

# いわて女性の活躍促進に関するアンケート 常用労働者数別集計結果

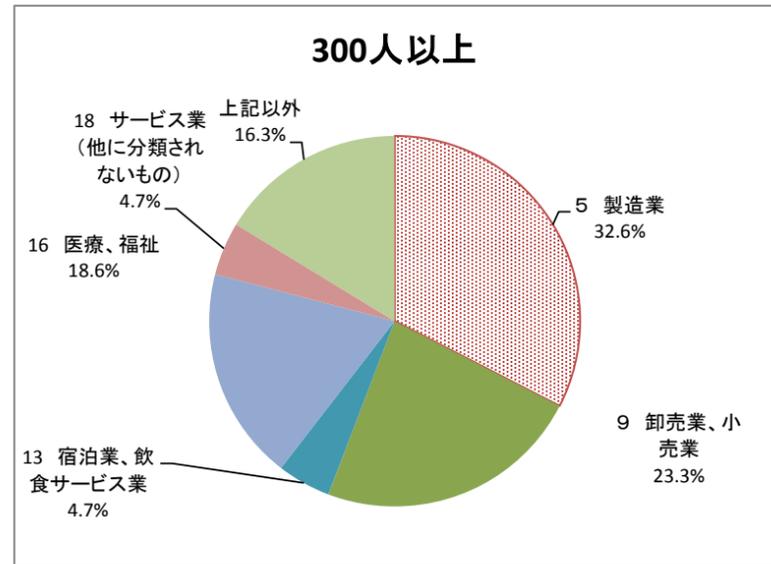
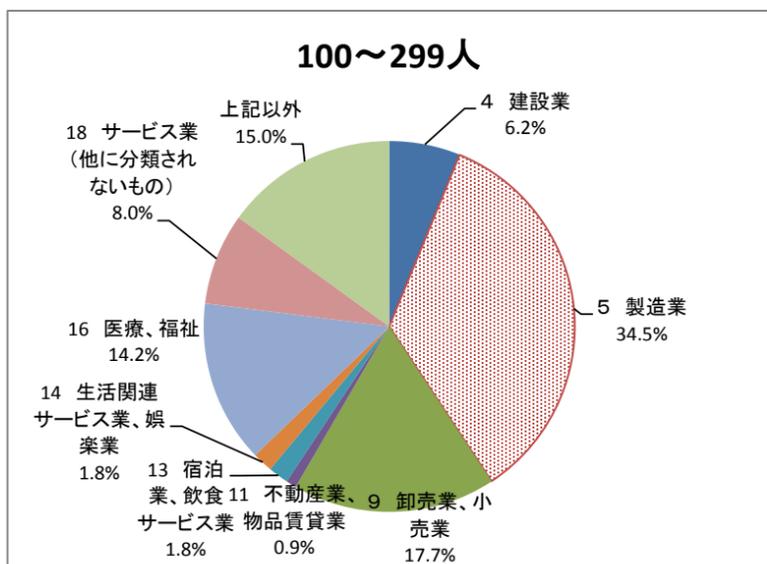
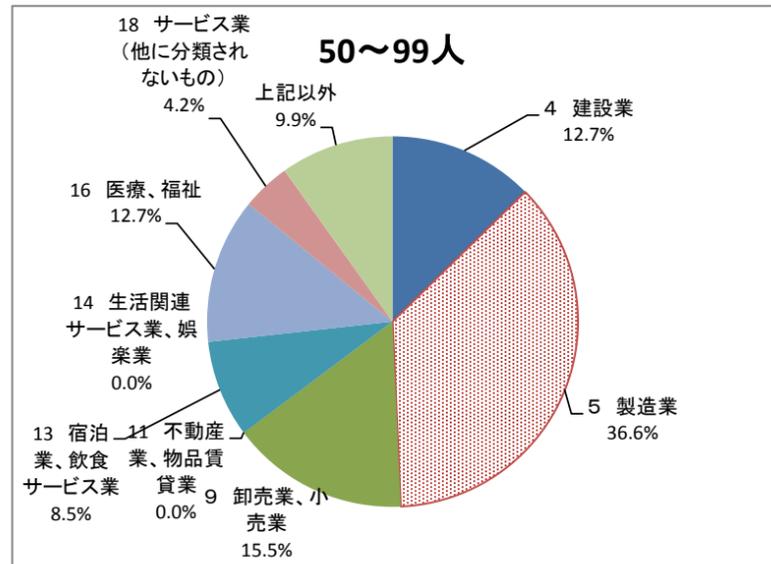
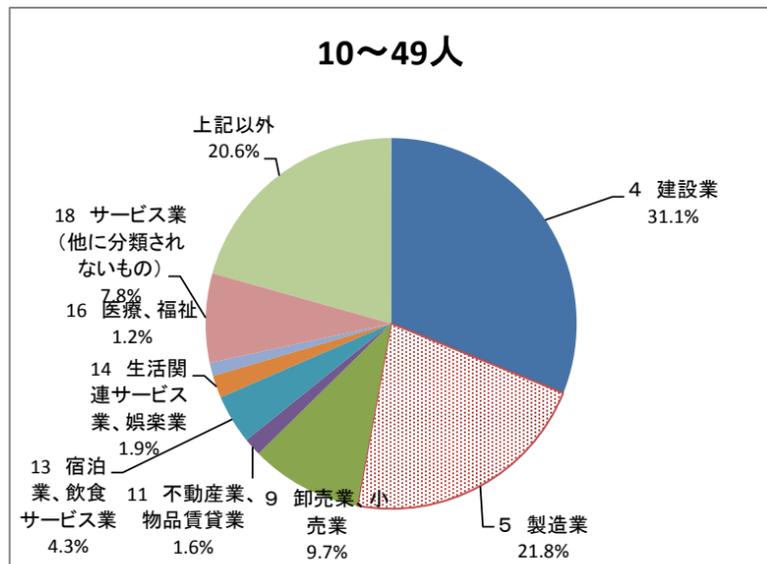
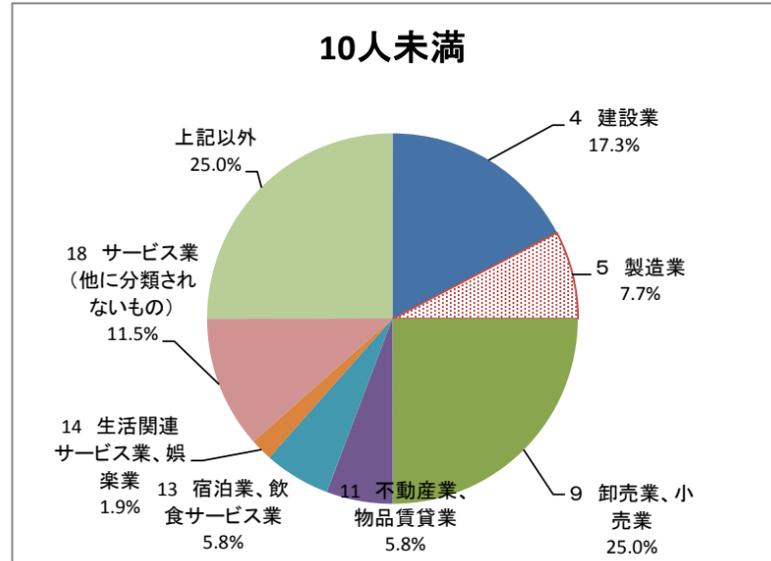
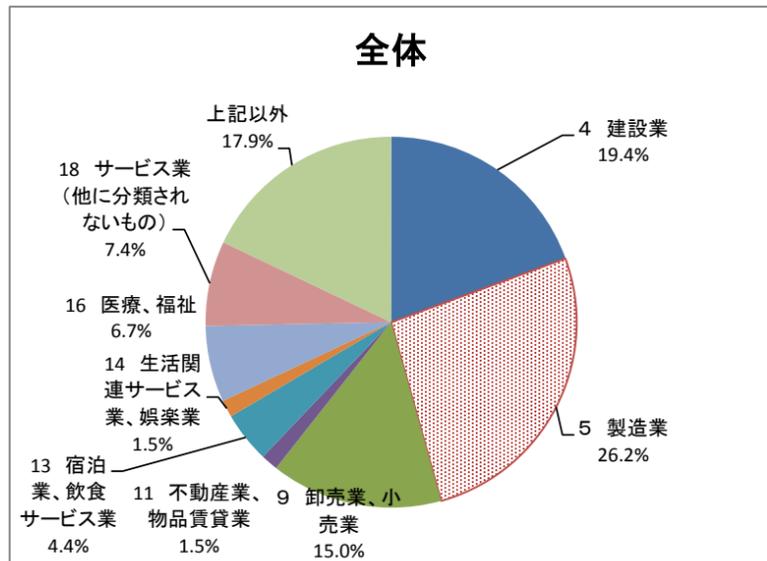
## 1 事業所の概要

産業区分別

産業区分	全体		10人未満		10～49人		50～99人		100～299人		300人以上	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
4 建設業	105	19.4%	9	17.3%	80	31.1%	9	12.7%	7	6.2%	0	0.0%
5 製造業	142	26.2%	4	7.7%	56	21.8%	26	36.6%	39	34.5%	14	32.6%
9 卸売業、小売業	81	15.0%	13	25.0%	25	9.7%	11	15.5%	20	17.7%	10	23.3%
11 不動産業、物品賃貸業	8	1.5%	3	5.8%	4	1.6%	0	0.0%	1	0.9%	0	0.0%
13 宿泊業、飲食サービス業	24	4.4%	3	5.8%	11	4.3%	6	8.5%	2	1.8%	2	4.7%
14 生活関連サービス業、娯楽業	8	1.5%	1	1.9%	5	1.9%	0	0.0%	2	1.8%	0	0.0%
16 医療、福祉	36	6.7%	0	0.0%	3	1.2%	9	12.7%	16	14.2%	8	18.6%
18 サービス業（他に分類されないもの）	40	7.4%	6	11.5%	20	7.8%	3	4.2%	9	8.0%	2	4.7%
上記以外	97	17.9%	13	25.0%	53	20.6%	7	9.9%	17	15.0%	7	16.3%
合計	541		52		257		71		113		43	

