

いわて女性の活躍促進に関するアンケート 産業区分別集計結果

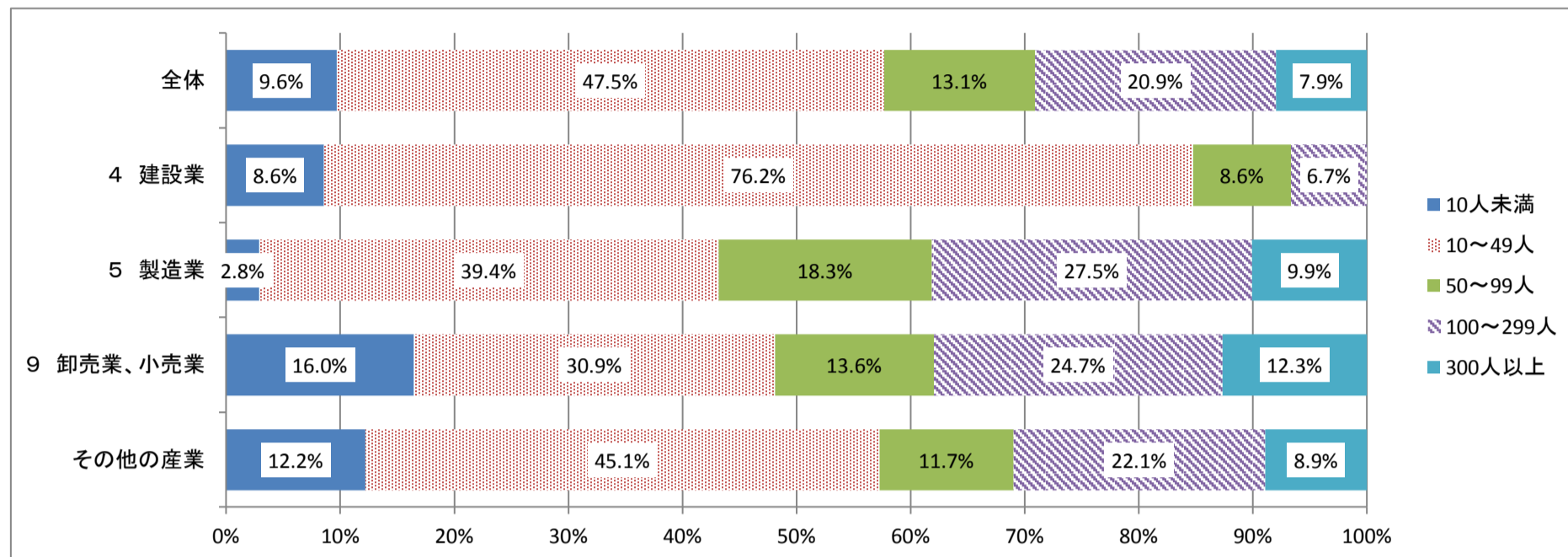
1 事業所の概要

常用労働者数別

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
全体	541	100.0%	52	9.6%	257	47.5%	71	13.1%	113	20.9%	43	7.9%
4 建設業	105	19.4%	9	8.6%	80	76.2%	9	8.6%	7	6.7%	0	0.0%
5 製造業	142	26.2%	4	2.8%	56	39.4%	26	18.3%	39	27.5%	14	9.9%
9 卸売業、小売業	81	15.0%	13	16.0%	25	30.9%	11	13.6%	20	24.7%	10	12.3%
その他	213	39.4%	26	12.2%	96	45.1%	25	11.7%	47	22.1%	19	8.9%

※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。

常用労働者数別回答割合



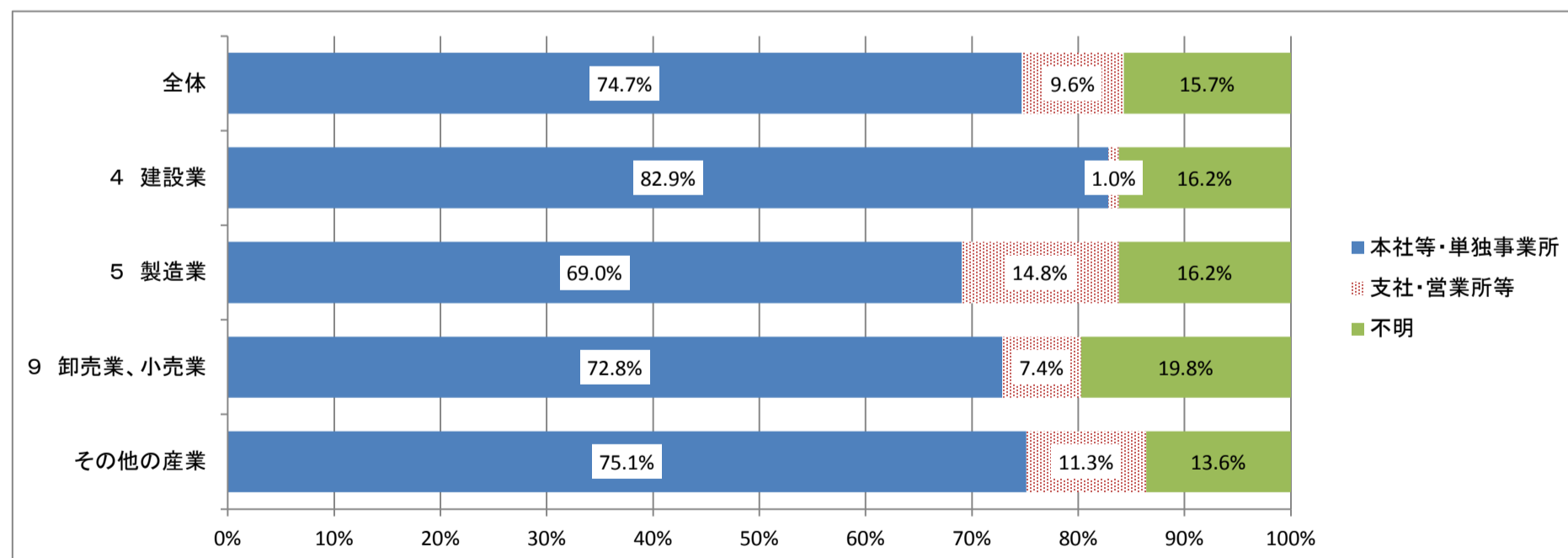
全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

- ・常用労働者数別回答割合を産業区分別にみると、建設業では10～49人の事業所が全体の4分の3を占め、300人以上の事業所がなかった。
- ・製造業では10人未満の事業所が2.8%と少なく、50～99人が18.3%で、他の産業に比べて割合が高かった。
- ・卸売業、小売業では、10人未満の事業所が16.0%で、他の産業に比べて割合が高かった。

本社・支社別

産業区分	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%
4 建設業	87	82.9%	1	1.0%	17	16.2%
5 製造業	98	69.0%	21	14.8%	23	16.2%
9 卸売業、小売業	59	72.8%	6	7.4%	16	19.8%
その他の産業	160	75.1%	24	11.3%	29	13.6%

本社・支社別回答割合



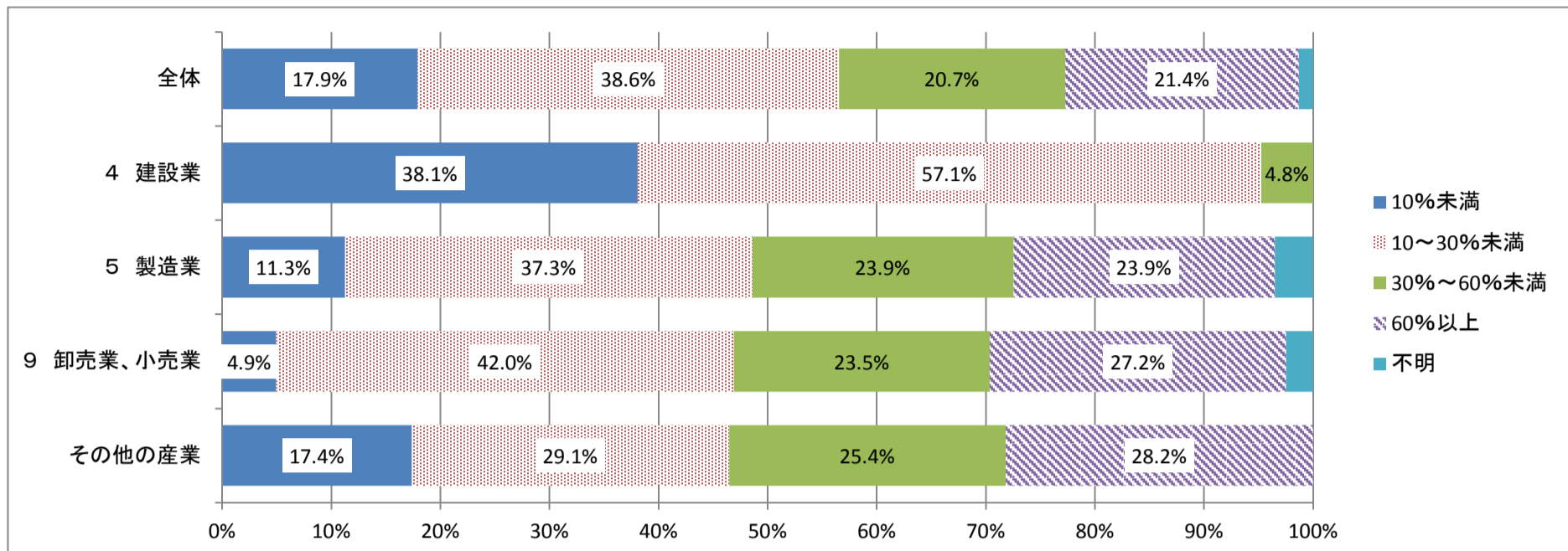
全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

- ・本社・支社別回答割合を産業区分別にみると、「本社等・単独営業所」と回答した割合は建設業が82.9%で最も高く、製造業が69.0%で最も低かった。

2 事業所の現状

(1) -2 常用労働者のうち女性の割合

産業区分	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%
4 建設業	40	38.1%	60	57.1%	5	4.8%	0	0.0%	0	0.0%
5 製造業	16	11.3%	53	37.3%	34	23.9%	34	23.9%	5	3.5%
9 卸売業、小売業	4	4.9%	34	42.0%	19	23.5%	22	27.2%	2	2.5%
その他の産業	37	17.4%	62	29.1%	54	25.4%	60	28.2%	0	0.0%

