

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%)

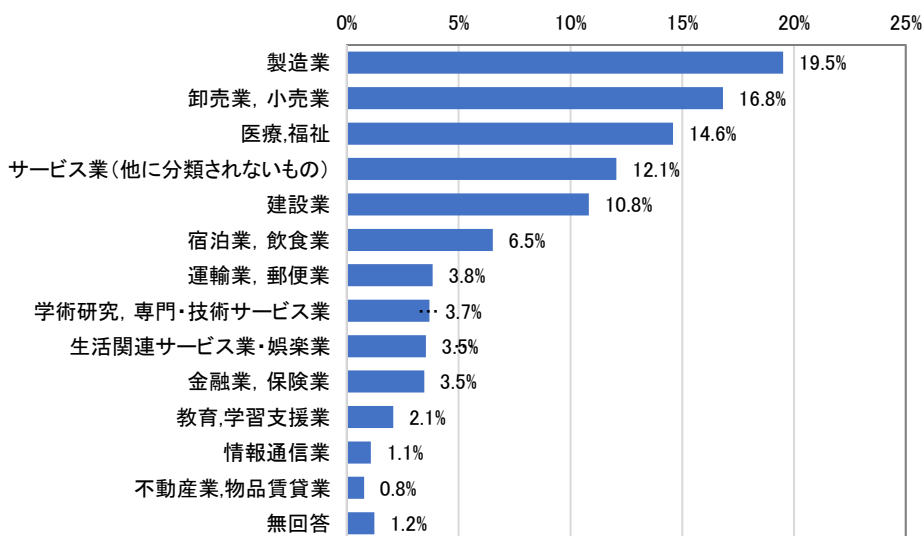
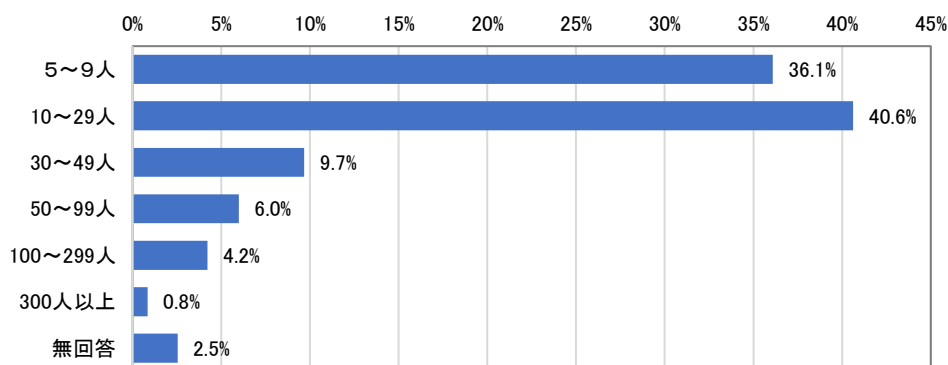
2. 調査結果の概要

(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。

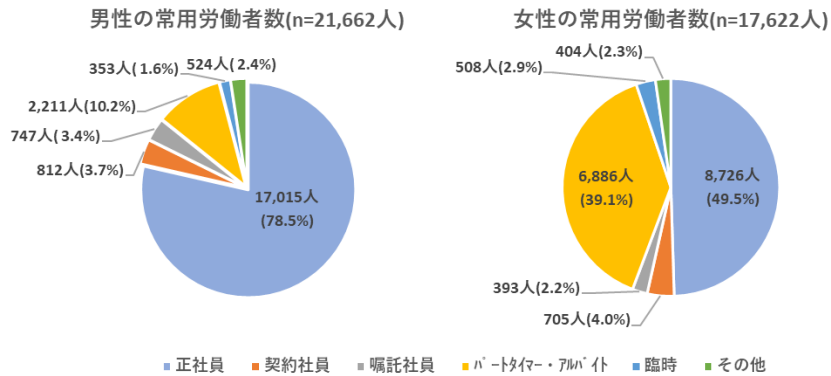
業種では、「製造業」(19.5%)が約2割と最も多い。次に、「卸売業,小売業」(16.8%)、「医療,福祉」(14.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(12.1%)、「建設業」(10.8%)と続いている。



(2) 男女別の雇用等の状況

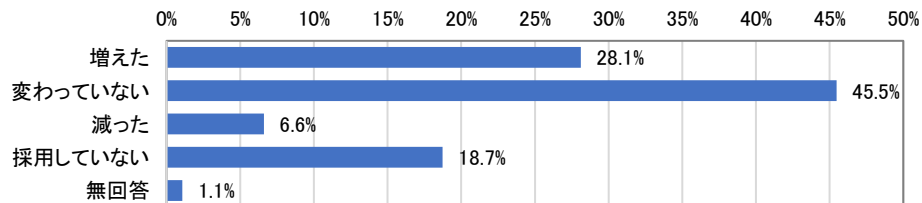
回答のあった1,302事業所の常用労働者の男女別正社員比率は、男性で78.5%、女性で49.5%となっている。

