

Ⅷ 多様な働き方・女性の活躍

1 多様な働き方

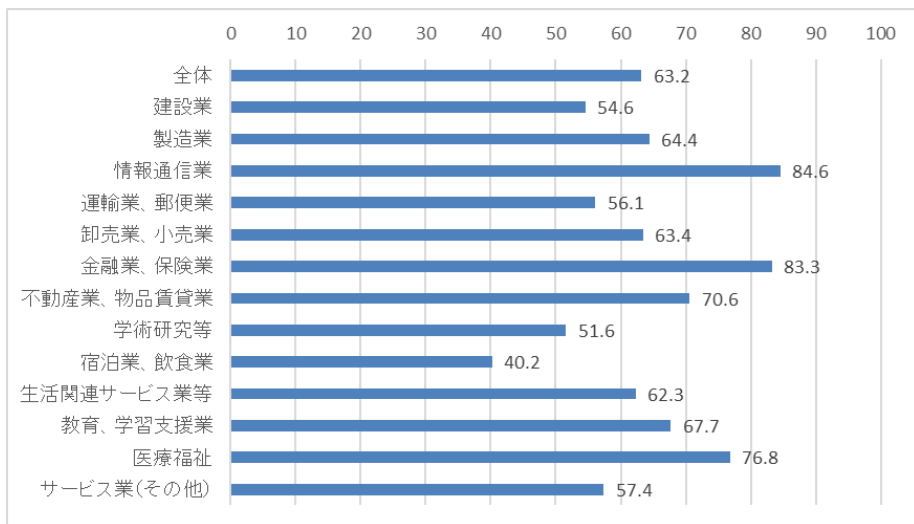
県労働雇用課が実施した「令和6年長野県雇用環境等実態調査」の事業所調査によると、いずれかの多様な働き方を「導入している」事業所は63.2%となっている。産業別にみると、「情報通信業」の84.6%が最も高く、「宿泊業、飲食業」の40.2%が最も低い。

導入している多様な働き方は、「半日や時間単位の有給」が82.5%で最も高く、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」36.2%、「短時間正社員制度」24.0%、「再雇用制度」21.7%となっている。

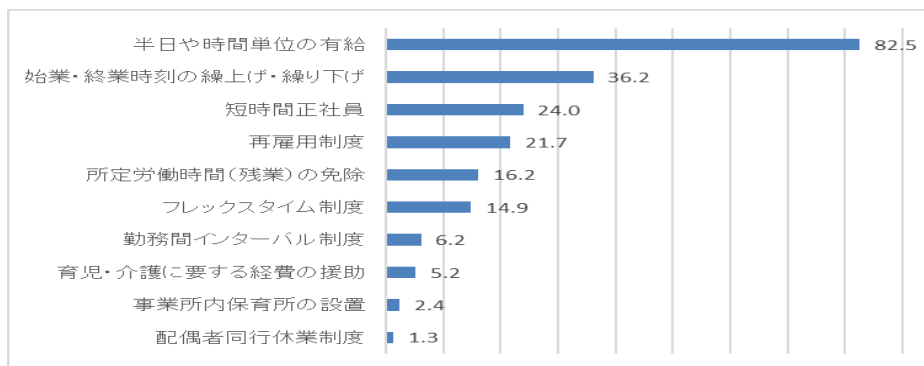
また、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）について、いずれかを「導入している」事業所は16.4%となっている。産業別にみると、「情報通信業」の53.8%が最も高く、「宿泊業、飲食業」の5.6%が最も低い。

