## 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%)

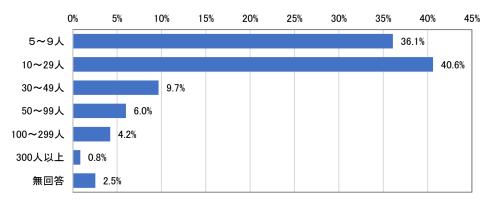
#### 2. 調査結果の概要

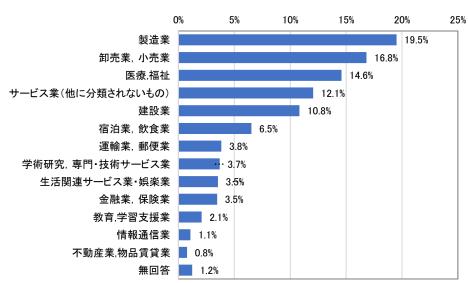
#### (1) 事業所規模・業種別回答状況

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。

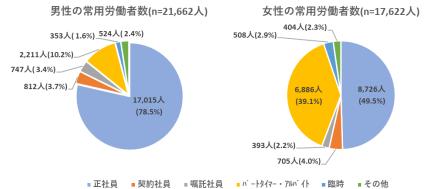




#### (2) 男女別の雇用等の状況

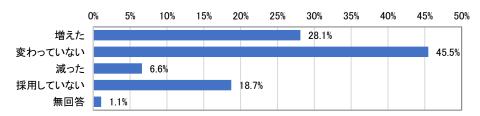
回答のあった 1,302 事業所の常用労働者の男女別正社員比率は、男性で 78.5%、女性で 49.5%となっている。

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。



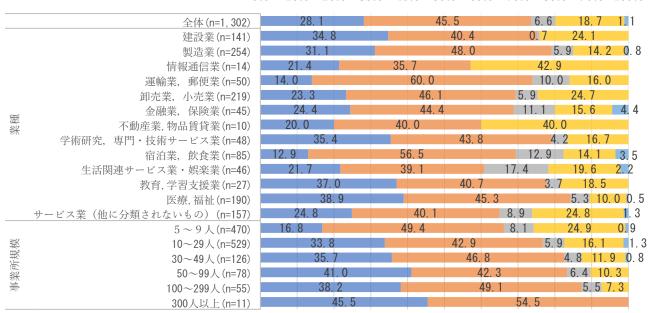
#### (3) 女性正社員の「新規採用数」の変化の状況

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、「 $5\sim9$ 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、「 $50\sim99$  人」(41.0%)、「300 人以上」(45.5%)では4割を超えている。

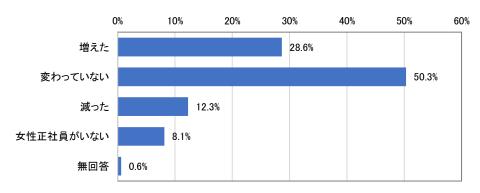


0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

■増えた ■変わっていない ■減った ■採用していない ■無回答

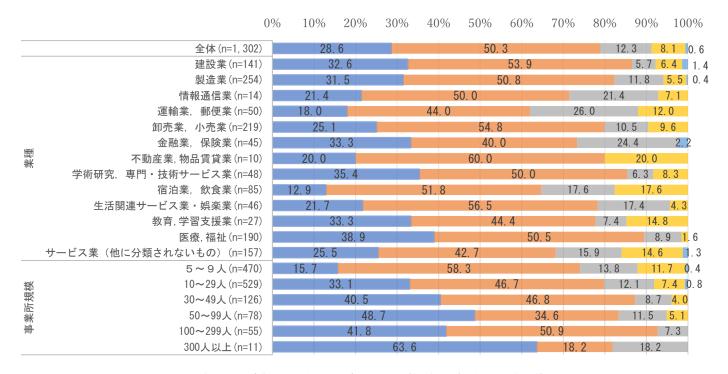
#### (4) 女性正社員数の変化の状況

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。

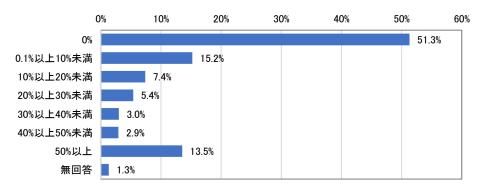
事業所規模別でみると、「増えた」は、「 $5\sim9$ 人」(15.7%)で約2割となり、10 人以上では3割を超えている。特に「300 人以上」(63.6%)では、6割を超えている。



