


令和7年度第2回 人財確保・生産性向上連携会議

令和7年（2025年）10月30日（木）
長野県産業労働部

1. 信州未来共創戦略について
経済分野におけるジェンダーギャップについて
2. 長野県カスタマーハラスメント対策共同宣言について

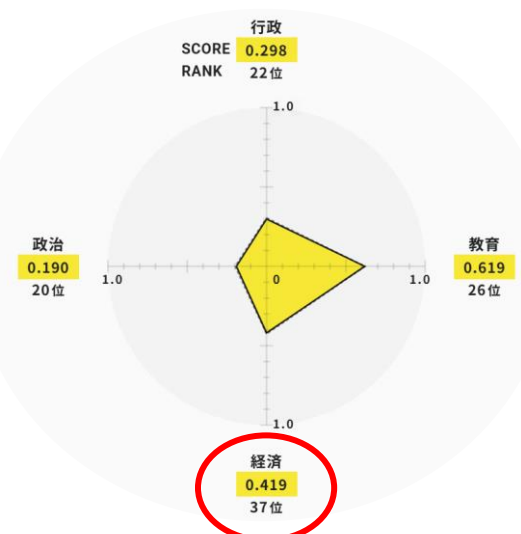
議事！ 信州未来共創戦略に関する意見交換（経済分野におけるジェンダーギャップについて）

○2050年にありたい姿、2030年に目指す旗（信州未来共創戦略）

- 様々な分野でジェンダー平等が実現し、性別にかかわらず一人ひとりが自分に合った働き方・暮らし方をしている
-  都道府県版ジェンダーギャップ指数において、政治・行政・教育・経済すべての分野で上位10位以内を獲得する

経済分野におけるジェンダーギャップ

- ・ 「就業率の男女差」は全国10位と、**女性の労働参加は高い水準**で進展
- ・ 一方で、「企業や法人の役員・管理職の男女比」は46位に留まり、**意思決定過程への女性の参画が著しく低位**にある状況
- ➡ 就業機会は確保されているものの、キャリア形成の段階で課題が存在



<経済分野の各項目>

- 就業率の男女差：10位
- フルタイムの仕事に従事する割合の男女比：25位
- 共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差：24位
- フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差：45位
- 企業や法人の役員・管理職の男女比：46位
- 社長数の男女比：41位

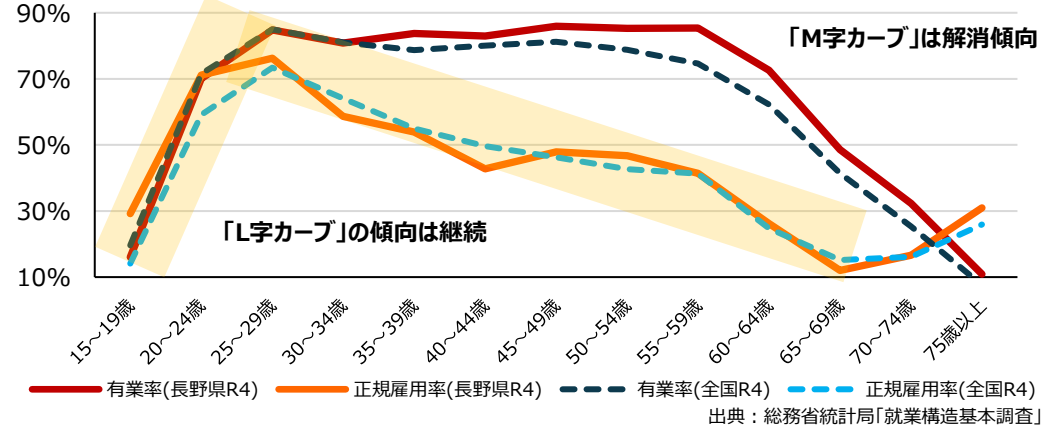
出典：地域からジェンダー平等研究会
「都道府県版ジェンダーギャップ指数」

課題の分析

社会・企業・家庭内における固定的性別役割分担意識が未だに存在

1. 出産・育児期におけるキャリアの中断（いわゆるL字カーブ問題）
 - ・ 一度出産・育児等で離職した女性が、非正規雇用で再就職することが未だ多く、管理職層の男女比に直接影響
2. 県内の産業構造と企業風土に起因する課題
 - ・ 基幹産業である製造業は、歴史的に技術職・管理職層が男性中心で構成されており、女性のロールモデルが少ない
 - ・ 固定的・長時間労働を前提とした企業文化が根強く残る企業も少なくない
3. 地理的・社会的な要因
 - ・ キャリアアップを志向する女性が、より多様な機会を求めて都市部へ流出

