

令和3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3年11月26日から令和3年12月17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 461箇所、100人未満 539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】	
464 事業所	（回答率 46.4 %）

1 事業所の概要

産業区分別回答割合

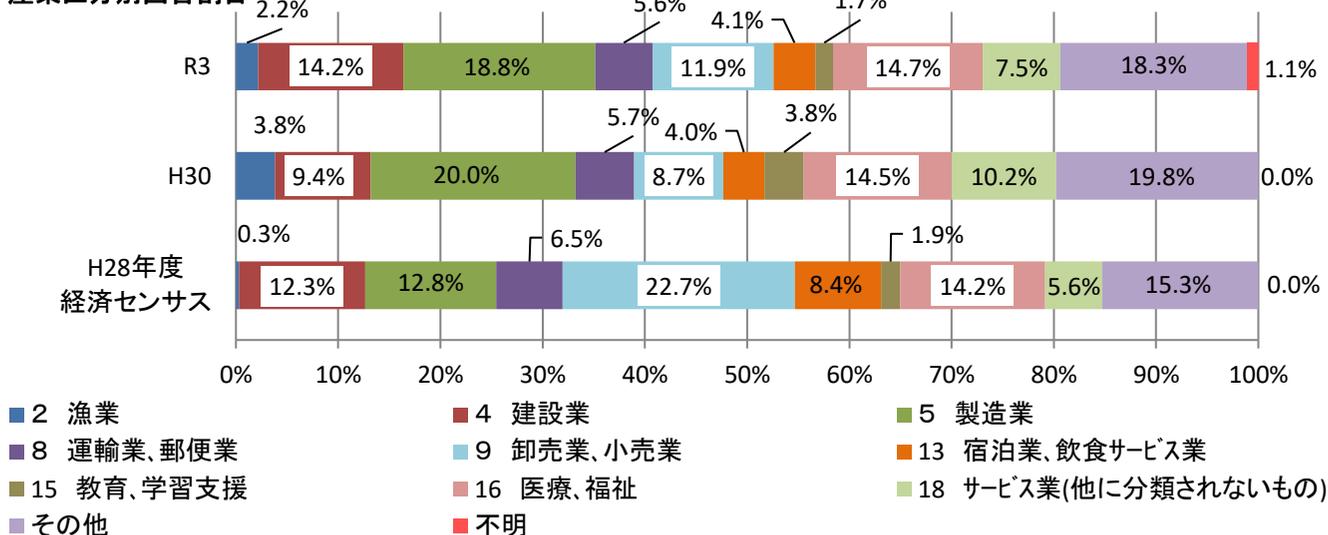
産業区分	事業所数	割合
1 農業、林業	20	4.3%
2 漁業	10	2.2%
3 鉱業、採石業、砂利採取業	10	2.2%
4 建設業	66	14.2%
5 製造業	87	18.8%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	12	2.6%
7 情報通信業	8	1.7%
8 運輸業、郵便業	26	5.6%
9 卸売業、小売業	55	11.9%
10 金融業、保険業	9	1.9%
11 不動産業、物品賃貸業	4	0.9%
12 学術研究、専門・技術サービス業	9	1.9%
13 宿泊業、飲食サービス業	19	4.1%
14 生活関連サービス業、娯楽業	6	1.3%
15 教育、学習支援	8	1.7%
16 医療、福祉	68	14.7%
17 複合サービス業	7	1.5%
18 サービス業（他に分類されないもの）	35	7.5%
不明	5	1.1%
合計	464	

【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	296	2.3%
2 漁業	39	0.3%
3 鉱業、採石業、砂利採取業	30	0.2%
4 建設業	1,557	12.3%
5 製造業	1,617	12.8%
6 電気・ガス・熱供給・水道業	33	0.3%
7 情報通信業	112	0.9%
8 運輸業、郵便業	817	6.5%
9 卸売業、小売業	2,865	22.7%
10 金融業、保険業	401	3.2%
11 不動産業、物品賃貸業	177	1.4%
12 学術研究、専門・技術サービス業	242	1.9%
13 宿泊業、飲食サービス業	1,064	8.4%
14 生活関連サービス業、娯楽業	507	4.0%
15 教育、学習支援	234	1.9%
16 医療、福祉	1,790	14.2%
17 複合サービス業	127	1.0%
18 サービス業（他に分類されないもの）	705	5.6%
不明	0	0.0%
合計	12,613	

平成28年経済センサスー活動調査 事業所に関する集計より抜粋

産業区分別回答割合



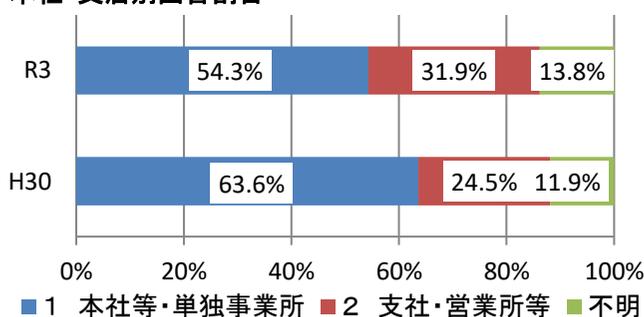
- ・回答率は46.4%であった。(H30調査時(以下「前回」という。)47.0%)
- ・産業区分別回答割合は、製造業(18.8%)、医療、福祉(14.7%)、建設業(14.2%)の順に高かった。
- ・前回と比較すると、建設業の割合が増加しているが、それ以外は、ほぼ同じ結果となっている。
- ・岩手県全体の産業区分別事業所数割合(従業者規模10人以上)は、卸売業、小売業(22.7%)、医療、福祉(14.2%)、製造業(12.8%)の順となっている。

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	252	54.3%
2 支社・営業所等	148	31.9%
不明	64	13.8%
合計	464	

- ・本社等・単独事業所からの回答が54.3%、支社・営業所等からの回答が31.9%となっている。
- ・前回と比較すると、支社・営業所等からの回答が増加している。

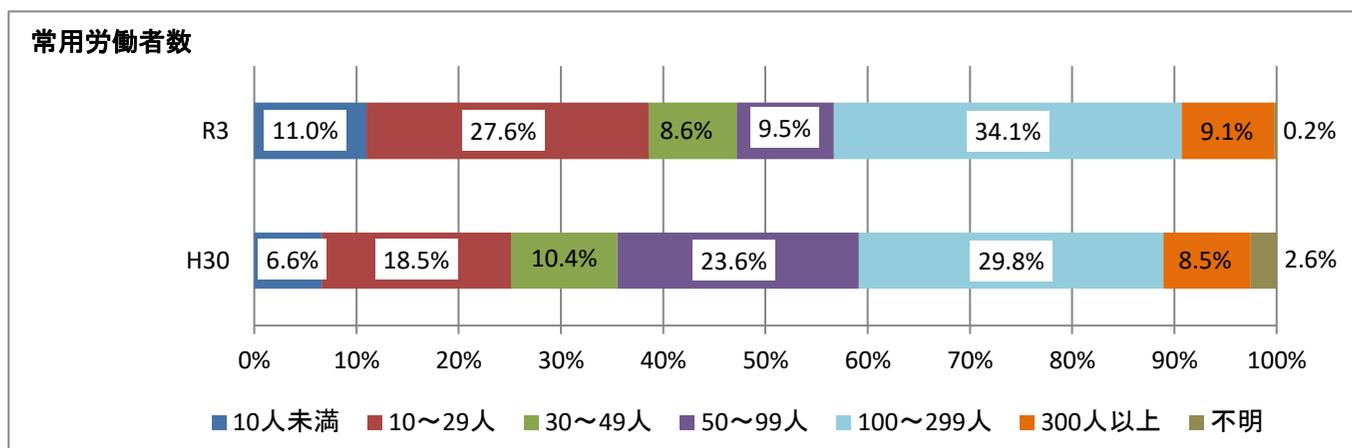
本社・支店別回答割合



2 事業所の現状

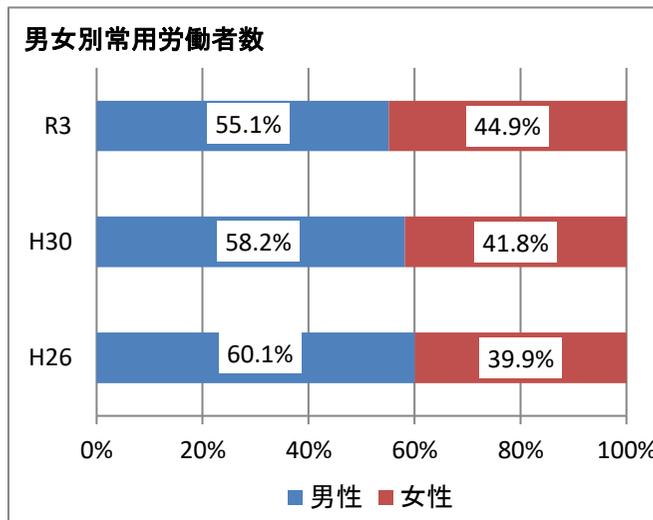
(1) 常用労働者数

常用労働者数	事業所数	割合
10人未満	51	11.0%
10～29人	128	27.6%
30～49人	40	8.6%
50～99人	44	9.5%
100～299人	158	34.1%
300人以上	42	9.1%
不明	1	0.2%
合計	464	



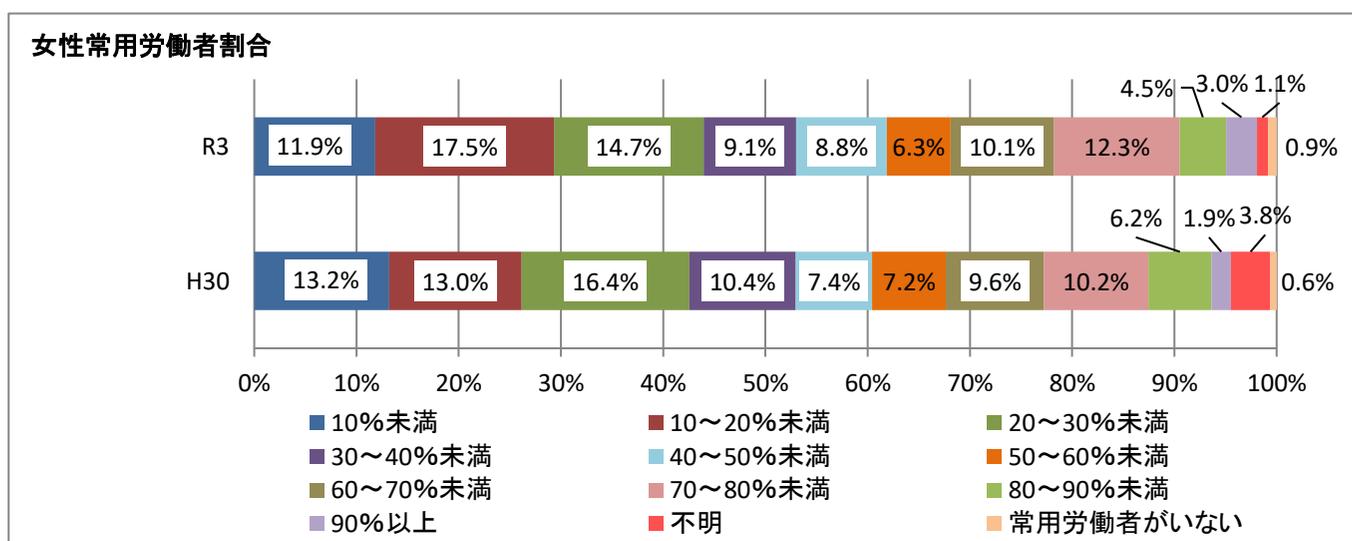
(1) - 2 男女別常用労働者数

男女別常用労働者数	人数	割合
男性	34,459	55.1%
女性	28,060	44.9%
合計	62,519	



(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	55	11.9%
10～20%未満	81	17.5%
20～30%未満	68	14.7%
30～40%未満	42	9.1%
40～50%未満	41	8.8%
50～60%未満	29	6.3%
60～70%未満	47	10.1%
70～80%未満	57	12.3%
80～90%未満	21	4.5%
90%以上	14	3.0%
不明	5	1.1%
常用労働者がいない	4	0.9%
合計	464	



