

令和6年長野県雇用環境等実態調査結果の概要について

産業労働部労働雇用課

1 調査の概要

- (1) 調査目的 本県の働きやすい労働環境の整備のため、県内事業所における常用労働者の労働条件等についてその実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。
- (2) 調査期日 令和6年4月1日現在
- (3) 調査対象 **【事業所調査】** 常用労働者5人以上を雇用する4,000事業所（産業・規模別に抽出）
回収事業所1,699事業所（回収率42.5%）
【個人調査】 上記回答事業所中、個人調査の協力を得た451事業所に雇用されている従業員2,000人 回収1,147人（回収率57.4%）
- (4) 留意事項 「前回調査」として掲載した、「令和5年調査」は「令和5年長野県雇用環境等実態調査」（常用労働者5人以上、4,000事業所対象）、「令和3年調査」は「令和3年長野県雇用環境等実態調査」（常用労働者5人以上、4,000事業所対象）を指す。

2 調査結果の概要

【事業所調査】

(1) 年次有給休暇の取得状況

令和5年又は令和5年度の1年間における正社員の年次有給休暇の平均付与日数は17.0日、平均取得日数は10.8日、取得率は63.5%となっている。

非正社員の年次有給休暇の平均付与日数は11.9日、平均取得日数は7.6日、取得率は63.9%となっている。

令和5年調査と比較すると、正社員の平均取得率が2.4ポイント増加し、非正社員は2.5ポイント減少している。

〈年次有給休暇の状況（正社員）〉 (単位：日、%)

平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
17.0 (15.7)	10.8 (9.6)	63.5 (61.1)

〈年次有給休暇の状況（非正社員）〉 (単位：日、%)

平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
11.9 (12.8)	7.6 (8.5)	63.9 (66.4)

※ 括弧内は令和5年調査の数値

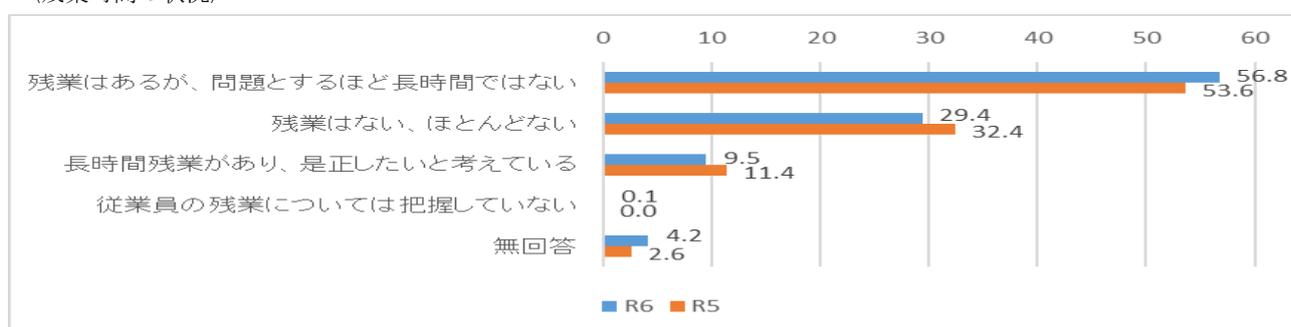
(2) 残業について

① 残業の状況

「残業はあるが、問題とするほど長時間ではない」56.8%、「残業はない、ほとんどない」29.4%、「長時間残業があり、是正したいと考えている」9.5%、「従業員の残業については把握していない」0.1%となっている。

〈残業時間の状況〉

(単位：%)



