

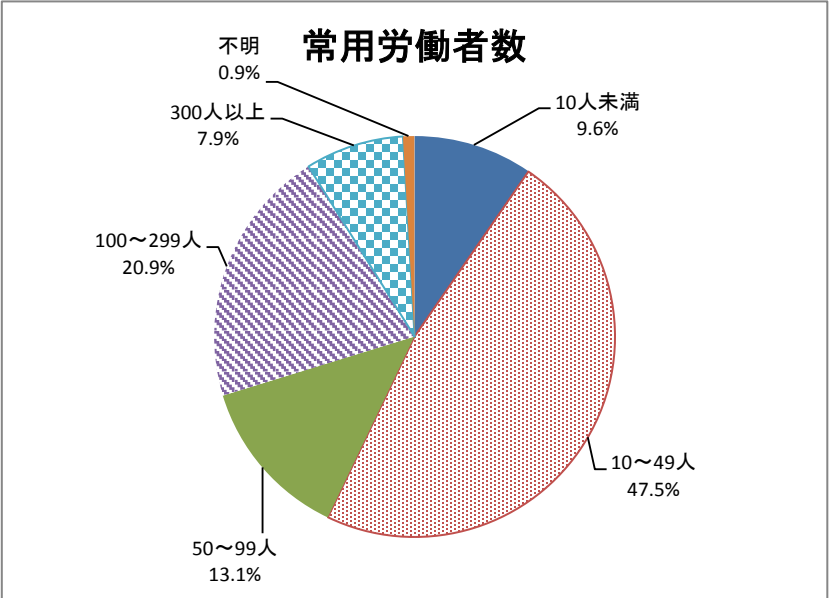
いわて女性の活躍促進に関するアンケート 調査結果 概要版

【調査目的】	
岩手県における女性の活躍促進に係る事業所等の現状とニーズを把握し、女性の活躍促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	平成26年7月1日から7月31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 318箇所、100人未満682か所)
③ 調査方法	質問紙による郵送調査法
【回答数】	
541事業所（回答率 54.1%）	

1 事業所の概要

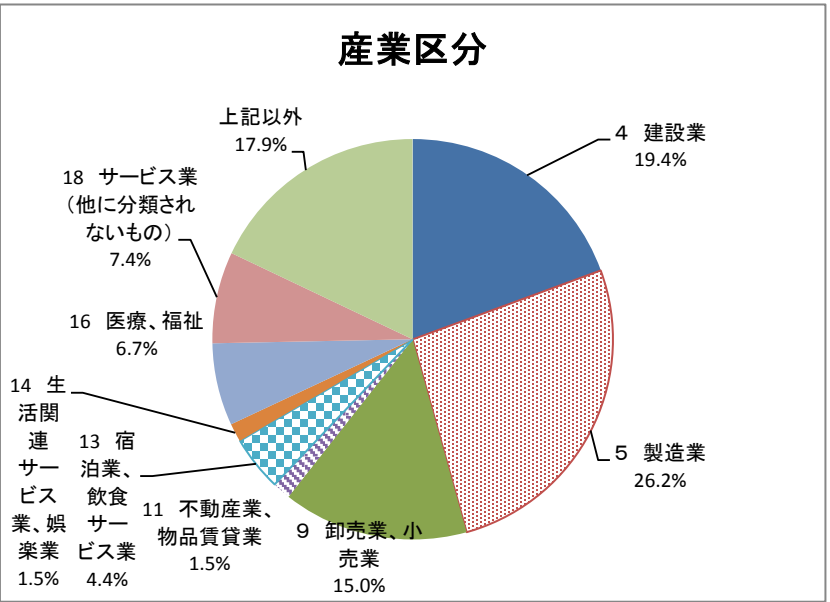
常用労働者規模別回答割合

常用労働者数	回収数	割合
10人未満	52	9.6%
10～49人	257	47.5%
50～99人	71	13.1%
100～299人	113	20.9%
300人以上	43	7.9%
不明	5	0.9%
合計	541	



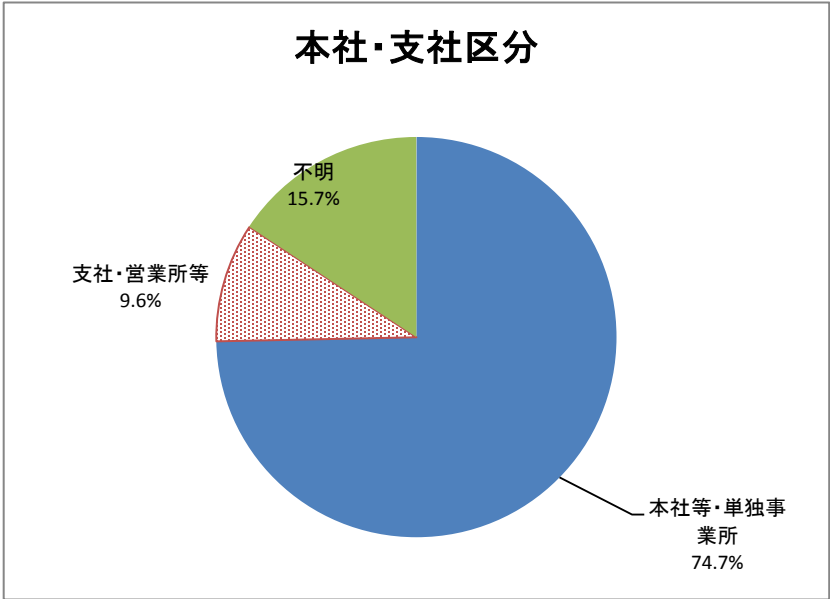
産業区分別回答割合

産業区分	回収数	割合
4 建設業	105	19.4%
5 製造業	142	26.2%
9 卸売業、小売業	81	15.0%
11 不動産業、物品賃貸業	8	1.5%
13 宿泊業、飲食サービス業	24	4.4%
14 生活関連サービス業、娯楽業	8	1.5%
16 医療、福祉	36	6.7%
18 サービス業（他に分類されないもの）	40	7.4%
上記以外	97	17.9%
合計	541	