※常用労働者数別集計では、常用労働者数不明の事業所を除いた。

## 産業区分別回答割合

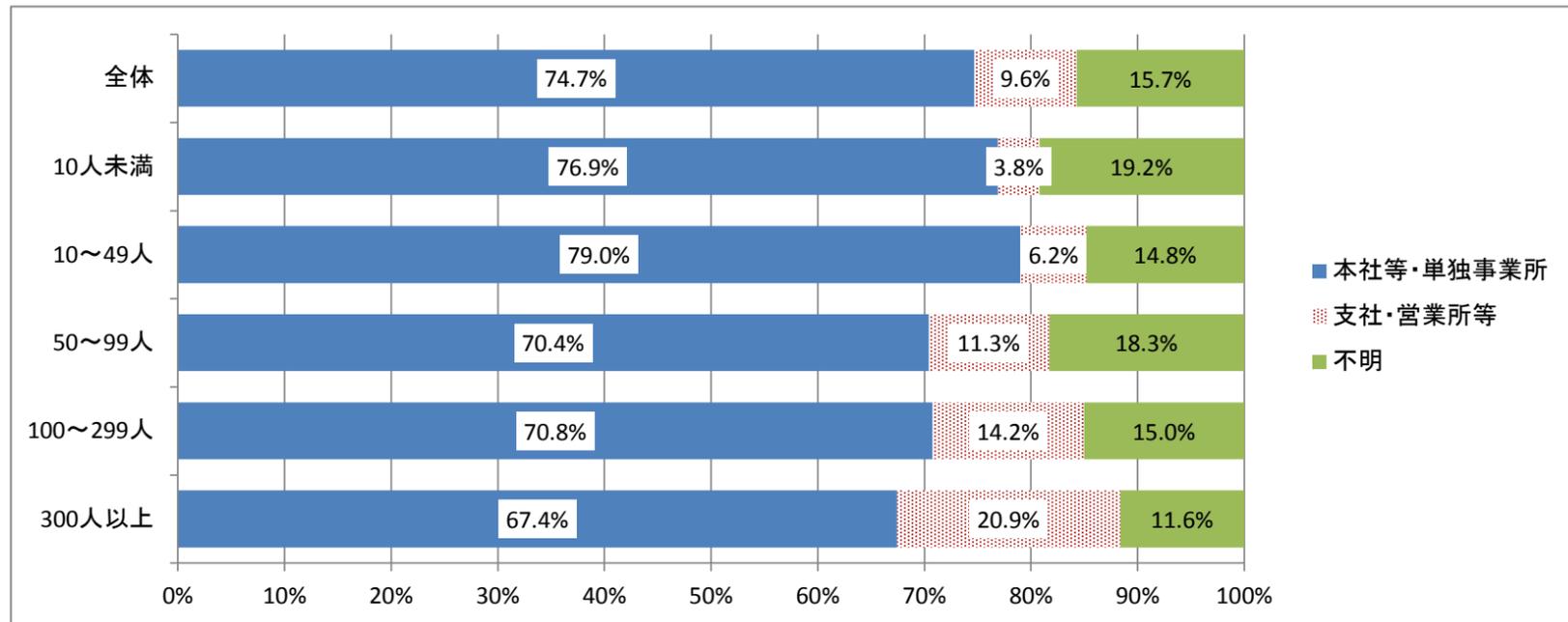


・産業区分別回答割合を常用労働者数別にみると、全体では製造業(26.2%)が最も多いが、10人未満では卸売業、小売業(25.0%)、10～49人では建設業(31.1%)、50人以上では製造業が最も多かった(50～99人 36.6%、100～299人 34.5%、300人以上 32.6%)

本社・支社別

常用労働者数	本社等・単独事業所		支社・営業所等		不明	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	404	74.7%	52	9.6%	85	15.7%
10人未満	40	76.9%	2	3.8%	10	19.2%
10～49人	203	79.0%	16	6.2%	38	14.8%
50～99人	50	70.4%	8	11.3%	13	18.3%
100～299人	80	70.8%	16	14.2%	17	15.0%
300人以上	29	67.4%	9	20.9%	5	11.6%

本社・支社別回答割合



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

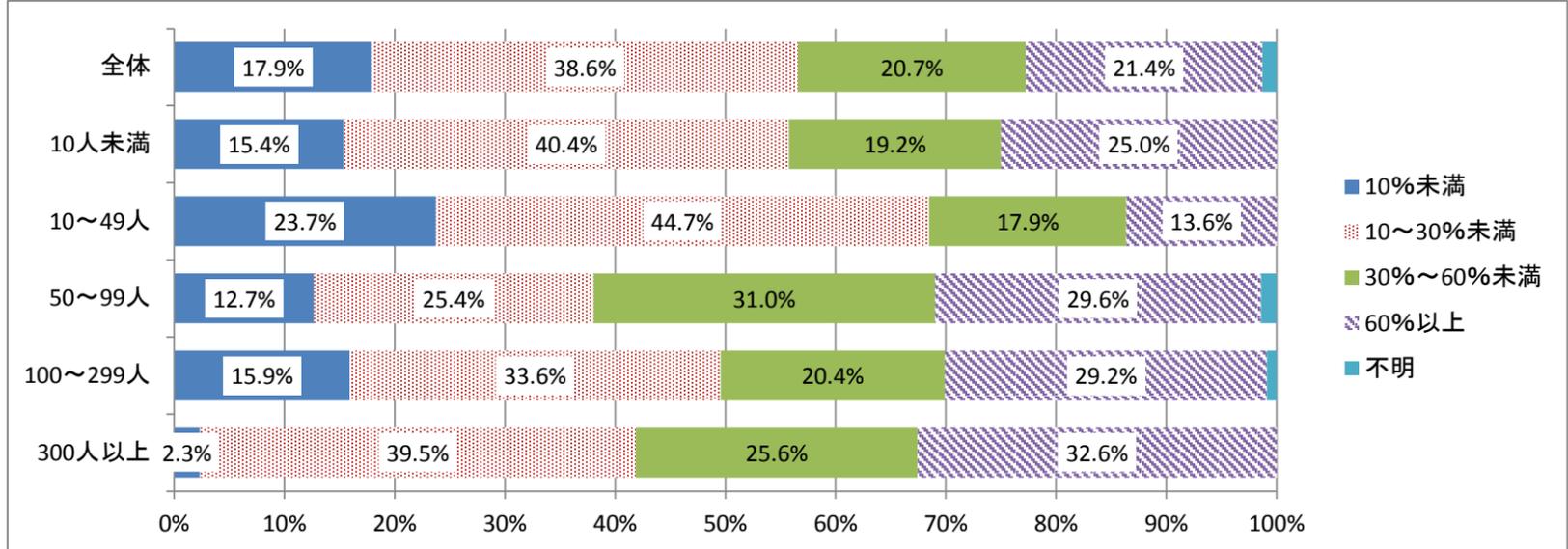
・本社・支社別別の回答割合を常用労働者数別に見ると、全体では「支社・営業所等」という回答が9.6%だが、10人未満では3.8%、10～49人では6.2%、50～100人未満では11.3%、100～299人未満では14.2%、300人以上では20.9%と、人数規模が大きくなるほど、「支社・営業所等」という回答割合が高くなる傾向が見られた。

## 2 事業所の現状

### (1) -2 常用労働者のうち女性の割合

常用労働者数	10%未満		10～30%未満		30%～60%未満		60%以上		不明	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	97	17.9%	209	38.6%	112	20.7%	116	21.4%	7	1.3%
10人未満	8	15.4%	21	40.4%	10	19.2%	13	25.0%	0	0.0%
10～49人	61	23.7%	115	44.7%	46	17.9%	35	13.6%	0	0.0%
50～99人	9	12.7%	18	25.4%	22	31.0%	21	29.6%	1	1.4%
100～299人	18	15.9%	38	33.6%	23	20.4%	33	29.2%	1	0.9%
300人以上	1	2.3%	17	39.5%	11	25.6%	14	32.6%	0	0.0%

### 常用労働者のうち女性の割合



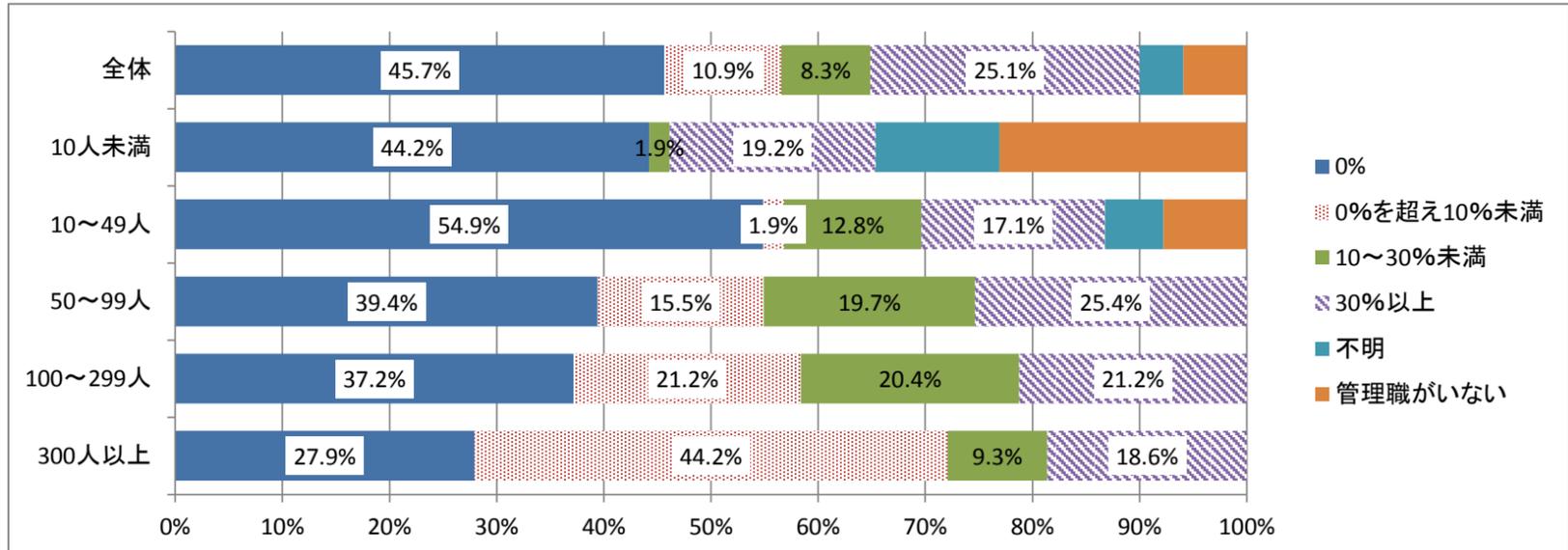
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・常用労働者のうち女性の割合を人数別に見ると、10～49人の事業所は、女性従業員の割合が3割未満の事業所が68.4%と多かった。10～49人の事業所には建設業が多いことと関連がある可能性がある。
- ・一方、50～99人の事業所は、女性常用労働者の割合が3割未満の事業所が38.1%と少なかった。

### (2) -2 管理職のうち女性の割合

常用労働者数	0%		0%を超え10%未満		10～30%未満		30%以上		不明		管理職がない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	247	45.7%	59	10.9%	45	8.3%	136	25.1%	22	4.1%	32	5.9%
10人未満	23	44.2%	0	0.0%	1	1.9%	10	19.2%	6	11.5%	12	23.1%
10～49人	141	54.9%	5	1.9%	33	12.8%	44	17.1%	14	5.4%	20	7.8%
50～99人	28	39.4%	11	15.5%	14	19.7%	18	25.4%	0	0.0%	0	0.0%
100～299人	42	37.2%	24	21.2%	23	20.4%	24	21.2%	0	0.0%	0	0.0%
300人以上	12	27.9%	19	44.2%	4	9.3%	8	18.6%	0	0.0%	0	0.0%