- ・常用労働者数は、100～299人(34.1%)、10～29人(27.6%)、10人未満人(11.0%)の順に高い。
- ・男女別常用労働者は男性(55.1%)、女性(44.9%)であった。
- ・女性の割合は、前回より3.1ポイント増加している。
- ・女性常用労働者割合は、10～20%未満(17.5%)、20～30%未満(14.7%)、70～80%未満(13.0%)の順に高い。
- ・女性が30%未満の事業所は44.1%で前回より1.5ポイント増加している。

(2) 平均年齢 (全体)

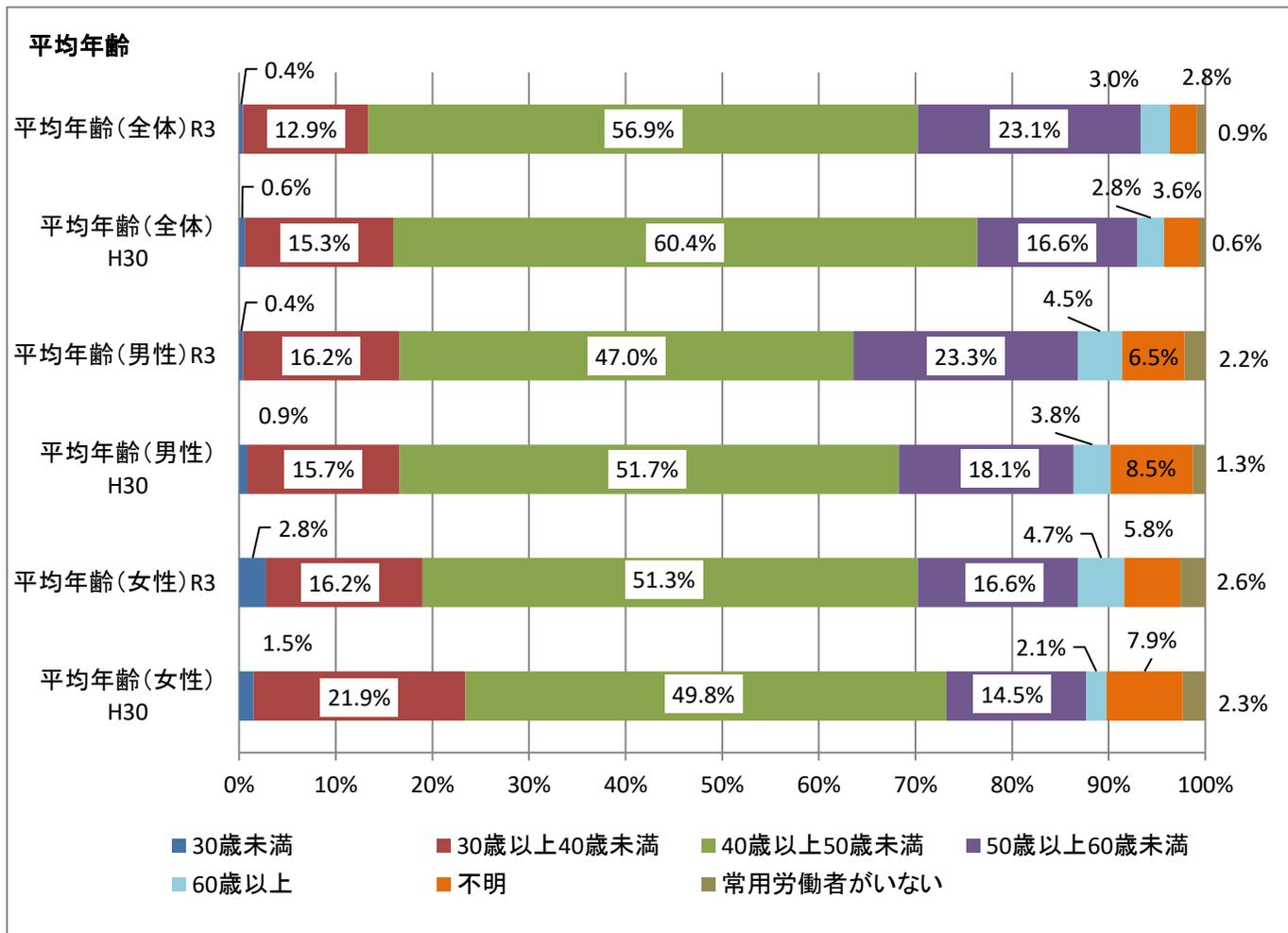
平均年齢 (全体)	事業所数	割合
30歳未満	2	0.4%
30歳以上40歳未満	60	12.9%
40歳以上50歳未満	264	56.9%
50歳以上60歳未満	107	23.1%
60歳以上	14	3.0%
不明	13	2.8%
常用労働者がいない	4	0.9%
合計	464	

(2) - 2 平均年齢 (男性)

平均年齢 (男性)	事業所数	割合
30歳未満	2	0.4%
30歳以上40歳未満	75	16.2%
40歳以上50歳未満	218	47.0%
50歳以上60歳未満	108	23.3%
60歳以上	21	4.5%
不明	30	6.5%
男性常用労働者がいない	10	2.2%
合計	464	

(2) - 3 平均年齢 (女性)

平均年齢 (女性)	事業所数	割合
30歳未満	13	2.8%
30歳以上40歳未満	75	16.2%
40歳以上50歳未満	238	51.3%
50歳以上60歳未満	77	16.6%
60歳以上	22	4.7%
不明	27	5.8%
女性常用労働者がいない	12	2.6%
合計	464	



- ・従業員全体の平均年齢は、40歳以上50歳未満(56.9%、前回60.4%)、50歳以上60歳未満(23.1%、前回16.6%)、30歳以上40歳未満(12.9%、前回15.3%)の順に多かった。
- ・男性従業員の平均年齢は、40歳以上50歳未満(47.0%、前回51.7%)、50歳以上60歳未満(23.3%、前回18.1%)、30歳以上40歳未満(16.2%、前回15.7%)の順に多かった。
- ・女性従業員の平均年齢は、40歳以上50歳未満(51.3%、前回49.8%)、50歳以上60歳未満(16.6%、前回14.5%)、30歳以上40歳未満(16.2%、前回21.9%)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45.36歳、女性44.00歳で、女性は男性より1.36歳低くなっている。

(3) 平均勤続年数(全体)

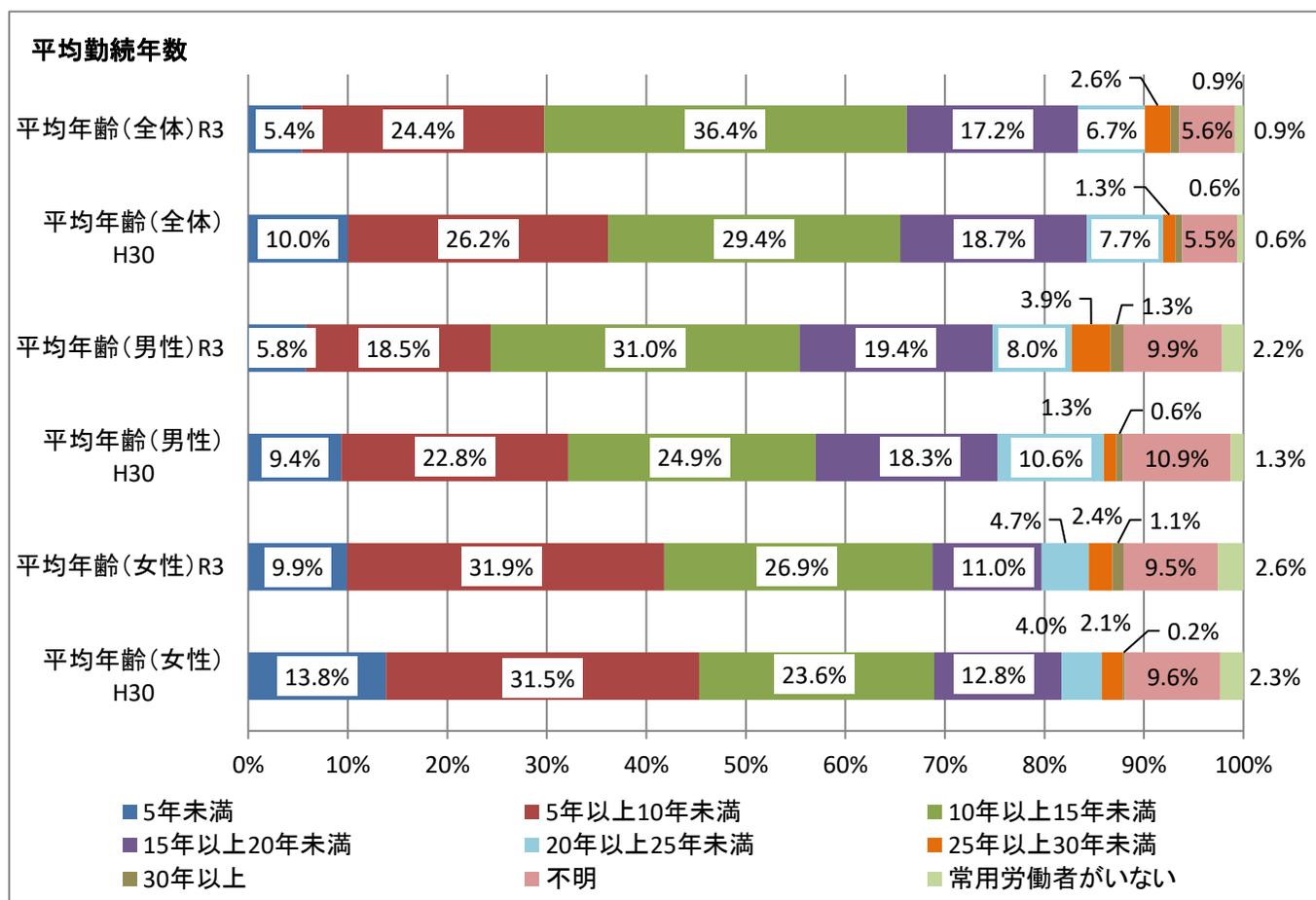
平均勤続年数(全体)	事業所数	割合
5年未満	25	5.4%
5年以上10年未満	113	24.4%
10年以上15年未満	169	36.4%
15年以上20年未満	80	17.2%
20年以上25年未満	31	6.7%
25年以上30年未満	12	2.6%
30年以上	4	0.9%
不明	26	5.6%
常用労働者がいない	4	0.9%
合計	464	

(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	27	5.8%
5年以上10年未満	86	18.5%
10年以上15年未満	144	31.0%
15年以上20年未満	90	19.4%
20年以上25年未満	37	8.0%
25年以上30年未満	18	3.9%
30年以上	6	1.3%
不明	46	9.9%
男性常用労働者がいない	10	2.2%
合計	464	

(3) - 3 平均勤続年数(女性)

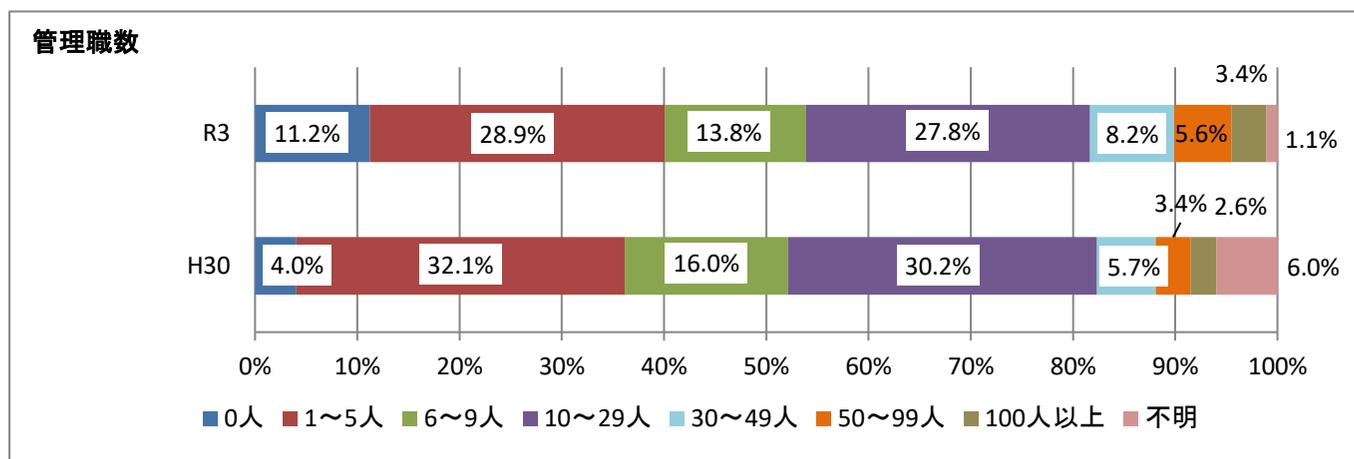
平均勤続年数(女性)	事業所数	割合
5年未満	46	9.9%
5年以上10年未満	148	31.9%
10年以上15年未満	125	26.9%
15年以上20年未満	51	11.0%
20年以上25年未満	22	4.7%
25年以上30年未満	11	2.4%
30年以上	5	1.1%
不明	44	9.5%
女性常用労働者がいない	12	2.6%
合計	464	