本社・支社別回答割合

本社・支社区分	回収数	割合
本社等・単独事業所	404	74.7%
支社・営業所等	52	9.6%
不明	85	15.7%
合計	541	



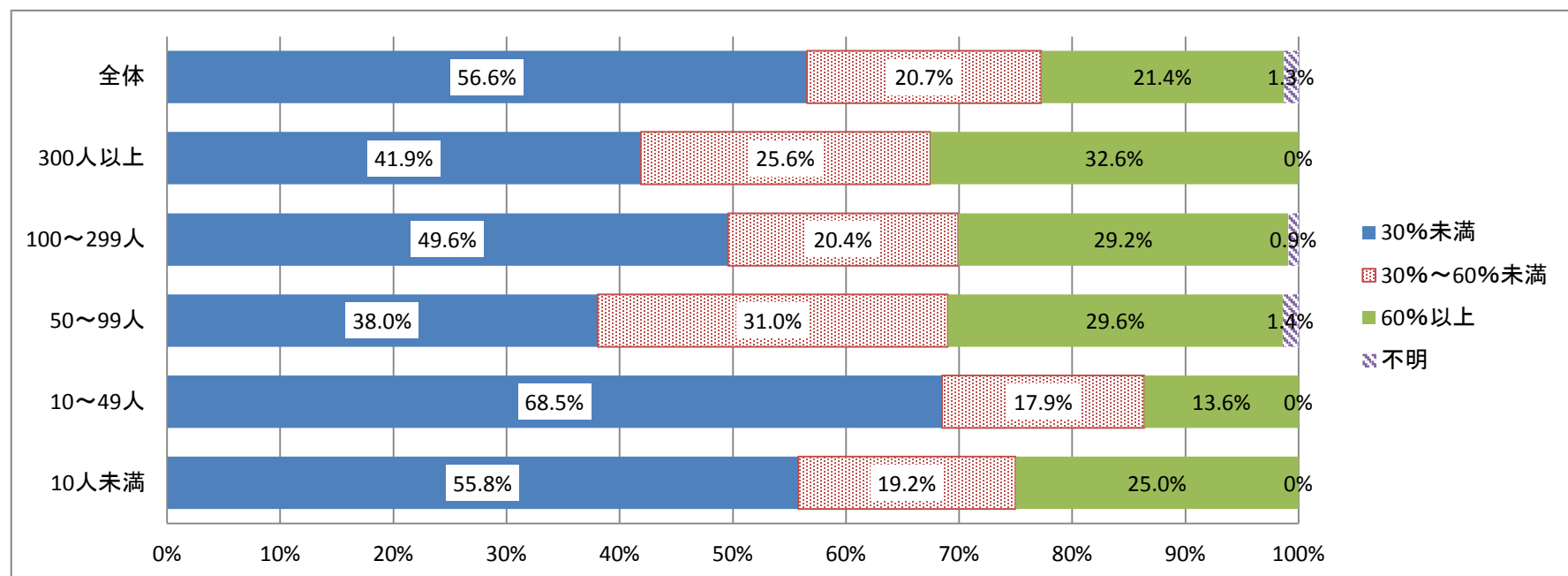
2 事業所の現状

(1) 常用労働者のうち女性の割合

★ 女性が30%未満の事業所が全体の約6割となっています。

・常用労働者規模別にみると、10～49人の事業所において女性常用労働者の割合が30%未満の事業所が多く、50～99人の事業所において女性常用労働者の割合が30%未満の事業所が少なかった。

常用労働者のうち女性の割合



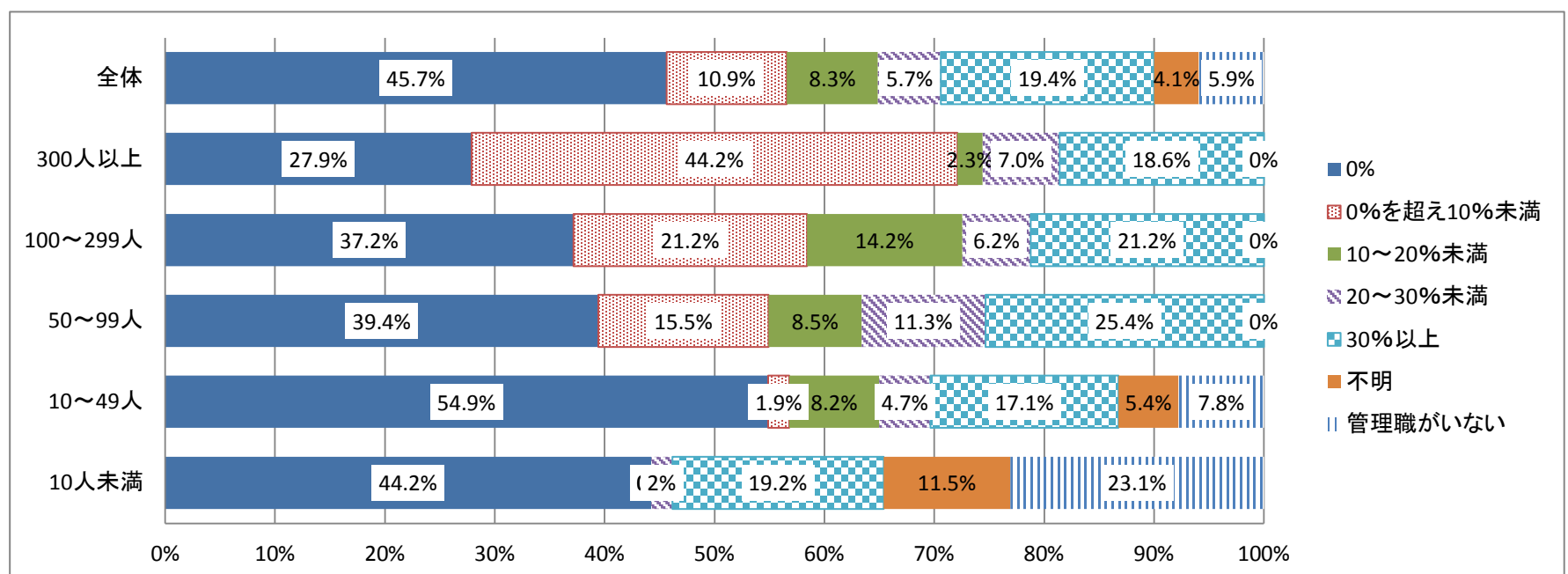
全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

(2) 管理職のうち女性の割合

★ 女性の管理職がいない事業所が全体の5割弱となっています。

・管理職のうち女性の割合が0%の事業所は、従業員規模が大きくなるほど少なくなる傾向があった。管理職数が多い事業所では女性が登用される可能性が高まることが考えられる。
・管理職のうち女性の割合が0%の事業所の割合が最も高いのは、10～49人の事業所であり、女性常用労働者の割合が30%未満の事業所が多いこととの関連が考えられる。