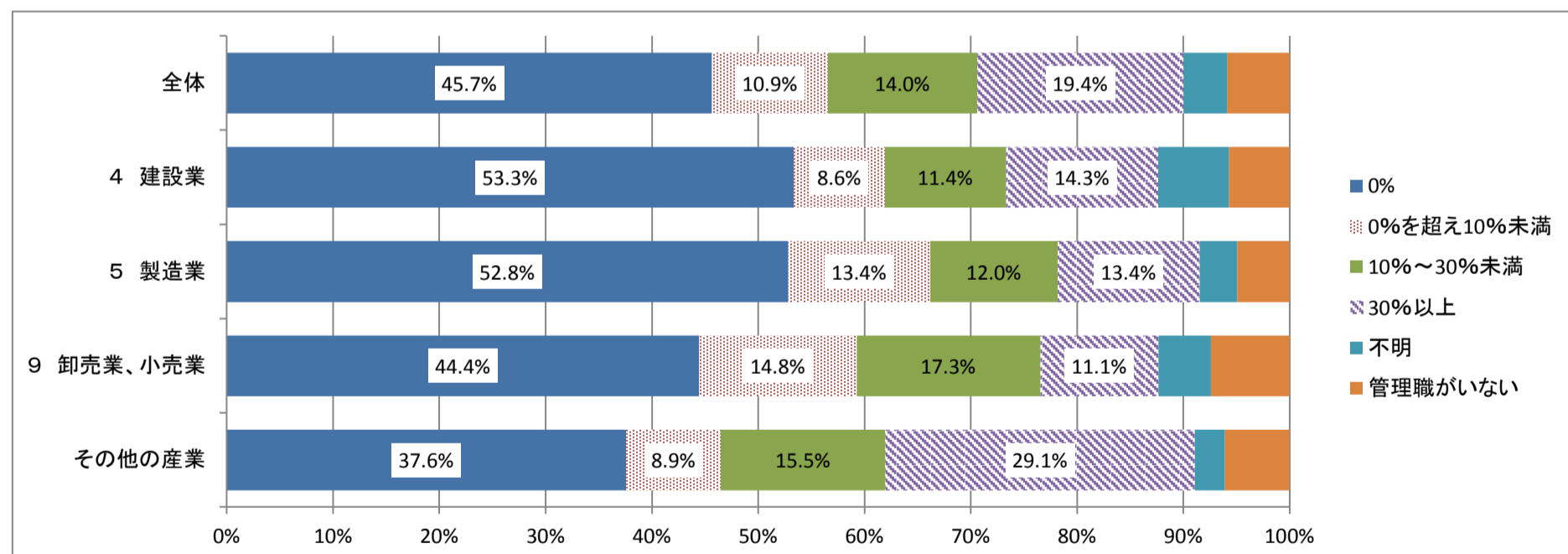


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

- ・常用労働者のうち女性の割合を産業区分別にみると、女性常用労働者の割合が1割未満の事業所が最も多かったのは建設業で38.1%、最も少なかったのは卸売業、小売業で4.9%だった。
- ・建設業は、女性常用労働者の割合が1～3割の事業所も57.1%にのぼり、女性の進出が進んでいない産業であると言える。

(2) -2 管理職のうち女性の割合

産業区分	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%	76	14.0%	105	19.4%	22	4.1%	32	5.9%
4 建設業	56	53.3%	9	8.6%	12	11.4%	15	14.3%	7	6.7%	6	5.7%
5 製造業	75	52.8%	19	13.4%	17	12.0%	19	13.4%	5	3.5%	7	4.9%
9 卸売業、小売業	36	44.4%	12	14.8%	14	17.3%	9	11.1%	4	4.9%	6	7.4%
その他の産業	80	37.6%	19	8.9%	33	15.5%	62	29.1%	6	2.8%	13	6.1%

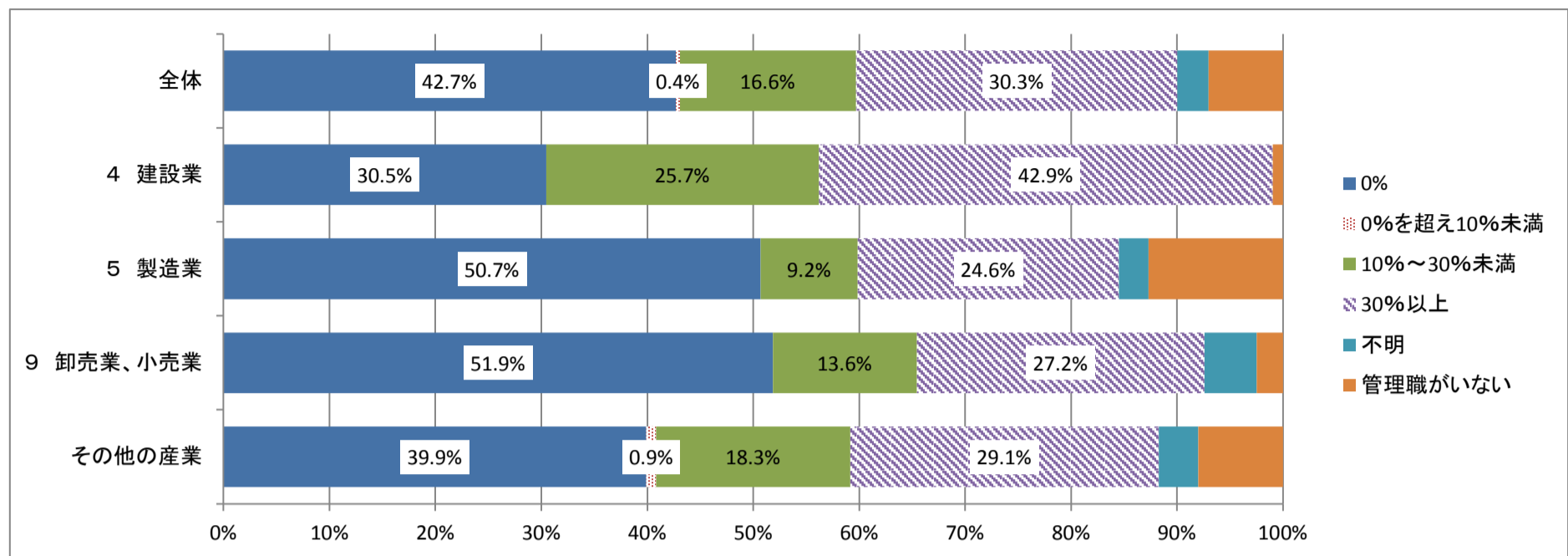


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

- ・管理職のうち女性の割合を産業区分別にみると、0%の事業所の割合が最も高いのは建設業で53.3%、次いで製造業で52.8%だった。建設業は、女性常用労働者割合そのものが低いが、製造業は女性常用労働者が3～6割及び6割以上の事業所がそれぞれ23.9%ずつあり、女性常用労働者がいるにもかかわらず、女性管理職が少ないと考えられる。

(3) -2 従業員のうち女性の割合

産業区分	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%
4 建設業	32	30.5%	0	0.0%	27	25.7%	45	42.9%	0	0.0%	1	1.0%
5 製造業	72	50.7%	0	0.0%	13	9.2%	35	24.6%	4	2.8%	18	12.7%
9 卸売業、小売業	42	51.9%	0	0.0%	11	13.6%	22	27.2%	4	4.9%	2	2.5%
その他の産業	85	39.9%	2	0.9%	39	18.3%	62	29.1%	8	3.8%	17	8.0%

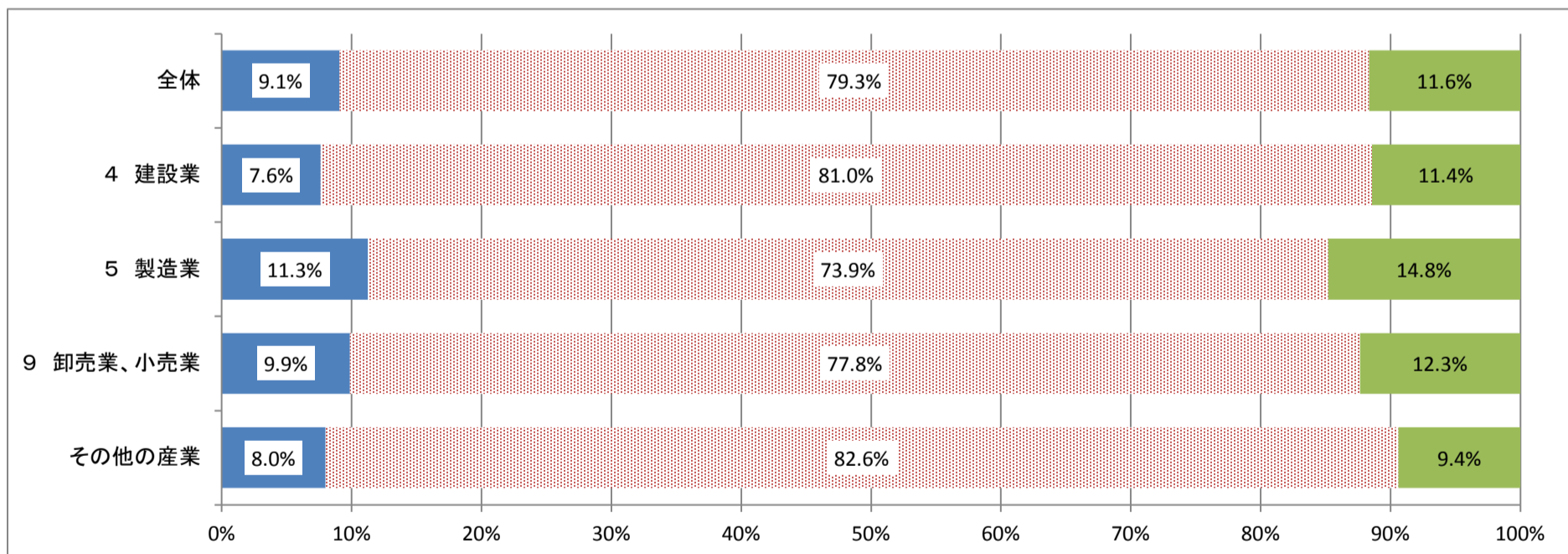


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・従業員のうち女性の割合を産業区別にみると、0%の事業所の割合が最も高いのは卸売業、小売業で51.9%、次いで製造業で50.7%だった。
 ・建設業は、女性常用労働者割合や女性管理職割合が低い事業所が多いにも関わらず、女性の役員がいない事業所は30.5%にとどまり、女性の役員が3割以上の事業所が42.9%に上った。建設業は、女性常用労働者が少ない産業であるが、女性が経営に参画している事業所が多いと考えられる。