### 管理職のうち女性の割合



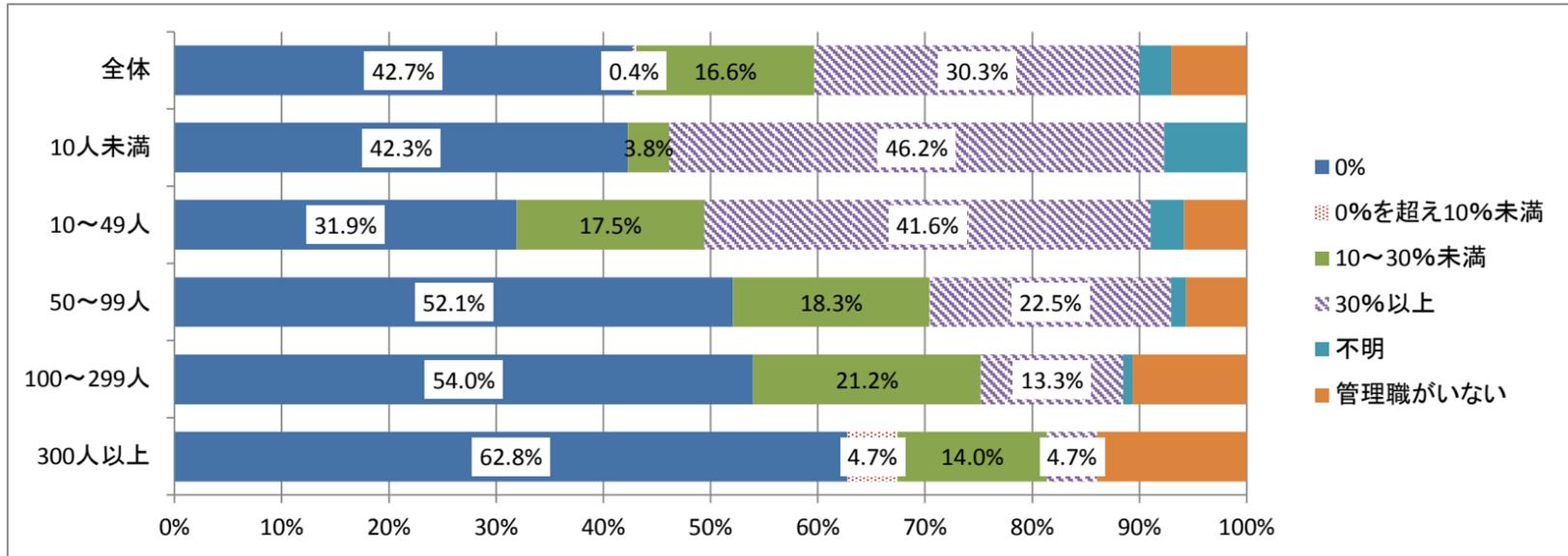
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・管理職のうち女性の割合を常用労働者数別にみると、10人以上の事業所では、女性の管理職がない事業所の割合が、規模が大きくなるほど低くなる傾向があった。規模が大きければ管理職数も多くなり、女性が登用される可能性が高まることが考えられる。
- ・女性管理職がない事業所の割合が最も高いのは10～49人の事業所だった。女性の常用労働者数が30%未満の事業所が多いこととの関連が考えられる。

(3) -2 役員のうち女性の割合

常用労働者数	0%		0%を超え10%未満		10～30%未満		30%以上		不明		管理職がない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	231	42.7%	2	0.4%	90	16.6%	164	30.3%	16	3.0%	38	7.0%
10人未満	22	42.3%	0	0.0%	2	3.8%	24	46.2%	4	7.7%	0	0.0%
10～49人	82	31.9%	0	0.0%	45	17.5%	107	41.6%	8	3.1%	15	5.8%
50～99人	37	52.1%	0	0.0%	13	18.3%	16	22.5%	1	1.4%	4	5.6%
100～299人	61	54.0%	0	0.0%	24	21.2%	15	13.3%	1	0.9%	12	10.6%
300人以上	27	62.8%	2	4.7%	6	14.0%	2	4.7%	0	0.0%	6	14.0%

役員のうち女性の割合



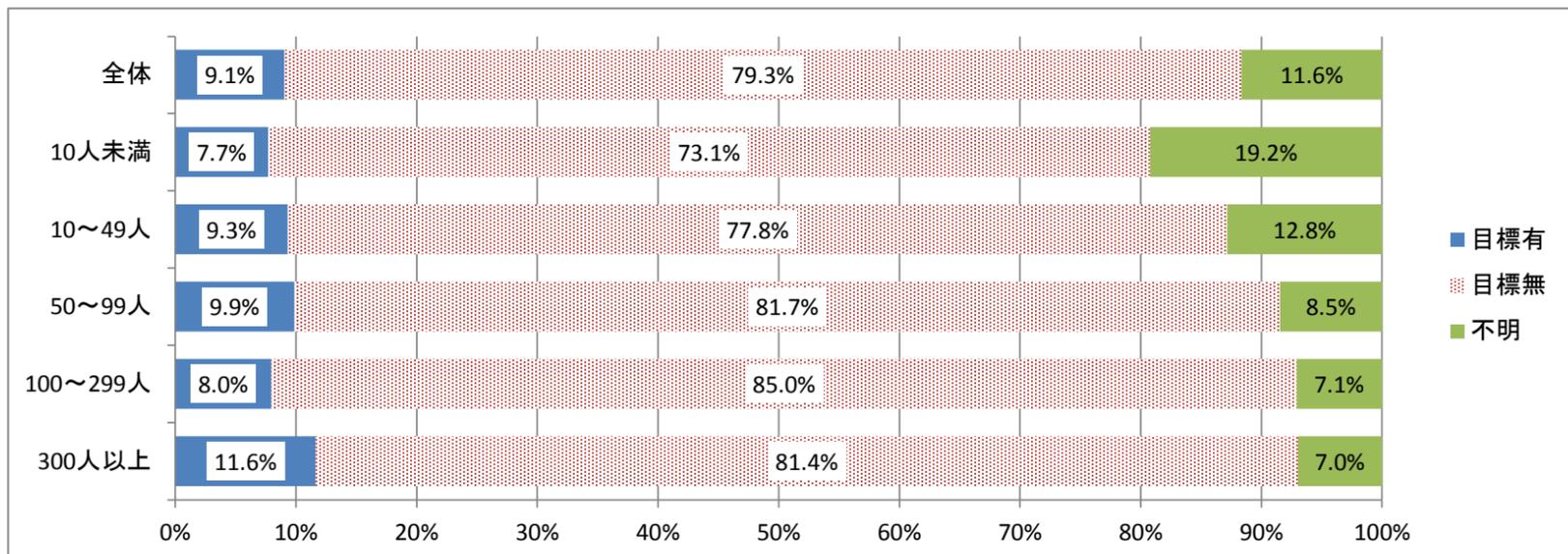
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・役員のうち女性の割合を常用労働者数別にみると、女性役員がない事業所の割合は、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。
- ・女性役員がない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。
- ・100人以上の事業所では、女性の役員がない事業所の割合が高い。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。

(4) 女性登用目標

常用労働者数	目標有		目標無		不明	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	49	9.1%	429	79.3%	63	11.6%
10人未満	4	7.7%	38	73.1%	10	19.2%
10～49人	24	9.3%	200	77.8%	33	12.8%
50～99人	7	9.9%	58	81.7%	6	8.5%
100～299人	9	8.0%	96	85.0%	8	7.1%
300人以上	5	11.6%	35	81.4%	3	7.0%

女性登用目標



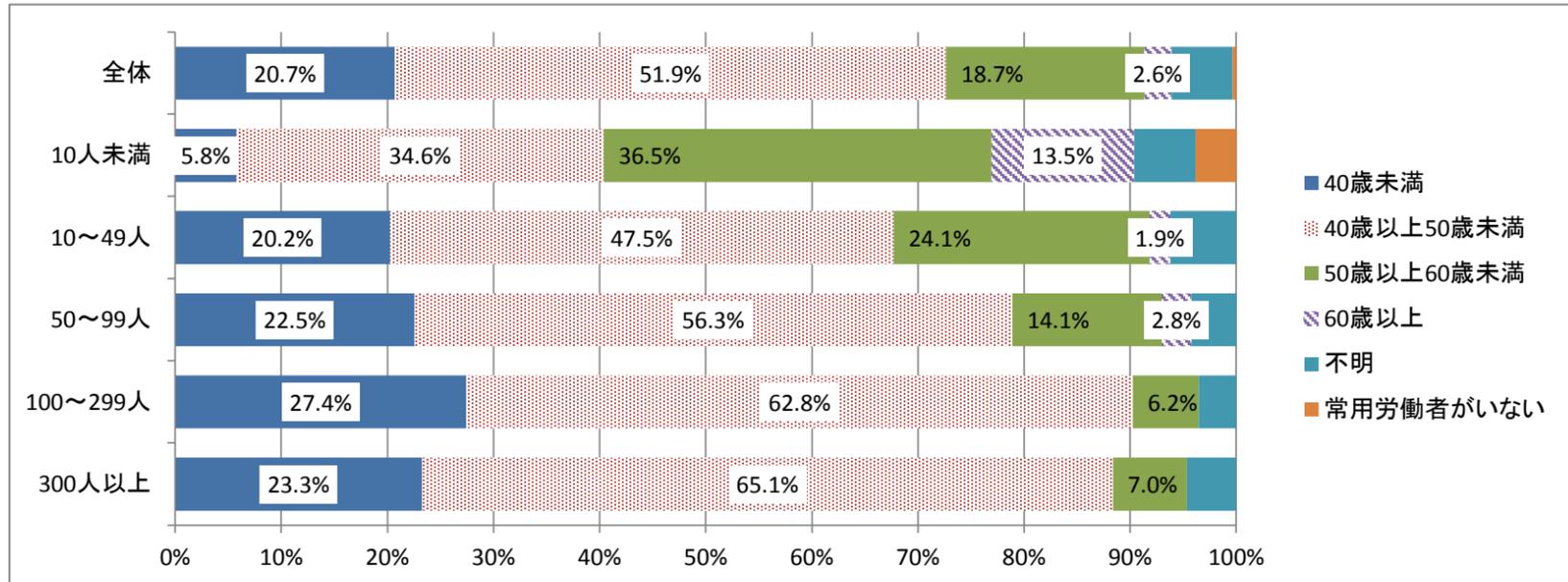
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・女性登用目標の有無を常用労働者数別にみると、目標が有る事業所の割合が最も高いのは300人以上の事業所で11.6%、最も低いのは10人未満の事業所で7.8%だったが、いずれも概ね1割前後であり、規模による大きな違いは見られなかった。

(5) 平均年齢（全体）

常用労働者数	40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		不明		常用労働者がいない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	112	20.7%	281	51.9%	101	18.7%	14	2.6%	31	5.7%	2	0.4%
10人未満	3	5.8%	18	34.6%	19	36.5%	7	13.5%	3	5.8%	2	3.8%
10～49人	52	20.2%	122	47.5%	62	24.1%	5	1.9%	16	6.2%	0	0.0%
50～99人	16	22.5%	40	56.3%	10	14.1%	2	2.8%	3	4.2%	0	0.0%
100～299人	31	27.4%	71	62.8%	7	6.2%	0	0.0%	4	3.5%	0	0.0%
300人以上	10	23.3%	28	65.1%	3	7.0%	0	0.0%	2	4.7%	0	0.0%