女性の有業率・正規雇用率 長野県と全国の比較（R4）



意見交換テーマ

- **意識改革**：ギャップの解消を企業トップにより意識してもらうためには、**どういった方法が効果的か**
アイデア：女性活躍の積極的な「見える化」、経営者間のネットワーク形成による好事例の共有 等
- **アクション**：県内企業・労働者の実態を踏まえ、それぞれの立場で**どういった取組が考えられるか**
アイデア：組織課題の「見える化」、外部人材の登用、女性リーダーの計画的な育成、取組企業へのインセンティブ付与 等

議事 | 信州未来共創戦略に関する意見交換（経済分野におけるジェンダーギャップについて）

構成員の主な取組

団体名	取組
長野県経営者協会	・「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」参画 ・女性の活躍推進に向けた「女性のキャリア形成 & マインドアップセミナー」 ・NAGANO県働く女性会議 働くを楽しむウェルビーイング共創会議（5 団体共催）
長野県中小企業団体中央会	・女性初の副会長就任（2024年） ・巡回指導員等による支援 ・NAGANO県働く女性会議 働くを楽しむウェルビーイング共創会議について（5 団体共催）
長野商工会議所連合会	・女性のキャリアアップ支援プロジェクト「NagaHaLo」 ・経営指導員による巡回支援 ・NAGANO県働く女性会議 働くを楽しむウェルビーイング共創会議について（5 団体共催）
長野県商工会連合会	・「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」参画 ・当女性部連合会主催「レディースフォーラム2025」 ・「信州・創業入門ゼミ」における女性の起業支援（R5～） ・NAGANO県働く女性会議 働くを楽しむウェルビーイング共創会議について（5 団体共催）
連合長野	・NAGANO県働く女性会議 働くを楽しむウェルビーイング共創会議について（5 団体共催）
国 （内閣府・厚労省等）	・法律に基づくルール・枠組みの整備（女性活躍推進法等） ・企業の取組の「見える化」（えるぼし認定、見える化サイト等） ・政府方針の設定（女性版骨太の方針、） 等
長野県	・女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会 ・職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度 ・女性役員、管理職登用を促す施策を検討（人材マッチング、育成等）

主催：長野県経営者協会 女性委員会事業

【令和7年度】

第12期【東北信会場】

女性の キャリア形成&マインドアップセミナー

～自分らしく活躍する自信とモチベーションを高めようネットワークづくり～

このようなお悩みをお持ちの人材育成担当者様、女性リーダー・次期リーダーをご推薦ください

- ✓ 女性の管理職にもっと活躍してもらいたい、元気に活躍してもらいたい
- ✓ 女性の管理職育成や次期リーダー候補の育成に何から手をつけたらいいのかわからない
- ✓ 女性社員のキャリアを中長期で考えてこなかったために伸び悩んでいる
- ✓ ロールモデルとなる女性社員の育成をしたい

このためのリーダーシップを養成し、また、職場で起こり得る問題の検査と個別コーチングを行います。発見も大きなメリットです。自信とモチベーションを醸成する

長野県商工会議所

誰もが自分らしく ワクワク働くための

NAGANO 働く女性会議

女性のキャリアアップ支援プロジェクト

NagaHaLo [ナガハロ] はじめます！

女性のキャリアアップ進んでいますか？

長野県の女性管理職比率は 12% 弱と低く、女性のキャリアアップへの不安やキャリア支援が不十分な企業が多いのも課題です。多様な視点を持つ女性管理職の増加は組織の活性化・競争力向上にもつながり、政府は女性管理職比率 30% を目標としています。

会社の枠を超えてつながる！企業横断型のキャリアアップ支援 NagaHaLo (ナガハロ)

NAGANO 働く女性会議は、企業内にロールモデルがない場合でも、他社の女性リーダー（役員・管理職等）との交流を通じて、女性のキャリアアップを支援するプロジェクト NagaHaLo (ナガハロ) を立ち上げました。各企業から管理職やリーダーを目指す女性が集まり、社内にネットワークを広げ互いに支え合う環境をつくることで、女性がより活躍できる社会の実現と地域の発展を目指します。

つながる力で長野を元気に！

NagaHaLo - 長野 (Nagano) で働く (Mataraku) 人のためのロッジ (Lodge)