(4) 女性登用目標

産業区分	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%
4 建設業	8	7.6%	85	81.0%	12	11.4%
5 製造業	16	11.3%	105	73.9%	21	14.8%
9 卸売業、小売業	8	9.9%	63	77.8%	10	12.3%
その他の産業	17	8.0%	176	82.6%	20	9.4%

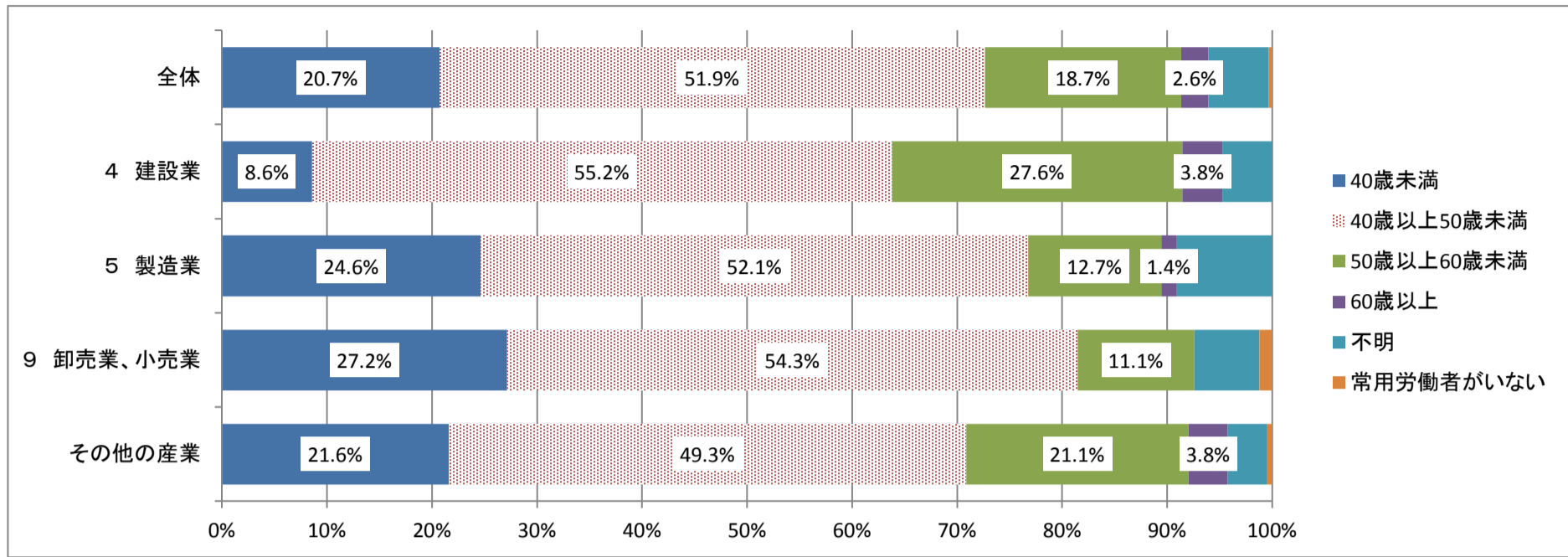


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・女性登用目標の有無を産業区別にみると、目標が有る事業所の割合が最も高いのは製造業で11.3%、最も低いのは建設業で7.6%だったが、いずれも概ね1割前後であり、産業区分による大きな違いは見られなかった。

(5) 平均年齢（全体）

産業区分	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%
4 建設業	9	8.6%	58	55.2%	29	27.6%	4	3.8%	5	4.8%	0	0.0%
5 製造業	35	24.6%	74	52.1%	18	12.7%	2	1.4%	13	9.2%	0	0.0%
9 卸売業、小売業	22	27.2%	44	54.3%	9	11.1%	0	0.0%	5	6.2%	1	1.2%
その他の産業	46	21.6%	105	49.3%	45	21.1%	8	3.8%	8	3.8%	1	0.5%

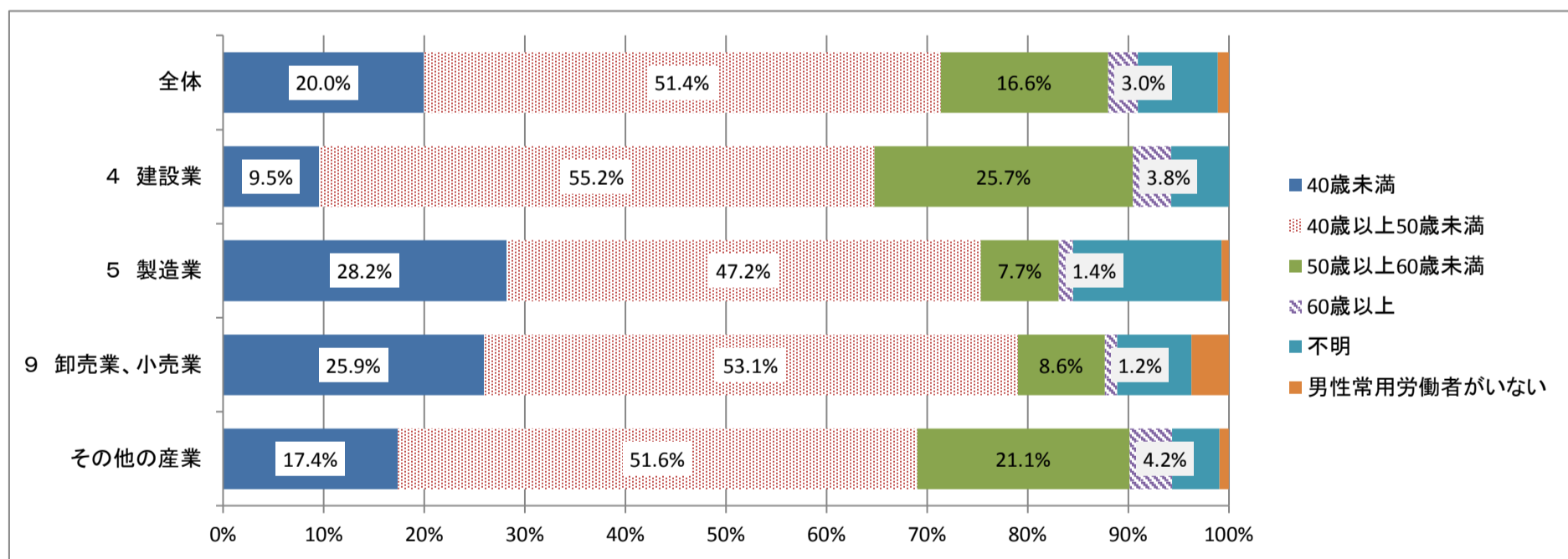


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・常用労働者全体の平均年齢を産業区分別にみると、建設業では平均年齢40歳未満の事業所が8.6%で他の産業に比べて少なく、50歳以上60歳未満の事業所が27.6%で他の産業と比べて多かった。
 ・一方、卸売業、小売業では平均年齢40歳未満の事業所が27.2%で他の産業と比べて多く、50歳以上60歳未満の事業所が11.1%で他の産業と比べて少なかった。

(5) -2 平均年齢（男性）

産業区分	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%
4 建設業	10	9.5%	58	55.2%	27	25.7%	4	3.8%	6	5.7%	0	0.0%
5 製造業	40	28.2%	67	47.2%	11	7.7%	2	1.4%	21	14.8%	1	0.7%
9 卸売業、小売業	21	25.9%	43	53.1%	7	8.6%	1	1.2%	6	7.4%	3	3.7%
その他の産業	37	17.4%	110	51.6%	45	21.1%	9	4.2%	10	4.7%	2	0.9%

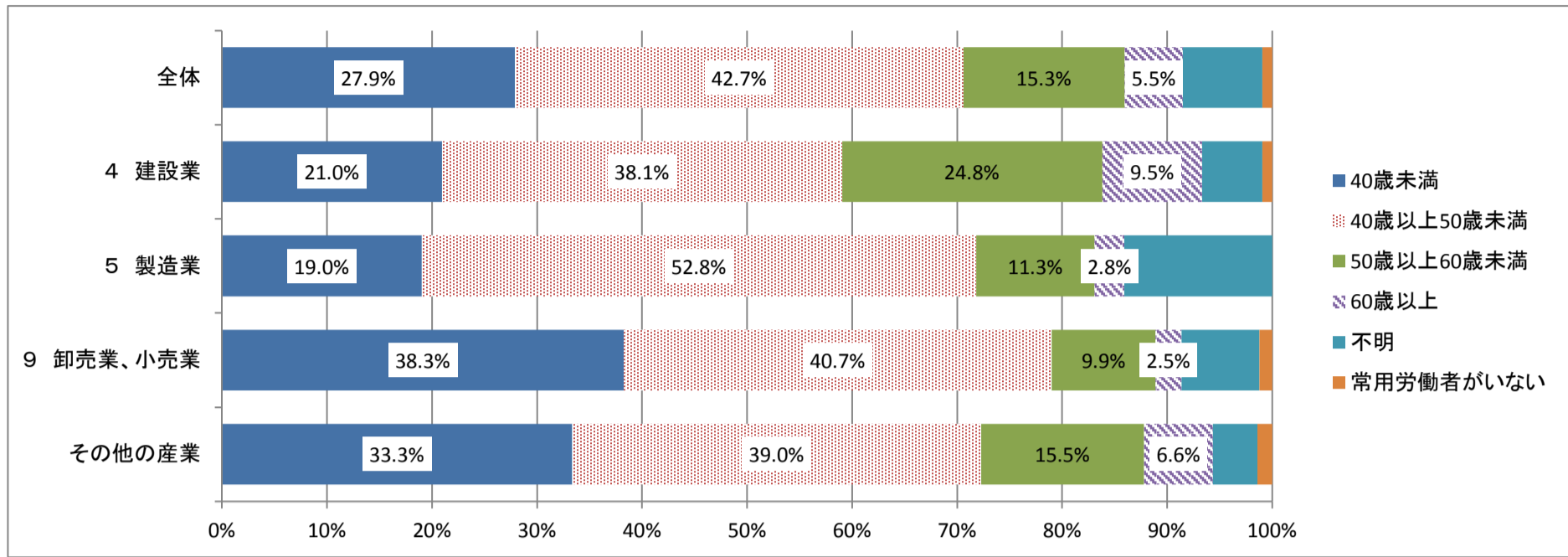


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・男性の平均年齢を産業区分別にみると、建設業では平均年齢40歳未満の事業所が9.5%で他の産業に比べて少なく、50歳以上60歳未満の事業所が25.7%で他の産業と比べて多かった。
 ・一方、製造業では平均年齢40歳未満の事業所が28.2%で他の産業と比べて多く、50歳以上60歳未満の事業所が7.7%で他の産業と比べて少なかった。
 ・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）

