令和４年長野県女性活躍に関する実態調査結果の概要について

県民文化部人権・男女共同参画課

１　調査の概要

（１）調査目的　　県内民営事業所における女性活躍推進についてその実態を把握し、本県における女性活躍推進に関する取組の基礎資料とする。

（２）調査期間　　令和４年７月 13 日（水）から７月 29 日（金）まで

（３）調査対象　　常用労働者を常に５人以上雇用する 4,000 事業所（産業・規模別に抽出）、回収事業所 1,302 事業所（回収率 32.6%）

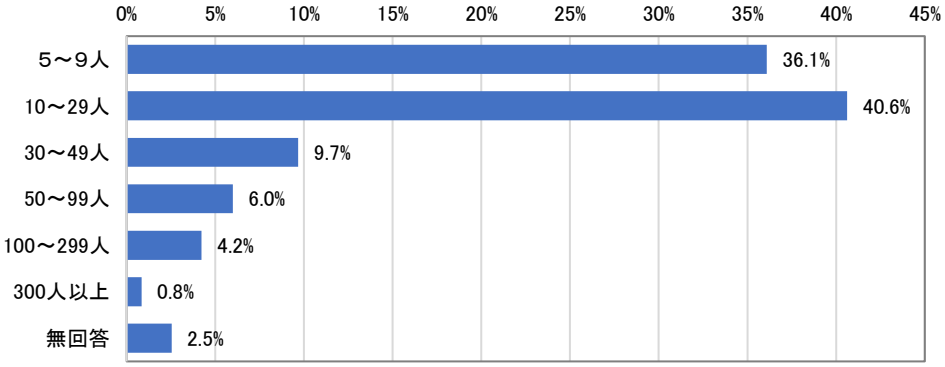
２．調査結果の概要

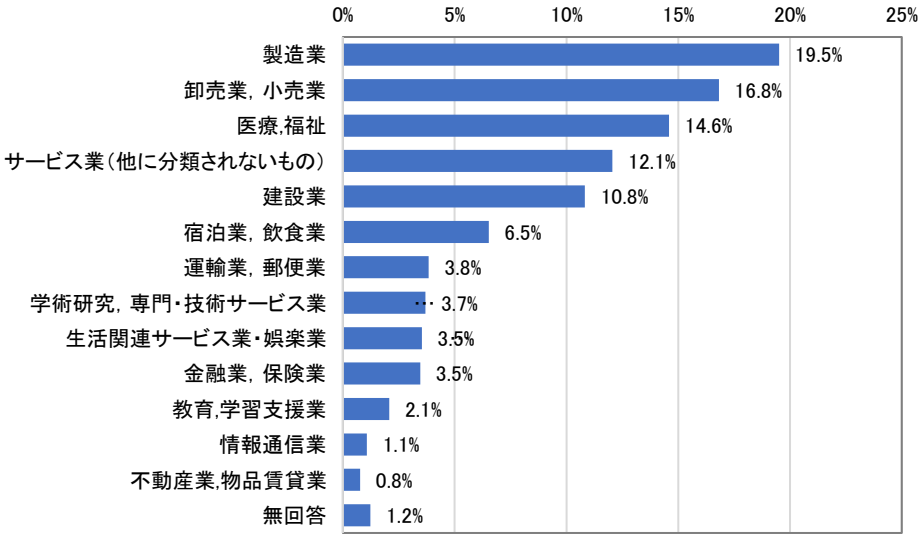
（１）事業所規模・業種別回答状況

回答のあった 1,302 事業所の事業所規模・業種別内訳は、以下のとおりとなる。

事業所規模では、「10～29 人」（40.6%）が約４割と最も多い。次に、「5～9 人」（36.1%）、「30～49 人」（9.7%）と続いている。

業種では、「製造業」（19.5%）が約２割と最も多い。次に、「卸売業，小売業」（16.8%）、「医療,福祉」（14.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（12.1%）、「建設業」（10.8%）と続いている。

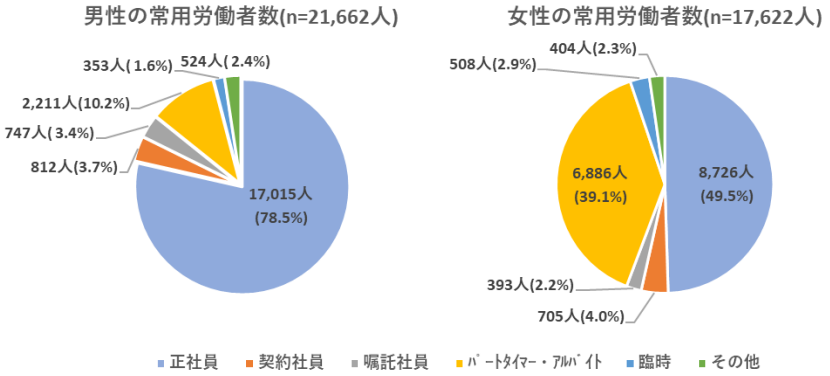




（２）男女別の雇用等の状況

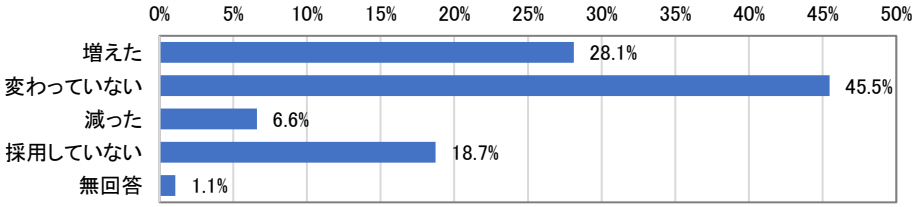
回答のあった 1,302 事業所の常用労働者の男女別正社員比率は、男性で 78.5%、女性で 49.5%となっている。