ネットワークづくり

メンタリング

メンタリングとは、知識と経験の継承を有した先輩（メンター）が、後輩（メンティ）と1対1の対話（面談）を行い、メンティの抱える課題や悩みを解決し、成長を支援することです。

会社の上司

メンター（他社の先輩）

メンティ（抱える課題）

オナメからの成長支援

エグゼクティブ

管理職 ネットワーク

女性職手前 ネットワーク

合同研修等で交流

長野県内の一線で活躍する女性役員クラスのネットワーク。心を開いて人として交流し合える関係。

長野県内の女性管理職のネットワーク。マネジメントの悩みや具体的なスキルを一緒に学び合う。

管理職手前の女性のネットワーク。異業種、異年代の女性が経験やスキルを語り合い成長をテーマに。

アドバンスプラス

ワークライフバランス

ダイバーシティ

ネクストジェネレーション

1. 信州未来共創戦略について
経済分野におけるジェンダーギャップについて
2. 長野県カスタマーハラスメント対策共同宣言について

- 第1回連携会議において、カスタマーハラスメント対策共同宣言の骨子及び共同宣言を行う主体について了解いただいた（R7.9.16）。
- 宣言主体となる各団体から寄せられたご意見等を踏まえ検討した結果の共同宣言（案）は別紙のとおり。

（参考）共同宣言の主体と期待される役割等

区分	共同宣言に参画する主体	参画にあたっての観点、期待される役割
行政	厚生労働省長野労働局、長野県、長野県市長会、長野県町村会	<ul style="list-style-type: none">・気運醸成のための住民への情報発信の役割・公務職場での被害の多さ
消費者	長野県消費者団体連絡協議会	<ul style="list-style-type: none">・サービスを受けるに際し、正当な要求・意見をすることは、消費者の正当な権利（消費者の権利保護の必要性）・消費者として関心と理解を深める必要
労働者	日本労働組合総連合会長野県連合会	<ul style="list-style-type: none">・労働者は行為を受ける可能性があるとともに、顧客等にもなりうる。そのため、関心と理解を深める必要・使用者は労働者を守る義務があるとともに、他の使用者が雇用する労働者に対し行為者となる可能性。そのため、関心と理解を深める必要
使用者	一般社団法人長野県経営者協会、長野県中小企業団体中央会、一般社団法人長野県商工会議所連合会、長野県商工会連合会	
専門家	長野県弁護士会、長野県社会保険労務士会	<ul style="list-style-type: none">・カスタマーハラスメント被害の発生時には、専門家への相談や力が必要となる可能性

◆ カスタマーハラスメントについての動向

○近年、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」と言う。）が増加。労働者の心身への影響や労働環境の悪化、人材の流出など重大な影響が生じており、社会的な問題となっている。

○令和7年2月～3月に県が実施した実態調査では、企業調査において、カスタマーハラスメントが発生している回答した企業の割合は21.7%、市町村・保育所調査においては54.5%となっており、労働者調査において、カスタマーハラスメントの被害を受けたことがあると回答した労働者の割合は36.2%となっている。

○令和7年6月11日には、改正労働施策総合推進法が公布され、カスタマーハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する、国、事業主、労働者及び顧客等の責務が明確化されることになった。

◆ 令和7年度第1回労働問題審議会（令和7年8月20日開催）における意見概要

○カスタマーハラスメント対策に関する県としての取組の方向性について労働問題審議会で次頁資料に基づいて議論。主な意見は以下のとおり。

- ・条例の制定に関しては、現在検討が進められている「長野県人権尊重の社会づくり条例（仮称）」との整合性を確認しつつ、行為者に対する罰則の導入については慎重かつ丁寧な審議が必要。
- ・周知・啓発については、県としての取り組みをより力強く、スピード感を持って進めるべきとの意見。
- ・気運醸成については、県として「カスタマーハラスメントは許されない」という社会的認識を広めることが不可欠であり、共同宣言も一つの手段。共同宣言を目的化せず、継続的な取組みの一環として位置づけることが重要であり、多様な団体との連携を図るべきとの意見。