管理職のうち女性の割合



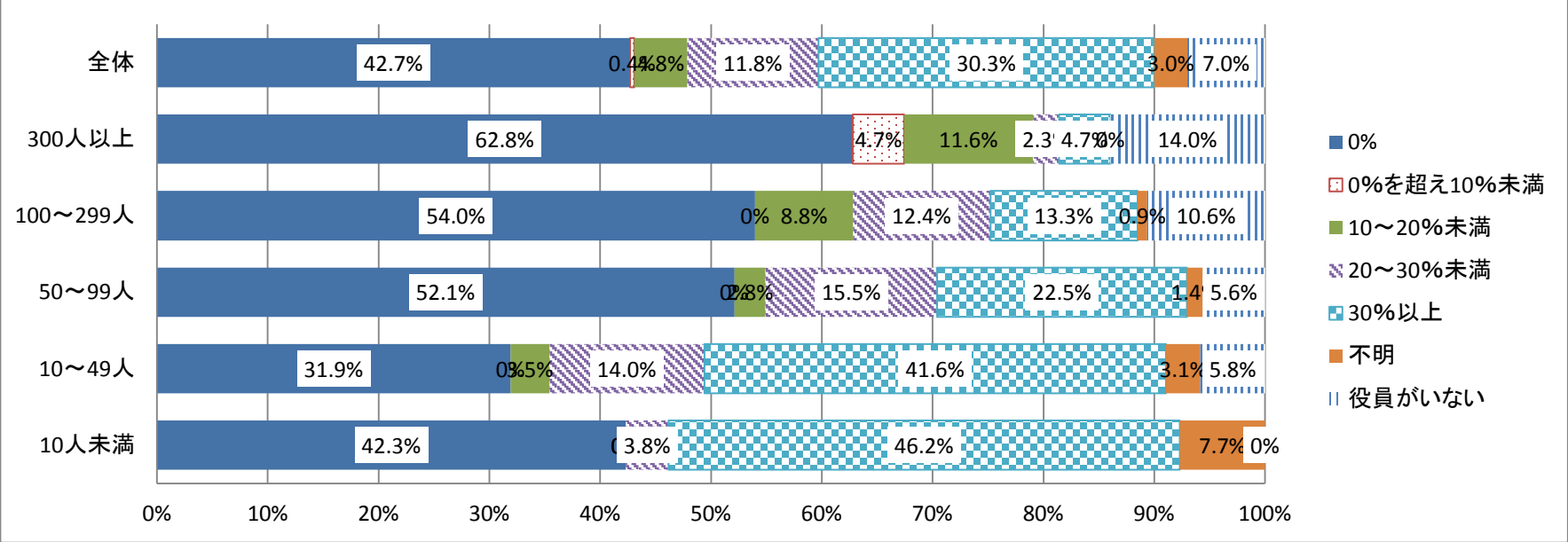
全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

(3) 役員のうち女性の割合

★ 女性の役員がいない事業所が全体の4割強となっています。

- ・ 常用労働者規模10人以上の事業所をみると、役員のうち女性の割合が0%の事業所の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向があった。規模が大きい事業所ほど女性の役員が登用されにくいと考えられる。
- ・ 役員のうち女性の割合が0%の事業所の割合が最も低いのは10～49人の事業所であり、女性管理職割合とは対照的な特徴を見せている。
- ・ なお、100人以上の事業所は「役員がいない」という割合が高い。規模の大きい事業所には、「支社・営業所等」が多かったこととの関連が考えられる。