一方、正社員以外のうち、「パートタイマー・アルバイト」は、男性が 10.2%、女性で 39.1%となっている。



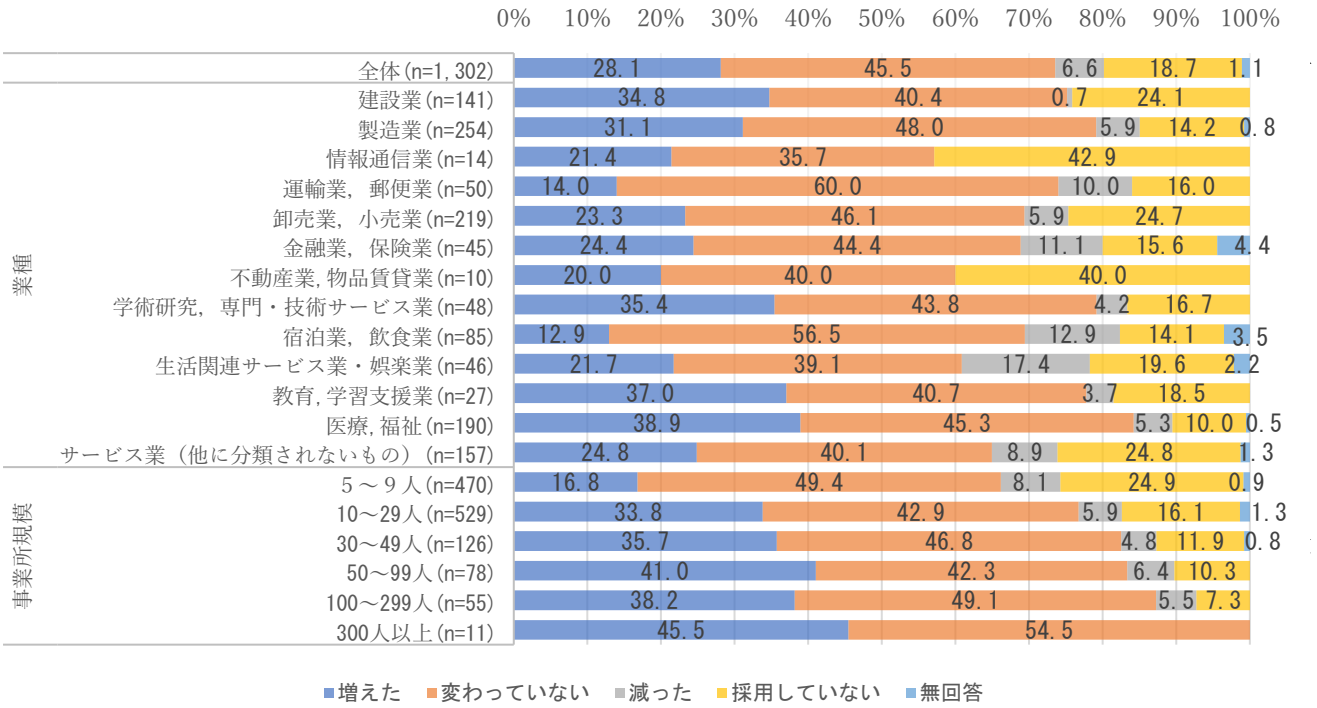
（３）女性正社員の「新規採用数」の変化の状況

この５年間に女性正社員の新規採用数は、「変わっていない」（45.5%）と回答した事業所が約５割と最も多い。次に、「増えた」（28.1%）、「採用していない」（18.7%）と続いている。



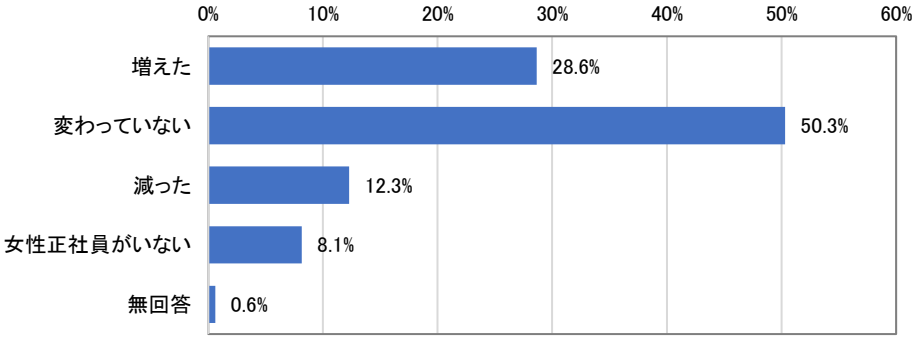
業種別でみると、「医療,福祉」（38.9%）、「教育,学習支援業」(37.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」（35.4%）、建設業（34.8%）、製造業（31.1%）で、「増えた」が３割を超えている。

事業所規模別でみると、「増えた」は、「５～９人」（16.8%）で約２割となり、10 人以上では３割を超えている。特に、「50～99 人」（41.0%）、「300 人以上」(45.5%）では４割を超えている。



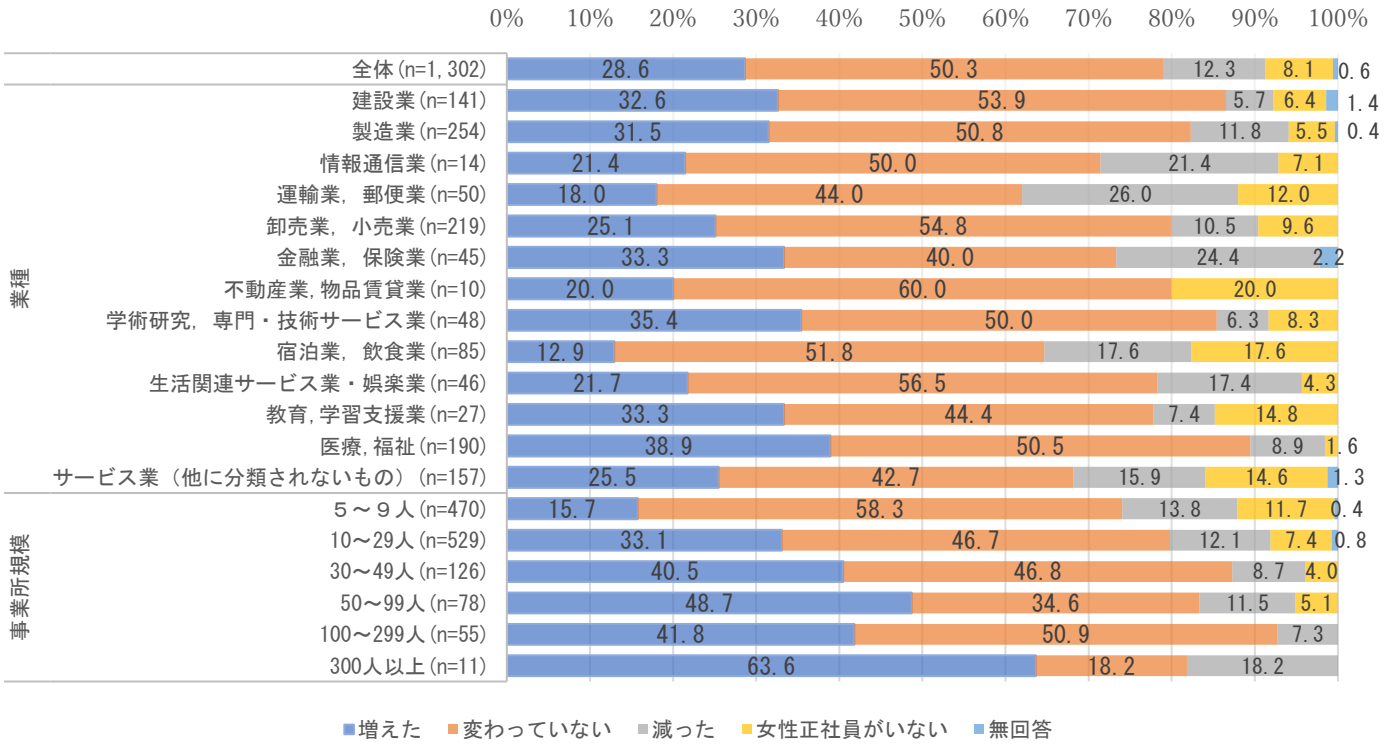
（４）女性正社員数の変化の状況

この５年間に女性正社員数は、「変わっていない」（50.3%）と回答した事業所が約５割と最も多い。次に、「増えた」（28.6%）、「減った」（12.3%）と続いている。



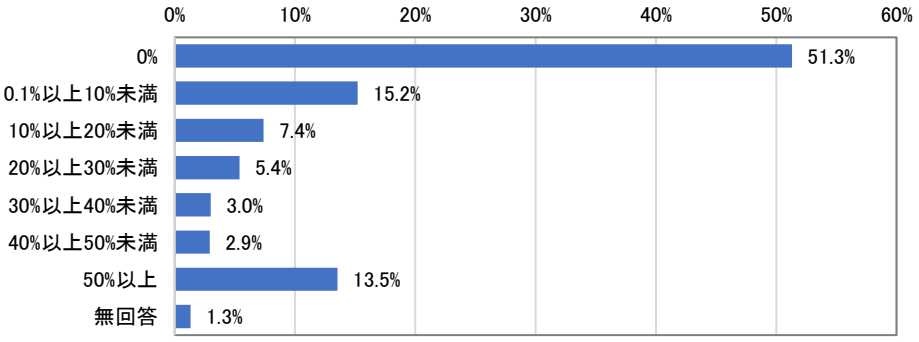
業種別でみると、「医療,福祉」（38.9%）、「学術研究,専門・技術サービス業」（35.4%）、「金融業,保険業」（33.3%）、「教育,学習支援業」（33.3%）、「建設業」（32.6%）、「製造業」（31.5%）で、「増えた」が３割を超えている。一方、「運輸業,郵便業」（26.0%）、「金融業,保険業」（24.4%）、「情報通信業」（21.4%）で、「減った」が２割を超えている。

事業所規模別でみると、「増えた」は、「５～９人」（15.7%）で約２割となり、10 人以上では３割を超えている。特に「300 人以上」（63.6%）では、６割を超えている。