- ・従業者全体の平均勤続年数は、10年以上15年未満(36.4%、前回29.4%)、5年以上10年未満(24.4%、前回26.2%)、15年以上20年未満(17.2%、前回18.7%)の順に多かった。
- ・男性従業者の平均勤続年数は、10年以上15年未満(31.0%、前回24.9%)、15年以上20年未満(19.4%、前回18.3%)、5年以上10年未満(18.5%、前回22.8%)の順に多かった。
- ・女性従業者の平均勤続年数は、5年以上10年未満(31.9%、前回31.5%)、10年以上15年未満(26.9%、前回23.6%)、15年以上20年未満(11.0%、前回12.8%)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(24.3%)、女性は4割を上回っている。(41.8%)
- ・事業所ごとの平均勤続年数の単純平均は、男性は12.87年、女性は10.68年で、女性は男性より2.19年短くなっている。

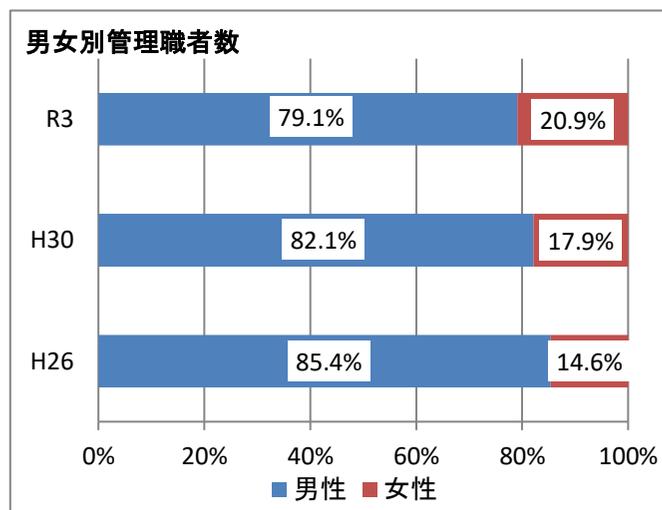
(4) 管理職数 (役員を除く)

管理職数	事業所数	割合
0人	52	11.2%
1～5人	134	28.9%
6～9人	64	13.8%
10～29人	129	27.8%
30～49人	38	8.2%
50～99人	26	5.6%
100人以上	16	3.4%
不明	5	1.1%
合計	464	



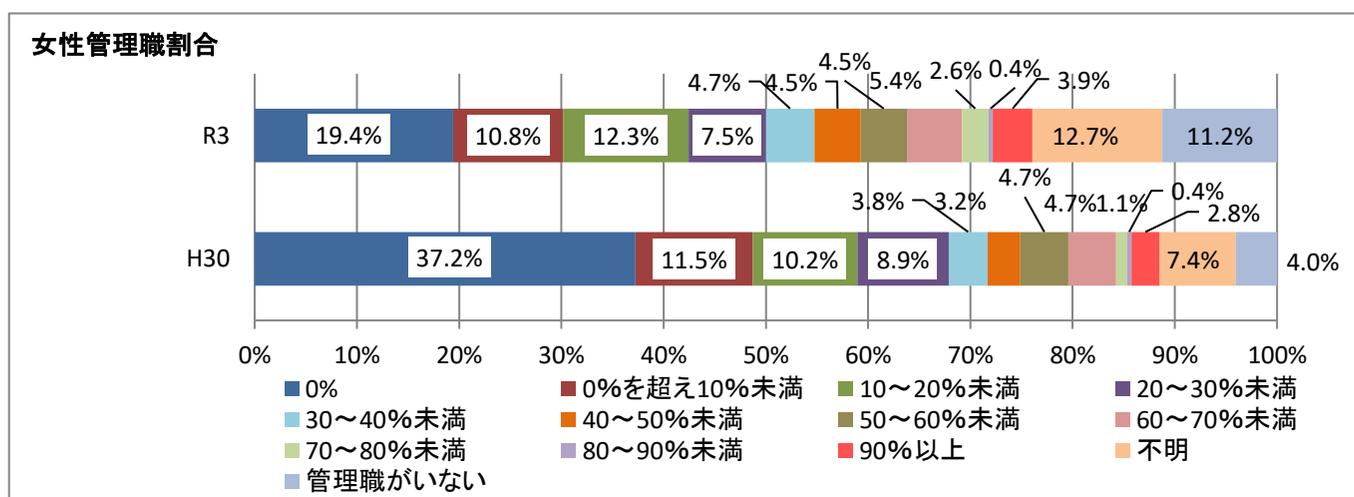
(4) - 2 男女別管理職数 (役員を除く)

男女別管理職者数	人数	割合
男性	7,727	79.1%
女性	2,043	20.9%
合計	9,770	



(4) - 3 女性管理職割合 (役員を除く)

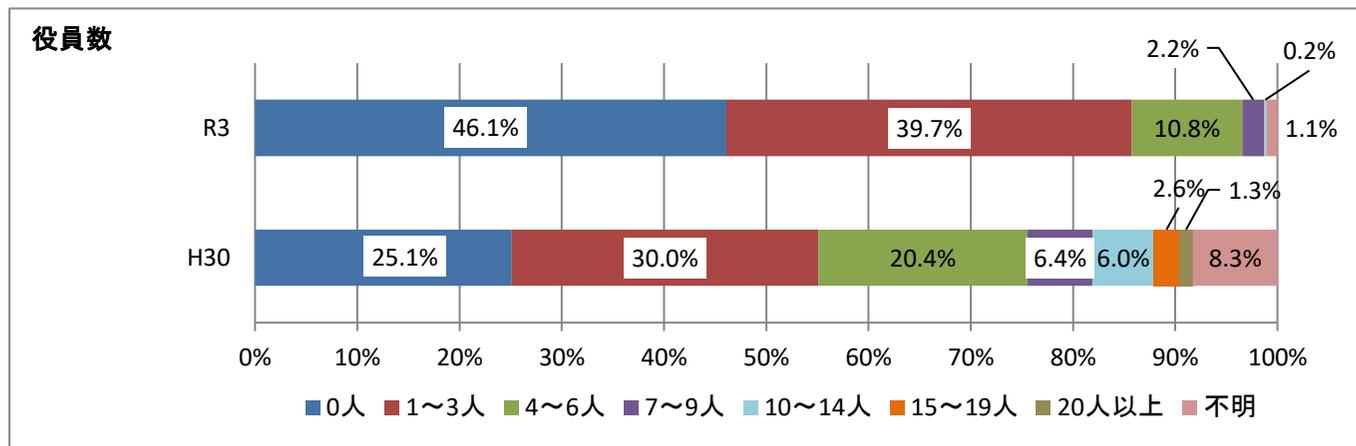
女性管理職割合	事業所数	割合
0%	90	19.4%
0%を超え10%未満	50	10.8%
10～20%未満	57	12.3%
20～30%未満	35	7.5%
30～40%未満	22	4.7%
40～50%未満	21	4.5%
50～60%未満	21	4.5%
60～70%未満	25	5.4%
70～80%未満	12	2.6%
80～90%未満	2	0.4%
90%以上	18	3.9%
不明	59	12.7%
管理職がない	52	11.2%
合計	464	



- ・管理職数は1～5人が28.9%、10～29人が27.8%、6～9人が13.8%であった。
- ・男女別管理職は男性が79.1%、女性が20.9%であった。
- ・管理職のうち女性の割合は、前回より3.0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)

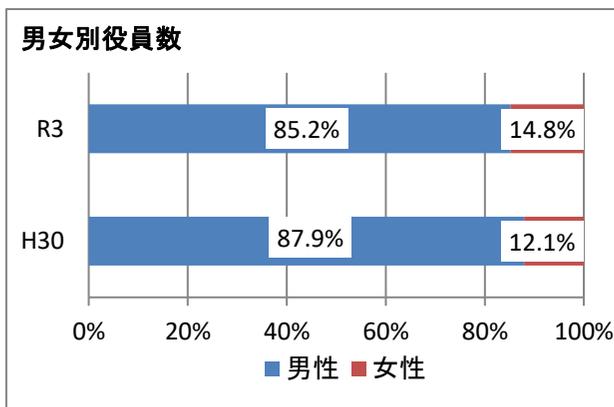
(4) - 4 役員数

役員数	事業所数	割合
0人	214	46.1%
1~3人	184	39.7%
4~6人	50	10.8%
7~9人	10	2.2%
10~14人	1	0.2%
15~19人	0	0.0%
20人以上	0	0.0%
不明	5	1.1%
合計	464	



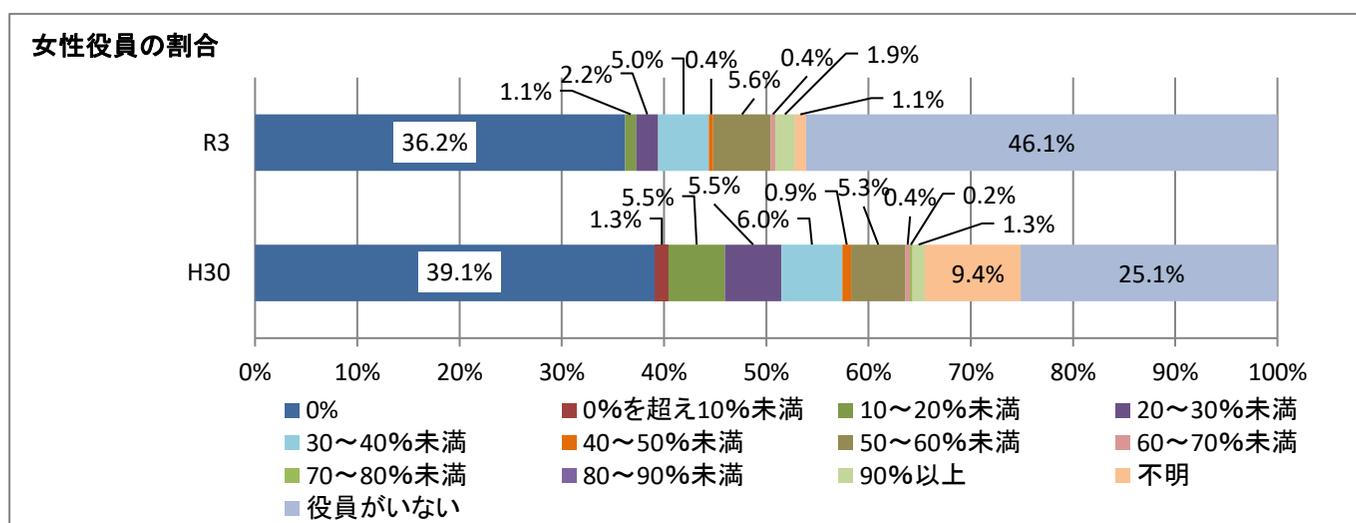
(4) - 5 男女別役員数

男女別役員数	人数	割合
男性	553	85.2%
女性	96	14.8%
合計	649	



(4) - 6 女性役員割合

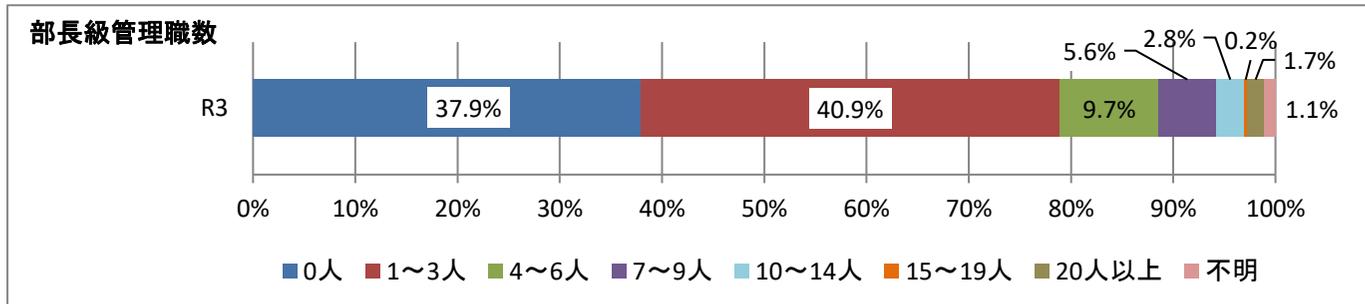
女性役員割合	事業所数	割合
0%	168	36.2%
0%を超え10%未満	0	0.0%
10~20%未満	5	1.1%
20~30%未満	10	2.2%
30~40%未満	23	5.0%
40~50%未満	2	0.4%
50~60%未満	26	5.6%
60~70%未満	2	0.4%
70~80%未満	0	0.0%
80~90%未満	0	0.0%
90%以上	9	1.9%
不明	5	1.1%
役員がない	214	46.1%
合計	464	



