

令和6年度  
女性活躍推進に関するアンケート調査結果  
(概要版)

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（概要版）

## 【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】

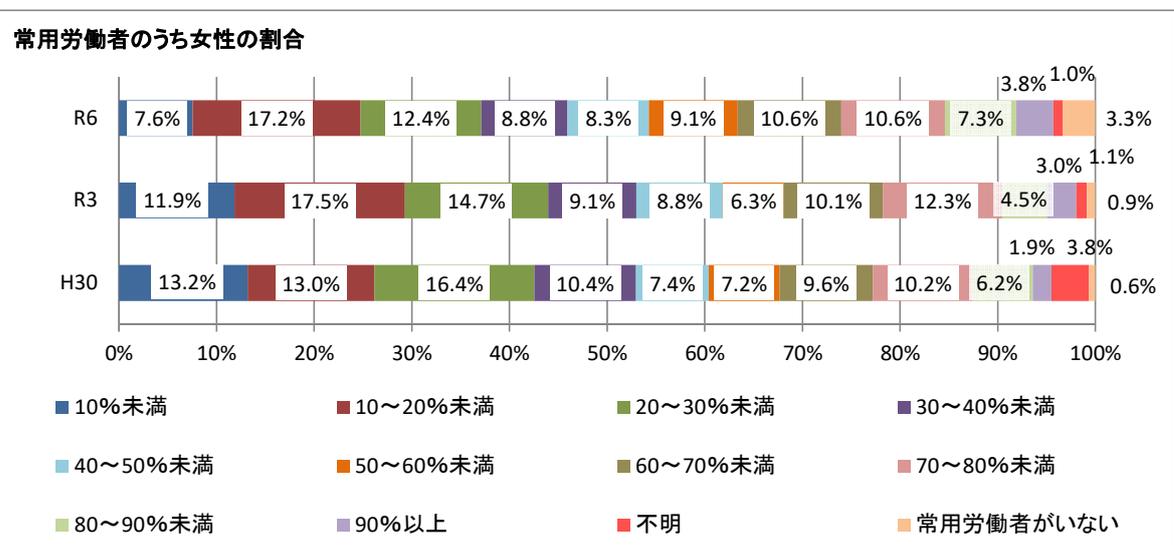
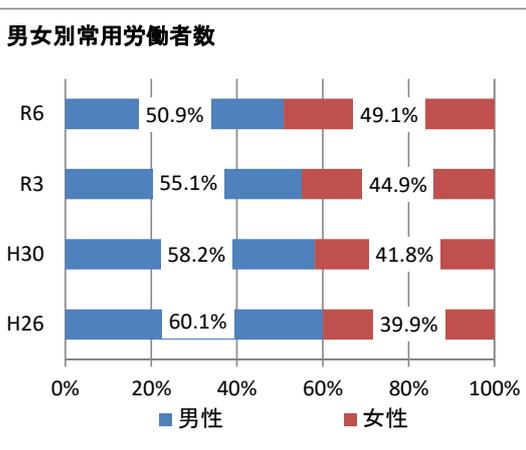
- ① 実施時期 令和6年11月26日から12月6日まで
- ② 対象者 岩手県内に所在する従業員規模10人以上の民営事業所  
1,000事業所（100人以上 472箇所、100人未満 528箇所）
- ③ 調査方法 設問票によるアンケート調査（郵送法）

## 【回答数】

396 事業所 （回答率 39.6 %）

### 常用労働者のうち女性の割合

常用労働者のうち女性の割合は、49.1%でR3調査時（以下「前回」という。）より4.2ポイント増加しています。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ます。