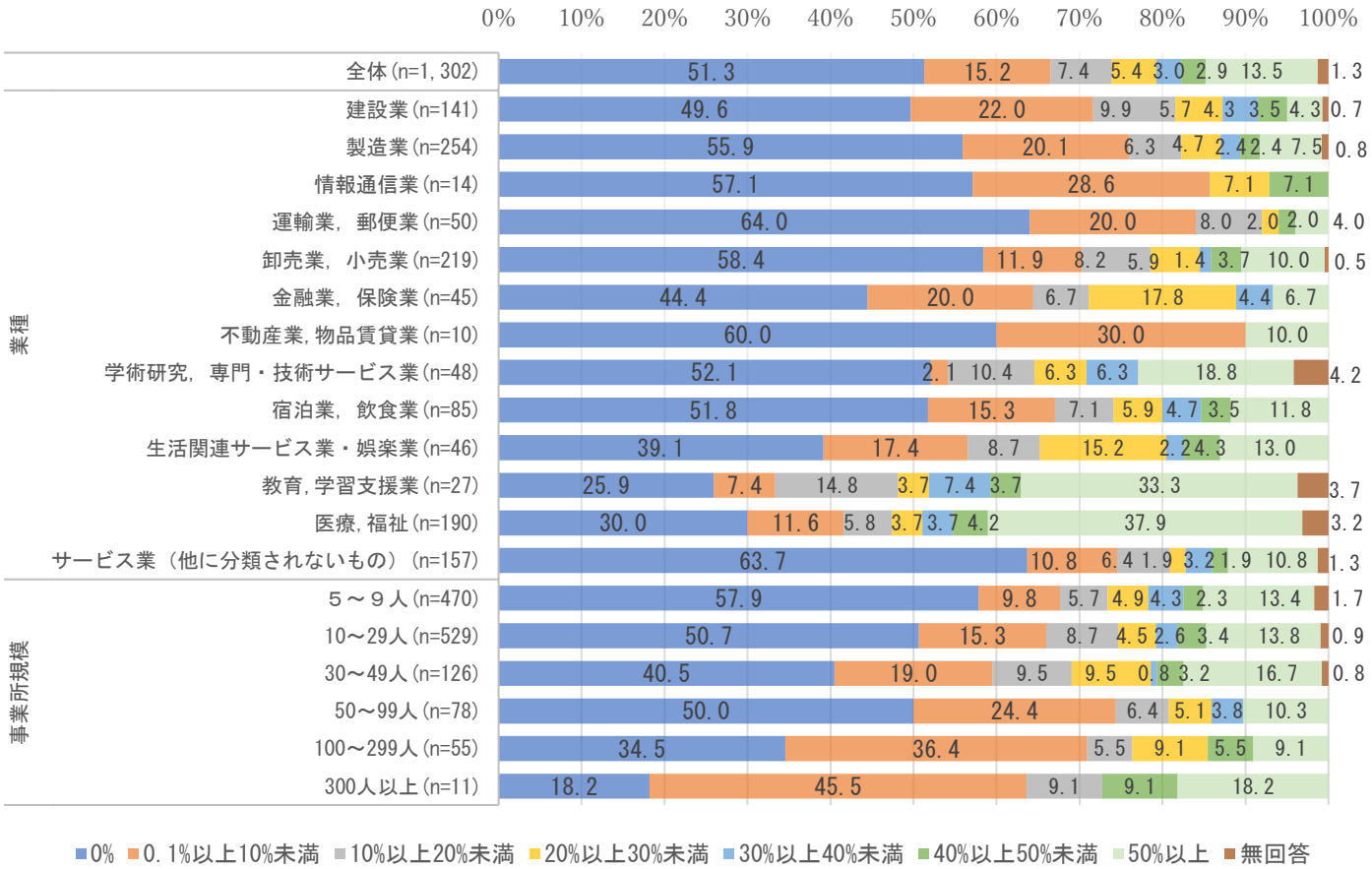
（５）管理職における女性比率

管理職における女性比率は、「０％」（51.3％）が約５割と最も多い。次に、「0.1％以上 10％未満」（15.2％）、「50％以上」（13.5％）と続いている。



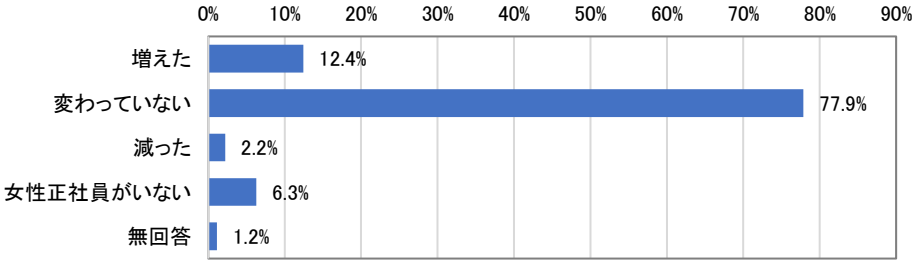
業種別でみると、「運輸業，郵便業」（64.0％）、「サービス業（他に分類されないもの）」（63.7％）、「不動産業，物品賃貸業」（60.0％）で、「０％」が６割以上となる。一方、「医療，福祉」（37.9％）、「教育，学習支援業」（33.3％）で、「50％以上」が３割を超えている。

事業所規模別でみると、「５～９人」（57.9％）、「10～29 人」（50.7％）、「50～99 人」（50.0％）で、「０％」が５割以上となる。一方、「100 人～299 人」（36.4％）、「300 人以上」（45.5％）で［0.1％以上 10％未満］が３割を超えている。