- ・役員数は0人が46.1%、1~3人が39.7%、4~6人が10.8%であった。
- ・男女別役員は男性(84.7%)、女性(15.3%)であった。
- ・女性の割合は、前回より2.7ポイント増加している。
- ・女性役員割合は、0%(36.2%)、50~60%未満(5.6%)、30~40%未満(5.0%)の順に高い。

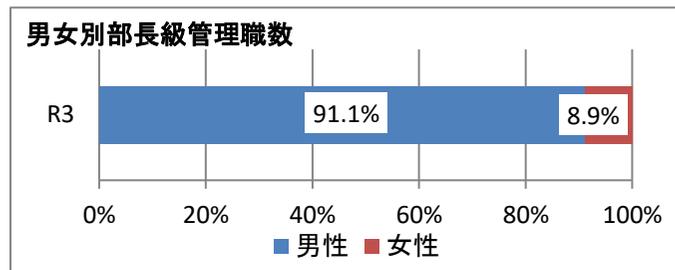
(4) - 7 部長級管理職数

部長級管理職数	事業所数	割合
0人	176	37.9%
1~3人	190	40.9%
4~6人	45	9.7%
7~9人	26	5.6%
10~14人	13	2.8%
15~19人	1	0.2%
20人以上	8	1.7%
不明	5	1.1%
合計	464	



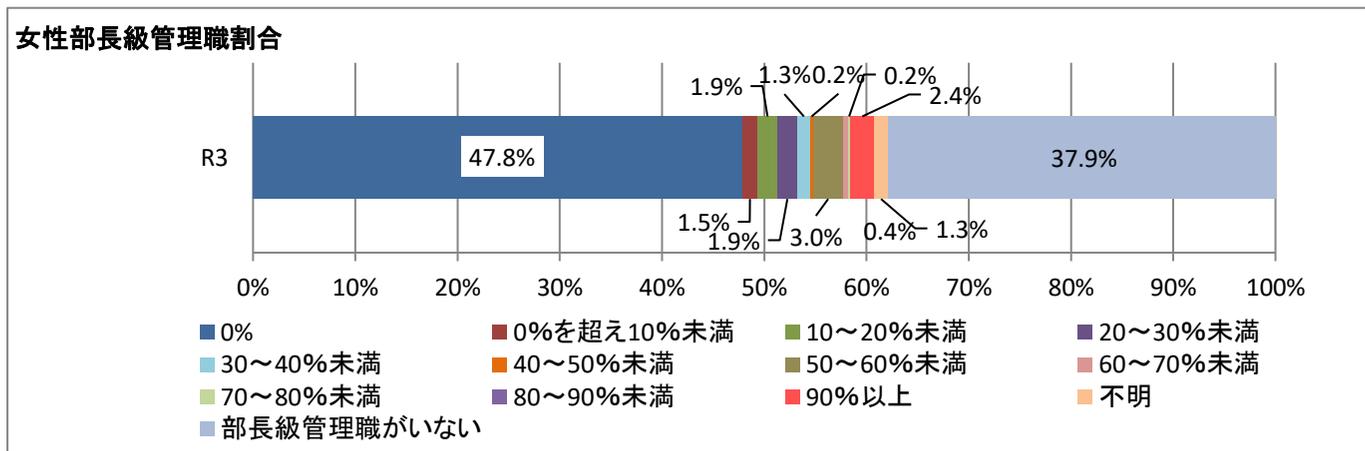
(4) - 8 男女別部長級管理職数

男女別部長級管理職数	人数	割合
男性	1,037	91.1%
女性	101	8.9%
合計	1,138	



(4) - 9 女性部長級管理職割合

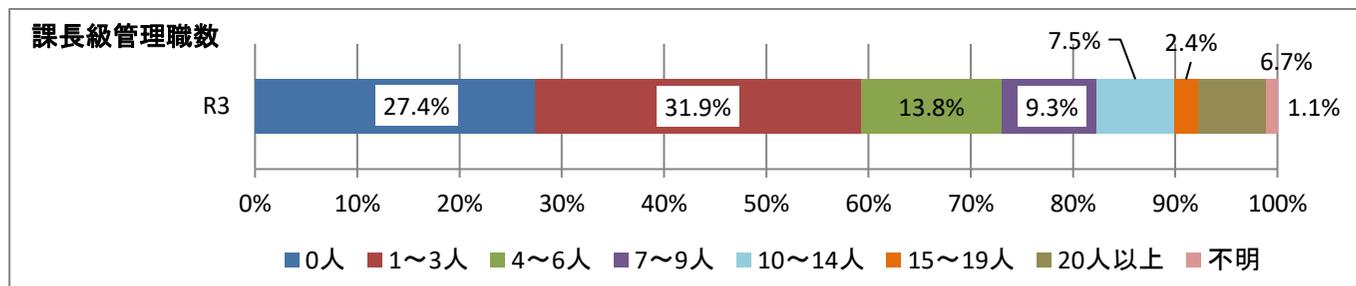
女性部長級管理職割合	事業所数	割合
0%	222	47.8%
0%を超え10%未満	7	1.5%
10~20%未満	9	1.9%
20~30%未満	9	1.9%
30~40%未満	6	1.3%
40~50%未満	1	0.2%
50~60%未満	14	3.0%
60~70%未満	2	0.4%
70~80%未満	1	0.2%
80~90%未満	0	0.0%
90%以上	11	2.4%
不明	6	1.3%
部長級管理職がない	176	37.9%
合計	464	



- ・部長級管理職数は1~3人が40.9%、0人が37.9%、4~6人が9.7%であった。
- ・男女別部長級管理職は男性が91.1%、女性が8.9%であった。
- ・女性部長級管理職割合は、0% (47.8%)、50~60%未満 (3.0%)、90%以上 (2.4%) の順に高い。

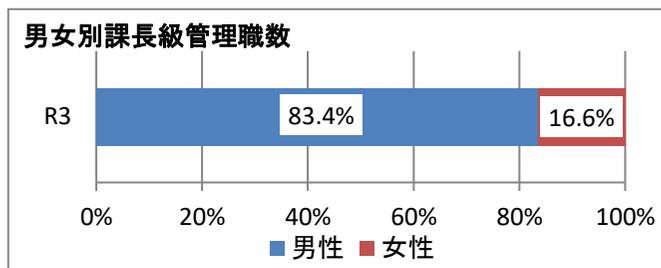
(4) -10 課長級管理職数

課長級管理職数	事業所数	割合
0人	127	27.4%
1~3人	148	31.9%
4~6人	64	13.8%
7~9人	43	9.3%
10~14人	35	7.5%
15~19人	11	2.4%
20人以上	31	6.7%
不明	5	1.1%
合計	464	



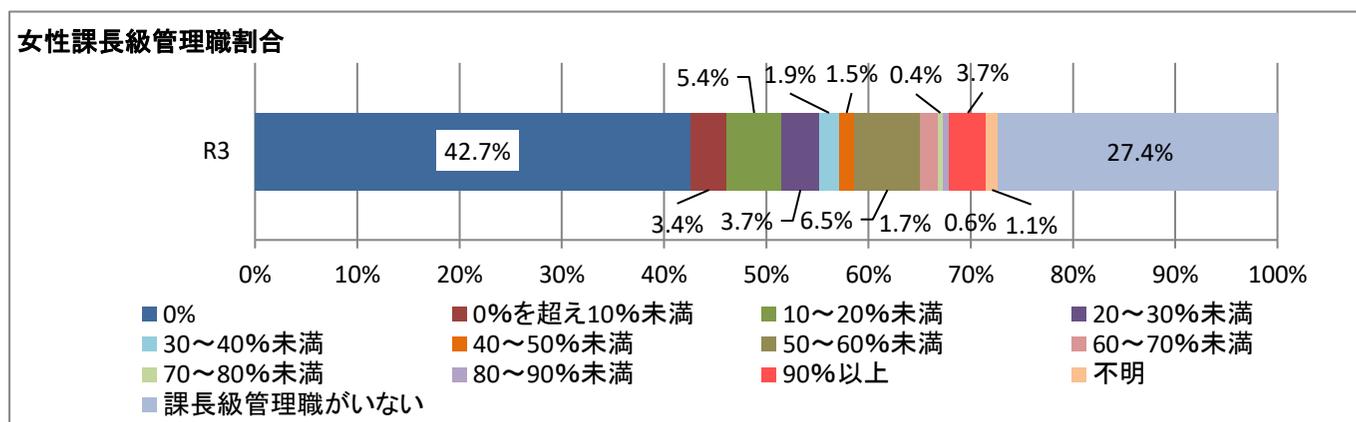
(4) -11 男女別課長級管理職数

男女別課長級管理職数	人数	割合
男性	2,268	83.4%
女性	450	16.6%
合計	2,718	



(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%	198	42.7%
0%を超え10%未満	16	3.4%
10~20%未満	25	5.4%
20~30%未満	17	3.7%
30~40%未満	9	1.9%
40~50%未満	7	1.5%
50~60%未満	30	6.5%
60~70%未満	8	1.7%
70~80%未満	2	0.4%
80~90%未満	3	0.6%
90%以上	17	3.7%
不明	5	1.1%
課長級管理職がない	127	27.4%
合計	464	

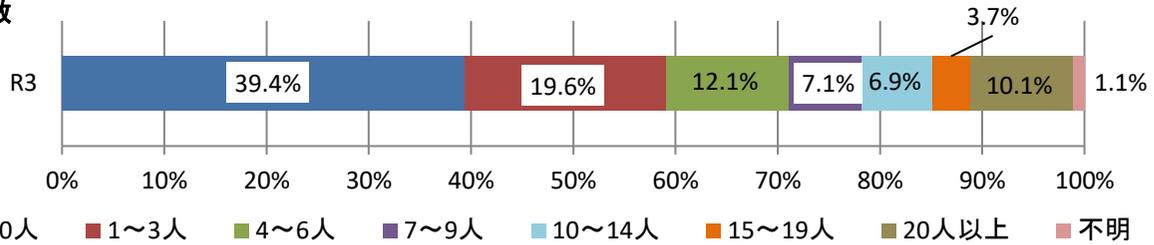


- ・課長級管理職数は1~3人が31.9%、0人が27.4%、4~6人が13.8%であった。
- ・男女別課長級管理職は男性が83.4%、女性が16.6%で、男性の方が多い。
- ・女性課長級管理職割合は、0% (42.7%)、50~60%未満 (6.5%)、10~20%未満 (5.4%) の順に高い。

(4) -13 係長級管理職数

係長級管理職数	事業所数	割合
0人	183	39.4%
1~3人	91	19.6%
4~6人	56	12.1%
7~9人	33	7.1%
10~14人	32	6.9%
15~19人	17	3.7%
20人以上	47	10.1%
不明	5	1.1%
合計	464	

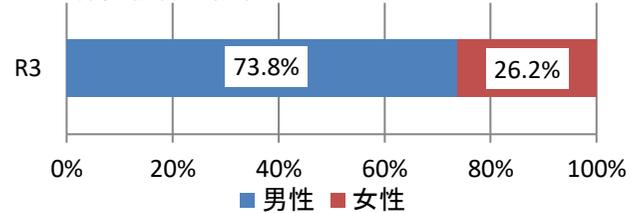
係長級管理職数



(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	2,830	73.8%
女性	1,005	26.2%
合計	3,835	