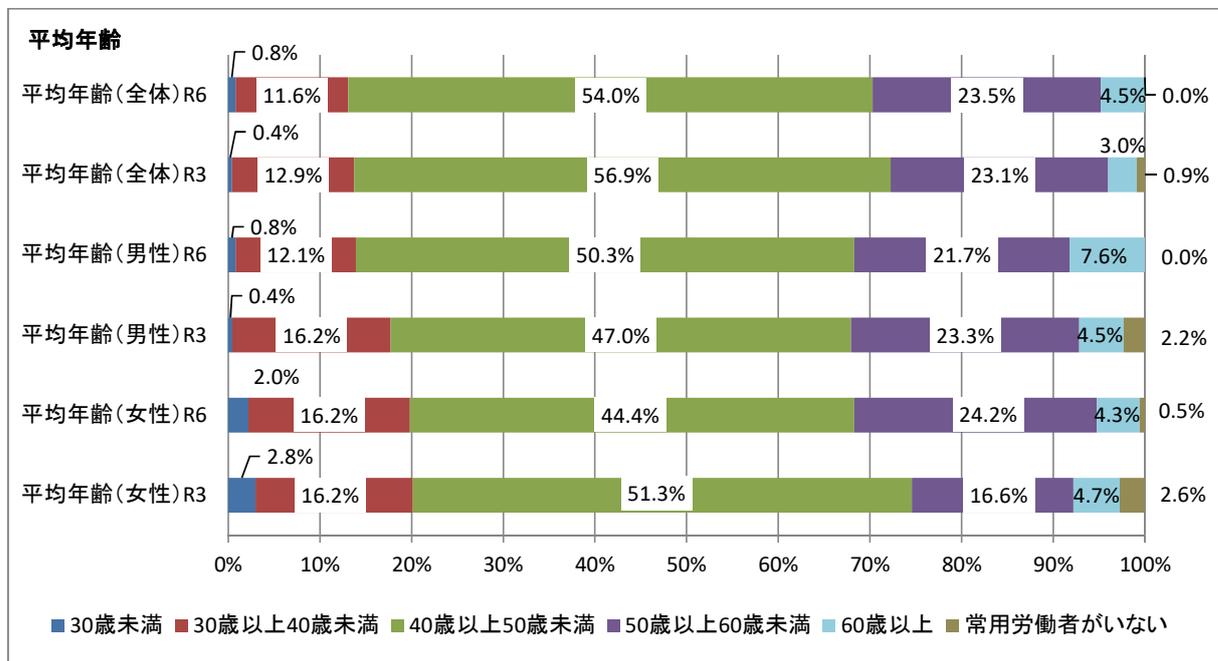


## 平均年齢

男女とも40歳以上50歳未満の事業所が最も多くなっています。(男性50.3%、女性44.4%)