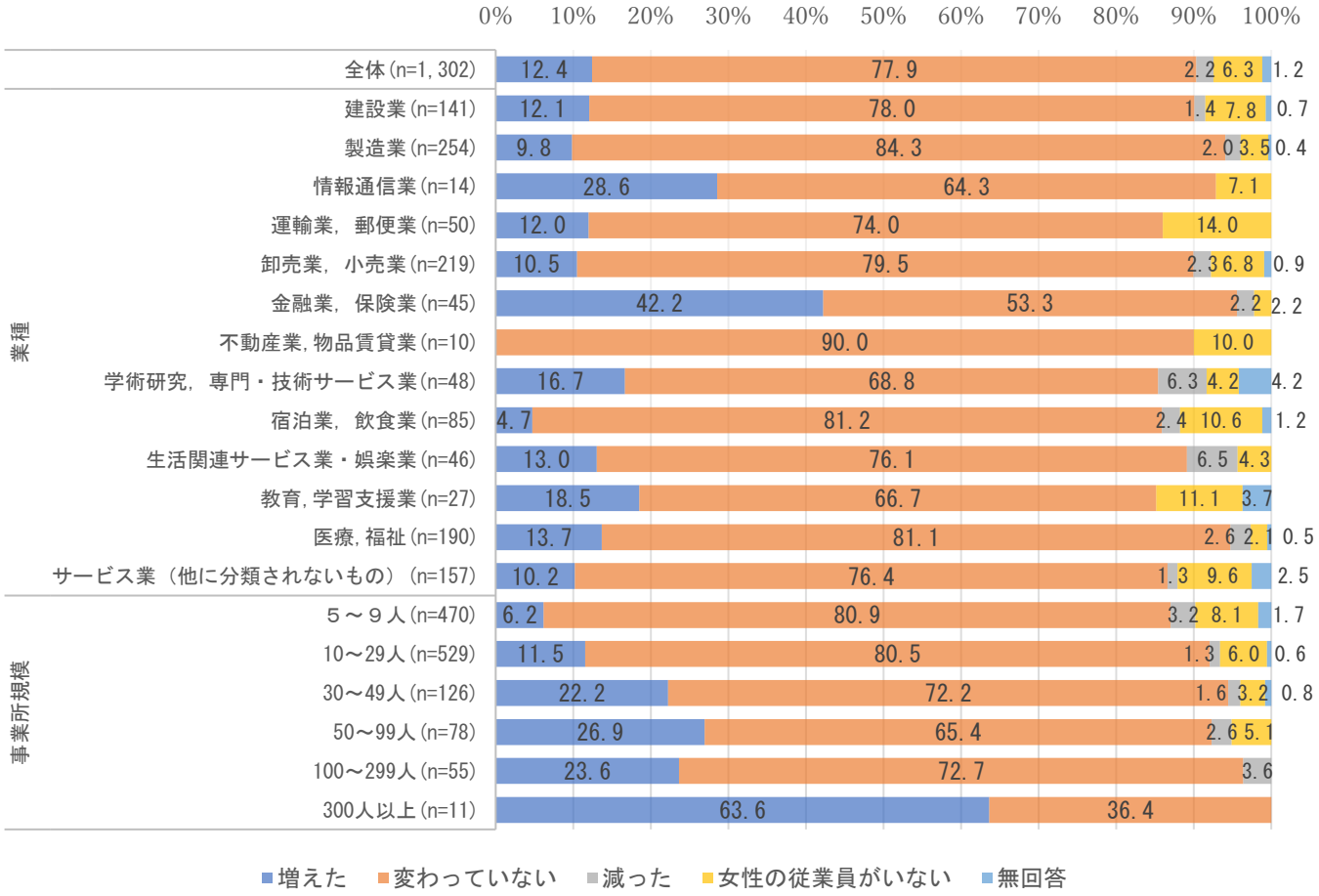
（６）女性の管理職数の変化

この５年間での女性管理職数の変化は、「変わっていない」（77.9%）が約８割と最も多い。次に、「増えた」（12.4%）、「女性の従業員がいない」（6.3%）と続いている。



業種別でみると、「金融業,保険業」（42.2%）、「情報通信業」（28.6%）で、「増えた」が２割を超えている。

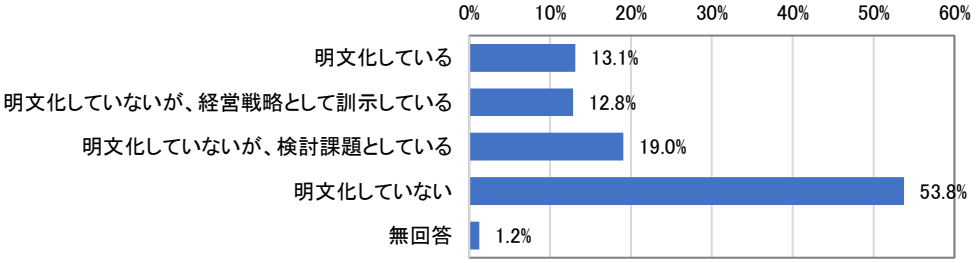
事業所規模別でみると、「５～９人」(6.2%)、「10～29 人」(11.5%)で、「増えた」が約１割となる。一方、「30～49 人」（22.2%）、「50～99 人」（26.9%）、「100～299 人」(23.6%)では約２割、「300 人以上」(63.6%)では６割を超えている。



（７）女性活躍推進の状況と評価

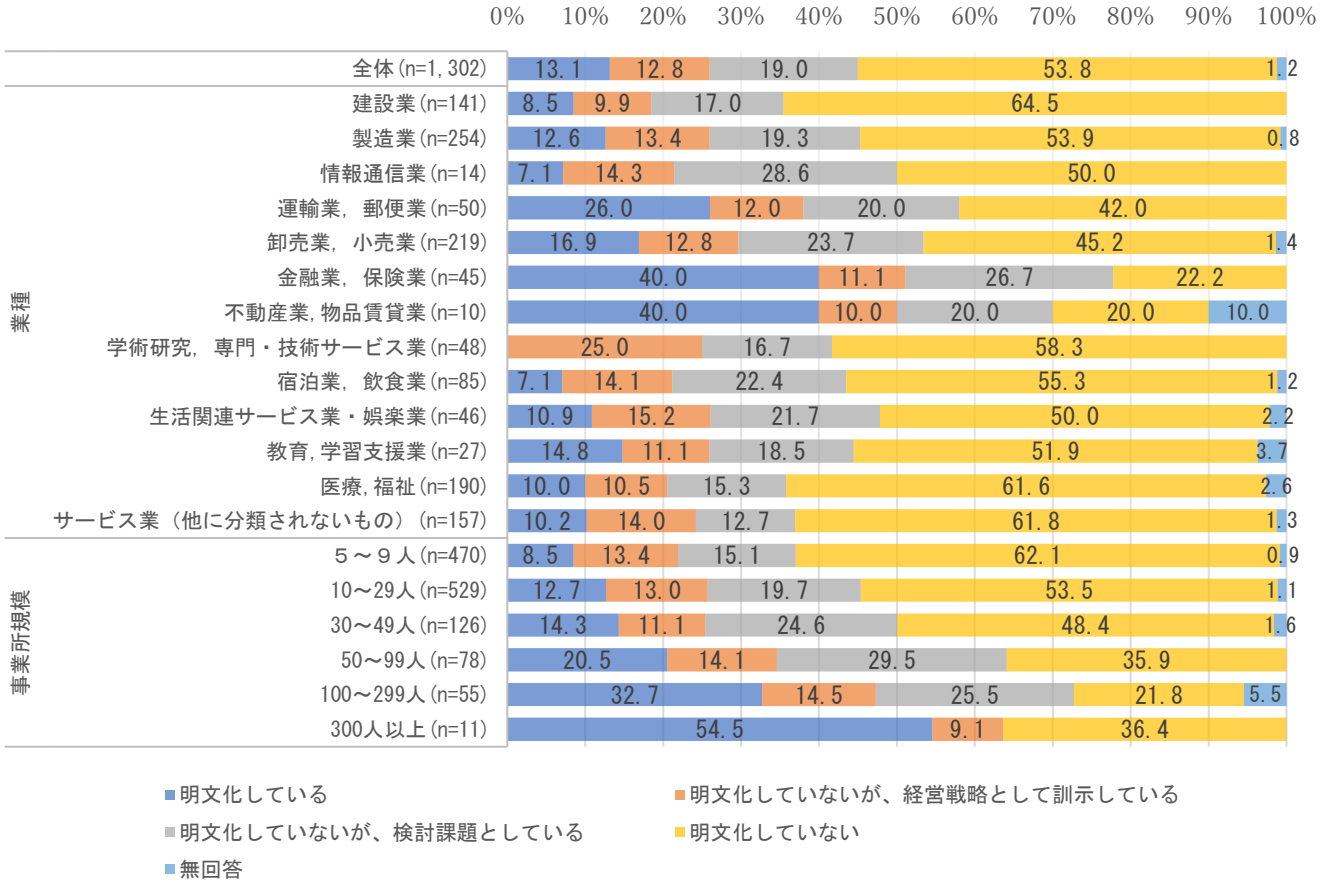
①女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などでの明文化

「明文化していない」（53.8%）が約５割と最も多い。次に、「明文化していないが、検討課題としている」（19.0%）、「明文化している」（13.1%）、「明文化していないが、経営戦略として訓示している」（12.8%）と続いている。



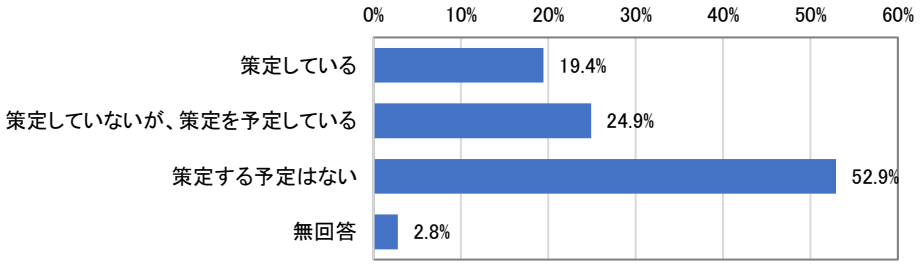
業種別でみると、「金融業,保険業」（40.0%）、「不動産業,物品賃貸業」（40.0%）、「運輸業,郵便業」（26.0%）で、「明文化している」が２割を超えている。一方、「建設業」（64.5%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（61.8%）「医療,福祉」（61.6%）で、「明文化していない」が６割を超えている。