平均年齢（全体）



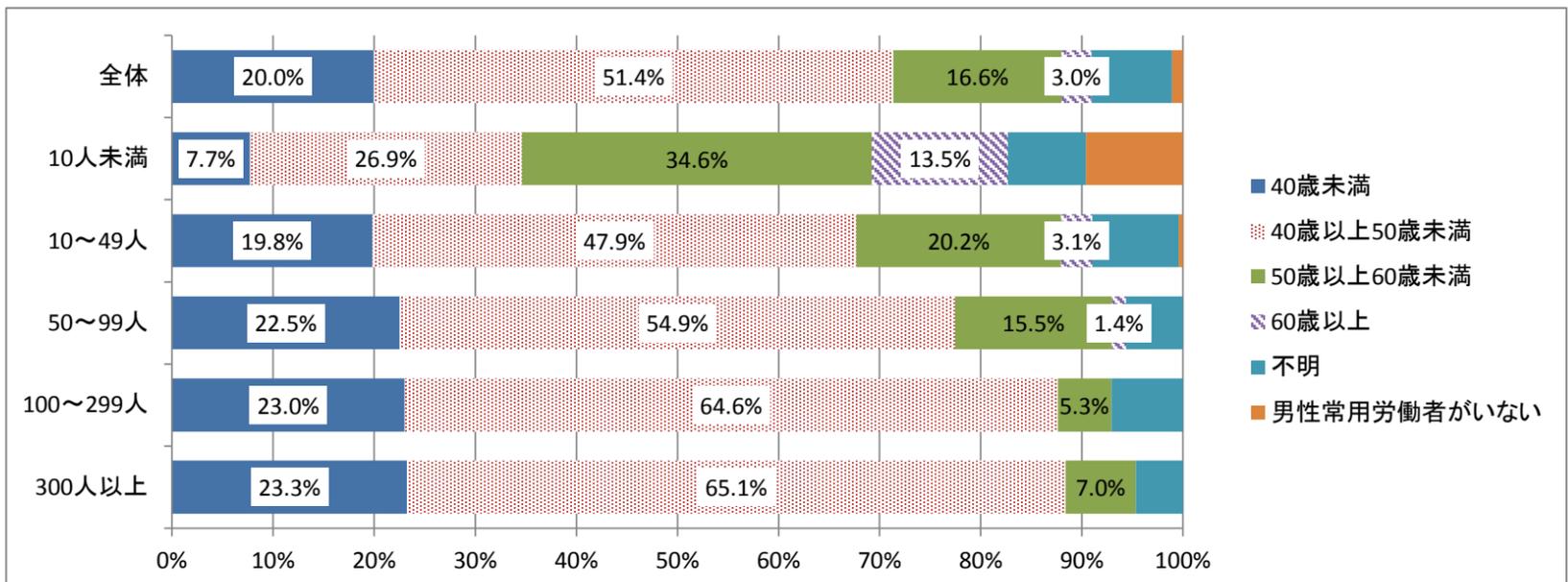
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・常用労働者全体の平均年齢を人数別にみると、10人未満の事業所では、平均年齢40歳未満の事業所が5.8%と少なく、平均年齢60歳以上の事業所が13.5%と多かった。
- ・一方、100～299人の事業所では、平均年齢40歳未満の事業所が27.4%と多く、50歳以上60歳未満の事業所が6.2%と少なかった。

(5) -2 平均年齢（男性）

常用労働者数	40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		不明		男性常用労働者がいない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	108	20.0%	278	51.4%	90	16.6%	16	3.0%	43	7.9%	6	1.1%
10人未満	4	7.7%	14	26.9%	18	34.6%	7	13.5%	4	7.7%	5	9.6%
10～49人	51	19.8%	123	47.9%	52	20.2%	8	3.1%	22	8.6%	1	0.4%
50～99人	16	22.5%	39	54.9%	11	15.5%	1	1.4%	4	5.6%	0	0.0%
100～299人	26	23.0%	73	64.6%	6	5.3%	0	0.0%	8	7.1%	0	0.0%
300人以上	10	23.3%	28	65.1%	3	7.0%	0	0.0%	2	4.7%	0	0.0%

平均年齢（男性）



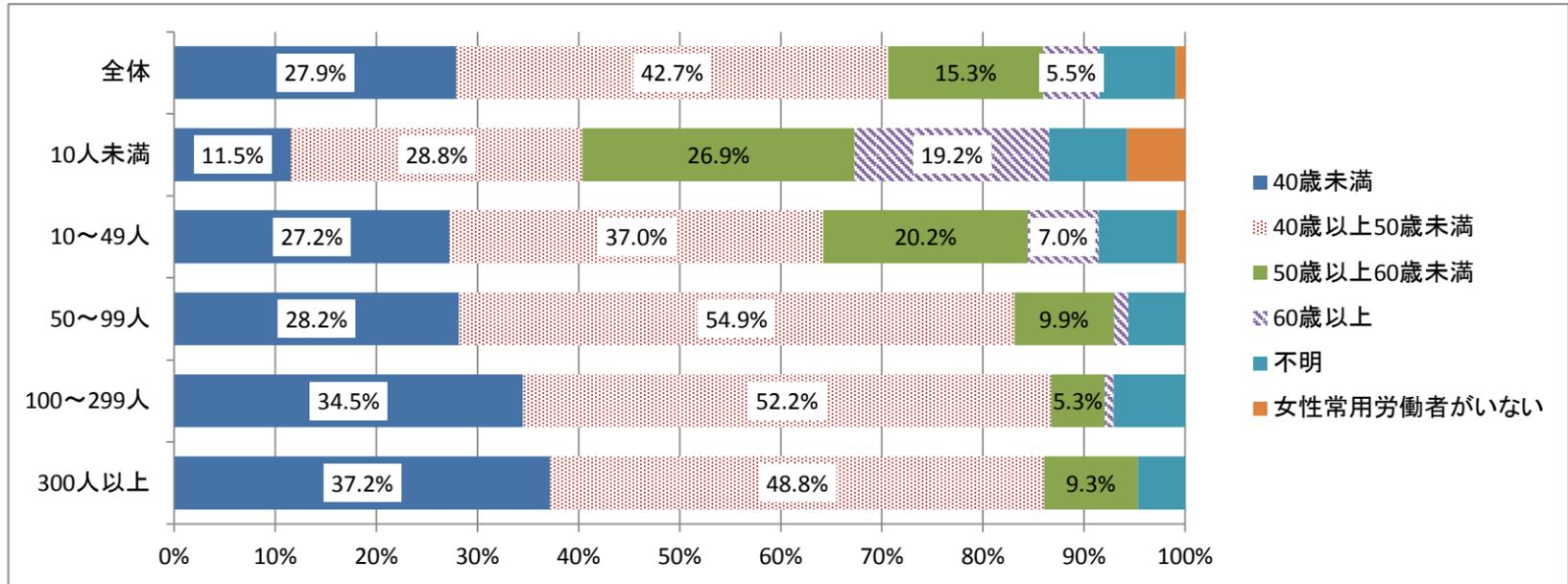
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・男性の平均年齢を常用労働者数別にみると、10人未満の事業所では、平均年齢40歳未満の事業所が7.7%と少なく、平均年齢60歳以上の事業所が13.5%と多かった。
- ・男性の平均年齢の傾向は、全体の平均年齢の傾向とほぼ同じであった。

(5) -3 平均年齢（女性）

従業者規模	40歳未満		40歳以上50歳未満		50歳以上60歳未満		60歳以上		不明		女性常用労働者がいない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	151	27.9%	231	42.7%	83	15.3%	30	5.5%	41	7.6%	5	0.9%
10人未満	6	11.5%	15	28.8%	14	26.9%	10	19.2%	4	7.7%	3	5.8%
10～49人	70	27.2%	95	37.0%	52	20.2%	18	7.0%	20	7.8%	2	0.8%
50～99人	20	28.2%	39	54.9%	7	9.9%	1	1.4%	4	5.6%	0	0.0%
100～299人	39	34.5%	59	52.2%	6	5.3%	1	0.9%	8	7.1%	0	0.0%
300人以上	16	37.2%	21	48.8%	4	9.3%	0	0.0%	2	4.7%	0	0.0%

平均年齢（女性）



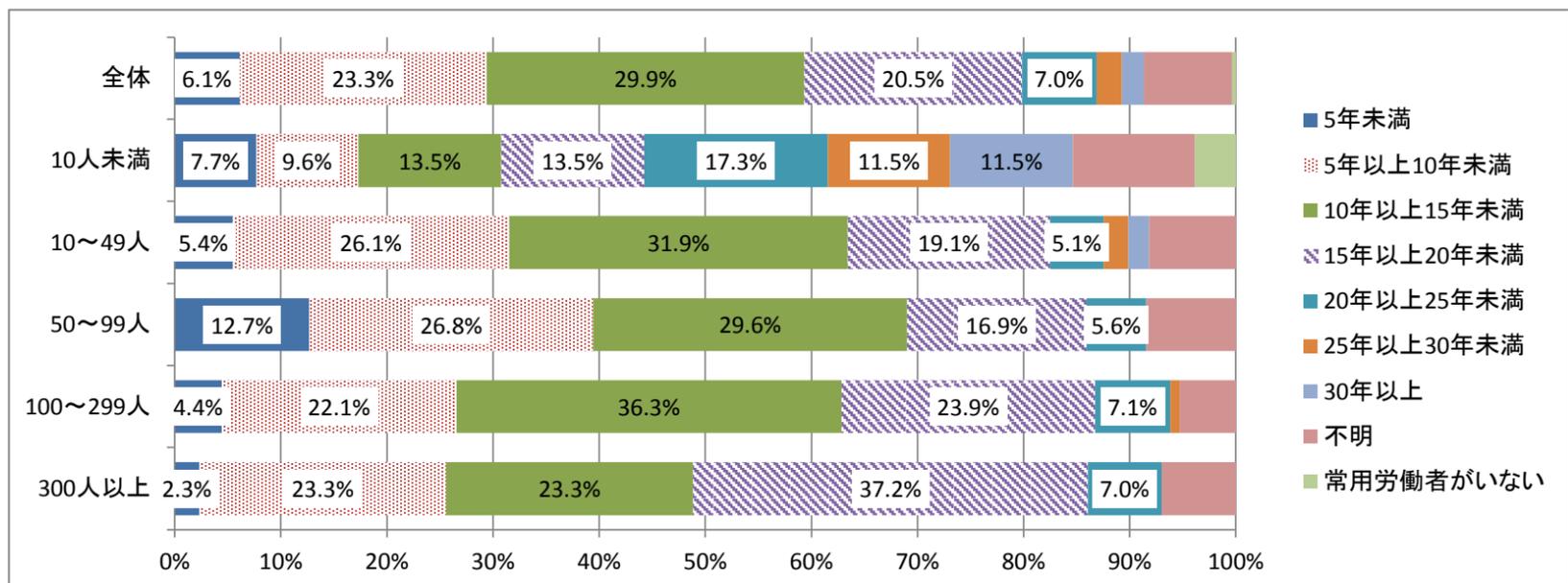
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・女性の平均年齢を常用労働者数別にみると、10人未満の事業所では、平均年齢40歳未満の事業所が11.5%と少なく、平均年齢60歳以上の事業所が19.2%と多かった。
- ・100人以上の事業所では、女性の平均年齢が40歳未満の事業所の割合が、男性と比較して10ポイント以上高い。
- ・女性の平均年齢の傾向は、100人未満の事業所の場合は全体や男性の平均年齢の傾向とほぼ同じであるが、100人以上の事業所では、女性の平均年齢が低い事業所の割合が高まる傾向が見られる。

(6) 平均勤続年数（全体）

常用労働者数	5年未満		5年以上10年未満		10年以上15年未満		15年以上20年未満		20年以上25年未満		25年以上30年未満		30年以上		不明		常用労働者がいない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	33	6.1%	126	23.3%	162	29.9%	111	20.5%	38	7.0%	13	2.4%	11	2.0%	45	8.3%	2	0.4%
10人未満	4	7.7%	5	9.6%	7	13.5%	7	13.5%	9	17.3%	6	11.5%	6	11.5%	6	11.5%	2	3.8%
10～49人	14	5.4%	67	26.1%	82	31.9%	49	19.1%	13	5.1%	6	2.3%	5	1.9%	21	8.2%	0	0.0%
50～99人	9	12.7%	19	26.8%	21	29.6%	12	16.9%	4	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	6	8.5%	0	0.0%
100～299人	5	4.4%	25	22.1%	41	36.3%	27	23.9%	8	7.1%	1	0.9%	0	0.0%	6	5.3%	0	0.0%
300人以上	1	2.3%	10	23.3%	10	23.3%	16	37.2%	3	7.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.0%	0	0.0%

