

令和6年度

女性活躍推進に関するアンケート調査結果

岩手県環境生活部

若者女性協働推進室

岩手県 女性活躍推進に関するアンケート 調査結果

【調査目的】

岩手県における女性の活躍推進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍推進を効果的に進めるための基礎資料を得る。

【調査内容】

- ① 実施時期 令和6年11月26日から令和6年12月6日まで
- ② 対象者 岩手県内に所在する従業員規模10人以上の民営事業所
1,000事業所 (100人以上 472箇所、100人未満 528箇所)
- ③ 調査方法 設問票によるアンケート調査 (郵送法)

【回答数】

396 事業所 (回答率 39.6%)

1 事業所の概要

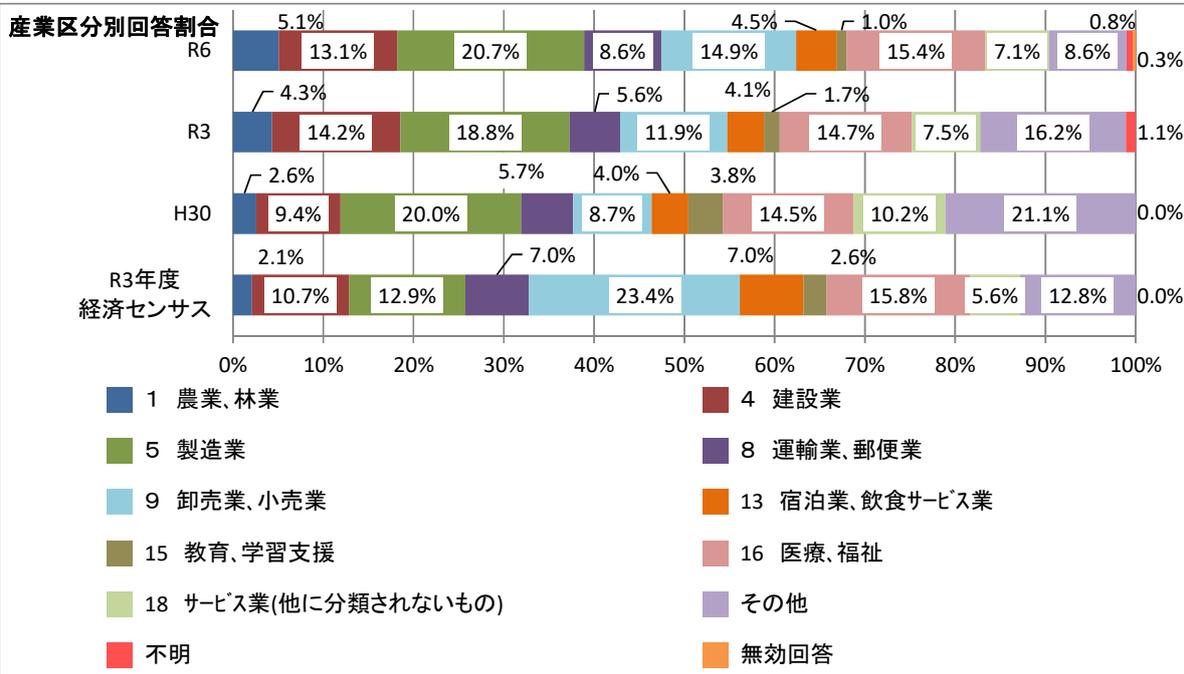
産業区分別回答割合

産業区分	事業所数	割合
1 農業、林業	20	5.1%
2 漁業	0	0.0%
3 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
4 建設業	52	13.1%
5 製造業	82	20.7%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.5%
7 情報通信業	4	1.0%
8 運輸業、郵便業	34	8.6%
9 卸売業、小売業	59	14.9%
10 金融業、保険業	7	1.8%
11 不動産業、物品賃貸業	3	0.8%
12 学術研究、専門・技術サービス業	7	1.8%
13 宿泊業、飲食サービス業	18	4.5%
14 生活関連サービス業、娯楽業	3	0.8%
15 教育、学習支援業	4	1.0%
16 医療、福祉	61	15.4%
17 複合サービス事業	4	1.0%
18 サービス業(他に分類されないもの)	28	7.1%
不明	3	0.8%
無効回答	1	0.3%
合計	396	

【参考】岩手県内に所在する従業者規模10人以上の民営事業所数

産業区分	事業所数	割合
1 農業、林業	228	2.1%
2 漁業	31	0.3%
3 鉱業、採石業、砂利採取業	24	0.2%
4 建設業	1,165	10.7%
5 製造業	1,405	12.9%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	38	0.3%
7 情報通信業	113	1.0%
8 運輸業、郵便業	761	7.0%
9 卸売業、小売業	2,544	23.4%
10 金融業、保険業	351	3.2%
11 不動産業、物品賃貸業	144	1.3%
12 学術研究、専門・技術サービス業	201	1.8%
13 宿泊業、飲食サービス業	765	7.0%
14 生活関連サービス業、娯楽業	392	3.6%
15 教育、学習支援業	281	2.6%
16 医療、福祉	1,722	15.8%
17 複合サービス事業	98	0.9%
18 サービス業(他に分類されないもの)	605	5.6%
不明	0	0.0%
合計	10,868	

令和3年経済センサス活動調査 事業所に関する集計より抜粋



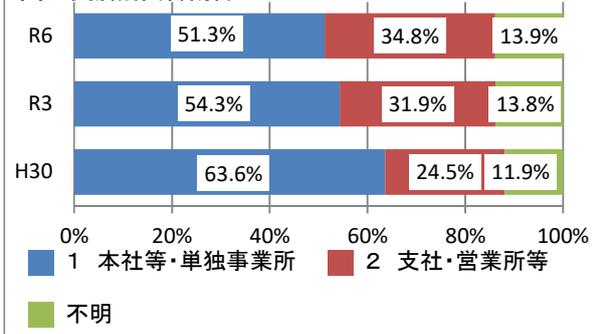
- ・回答率は39.6%であった。(R3調査時(以下「前回」という。))46.4%
- ・産業区分別回答割合は、製造業(20.7%)、医療、福祉(15.4%)、卸売業、小売業(14.9%)の順に高かった。
- ・前回と比較すると、農業、林業、製造業、卸売業、小売業、運輸業、郵便業の割合が増加している。
- ・岩手県全体の産業区分別事業所数割合(従業者規模10人以上)は、卸売業、小売業(23.4%)、医療、福祉(15.8%)、製造業(12.9%)の順となっている。

本社・支社別回答割合

本社・支社区分	事業所数	割合
1 本社等・単独事業所	203	51.3%
2 支社・営業所等	138	34.8%
不明	55	13.9%
合計	396	

・本社等・単独事業所からの回答が51.3%、支社・営業所等からの回答が34.8%となっている。
 ・前回と比較すると、支店・営業所等からの回答が増加している。

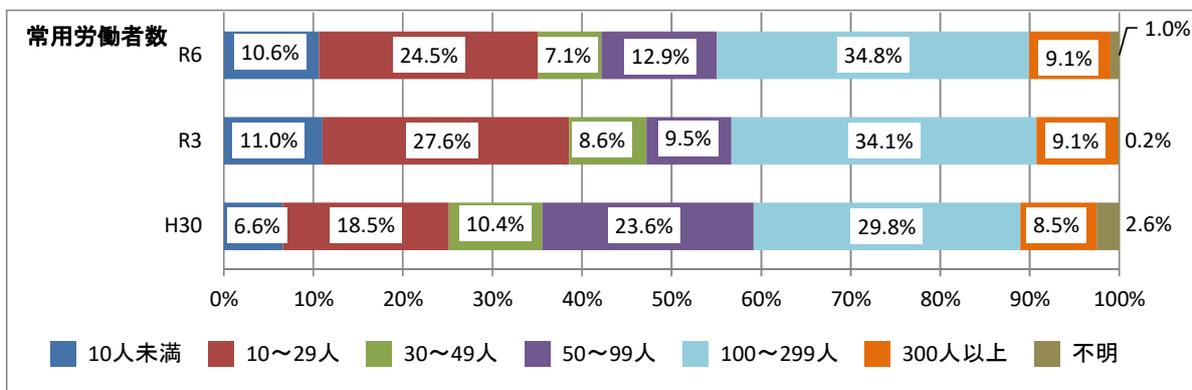
本社・支店別回答割合



2 事業所の現状

(1) 常用労働者数

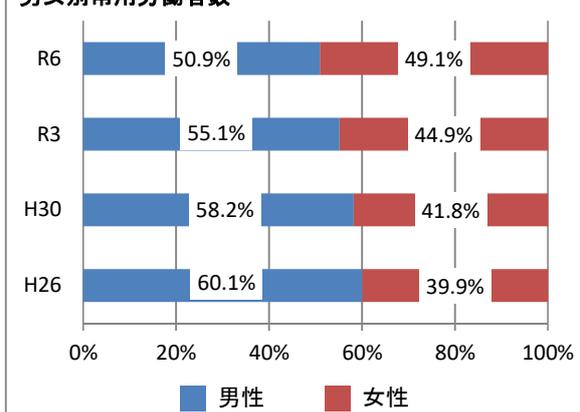
常用労働者数	事業所数	割合
10人未満	42	10.6%
10～29人	97	24.5%
30～49人	28	7.1%
50～99人	51	12.9%
100～299人	138	34.8%
300人以上	36	9.1%
不明	4	1.0%
合計	396	



(1) - 2 男女別常用労働者数

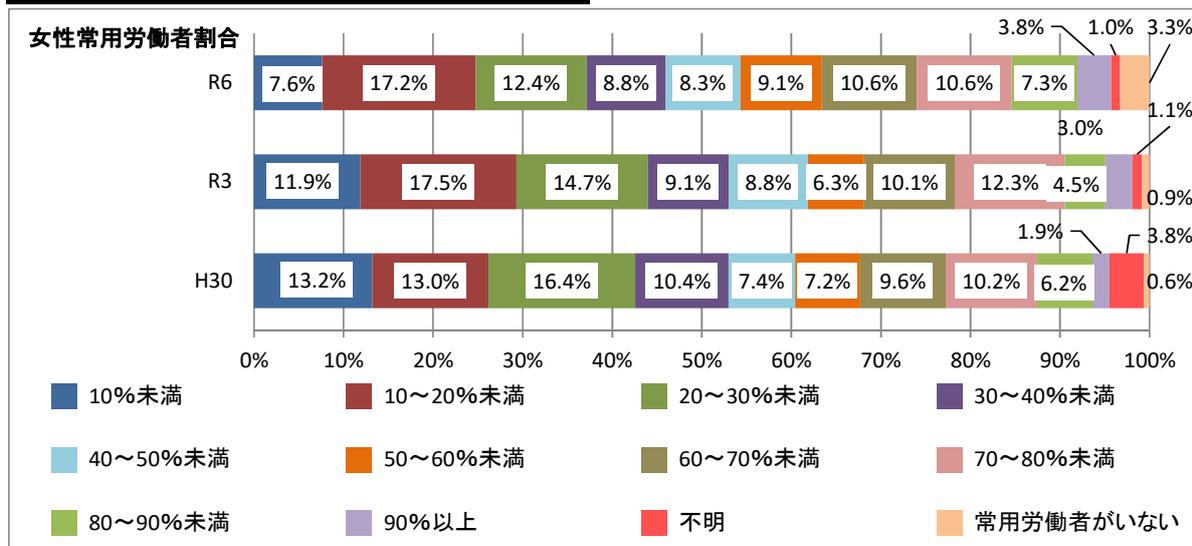
男女別常用労働者数	人数	割合
男性	31,871	50.9%
女性	30,688	49.1%
合計	62,559	

男女別常用労働者数



(1) - 3 女性常用労働者割合

女性常用労働者割合	事業所数	割合
10%未満	30	7.6%
10～20%未満	68	17.2%
20～30%未満	49	12.4%
30～40%未満	35	8.8%
40～50%未満	33	8.3%
50～60%未満	36	9.1%
60～70%未満	42	10.6%
70～80%未満	42	10.6%
80～90%未満	29	7.3%
90%以上	15	3.8%
不明	4	1.0%
常用労働者がいない	13	3.3%
合計	396	



- ・常用労働者数は、100～299人(34.8%)、10～29人(24.5%)、50～99人(12.9%)の順に高い。
- ・男女別常用労働者は男性(50.9%)、女性(49.1%)であった。
- ・女性の割合は、前回より4.2ポイント増加している。
- ・女性常用労働者割合は、10～20%未満(17.2%)、20～30%未満(12.4%)、60～70%未満及び70～80%未満(10.6%)の順に高い。
- ・女性が30%未満の事業所は37.2%で前回より6.9ポイント減少している。

(2) 平均年齢 (全体)