産業区分	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	151	27.9%	231	42.7%	83	15.3%	30	5.5%	41	7.6%	5	0.9%
4 建設業	22	21.0%	40	38.1%	26	24.8%	10	9.5%	6	5.7%	1	1.0%
5 製造業	27	19.0%	75	52.8%	16	11.3%	4	2.8%	20	14.1%	0	0.0%
9 卸売業、小売業	31	38.3%	33	40.7%	8	9.9%	2	2.5%	6	7.4%	1	1.2%
その他の産業	71	33.3%	83	39.0%	33	15.5%	14	6.6%	9	4.2%	3	1.4%

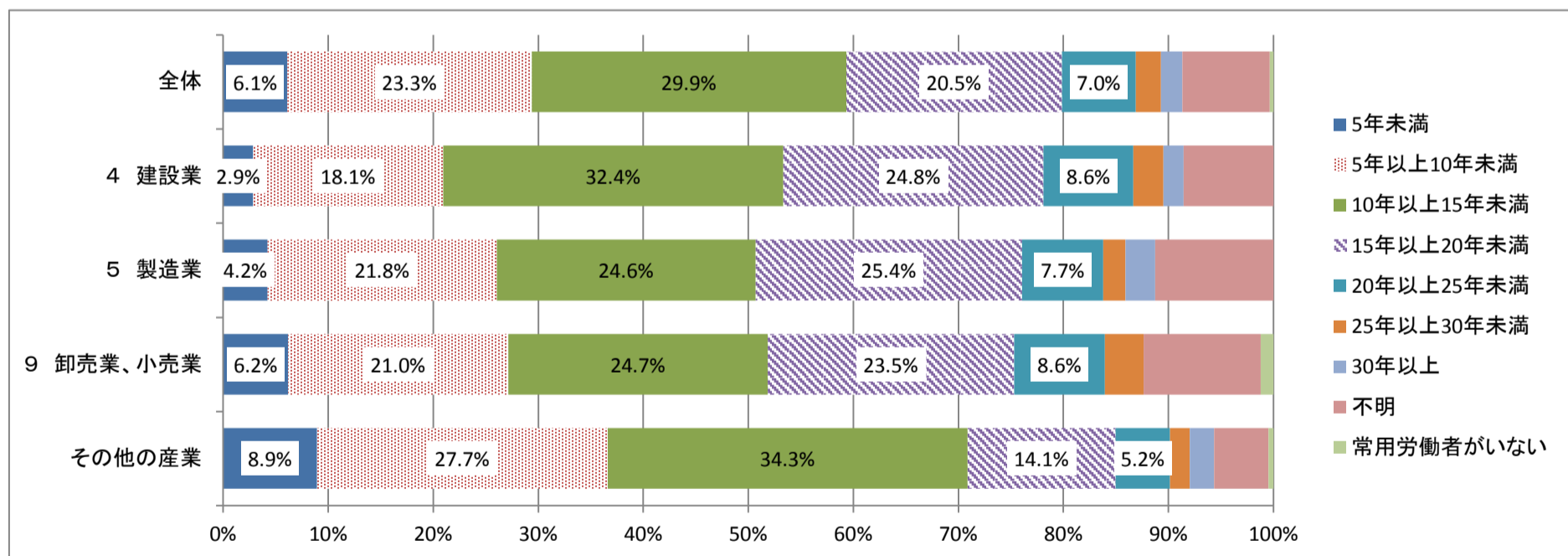


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・女性の平均年齢を産業区分別にみると、女性の平均年齢が40歳未満である事業所の割合は、卸売業、小売業が38.3%で他の産業と比べて高く、製造業が19.0%で他の産業より低かった。
 ・女性の平均年齢が50歳以上である事業所の割合は、建設業が34.3%で他の産業と比べて高く、卸売業、小売業が12.4%で他の産業より低かった。

(6) 平均勤続年数（全体）

産業区分	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%
4 建設業	3	2.9%	19	18.1%	34	32.4%	26	24.8%	9	8.6%	3	2.9%	2	1.9%	9	8.6%	0	0.0%
5 製造業	6	4.2%	31	21.8%	35	24.6%	36	25.4%	11	7.7%	3	2.1%	4	2.8%	16	11.3%	0	0.0%
9 卸売業、小売業	5	6.2%	17	21.0%	20	24.7%	19	23.5%	7	8.6%	3	3.7%	0	0.0%	9	11.1%	1	1.2%
その他の産業	19	8.9%	59	27.7%	73	34.3%	30	14.1%	11	5.2%	4	1.9%	5	2.3%	11	5.2%	1	0.5%

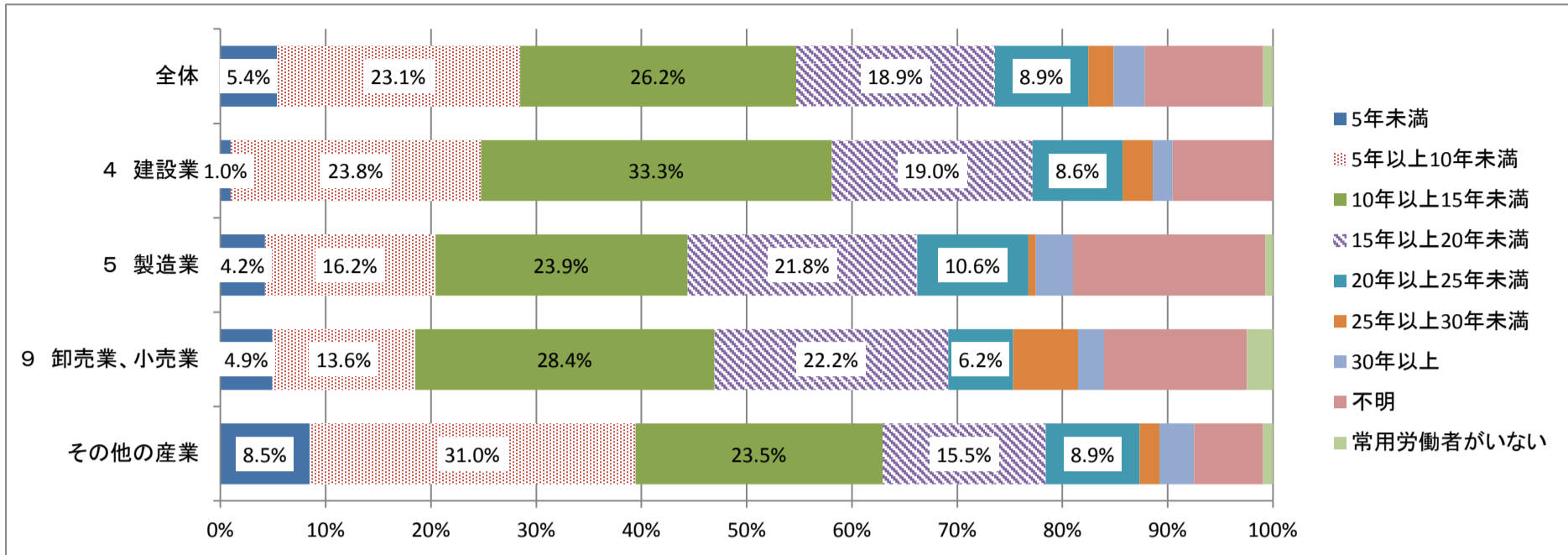


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・常用労働者全体の平均勤続年数を産業区分別にみると、建設業では平均勤続年数5年未満の事業所の割合が2.9%で他の産業と比べて低かった。
 ・その他の産業では、平均勤続年数5年未満、5年以上10年未満、10年以上15年未満の事業所数の合計が7割に達し、建設業、製造業、卸売業、小売業と比べて平均勤続年数が短い事業所の割合が高い。

(6) -2 平均勤続年数 (男性)

産業区分	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	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%
4 建設業	1	1.0%	25	23.8%	35	33.3%	20	19.0%	9	8.6%	3	2.9%	2	1.9%	10	9.5%	0	0.0%
5 製造業	6	4.2%	23	16.2%	34	23.9%	31	21.8%	15	10.6%	1	0.7%	5	3.5%	26	18.3%	1	0.7%
9 卸売業、小売業	4	4.9%	11	13.6%	23	28.4%	18	22.2%	5	6.2%	5	6.2%	2	2.5%	11	13.6%	2	2.5%
その他の産業	18	8.5%	66	31.0%	50	23.5%	33	15.5%	19	8.9%	4	1.9%	7	3.3%	14	6.6%	2	0.9%

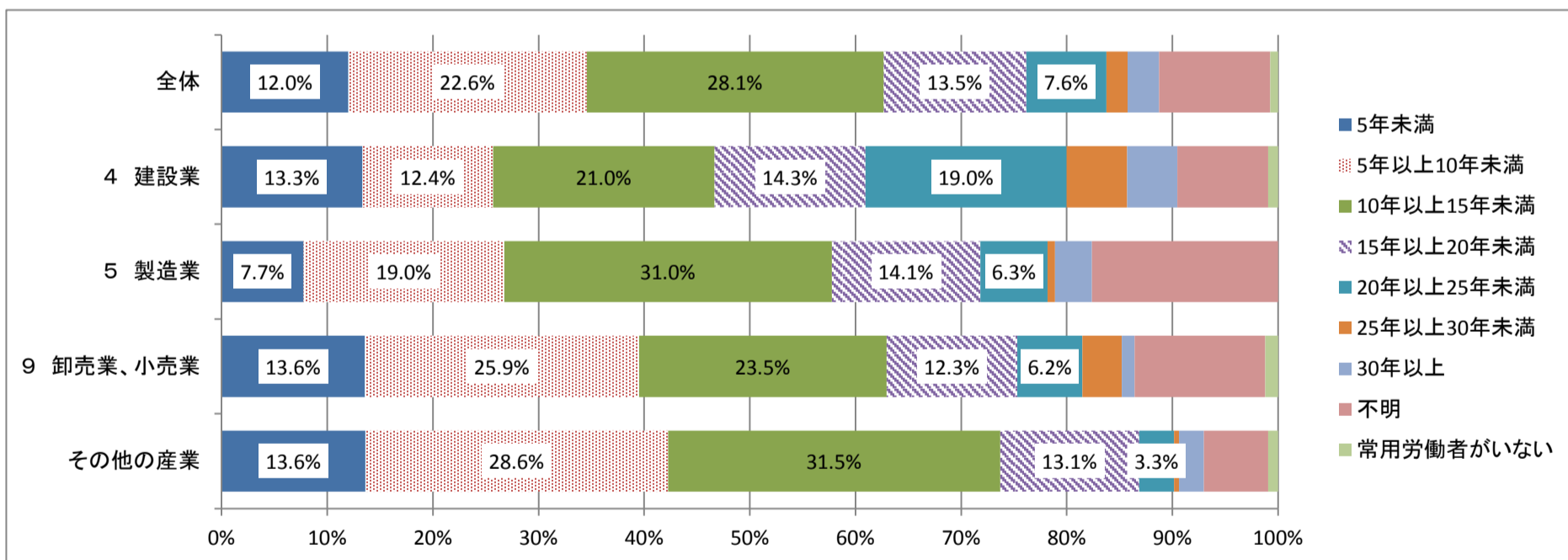


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・男性の平均勤続年数を産業区別にみると、建設業では平均勤続年数5年未満の事業所の割合が1.0%で他の産業と比べて低かった。また、平均勤続年数10年以上から25年未満までの合計が6割を超え、他の産業と比べて、平均勤続年数長い事業所が多い。
 ・製造業と卸売業、小売業は、平均勤続年数5年未満、5年以上10年未満、10年以上15年未満の事業所数の合計が5割に達せず、建設業やその他の産業と比べて平均勤続年数が短い事業所の割合が低い。