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。



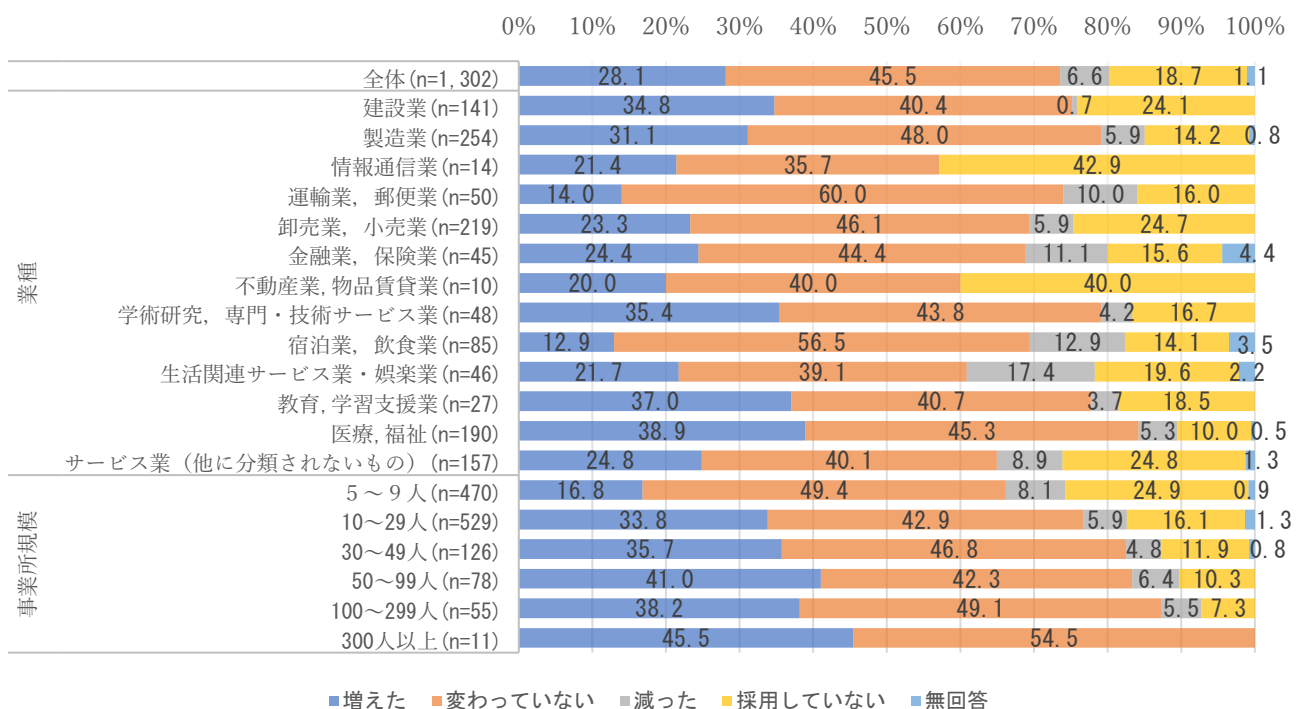
(3) 女性正社員の「新規採用数」の変化の状況

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。



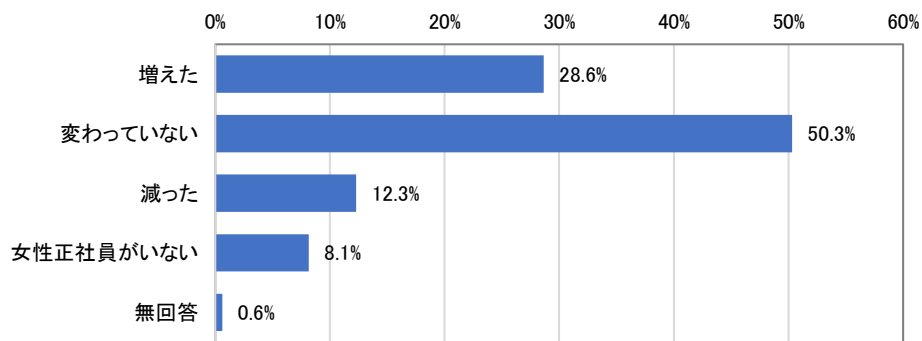
業種別でみると、「医療、福祉」(38.9%)、「教育、学習支援業」(37.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(35.4%)、建設業(34.8%)、製造業(31.1%)で、「増えた」が3割を超えている。