前回に比べ50歳以上60歳未満の事業所が増加しています。

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歳低くなっています。

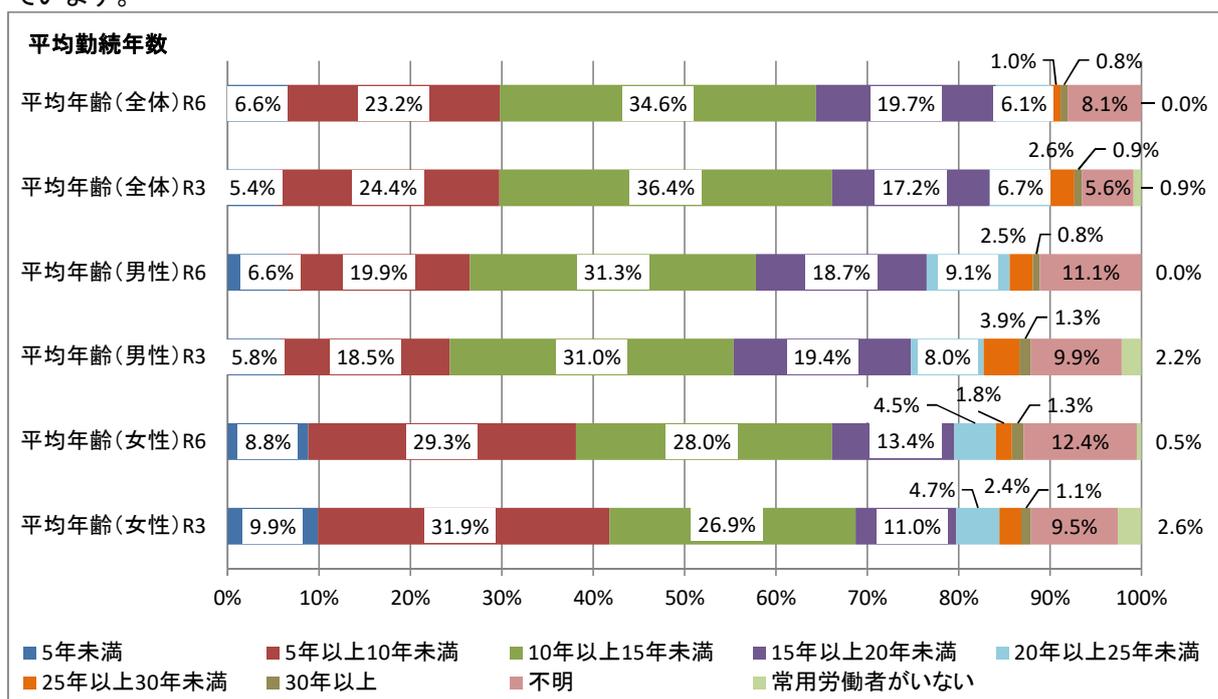


## 平均勤続年数

男性は10年以上15年未満(31.3%)、女性は5年以上10年未満(29.3%)が最も多くなっています。

平均勤続年数が10年未満の事業所の割合は、男性は3割を下回っていますが(26.5%)、女性は約4割となっています。(38.1%)

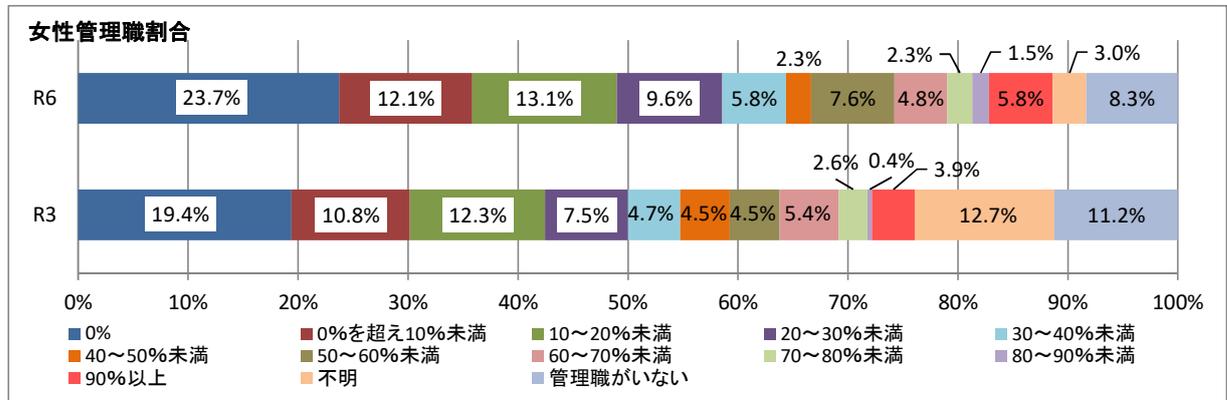
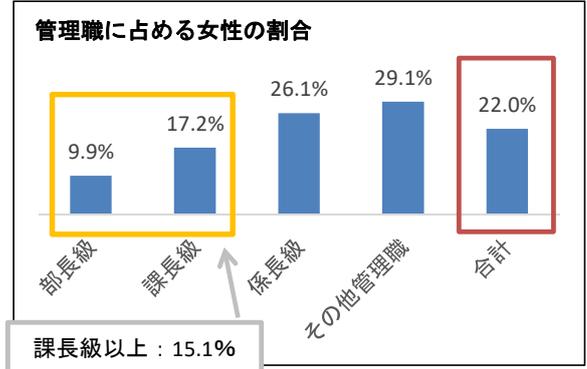
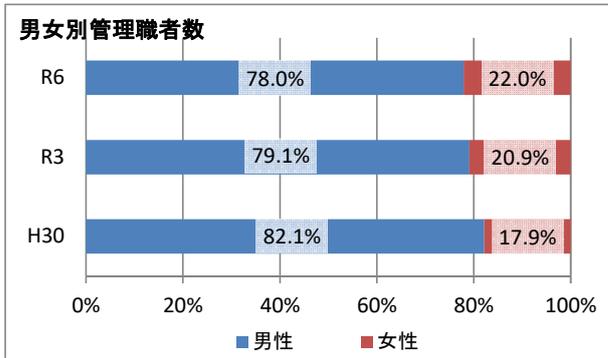
事業所ごとの平均勤続年数の単純平均は、男性12.84年、女性11.27年で、女性は男性より1.57年短くなっています。