(6) -3 平均勤続年数 (女性)

産業区分	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	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%
4 建設業	14	13.3%	13	12.4%	22	21.0%	15	14.3%	20	19.0%	6	5.7%	5	4.8%	9	8.6%	1	1.0%
5 製造業	11	7.7%	27	19.0%	44	31.0%	20	14.1%	9	6.3%	1	0.7%	5	3.5%	25	17.6%	0	0.0%
9 卸売業、小売業	11	13.6%	21	25.9%	19	23.5%	10	12.3%	5	6.2%	3	3.7%	1	1.2%	10	12.3%	1	1.2%
その他の産業	29	13.6%	61	28.6%	67	31.5%	28	13.1%	7	3.3%	1	0.5%	5	2.3%	13	6.1%	2	0.9%



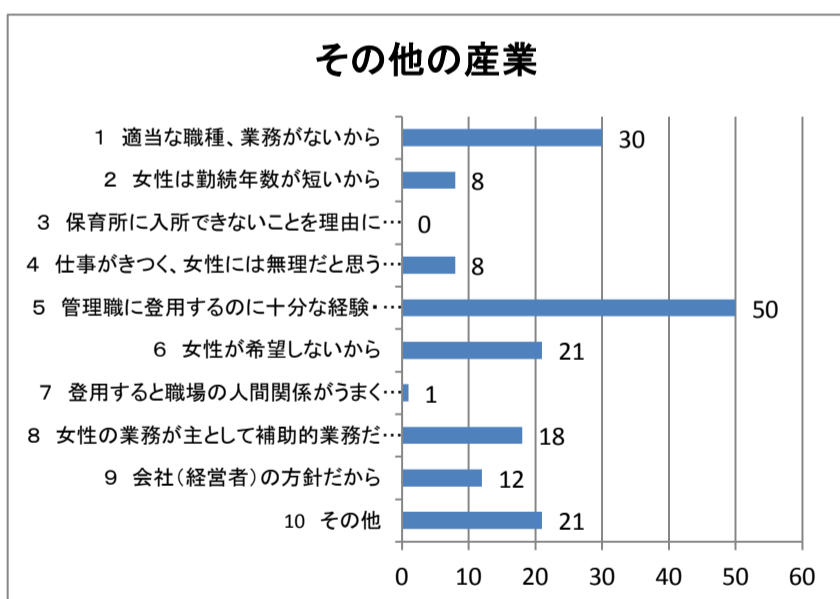
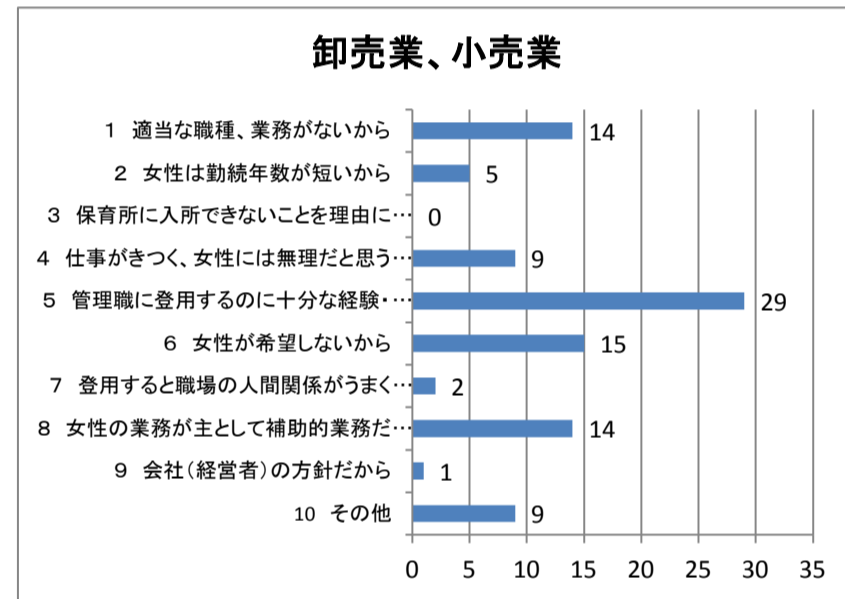
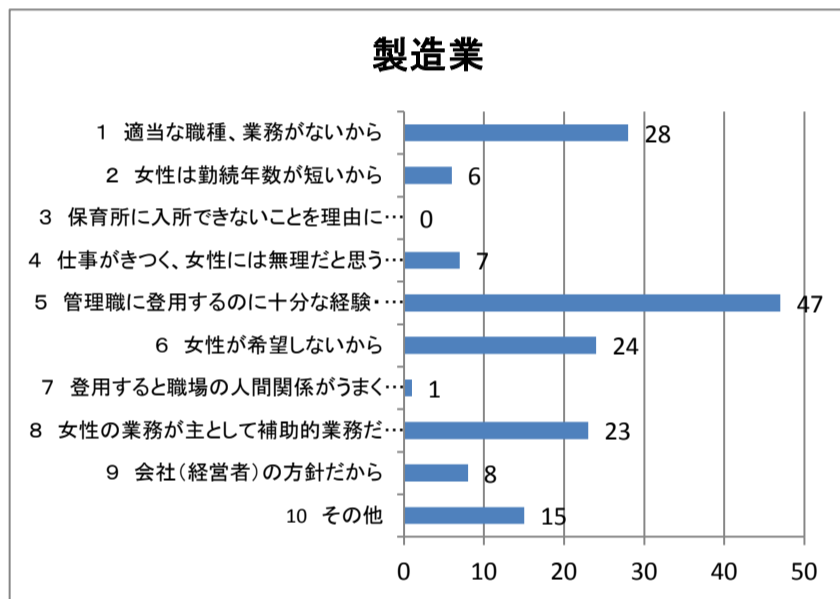
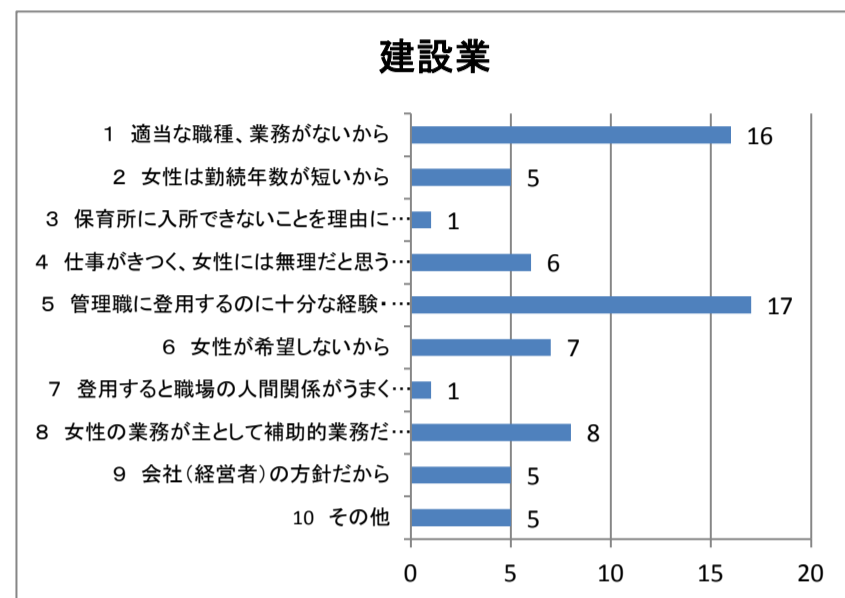
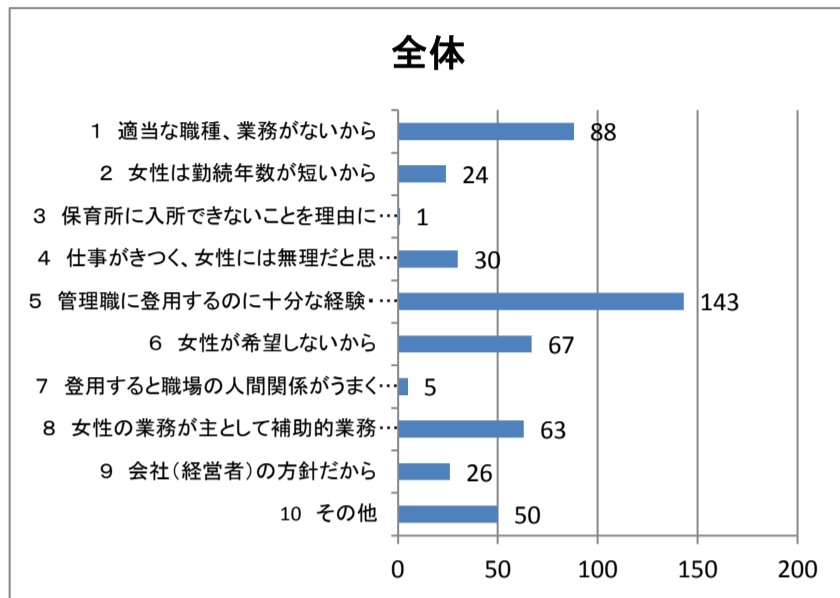
全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・女性の平均勤続年数を産業区別にみると、製造業では平均勤続年数5年未満の事業所の割合が7.7%で他の産業と比べて低かった。
 ・建設業は、平均勤続年数5年未満、5年以上10年未満、10年以上15年未満の事業所数の合計が5割に達せず、小売業やその他の産業と比べて平均勤続年数が短い事業所の割合が低い。