■増えた ■変わっていない ■減った ■女性正社員がいない ■無回答

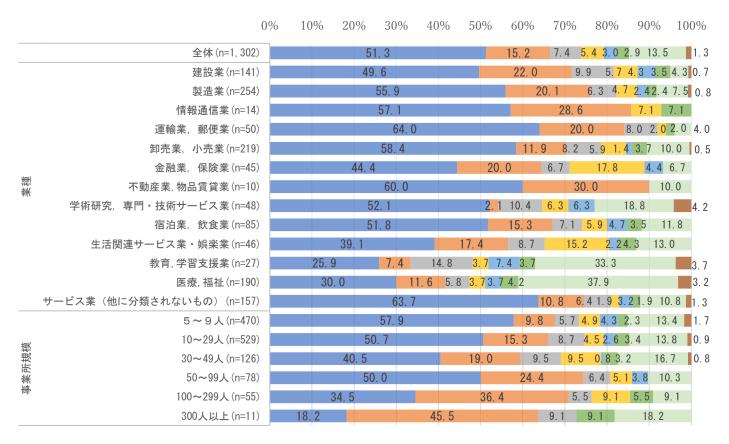
# (5) 管理職における女性比率

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。

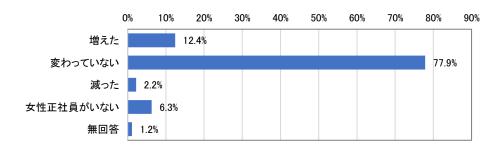
事業所規模別でみると、「 $5\sim9$ 人」(57.9%)、「 $10\sim29$  人」(50.7%)、「 $50\sim99$  人」(50.0%) で、「0%」が5割以上となる。一方、「100 人 $\sim299$  人」(36.4%)、「300 人以上」(45.5%)で [0.1%以上 10%未満]が3割を超えている。



■0% ■0.1%以上10%未満 ■10%以上20%未満 ■20%以上30%未満 ■30%以上40%未満 ■40%以上50%未満 ■50%以上 ■無回答

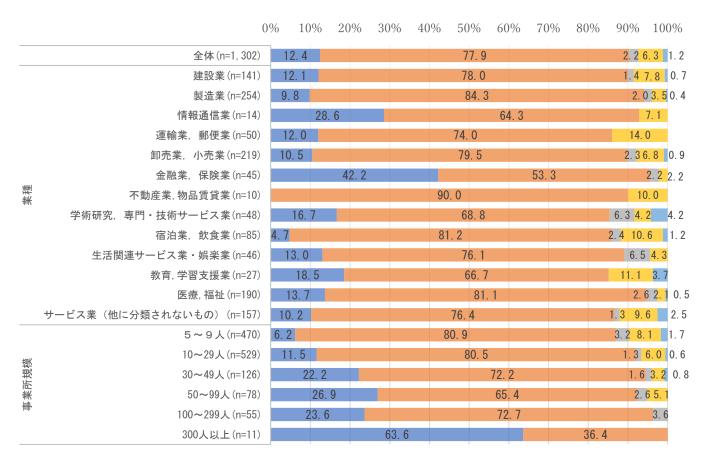
#### (6) 女性の管理職数の変化

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、「 $5\sim9$ 人」(6.2%)、「 $10\sim29$ 人」(11.5%)で、「増えた」が約1割となる。一方、「 $30\sim49$  人」(22.2%)、「 $50\sim99$  人」(26.9%)、「 $100\sim299$  人」(23.6%)では約2割、「300 人以上」(63.6%)では6割を超えている。