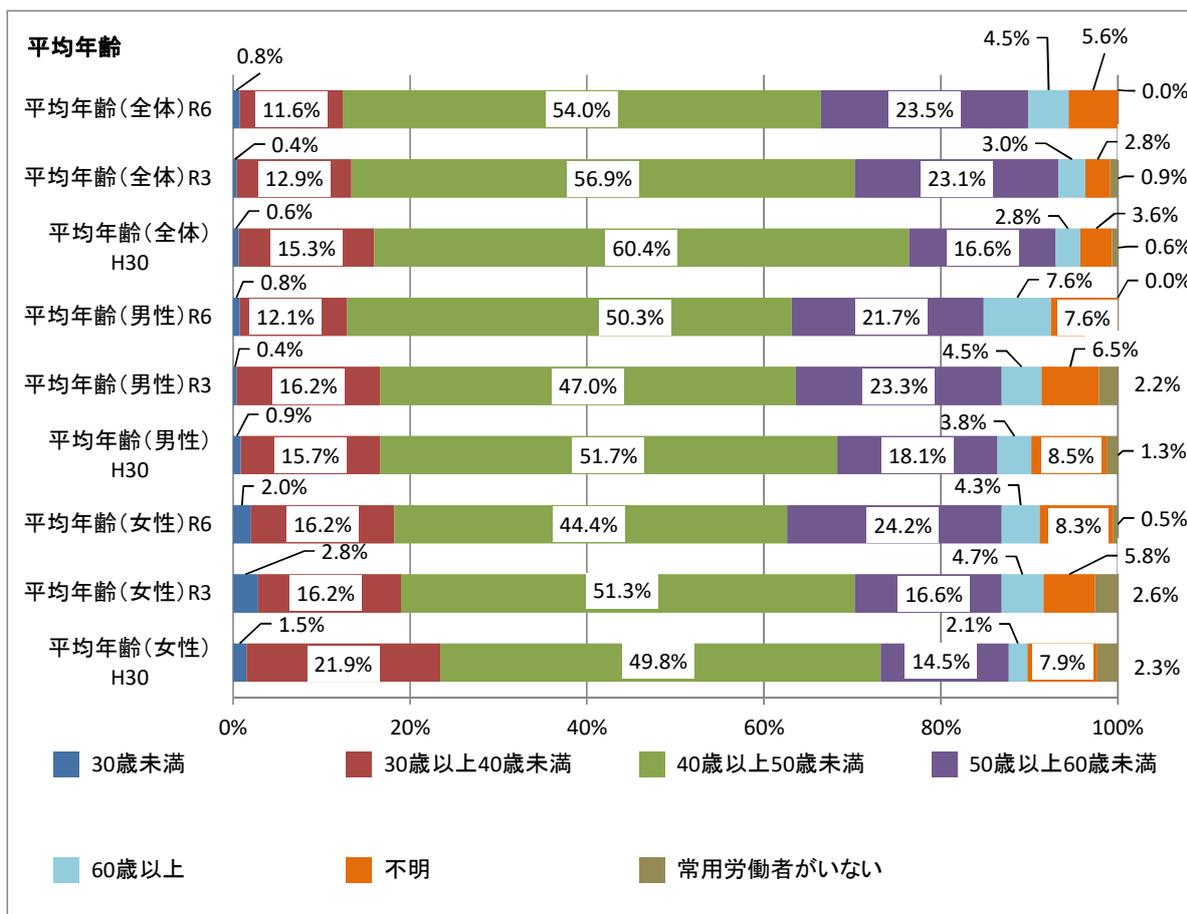
平均年齢 (全体)	事業所数	割合
30歳未満	3	0.8%
30歳以上40歳未満	46	11.6%
40歳以上50歳未満	214	54.0%
50歳以上60歳未満	93	23.5%
60歳以上	18	4.5%
不明	22	5.6%
常用労働者がいない	0	0.0%
合計	396	

(2) - 2 平均年齢 (男性)

平均年齢 (男性)	事業所数	割合
30歳未満	3	0.8%
30歳以上40歳未満	48	12.1%
40歳以上50歳未満	199	50.3%
50歳以上60歳未満	86	21.7%
60歳以上	30	7.6%
不明	30	7.6%
男性常用労働者がいない	0	0.0%
合計	396	

(2) - 3 平均年齢 (女性)

平均年齢 (女性)	事業所数	割合
30歳未満	8	2.0%
30歳以上40歳未満	64	16.2%
40歳以上50歳未満	176	44.4%
50歳以上60歳未満	96	24.2%
60歳以上	17	4.3%
不明	33	8.3%
女性常用労働者がいない	2	0.5%
合計	396	



- ・従業者全体の平均年齢は、40歳以上50歳未満(54.0%、前回56.9%)、50歳以上60歳未満(23.5%、前回23.1%)、30歳以上40歳未満(11.6%、前回12.9%)の順に多かった。
- ・男性従業者の平均年齢は、40歳以上50歳未満(50.3%、前回47.0%)、50歳以上60歳未満(21.7%、前回23.3%)、30歳以上40歳未満(12.1%、前回16.2%)の順に多かった。
- ・女性従業者の平均年齢は、40歳以上50歳未満(44.4%、前回51.3%)、50歳以上60歳未満(24.2%、前回16.6%)、30歳以上40歳未満(16.2%、前回16.2%)の順に多かった。
- ・事業所ごとの平均年齢の単純平均は、男性47.01歳、女性45.72歳で、女性は男性より1.29歳低くなっている。

(3) 平均勤続年数 (全体)

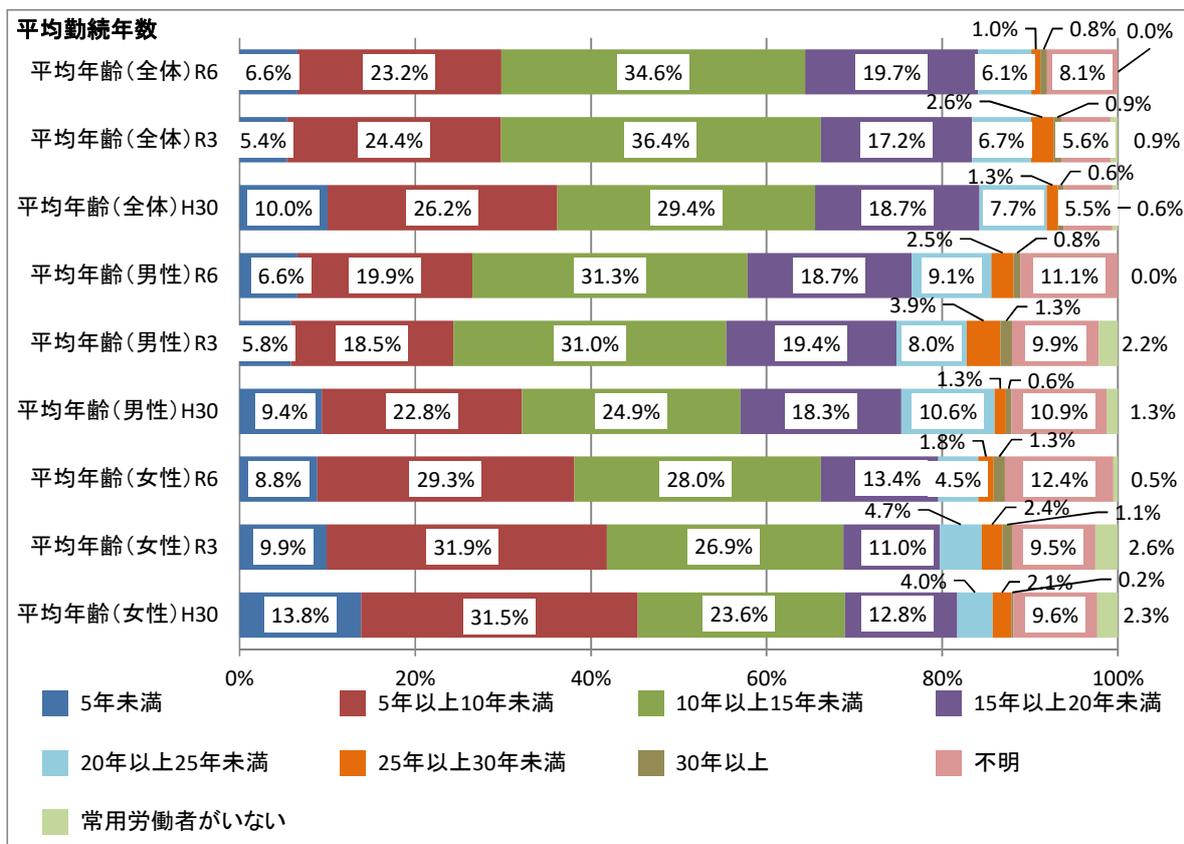
平均勤続年数 (全体)	事業所数	割合
5年未満	26	6.6%
5年以上10年未満	92	23.2%
10年以上15年未満	137	34.6%
15年以上20年未満	78	19.7%
20年以上25年未満	24	6.1%
25年以上30年未満	4	1.0%
30年以上	3	0.8%
不明	32	8.1%
常用労働者がいない	0	0.0%
合計	396	

(3) - 2 平均勤続年数 (男性)

平均勤続年数 (男性)	事業所数	割合
5年未満	26	6.6%
5年以上10年未満	79	19.9%
10年以上15年未満	124	31.3%
15年以上20年未満	74	18.7%
20年以上25年未満	36	9.1%
25年以上30年未満	10	2.5%
30年以上	3	0.8%
不明	44	11.1%
男性常用労働者がいない	0	0.0%
合計	396	

(3) - 3 平均勤続年数 (女性)

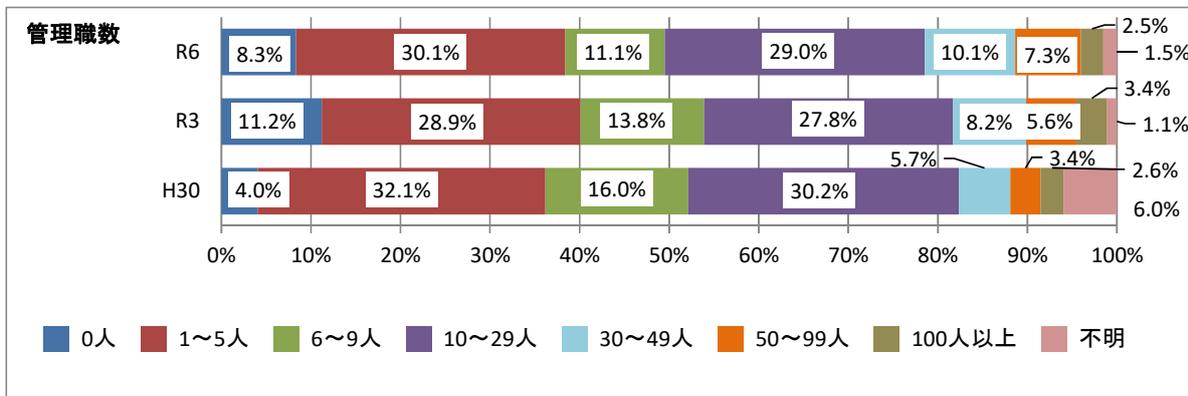
平均勤続年数 (女性)	事業所数	割合
5年未満	35	8.8%
5年以上10年未満	116	29.3%
10年以上15年未満	111	28.0%
15年以上20年未満	53	13.4%
20年以上25年未満	18	4.5%
25年以上30年未満	7	1.8%
30年以上	5	1.3%
不明	49	12.4%
女性常用労働者がいない	2	0.5%
合計	396	



・従業員全体の平均勤続年数は、10年以上15年未満(34.6%、前回36.4%)、5年以上10年未満(23.2%、前回24.4%)、15年以上20年未満(19.7%、前回17.2%)の順に多かった。
 ・男性従業員の平均勤続年数は、10年以上15年未満(31.3%、前回31.0%)、5年以上10年未満(19.9%、前回18.5%)、15年以上20年未満(18.7%、前回19.4%)の順に多かった。
 ・女性従業員の平均勤続年数は、5年以上10年未満(29.3%、前回31.9%)、10年以上15年未満(28.0%、前回26.9%)、15年以上20年未満(13.4%、前回11.0%)の順に多かった。
 ・平均勤続年数が10年未満の事業所の割合は、男性は3割を下回っているが(26.5%)、女性は約4割となっている。(38.1%)
 ・事業所ごとの平均勤続年数の単純平均は、男性は12.84年、女性は11.27年で、女性は男性より1.57年短くなっている。

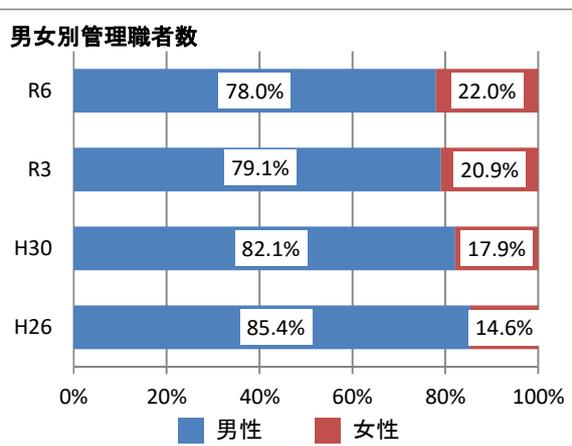
(4) 管理職数 (役員を除く)

管理職数	事業所数	割合
0人	33	8.3%
1~5人	119	30.1%
6~9人	44	11.1%
10~29人	115	29.0%
30~49人	40	10.1%
50~99人	29	7.3%
100人以上	10	2.5%
不明	6	1.5%
合計	396	