役員のうち女性の割合

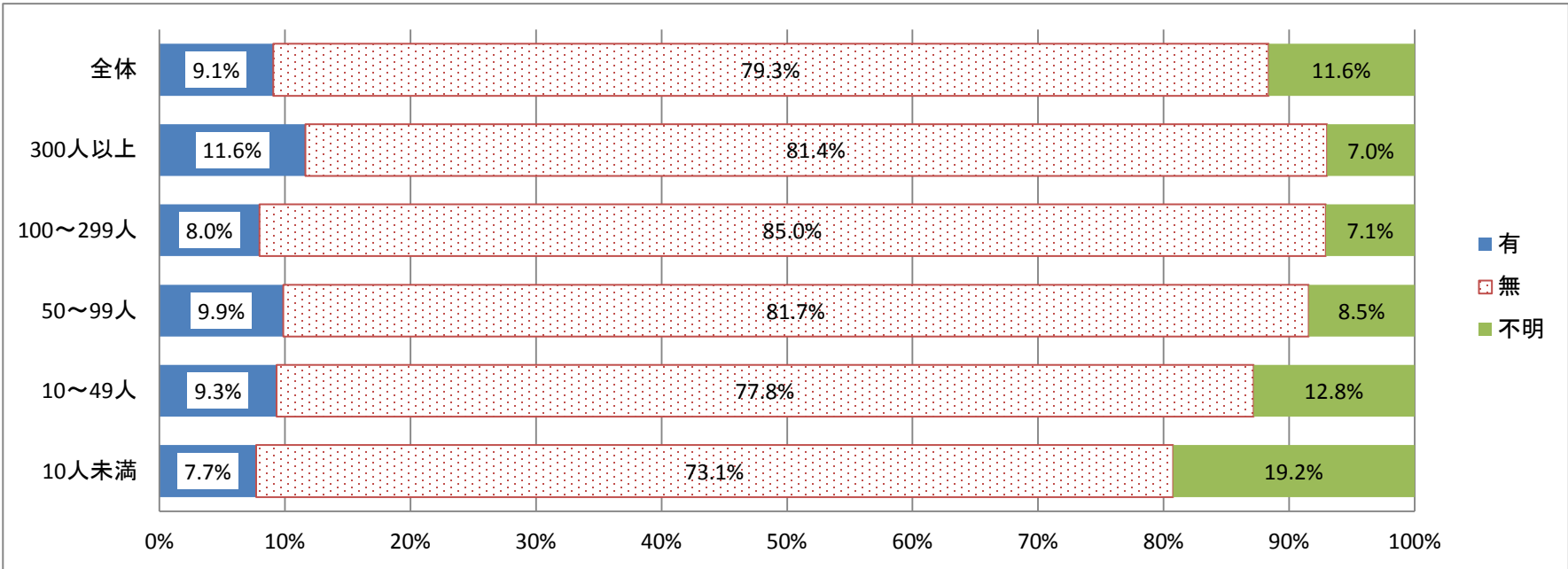


全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

(4) 女性登用目標

★ 女性登用目標が有る事業所は、常用労働者規模に関わらず、1割程度です。

女性登用目標



全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

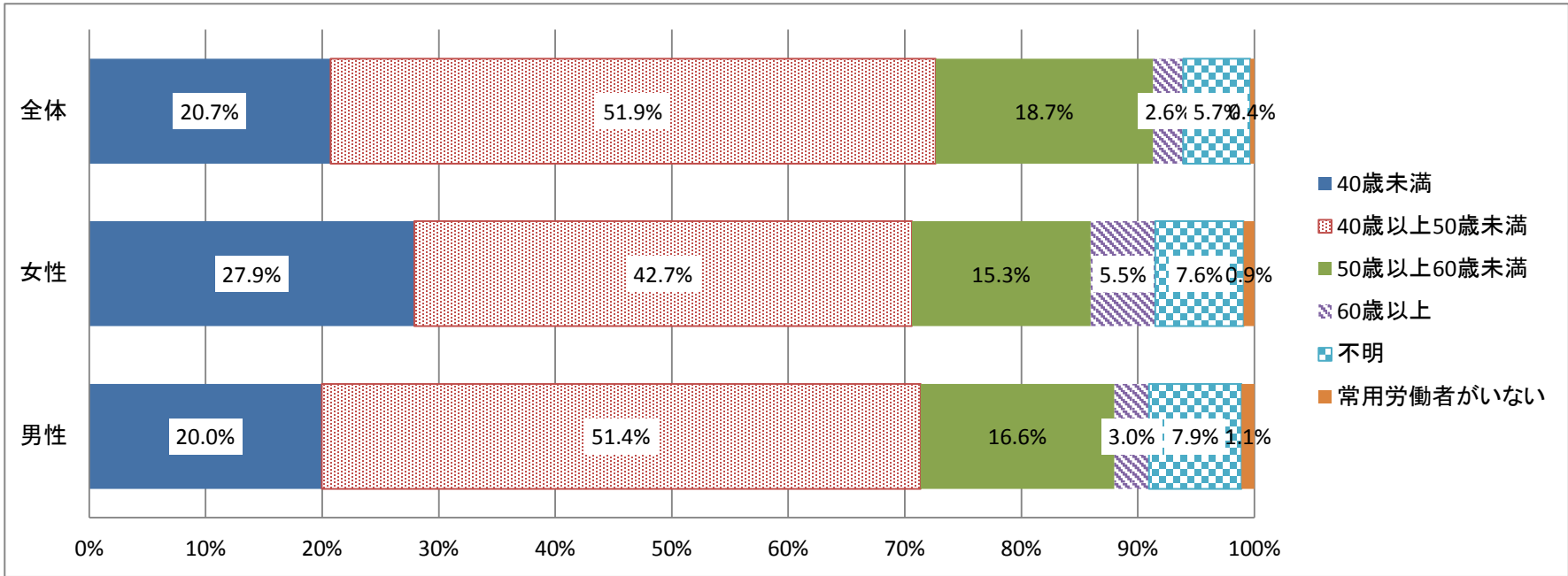
女性登用目標回答の例

目標	産業区分	常用労働者規模
2016年までに、女性管理職率を0.9%→4%に。	9 卸売業、小売業	300人以上
平成28年3月末までに管理職における女性割合を10%にする。	10 金融業、保険業	300人以上
管理職、役員への登用	4 建設業	100人～299人
2020年女性課長5人	5 製造業	100人～299人
2017年末までにリーダー2名	5 製造業	50～99人
5年後、女性管理職者5%。	5 製造業	50～99人
5年以内に1名役員にしたい。	9 卸売業、小売業	10～49人
管理職を2名程度登用	11 不動産業、物品賃貸業	10～49人

(5) 平均年齢

★ 女性の平均年齢が40歳未満の事業所は、男性の平均年齢が40歳未満の事業所よりも多くなっています。

- ・男性と女性を比較すると、女性の平均年齢が40歳未満である事業所は、男性の平均年齢が40歳未満である事業所よりも約8ポイント高かった。
- ・また、女性の平均年齢が40歳以上50歳未満である事業所は、男性の平均年齢が40歳以上50歳未満である事業所よりも約9ポイント低かった。