## 管理職のうち女性の割合

管理職のうち女性の割合は、22.0%で前回より1.1ポイント増加しています。

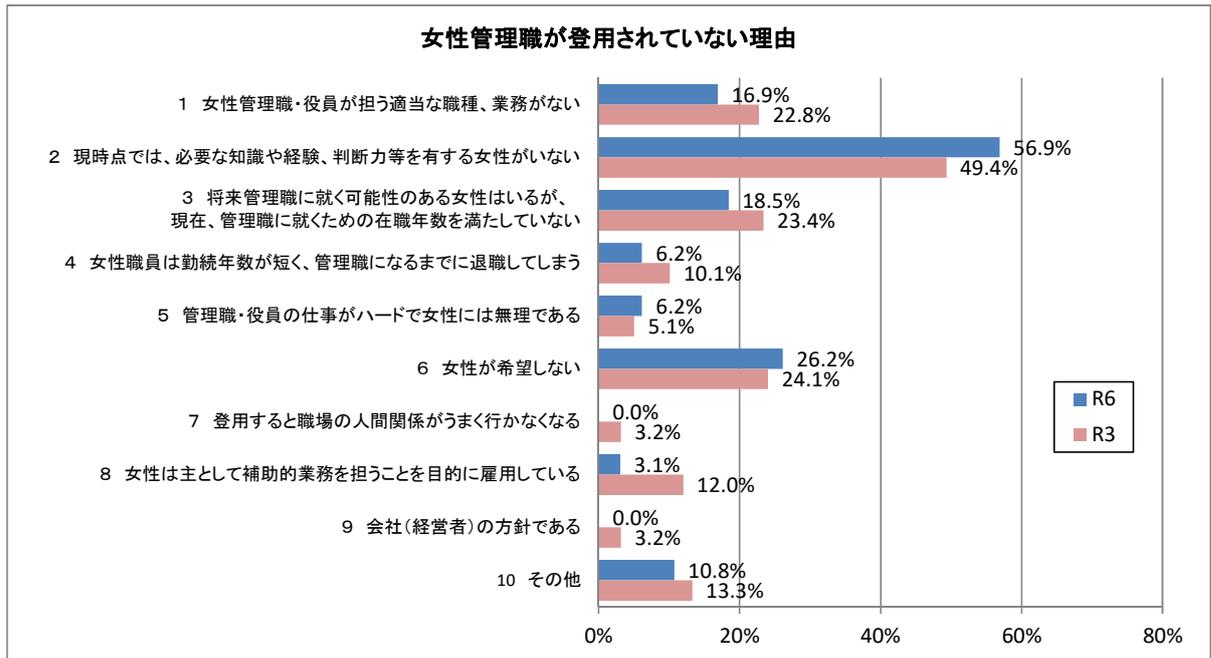
課長級以上の職に占める女性の割合は、15.1%で前回より0.8ポイント増加しています。



## 女性管理職・役員が登用されていない理由

(女性管理職・役員が0人と回答した事業所のみ回答)  
(主なものを3つまで選択)

「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」が56.9%と最も高く、次いで「女性が希望しない」が26.2%、「管理職に就くための在職年数を満たしていない」が18.5%となっています。