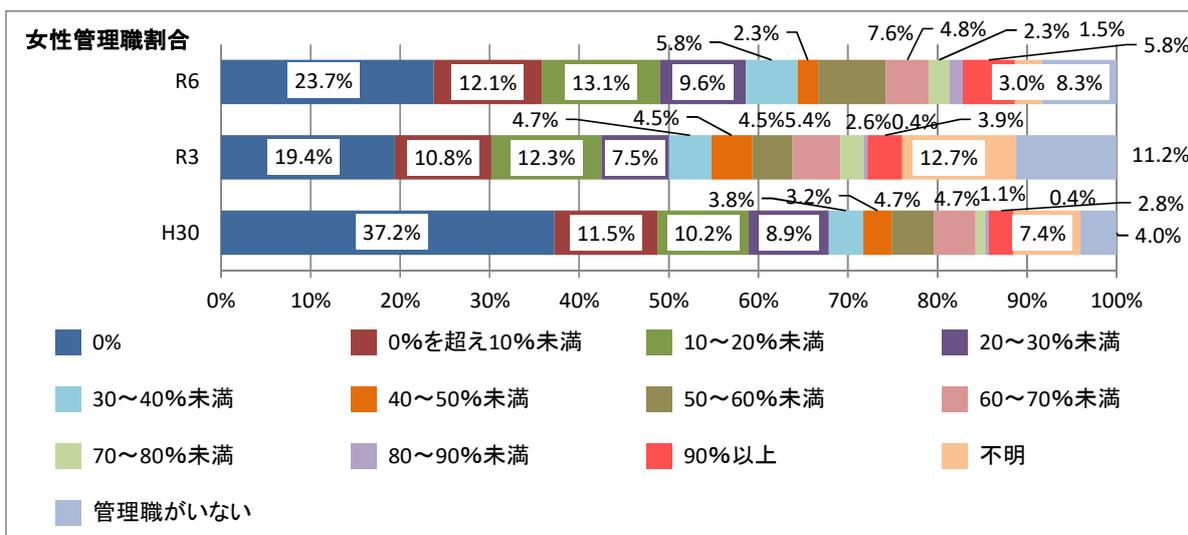
(4) - 2 男女別管理職数 (役員を除く)

男女別管理職者数	人数	割合
男性	6,291	78.0%
女性	1,779	22.0%
合計	8,070	



(4) - 3 女性管理職割合 (役員を除く)

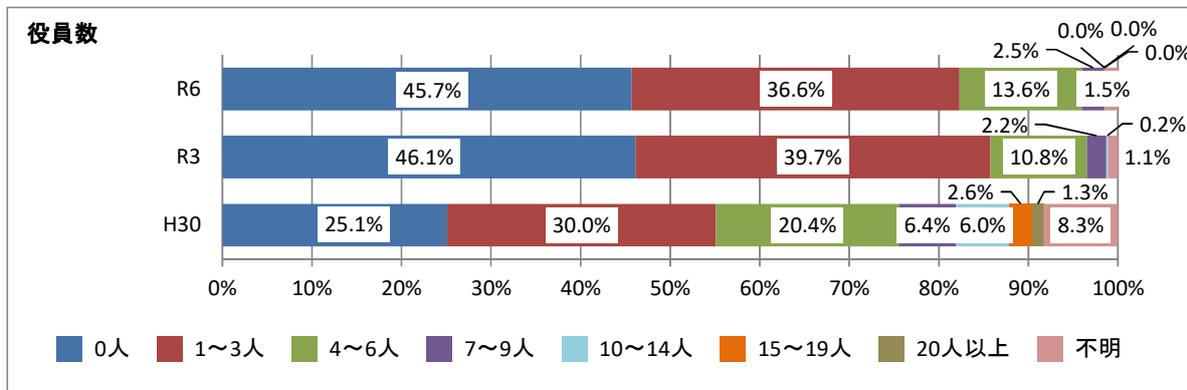
女性管理職割合	事業所数	割合
0%	94	23.7%
0%を超え10%未満	48	12.1%
10~20%未満	52	13.1%
20~30%未満	38	9.6%
30~40%未満	23	5.8%
40~50%未満	9	2.3%
50~60%未満	30	7.6%
60~70%未満	19	4.8%
70~80%未満	9	2.3%
80~90%未満	6	1.5%
90%以上	23	5.8%
不明	12	3.0%
管理職がない	33	8.3%
合計	396	



- ・管理職数は1~5人が30.1%、10~29人が29.0%、6~9人が11.1%であった。
- ・男女別管理職は男性が78.0%、女性が22.0%であった。
- ・管理職のうち女性の割合は、前回より1.1ポイント増加している。
(部長級、課長級、係長級、その他管理職の合計)

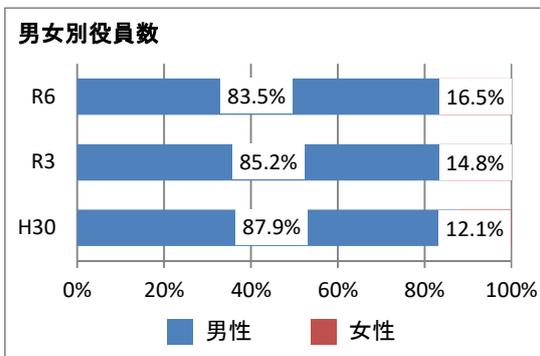
(4) - 4 役員数

役員数	事業所数	割合
0人	181	45.7%
1~3人	145	36.6%
4~6人	54	13.6%
7~9人	10	2.5%
10~14人	0	0.0%
15~19人	0	0.0%
20人以上	0	0.0%
不明	6	1.5%
合計	396	



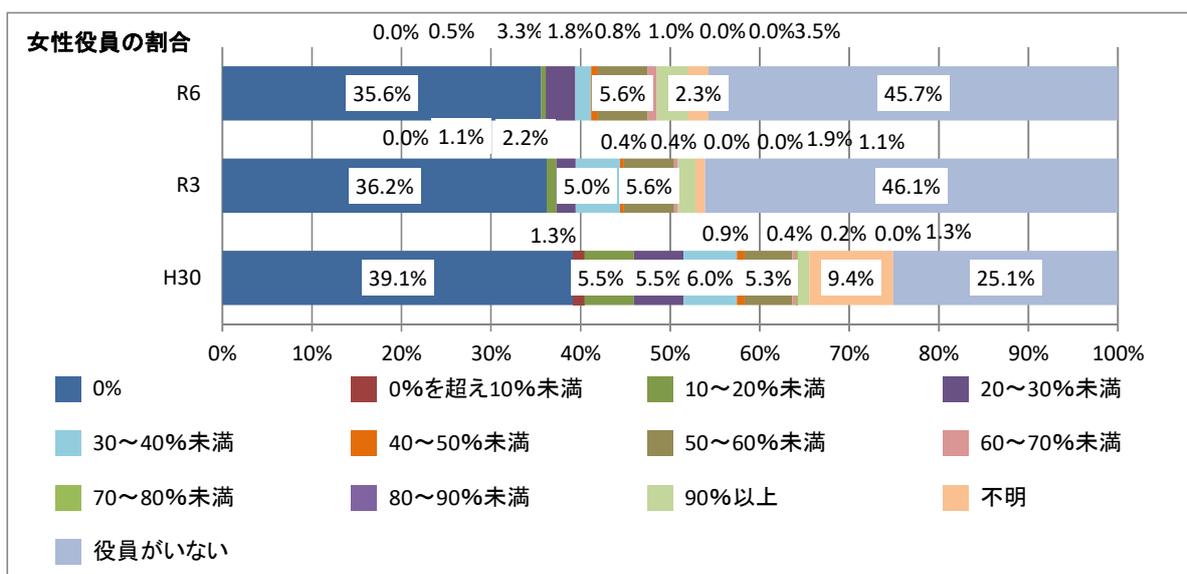
(4) - 5 男女別役員数

男女別役員数	人数	割合
男性	469	83.5%
女性	93	16.5%
合計	562	



(4) - 6 女性役員割合

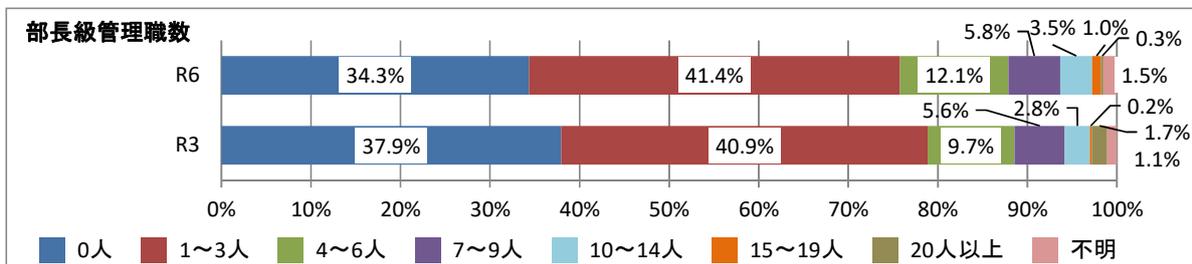
女性役員割合	事業所数	割合
0%	141	35.6%
0%を超え10%未満	0	0.0%
10~20%未満	2	0.5%
20~30%未満	13	3.3%
30~40%未満	7	1.8%
40~50%未満	3	0.8%
50~60%未満	22	5.6%
60~70%未満	4	1.0%
70~80%未満	0	0.0%
80~90%未満	0	0.0%
90%以上	14	3.5%
不明	9	2.3%
役員がいない	181	45.7%
合計	396	



- ・役員数は0人が45.7%、1~3人が36.6%、4~6人が13.6%であった。
- ・男女別役員は男性(83.5%)、女性(16.5%)であった。
- ・女性の割合は、前回より1.7ポイント増加している。
- ・女性役員割合は、0%(35.6%)、50~60%未満(5.6%)、90%以上(3.5%)の順に高い。

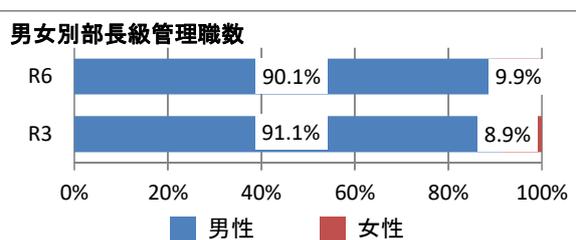
(4) - 7 部長級管理職数

部長級管理職数	事業所数	割合
0人	136	34.3%
1~3人	164	41.4%
4~6人	48	12.1%
7~9人	23	5.8%
10~14人	14	3.5%
15~19人	4	1.0%
20人以上	1	0.3%
不明	6	1.5%
合計	396	



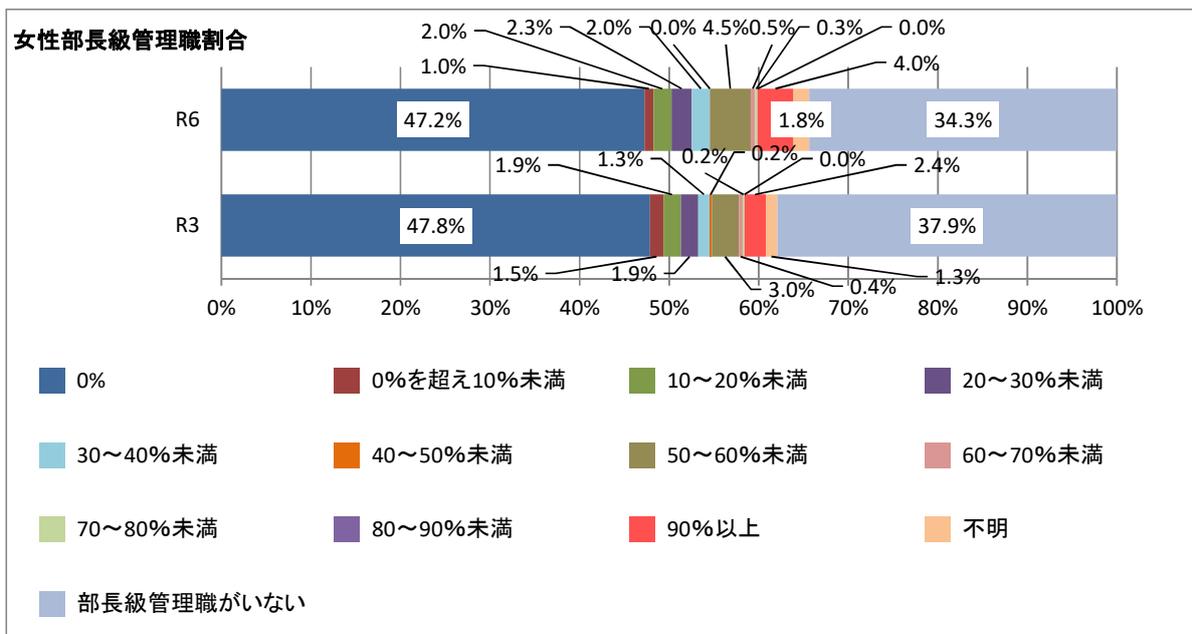
(4) - 8 男女別部長級管理職数

男女別部長級管理職数	人数	割合
男性	916	90.1%
女性	101	9.9%
合計	1,017	



(4) - 9 女性部長級管理職割合

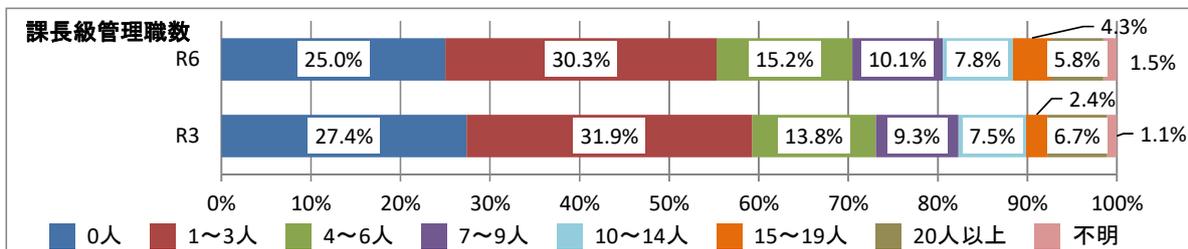
女性部長級管理職割合	事業所数	割合
0%	187	47.2%
0%を超え10%未満	4	1.0%
10~20%未満	8	2.0%
20~30%未満	9	2.3%
30~40%未満	8	2.0%
40~50%未満	0	0.0%
50~60%未満	18	4.5%
60~70%未満	2	0.5%
70~80%未満	1	0.3%
80~90%未満	0	0.0%
90%以上	16	4.0%
不明	7	1.8%
部長級管理職がない	136	34.3%
合計	396	