事業所規模別でみると、50 人未満では、「明文化している」が２割に満たない。一方、「50～99 人」(20.5%)で約２割、「100～299 人」(32.7%)で約３割、「300 人以上」(54.5%)で５割を超えている。



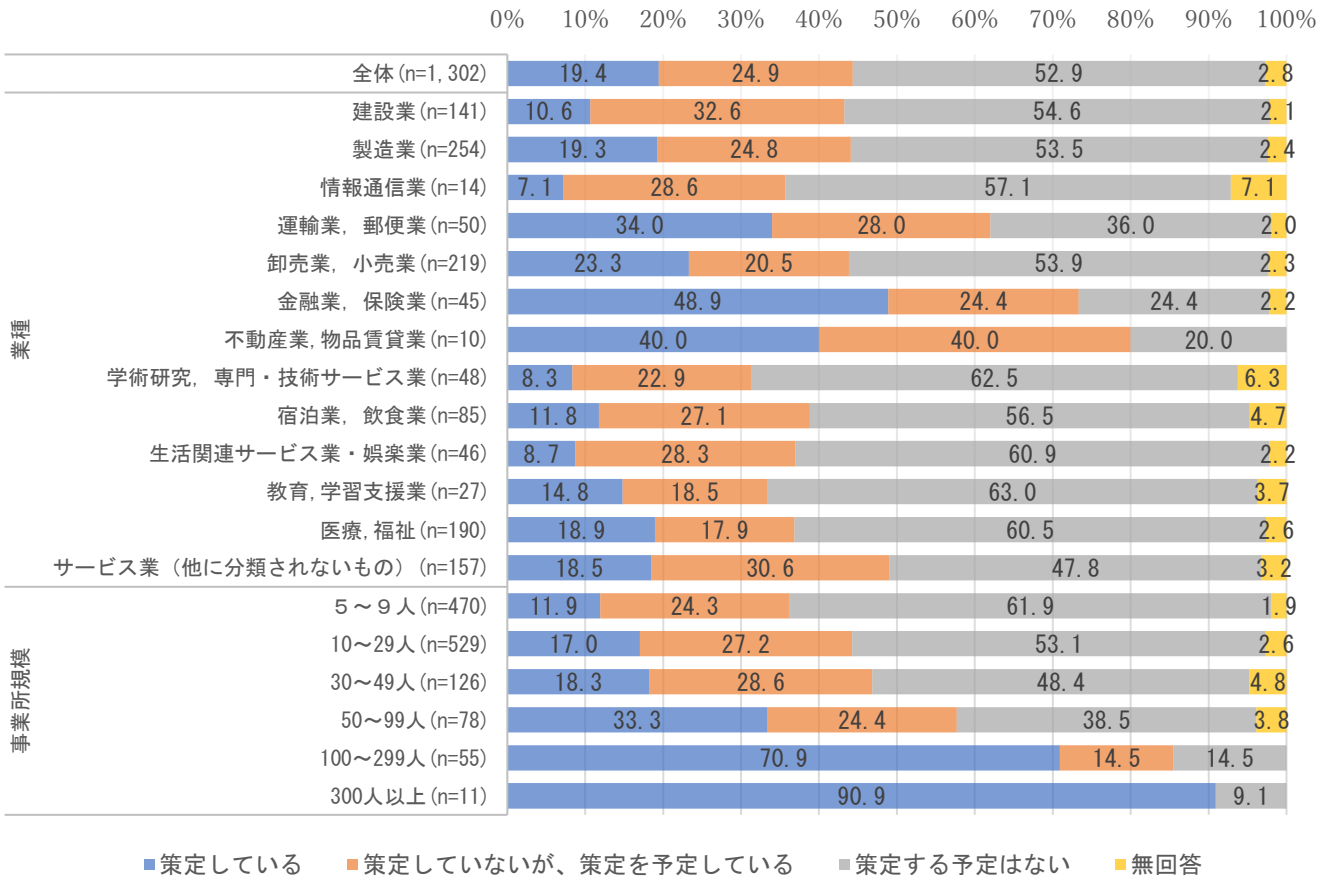
②「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況

「策定する予定はない」（52.9%）が、約５割と最も多い。次に、「策定していないが、策定を予定している」（24.9%）、「策定している」（19.4%）と続いている。



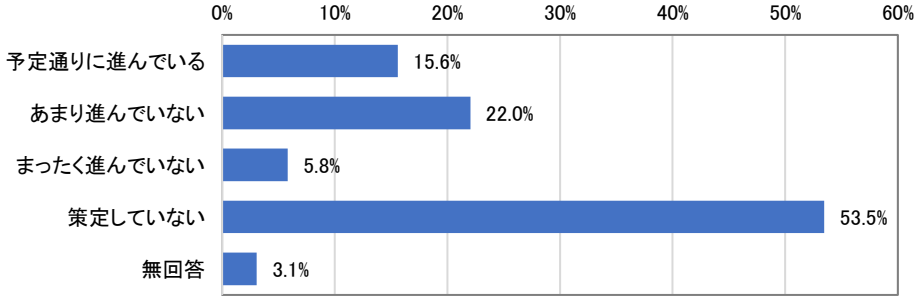
業種別でみると、「金融業,保険業」（48.9%）、「不動産業,物品賃貸業」（40.0%）、「運輸業,郵便業」（34.0%）で、「策定している」が３割を超えている。

事業所規模別でみると、50 人未満では、「策定している」が２割に満たない。一方、「50～99 人」(33.3%)で約３割、「100～299 人」(70.9%)で約７割、「300 人以上」(90.9%)で約９割となる。



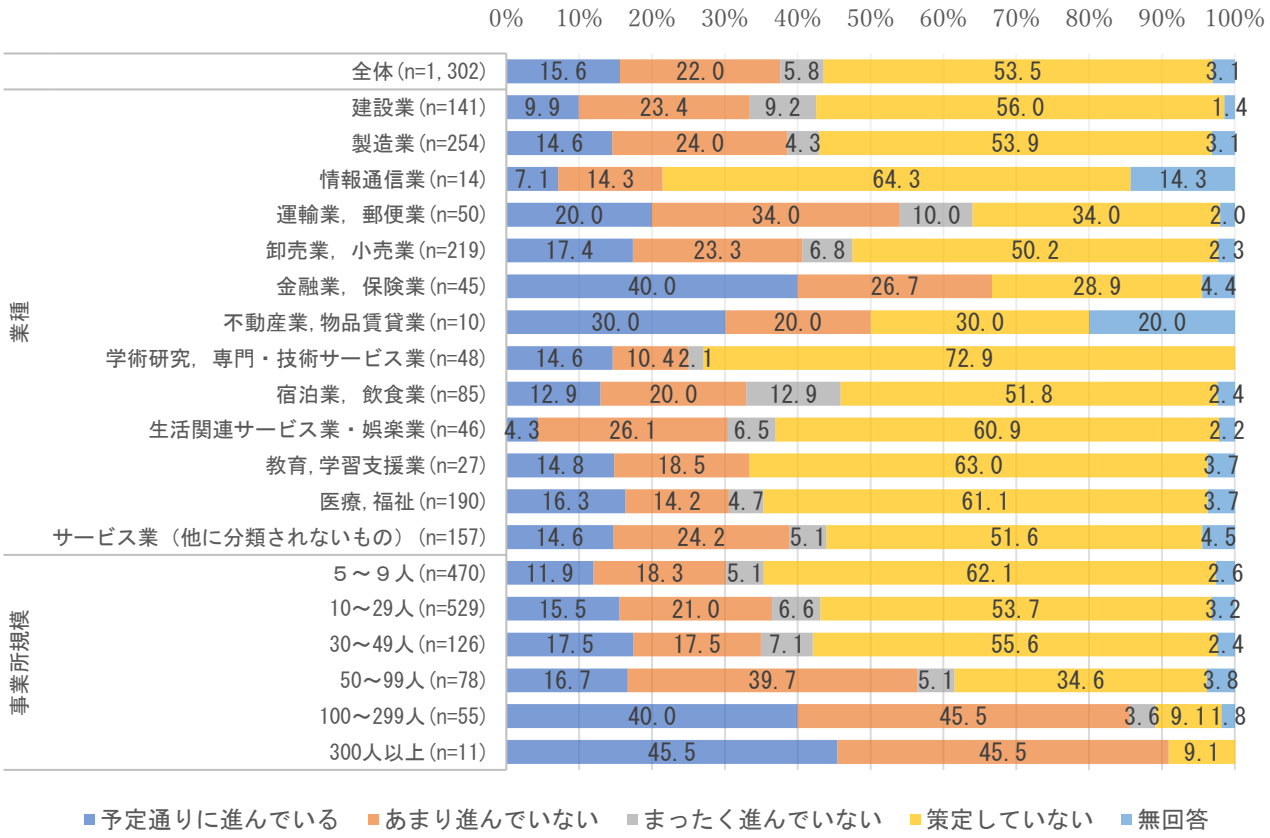
③「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の推進状況