テレワークを導入しない理由は、「適した職種がないから」が77.4%で最も高く、「特に必要性を感じないから」29.6%となっている。

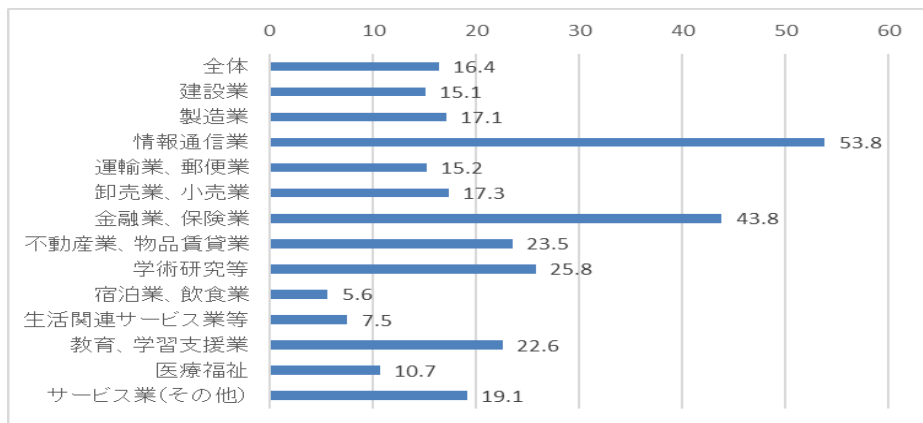
1)「多様な働き方」の導入状況



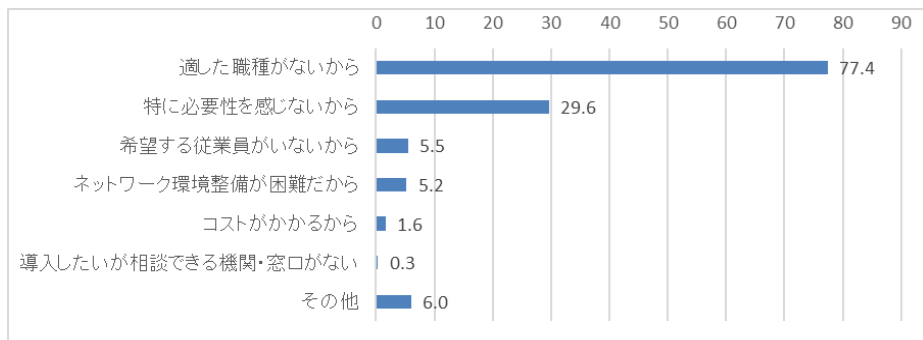
2)導入している働き方(複数回答)



3)「テレワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務)」の導入状況



4)「テレワーク」を導入しない理由(複数回答)



資料：「令和6年長野県雇用環境等実態調査」長野県労働雇用課

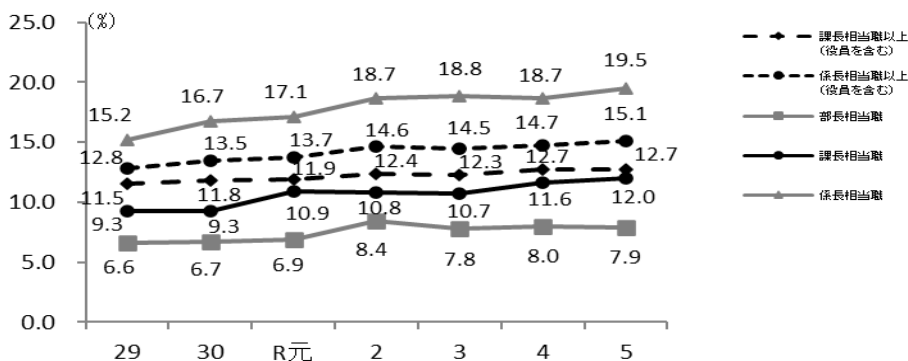
2 女性の活躍推進

(1) 管理職に占める女性の割合

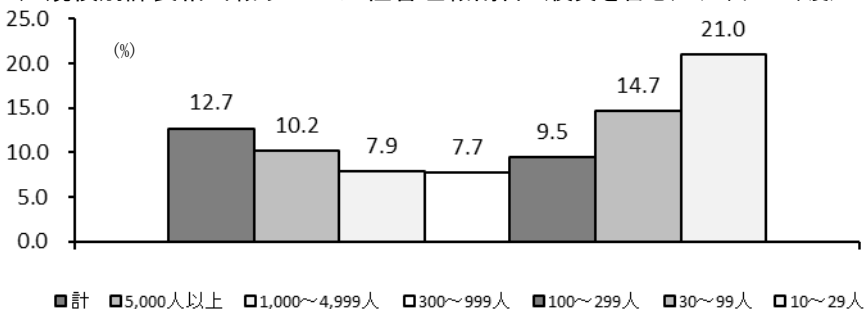
厚生労働省の「令和5年度雇用均等基本調査」によると、管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は、課長相当職以上が12.7%（令和4年度12.7%）で、前回調査と同率、係長相当職以上が15.1%（同14.7%）で、前回調査に比べ0.4ポイント上昇した。これを、役職別にみると、部長相当職では7.9%（同8.0%）、課長相当職では12.0%（同11.6%）、係長相当職では19.5%（同18.7%）となっている。