平均勤続年数（全体）



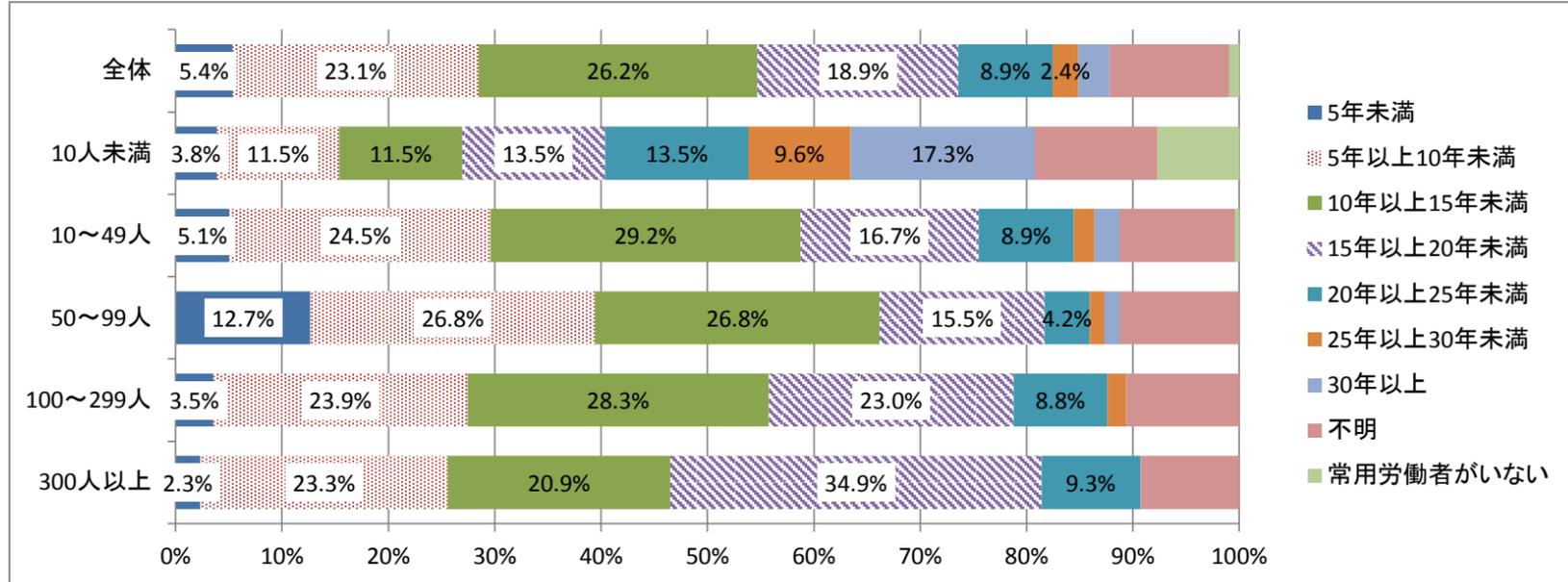
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・常用労働者全体の平均勤続年数を人数別にみると、50～99人の事業所では平均勤続年数が5年未満の事業所の割合が12.7%と高く、300人以上の事業所では2.3%と低かった。
- ・10人未満の事業所では、平均勤続年数20年以上25年未満が17.3%と最も高かったが、10年以上15年未満と15年以上20年未満がそれぞれ13.5%ずつ、25年以上30年未満と30年以上がそれぞれ11.5%ずつと、それぞれ1割程度あった。

(6) -2 平均勤続年数（男性）

従業者規模	5年未満		5年以上10年未満		10年以上15年未満		15年以上20年未満		20年以上25年未満		25年以上30年未満		30年以上		不明		男性常用労働者がいない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	29	5.4%	125	23.1%	142	26.2%	102	18.9%	48	8.9%	13	2.4%	16	3.0%	61	11.3%	5	0.9%
10人未満	2	3.8%	6	11.5%	6	11.5%	7	13.5%	7	13.5%	5	9.6%	9	17.3%	6	11.5%	4	7.7%
10～49人	13	5.1%	63	24.5%	75	29.2%	43	16.7%	23	8.9%	5	1.9%	6	2.3%	28	10.9%	1	0.4%
50～99人	9	12.7%	19	26.8%	19	26.8%	11	15.5%	3	4.2%	1	1.4%	1	1.4%	8	11.3%	0	0.0%
100～299人	4	3.5%	27	23.9%	32	28.3%	26	23.0%	10	8.8%	2	1.8%	0	0.0%	12	10.6%	0	0.0%
300人以上	1	2.3%	10	23.3%	9	20.9%	15	34.9%	4	9.3%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.3%	0	0.0%

平均勤続年数（男性）



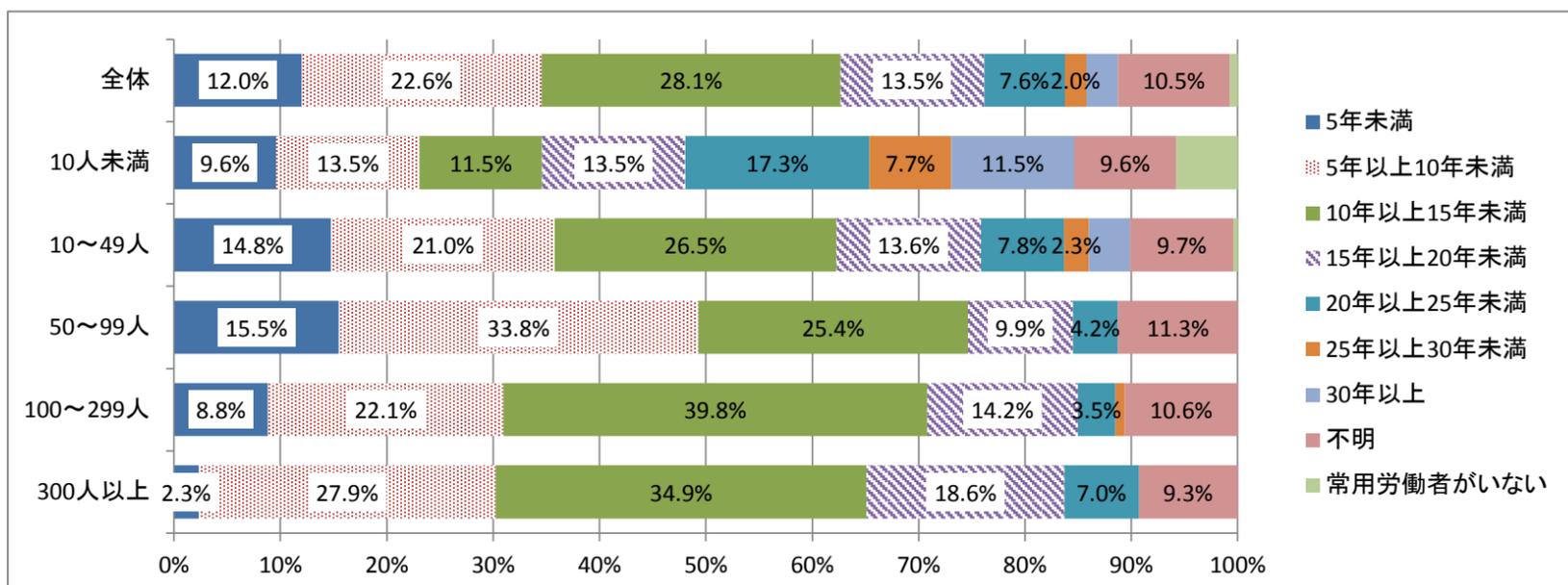
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

- ・男性の平均勤続年数を人数別にみると、50～99人の事業所では平均勤続年数が5年未満の事業所の割合が12.7%と高く、300人以上の事業所では2.3%と低かった。
- ・10人未満の事業所では、平均勤続年数30年以上が17.3%と最も高かったが、5年以上10年未満と10年以上15年未満が11.5%ずつ、15年以上20年未満と20年以上25年未満が13.5%ずつ、25年以上30年未満が9.6%と、それぞれ1割程度あった。
- ・男性従業者の平均勤続年数の傾向は、従業者全体の平均勤続年数の傾向とほぼ同じであった。

(6) -3 平均勤続年数（女性）

従業者規模	5年未満		5年以上10年未満		10年以上15年未満		15年以上20年未満		20年以上25年未満		25年以上30年未満		30年以上		不明		女性常用労働者がいない	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	65	12.0%	122	22.6%	152	28.1%	73	13.5%	41	7.6%	11	2.0%	16	3.0%	57	10.5%	4	0.7%
10人未満	5	9.6%	7	13.5%	6	11.5%	7	13.5%	9	17.3%	4	7.7%	6	11.5%	5	9.6%	3	5.8%
10～49人	38	14.8%	54	21.0%	68	26.5%	35	13.6%	20	7.8%	6	2.3%	10	3.9%	25	9.7%	1	0.4%
50～99人	11	15.5%	24	33.8%	18	25.4%	7	9.9%	3	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	8	11.3%	0	0.0%
100～299人	10	8.8%	25	22.1%	45	39.8%	16	14.2%	4	3.5%	1	0.9%	0	0.0%	12	10.6%	0	0.0%
300人以上	1	2.3%	12	27.9%	15	34.9%	8	18.6%	3	7.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.3%	0	0.0%