- ・部長級管理職数は1~3人が41.4%、0人が34.3%、4~6人が12.1%であった。
- ・男女別部長級管理職は男性が90.1%、女性が9.9%であった。
- ・女性部長級管理職割合は、0% (47.2%)、50~60%未満 (4.5%)、90%以上 (4.0%) の順に高い。

(4) -10 課長級管理職数

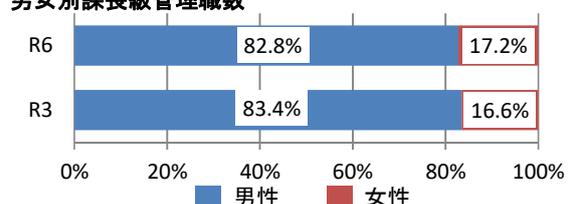
課長級管理職数	事業所数	割合
0人	99	25.0%
1~3人	120	30.3%
4~6人	60	15.2%
7~9人	40	10.1%
10~14人	31	7.8%
15~19人	17	4.3%
20人以上	23	5.8%
不明	6	1.5%
合計	396	



(4) -11 男女別課長級管理職数

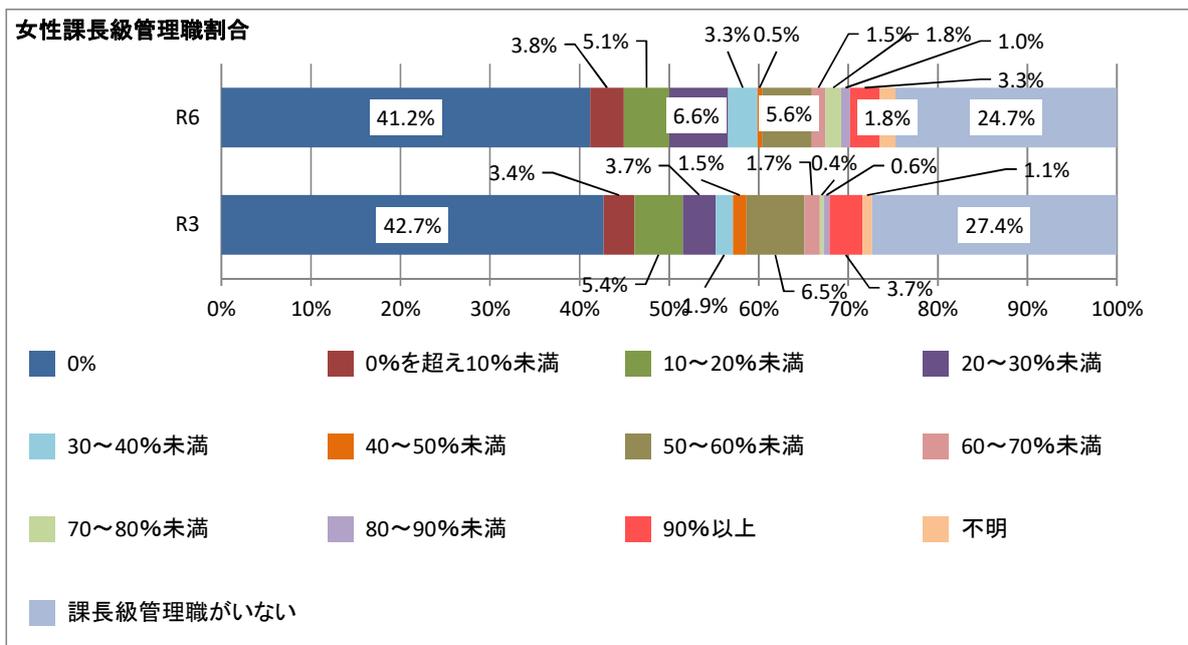
男女別課長級管理職数	人数	割合
男性	1,982	82.8%
女性	413	17.2%
合計	2,395	

男女別課長級管理職数



(4) -12 女性課長級管理職割合

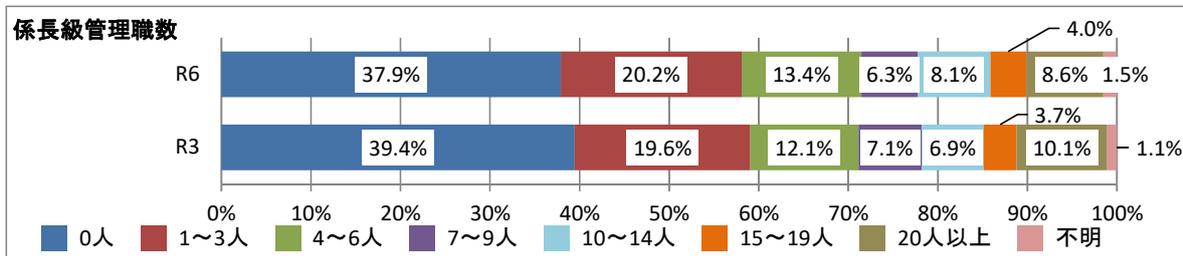
女性課長級管理職割合	事業所数	割合
0%	163	41.2%
0%を超え10%未満	15	3.8%
10~20%未満	20	5.1%
20~30%未満	26	6.6%
30~40%未満	13	3.3%
40~50%未満	2	0.5%
50~60%未満	22	5.6%
60~70%未満	6	1.5%
70~80%未満	7	1.8%
80~90%未満	4	1.0%
90%以上	13	3.3%
不明	7	1.8%
課長級管理職がない	98	24.7%
合計	396	



- ・課長級管理職数は1~3人が30.3%、0人が25.0%、4~6人が15.2%が10.1%であった。
- ・男女別課長級管理職は男性が82.8%、女性が17.2%で、男性の方が多い。
- ・女性課長級管理職割合は、0% (41.2%)、20~30%未満 (6.6%)、50~60%未満 (5.6%) の順に高い。

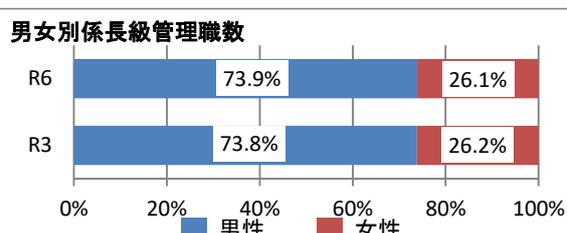
(4) -13 係長級管理職数

係長級管理職数	事業所数	割合
0人	150	37.9%
1~3人	80	20.2%
4~6人	53	13.4%
7~9人	25	6.3%
10~14人	32	8.1%
15~19人	16	4.0%
20人以上	34	8.6%
不明	6	1.5%
合計	396	



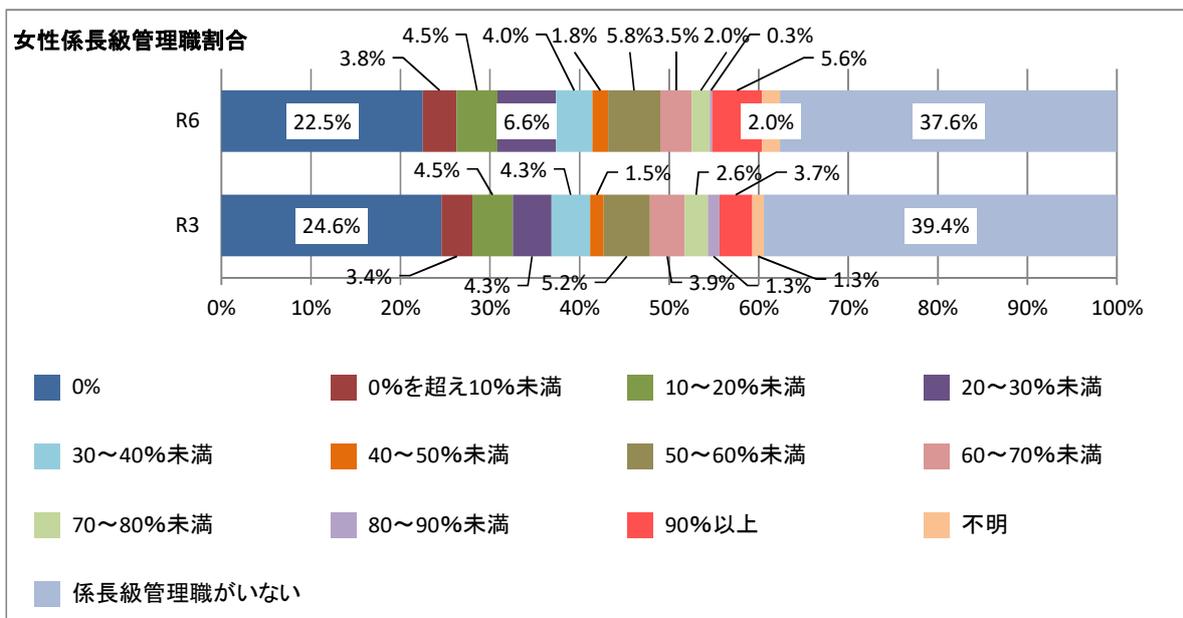
(4) -14 男女別係長級管理職数

男女別係長級管理職数	人数	割合
男性	2,229	73.9%
女性	788	26.1%
合計	3,017	



(4) -15 女性係長級管理職割合

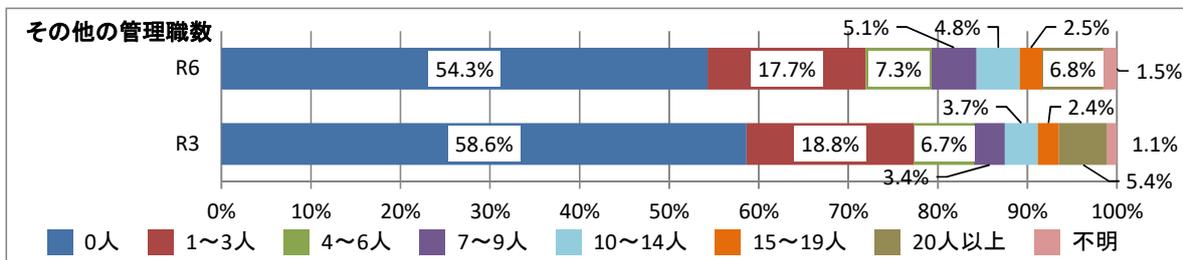
女性係長級管理職割合	事業所数	割合
0%	89	22.5%
0%を超え10%未満	15	3.8%
10~20%未満	18	4.5%
20~30%未満	26	6.6%
30~40%未満	16	4.0%
40~50%未満	7	1.8%
50~60%未満	23	5.8%
60~70%未満	14	3.5%
70~80%未満	8	2.0%
80~90%未満	1	0.3%
90%以上	22	5.6%
不明	8	2.0%
係長級管理職がない	149	37.6%
合計	396	



- ・係長級管理職数は、0人が37.9%、1~3人が20.2%、4~6人が13.4%であった。
- ・男女別係長級管理職は男性が73.9%、女性が26.1%であった。
- ・女性係長級管理職割合は、0% (22.5%)、20~30%未満 (6.6%)、50~60%未満 (5.8%) の順に高い。

(4) -16 その他の管理職数

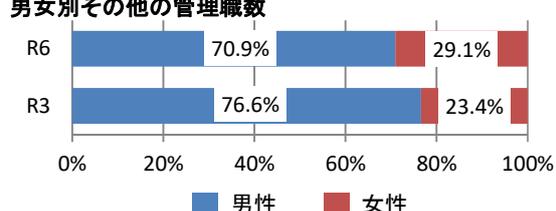
その他の管理職数	事業所数	割合
0人	215	54.3%
1~3人	70	17.7%
4~6人	29	7.3%
7~9人	20	5.1%
10~14人	19	4.8%
15~19人	10	2.5%
20人以上	27	6.8%
不明	6	1.5%
合計	396	