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	建設業	製造業	卸売業、小売業	その他の産業
1 適当な職種、業務がないから	88	16	28	14	30
2 女性は勤続年数が短いから	24	5	6	5	8
3 保育所に入所できないことを理由に…	1	1	0	0	0
4 仕事がつく、女性には無理だと思うから	30	6	7	9	8
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	17	47	29	50
6 女性が希望しないから	67	7	24	15	21
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	1	2	1
8 女性の業務が主として補助的業務だから	63	8	23	14	18
9 会社（経営者）の方針だから	26	5	8	1	12
10 その他	50	5	15	9	21



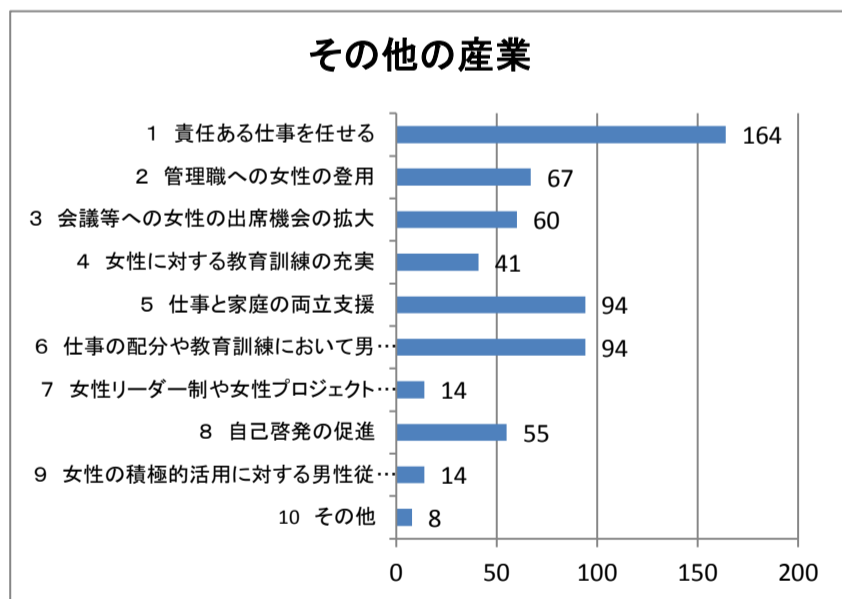
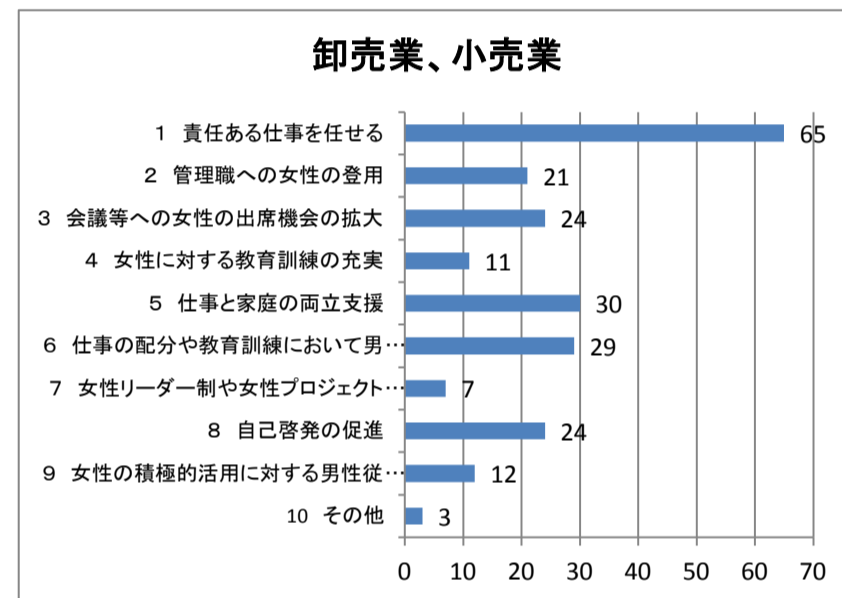
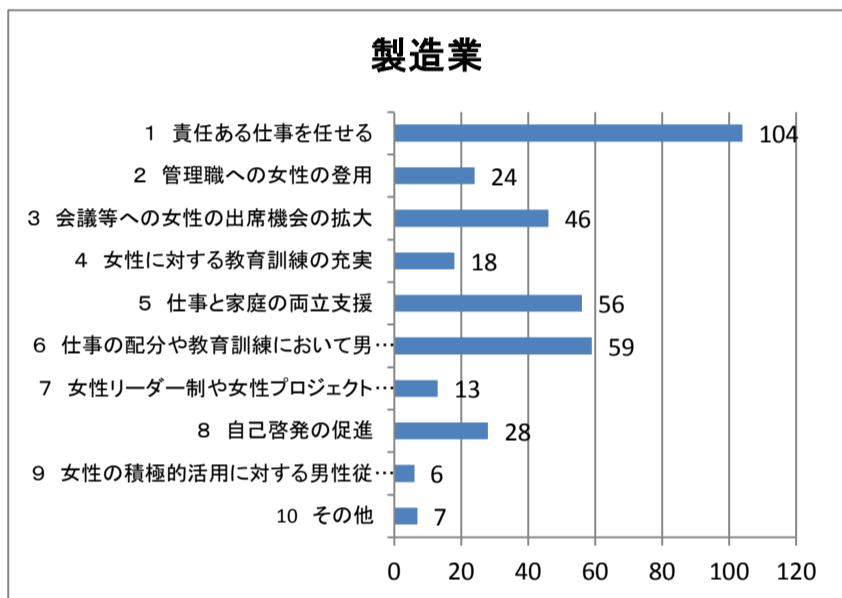
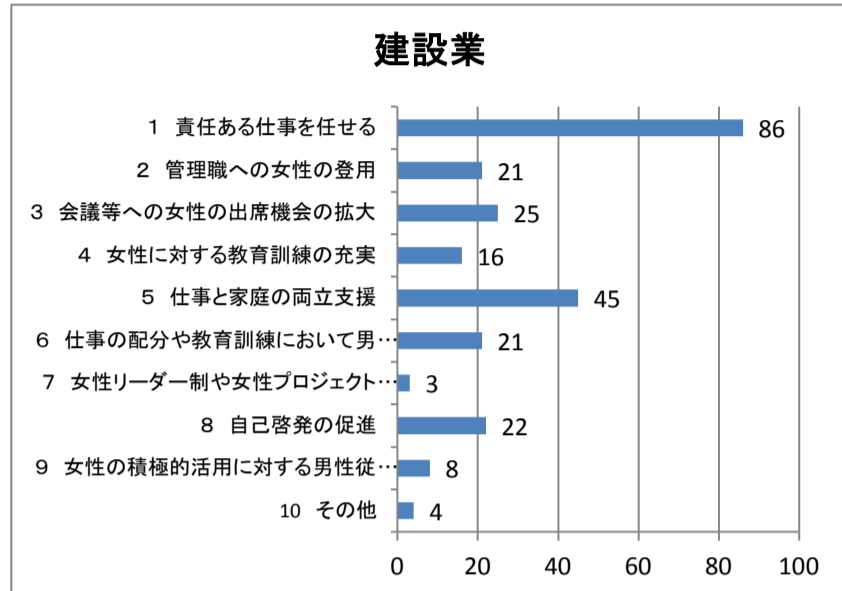
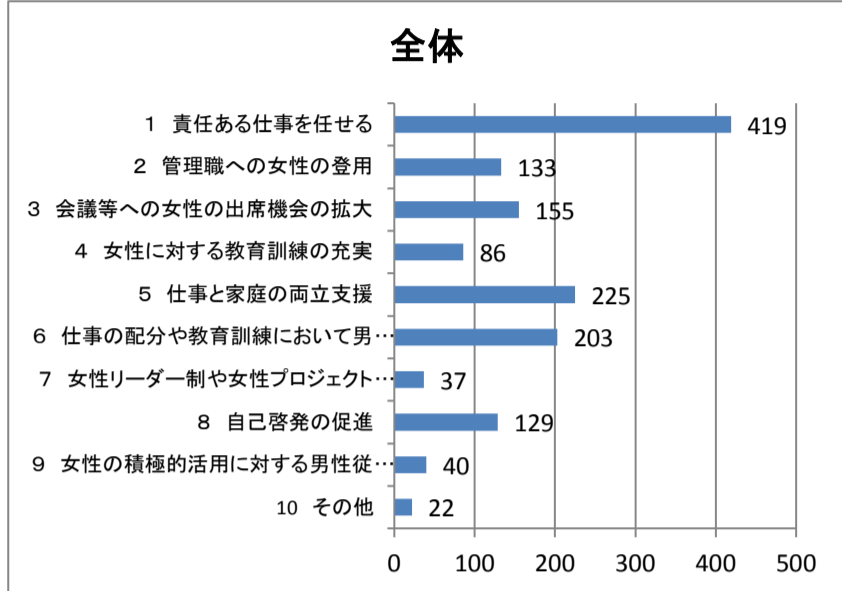
・女性管理職又は役員が0人の事業所に登用されていない理由を尋ねた結果を産業区別にみると、全ての区分において「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから」という回答が最も多かった。

・建設業では「適当な職種・業務がないから」という回答が2番目に多く、1番多かった回答数とほとんど差がなかった。

・卸売業、小売業では「女性が希望しないから」という回答が2番目に多かったが、3番目の「適当な職種、業務がないから」と「女性の業務が主として補助的業務だから」という回答数とほとんど差がなかった。

(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	建設業	製造業	卸売業、小売業	その他の産業
1 責任ある仕事を任せる	419	86	104	65	164
2 管理職への女性の登用	133	21	24	21	67
3 会議等への女性の出席機会の拡大	155	25	46	24	60
4 女性に対する教育訓練の充実	86	16	18	11	41
5 仕事と家庭の両立支援	225	45	56	30	94
6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	203	21	59	29	94
7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	37	3	13	7	14
8 自己啓発の促進	129	22	28	24	55
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	8	6	12	14
10 その他	22	4	7	3	8