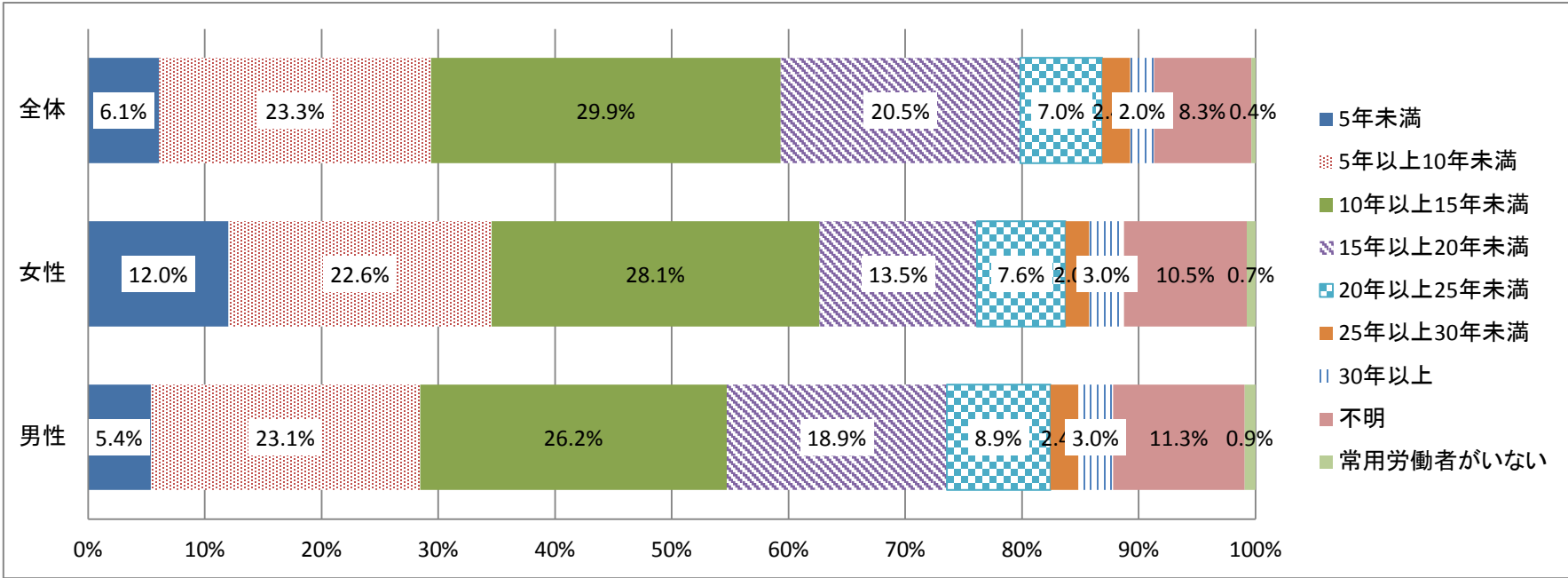


全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

(6) 平均勤続年数

★ 女性の平均勤続年数が5年未満の事業所は、男性の平均勤続年数が5年未満の事業所よりも多くなっています。

- ・男性と女性を比較すると、女性の平均勤続年数が5年未満の事業所は、男性の平均勤続年数が5年未満の事業所よりも、6.6ポイント高かった。
- ・また、女性の平均勤続年数が15年以上20年未満である事業所は、男性の平均勤続年数が15年以上20年未満である事業所よりも、5.4ポイント低かった。



全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

3 女性の活躍促進について

(1) 女性管理職・役員が登用されていない理由（複数回答）

★ 女性が登用されていない理由として「経験・能力不足」を挙げる事業所が4割弱となっています。

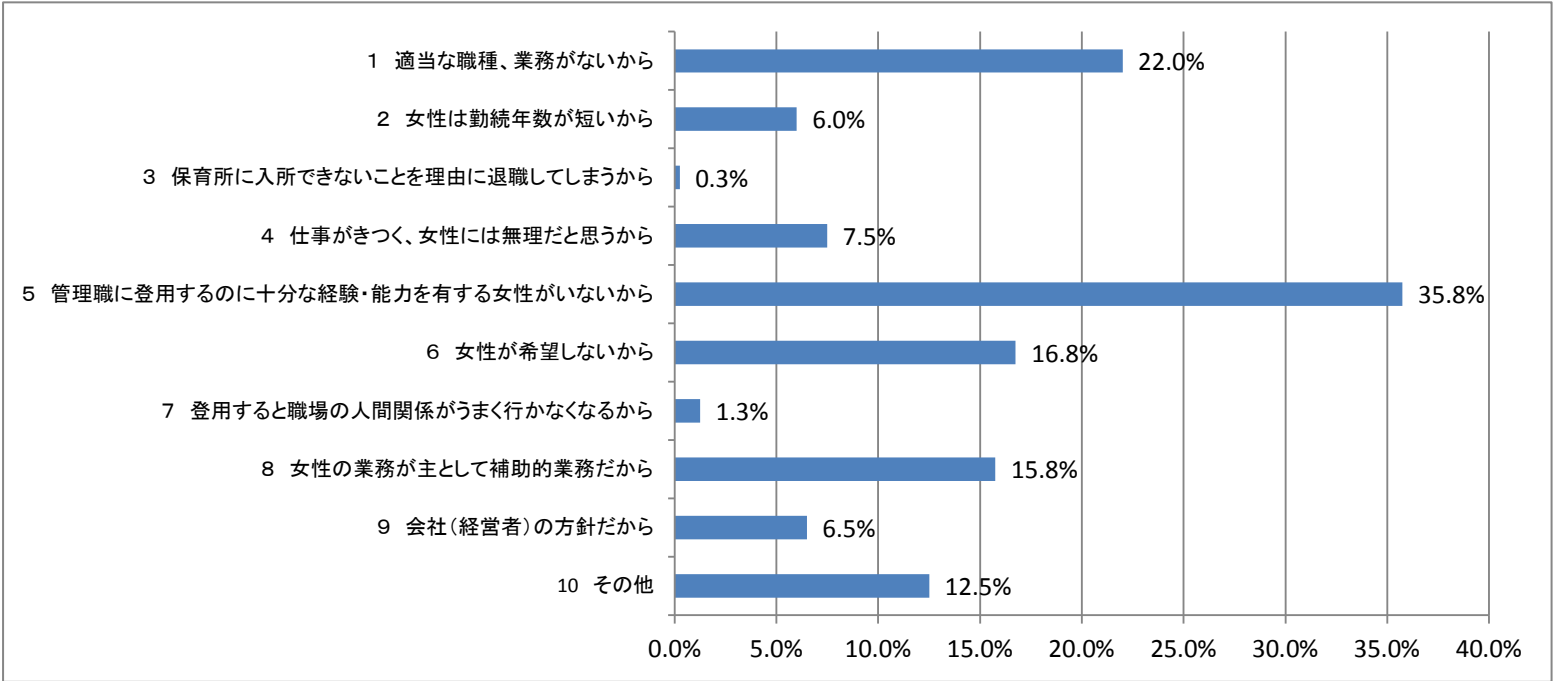
・女性管理職又は女性役員が0人と回答した400事業所に登用されていない理由を尋ねたところ、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから」という回答が最も多かった。一方で「女性は勤続年数が短いから」という回答は少なく、「女性の経験・能力不足」と「勤続年数の短さ」を関連付けて捉えている事業所は少ないと考えられる。

・常用労働者規模別にみると、2番目に多い回答が、10～49人の事業所では「適当な職種、業務がないから」であり、100～299人の事業所では「女性が希望しないから」であった。規模が小さい事業所には、女性にできる仕事の範囲を限定的にとらえている事業所が多いと考えられる。

登用されていない理由	全体		10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上
	事業所数	割合	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数
1 適当な職種、業務がないから	88	22.0%	11	49	14	9	5
2 女性は勤続年数が短いから	24	6.0%	1	19	1	2	1
3 保育所に入所できないことを理由に退職してしまうから	1	0.3%	0	1	0	0	0
4 仕事がきつく、女性には無理だと思うから	30	7.5%	4	13	4	8	1
5 管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから	143	35.8%	7	62	22	37	15
6 女性が希望しないから	67	16.8%	9	30	10	16	2
7 登用すると職場の人間関係がうまく行かなくなるから	5	1.3%	1	3	0	0	0
8 女性の業務が主として補助的業務だから	63	15.8%	13	32	6	10	2
9 会社（経営者）の方針だから	26	6.5%	1	17	3	5	0
10 その他	50	12.5%	6	15	5	16	6