「策定していない」（53.5%）」が約５割と最も多い。次に、「あまり進んでいない」（22.0%）、「予定通りに進んでいる」（15.6%）、「まったく進んでいない」（5.8%）と続いている。



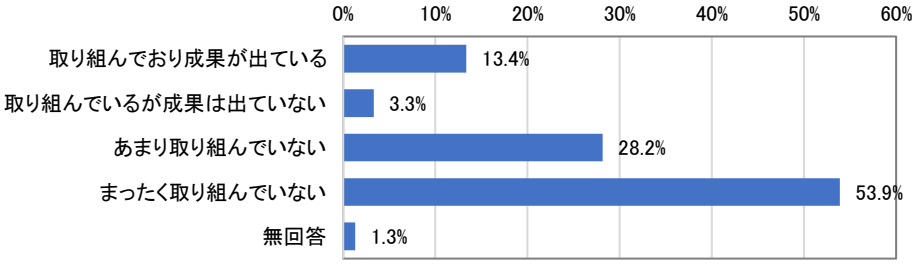
業種別でみると、「金融業, 保険業」（40.0%）、「不動産業, 物品賃貸業」（30.0%）で、「予定通りに進んでいる」が３割以上となる。一方、「学術研究, 専門・技術サービス業」（72.9%）、「情報通信業」（64.3%）、「教育, 学習支援業」（63.0%）、「医療, 福祉」（61.1%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（60.9%）で、「策定していない」が６割を超えている。

事業所規模別でみると、100 人未満で、「予定通りに進んでいる」が２割に満たない。一方、「100～299 人」(40.0%)、「300 人以上」(45.5%)で４割以上となる。また、50 人未満で、「策定しない」が５割を超えている。



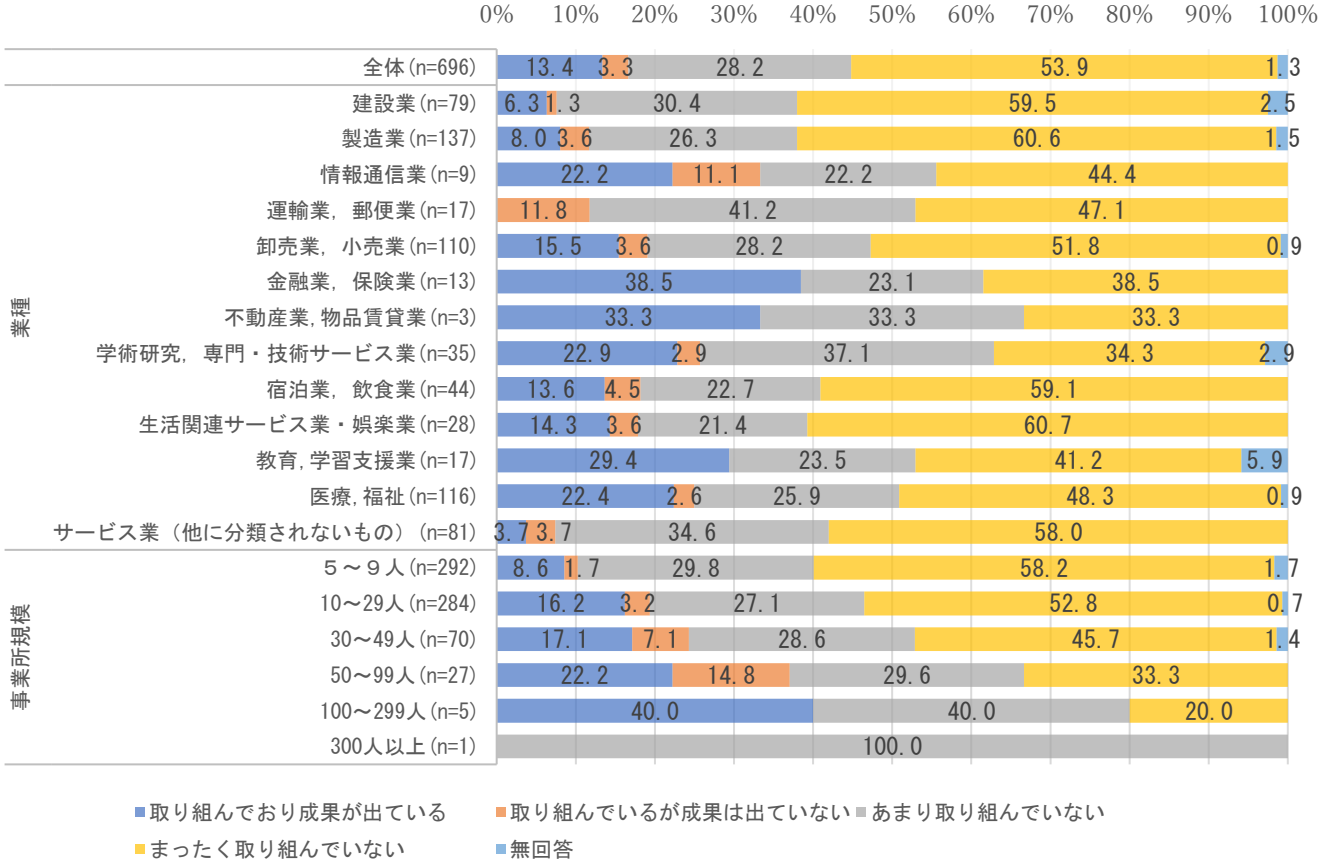
④　「一般事業主行動計画」を策定していない事業所の取組状況

「策定していない」事業所の女性活躍推進状況は、「まったく取り組んでいない」（53.9%）が約５割と最も多い。次に、「あまり取り組んでいない」（28.2%）、「取り組んでおり成果が出ている」（13.4%）と続いている。



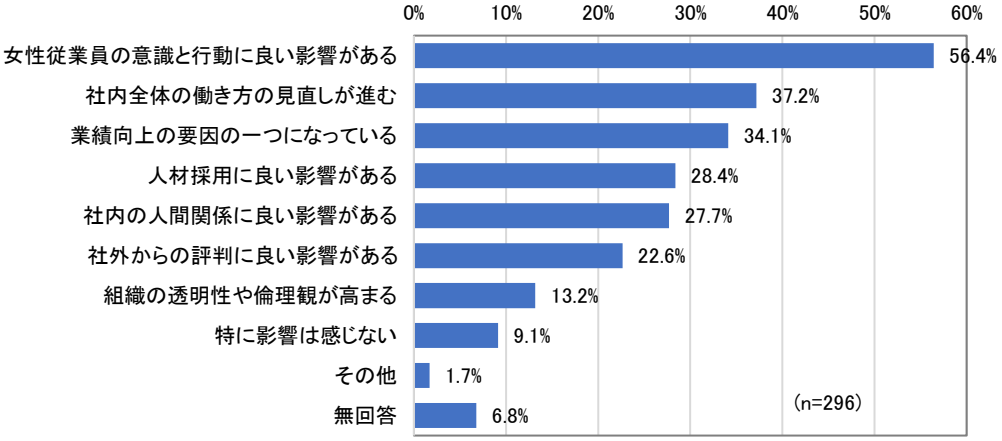
業種別でみると、「金融業,保険業」（38.5%）、「不動産業,物品賃貸業」（33.3%）で、「取り組んでおり成果が出ている」が３割を超えている。一方、「生活関連サービス業・娯楽業」（60.7%）、「製造業」（60.6%）、「建設業」（59.5%）、「宿泊業,飲食業」（59.1%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（58.0%）で、「まったく取り組んでいない」が約６割となる。