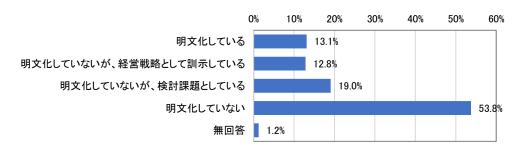


■増えた ■変わっていない ■減った ■女性の従業員がいない ■無回答

#### (7) 女性活躍推進の状況と評価

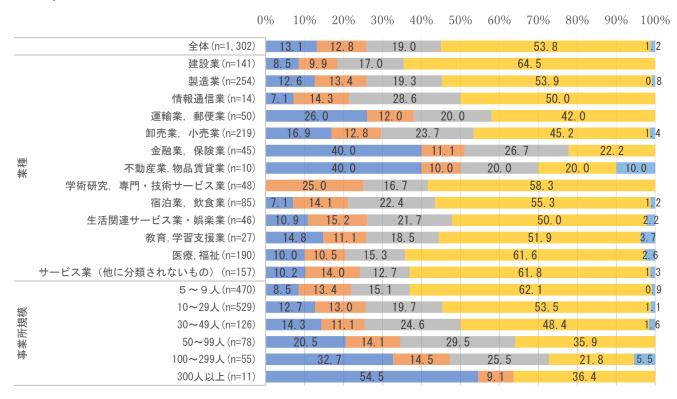
#### ①女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などでの明文化

「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。



■明文化している

■明文化していないが、検討課題としている

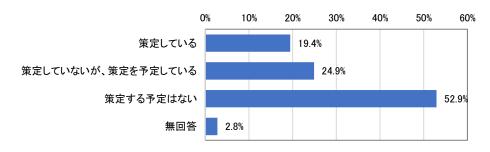
■無回答

■明文化していないが、経営戦略として訓示している

■明文化していない

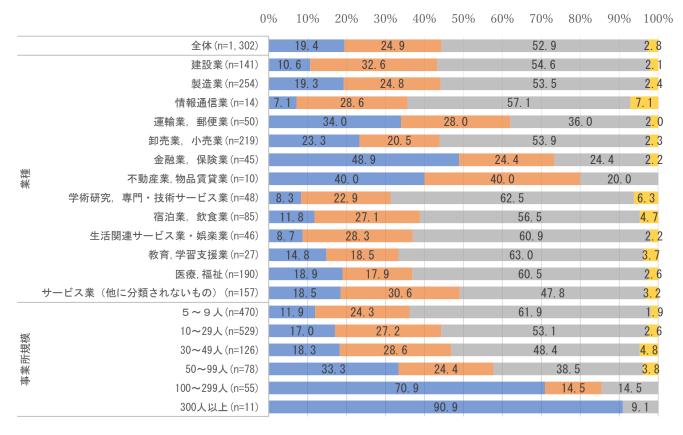
# ②「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の 策定状況

「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。



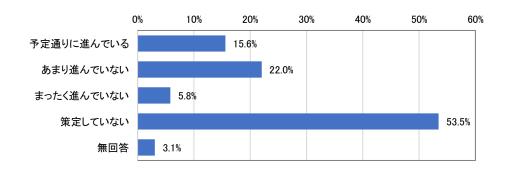
業種別でみると、「金融業,保険業」(48.9%)、「不動産業,物品賃貸業」(40.0%)、「運輸業,郵便業」(34.0%)で、「策定している」が3割を超えている。

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。



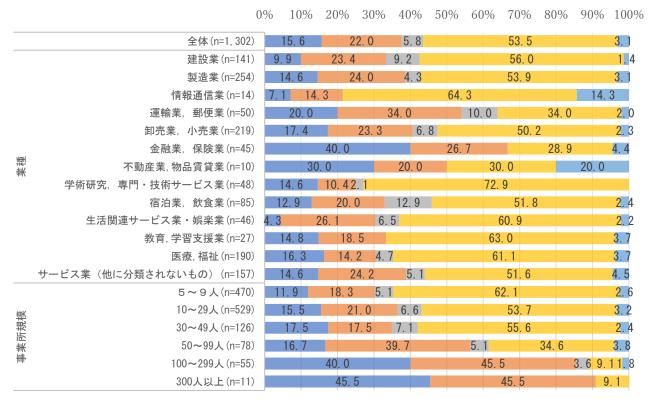
■策定している ■策定していないが、策定を予定している ■策定する予定はない ■無回答