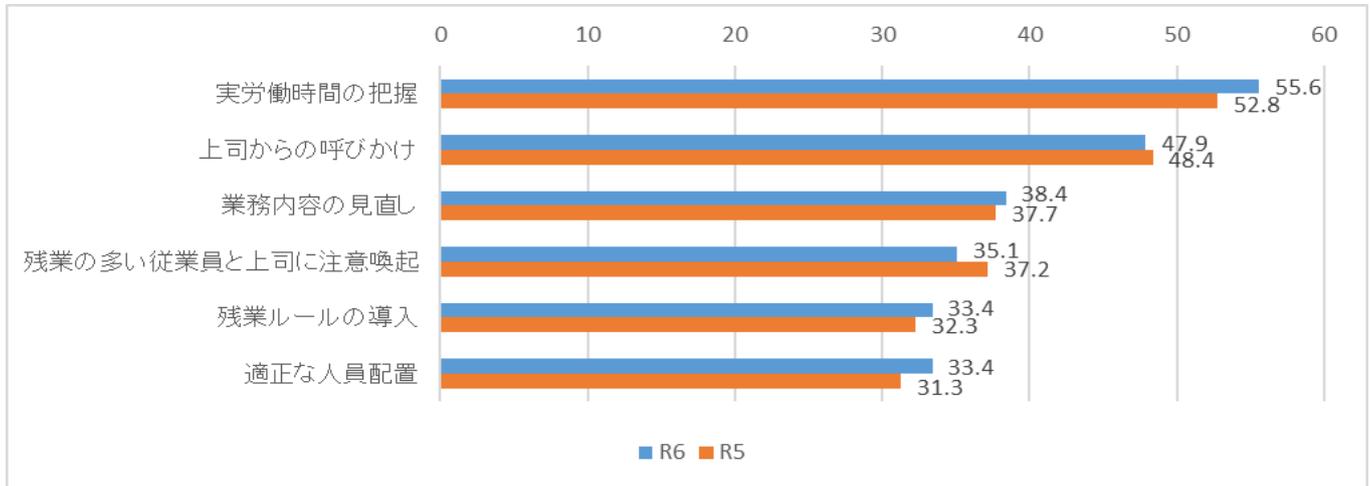
② 残業を減らす取組

残業を減らす取組を「実施している」事業所は全体の74.3%となっている。令和5年調査と比較すると、「実施している」事業所は9.2ポイント増加している。

取組内容は、「実労働時間の把握」55.6%、「上司からの呼びかけ」47.9%、「業務内容の見直し」38.4%等となっている。

〈残業を減らす取組の実施内容（複数回答、主なもの）〉

（単位：％）



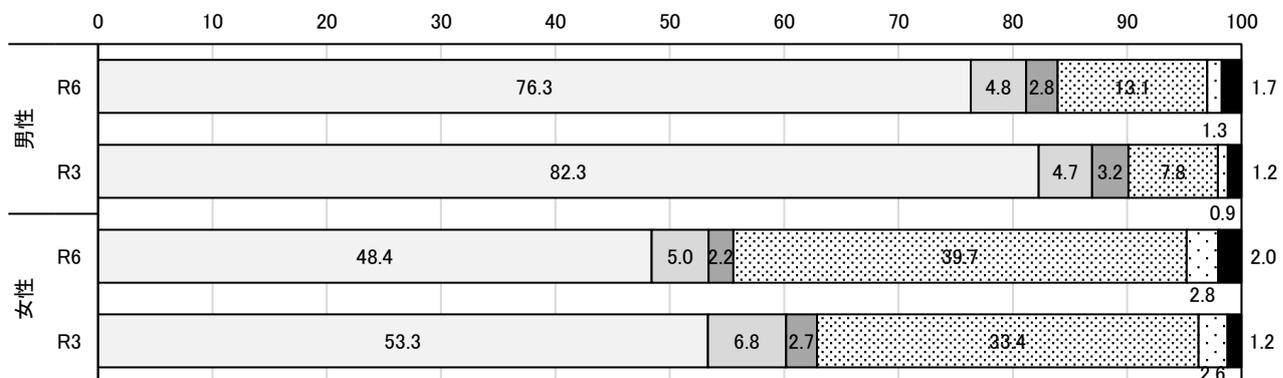
（3）就業形態別の常用労働者数

回答のあった事業所の常用労働者数は、54,097人となっている。常用労働者の正社員比率は、男性で76.3%、女性で48.4%となっている。一方、「パートタイマー・アルバイト」は男性で13.1%、女性で39.7%となっている。

令和3年調査と比較すると、正社員比率は男性が6.0ポイント、女性が4.9ポイント減少し、「パートタイマー・アルバイト」は男性が5.3ポイント、女性が6.3ポイント増加している。

〈就業形態別の常用労働者構成比〉

（単位：％）



□正社員※ □契約社員 □嘱託社員 □パートタイマー・アルバイト □臨時 ■その他

（4）女性の活躍推進等

① 管理職の女性割合

管理職の女性割合は、役員相当職24.7%、部長相当職15.7%、課長相当職21.7%、係長相当職33.5%で、令和3年調査と比較すると、いずれの役職でも増加し、係長相当では19.3ポイント増加している。

〈管理職の女性割合〉

（単位：％）

役員相当職	部長相当職	課長相当職	係長相当職
24.7 (22.9)	15.7 (13.6)	21.7 (14.9)	33.5 (14.2)