平均勤続年数（女性）



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

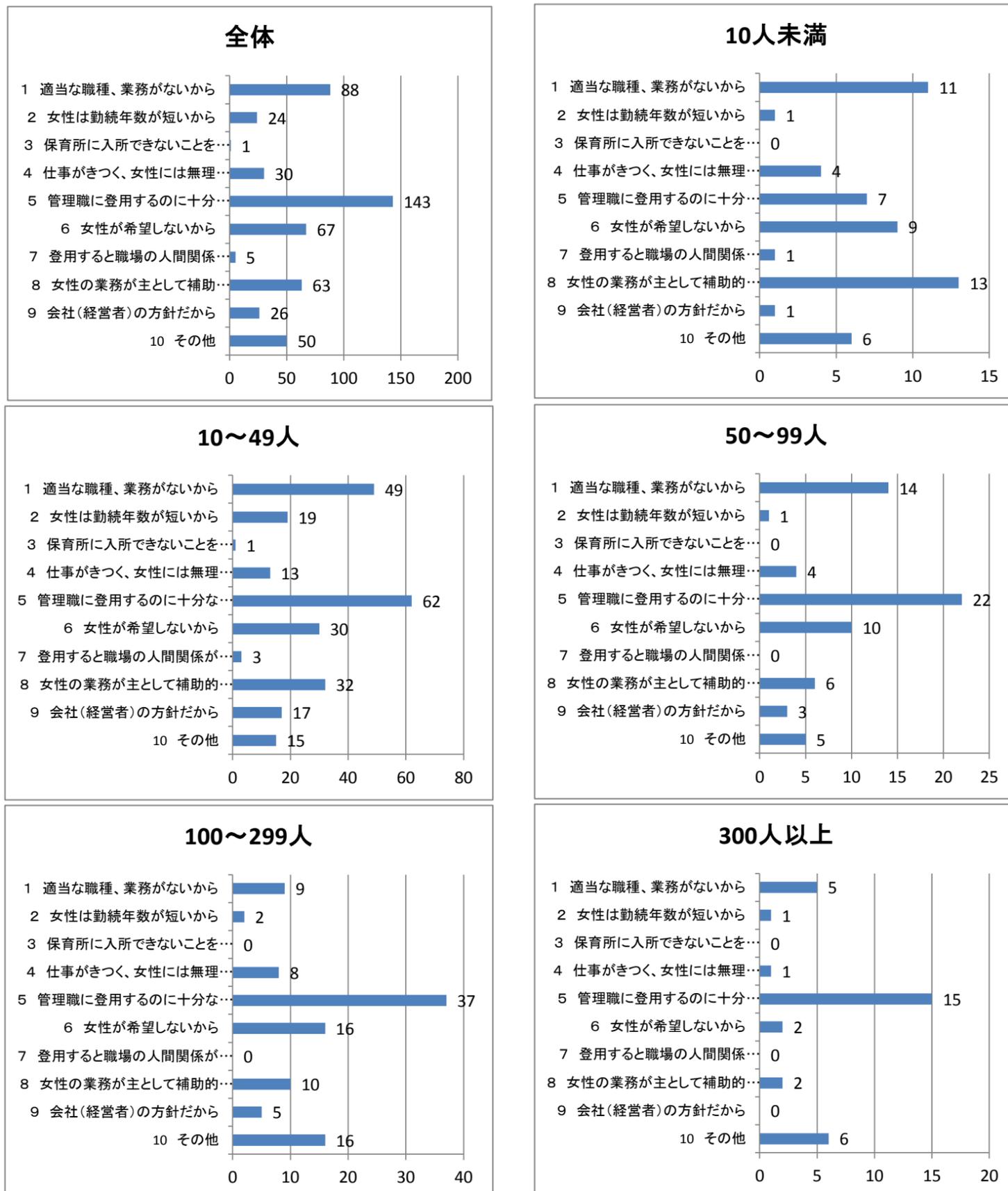
- ・女性の平均勤続年数を人数別にみると、50～99人の事業所では平均勤続年数が5年未満の事業所の割合が15.5%と高く、300人以上の事業所では2.3%と低かった。
- ・10人未満の事業所では、平均勤続年数20年以上25年未満が17.3%と最も高かったが、5年以上15年未満と15年以上20年未満が13.5%ずつ、10年以上15年未満が11.5%、25年以上30年未満が7.7%、30年以上が11.5%と、それぞれ1割程度あった。
- ・女性従業者の平均勤続年数が、従業者全体や男性従業者の平均勤続年数よりも短い事業所が多いと考えられる。

### 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（3つまで）

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
1 適当な職種、業務がないから	88	11	49	14	9	5
2 女性は勤続年数が短いから	24	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	1	0	0	0
4 仕事がつく、女性には無理だと思うから	30	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ないから	143	7	62	22	37	15
6 女性が希望しないから	67	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	0	0	0
8 女性の業務が主として補助的業務だから	63	13	32	6	10	2
9 会社（経営者）の方針だから	26	1	17	3	5	0
10 その他	50	6	15	5	16	6

女性管理職・役員が登用されていない理由（複数回答）

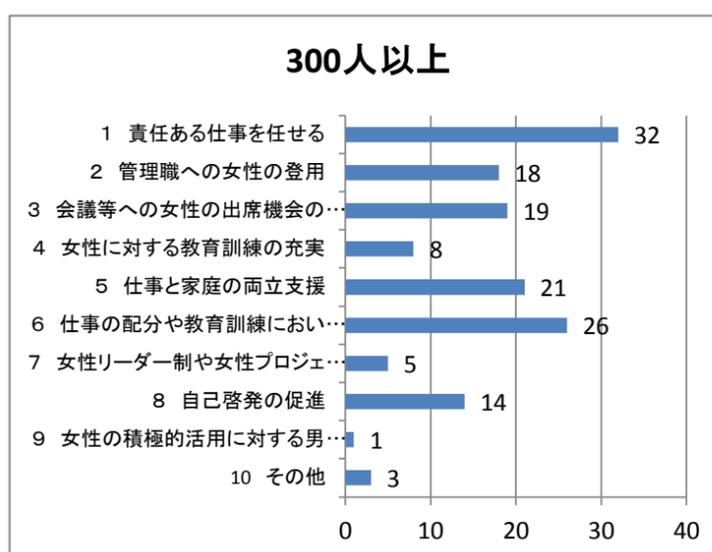
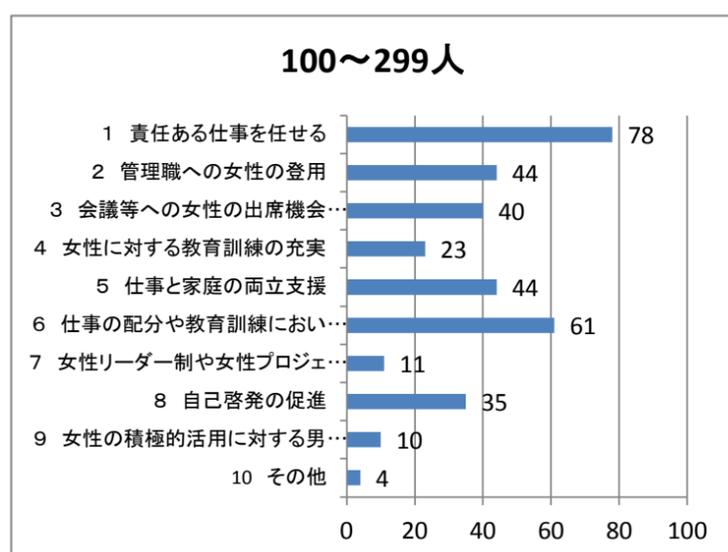
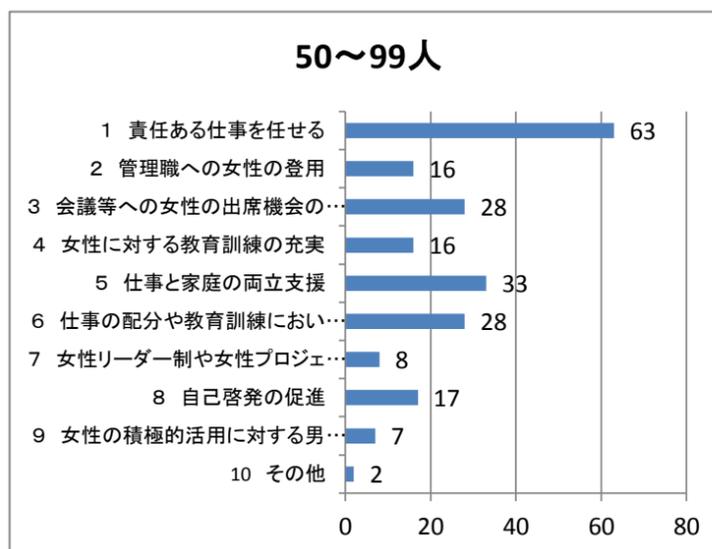
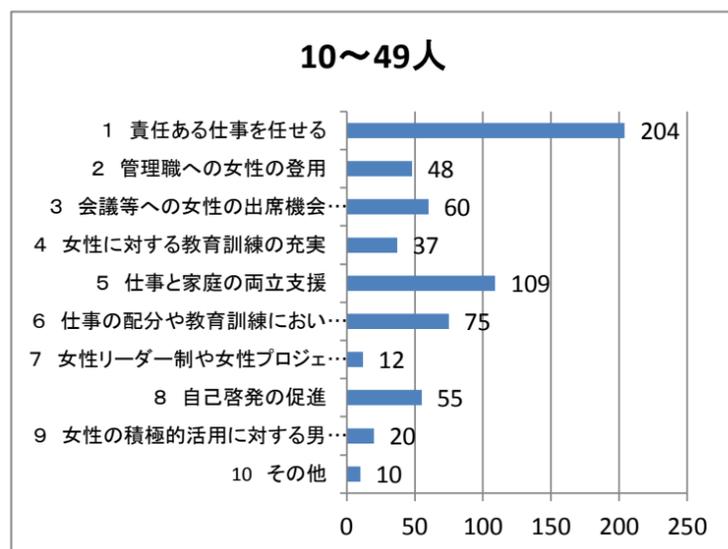
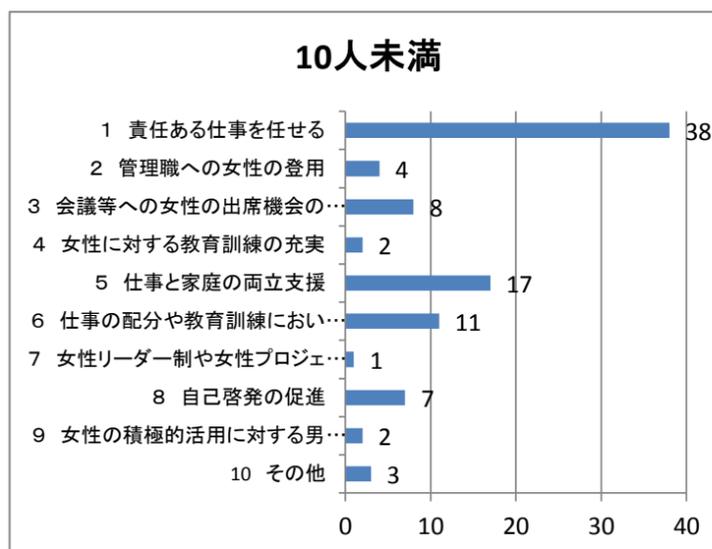
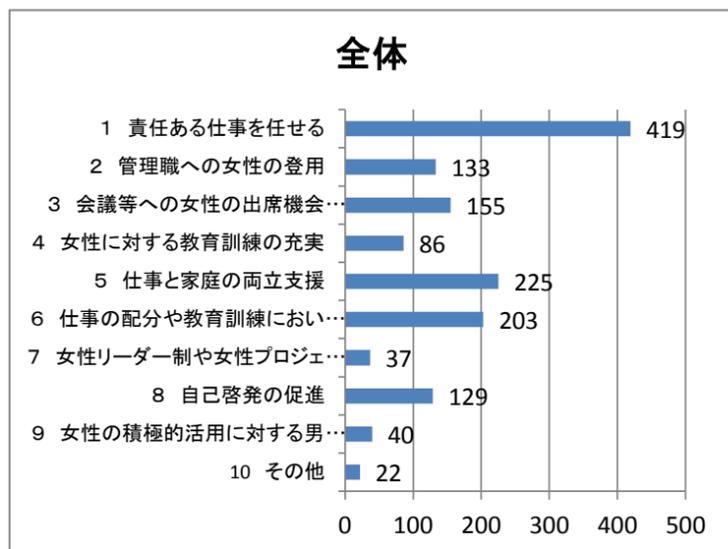


・女性管理職又は女性役員が0人の事業所に登用されていない理由を尋ねた結果を人数別にみると、10人未満の事業所では「女性の業務が主として補助的業務だから」という回答が最も多く、10人以上の事業所では「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから」という回答が最も多かった。また、100人未満の事業所では「適当な職種、業務がないから」という回答が100人以上の事業所と比較して多く、規模が小さい事業所に、女性にできる仕事の範囲を限定的にとらえている事業所が多いことをうかがわせる。

(2) 女性従業員の職業意識の向上（該当するもの全て）

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
1	責任ある仕事を任せる	419	38	204	63	78	32
2	管理職への女性の登用	133	4	48	16	44	18
3	会議等への女性の出席機会の拡大	155	8	60	28	40	19
4	女性に対する教育訓練の充実	86	2	37	16	23	8
5	仕事と家庭の両立支援	225	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	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	1	12	8	11	5
8	自己啓発の促進	129	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	2	20	7	10	1
10	その他	22	3	10	2	4	3