※ 複数回答のため、合計は100%にならない。

女性管理職・役員が登用されていない理由（全体）



女性管理職又は役員が0人の事業所数＝400

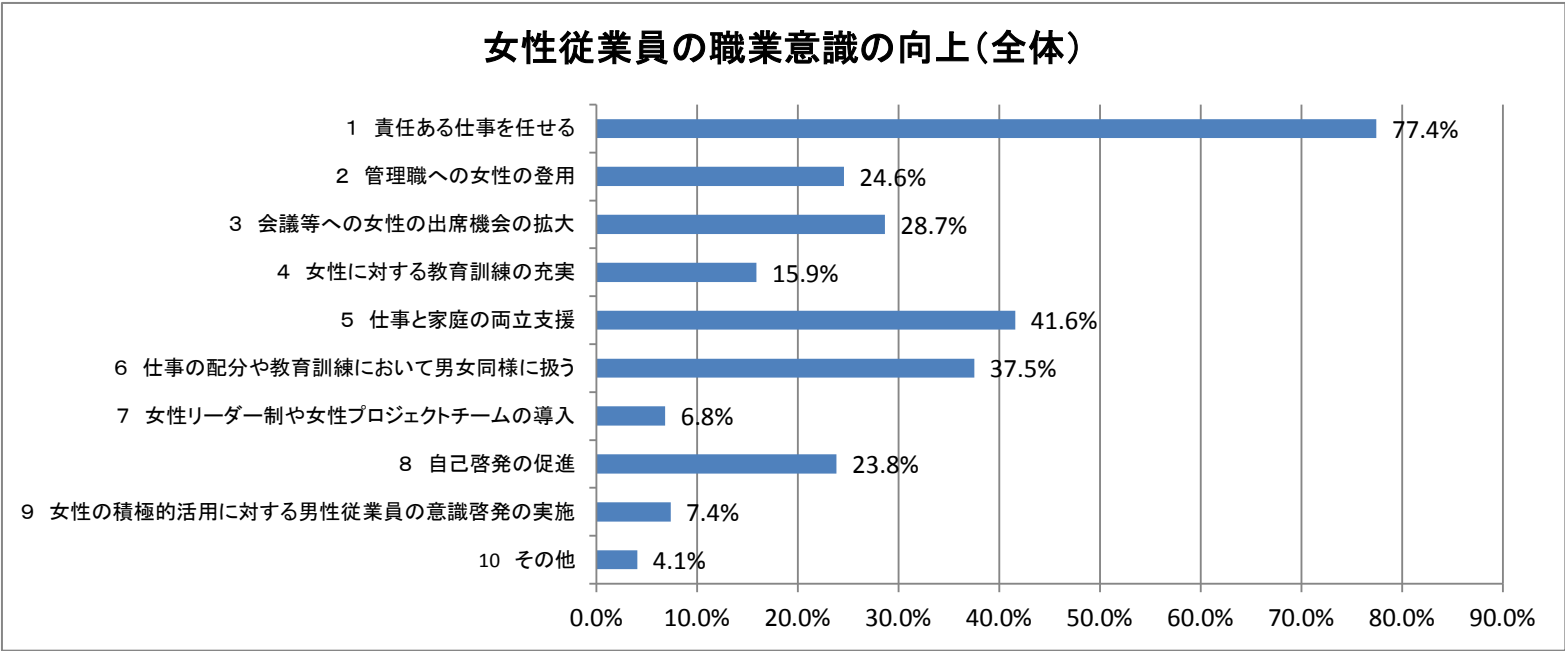
(2) 女性従業員の職業意識の向上（複数回答）

★ 女性の職業意識の向上を図るため、「責任ある仕事を任せる」という事業所が8割弱となっています。

・女性の能力の発揮にあたって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っているかを尋ねたところ、「責任ある仕事を任せる」という回答が最も多く、2番目が「仕事と家庭の両立支援」、3番目が「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」だった。

女性従業員の職業意識の向上	全体		10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上
	事業所数	割合	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数
1 責任ある仕事を任せる	419	77.4%	38	204	63	78	32
2 管理職への女性の登用	133	24.6%	4	48	16	44	18
3 会議等への女性の出席機会の拡大	155	28.7%	8	60	28	40	19
4 女性に対する教育訓練の充実	86	15.9%	2	37	16	23	8
5 仕事と家庭の両立支援	225	41.6%	17	109	33	44	21
6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	203	37.5%	11	75	28	61	26
7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	37	6.8%	1	12	8	11	5
8 自己啓発の促進	129	23.8%	7	55	17	35	14
9 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施	40	7.4%	2	20	7	10	1
10 その他	22	4.1%	3	10	2	4	3