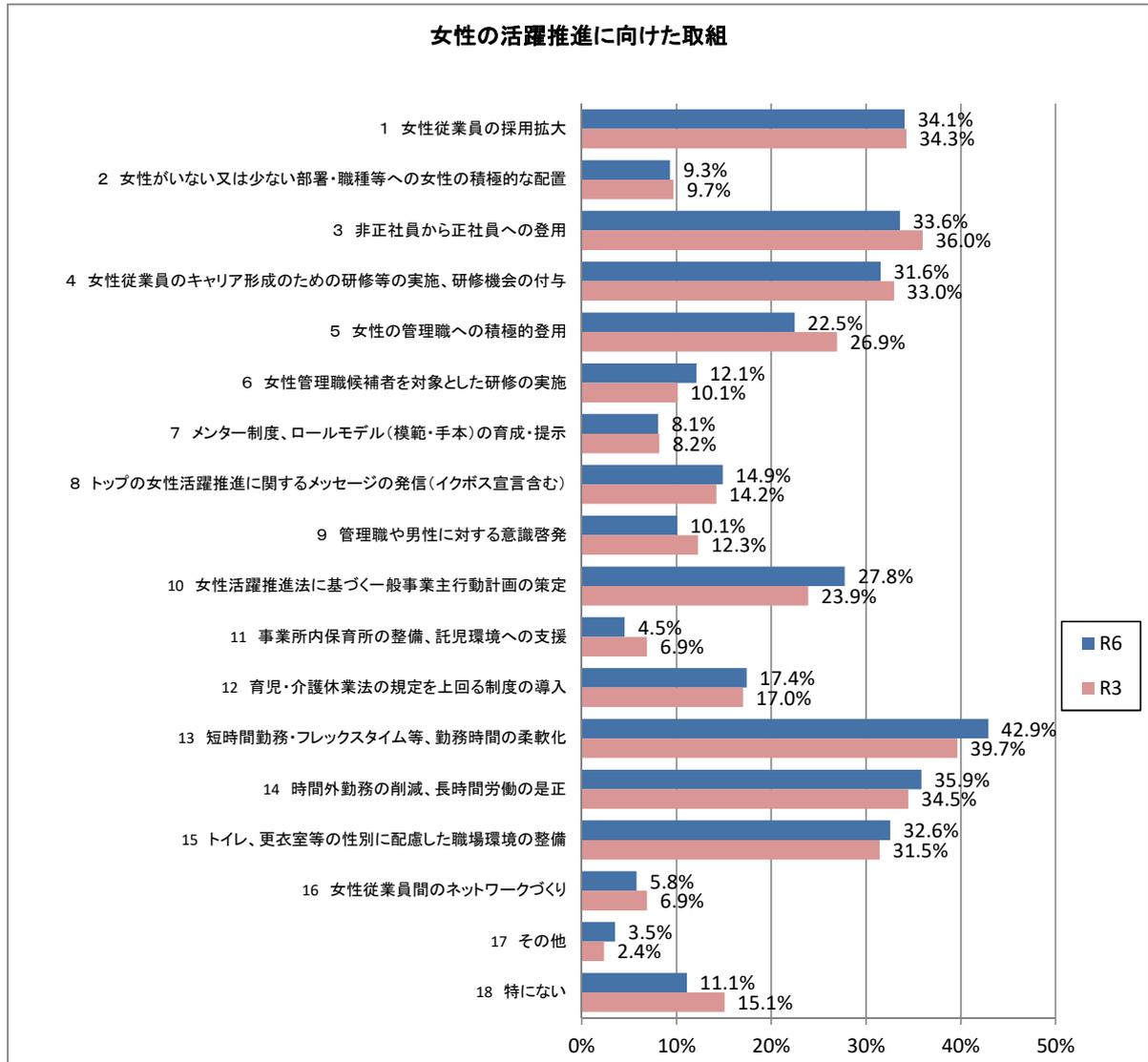


## 女性の活躍推進に向けた取組

(複数選択)

88.9%の事業所が、女性活躍推進に向けた取組を行っています。

取組の内容は、「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%、となっています。  
従業員規模別に見ると、規模の大きい事業所ほど、何らかの取組を行っています。



### 【「特にない」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        | 11   | 26.2% |
| 10人以上30人未満   | 20   | 20.6% |
| 30人以上50人未満   | 3    | 10.7% |
| 50人以上100人未満  | 4    | 7.8%  |
| 100人以上300人未満 | 6    | 4.3%  |
| 300人以上       | 0    | 0.0%  |