(4) -17 男女別その他の管理職数

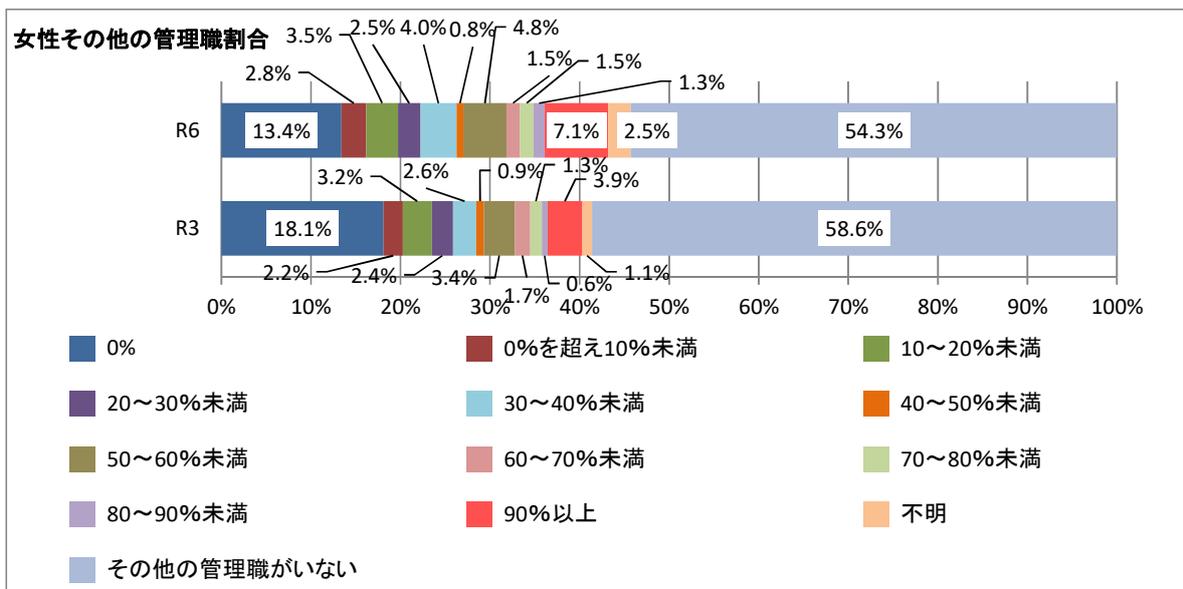
男女別その他の管理職数	人数	割合
男性	1,164	70.9%
女性	477	29.1%
合計	1,641	

男女別その他の管理職数



(4) -18 女性その他の管理職割合

女性その他の管理職割合	事業所数	割合
0%	53	13.4%
0%を超え10%未満	11	2.8%
10~20%未満	14	3.5%
20~30%未満	10	2.5%
30~40%未満	16	4.0%
40~50%未満	3	0.8%
50~60%未満	19	4.8%
60~70%未満	6	1.5%
70~80%未満	6	1.5%
80~90%未満	5	1.3%
90%以上	28	7.1%
不明	10	2.5%
その他の管理職がない	215	54.3%
合計	396	



- ・その他の管理職数は、0人が54.3%、1~3人が17.7%、4~6人が7.3%であった。
- ・男女別その他の管理職は男性が70.9%、女性が29.1%であった。
- ・女性その他の管理職割合は、0% (13.4%)、90%以上 (7.1%)、50~60%未満 (4.8%) の順に高い。

3 女性活躍の取組状況について

(1) 女性管理職・役員が登用されていない理由（3つまで選択）

（女性管理職・役員が0人と回答した事業所のみ回答）

女性管理職・役員が登用されていない理由	事業所数	割合
1 女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない	11	16.9%
2 現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない	37	56.9%
3 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数を満たしていない	12	18.5%
4 女性職員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	4	6.2%
5 管理職・役員の仕事がハードで女性には無理である	4	6.2%
6 女性が希望しない	17	26.2%
7 登用すると職場の人間関係がうまく行かなくなる	0	0.0%
8 女性は主として補助的業務を担うことを目的に雇用している	2	3.1%
9 会社（経営者）の方針である	0	0.0%
10 その他	7	10.8%

回答対象（女性管理職が0人）

65 事業所

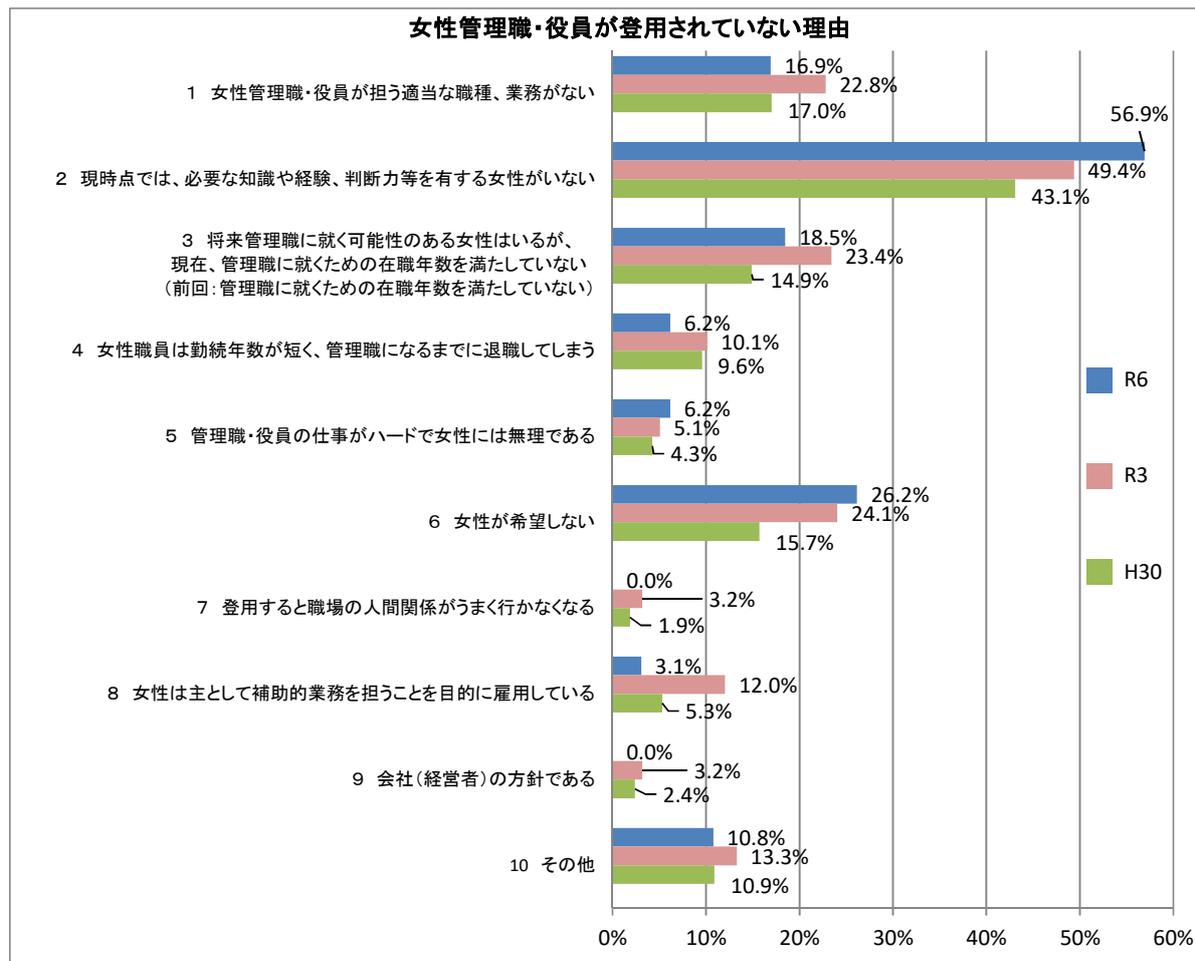
※複数回答のため、合計は100%にならない

うち無回答

5 事業所

うち無効回答

8 事業所



(1) - 2 その他の場合 その内容

別紙1のとおり

・「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が56.9%と最も高く、次いで「女性が希望しない」が26.2%、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数を満たしていない」が18.5%、「女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない」が16.9%となっている。

・全体的には、ほとんどの項目で前回より割合が減少しており、特に減少が大きかったのは、「女性は主として補助的業務を担うことを目的に雇用している」が8.9ポイント減少、「女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない」が5.9ポイント減少となっている。一方で、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」が7.5ポイント増加している。

(2) 女性の活躍推進に向けた取組 (該当するものを全て選択)

女性の活躍推進に向けた取組み	事業所数	割合
1 女性従業員の採用拡大	135	34.1%
2 女性がいらない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置	37	9.3%
3 非正社員から正社員への登用	133	33.6%
4 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	125	31.6%
5 女性の管理職への積極的登用	89	22.5%
6 女性管理職候補者を対象とした研修の実施	48	12.1%
7 メンター制度、ロールモデル(模範・手本)の育成・提示	32	8.1%
8 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信(イクボス宣言含む)	59	14.9%
9 管理職や男性に対する意識啓発	40	10.1%
10 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	110	27.8%
11 事業所内保育所の整備、託児環境への支援	18	4.5%
12 育児・介護休業法の規定を上回る制度の導入	69	17.4%
13 短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化	170	42.9%
14 時間外勤務の削減、長時間労働の是正	142	35.9%
15 トイレ、更衣室等の性別に配慮した職場環境の整備	129	32.6%
16 女性従業員間のネットワークづくり	23	5.8%
17 その他	14	3.5%
18 特にない	44	11.1%

回答対象(全事業所)

396 事業所

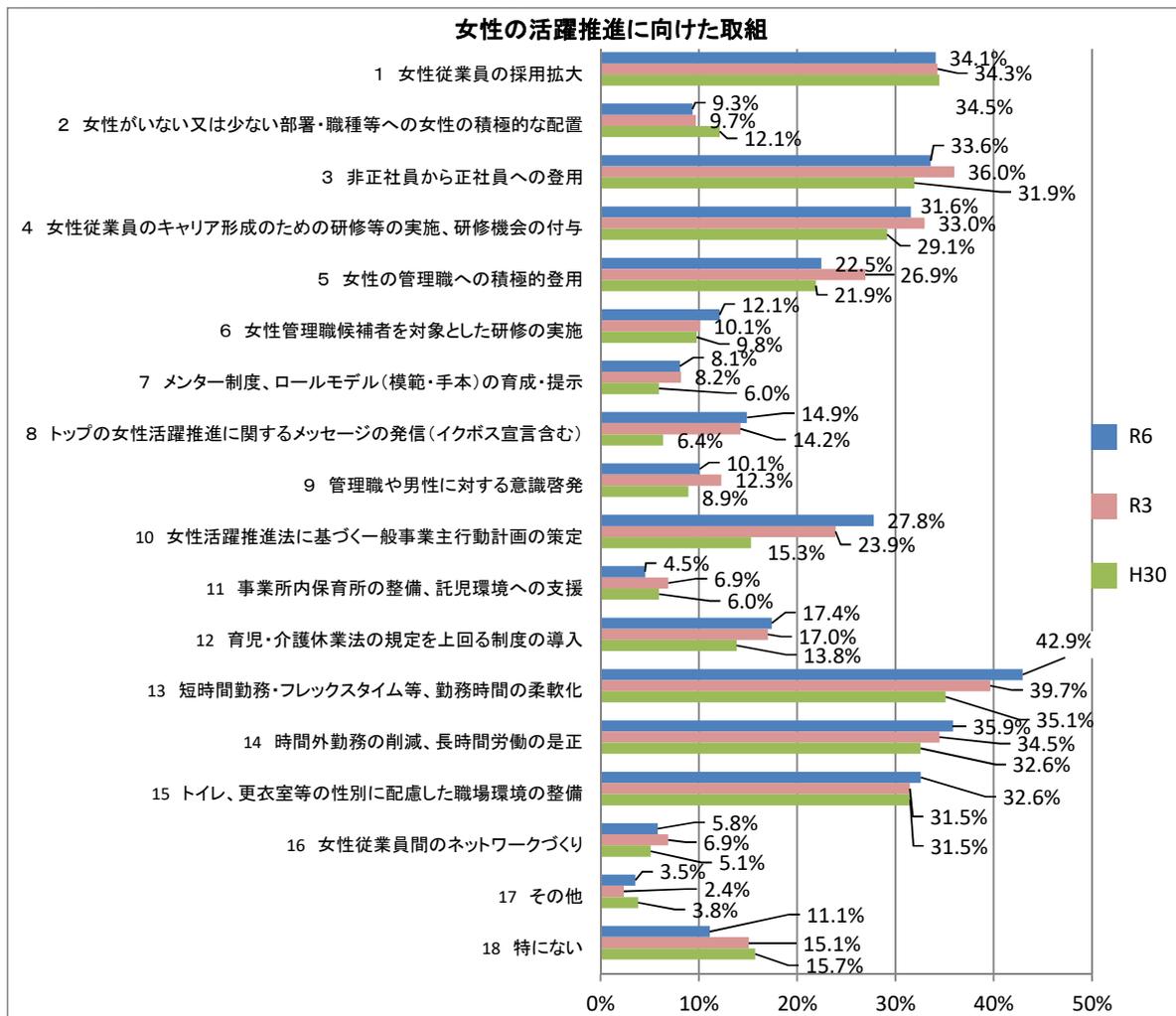
※複数回答のため、合計は100%にならない

うち無回答

3 事業所

うち無効回答

4 事業所



(2) - 2 その他の場合 その内容

別紙2のとおり

- ・9割近い事業所が、女性活躍推進に向けた取り組みを行っている。
- ・女性の活躍推進に向けて行っている取組は、「短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が42.9%と最も高く、次いで、「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」が35.9%、「女性従業員の採用拡大」が34.1%となっている。
- ・前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定」が3.9ポイント増加、「短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化」が3.2ポイント増加となっている。
- ・従業者規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど、何らかの取り組みを行っている。