◆ 長野県カスタマーハラスメント対策共同宣言の実施について

○周知・啓発の取組のほかに、気運醸成につなげる取組の第一歩として、共同宣言を実施予定。

共同宣言に向けては、より広い範囲で団体の参画をいただく必要があることから、「人財確保・生産性向上連携会議」に議論の場を移したい。

◆ 令和7年度第1回人財確保・生産性向上連携会議（令和7年9月16日開催）の概要

○共同宣言に参画する主体及び骨子案について、委員から了承をいただいた。

(議事2 参考資料②) 長野県カスタマーハラスメント実態調査結果(概要)

■調査対象

- 調査手法：WEBアンケート調査
- 調査期間：令和7年（2025年）2月～令和7年（2025年）3月
- 企業：県内企業1466社 有効回答数483社
- 市町村・保育所：県内20市町村 県内保育所20所 有効回答数14市町村 8所
- 労働者：県内労働者（調査表送付3,040名） 有効回答数894名

■企業調査結果

- 「（カスタマーハラスメント行為が）発生している」と回答した企業 **21.7%**
- 業種別の「発生している」と回答した企業割合では、「運輸業・郵送業」（45.5%）、
「金融業・保険業」（33.3%）、「サービス業（その他）」（29.7%）の順に高い割合
- 企業の対策の取組状況としては、「対策を講じていない」、「対策を検討しているが講じていない」と回答した割合が **71.2%**
- 防止対策として効果的と考えられる行政の取組は、「カスタマーハラスメントに関する情報発信」（57.3%）、
「マニュアルやガイドラインの整備」（56.1%）、「法令等の整備」（41.4%）の順に高い割合

■市町村・保育所調査結果

- 「（カスタマーハラスメント行為が）発生している」と回答した市町村・保育所**54.5%**
（市町村64.3%、保育所37.5%）
- 市町村・保育所の対策の取組状況としては、「対策を講じていない」、「対策を検討しているが講じていない」と回答した割合が **40.9%**

■労働者調査結果

- 「（カスタマーハラスメント被害を）受けたことがある」と回答した労働者**36.2%**
- 業種別の「受けたことがある」と回答した労働者割合では、「公務」（69.2%）、
「学研究・専門・技術サービス業」（50.0%）、「医療・福祉」（39.6%）の順に高い割合となっている
- 勤務先における対策の実施状況としては、「実施されていない」、「わからない」と回答した割合が**60.5%**
- 防止対策として効果的と考えられる行政の取組としては、「カスタマーハラスメントに関する情報発信」（62.1%）、
「法令等の整備」（51.3%）、「マニュアルやガイドラインの整備」（50.2%）の順に高い割合

(議事2 参考資料③) 長野県のカスタマーハラスメント対策に係る今後の取組(案)

※色付きは既存のもの、点線は現状取組がないもの

	対企業等（事業主）	対労働者	対顧客等
情報	<div>職場環境改善アドバイザーによる企業訪問</div> <div>・国で策定したカスタマーハラスメント防止に関する指針やマニュアルの内容について企業へ周知。</div> <div>・適切に対応するための体制の整備、メンタルヘルスの不調への対応等被害者への配慮、マニュアルの作成などの助言を実施。</div>	➡ここにも寄与	既存施策 で対応
	<div>県公式ホームページ等での周知</div> <div>・県公式ホームページ等でカスタマーハラスメントを含む職場のハラスメント防止について周知。</div>		
	<div>広報ツール（ポスター、ステッカー、テレビCM等）による周知・啓発</div> <div>・広報ツールを作成し、カスタマーハラスメント防止や事業主が講じるべき措置について周知・啓発を実施。</div>	➡ここにも寄与（労働者は顧客にもなる）	今後予算 措置を 検討
	<div>社内体制の整備・社内周知の支援</div> <div>・従業員への周知に活用できるツール等の支援。</div> <div>・出前講座、マニュアルや社内規定などの作成支援。</div>		
教育・ 研修	<div>労働教育講座の実施</div> <div>・職場内のハラスメント対策や雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取組等の周知、啓発。</div> <div>・R7は心の健康づくりフォーラムにおいて、カスタマーハラスメントをテーマとしたセミナーを県内4会場で実施（7/22、7/29、8/5、8/27）。</div>		既存施策 で対応
相談 支援	<div>労政事務所が実施する労働相談</div> <div>・ハラスメントを含む労働問題全般にわたって、事業者や労働者からの相談に対応。</div>		
気運 醸成	<div>気運醸成につなげる取組：上記の取組に一層の実効性をもたせるため、社会全体に対する取組（共同宣言など）</div>		今後取組 必要
基準	<div>法令制定、マニュアル・指針の作成</div>		国が 対応済