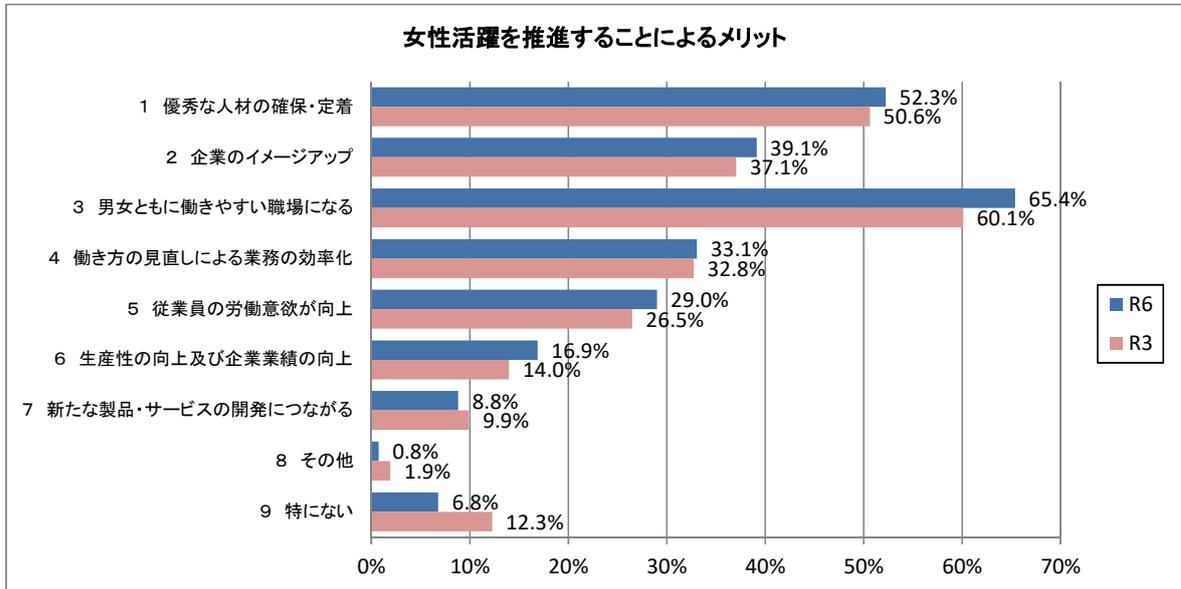
## 女性の活躍を推進することによるメリット

(複数選択)

93.2%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ます。

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%となっています。

従業員規模別に見ると、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ます。



【「特にない」と回答した事業所の従業員規模別内訳】

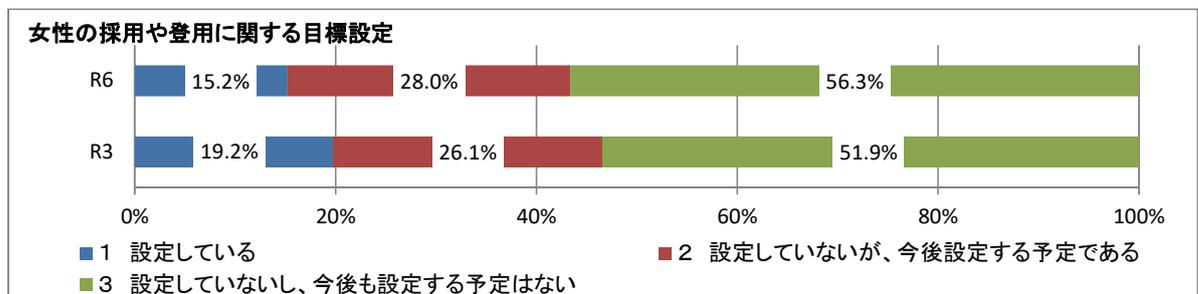
| 従業員規模        | 事業所数 | 割合    |
|--------------|------|-------|
| 10人未満        | 8    | 19.0% |
| 10人以上30人未満   | 7    | 7.2%  |
| 30人以上50人未満   | 2    | 7.1%  |
| 50人以上100人未満  | 3    | 5.9%  |
| 100人以上300人未満 | 7    | 5.1%  |
| 300人以上       | 0    | 0.0%  |