女性従業員の職業意識の向上（複数回答）

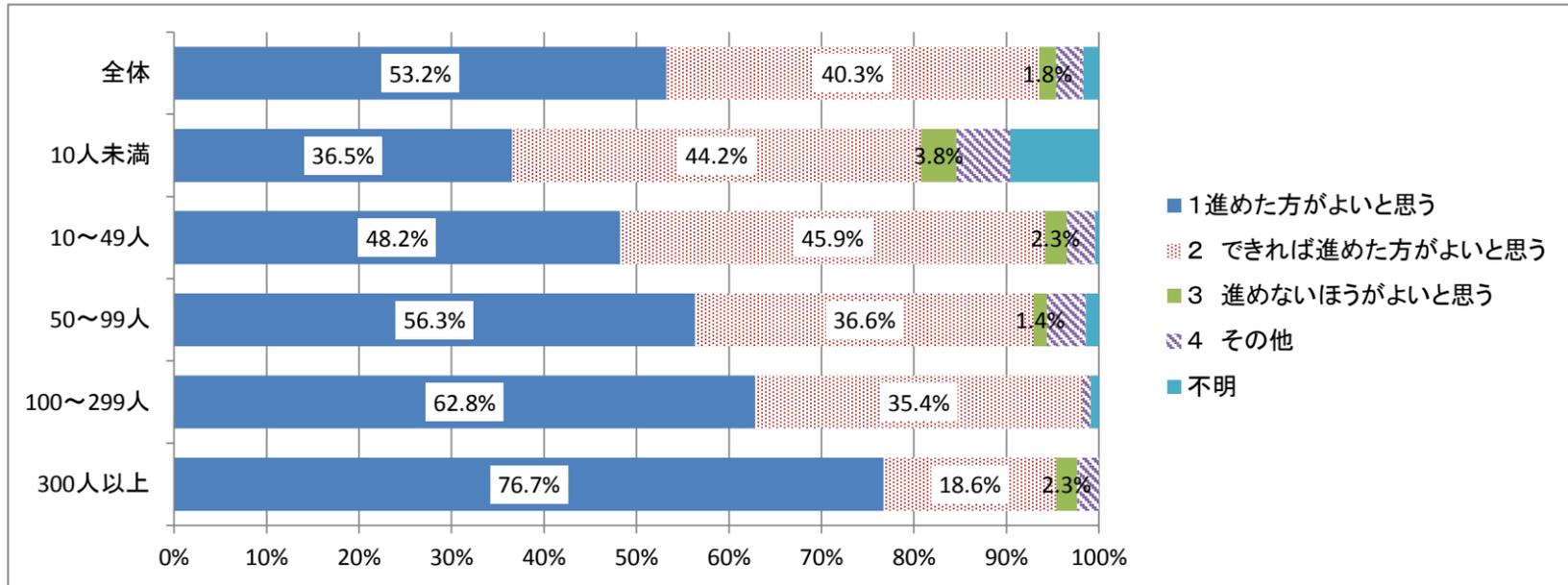


・女性の能力発揮にあたって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っているかを尋ねた結果を人数別にみると、いずれの規模においても「責任ある仕事を任せる」という回答が最も多かった。  
 ・2番目に多い回答は、100人未満の事業所が「仕事と家庭の両立支援」、100人以上の事業所が「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」だった。  
 ・3番目に多い回答は、100人未満の事業所が「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」、100人以上の事業所が「仕事と家庭の両立支援」だった。

(3) 女性のキャリア形成（就業継続）について

従業者規模	1 進めた方がよいと思う		2 できれば進めた方がよいと思う		3 進めないほうがよいと思う		4 その他		不明	
	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合	回収数	割合
全体	288	53.2%	218	40.3%	10	1.8%	16	3.0%	9	1.7%
10人未満	19	36.5%	23	44.2%	2	3.8%	3	5.8%	5	9.6%
10～49人	124	48.2%	118	45.9%	6	2.3%	8	3.1%	1	0.4%
50～99人	40	56.3%	26	36.6%	1	1.4%	3	4.2%	1	1.4%
100～299人	71	62.8%	40	35.4%	0	0.0%	1	0.9%	1	0.9%
300人以上	33	76.7%	8	18.6%	1	2.3%	1	2.3%	0	0.0%

女性のキャリア形成（就業継続）



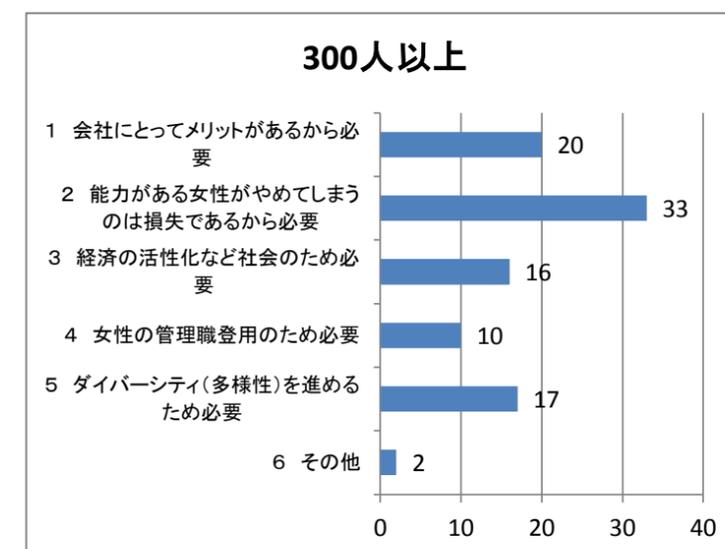
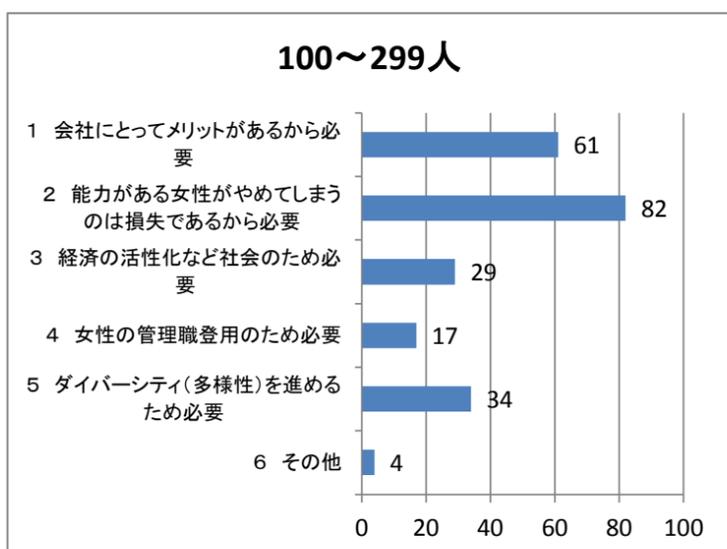
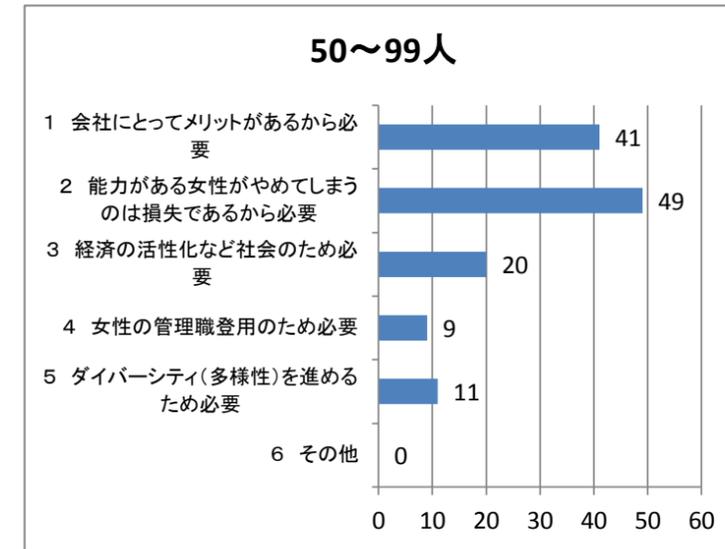
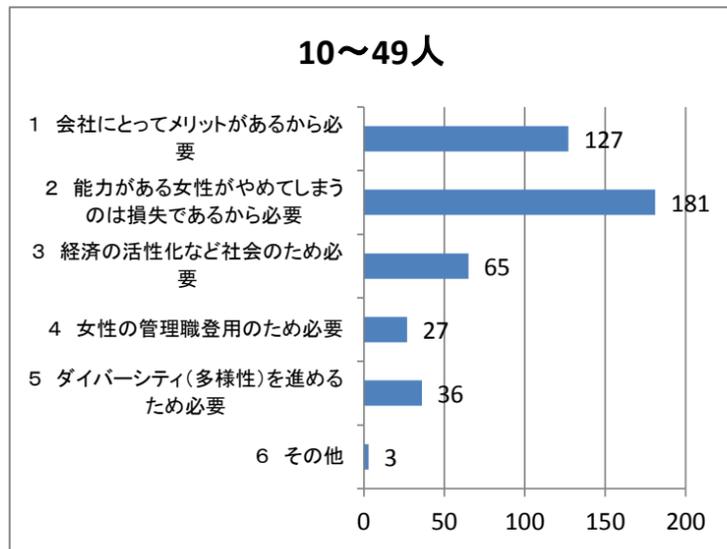
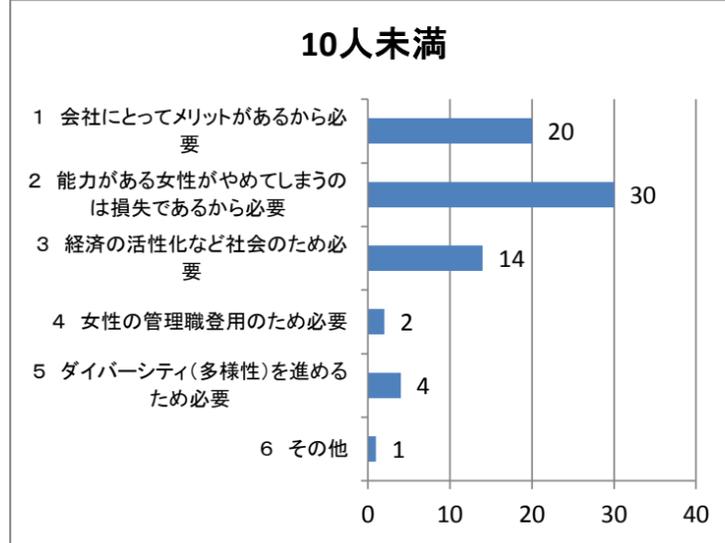
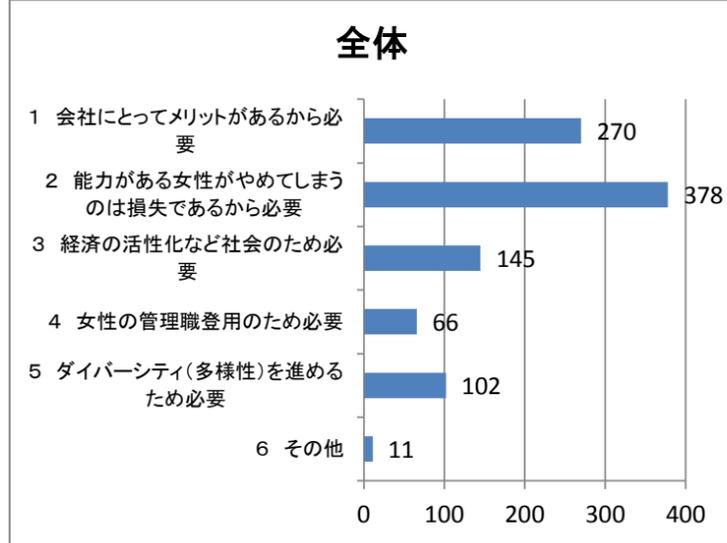
全体N=541、10人未満N=52、10～49人N=257、50～99人N=71、100～299人N=113、300人以上N=43