# 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。

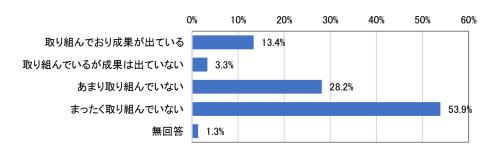
事業所規模別でみると、100人未満で、「予定通りに進んでいる」が2割に満たない。一方、「100~299人」(40.0%)、「300人以上」(45.5%)で4割以上となる。また、50人未満で、「策定しない」が5割を超えている。



■予定通りに進んでいる ■あまり進んでいない ■まったく進んでいない ■策定していない ■無回答

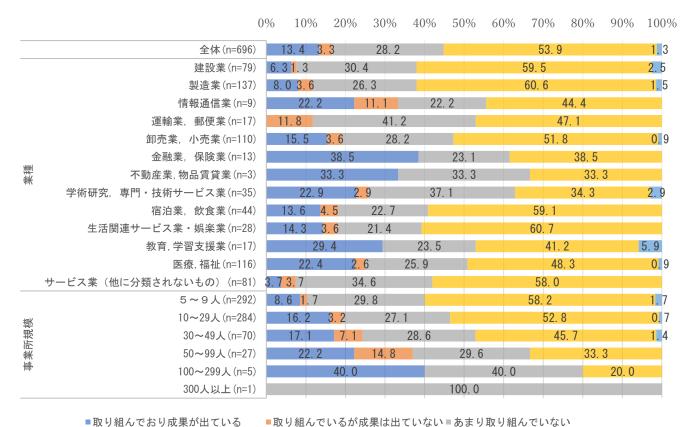
#### ④ 「一般事業主行動計画」を策定していない事業所の取組状況

「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。

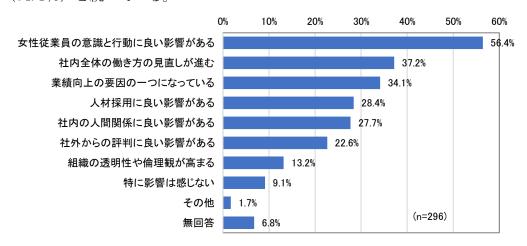


■無回答

■まったく取り組んでいない

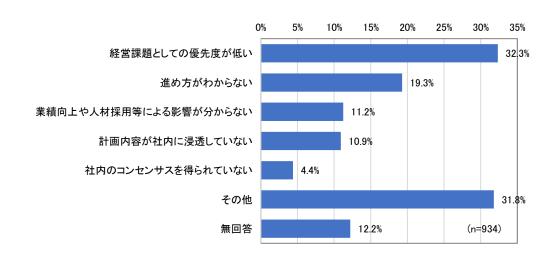
#### ⑤ 女性活躍推進の取組効果

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。

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とそ・		43. 0	11. 4	25. 1 15. 9	4. 5
育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果	4	1. 2	11.1	23. 7 18. 4	5.7
非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果	31. 1		11. 4 23. 4	26. 7	7. 3
女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果	31.0	) 8	29. 2	25. 0	6. 1
育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果	30. 1	9	27. 3	26. 2	6. 5
女性退職者の再雇用の取組とその効果	28. 9	9.	0 24. 9	31. 2	6. 1
女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とそい	25. 7	7.8	28. 8	30. 7	6. 9
中途採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果	23. 8	15. 1	25. 3	30.0	5.8
女性社員のキャリアを積んでいくための道筋の多様化に向けた・	22. 2	8.6	32. 6	30. 0	6. 5
女性の職域拡大・育成に向けた女性社員の職種転換の取組とそい	21.1	8.9	29. 0	34. 0	6. 9
新卒採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果	18. 6	13. 1	25. 3	36. 5	6.6
育児休業等の休業期間中における賃金補償の取組とその効果	17. 4	9.1	27. 6	38. 9	6. 9
キャリアを積んでいくための道筋の女性社員への提示とその効果	15. 4 8	. 0	35. 1	34. 7	6.8
女性管理職登用に向けた女性管理職候補の選抜の取組とその効果	14.7 7.	5	33. 9	36. 9	7.0
育児休業等休業期間における昇格試験等の機会保障の取組とそい	· 14. 0 6.	9 28	8. 6	43. 6	6.8
女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果	14.0 5.3	3	36. 1	37. 8	6.8
女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とそい	· 13.4 5.5	29.	. 3	45. 6	6.3
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と・	· 13.3 <mark>5.7</mark>	;	36. 3	38. 5	6.3
女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果	13. 2 7. 0	24.	8	48. 2	6.8
メンター制度の導入とその効果	13. 1 6. 1	3	32. 8	41. 6	6.4
男女の賃金差の開示とその効果	12. 3 <b>5</b> . 5	21. 2		53. 5	7. 5
女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果	8.63.6	32. 6		48. 7	6.5
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・	· 8. 2 <mark>4. 1</mark>	33. 6		47. 5	6.6

- ■取り組んでおり、効果があった又は出つつある■取り組んでいるが効果がない
- ■取り組んでいないが今後予定している ■取り組んでおらず、効果がないと思う

■無回答