事業所規模別でみると、30 人未満で、「まったく取り組んでいない」が５割を超えている。「30 人～49 人」(45.7%)で４割台、「50～99 人」(33.3%)で約３割、「100～299 人」(20.0%)で２割以上となり、「300 人以上」は０％となる。



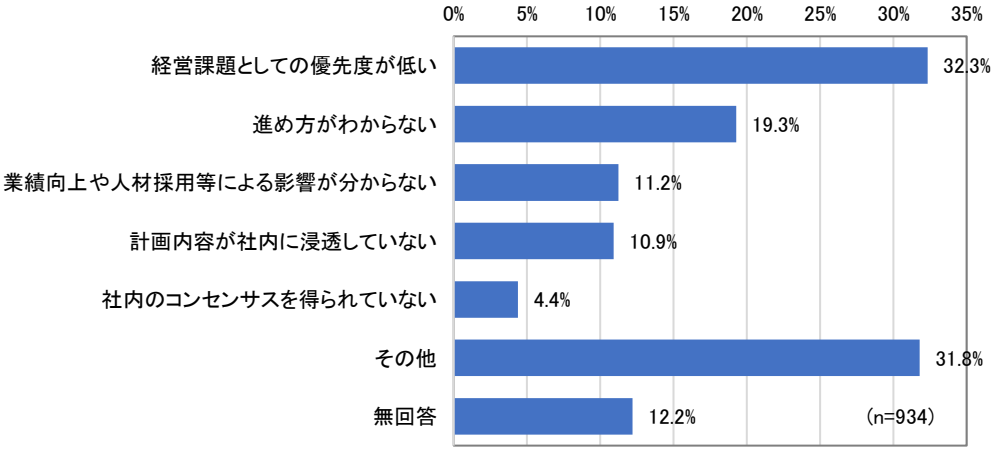
⑤　女性活躍推進の取組効果

③「一般事業主行動計画」を策定し「予定通り進んでいる」と回答した事業所及び④「一般事業主行動計画」は策定していないが女性活躍推進について「取り組んでおり成果が出ている」と回答した事業所の取組効果は、「女性従業員の意識と行動に良い影響がある」（56.4%）が約６割と最も多い。次に、「社内全体の働き方の見直しが進む」（37.2%）、「業績向上の要因の一つになっている」（34.1%）と続いている。



⑥　女性活躍推進の取組が進まない理由

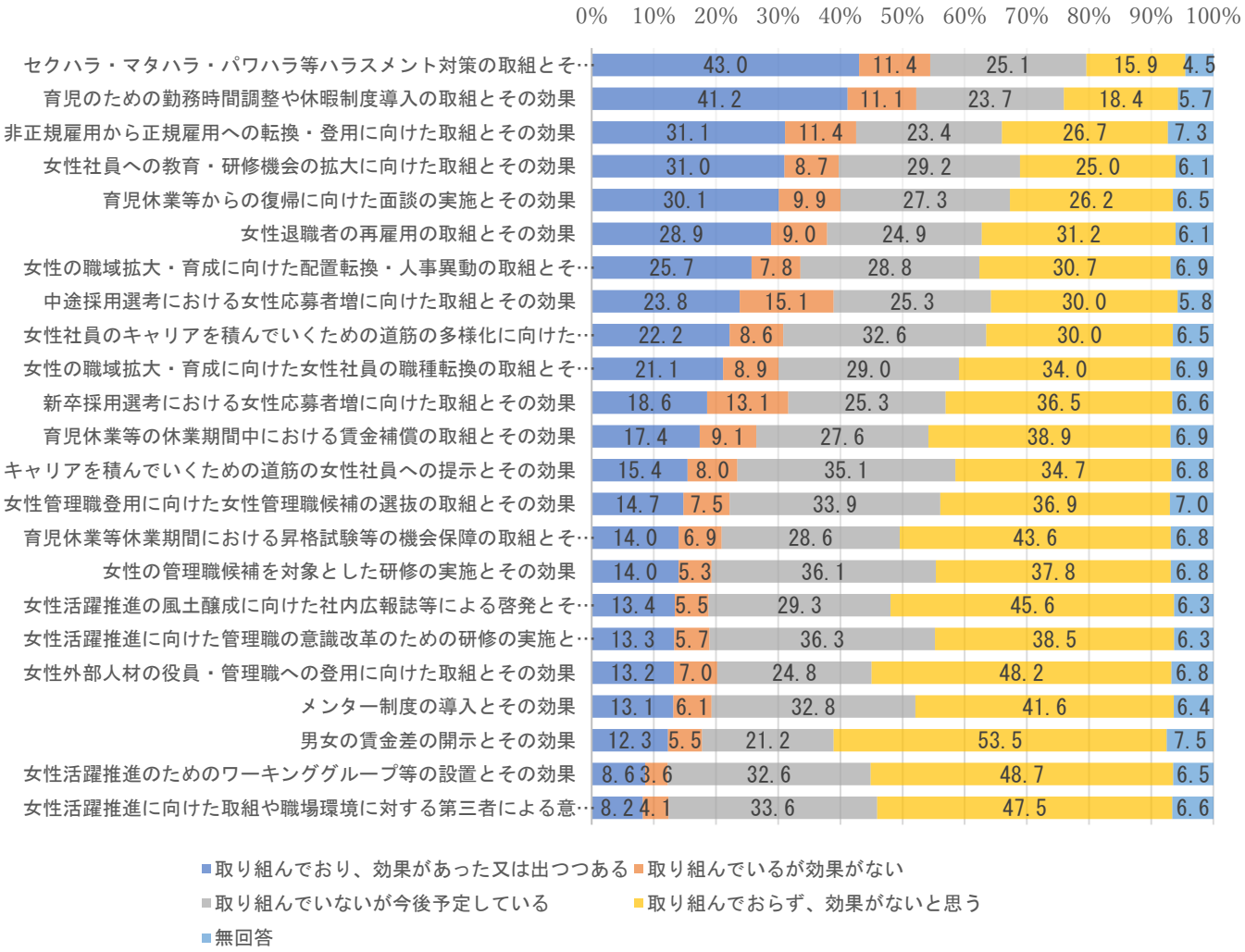
③「一般事業主行動計画」を策定しているが「あまり進んでいない」、「まったく進んでいない」と回答した事業所及び④「一般事業主行動計画」を策定せず女性活躍推進について「あまり取り組んでいない」、「まったく取り組んでいない」と回答した事業所の取組が進まない理由は、「経営課題としての優先度が低い」（32.3%）が約３割と最も多い。次に、「その他」（31.8%）、「進め方がわからない」（19.3%）と続いている。