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。



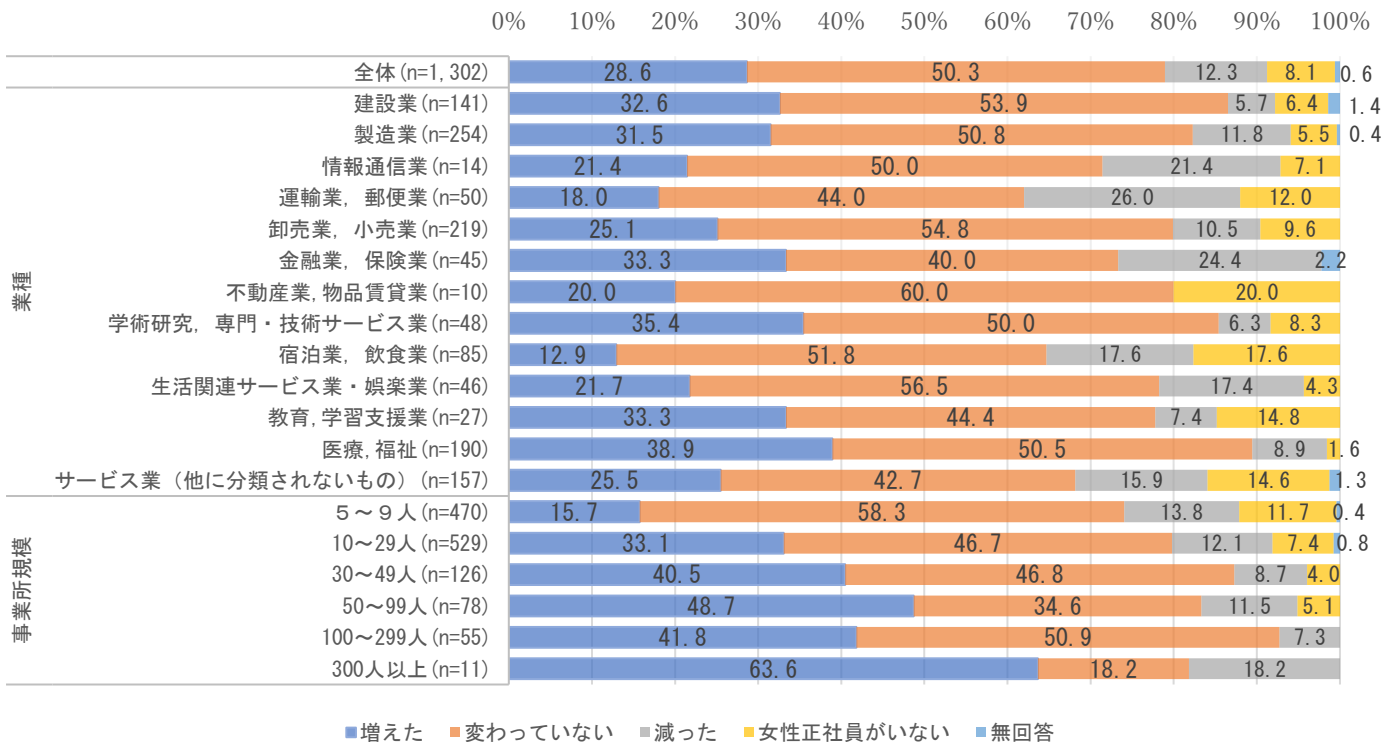
(4) 女性正社員数の変化の状況

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。



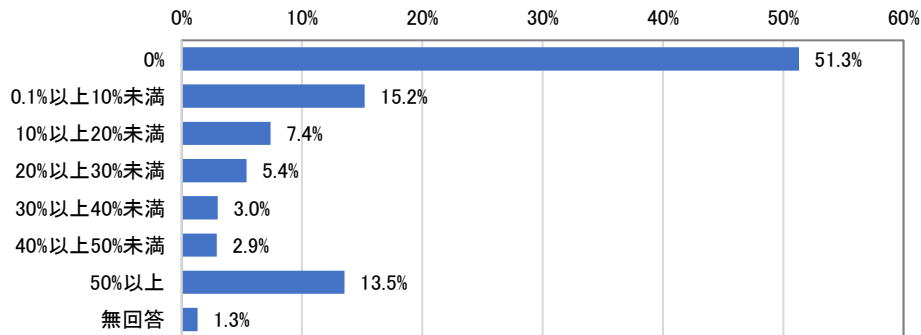
業種別でみると、「医療, 福祉」(38.9%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(35.4%)、「金融業, 保険業」(33.3%)、「教育, 学習支援業」(33.3%)、「建設業」(32.6%)、「製造業」(31.5%)で、「増えた」が3割を超えている。一方、「運輸業, 郵便業」(26.0%)、「金融業, 保険業」(24.4%)、「情報通信業」(21.4%)で、「減った」が2割を超えている。