## 女性の採用や登用に関する目標設定

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ます。

「設定していないし、今後も設定する予定はない」という回答が56.3%と最も多く、前回より4.4ポイント増加しています。

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ます。



【「設定している」と回答した事業所の従業員規模別内訳】

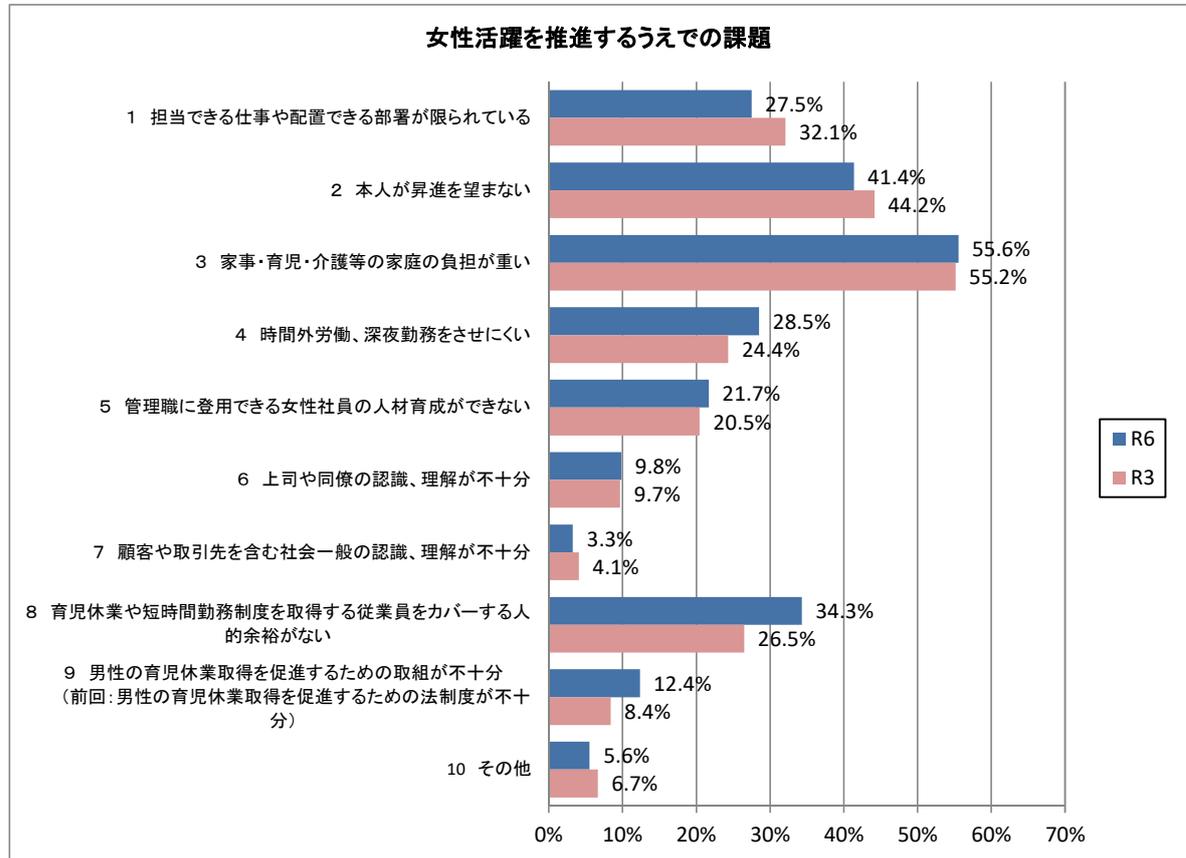
| 従業員規模        | 事業所数 | 割合    |
|--------------|------|-------|
| 10人未満        | 3    | 7.1%  |
| 10人以上30人未満   | 5    | 5.2%  |
| 30人以上50人未満   | 3    | 10.7% |
| 50人以上100人未満  | 9    | 17.6% |
| 100人以上300人未満 | 27   | 19.6% |
| 300人以上       | 12   | 33.3% |

## 女性の活躍を推進するうえでの課題

(複数選択)