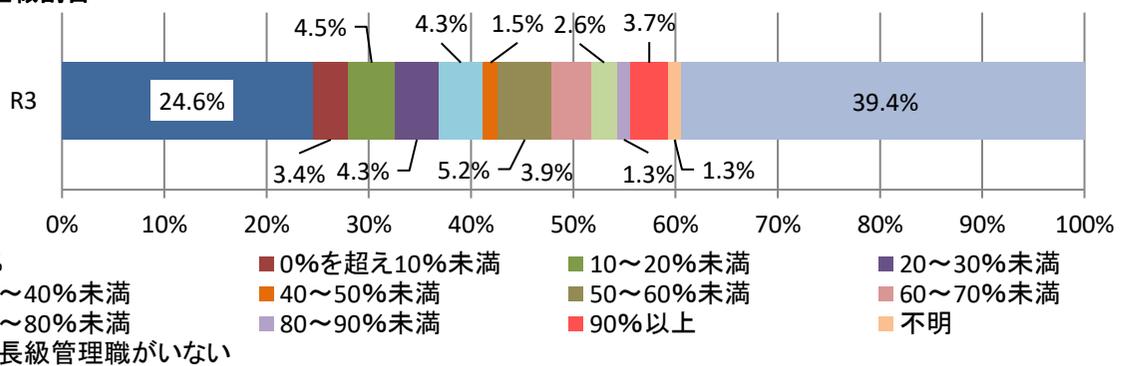
男女別係長級管理職数



(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%	114	24.6%
0%を超え10%未満	16	3.4%
10~20%未満	21	4.5%
20~30%未満	20	4.3%
30~40%未満	20	4.3%
40~50%未満	7	1.5%
50~60%未満	24	5.2%
60~70%未満	18	3.9%
70~80%未満	12	2.6%
80~90%未満	6	1.3%
90%以上	17	3.7%
不明	6	1.3%
係長級管理職がない	183	39.4%
合計	464	

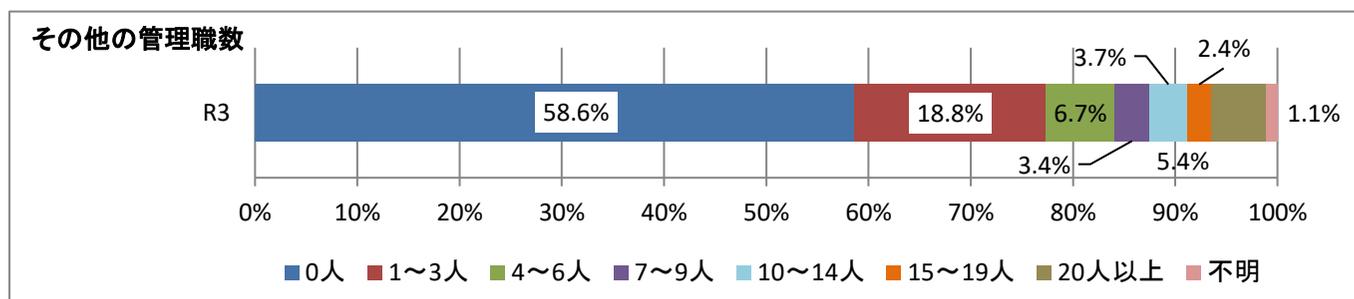
女性係長級管理職割合



- ・係長級管理職数は、0人が39.4%、1~3人が19.6%、4~6人が12.1%であった。
- ・男女別係長級管理職は男性が73.8%、女性が26.2%であった。
- ・女性係長級管理職割合は、0% (24.6%)、50~60%未満 (5.2%)、10~20%未満 (4.5%) の順に高い。

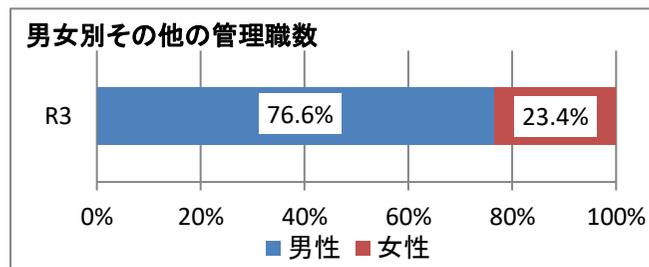
(4) -16 その他の管理職数

その他の管理職数	事業所数	割合
0人	272	58.6%
1~3人	87	18.8%
4~6人	31	6.7%
7~9人	16	3.4%
10~14人	17	3.7%
15~19人	11	2.4%
20人以上	25	5.4%
不明	5	1.1%
合計	464	



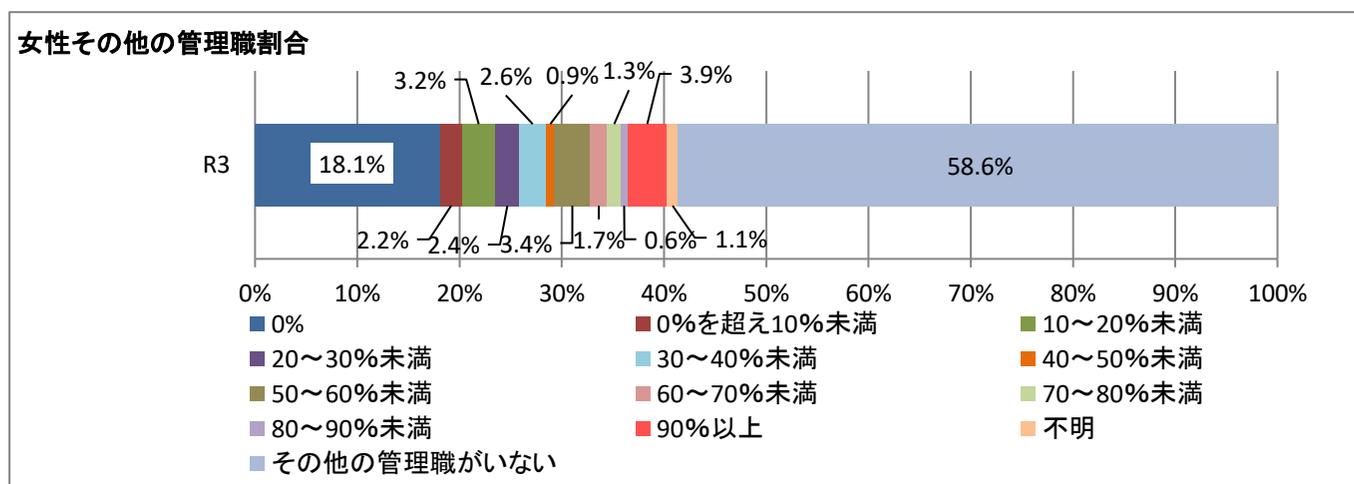
(4) -17 男女別その他の管理職数

男女別その他の管理職数	人数	割合
男性	1,592	76.6%
女性	487	23.4%
合計	2,079	



(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%	84	18.1%
0%を超え10%未満	10	2.2%
10~20%未満	15	3.2%
20~30%未満	11	2.4%
30~40%未満	12	3.4%
40~50%未満	4	0.9%
50~60%未満	16	3.4%
60~70%未満	8	1.7%
70~80%未満	6	1.3%
80~90%未満	3	0.6%
90%以上	18	3.9%
不明	5	1.1%
その他の管理職がない	272	58.6%
合計	464	



- ・その他の管理職数は、0人が58.6%、1~3人が18.8%、4~6人が6.7%であった。
- ・男女別その他の管理職は男性が76.6%、女性が23.4%であった。
- ・女性その他の管理職割合は、0% (18.1%)、90%以上 (3.9%)、50~60%未満 (3.4%)の順に高い。

3 女性活躍の取組状況について

(女性管理職・役員が0人と回答した事業所のみ回答)

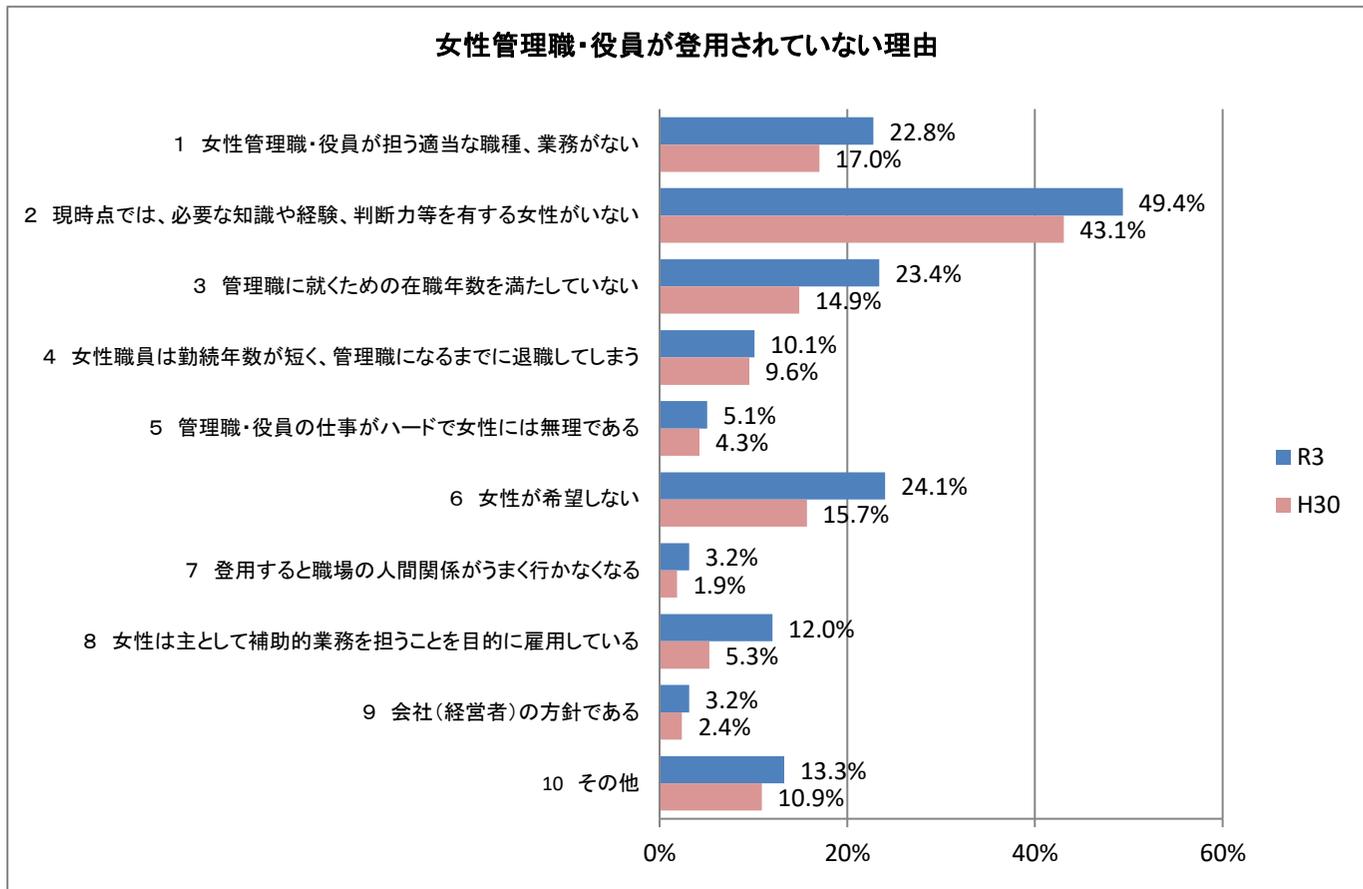
(1) 女性管理職・役員が登用されていない理由(3つまで選択)

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	36	22.8%
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	78	49.4%
3 管理職に就くための在職年数を満たしていない	37	23.4%
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	16	10.1%
5 管理職・役員の仕事がハードで女性には無理である	8	5.1%
6 女性が希望しない	38	24.1%
7 登用すると職場の人間関係がうまく行かなくなる	5	3.2%
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	19	12.0%
9 会社(経営者)の方針である	5	3.2%
10 その他	21	13.3%