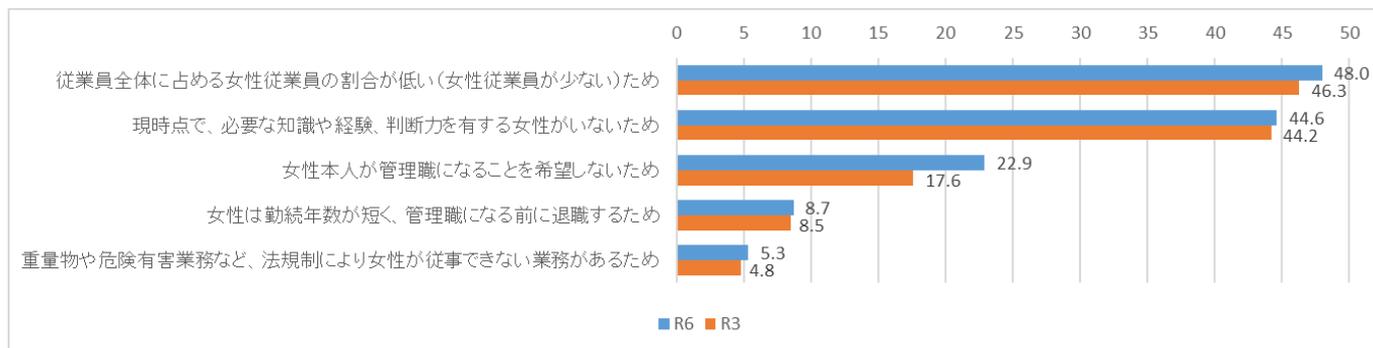
※括弧内は令和3年調査の数値。なお、「管理職の女性割合」は、令和5年調査より毎年度調査項目としたが、次項目「女性の管理職が3割に満たない場合の理由」は、3年に1回の調査項目のため、当項目も令和3年調査と比較している。

② 女性管理職が3割に満たない場合の理由

女性管理職が3割に満たない理由は、「従業員全体に占める女性従業員の割合が低い(女性従業員が少ない)ため」の48.0%が最も高く、次いで「現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ないため」が44.6%、「女性本人が管理職になることを希望しないため」が22.9%等となっている。

〈女性管理職が3割に満たない理由(複数回答、主なもの)〉

(単位: %)



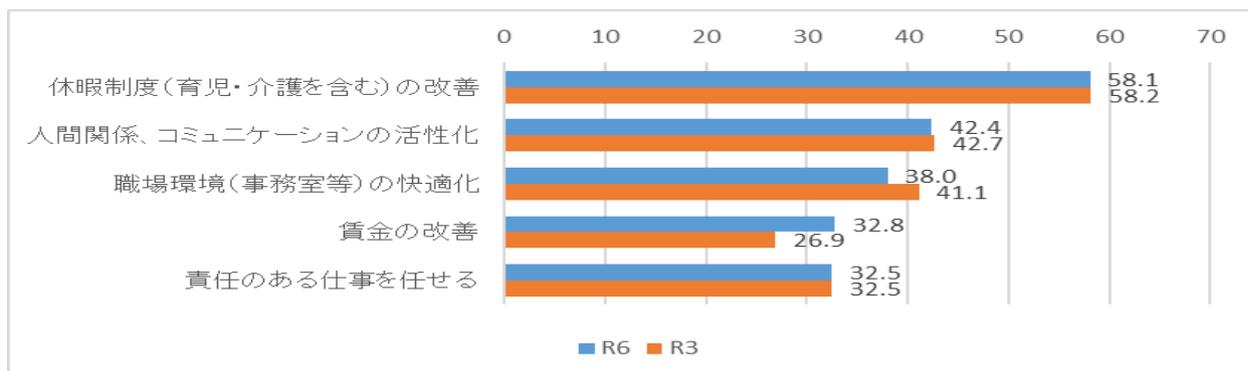
③ 女性従業員の定着に向けた取組

女性従業員の定着に向けた取組を「実施している」事業所は全体の63.9%となっている。令和3年調査と比較すると、「実施している」事業所は1.0ポイント減少している。

取組内容は、「休暇制度(育児・介護を含む)の改善」の58.1%が最も高く、次いで「人間関係、コミュニケーションの活性化」が42.4%、「職場環境(事務室等)の快適化」が38.0%等となっている。

〈女性従業員の定着に向けた取組内容(複数回答、主なもの)〉

(単位: %)