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。



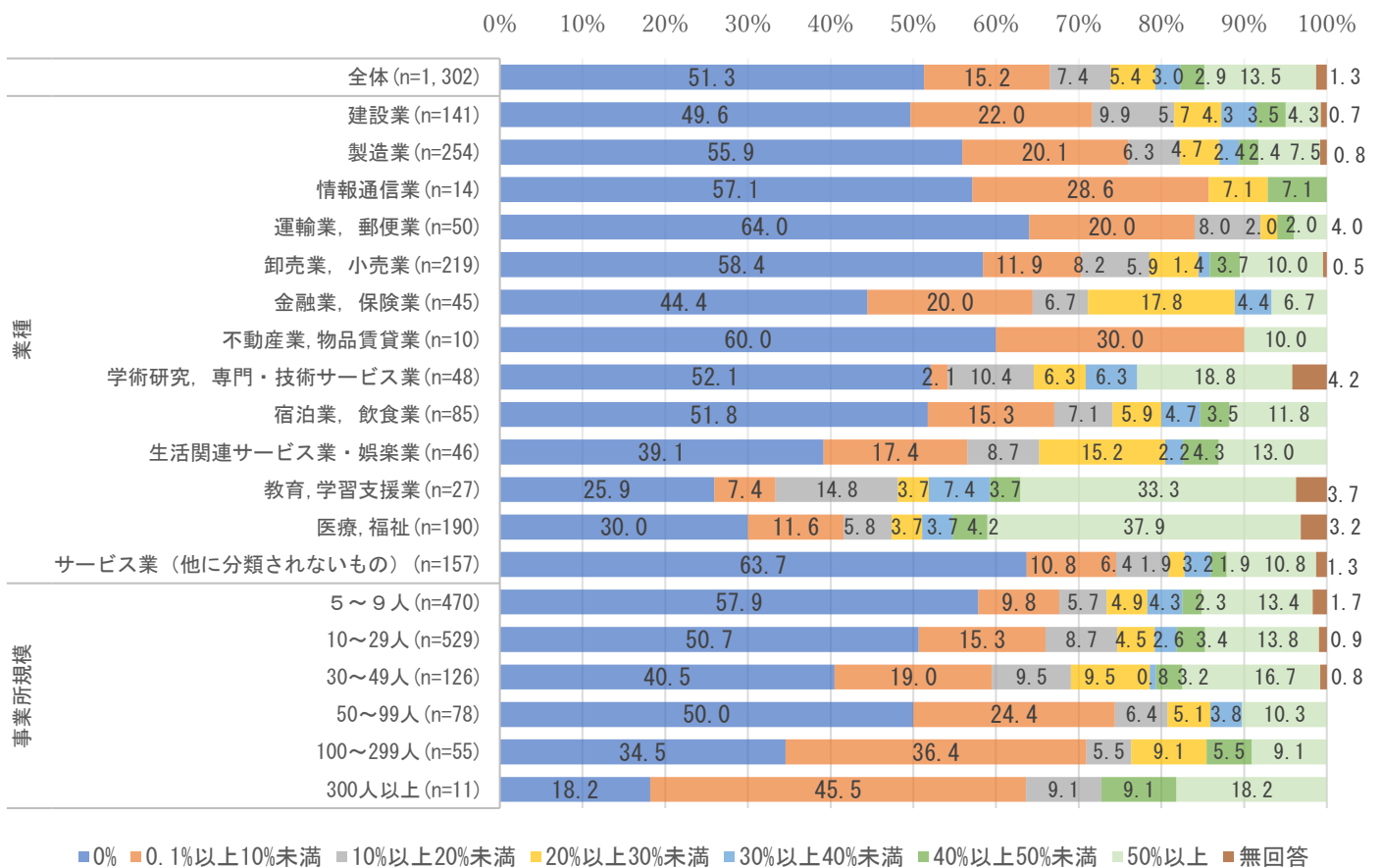
(5) 管理職における女性比率

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。



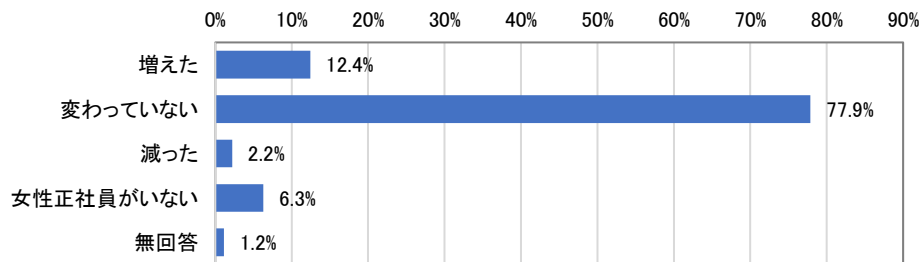
業種別でみると、「運輸業, 郵便業」(64.0%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(63.7%)、「不動産業, 物品賃貸業」(60.0%)で、「0%」が6割以上となる。一方、「医療, 福祉」(37.9%)、「教育, 学習支援業」(33.3%)で、「50%以上」が3割を超えている。