回答対象(女性管理職が0人)
うち無回答

158 事業所
9 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(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49.4%と最も高く、次いで「女性が希望しない」が24.1%、「管理職に就くための在職年数を満たしていない」が23.4%、「女性管理職・役員が担う適当な職種、業務がない」が22.8%となっている。
 ・全体的には、全ての項目で前回より割合が増加しており、特に増加が大きかったのは、「管理職に就くための在職年数を満たしていない」が8.5ポイント増加、「女性が希望しない」が8.4ポイント増加となっている。

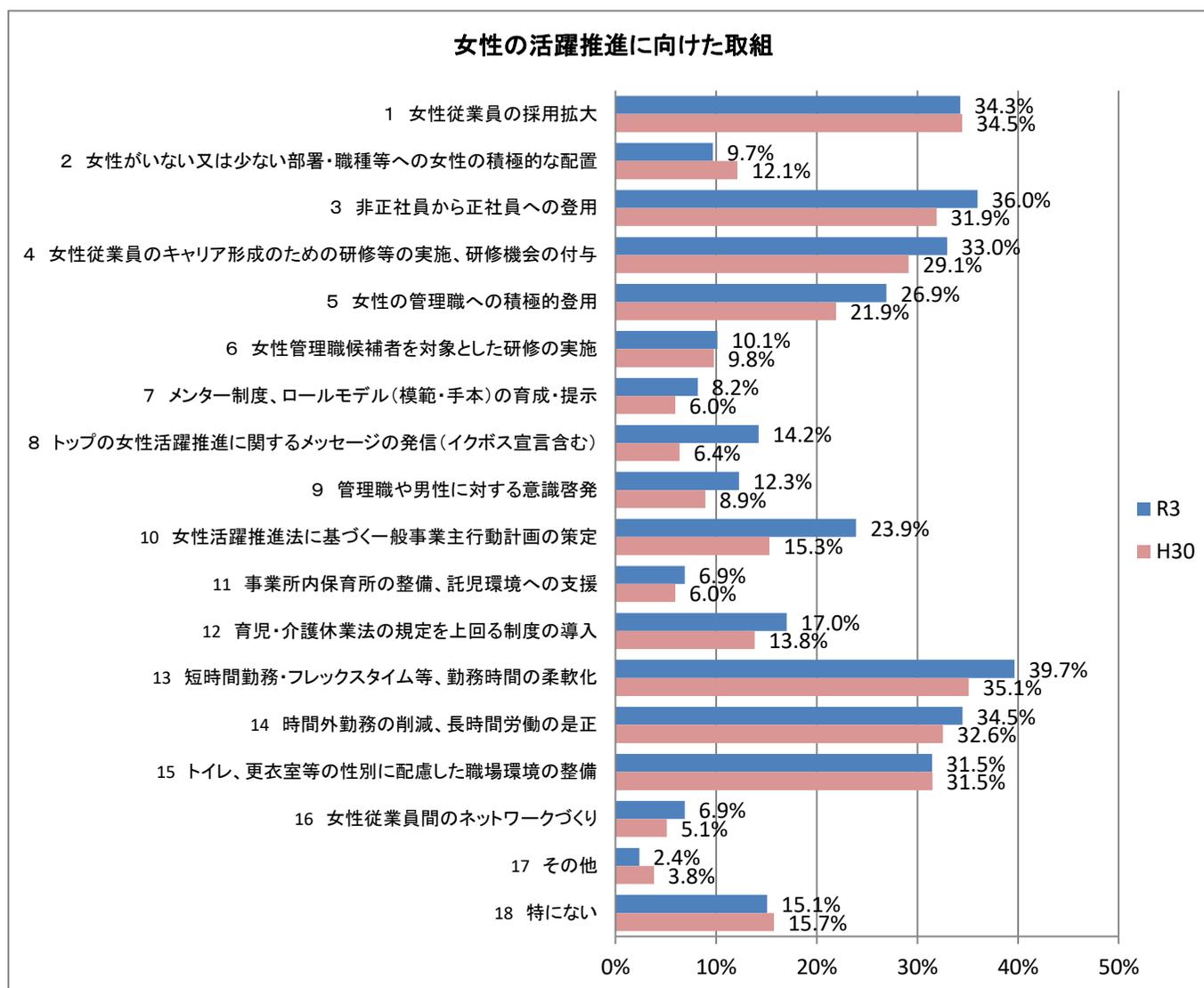
(2) 女性の活躍推進に向けた取組（該当するものを全て選択）

女性の活躍推進に向けた取組		事業所数	割合
1	女性従業員の採用拡大	159	34.3%
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	45	9.7%
3	非正社員から正社員への登用	167	36.0%
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	153	33.0%
5	女性の管理職への積極的登用	125	26.9%
6	女性管理職候補者を対象とした研修の実施	47	10.1%
7	メンター制度、ロールモデル（模範・手本）の育成・提示	38	8.2%
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）	66	14.2%
9	管理職や男性に対する意識啓発	57	12.3%
10	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定	111	23.9%
11	事業所内保育所の整備、託児環境への支援	32	6.9%
12	育児・介護休業法の規定を上回る制度の導入	79	17.0%
13	短時間勤務・フレックスタイム等、勤務時間の柔軟化	184	39.7%
14	時間外勤務の削減、長時間労働の是正	160	34.5%
15	トイレ、更衣室等の性別に配慮した職場環境の整備	146	31.5%
16	女性従業員間のネットワークづくり	32	6.9%
17	その他	11	2.4%
18	特にない	70	15.1%

回答対象（全事業所）
うち無回答

464 事業所
6 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(2) - 2 その他の場合 その内容

別紙2のとおり

- ・84.9%の事業所が、女性活躍推進に向けた取組を行っている。
- ・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39.7%と最も高く、次いで、「非正社員から正社員への登用」が36.0%、「時間外勤務の削減、長時間労働の是正」が34.5%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8.6ポイント増加、「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)」が7.8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、何らかの取組を行っている。

【「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	14	27.5%
10～50人未満	40	23.8%
50～100人未満	3	6.8%
100～300人未満	12	7.6%
300人以上	1	2.4%

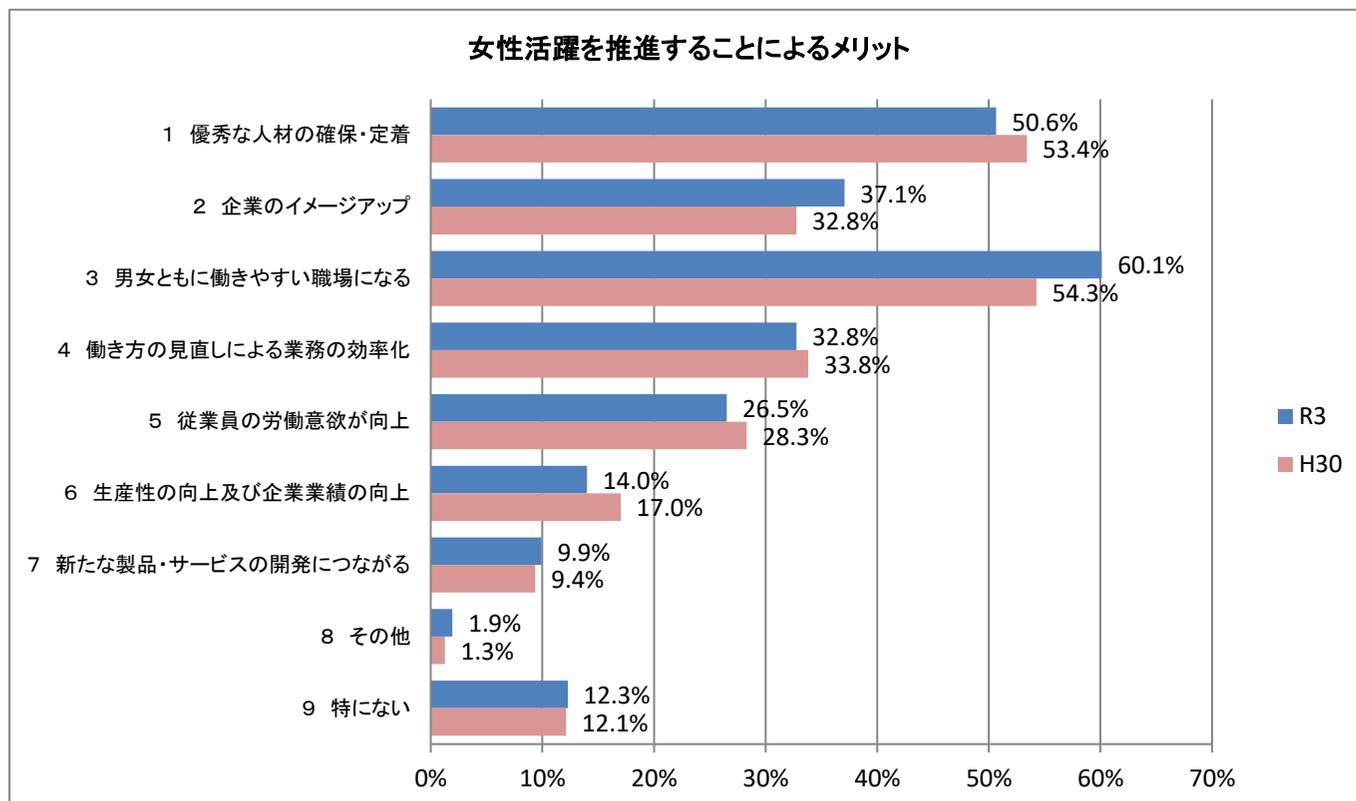
(3) 女性の活躍を推進することによるメリット (該当するものを全て選択)

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	235	50.6%
2	企業のイメージアップ	172	37.1%
3	男女ともに働きやすい職場になる	279	60.1%
4	働き方の見直しによる業務の効率化	152	32.8%
5	従業員の労働意欲が向上	123	26.5%
6	生産性の向上及び企業業績の向上	65	14.0%
7	新たな製品・サービスの開発につながる	46	9.9%
8	その他	9	1.9%
9	特にない	57	12.3%

回答対象 (全事業所)
うち無回答

464 事業所
9 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(3) - 2 その他の場合 その内容

別紙3のとおり

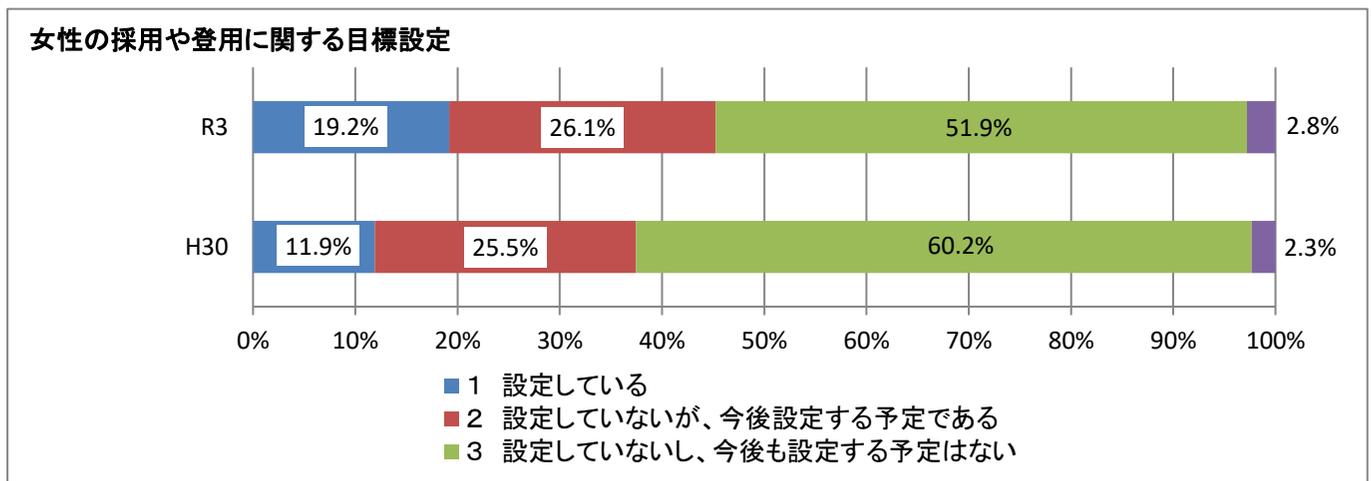
- ・87.7%の事業所が、女性の活躍を推進することによるメリットがあると回答している。
- ・女性の活躍を推進することによるメリットは、「男女ともに働きやすい職場になる」が60.1%と最も高く、次いで、「優秀な人材の確保・定着」が50.6%、「企業のイメージアップ」が37.1%となっている。
- ・前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「男女ともに働きやすい職場になる」が5.8ポイント増加、「企業のイメージアップ」が4.3ポイント増加となっている。
- ・従業者規模別に見ると、比較的規模の小さい事業所にメリットはないという回答が多くなっている。