(5) 多様な働き方について

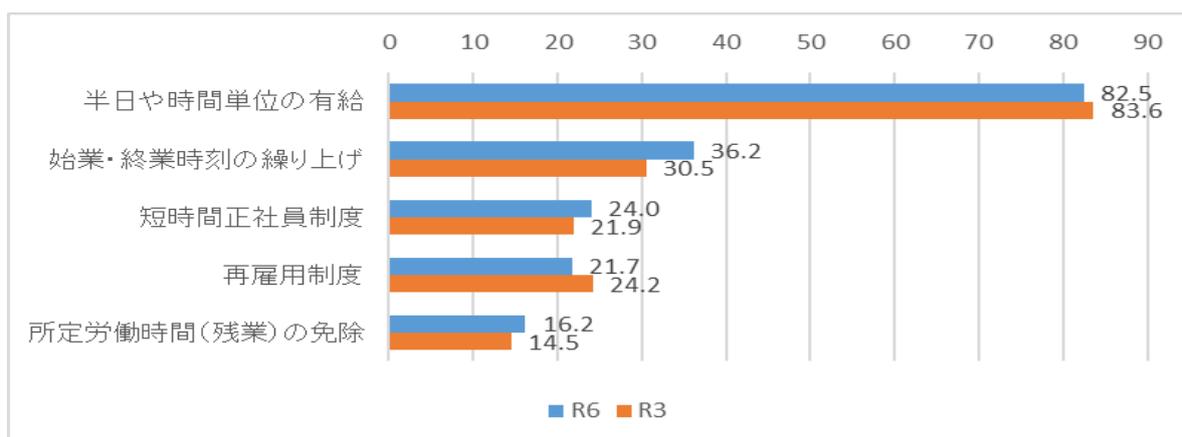
① 社内制度の状況

多様な働き方を「導入している」事業所は全体の63.2%となっている。令和3年調査と比較すると、「導入している」事業所は2.4ポイント増加している。

導入している多様な働き方は、「半日や時間単位の有給」の82.5%が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ」が36.2%、「短時間正社員制度」が24.0%等となっている。

〈多様な働き方の導入内容(複数回答、主なもの)〉

(単位: %)



② テレワークの導入状況

テレワーク制度（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」事業所は全体の16.4%、「いずれかの導入を検討中」は1.8%となっている。

令和5年調査と比較すると、「いずれかを導入している」が2.9ポイント増加している。

〈テレワークの導入状況〉

（単位：％）

いずれかを導入している	いずれかの導入を検討中	導入していない
16.4 (13.5)	1.8 (1.7)	77.6 (81.5)

※括弧内は令和5年調査の数値

（6）育児休業の取得状況

令和5年度中に従業員本人又は配偶者が出産したとする415事業所のうち、育児休業を取得した従業員のいる事業所は335事業所（80.7%）で、育児休業取得率は、女性95.1%、男性44.6%となっている。

令和5年調査と比較すると、育児休業取得率は女性が0.9ポイント、男性が7.9ポイント増加した。

〈育児休業の取得状況〉

（単位：人、％）

	出産のあった従業員数	うち育児休業取得者	育児休業取得率
女性	573 (638)	545 (601)	95.1 (94.2)
男性	453 (673)	202 (247)	44.6 (36.7)

※括弧内は令和5年調査の数値

（7）ハラスメント対策について

① ハラスメント対策

ハラスメント対策に「取り組んでいる」事業所は全体の75.1%となっている。令和3年調査と比較すると、「取り組んでいる」事業所は、7.0ポイント増加している。

ハラスメント対策として取り組んでいる内容は、「規則等に対応方針を定めている」が58.7%で最も高く、次いで「相談窓口を設置している」が51.9%、「ミーティング等で周知を図っている」が45.5%等となっている。

〈ハラスメントへの取組状況（複数回答、主なもの）〉

（単位：％）



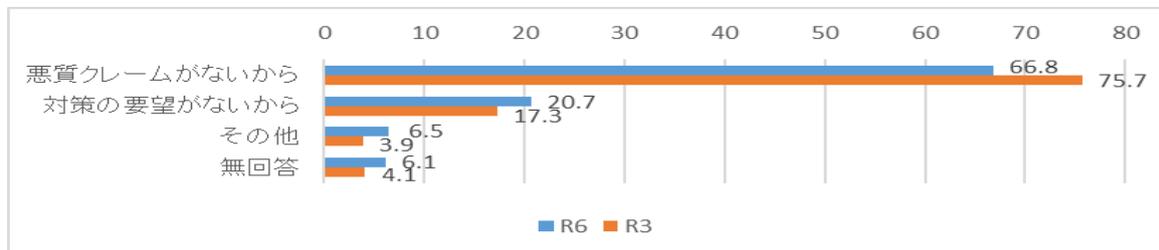
② 悪質クレーム対策

悪質クレーム対策に「取り組んでいる」事業所は全体の36.9%となっている。令和3年調査と比較すると、「取り組んでいる」事業所は2.5ポイント増加している。

悪質クレーム対策に「取り組んでいない」事業所にその理由を尋ねたところ、「悪質クレームがないから」が66.8%で最も高く、次いで「対策の要望がないから」が20.7%となっている。