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。



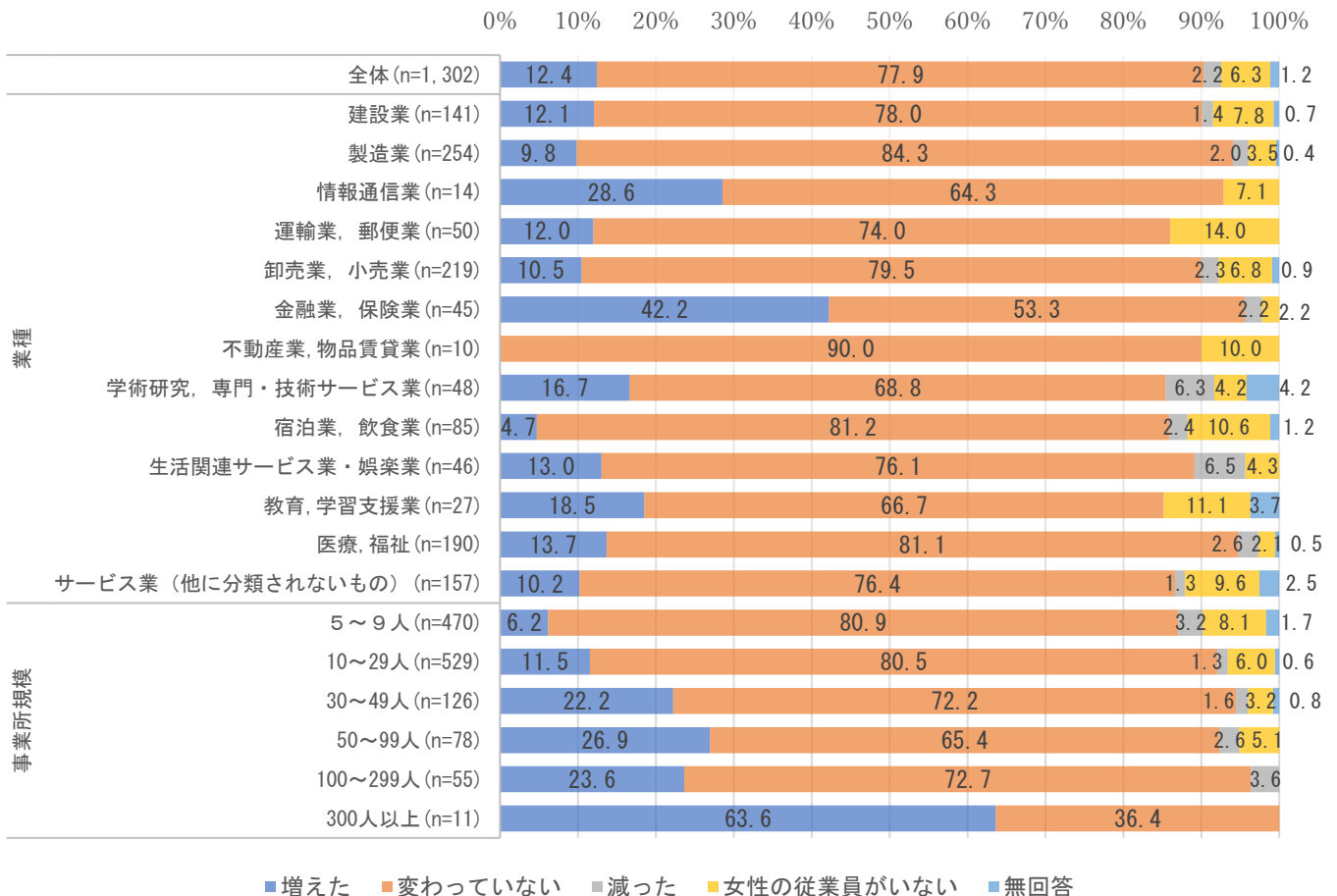
(6) 女性の管理職数の変化

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。

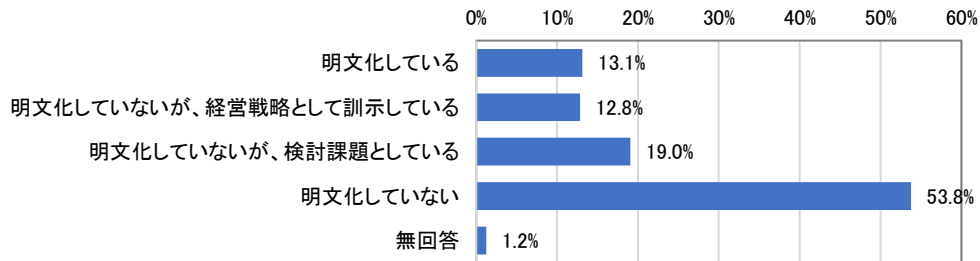
事業所規模別でみると、「5~9人」(6.2%)、「10~29人」(11.5%)で、「増えた」が約1割となる。一方、「30~49人」(22.2%)、「50~99人」(26.9%)、「100~299人」(23.6%)では約2割、「300人以上」(63.6%)では6割を超えている。