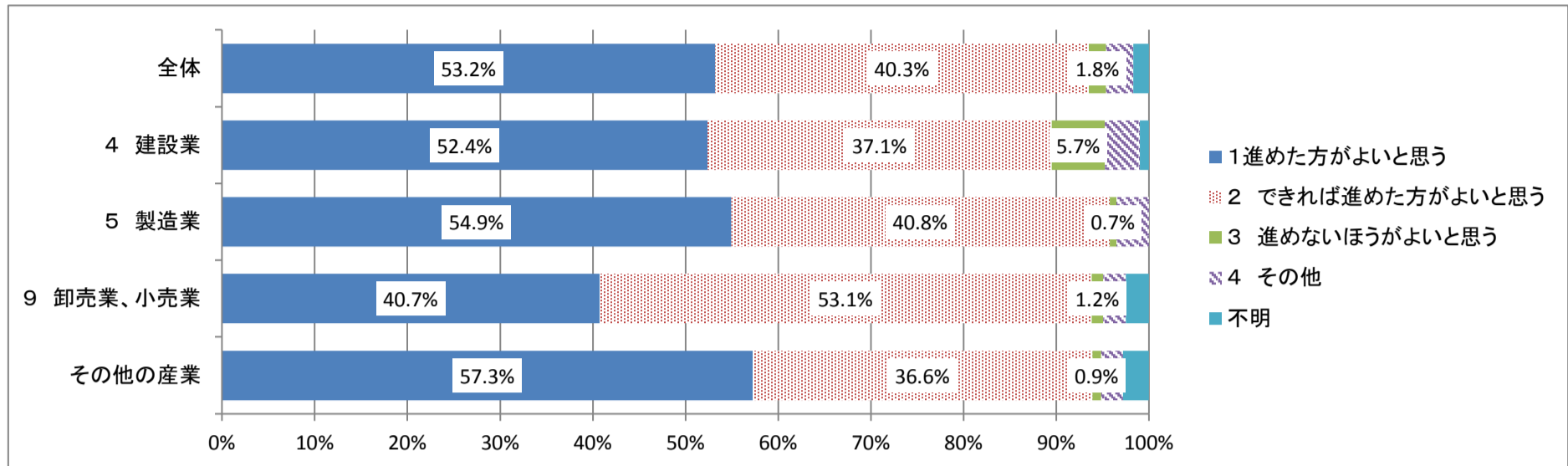
・女性の能力の発揮にあたって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っているかを尋ねた結果を産業区別にみると、いずれの区分においても「責任ある仕事を任せる」という回答が最も多かった。

・建設業では、2番目に「仕事と家庭の両立支援」、3番目に「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」という回答が多かったが、2番目と3番目の回答数には大きな差があった。

・製造業、卸売業、小売業、その他の産業では、2番目と3番目の「仕事と家庭の両立支援」、という回答がほぼ同数だった。

(3) 女性のキャリア形成（従業継続）について

産業区分	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%
4 建設業	55	52.4%	39	37.1%	6	5.7%	4	3.8%	1	1.0%
5 製造業	78	54.9%	58	40.8%	1	0.7%	5	3.5%	0	0.0%
9 卸売業、小売業	33	40.7%	43	53.1%	1	1.2%	2	2.5%	2	2.5%
その他の産業	122	57.3%	78	36.6%	2	0.9%	5	2.3%	6	2.8%

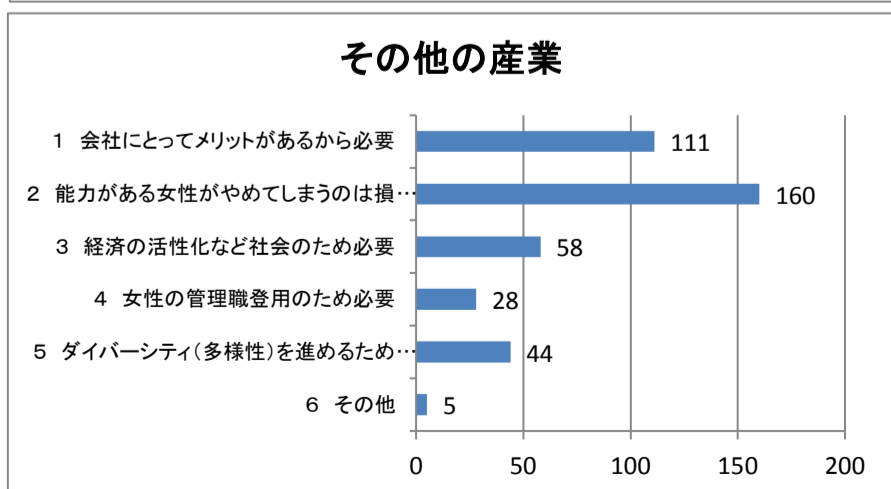
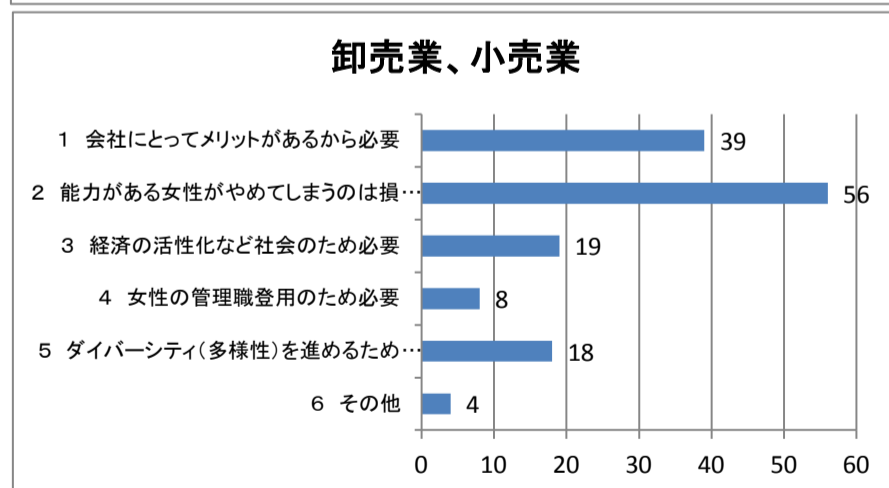
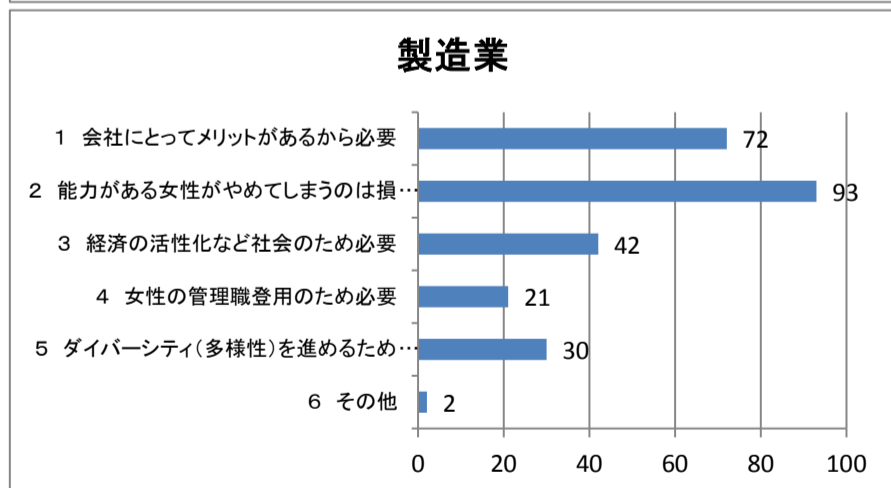
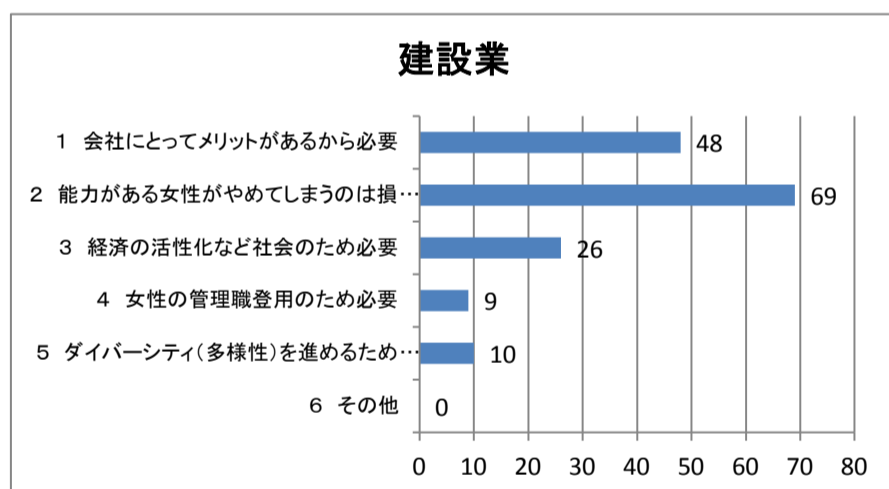
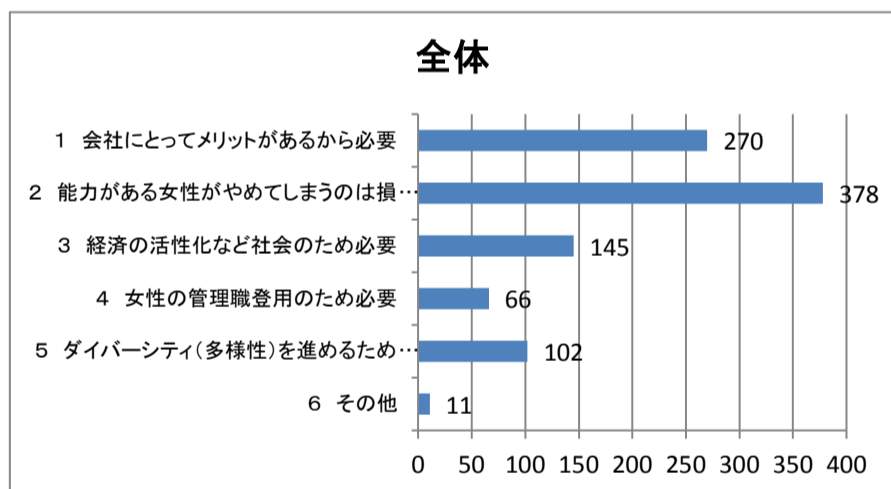


全体N=541、建設業N=105、製造業N=142、卸売業、小売業N=81、その他N=213

・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産業区別にみると、卸売業、小売業では「進めた方がよいと思う」が40.7%、「できれば進めたほうがよいと思う」が43.1%で、「できれば」という留保付きの回答が多い。
 ・また、建設業では「進めたほうがよいと思う」と「できれば進めた方がよいと思う」の合計が9割に達せず、「進めない方がよいと思う」という回答の割合が5.7%で他の産業と比べて高かった。