〈悪質クレーム対策に取り組んでいない理由〉

（単位：％）

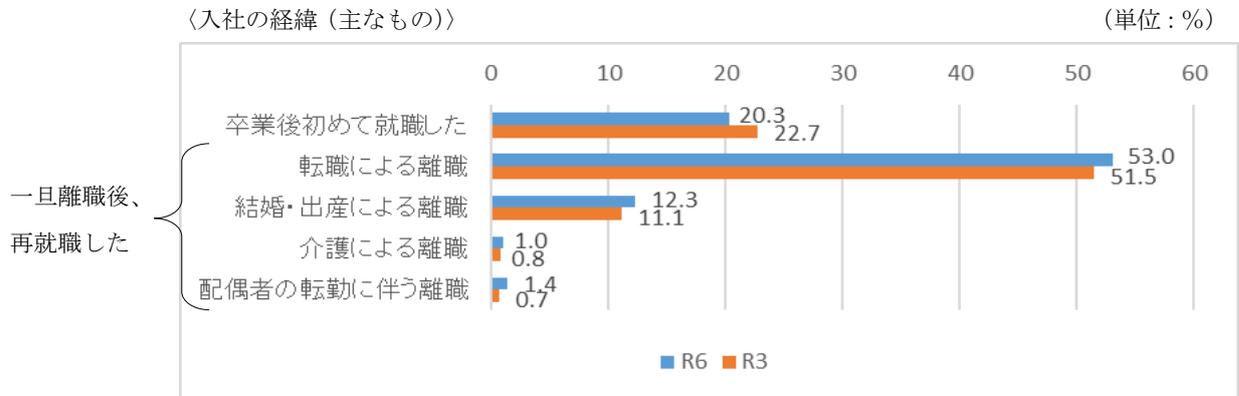


【個人調査（従業員）】

（1）働き方について

① 入社の経緯

現在の会社への入社の経緯としては、「転職による離職」の53.0%が最も高く、次いで「卒業後初めて就職した」が20.3%、「結婚・出産による離職」が12.3%等となっている。

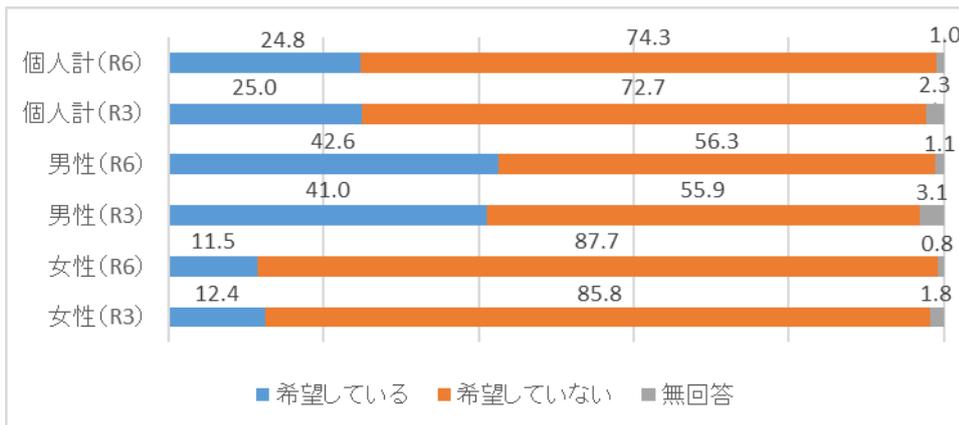


② 管理・監督職への昇任について

昇任について希望して「いる」は24.8%、「いない」は74.3%となっている。男女別で見ると、希望して「いる」は、男性で42.6%、女性で11.5%となっている。

〈管理・監督職への昇任希望〉

（単位：％）

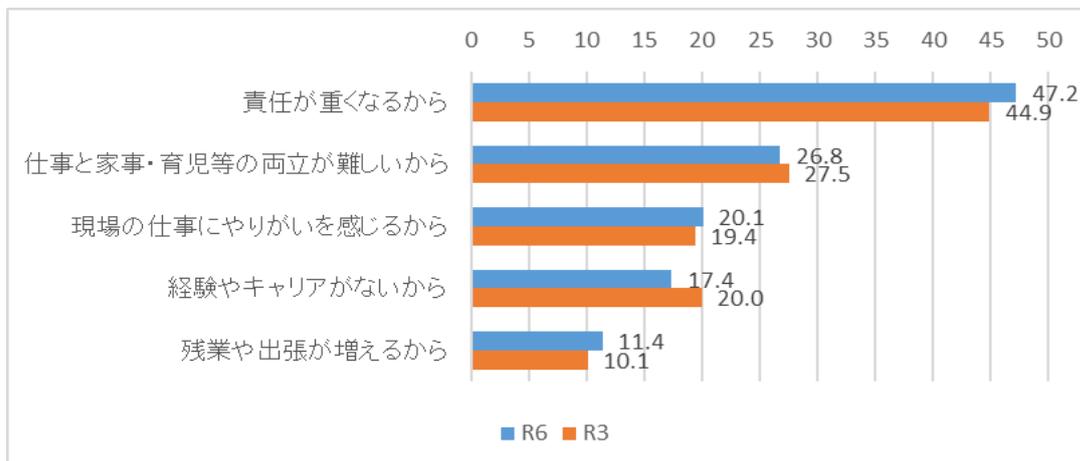


③ 昇任を希望しない理由

昇任を希望しない理由は、「責任が重くなるから」の47.2%が最も高く、次いで「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が26.8%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」が20.1%、「経験やキャリアがないから」が17.4%等となっている。