(7) 女性活躍推進の状況と評価

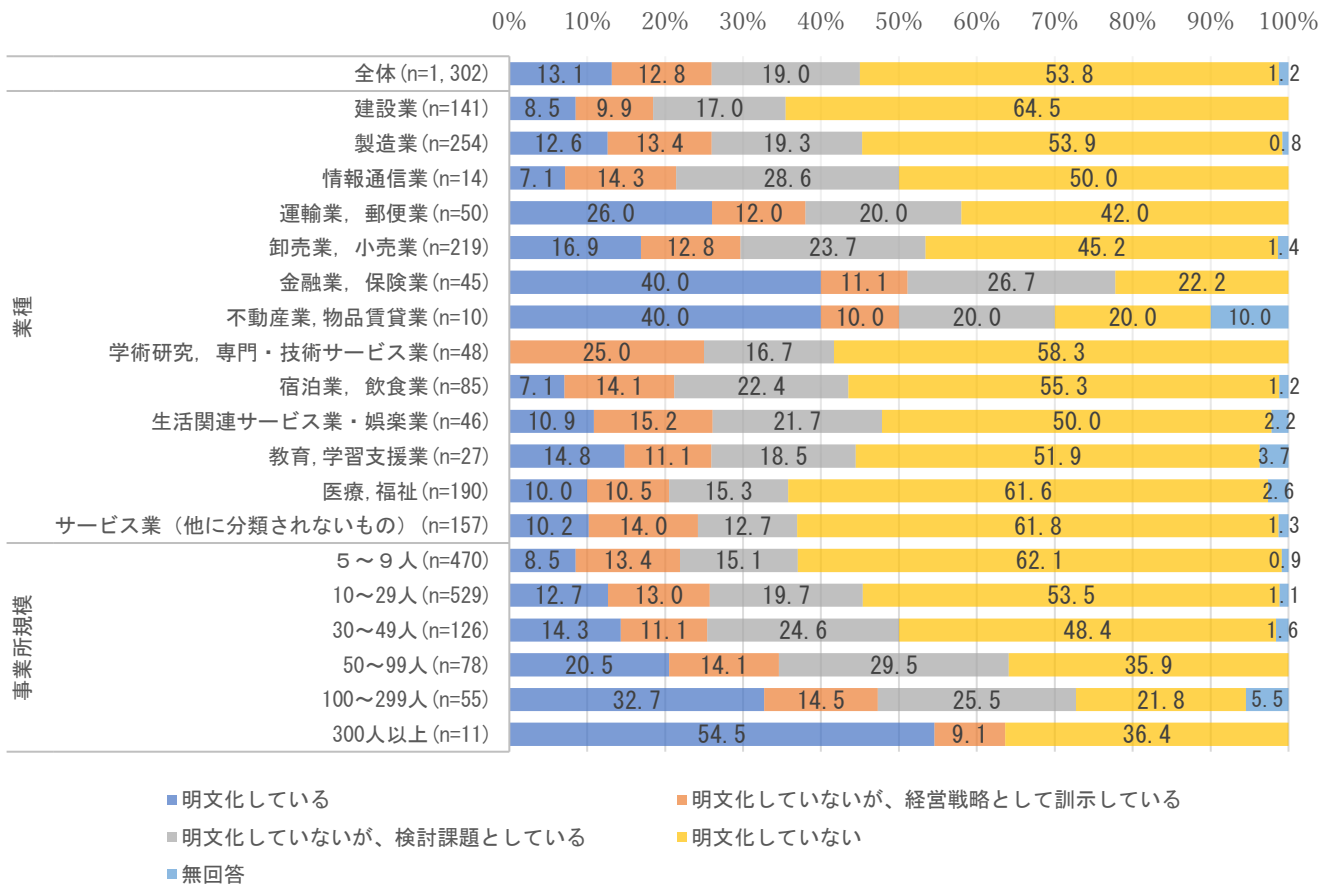
①女性社員の活躍推進を経営方針や経営計画などでの明文化

「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。



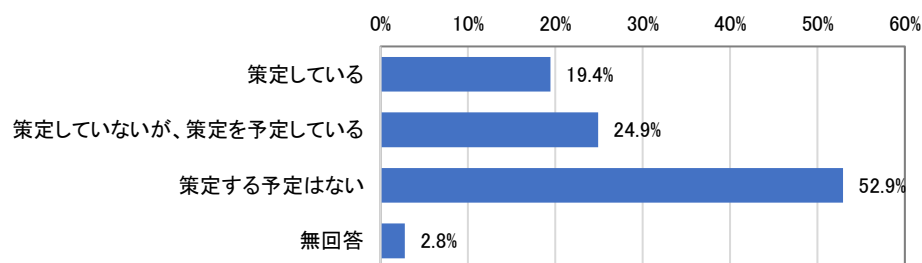
業種別でみると、「金融業, 保険業」(40.0%)、「不動産業, 物品賃貸業」(40.0%)、「運輸業, 郵便業」(26.0%)で、「明文化している」が2割を超えている。一方、「建設業」(64.5%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(61.8%)「医療, 福祉」(61.6%)で、「明文化していない」が6割を超えている。