(4) 進めた方がよい理由（該当するもの全て）

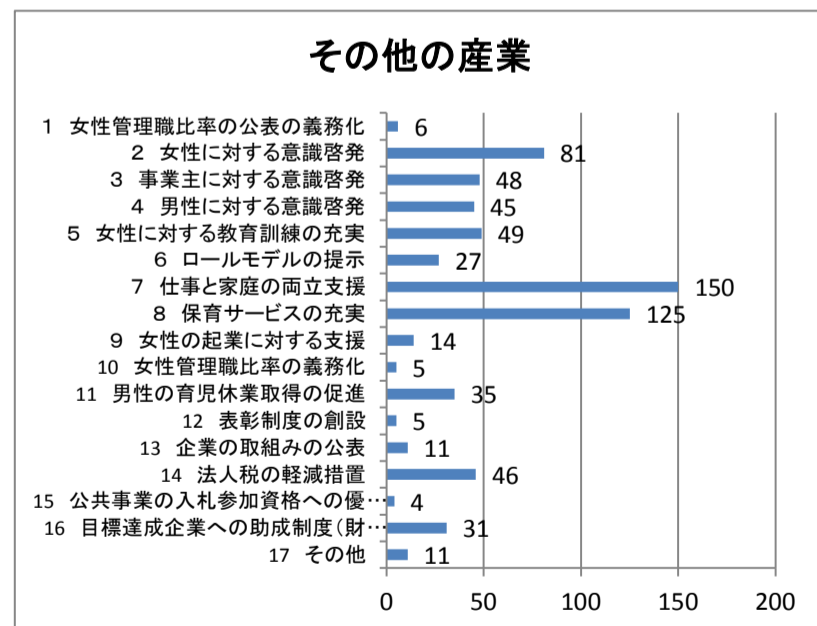
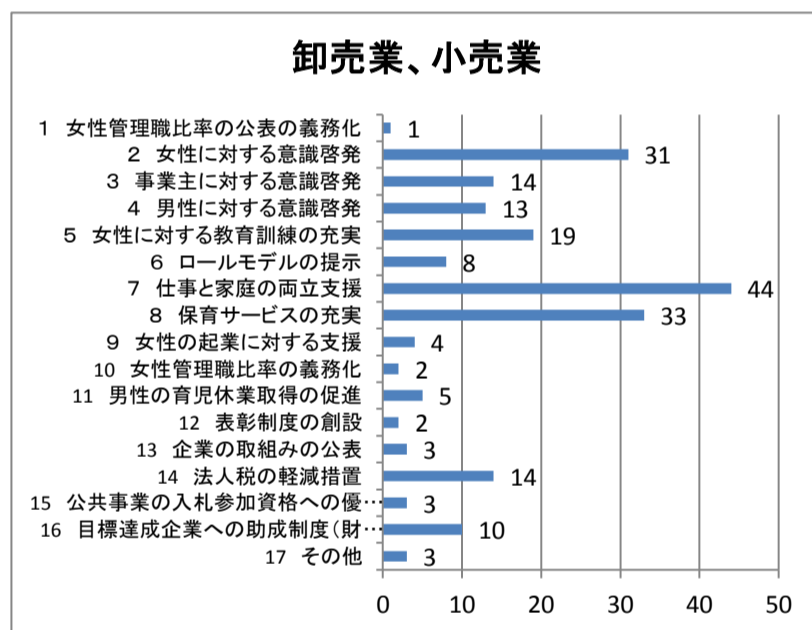
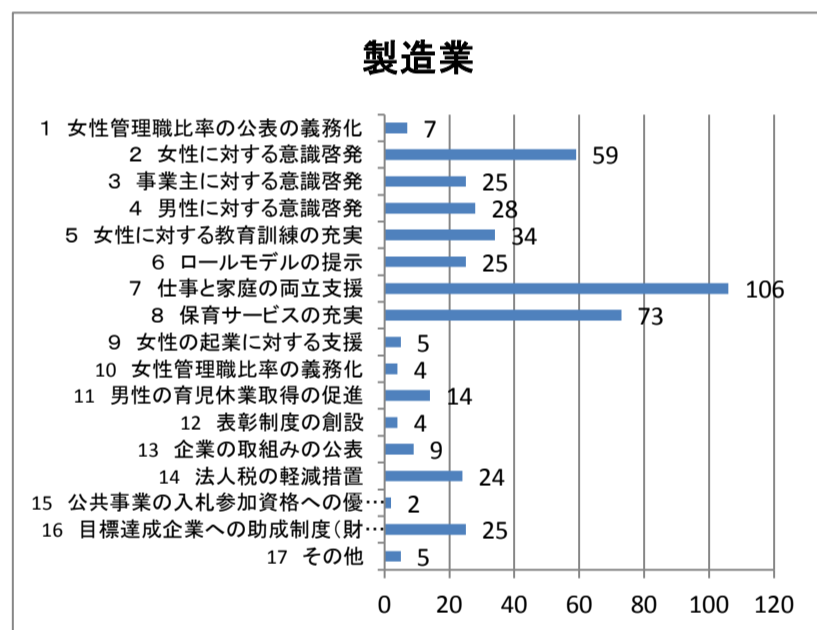
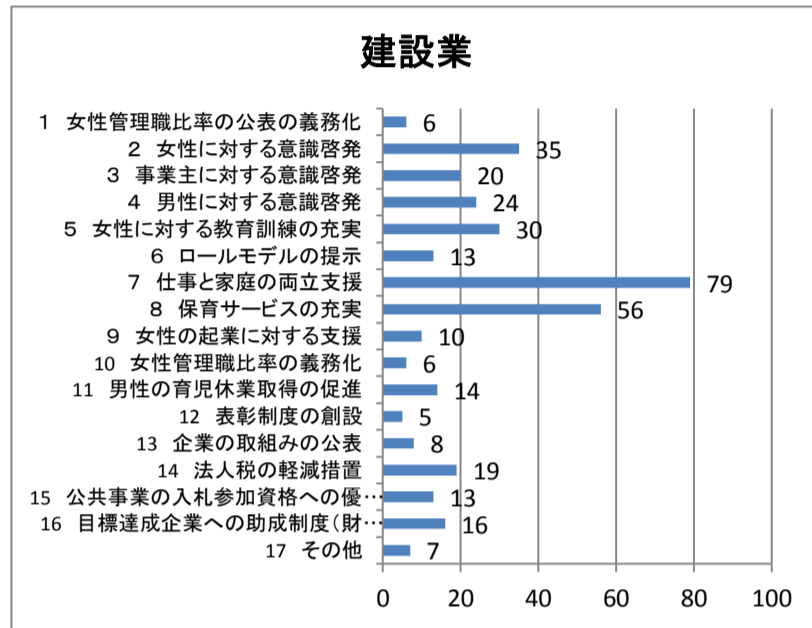
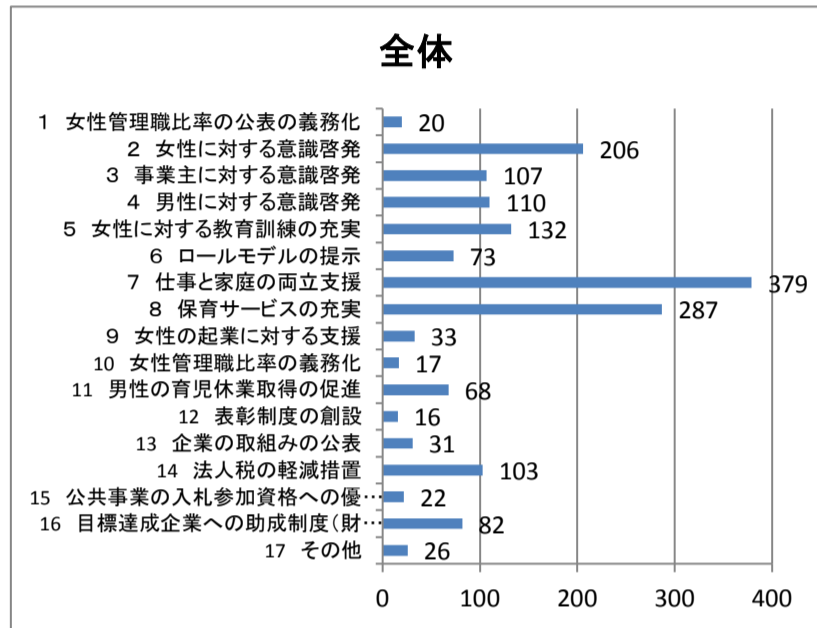
女性のキャリア形成を進めた方がよい理由	全体	建設業	製造業	卸売業、小売業	その他の産業
1 会社にとってメリットがあるから必要	270	48	72	39	111
2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要	378	69	93	56	160
3 経済の活性化など社会のため必要	145	26	42	19	58
4 女性の管理職登用のため必要	66	9	21	8	28
5 ダイバーシティ（多様性）を進めるため必要	102	10	30	18	44
6 その他	11	0	2	4	5



・女性のキャリア形成（就業継続）を進めた方がよい理由を尋ねた結果を産業区別にみると、いずれの区分においても「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」という回答が多かった。
 ・3番目に多い回答は「経済の活性化など社会のため必要」、4番目に多い回答は「ダイバーシティ（多様性）を進めるため必要」だったが、建設業は3番目と4番目の回答数の差が大きく、卸売業、小売業は差が小さかった。

(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	建設業	製造業	卸売業、小売業	その他の産業
1 女性管理職比率の公表の義務化	20	6	7	1	6
2 女性に対する意識啓発	206	35	59	31	81
3 事業主に対する意識啓発	107	20	25	14	48
4 男性に対する意識啓発	110	24	28	13	45
5 女性に対する教育訓練の充実	132	30	34	19	49
6 ロールモデルの提示	73	13	25	8	27
7 仕事と家庭の両立支援	379	79	106	44	150
8 保育サービスの充実	287	56	73	33	125
9 女性の起業に対する支援	33	10	5	4	14
10 女性管理職比率の義務化	17	6	4	2	5
11 男性の育児休業取得の促進	68	14	14	5	35
12 表彰制度の創設	16	5	4	2	5
13 企業の取組みの公表	31	8	9	3	11
14 法人税の軽減措置	103	19	24	14	46
15 公共事業の入札参加資格への優先的措置	22	13	2	3	4
16 目標達成企業への助成制度（財政的支援）	82	16	25	10	31
17 その他	26	7	5	3	11



・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産業区別にみると、全ての区分において「仕事と家庭の両立支援」という回答が最も多く、2番目が「保育サービスの充実」、3番目が「女性に対する意識啓発」の順となっている。