〈昇任を希望しない理由（複数回答、主なもの）〉

（単位：％）

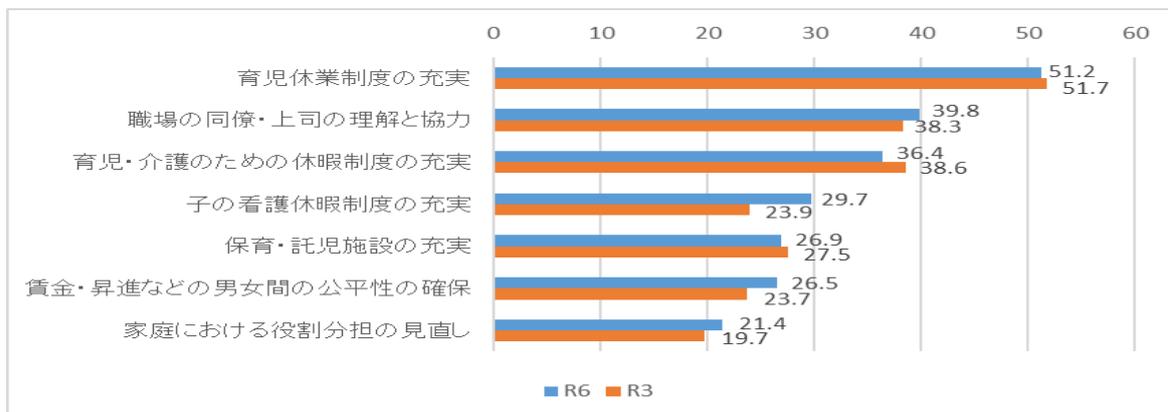


④ 女性が仕事を続ける上で必要なこと

女性が仕事を続けていく上で必要だと思うことは、「育児休業制度の充実」の51.2%が最も高く、次いで「職場の同僚・上司の理解と協力」が39.8%、「育児・介護のための休暇制度の充実」が36.4%等となっている。

〈女性が仕事を続けていく上で必要なこと（複数回答、主なもの）〉

（単位：％）



(2) 育児・介護休業等について

① 育児休業の取得状況

今の職場で、育児休業を取得したことがあるかについては、「対象にならなかったことがない」が77.9%で最も高く、次いで「対象であったが取得しなかった」が9.4%、「取得した」が9.1%となっている。男女別でみると、「取得した」は、女性で14.3%、男性で2.2%となっている。令和3年調査と比較すると「取得した」が2.0ポイント増加している。

取得した育児休業の期間は、「1年」の38.5%が最も高く、次いで「6か月～1年未満」と「1年超～1年6か月未満」で同率の20.2%となっている。男女別でみると、「女性」では、「1年」の38.8%、「男性」では「5日未満」の30.0%が最も高くなっている。

〈育児休業を取得した期間〉

（単位：％）

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年	1年超～ 6か月未満	1年6か月～ ～3年未満
全体	3.8 (7.4)	1.9 (3.2)	4.8 (2.1)	2.9 (2.1)	1.9 (3.2)	20.2 (16.0)	38.5 (37.2)	20.2 (10.6)	5.8 (16.0)
女性	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	4.7 (1.4)	1.2 (1.4)	0.0 (2.7)	24.7 (19.2)	38.8 (45.2)	23.5 (11.0)	7.1 (17.8)
男性	30.0 (53.8)	20.0 (23.1)	10.0 (7.7)	20.0 (7.7)	10.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	10.0 (7.7)	0.0 (0.0)

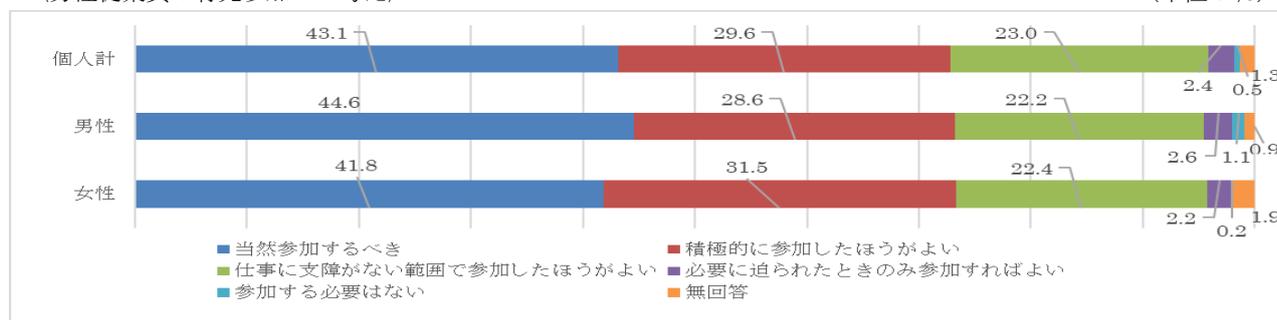
※括弧内は令和3年調査の数値

② 男性従業員の育児参加への考え

男性従業員が育児に参加することについては、「当然参加すべき」が43.1%で最も高く、次いで「積極的に参加したほうがよい」が29.6%となっている。男女別でみると、「当然参加すべき」は、男性で44.6%、女性で41.8%となっている。