# 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。

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

36. 3	13. 3 5. 7	38. 5	6. 3
36. 1	14.0 5.3	37. 8	6.8
35. 1	15. 4 8. 0	34. 7	6.8
33. 9	14. 7 7. 5	36. 9	7. 0
33. 6	8. 2 4. 1	47. 5	6. 6
32. 8	13. 1 6. 1	41. 6	6.4
32. 6	22. 2	30. 0	6.5
32. 6	8.63.6	48. 7	6.5
29.3	13. 4 5. 5	45. 6	6. 3
29. 2	31. 0	8.7 25	. 0 6. 1
29. 0	21. 1 8. 9	34. 0	6. 9
28. 8	25. 7	. 8 30. 7	6. 9
28. 6	14.0 6.9	43. 6	6.8
27. 6	17. 4 9. 1	38. 9	6. 9
27. 3	30. 1	9. 9 26.	2 6.5
25. 3	23. 8 15.	1 30.	5.8
25. 3	18. 6 13. 1	36. 5	6.6
25. 1	43. 0	11.4	15. 9 4. 5
24. 9	28. 9	. 0 31. 2	6. 1
24. 8	13. 2 7. 0	48. 2	6.8
23. 7	41. 2	11.1	18. 4 5. 7
23. 4	31. 1	1. 4 26.	7 7.3
	36. 1 35. 1 33. 9 33. 6 32. 8 32. 6 32. 6 29. 3 29. 2 29. 0 28. 8 28. 6 27. 6 27. 3 25. 3 25. 3 24. 9 24. 8	36. 1       14. 0       5. 3         35. 1       15. 4       8. 0         33. 9       14. 7       7. 5         33. 6       8. 2 4. 1       32. 8         32. 8       13. 1       6. 1         32. 6       22. 2       8         32. 6       32. 6       22. 2       8         32. 6       31. 0       29. 3       13. 4       5. 5         29. 2       31. 0       29. 0       21. 1       8. 9         28. 8       25. 7       7         28. 6       14. 0       6. 9       9         27. 6       17. 4       9. 1       9. 1         27. 3       30. 1       25. 3       23. 8       15.         25. 3       23. 8       15.       25. 3       18. 6       13. 1         24. 9       28. 9       9       9         24. 8       13. 2       7. 0       7. 0	36. 1       14. 0       5. 3       37. 8         35. 1       15. 4       8. 0       34. 7         33. 9       14. 7       7. 5       36. 9         33. 6       8. 2 4. 1       47. 5         32. 8       13. 1       6. 1       41. 6         32. 6       22. 2       8. 6       30. 0         32. 6       8. 6 3. 6       48. 7         29. 3       13. 4       5. 5       45. 6         29. 2       31. 0       8. 7       25         29. 0       21. 1       8. 9       34. 0         28. 8       25. 7       7. 8       30. 7         28. 6       14. 0       6. 9       43. 6         27. 6       17. 4       9. 1       38. 9         27. 3       30. 1       9. 9       26.         25. 3       23. 8       15. 1       30. 1         25. 3       18. 6       13. 1       36. 5         25. 1       43. 0       11. 4         24. 9       28. 9       9. 0       31. 2         24. 8       13. 2       7. 0       48. 2