【「特にない」と回答した事業所の従業者規模別内訳】

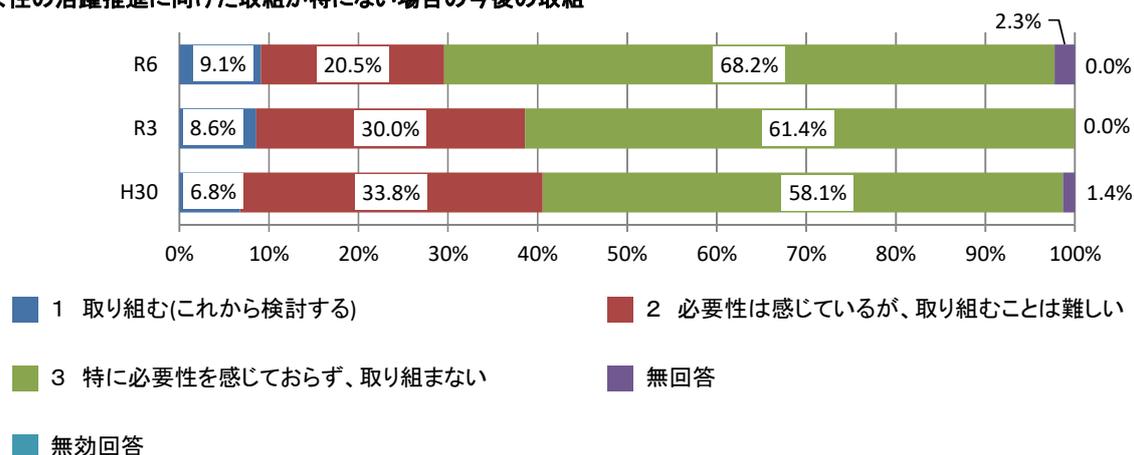
従業者規模	事業所数	割合
10人未満	11	26.2%
10～29人	20	20.6%
30～49人	3	10.7%
50～99人	4	7.8%
100～299人	6	4.3%
300人以上	0	0.0%
不明	0	0.0%

(3) 女性の活躍推進に向けた取組が特にない場合の今後の取り組み (1つ選択)

女性の活躍推進に向けた取組が特にない場合の今後の取り組み	事業所数	割合
1 取り組む(これから検討する)	4	9.1%
2 必要性は感じているが、取り組むことは難しい	9	20.5%
3 特に必要性を感じておらず、取り組まない	30	68.2%
無回答	1	2.3%
無効回答	0	0.0%
合計	44	

回答対象 ((2) で「18」を回答) 44 事業所

女性の活躍推進に向けた取組が特にない場合の今後の取組



・女性の活躍推進に向けた取組が特にない事業所における今後の取組については、「特に必要性を感じておらず、取り組まない」という回答が68.2%と最も多く、次いで「必要性は感じているが、取り組むことは難しい」(20.5%)、「取り組む(これから検討する)」(9.1%)となっている。前回と比較すると、「特に必要性を感じておらず、取り組まない」が6.8ポイント増加しており、「必要性は感じているが、取り組むことは難しい」が9.5ポイント減少している。

(4) 女性の活躍を推進することによるメリット (該当するものを全て選択)

女性の活躍を推進することによるメリット		事業所数	割合
1	優秀な人材の確保・定着	207	52.3%
2	企業のイメージアップ	155	39.1%
3	男女ともに働きやすい職場になる	259	65.4%
4	働き方の見直しによる業務の効率化	131	33.1%
5	従業員の労働意欲が向上	115	29.0%
6	生産性の向上及び企業業績の向上	67	16.9%
7	新たな製品・サービスの開発につながる	35	8.8%
8	その他	3	0.8%
9	特にない	27	6.8%

回答対象 (全事業所)

396 事業所

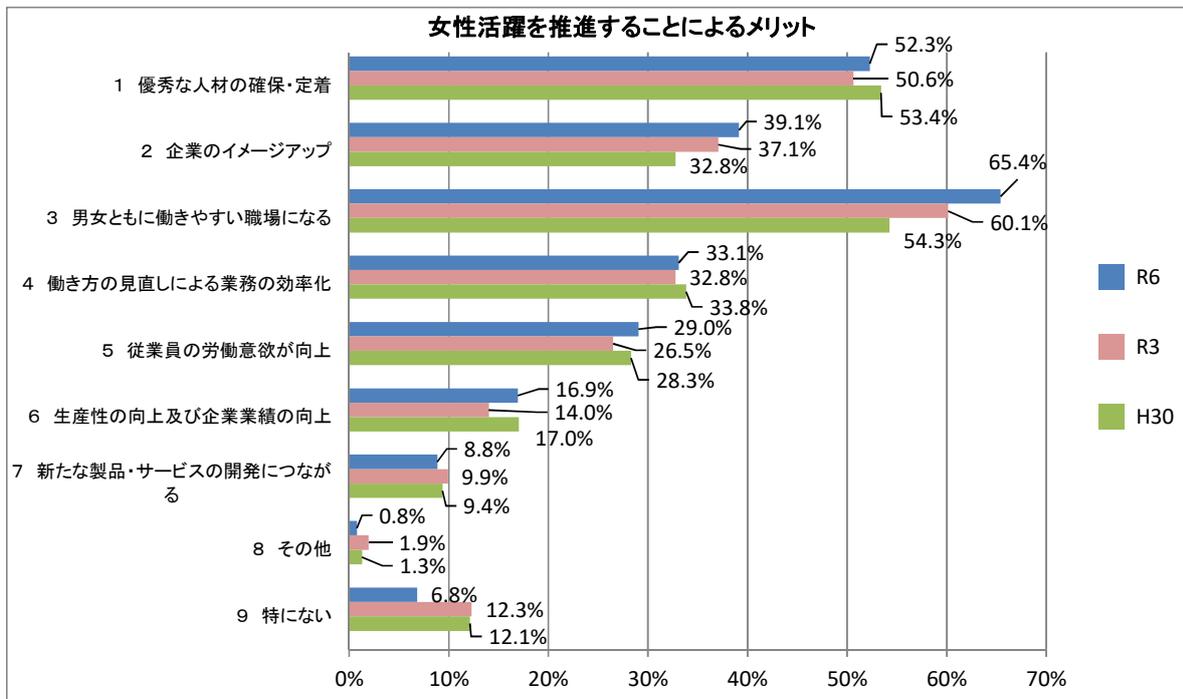
※複数回答のため、合計は100%にならない

うち無回答

4 事業所

うち無効回答

1 事業所



(4) - 2 その他の場合 その内容

別紙3のとおり

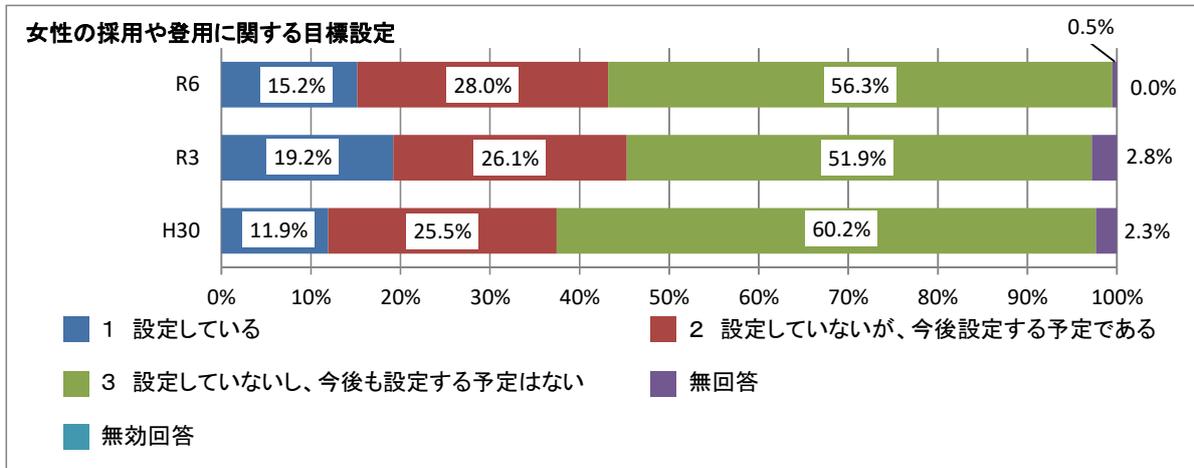
- ・9割超の事業所が、女性の活躍を推進することによるメリットがあると回答している。
- ・女性の活躍を推進することによるメリットは、「男女ともに働きやすい職場になる」が65.4%と最も高く、次いで、「優秀な人材の確保・定着」が52.3%、「企業のイメージアップ」が39.1%となっている。
- ・前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「男女ともに働きやすい職場になる」が5.3ポイント増加、「生産性の向上及び企業業績の向上」が2.9ポイント増加となっている。
- ・従業者規模別に見ると、規模の小さい事業所ほどメリットはないという回答が多くなっている。

【「特にない」と回答した事業所の従業者規模別内訳】

従業者規模	事業所数	割合
10人未満	8	19.0%
10～29人	7	7.2%
30～49人	2	7.1%
50～99人	3	5.9%
100～299人	7	5.1%
300人以上	0	0.0%
不明	0	0.0%

(5) 女性の採用や登用に関する目標設定（1つ選択）

女性の採用や登用に関する目標設定		事業所数	割合
1 設定している		60	15.2%
2 設定していないが、今後設定する予定である		111	28.0%
3 設定していないし、今後も設定する予定はない		223	56.3%
無回答		2	0.5%
無効回答		0	0.0%
合計		396	



【「設定している」と回答した事業所の従業員規模別内訳】

従業員規模	事業所数	割合
10人未満	3	7.1%
10～29人	5	5.2%
30～49人	3	10.7%
50～99人	9	17.6%
100～299人	27	19.6%
300人以上	12	33.3%
不明	1	25.0%

(5) - 2 設定している場合 具体的な内容

別紙4のとおり

- ・女性の採用や登用に関する目標を「設定している」事業所の割合は、15.2%で前回より4.0ポイント減少している。
- ・「設定していないし、今後も設定する予定はない」が56.3%と最も多く、前回より4.4ポイント増加している。
- ・従業員規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど、「設定している」との回答が多くなっている。

(6) 女性活躍を推進するうえでの課題（該当するものを全て選択）

女性活躍を推進するうえでの課題	事業所数	割合
1 担当できる仕事や配置できる部署が限られている	109	27.5%
2 本人が昇進を望まない	164	41.4%
3 家事・育児・介護等の家庭の負担が重い	220	55.6%
4 時間外労働、深夜勤務をさせにくい	113	28.5%
5 管理職に登用できる女性社員の人材育成ができない	86	21.7%
6 上司や同僚の認識、理解が不十分	39	9.8%
7 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	13	3.3%
8 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない	136	34.3%
9 男性の育児休業取得を促進するための取組が不十分 (前回：男性の育児休業取得を促進するための法制度が不十分)	49	12.4%
10 その他	22	5.6%

回答対象（全事業所）

396 事業所

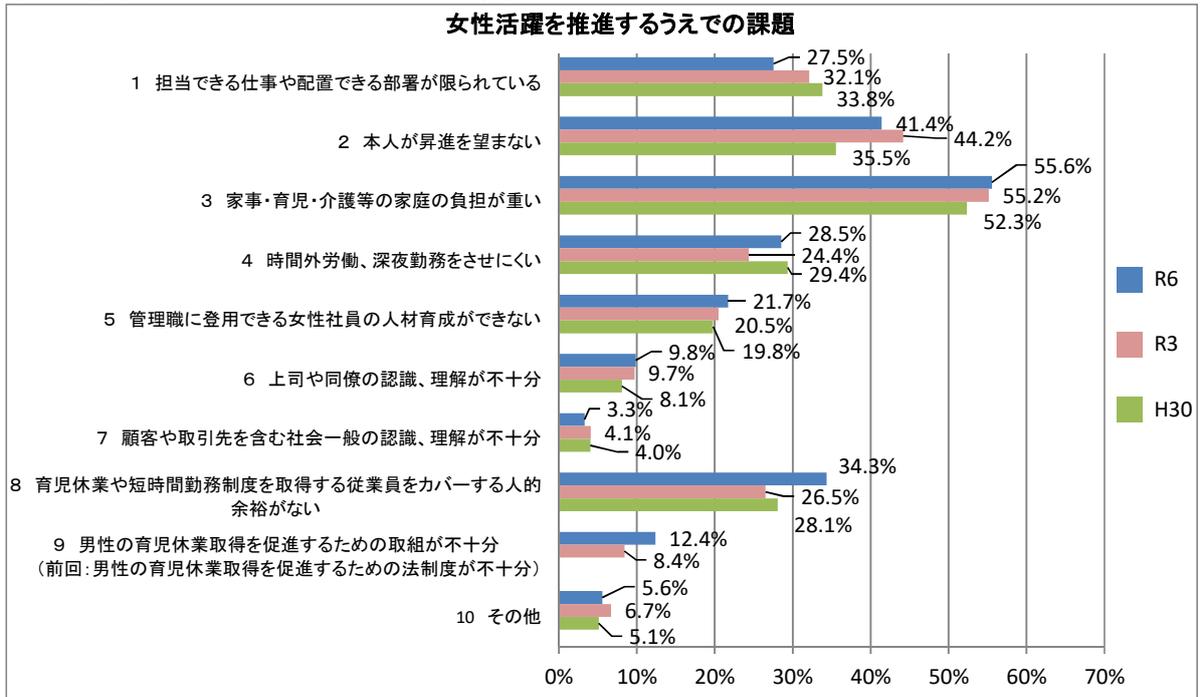
※複数回答のため、合計は100%にならない

うち無回答

3 事業所

うち無効回答

0 事業所



(6) - 2 その他の場合 その内容

別紙5のとおり

・女性活躍を推進するうえでの課題は、「家事・育児・介護等の家庭の負担が重い」が55.6%と最も高く、次いで「本人が昇進を望まない」が41.4%、「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」が34.3%となっている。
 ・前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」で7.8ポイント増加している。