〈男性従業員の育児参加への考え〉

（単位：％）

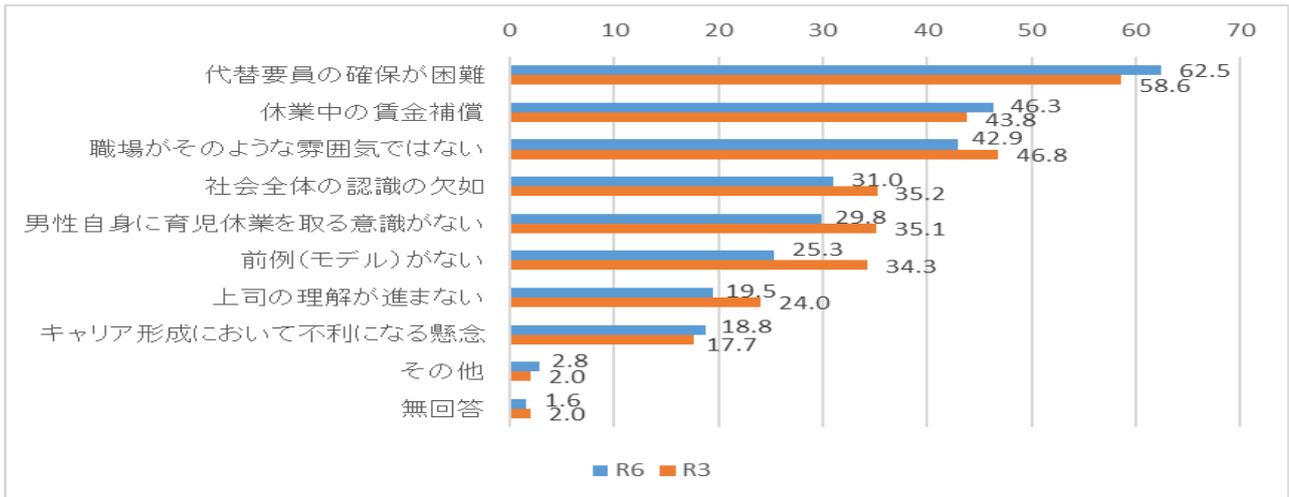


③ 男性従業員が育児休業を取得する課題

男性従業員が育児休業を取得するための課題は、「代替要員の確保が困難」が62.5%で最も高く、次いで「休業中の賃金補償」が46.3%、「職場がそのような雰囲気ではない」が42.9%となっている。

〈男性従業員が育児休業を取得する課題〉

(単位：%)



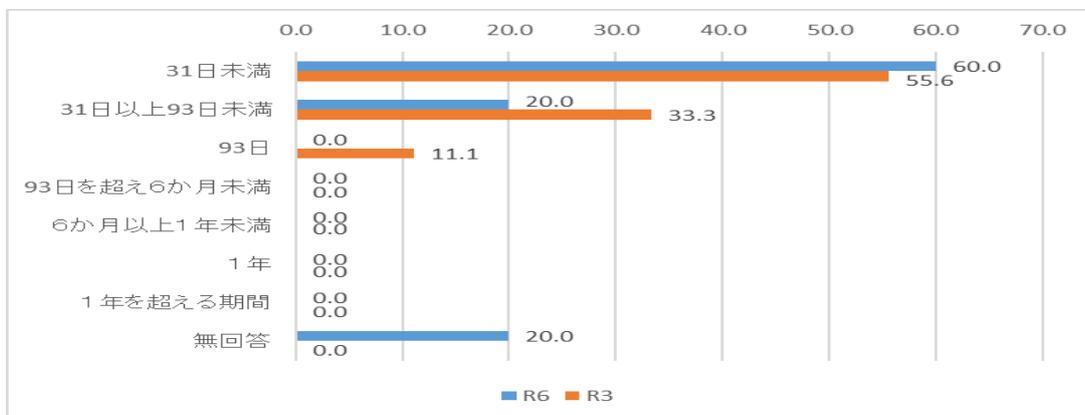
④ 介護休業制度の取得状況

介護休業制度の取得状況は、「対象にならなかったことがない」が89.1%と最も高く、「対象者であったが取得しなかった」が5.5%、「取得した」が0.9%となっている。男女別で見ると、「取得した」は男性が0.0%、女性が1.7%となっている。令和3年調査と比較すると、「取得した」割合が0.2ポイント増加している。

取得した介護休業の期間は、「31日未満」が60.0%と最も高く、次いで「31日以上93日未満」が20.0%となっている。

〈介護休業制度の取得期間〉

(単位：%)