- ■取り組んでいないが今後予定している
- ■取り組んでいるが効果がない
- ■無回答

- ■取り組んでおり、効果があった又は出つつある
- ■取り組んでおらず、効果がないと思う

# 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。

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

男女の賃金差の開示とその効果	12. 3 5. 5 21. 2 53. 5	7.5
女性活躍推進のためのワーキンググループ等の設置とその効果	8. 6 3. 6 32. 6 48. 7	6.5
女性外部人材の役員・管理職への登用に向けた取組とその効果	13. 2 7. 0 24. 8 48. 2	6.8
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・	8. 2 4. 1 33. 6 47. 5	6.6
女性活躍推進の風土醸成に向けた社内広報誌等による啓発とその…	13. 4 5. 5 29. 3 45. 6	6. 3
育児休業等休業期間における昇格試験等の機会保障の取組とその…	14. 0 6. 9 28. 6 43. 6	6.8
メンター制度の導入とその効果	13. 1 6. 1 32. 8 41. 6	6. 4
育児休業等の休業期間中における賃金補償の取組とその効果	17. 4 9. 1 27. 6 38. 9	6. 9
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とそい	13. 3     5. 7       36. 3     38. 5	6. 3
女性の管理職候補を対象とした研修の実施とその効果	14. 0   5. 3     36. 1   37. 8	6.8
女性管理職登用に向けた女性管理職候補の選抜の取組とその効果	14. 7 7. 5 33. 9 36. 9	7.0
新卒採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果	18. 6 13. 1 25. 3 36. 5	6.6
キャリアを積んでいくための道筋の女性社員への提示とその効果	15. 4 8. 0 35. 1 34. 7	6.8
女性の職域拡大・育成に向けた女性社員の職種転換の取組とその…	21. 1 8. 9 29. 0 34. 0	6. 9
女性退職者の再雇用の取組とその効果	28. 9 9. 0 24. 9 31. 2	6. 1
女性の職域拡大・育成に向けた配置転換・人事異動の取組とその…	25. 7 7. 8 28. 8 30. 7	6. 9
女性社員のキャリアを積んでいくための道筋の多様化に向けた取…	22. 2 8. 6 32. 6 30. 0	6. 5
中途採用選考における女性応募者増に向けた取組とその効果	23. 8 15. 1 25. 3 30. 0	5.8
非正規雇用から正規雇用への転換・登用に向けた取組とその効果	31. 1 11. 4 23. 4 26. 7	7. 3
育児休業等からの復帰に向けた面談の実施とその効果	30. 1 9. 9 27. 3 26. 2	6. 5
女性社員への教育・研修機会の拡大に向けた取組とその効果	31. 0 8. 7 29. 2 25. 0	6. 1
育児のための勤務時間調整や休暇制度導入の取組とその効果	41. 2 11. 1 23. 7 18. 4	5. 7
セクハラ・マタハラ・パワハラ等ハラスメント対策の取組とその…	43. 0 11. 4 25. 1 15. 9	4. 5

- ■取り組んでおり、効果があった又は出つつある■取り組んでいるが効果がない
- ■取り組んでいないが今後予定している ■取り組んでおらず、効果がないと思う
- ■無回答