（８）女性の就業環境整備に向けた取組の効果

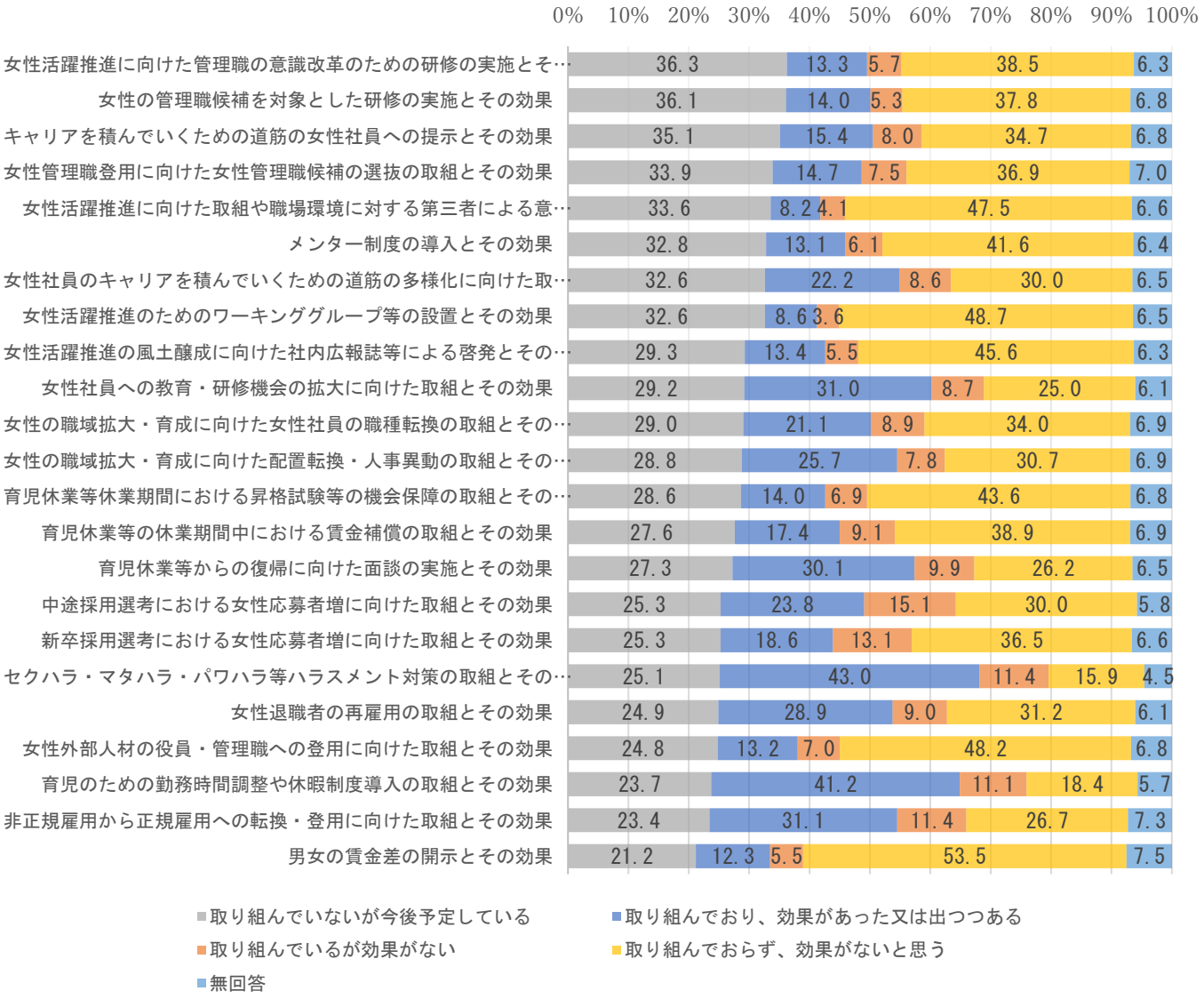
①「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」取組

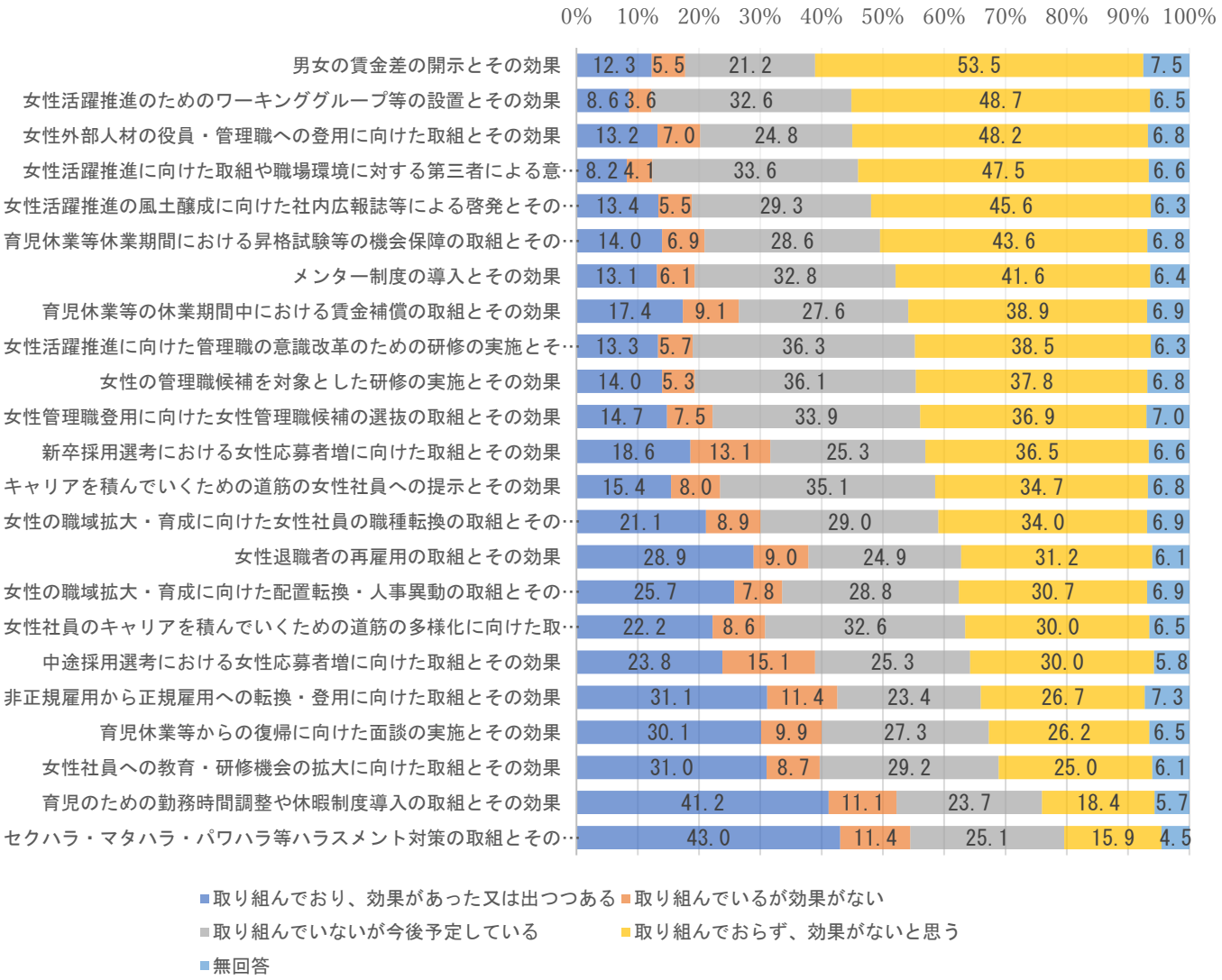
女性の就業環境整備に向けた取組（問 12 から問 34 の 23 問）について「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」の回答割合が最も高いものは、「セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組」（43.0%）が４割を超え最も多い。次に、「育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組」(41.2%)、「非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組」(31.1%)、「女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組」（31.0%）、「育児休業等からの復帰に向けた面談の実施」（30.1%）と続いている。



②「取り組んでいないが今後予定している」取組

「女性活躍推進に向けた管理職の意識改革のための研修の実施」(36.3%) が約４割と最も多い。次に、「女性の管理職候補を対象とした研修の実施」(36.1%)、「キャリアを積んでいくための道筋の女性社員への提示」(35.1%)、「女性管理職登用に向けた女性管理職候補の選抜の取組」(33.9%)、「女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施」(33.6%) と続いている。



③「取り組んでおらず、効果がないと思う」取組

「男女の賃金差の開示」（53.5%）が約５割と最も多い。次に、「女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置」(48.7%)、「女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組」(48.2%)、「女性活躍推進に向けた取組や職場環境に対する第三者による意見・評価・検証の実施」(47.5%)、「女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報等による啓発」（45.6%）と続いている。