(7) 女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策（該当するものを全て選択）

女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策		事業所数	割合
1	女性管理職比率の公表を義務化	80	20.2%
2	女性管理職比率の達成を義務化	33	8.3%
3	女性活躍を推進するアドバイザー（専門職員）の派遣	37	9.3%
4	女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施	53	13.4%
5	女性活躍推進に積極的な企業の取組事例集を提示	148	37.4%
6	公共調達への優先的措置	52	13.1%
7	女性活躍推進の目標達成企業への助成（財政的支援）	169	42.7%
8	事業主、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	110	27.8%
9	男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	55	13.9%
10	女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催	113	28.5%
11	女性従業員のキャリア形成を目的とした講演会、セミナー等の開催	86	21.7%
12	ロールモデル（模範・手本）の提示	81	20.5%
13	管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	89	22.5%
14	女性同士の異業種交流会やネットワークの構築を支援	79	19.9%
15	保育等の子育て支援サービスの充実	270	68.2%
16	介護サービスの充実	188	47.5%
17	家事代行サービスの充実	73	18.4%
18	男性（配偶者）の家事・育児参画を促す施策の実施	117	29.5%
19	女性の職場復帰を支援	188	47.5%
20	女性の再就職を支援	151	38.1%
21	女性の起業を支援	34	8.6%
22	その他	4	1.0%
23	特になし	15	3.8%

回答対象（全事業所）

396 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない

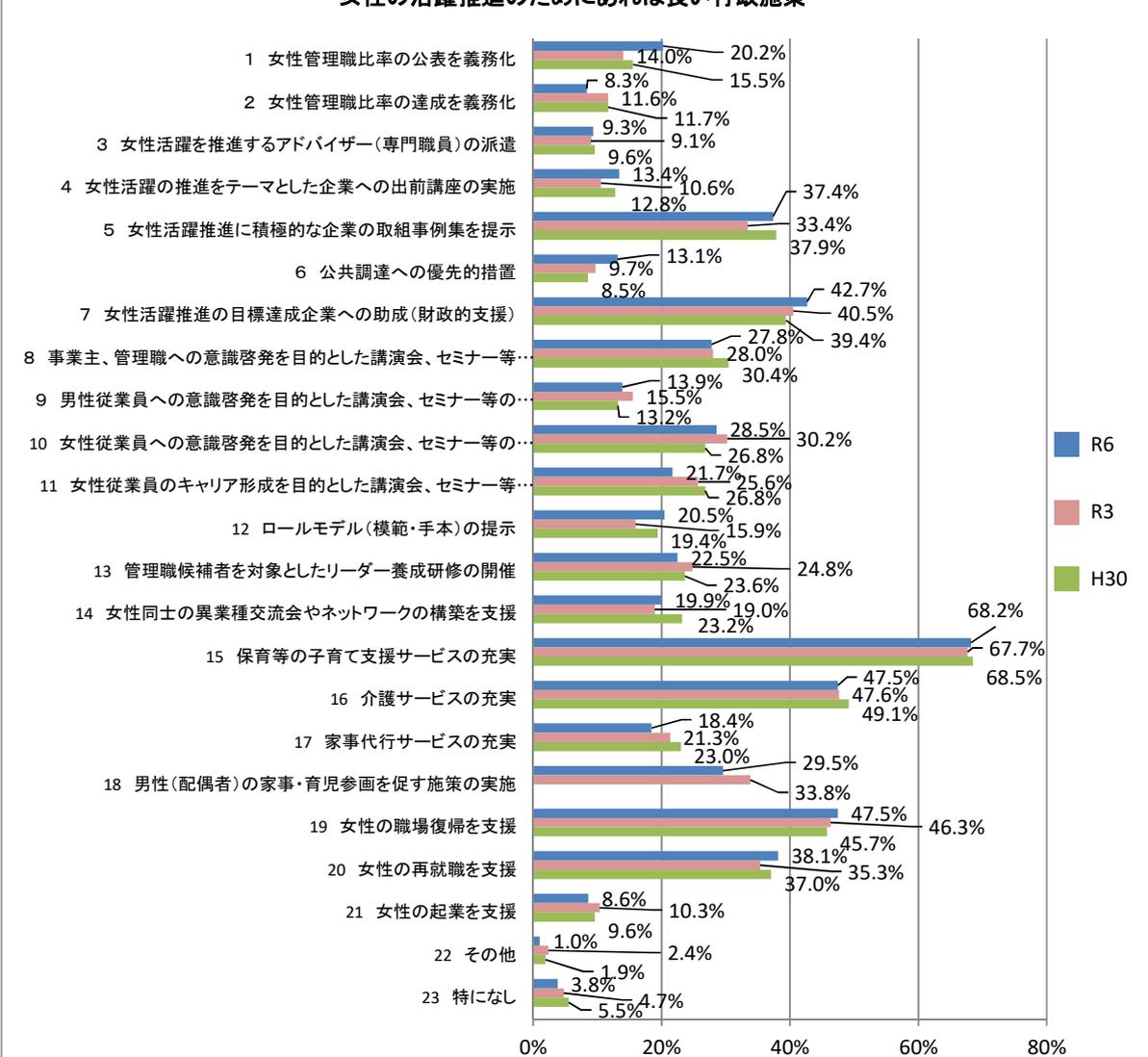
うち無回答

10 事業所

うち無効回答

11 事業所

女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策



(7) - 2 その他の場合 その内容

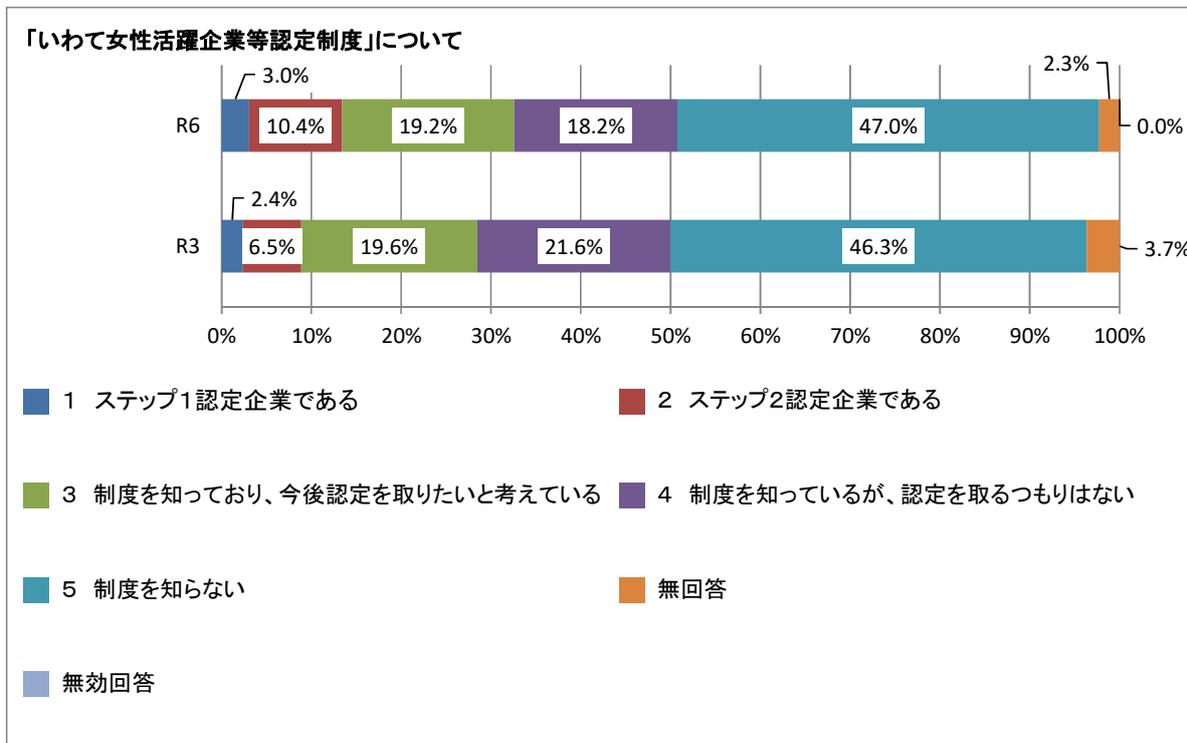
別紙6のとおり

・女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策は、「保育等の子育て支援サービスの充実」が68.2%と最も高く、次いで、「介護サービスの充実」及び「女性の職場復帰を支援」が47.5%、「女性活躍推進の目標達成企業への助成（財政的支援）」が42.7%となっている。

・前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「女性管理職比率の公表を義務化」で6.2ポイント増加している。

(8) 「いわて女性活躍企業等認定制度」について（1つ選択）

「いわて女性活躍企業等認定制度」について		事業所数	割合
1	ステップ1認定企業である	12	3.0%
2	ステップ2認定企業である	41	10.4%
3	制度を知っており、今後認定を取りたいと考えている	76	19.2%
4	制度を知っているが、認定を取るつもりはない	72	18.2%
5	制度を知らない	186	47.0%
無回答		9	2.3%
無効回答		0	0.0%
合計		396	



・「いわて女性活躍企業等認定制度」については、「ステップ1認定企業である」が3.0%、「ステップ2認定企業である」が10.4%となっている。
 ・47.0%は「制度を知らない」と回答している。

別紙1 3(1) 女性管理職・役員が登用されていない理由 その他の場合 その内容

当事業所には、いないだけ。
現在、女性教員がいない。
小規模事業所のため、男女問わず管理職を必要としていない。
前例がない。
8月まで管理職として在籍していたが、退職。
職員(人員)が居ない。
管理職の登用、人事は、上部機関(東北支社)の権限であり、他の事業所には、女性管理者も就いている。
管理職がありません。
管理職は店長のためのため、1名しかポストがなく現在男性社員が勤めているため。
女性社員がいない。
家庭優先、結婚退職の社員が多い。
幹部候補で入社する人がいない。
正規職員(プロパー)の配置が今年度はされていないため。
工業の法人であり、男女問わず管理職をおいていない。
全て、短時間勤務の為。
体力的に大変!
順番(勤続年数)。
個人経営の為、特に必要ない。
当該事業所の配属(職員体制)上、たまたま男性となっているだけ。法人全体では約6割が女性管理者となっている。
事業所にて20年以上現場製造職以外の採用がほとんどなく、女性社員そのものが増えない(ほとんどいない)。

別紙2 3(2) 女性の活躍推進に向けた取組 その他の場合 その内容

男性、女性に関係なく平等性をもって活動している。
男性、女性関係なく採用しており、結果として、女性職員の方が多く、管理職も女性の方が多い。
そもそも男性主導の職場ではないため、男女での差はないです。
性別を問わず、優秀な人材に活躍してもらっている女性だから管理職への登用を控える等、性別によるハードルはない。
本社対応で行っている。
女性の多い職場なので、女性が活躍しています。
適正な職員体制の構築。
女性活躍推進法に基づき、各項目のほぼ全てにおいて、会社全体で取り組んでいるもの。
事業所で人事決定権なし。
男女関係なく研修等の機会を付与している。
男女問わず研修実施。
女性主体の職種であり、特に取り組むことではない。
保育所なので自動的に女性となる。
休日に試験対応等を行う教職員のための臨時託児の実施。

別紙3 3(4) 女性の活躍を推進することによるメリット その他の場合 その内容

お客様へのやさしい対応。
女性の視点によるサービスの向上。

別紙4 3(5) 女性の採用や登用に関する目標設定 設定している場合 具体的な内容

労働者に占める女性労働者の割合を30%以上にする。
1、監督職を20%、2、男性育児取得20%、3、育児・介護等短時間の拡充。
女性のリーダー・サブリーダークラスを10名以上とする。
一般事業主行動計画（採用者に占める女性割合を30%以上）年度単位。
3年以内に管理職（課長級以上）の割合を3%。
女性管理職比率10%を目標としている。現在3.7%。
2022年4月1日～2027年3月31日まで、技術職または営業職の女性を新たに5名採用または、配置する。
現場で働く女性技能職の人数を4名から7名以上に増やす。
一般事業主行動計画の策定。
2026年までに総合職の女性社員比率を11%に引き上げる（2020年度8.9%）。
女性管理職をR8年までに1名以上、女性技術者を5名以上に増やす。
一般事業主行動計画で新卒女性採用比率30%以上を設定。
女性の配置のなかった所属に女性職員を1人以上配置する。
本部が実施している。
技術者の女性を増やす。
女性の管理職への積極的登用。
女性教員（常勤教員）の比率について20%以上に向上させる等。
役員者に占める女性割合の数値目標。
女性管理職の割合の維持等 女性労働者30%にする。
マネジャーに占める女性従業員比率15%以上。
技術職の女性を4名から8名以上に増加させる。
管理職に占める女性割合を20%以上にする。
そもそも、男女という基準は無く採用や登用している。
係長、主任級の女性を各々1人増加させる。
係長職の割合を1%以上にする。
女性管理職比率10%を目標としている。現在3.7%。
新卒採用で半数は女性。
現場採用1名、経務経理課長への登用1名予定。
本社、支社で設定している。
女性管理職20%以上。
女性社員の管理職を2割以上に増やす。
会社全体として女性管理職比率10%を2026年までに目指す。
主任以上の女性管理職を4人以上とする。
採用した労働者に占める女性の割合を25%以上にする。
女性管理職1人育成。
役員者の新規登用女性割合30%以上。男性行員の育児休業取得率80%以上。
女性の採用した職種の算定。
※当社としての目標 採用者の女性比率35%以上、管理職の女性比率10%以上。
2029年3月末までに3名以上昇格または登用する。
役員者の新規登用女性割合30%以上。
管理職に占める女性の割合を25%にする。
積極的に採用する。
マネジメント層の女性社員を1人から2人以上に増やす。
1年後には女性課長（級）1名登用。
正規職員の女性比率25%を目指す。
採用者に占める女性比率を35%以上とする。管理職に占める女性比率を10%以上とする。
女性管理職を2名から3名にする。女性専門職3名以上。
明るく元気がある人。
管理職に占める女性職員の割合を引き上げるため、課長補佐以上の女性職員の割合を40%以上とする。
令和4年～令和9年の間に、女性管理職を現在の16%から20%に引きあげる。
女性目標採用比率1技術職25%、技能職25%目標期限：～2026年9月30日。
労働者に占める女性労働者の割合を12%以上にする。