(3) ハラスメント等について

顧客等からの悪質なクレーム

過去3年間に、自分自身や同僚が、顧客等から悪質なクレームを受けたことがあるかについて、「有」は26.6%、「無」は72.5%となっている。

悪質なクレームの増加を感じるは、「有」は38.3%、「無」は60.6%となっている。

〈悪質なクレームの有無、増加傾向〉

(単位：%)

	有	無
過去3年間に悪質なクレームを受けたことがあるか	26.6 (24.1)	72.5 (74.5)
悪質なクレームが増加していると感じるか	38.3 (36.2)	60.6 (61.6)

※括弧内は令和3年調査の数値

(4) 多様な働き方について

① 職場で導入されている制度

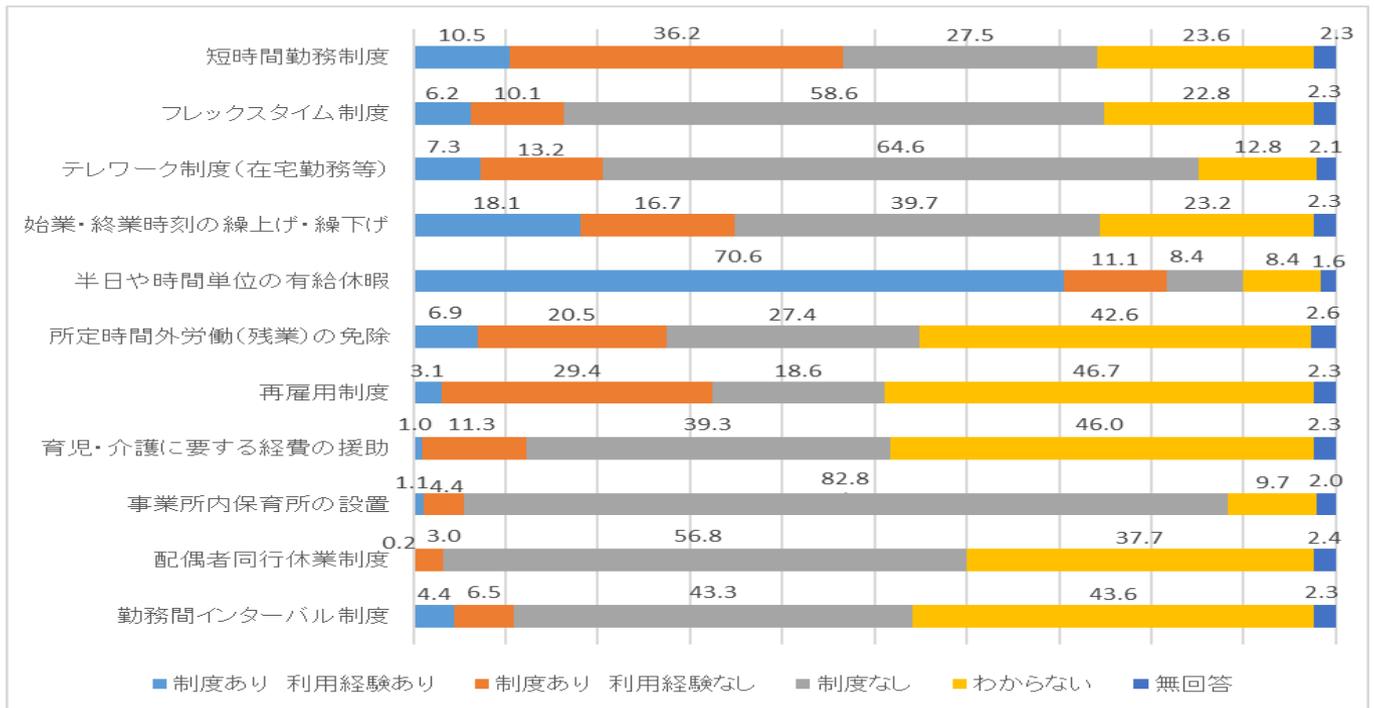
職場での多様な働き方制度の導入については、「制度あり」で「利用経験あり」は、「半日や時間単位の有給休暇」が70.6%で最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が18.1%、「短時間勤務制度」が10.5%となっている。

「制度あり」で「利用経験なし」は、「短時間勤務制度」の36.2%が最も高く、次いで「再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）」29.4%、「所定時間外労働（残業）の免除」20.5%となっている。

「制度なし」では、「事業所内保育所の設置」の82.8%が最も高く、次いで「テレワーク制度（在宅勤務等）」64.6%、「フレックスタイム制度」58.6%、「配偶者同行休業制度」56.8%となっている。

〈多様な働き方の導入状況（主なもの）〉

（単位：％）



② 多様な働き方の制度を利用した理由

多様な働き方の制度を「利用経験あり」の方に、利用した理由を尋ねたところ、「仕事以外の生活を充実させるため」が39.5%と最も高く、次いで「育児と仕事の両立のため」が29.2%、「心身の健康を確保するため」が28.0%となっている。

〈多様な働き方の制度を利用した理由〉

（単位：％）