※ 複数回答のため、合計は100%にならない。

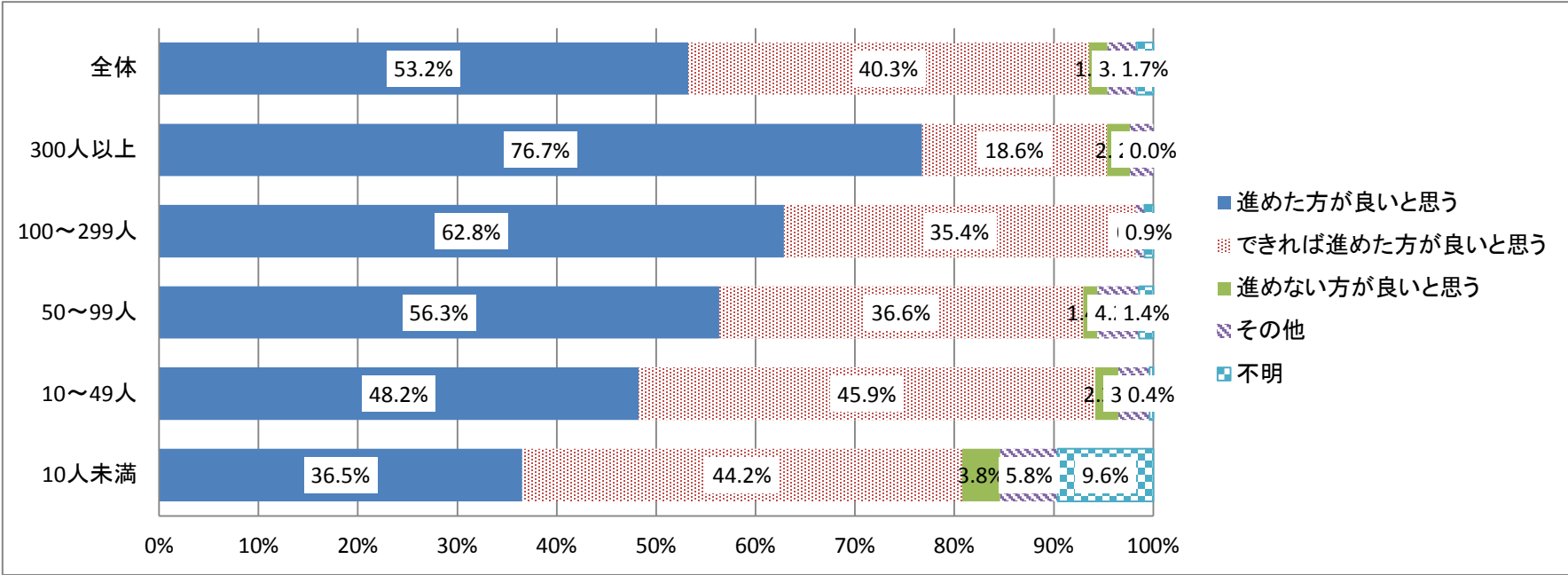


全体 N = 541

(3) 女性のキャリア形成（就業継続）について

★ 女性のキャリア形成(就業継続)については、進めることに賛成の事業所が9割を超えています。

・常用労働者規模別にみると、10人未満の事業所では「できれば」という留保付きの回答がもっとも多いが10人以上の事業所では「進めた方が良いと思う」という回答が「できれば」という回答を上回るようになり、規模が大きくなるほどその差が開いていく傾向が見られる。



全体 N = 541、300人以上 N = 43、100～299人 N = 113、50～99人 N = 71、10～49人 N = 257、10人未満 N = 52

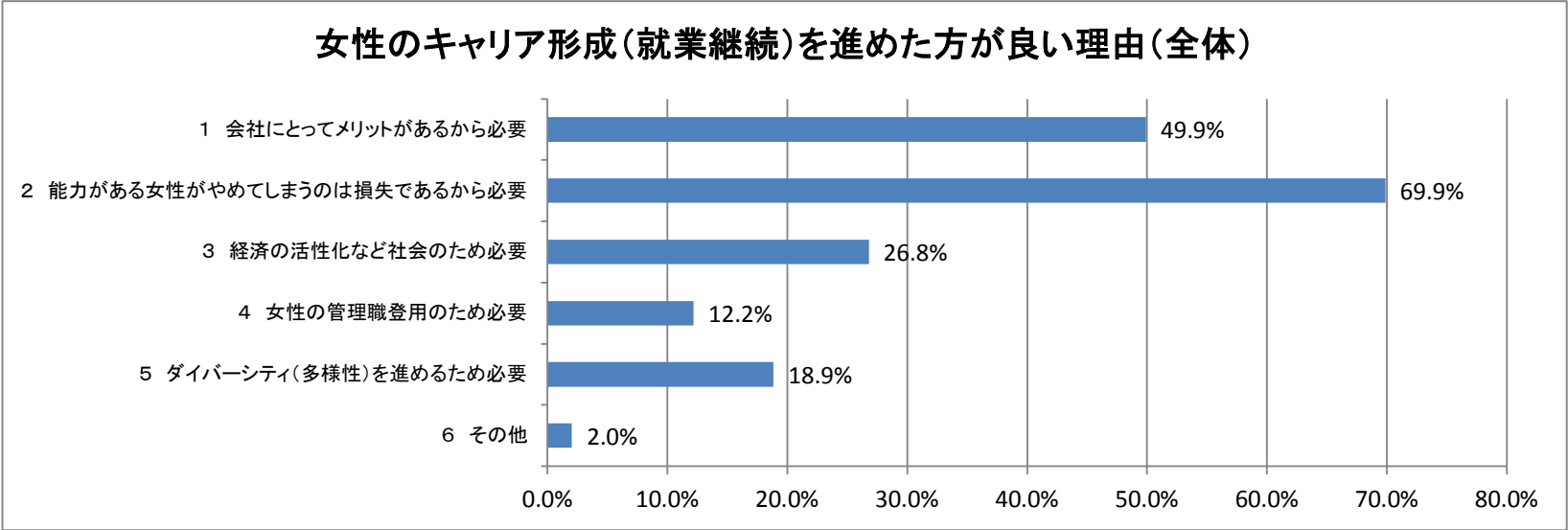
(4) 女性のキャリア形成（就業継続）を進めた方が良い理由（複数回答）

★「能力がある女性が辞めてしまうのは損失」と考えている事業所が約7割となっています。

- ・女性のキャリア形成（就業継続）を進めた方が良い理由を尋ねたところ、「能力がある女性が辞めてしまうのは損失であるから必要」という回答が最も多く、次いで、「会社にとってメリットがあるから必要」という回答が多かった。女性が就業継続することのメリットよりも、就業中止・中断することのデメリットを感じている事業所が多いと考えられる。
- ・3番目に多い回答を見ると、常用労働者規模100人未満の事業所は「経済の活性化など社会のために必要」だが、100人以上の事業所は「ダイバーシティ（多様性）を進めるために必要」がわずかに多く、4番目の「経済の活性化など社会のために必要」とほぼ同数だった。規模が大きい事業所の方がダイバーシティ（多様性）を重視している傾向が見られる。

女性のキャリア形成を進めた方が良い理由	全体		10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上
	事業所数	割合	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数
1 会社にとってメリットがあるから必要	270	49.9%	20	127	41	61	20
2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要	378	69.9%	30	181	49	82	33
3 経済の活性化など社会のため必要	145	26.8%	14	65	20	29	16
4 女性の管理職登用のため必要	66	12.2%	2	27	9	17	10
5 ダイバーシティ（多様性）を進めるため必要	102	18.9%	4	36	11	34	17
6 その他	11	2.0%	1	3	0	4	2

※複数回答のため、合計は100%にならない



全体 N = 541

(5) 女性のキャリア形成（就業継続）を進めない方が良い理由（複数回答）

- ・女性のキャリア形成（就業継続）を「進めない方が良い」という回答は少なかったが、その中では「女性が希望しないから」という回答が最も多かった。

女性のキャリア形成を進めない方が良い理由	事業所数
1 女性が希望しないから	6
2 女性は家事や子育てを優先すべき	4
3 就業を継続しても、給与を上げることができない	1
4 就業継続を前提とした会社運営を考えていない	3
5 その他	5