別紙5 3(6) 女性活躍を推進するうえでの課題 その他の場合 その内容

放牧牛の看守だから。
女性従業員が少ない。
女性の方は感情的になりやすい方が多い。女性同士のトラブルが多い。
産業区分（医療）のため、管理職等の女性の比率が比較的高い。
専門知識が豊富なので課題なし。
管理職登用は男女関係ない。
事業の性質上、女性の絶対数が不足。採用から推進構築必要。
制度も整備されており、特に課題は見当たらない。
求人しても応募がない。
新しい人材がこない、高齢化。
家庭の協力。
女性が多数を占めており該当しない。
女性社員の採用が難しい。
体力。
年功序列の傾向がある会社の為順番が回ってこない。
小売業の為短期的アルバイトが多い。
当工場現場の重作業社員しか採用がないが、男女問わずで募集してもほとんど女性の応募がない。
軽、スタッフ職場は離職者がほぼないため、女性比率を上げようとしても上げられない。

別紙6 3(7) 女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策 その他の場合 その内容

産・育休中の給与を国が100%負担し、国が直接本人に支給する。
ひとつの目安として、女性・男性の比率等を把握することは、必要なかもしれませんが、性別に限らず、組織にとって必要な人材を登用すべきです。まだまだ偏った考え方をしている人がいるために、いたしかたがないのかもしれませんが、「女性活躍」と言っている時点で、アウトだと思います。性別にこだわること自体、おかしいと思います。
子供を預けたい時に速やかに預けられる施設の設置。・特に滝沢市は児童センターが無く非常に不便そうに感じる。・病児保育施設の造設。・千葉県流山市の様に、子育て世代に優しい自治体であれば、女性が働きやすい環境になると思います。
育児をする女性の、社会全体における地位向上。

岩手県 女性活躍推進に関するアンケート調査

令和6年11月
岩手県

御協力をお願い

県では、女性の職業生活における活躍に関する法律（平成27年法律第67号）の制定などの国の取組に先駆けて、平成26年度から「いわて女性の活躍促進連携会議」を設置し、官民一体となって女性の活躍推進に取り組んできたところです。

このたび、県内の事業所における女性の活躍に関する取組や課題等について把握し、女性の活躍推進を効果的に進めるための基礎資料とすることを目的として、調査を実施することといたしました。

お忙しいところ恐れいますが、調査への御協力をお願いします。

【御記入にあたってのお願い】

- 1 この調査票に記入された事項については、すべてコンピュータによる統計的な処理を行います。**個別の事業所が特定されるようなかたちで結果を公表することはありません**ので、事実をありのままに御記入ください。
- 2 この調査票は、同一企業であっても、本社、工場、営業所などの**事業所を調査単位**としています。回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- 3 この調査票は、**事業主又は人事・労務担当責任者が御回答くださるよう**お願いします。
- 4 特に断りのない限り、**令和6年10月31日現在の状況**を記入してください。
- 5 記入の終わった調査票は、**同封の返信用封筒にて令和6年12月6日（金）までに返送（投函）**してください。

【調査主体】

（本調査に関するお問い合わせ先）

岩手県環境生活部若者女性協働推進室 女性活躍支援担当

（いわて女性の活躍促進連携会議事務局）

〒020-8570 盛岡市内丸10番1号

電話 019-629-5346 FAX 019-629-5354

E-mail: AC0006@pref.iwate.jp

【調査実施機関】

（県が本調査の業務を委託した専門調査機関）

株式会社東京商工リサーチ 盛岡支店

〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル6F

電話 019-651-4511 FAX 019-654-8846

【記入の際の注意事項】

（注1）「常用労働者」

以下の①～④のいずれかに該当する者をいう。したがって、パートタイム等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含む。

- ① 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- ② 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパートタイマー、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④ 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。またこの調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）

（注2）「部長級」

- 1) 事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上（部（局）長を含む。）のものの長をいう。
- 2) 同一事業所において、部（局）長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「部長級」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「部長級」に含む。ただし、通常「部長代理」、「課長」、「係長」等と呼ばれている者は「部長級」とはしない。
- 3) 取締役、理事等であっても、一定の仕事に従事し、一般の職員と同じような給与を受けている者であって、かつ、部（局）長を兼ねている場合には、「部長級」に含め、部（局）長を兼ねていない場合には「部長級」としない。

（注3）「課長級」

- 1) 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上（課長含む。）のものの長をいう。
- 2) 同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「課長級」に含む。ただし、通常「課長代理」、「係長」等と呼ばれている者は「課長級」としない。

（注4）「係長級」

- 1) 構成員の人数にかかわらず通常「係長」と呼ばれている者をいう。
- 2) 同一事業所において、係長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「係長級」に相当する者がいる場合には、これらの者は、「係長級」に含む。

（注5）「その他の管理職」

役員、部長級、課長級、係長級に該当しない役職であって、部下を持つ職務以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者。

岩手県 女性活躍推進に関するアンケート調査票

1 事業所の概要

事業所名	1 本社等・単独事業所 2 支社・営業所等							
事業所所在地	〒							
記入者 職・氏名	職名：			氏名：				
電話・FAX	電話 — —			FAX — —				
産業区分 (2種以上該当する場合は、売上げの多いものを1つだけ選んで番号に○をつけてください。)	1	農業、林業	2	漁業	3	鉱業、採石業、砂利採取業	4	建設業
	5	製造業	6	電気・ガス・熱供給・水道業	7	情報通信業	8	運輸業、郵便業
	9	卸売業、小売業	10	金融業、保険業	11	不動産業、物品賃貸業	12	学術研究、専門・技術サービス業
	13	宿泊業、飲食サービス業	14	生活関連サービス業、娯楽業	15	教育、学習支援業	16	医療、福祉
	17	複合サービス事業	18	サービス業（他に分類されないもの）				

2 事業所の現状

令和6年10月31日現在の状況を記入してください。

		計	男性	女性
(1) 常用労働者数	(注1)	人	人	人
(2) 平均年齢		歳	歳	歳
(3) 平均勤続年数		年	年	年
(4) 管理職等数	役員 (常用労働者に限る)	人	人	人
	部長級 (注2)	人	人	人
	課長級 (注3)	人	人	人
	係長級 (注4)	人	人	人
	その他の管理職 (注5)	人	人	人

(女性が「0人」の場合は3(1)の質問に回答してください。)

備考	
(上記の記入内容が特異な場合等、その内容を記入 例) 常用労働者数は令和6年3月31日現在である。	

3 女性活躍の取組状況について

(1)「2 事業所の現状」の(4)で、女性管理職が0人と回答した事業所にお尋ねします。
登用されていない理由は何ですか。主なものを3つまで選んで番号に○をつけてください。

- 1 女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない
- 2 現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない
- 3 将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数を満たしていない
- 4 女性職員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう
- 5 管理職・役員の仕事がハードで女性には無理である
- 6 女性が希望しない
- 7 登用すると職場の人間関係がうまく行かなくなる
- 8 女性は主として補助的業務を担うことを目的に雇用している
- 9 会社（経営者）の方針である
- 10 その他（)

(2)全ての事業所にお尋ねします。

女性の活躍推進に向けた取組として、貴事業所が取り組んでいることはありますか。該当するものを全て選んで番号に○をつけてください。

- 1 女性従業員の採用拡大
- 2 女性がない又は少ない部署・職種等への女性の積極的な配置
- 3 非正社員から正社員への登用
- 4 女性従業員のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与
- 5 女性の管理職への積極的登用
- 6 女性管理職候補者を対象とした研修の実施
- 7 メンター制度、ロールモデル（模範・手本）の育成・提示
- 8 トップの女性活躍推進に関するメッセージの発信（イクボス宣言含む）
- 9 管理職や男性に対する意識啓発
- 10 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
- 11 事業所内保育所の整備、託児環境への支援
- 12 育児・介護休業法の規定を上回る制度の導入
- 13 短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化
- 14 時間外勤務の削減、長時間労働の是正
- 15 トイレ、更衣室等の性別に配慮した職場環境の整備
- 16 女性従業員間のネットワークづくり
- 17 その他（)
- 18 特にない

(3) (2)で、女性の活躍推進に向けた取組が「18 特にない」と回答した事業所にお尋ねします。

貴事業所における女性の活躍推進について、今後どのように取り組もうとお考えですか。1つ選んで番号に○をつけてください。

- 1 取り組む(これから検討する)
- 2 必要性は感じているが、取り組むことは難しい
- 3 特に必要性を感じておらず、取り組まない

(4)全ての事業所にお尋ねします。

女性の活躍を推進することにより、どのようなメリットがありましたか。また、今後推進することにより、どのようなメリットがあると考えますか。該当するものを全て選んで番号に○をつけてください。

- 1 優秀な人材の確保・定着
- 2 企業のイメージアップ
- 3 男女ともに働きやすい職場になる
- 4 働き方の見直しによる業務の効率化
- 5 従業員の労働意欲が向上
- 6 生産性の向上及び企業業績の向上
- 7 新たな製品・サービスの開発につながる
- 8 その他 ()
- 9 特にない

(5)全ての事業所にお尋ねします。

女性の採用や登用に関する目標を設定していますか。1つ選んで番号に○をつけてください。

- 1 設定している
具体的に ()
- 2 設定していないが、今後設定する予定である
- 3 設定していないし、今後も設定する予定はない

(6)全ての事業所にお尋ねします。

女性活躍を推進するうえで、どのような課題があると思いますか。該当するものを全て選んで番号に○をつけてください。

- 1 担当できる仕事や配置できる部署が限られている
- 2 本人が昇進を望まない
- 3 家事・育児・介護等の家庭の負担が重い
- 4 時間外労働、深夜勤務をさせにくい
- 5 管理職に登用できる女性社員の人材育成ができない
- 6 上司や同僚の認識、理解が不十分
- 7 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分
- 8 育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない
- 9 男性の育児休業取得を促進するための取組が不十分
- 10 その他 ()

(7)全ての事業所にお尋ねします。

女性の活躍推進のため、どのような行政施策があれば良いと思いますか。該当するものを全て選んで番号に○をつけてください。

【企業への義務化の促進】

- 1 女性管理職比率の公表を義務化
- 2 女性管理職比率の達成を義務化

【企業における推進支援】

- 3 女性活躍を推進するアドバイザー（専門職員）の派遣
- 4 女性活躍の推進をテーマとした企業への出前講座の実施
- 5 女性活躍推進に積極的な企業の取組事例集を提示

【推進することでメリットが生じるような制度の創設】

- 6 公共調達への優先的措置
- 7 女性活躍推進の目標達成企業への助成（財政的支援）

【女性の活躍推進に対する理解促進】

- 8 事業主、管理職への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 9 男性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 10 女性従業員への意識啓発を目的とした講演会、セミナー等の開催

【女性に対するキャリア・育成支援】

- 11 女性従業員のキャリア形成を目的とした講演会、セミナー等の開催
- 12 ロールモデル（模範・手本）の提示
- 13 管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催
- 14 女性同士の異業種交流会やネットワークの構築を支援

【仕事と家庭の両立支援のためのサービスの充実】

- 15 保育等の子育て支援サービスの充実
- 16 介護サービスの充実
- 17 家事代行サービスの充実
- 18 男性（配偶者）の家事・育児参画を促す施策の実施

【その他】

- 19 女性の職場復帰を支援
- 20 女性の再就職を支援
- 21 女性の起業を支援
- 22 その他（）
- 23 特になし

(8)全ての事業所にお尋ねします。

「いわて女性活躍企業等認定制度」について該当するものに○をつけてください。

- 1 ステップ1 認定企業である（ステップ2も認定されている場合、2に○をつけてください）
- 2 ステップ2 認定企業である
- 3 制度を知っており、今後認定を取りたいと考えている
- 4 制度を知っているが、認定を取るつもりはない
- 5 制度を知らない

設問は以上です。御協力ありがとうございました。

**お手数をおかけしますが、返信用封筒にて令和6年12月6日（金）までに返送（投函）
くださいますようお願いいたします。**