【「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	15.7%
10～50人未満	31	18.5%
50～100人未満	3	6.8%
100～300人未満	11	7.0%
300人以上	4	9.5%

(4) 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		89	19.2%
2 設定していないが、今後設定する予定である		121	26.1%
3 設定していないし、今後も設定する予定はない		241	51.9%
無回答		13	2.8%
合計		464	



【「設定している」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	2	3.9%
10～50人未満	18	10.7%
50～100人未満	8	18.2%
100～300人未満	41	25.9%
300人以上	20	47.6%

(4) - 2 設定している場合 具体的な内容

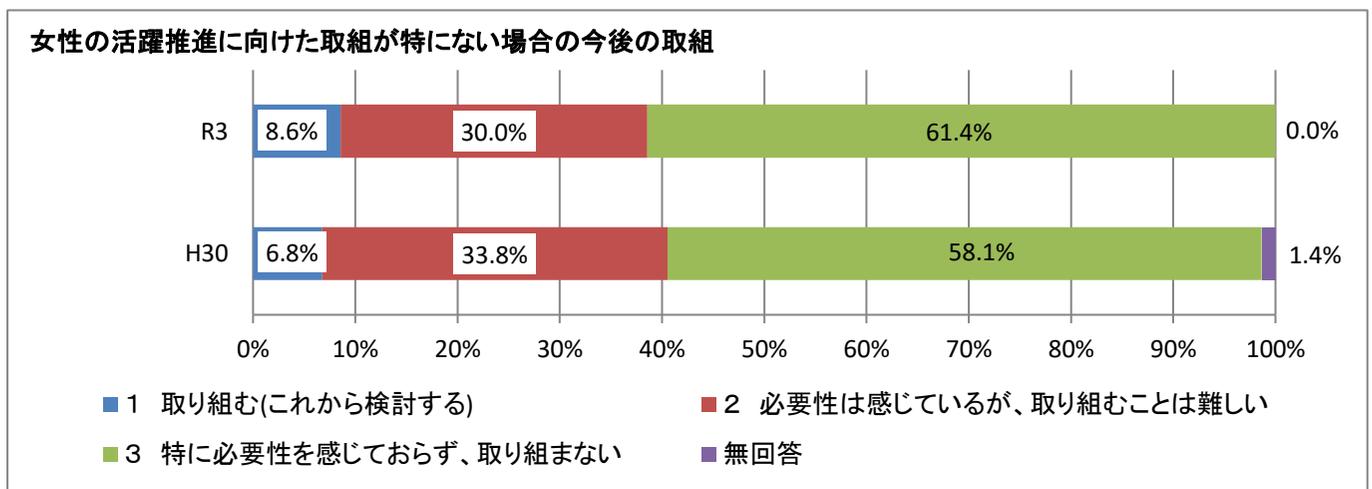
別紙4のとおり

- ・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、19.2%で前回より7.3ポイント増加している。
- ・「設定していないし、今後も設定する予定はない」が51.9%と最も多いものの、前回より8.3ポイント減少している。
- ・従業者規模別に見ると、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ます。

(5) 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（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組		事業所数	割合
1 取り組む（これから検討する）		6	8.6%
2 必要性は感じているが、取り組むことは難しい		21	30.0%
3 特に必要性を感じておらず、取り組まない		43	61.4%
無回答		0	0.0%
合計		70	

回答対象（(2)で「18」を回答） 70 事業所



- ・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61.4%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」(30.0%)、「取り組む(これから検討する)」(8.6%)となっており、前回とほぼ同じ結果となっている。

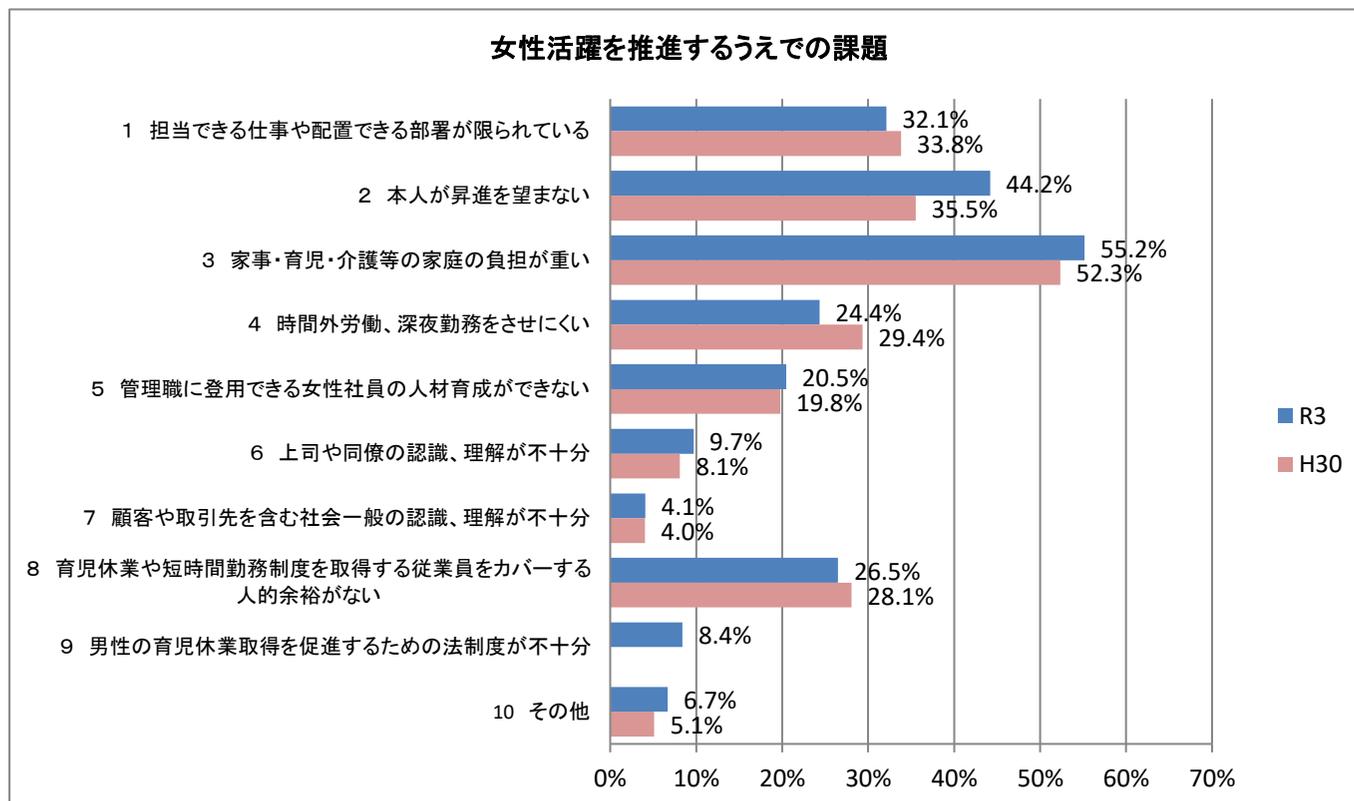
(6) 女性活躍を推進するうえでの課題（該当するものを全て選択）

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	149	32.1%
2 本人が昇進を望まない	205	44.2%
3 家事・育児・介護等の家庭の負担が重い	256	55.2%
4 時間外労働、深夜勤務をさせにくい	113	24.4%
5 管理職に登用できる女性社員の人材育成ができない	95	20.5%
6 上司や同僚の認識、理解が不十分	45	9.7%
7 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解が不十分	19	4.1%
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	123	26.5%
9 男性の育児休業取得を促進するための法制度が不十分	39	8.4%
10 その他	31	6.7%

回答対象（全事業所）
うち無回答

464 事業所
10 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(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55.2%と最も高く、次いで「本人が昇進を望まない」が44.2%、「担当できる仕事や配置できる部署が限られている」が32.1%となっている。
- ・前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「本人が昇進を望まない」で8.7ポイント増加している。

※今回調査時に選択肢を増やしたため、単純に比較はできない。

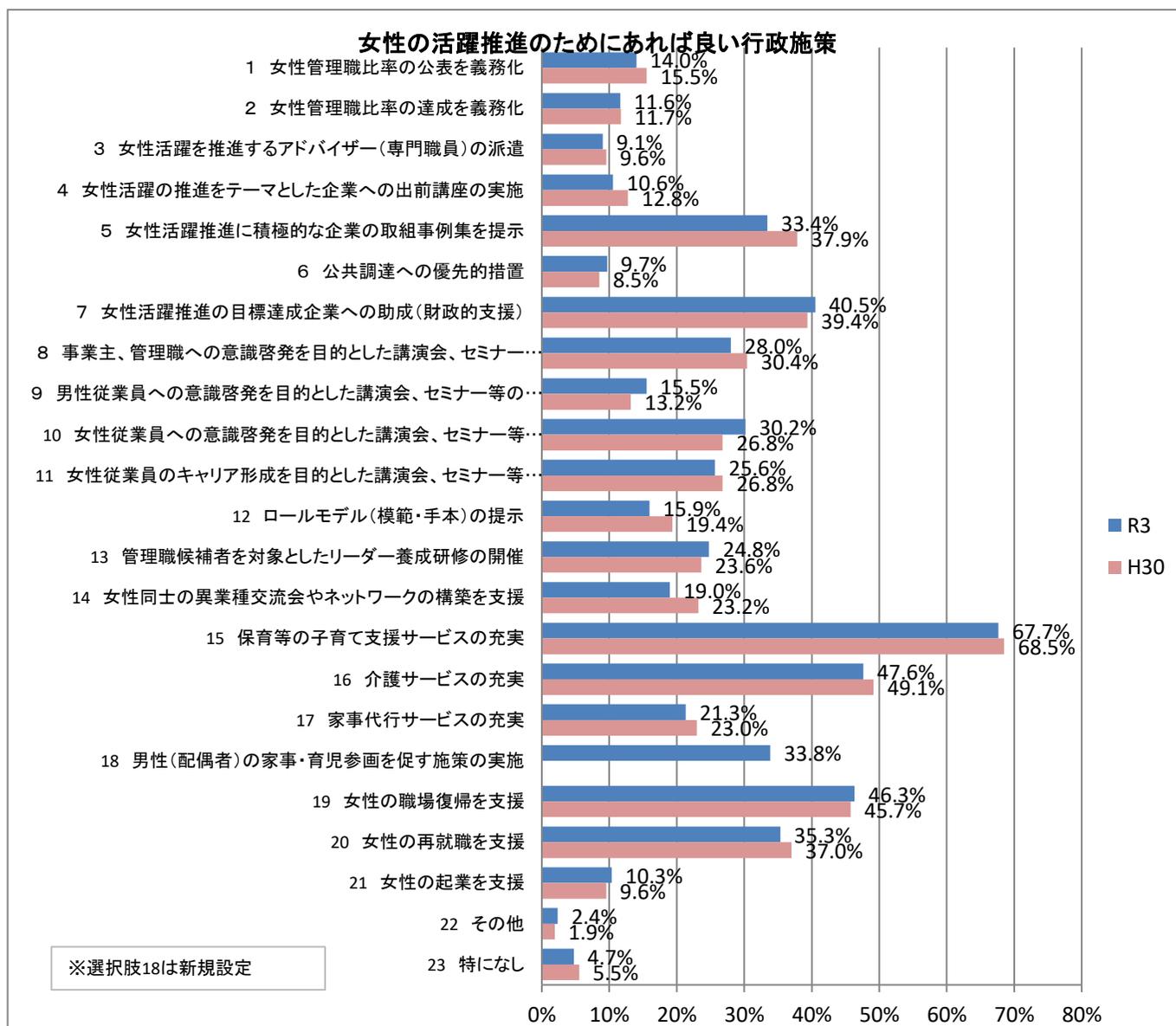
(7) 女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策（該当するものを全て選択）