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。



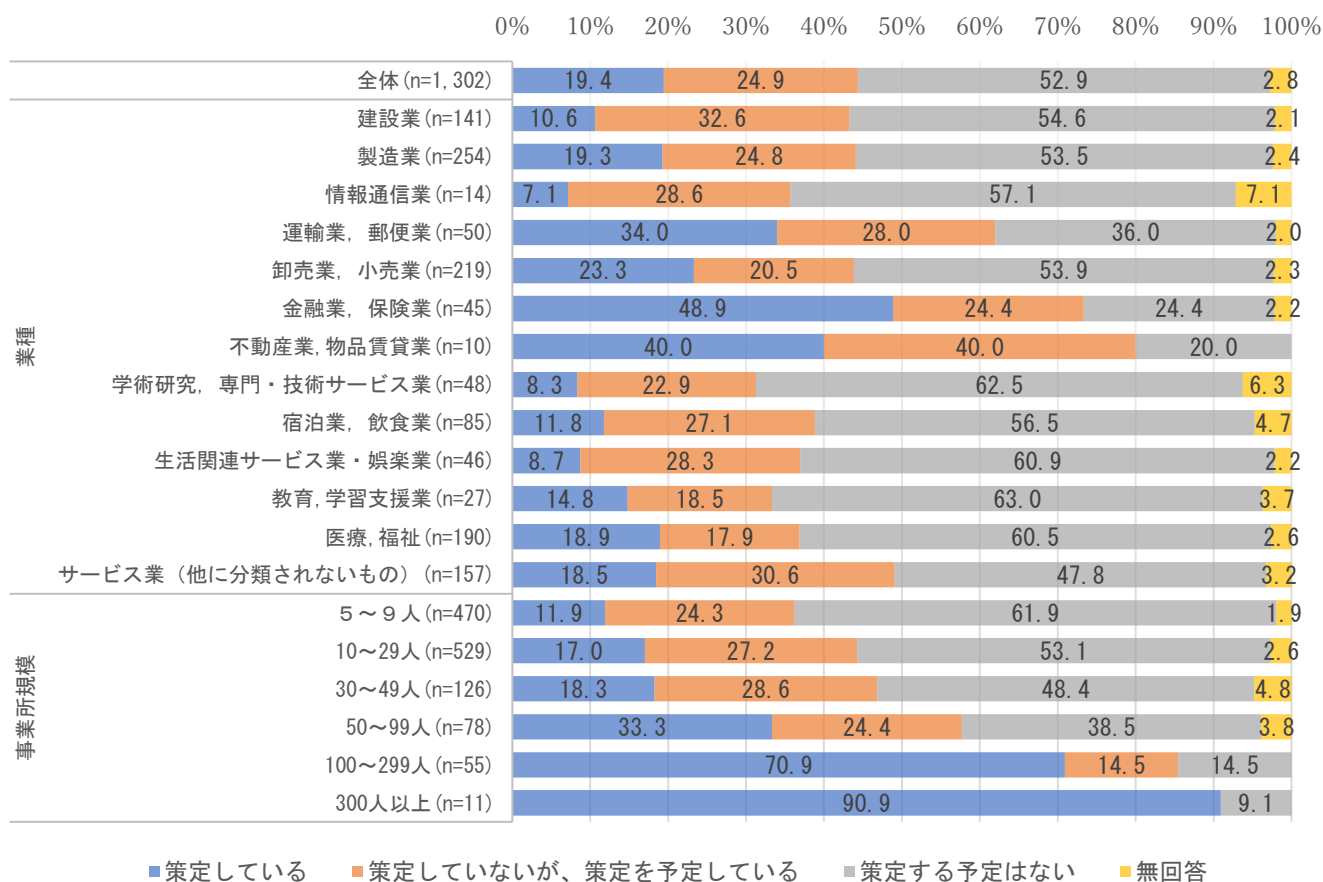
②「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況

「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。

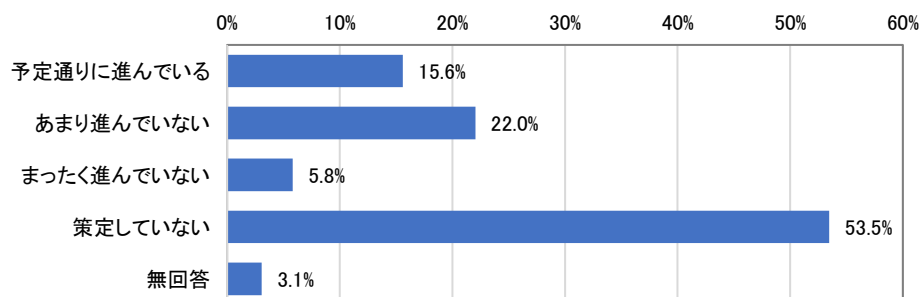


業種別でみると、「金融業, 保険業」(48.9%)、「不動産業, 物品賃貸業」(40.0%)、「運輸業, 郵便業」(34.0%)で、「策定している」が3割を超えている。