課長相当職以上の女性管理職割合を企業規模別にみると10～29人規模が最も高くなっている。

1) 役職別女性管理職割合の推移（全国・H29～令和5年度）（企業規模10人以上）



2) 規模別課長相当職以上の女性管理職割合（役員を含む）（全国・R5年度）



資料：「令和5年度雇用均等基本調査」厚生労働省

(2) 職場での男女差

県労働雇用課で実施した「令和6年長野県雇用環境等実態調査」によると、職場での男女差があると「感じる」割合は30.2%となっている。

企業規模別でみると、30～49人、300人以上では「感じる」の割合が4割以上となっている。

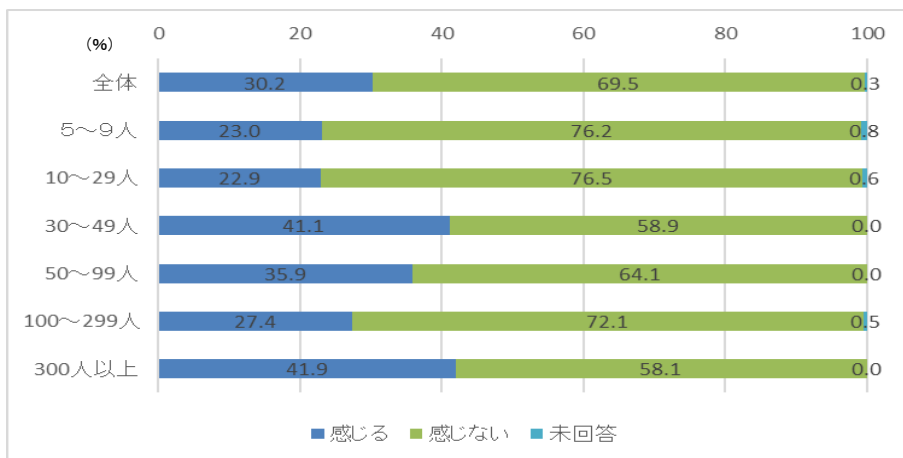
男女差を感じる内容は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が37.6%で最も高く、次いで「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」35.8%、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」30.1%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」30.1%となっている。

令和3年調査と比較すると、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が5.1ポイント低下している一方で、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が1.6ポイント上昇している。

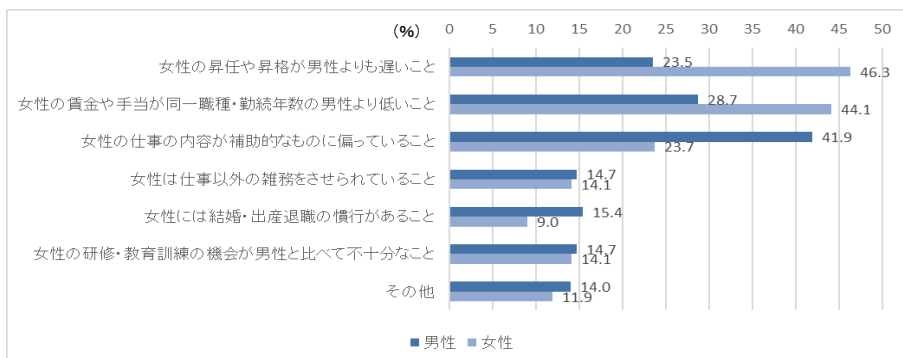
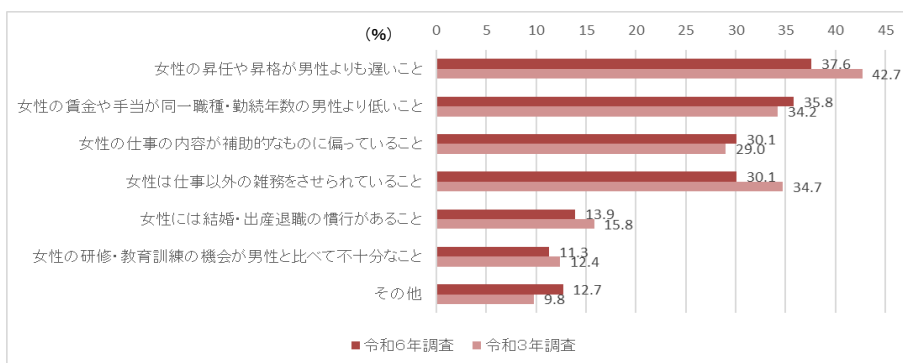
男女別でみると、男性は「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」の41.9%が最も高く、次いで「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」28.7%となっている。

一方、女性は「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の46.3%が最も高く、次いで「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」44.1%となっている。

3) 職場での男女差の有無（長野・令和6年度）



4) 男女差を感じる内容（長野・令和6年）



資料：「令和6年長野県雇用環境等実態調査」長野県労働雇用課