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	65	14.0%
2	女性管理職比率の達成を義務化	54	11.6%
3	女性活躍を推進するアドバイザー（専門職員）の派遣	42	9.1%
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	49	10.6%
5	女性活躍推進に積極的な企業の取組事例集を提示	155	33.4%
6	公共調達への優先的措置	45	9.7%
7	女性活躍推進の目標達成企業への助成（財政的支援）	188	40.5%
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	130	28.0%
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	72	15.5%
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	140	30.2%
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	119	25.6%
12	ロールモデル（模範・手本）の提示	74	15.9%
13	管理職候補者を対象としたリーダー養成研修の開催	115	24.8%
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	88	19.0%
15	保育等の子育て支援サービスの充実	314	67.7%
16	介護サービスの充実	221	47.6%
17	家事代行サービスの充実	99	21.3%
18	男性（配偶者）の家事・育児参画を促す施策の実施	157	33.8%
19	女性の職場復帰を支援	215	46.3%
20	女性の再就職を支援	164	35.3%
21	女性の起業を支援	48	10.3%
22	その他	11	2.4%
23	特になし	22	4.7%

回答対象（全事業所）
うち無回答

464 事業所
14 事業所

※複数回答のため、合計は100%にならない



(7) - 2 その他の場合 その内容

別紙6のとおり

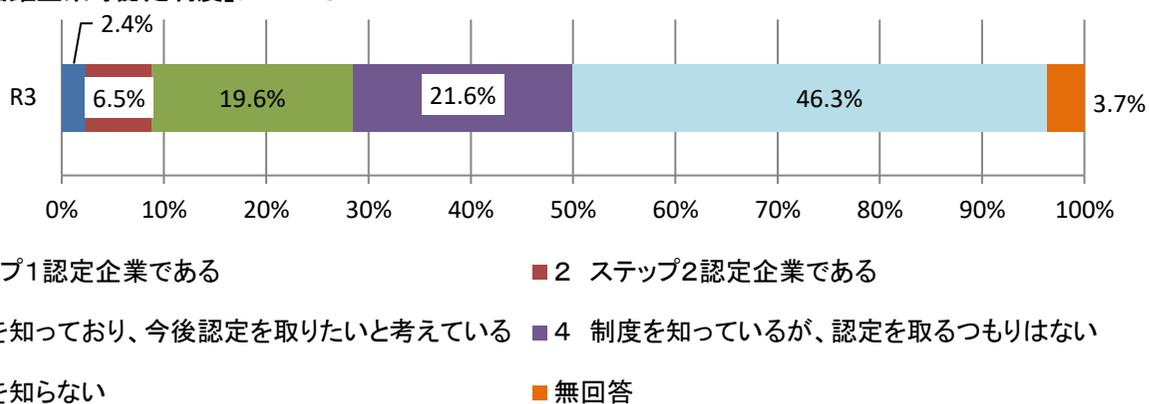
- ・女性の活躍推進のためにあれば良い行政施策は、「保育等の子育て支援サービスの充実」が67.7%と最も高く、次いで、「介護サービスの充実」が47.6%、「女性の職場復帰を支援」が46.3%となっている。
- ・回答に、前回と比べ、特に大きな差はなかった。

※今回調査時に選択肢を増やしたため、単純に比較はできない。

(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	11	2.4%
2	ステップ2認定企業である	30	6.5%
3	制度を知っており、今後認定を取りたいと考えている	91	19.6%
4	制度を知っているが、認定を取るつもりはない	100	21.6%
5	制度を知らない	215	46.3%
無回答		17	3.7%
合計		464	

「いわて女性活躍企業等認定制度」について



- ・「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2.4%、「ステップ2認定企業である」が6.5%となっている。
- ・46.3%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

主に海上での作業であるため。
そもそもポジションがない。(1名のみ)
女性の職人(作業員)がない。事務も一人で充分で採用がないため。
女性2名はパート。
ほとんどの場合、一つの事業所に管理職は一人なので、全体的に女性登用がない訳ではない。
3人しかいないので管理職は私一人でいいので。
事業所の規模が小さい。
女性がない。
現時点で仕事や配置できる部署が限られている。
特に理由がある訳ではない。
高齢により辞退している。
嘱託職員・臨時職員のため。
元々が職種的に女性職員(正社員)が少ない。
以前は補助的業務として従事、近年昇格検討中。
女性社員がない。
女性役員がいるが常勤ではない。
人事は本社で担当。管理に就いている女性が一人である。
昇進昇格試験(管理職)を受けるまでに至っていない。
昇進昇格試験(管理職)を受けるまでに至っていない。
事務と作業員という関係。
管理者の人事異動は上部組織で検討・決定していることから当局では不明。
運転手としての採用のため。
在籍している女性社員は業務限定職として採用されており、管理職を配置する組織になっていない。
当事業所での現在の女性従業員は有期雇用者だけの配置となっている。(今後正社員の配置もあり得る)
事業所ごとではなく会社全体で登用がされるため。
当支店にいないだけで他ではおります。
全員農作業の労働者です。農家の主婦がパート的に来て働いている。もともと農作業については何をどうすれば良いのか理解して働いているので特に管理職は必要ない。

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

事業所ごとの取り組みではなく、会社全体の取り組みとして取り組んでいる。
子供の健康・学校行事etc、全て優先して対応してもらっている。
女性従業員が主で構成されているが、規模が小さいので多くの管理職へ登用するポジションがない。
在宅勤務の取り組み。
宮城県女性のチカラを活かす企業認証取得。
月経困難症などに悩みを持つ女性従業員に対し低用量ピルの服薬をサポートする制度を導入。
女性専用ダイヤの対応。(9~18時の間)
ワークライフバランス相談室の開室。
女性懇談会実施。
女性懇談会実施。

別紙3 3(3) 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

女性で建築・土木の作業員への成り手がないためメリットなどは考えられない
お客様への気配りは女性ならではの思いです。
男性女性の区別でなく能力を重視するので、女性としてのメリットとは判断しない。
女性目線等のアイデア改善等。
現状、回答できない。(評価の時期がまだ早い)
社内規定の見直し。
該当者がいないため比較できず。
運転手不足の緩和。
既に女性が活躍している職場である。

別紙4 3(4)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

技術職の増員。
不明。
新卒採用者数の約1/3は女性を確保するようにしている。
2年後を踏まえ教育プログラムによる研修の実施等。
事業所ごとではなく、会社全体での設定がある。
3ヶ月で2名、年間8名。
行動計画(2期)、データベース公表、課長級以上に0→1にする、女性のいない部署への登用。
2021年度経営方針「5.女性が活躍できる環境づくり」。
3割以上。
係長職以上への任用。
監督職級に占める女性の割合、現状1.4%を3%にする。
半数女性。
女性管理職10人以上にする。(14.1%以上)
女性のチームリーダー又はグループリーダーを2人以上育成する。
管理職(課長級以上)に占める女性の割合を20%以上にする。
ほぼ採用。
高卒で1名以上の採用。
リーダーシップの育成。(年齢を問わず)
話し方が相手を見てること、長く働くこと。
年に1人は採用。
女性管理者の割合を30%以上にする。
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性の採用割合の目標値30%以上。
総合職の女性社員を7名以上に増員する
係長職 令和元年7名→令和4年15名(8名昇格目標)。
比率を12%→15%へ。
女性社員比率13%以上。
管理職の占める女性比率15%以上。
管理職の占める女性比率15%以上。
採用者に占める女性社員の割合を25%以上とする。
勤務態度など。
製造現場の女性比率。
2026年までに総合職の女性社員比率を11%へ。(2020年度8.9%)
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性の管理職者数を2倍以上に増やす。
女性研究者の在職比率を14.1%。
パート→正社員。
女性技術者採用。
専門職採用者に占める女性の割合を5年間で5~10%とする。
課長職以上に占める女性の割合を現在の10%~15%以上とする。
新卒採用比率30%以上。
管理職に占める女性割合を30%にする。
管理職1名。
管理職における目標水準、役員における目標値の設定。
2023.3.31までに女性役席比率30%以上。
仕事のしやすい職場。
新卒採用者のうち30%以上、管理職社員のうち10%以上を女性とすることを目標としている。
企業として10%以上。
女性従業員に占める正社員の割合30%以上。
女性従業員に占める正社員の割合30%以上。
管理職登用。
グループ会社の親会社が新しい期毎に女性幹部職登用の目標人数を掲げ、グループ全体で目指している。
女性管理職登用課長以上に占める女性割合18%以上。
令和5年までにパート社員から正社員に2人以上転換させる。
2031.4.1までに本社管理者に占める女性割合30%以上。
女性のリーダー・サブリーダークラスを10名以上とする。
営業職男女割合を等しく採用。
技術職の女性を現行の4名から8名以上に増加させる。
技術職の女性を現行の4名から8名以上に増加させる。
採用した内勤正社員に占める女性の割合を2020年比10%以上増加させる。
女性管理職数を2025年3月末までに2019年度期首比で1.5倍以上。
全体の採用の20%を女性採用目標。
新卒採用30%。
女性教員比率を2021年度までに16%にする。
女性の専門職が多い職場。
年3名以上の採用をする。
従業員新規採用に占める女性の割合50.0%。
男性の管理職と同じ比率にする。
採用にあたり女性技術職を毎年1名採用を目標にしている。
従業員全体の女性の割合42.9%、採用従業員に占める女性の割合50.0%。
グループとして管理職層に占める女性の比率を10%以上。
管理職のパーセンテージ。(全社)
本社における女性管理者登用目標を2030年度まで30%以上。
令和6年までに5%増。

2022年までに基幹職2名増。
行動計画で目標を設定している。
本社における女性管理者登用目標2030年度までに30%以上。
行動計画で目標を設定している。
女性管理職を3名以上にする。

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

勤務時間内で終われる仕事量。
リーダーシップの発揮に遠慮が見られる。
・一般客で店長が女性であるというだけで気に食わず攻撃する方がいる。
・クレーム対応の際、女性を一人で行かせるのは危険がある。
・配偶者の理解、配偶者の親兄弟の理解が圧倒的に不足している。
法面工事のため。
一部重役の女性に対する根強い偏見、情報からの隔離。
男女区別なく育成しているが管理職となるレベルに達していない。
女性の募集をしても応募がない。
当事業所はクリニック（開業）で従業員は女性のみ。
人間関係。
女性研究者の応募が少ない。
定着しない場合が多い。
女性の正社員の数が少ない。
当施設は女性労働者によって経営されている。
企業が女性の管理職比率にとらわれ、積極的に登用しても実力が伴わなければ男性社員の不満やモチベーションの低下につながる。管理職比率を上げようにも対象になる女性が少なすぎる。
管理職も宿直勤務対応。事故や緊急時の呼び出し対応有り。
技術職への女性の就業希望者が少ない。
定着率を上げること。
基本、女性の方が活躍しやすい業種だと考える。セクハラ・パワハラの指導を基に周りの理解もあると感じています。
沖作業が多く、女性は難しい作業である。（ロープワーク、網の修理等）
採用にあたり、男女差をしていない。
現状を把握していない。
女性活躍を推進するうえでの課題は全くなし。
女性管理者・役職者を目指す社員の育成を要する。
考課・評価は平等。個人の能力次第。
林業の現場は男女とも同じ仕事・環境となり、職員確保に苦慮している。
女性管理職・役職者を目指す社員の育成を要する。

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

婦人科検診の受診。
やる気のある方をどんどん起用するところから始める。その後のサポートは、男がどう、女がどう、とかではなく同等にすること。
男女はお互い足りない部分を補って文化を形成してきた。欧米の薄っぺらい議論に惑わされることなく日本古来の考え方を尊重していきたい。
専門的知識（インターネット、簿記、礼儀作法、応対etc）勉強会あれば良い。浅くて広くで良いと思う。
働く女性のサロンがあればと思う。
雇用機会均等法の見直し。女性が厚遇されている。
女性の資格取得を支援する。
分からない。
待機児童対策、0～3歳未満の受け皿を拡大・強化。
義務教育に森林・林業の教育を取り入れ、将来の就学先の一つになれば良い。

岩手県 女性活躍推進に関するアンケート調査

令和3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3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3年12月17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）
Next-i株式会社 盛岡支店
〒020-0045 盛岡市盛岡駅西通二丁目9番1号 マリオス9F
電話 019-621-5255 FAX 019-621-5256

【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3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 (女性が「0人」の場合は3(1)の質問に回答してください。)	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

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3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) 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

(4) 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

(5) (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

(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法制度が不十分
- 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3年12月17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。**