の採用正社員（不定期雇用者）数」・「過去 3 年間に於いて定期雇用から不定期雇用に雇用形態が変わったものの数」・「男女別の雇用形態変化割合」についての改善努力と情報開示を義務づける。

既に、女性活躍推進法（2016 年施行 2020 年改正）により、女性活用の指標の公開は義務付けられているが、現状でも 14 項目ある指標のうちの 2 項目だけであり（当初は 1 項目のみ、改正後に 2 項目に増加）、また企業規模による縛りもあることから（当初は 301 人以上の企業に限定、改正後は 101 人以上の企業が対象に）十分ではない。これらの指標の公開を義務付け、さらに達成できない企業にはフォローをしていくことが望ましい。

(5) 高付加価値の第三次産業で働く機会を増やす

ここまで山口（2017）の提言を元に、富山の現状にあわせて提言をまとめたが、さらに富山県の場合には、女性管理職割合を増やすための別のアプローチも必要である。それは、高付加価値の第三次産業で働く機会を増やすということである。第二次産業においても、長時間労働を減らす努力は必要であるが、業務の形態（たとえばシフト勤務が必要であったり、リモート勤務が難しかったりなど）により、困難な部分もある。

そこで IT 関連など比較的高付加価値の第三次産業で働く機会を増やすことができれば、働く場所と時間の柔軟性も高く（フレックス勤務やリモートワークなどもしやすい）子育て中の女性も比較的就労継続しやすいと考えられる。たとえば県外企業のサテライトオフィスを県内に誘致したり、新たな産業を県内で育てたりする。さらに IT 関連産業ではリモートワークも実施しやすいことから、富山県民が富山県内に居住しながら県外企業にリモート勤務する機会を紹介するということも選択肢としてありうる。

これらを可能とするためには、県内の職業訓練施設等においても IT 関連の教育訓練機会を増やし、これらの産業にあった人的資本を育成する必要がある。また企業の誘致や県外企業へのリモート勤務への職業紹介なども通じて、就業支援もする必要がある。これらの施策を通じて、富山県民が高付加価値の第三次産業で働く機会を増やすことができれば、県内の女性の管理職比率も増やすことにつながられるのではないかと。

少子化は富山県でも重要な政策課題であるが、富山県の少子化には女性の県外流出も一因となっている（富山県 2021）。富山県は製造業が高付加価値産業であり男性にとっては魅力的な就業機会を提供してきたが、女性にとってはそうではなかった（少なくともキャリアを目指すというような働き方は製造業では限られていた）。実際、高校卒業後に県内就職が決まる割合は富山県においては男女で大きな差があり、製造業で条件のよい就職ができる男性とそうではない女性とで 10% 程度も差があることがわかっている（中村 2016）。しかし、もし県内で女性にとって自己実現のためのキャリアも目指せる魅力的な就業を提供することができれば、女性の流出も減らせるのではないかと。それが働く場所と時間の柔軟性のある職業で、子育てと両立できるのであればなおさらである。さらに県内に魅力的な勤務先が増えれば、女性の流出も減るだけでなく、県外からの流入も期待できる。人口減少に悩む富山県にとって、高付加価値の第三次産業で働く機会を増やすというのは喫緊の課題なのである。

文献：

- 青木隆, 2012, 「女性管理職割合自治体間格差の要因に関する一考察」第 34 回兵庫自治研集会 第四分科会 自治体ガリードする公正な雇用と労働, (2021 年 9 月 20 日取得, https://www.jichiro.gr.jp/jichiken_kako/report/rep_hyogo34/04/0427_ron/index.htm).
- 経済産業省, 2021, 「2020 年 工業統計表」, 経済産業省ホームページ, (2021 年 9 月 20 日取得, <https://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kougyo/index.html>).
- 白波瀬佐和子, 2005, 『少子高齢社会のみえない格差—ジェンダー・世代・階層のゆくえ』東京大学出版会.
- 総務省統計局, 2016, 「平成 28 年経済センサス 活動調査」, 総務省統計局ホームページ, (2021

- 年9月20日取得, <https://www.stat.go.jp/data/e-census/2016/kekka/gaiyo.html>).
- _____, 2018, 「平成29年就業構造基本調査 結果の概要」, 総務省統計局ホームページ, (2021年9月20日取得, <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>).
- 菅原佑香, 2017, 「女性活躍に積極的な地域はどこか(前編)―都市部より地方圏で目立つ女性の有業率の高さ」, 大和総研 経済・社会構造分析レポート, 大和総研ホームページ, (2021年9月20日取得, https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/human-society/20171228_012625.html).
- _____, 2018, 「女性活躍に積極的な地域はどこか(後編)―女性管理職比率を高めている要因は何か」, 大和総研 経済・社会構造分析レポート, 大和総研ホームページ, (2021年9月20日取得, https://www.dir.co.jp/report/research/policy-analysis/human-society/20180209_012734.html).
- 馬欣欣・乾智彦・児玉直美, 2017, 『経済研究』68(2): 114-131.
- 文部科学省, 2020, 「令和2年度 学校基本調査」, 文部科学省ホームページ, (2021年9月20日取得, https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm).
- 内閣府, 2020, 「地域少子化・働き方指標(第四版)」, 内閣府ホームページ, (2021年9月20日取得, <https://www.chisou.go.jp/sousei/info/pdf/R02-10-20-shihyou4.pdf>).
- _____, 2021, 「平成30年度 県民経済生産」, 内閣府ホームページ, (2021年9月20日取得, https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kenmin/files/contents/main_2018.html).
- 中村真由美, 2010, 「女性医師が専門科を選択する要因について―インタビュー調査の結果から―」『労働社会学研究』11: 37-61.
- _____, 2016, 「地域ブロック内における出生率の違い―富山と福井の比較から―」『家族社会学研究』28(1):26-42.
- 日本銀行富山事務所, 2021, 「富山県経済の特徴」日本銀行富山事務所ホームページ, (2021年9月20日取得, <https://www3.boj.or.jp/toyama/pdf/toya.pdf>).
- 西村智・呼敏娜, 2017, 「非管理職女性の昇進意欲の決定要因」『経済学論究』70(4):25-49.
- 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』648: 33-46.
- 富山県女性活躍推進戦略会議事務局, 2021, 「第1回 富山県女性活躍推進戦略会議 基礎資料」.
- 厚生労働省, 2021a, 「令和元年 毎月勤労統計」, 厚生労働省ホームページ, (2021年9月20日取得, https://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/indexyr_d.html).
- _____, 2021b, 「令和2年度 雇用均等基本調査」, 厚生労働省ホームページ, (2021年9月20日取得, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/07.pdf>).
- 山口一男, 2017, 『働き方の不平等: 理論と実証分析』日本経済新聞出版社.
- 安田宏樹1, 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.

提出年月日: 2021年9月27日