・女性のキャリア形成（就業継続）についてどう思うかを尋ねた結果を人数別にみると、10人未満の事業所では「進めた方がよいと思う」が36.5%、「できれば進めたほうがよいと思う」が44.2%で、「できれば」という留保付きの回答が多い。  
 ・10人以上の事業所では「進めた方がよいと思う」という回答が「できれば進めた方がよいと思う」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。

(4) 進めた方が良い理由（該当するもの全て）

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
1 会社にとってメリットがあるから必要	270	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	30	181	49	82	33
3 経済の活性化など社会のため必要	145	14	65	20	29	16
4 女性の管理職登用のため必要	66	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	4	36	11	34	17
6 その他	11	1	3	0	4	2

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）



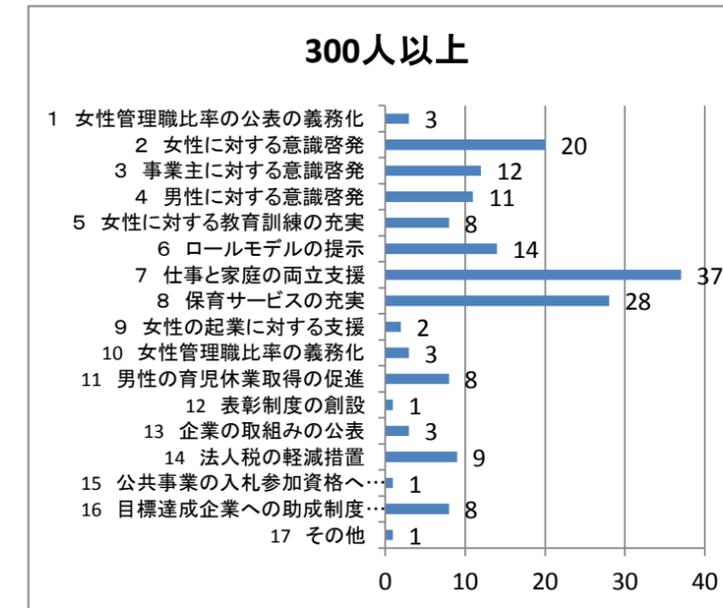
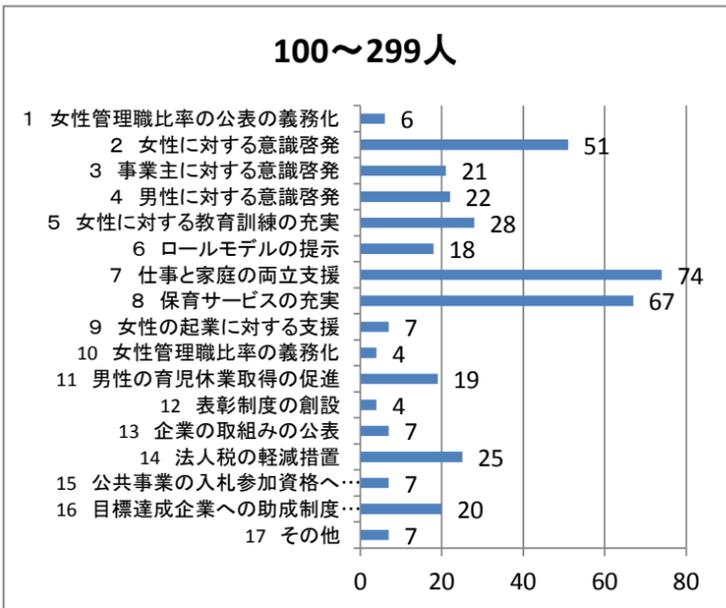
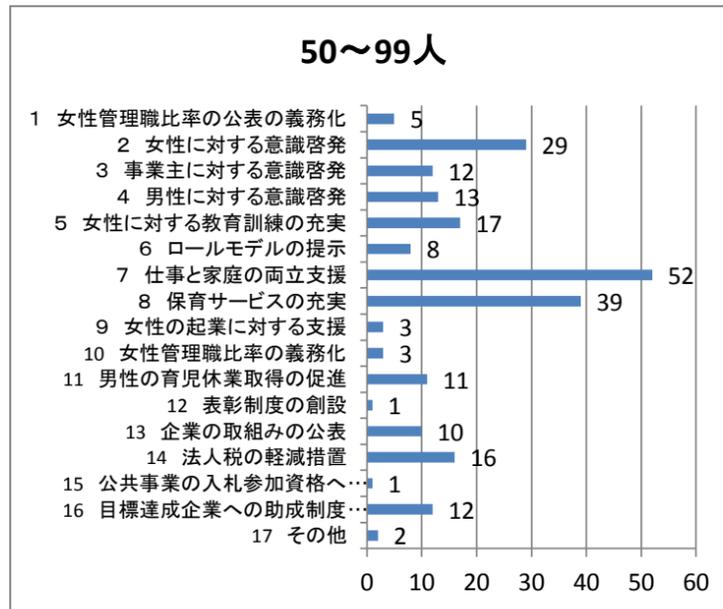
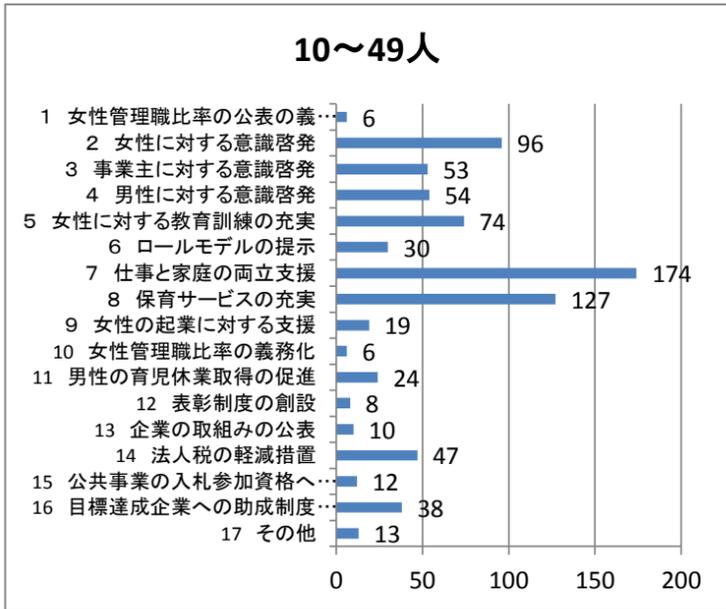
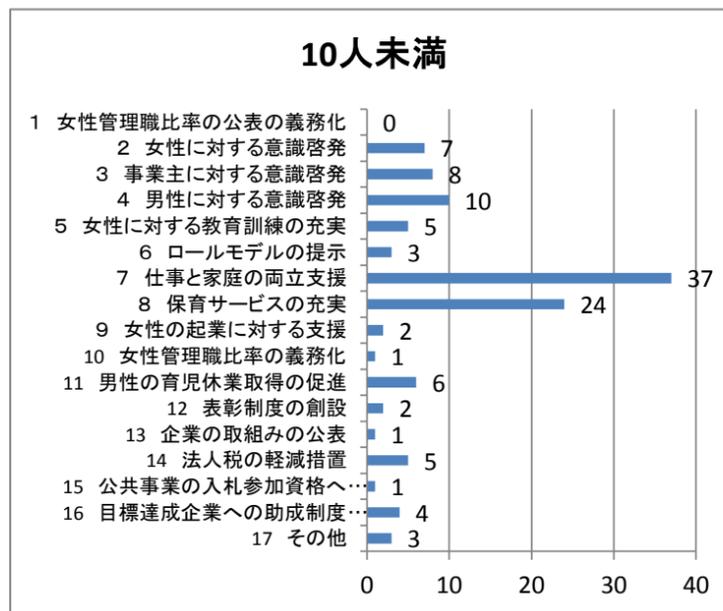
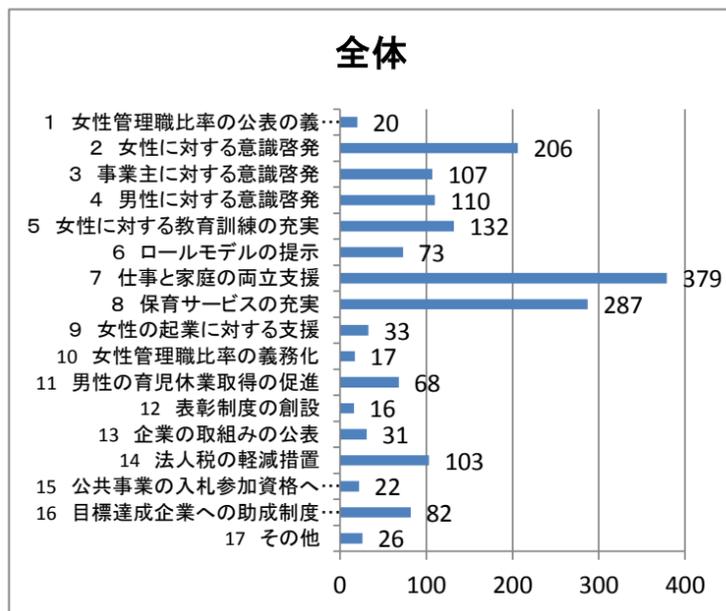
・女性のキャリア形成（就業継続）を進めたほうが良い理由を尋ねた結果を人数別にみると、いずれの規模においても「能力がある女性が辞めてしまうのは損失であるから必要」という回答が最も多く、次いで「会社にとってメリットがあるから必要」との回答が多かった。

・3番目に多い回答を見ると、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。

(6) 女性の能力発揮のためにあれば良い行政施策（該当するもの全て）

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
1 女性管理職比率の公表の義務化	20	0	6	5	6	3
2 女性に対する意識啓発	206	7	96	29	51	20
3 事業主に対する意識啓発	107	8	53	12	21	12
4 男性に対する意識啓発	110	10	54	13	22	11
5 女性に対する教育訓練の充実	132	5	74	17	28	8
6 ロールモデルの提示	73	3	30	8	18	14
7 仕事と家庭の両立支援	379	37	174	52	74	37
8 保育サービスの充実	287	24	127	39	67	28
9 女性の起業に対する支援	33	2	19	3	7	2
10 女性管理職比率の義務化	17	1	6	3	4	3
11 男性の育児休業取得の促進	68	6	24	11	19	8
12 表彰制度の創設	16	2	8	1	4	1
13 企業の取組みの公表	31	1	10	10	7	3
14 法人税の軽減措置	103	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	1	12	1	7	1
16 目標達成企業への助成制度（財政的支援）	82	4	38	12	20	8
17 その他	26	3	13	2	7	1

女性の能力発揮のためにあれば良い行政施策（複数回答）



・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結果を人数別にみると、全ての規模において「仕事と家庭の両立支援」という回答が最も多く、次いで「保育サービスの充実」という回答が多かった。