(6) 女性の能力発揮のためにあれば良い行政施策（複数回答）

★あれば良い行政施策として「仕事と家庭の両立支援」を挙げる事業所が約7割となっています。

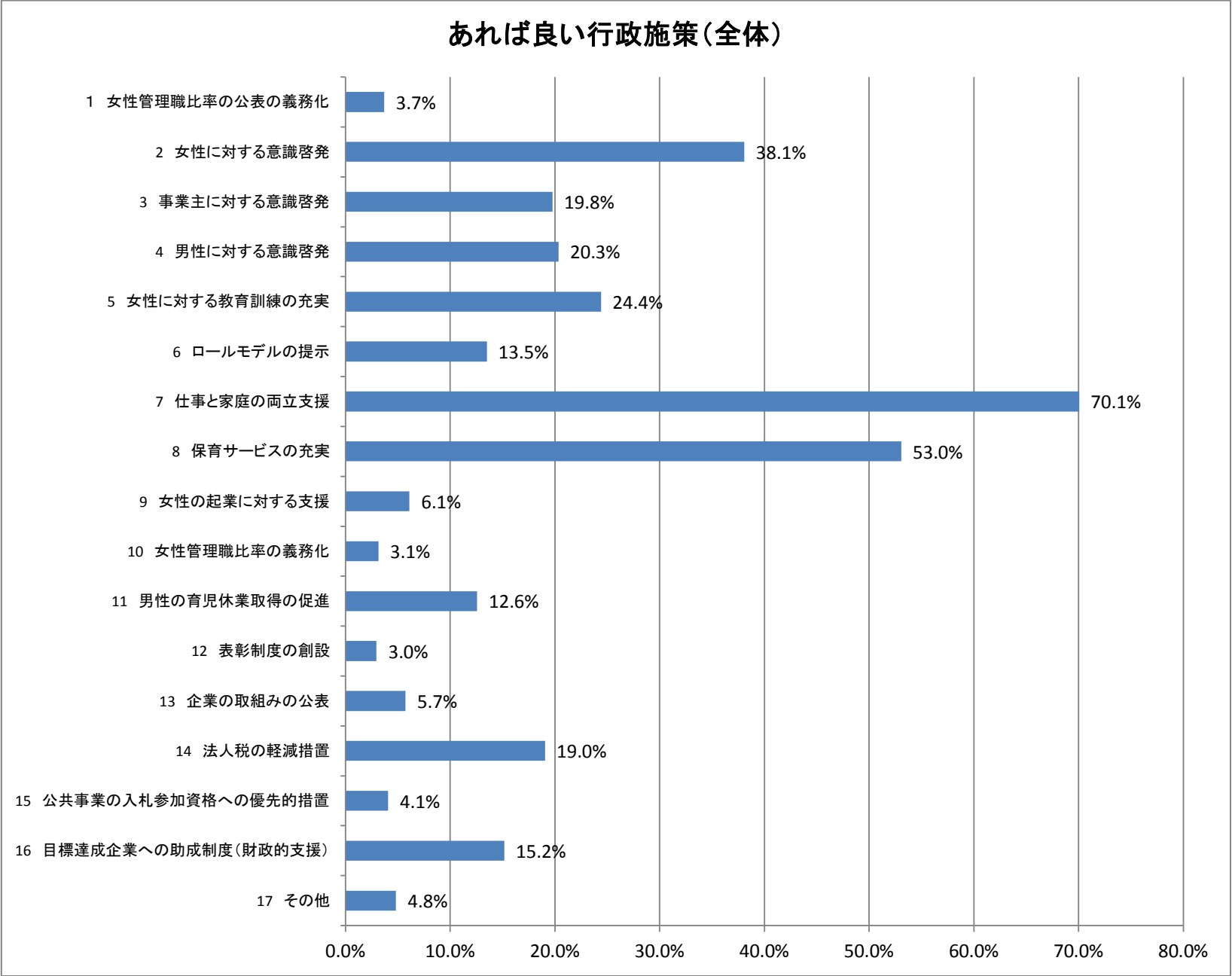
・女性の能力発揮のため、どのような行政施策があれば良いと思うかを尋ねたところ、「仕事と家庭の両立支援」という回答が最も多かった。設問3（2）の「女性従業員の職業意識の向上」においても「仕事と家庭の両立支援」を図っているという回答が2番目に多かったことから、「仕事と家庭の両立支援」は事業所でも取り組まれており、かつ、行政施策としても期待されていると考えられる。

・次いで、「保育サービスの充実」、「女性に対する意識啓発」、「女性に対する教育訓練の充実」という回答が多かった。女性が働き続けられる環境の整備と、女性自身に対する教育・啓発が必要とされていると考えられる。

・5番目以下の回答を見ると、「男性に対する意識啓発」、「事業主に対する意識啓発」と続き、周囲の意識啓発も求められていると考えられる。

あれば良い行政施策	全体		10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300人以上
	事業所数	割合	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数	事業所数
1 女性管理職比率の公表の義務化	20	3.7%	0	6	5	6	3
2 女性に対する意識啓発	206	38.1%	7	96	29	51	20
3 事業主に対する意識啓発	107	19.8%	8	53	12	21	12
4 男性に対する意識啓発	110	20.3%	10	54	13	22	11
5 女性に対する教育訓練の充実	132	24.4%	5	74	17	28	8
6 ロールモデルの提示	73	13.5%	3	30	8	18	14
7 仕事と家庭の両立支援	379	70.1%	37	174	52	74	37
8 保育サービスの充実	287	53.0%	24	127	39	67	28
9 女性の起業に対する支援	33	6.1%	2	19	3	7	2
10 女性管理職比率の義務化	17	3.1%	1	6	3	4	3
11 男性の育児休業取得の促進	68	12.6%	6	24	11	19	8
12 表彰制度の創設	16	3.0%	2	8	1	4	1
13 企業の取組みの公表	31	5.7%	1	10	10	7	3
14 法人税の軽減措置	103	19.0%	5	47	16	25	9
15 公共事業の入札参加資格への優先的措置	22	4.1%	1	12	1	7	1
16 目標達成企業への助成制度（財政的支援）	82	15.2%	4	38	12	20	8
17 その他	26	4.8%	3	13	2	7	1

※複数回答のため、合計は100%にならない。



全体N＝541

いわて女性の活躍促進に関するアンケート 調査結果 概要版



「いわて男女共同参画シンボルマーク」

岩手県環境生活部 若者女性協働推進室

〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1

電話019-629-5346

平成26年11月

ホームページアドレス <http://www.pref.iwate.jp/>