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%となっています。

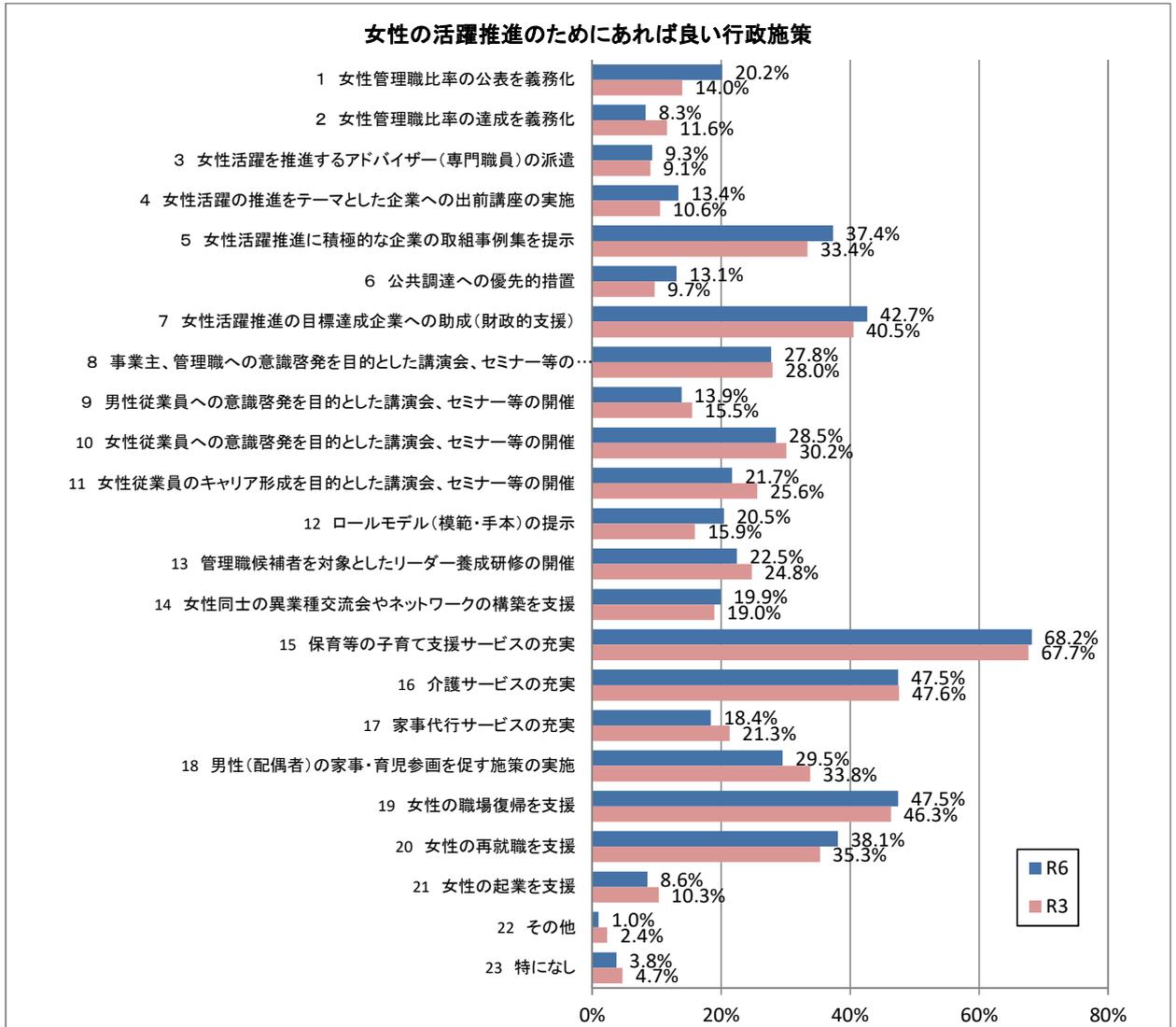
前回と比べ、特に増加が大きかったのは、「育児休業や短時間勤務制度を取得する従業員をカバーする人的余裕がない」で7.8ポイント増加しています。



女性の活躍推進のためにあればよい行政施策

(複数選択)

女性の活躍推進のためにあればよい行政施策は、「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」が47.5%、「女性の職場復帰を支援」が47.5%となっています。



「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、「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%となっています。

47.0%は「制度を知らない」と回答しています。