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。

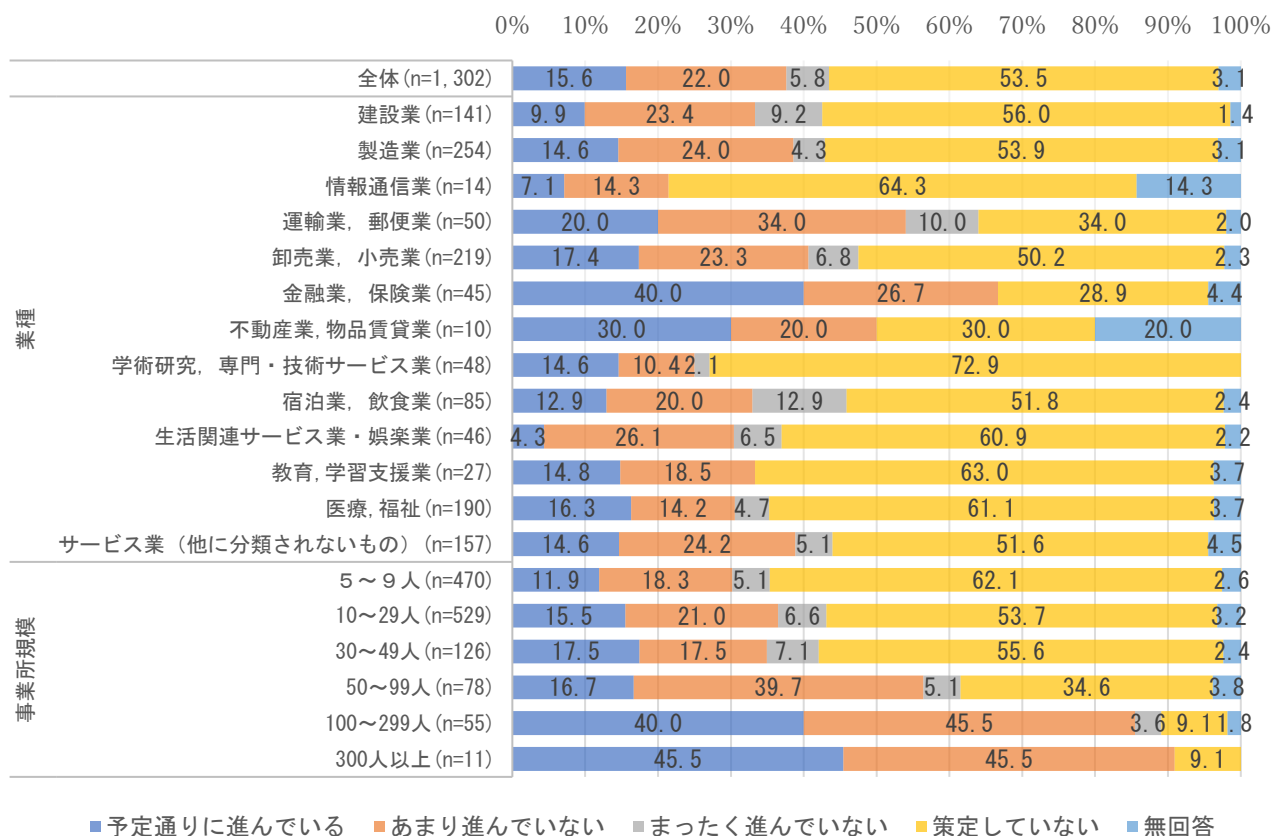


③「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく「一般事業主行動計画」の推進状況
「策定していない」（53.5%）」が約5割と最も多い。次に、「あまり進んでいない」（22.0%）、「予定通りに進んでいる」（15.6%）、「まったく進んでいない」（5.8%）と続いている。



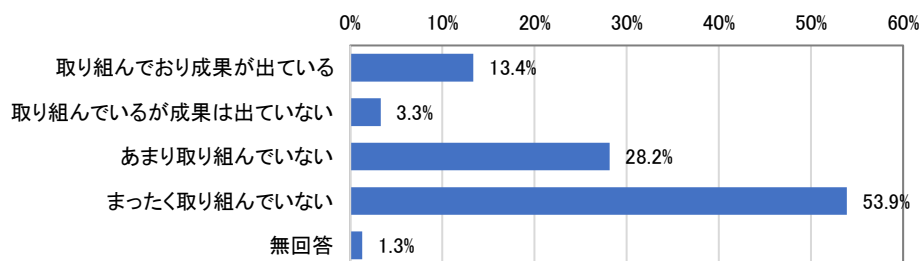
業種別でみると、「金融業, 保険業」（40.0%）、「不動産業, 物品賃貸業」（30.0%）で、「予定通りに進んでいる」が3割以上となる。一方、「学術研究, 専門・技術サービス業」（72.9%）、「情報通信業」（64.3%）、「教育, 学習支援業」（63.0%）、「医療, 福祉」（61.1%）、「生活関連サービス業・娯楽業」（60.9%）で、「策定していない」が6割を超えている。

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。



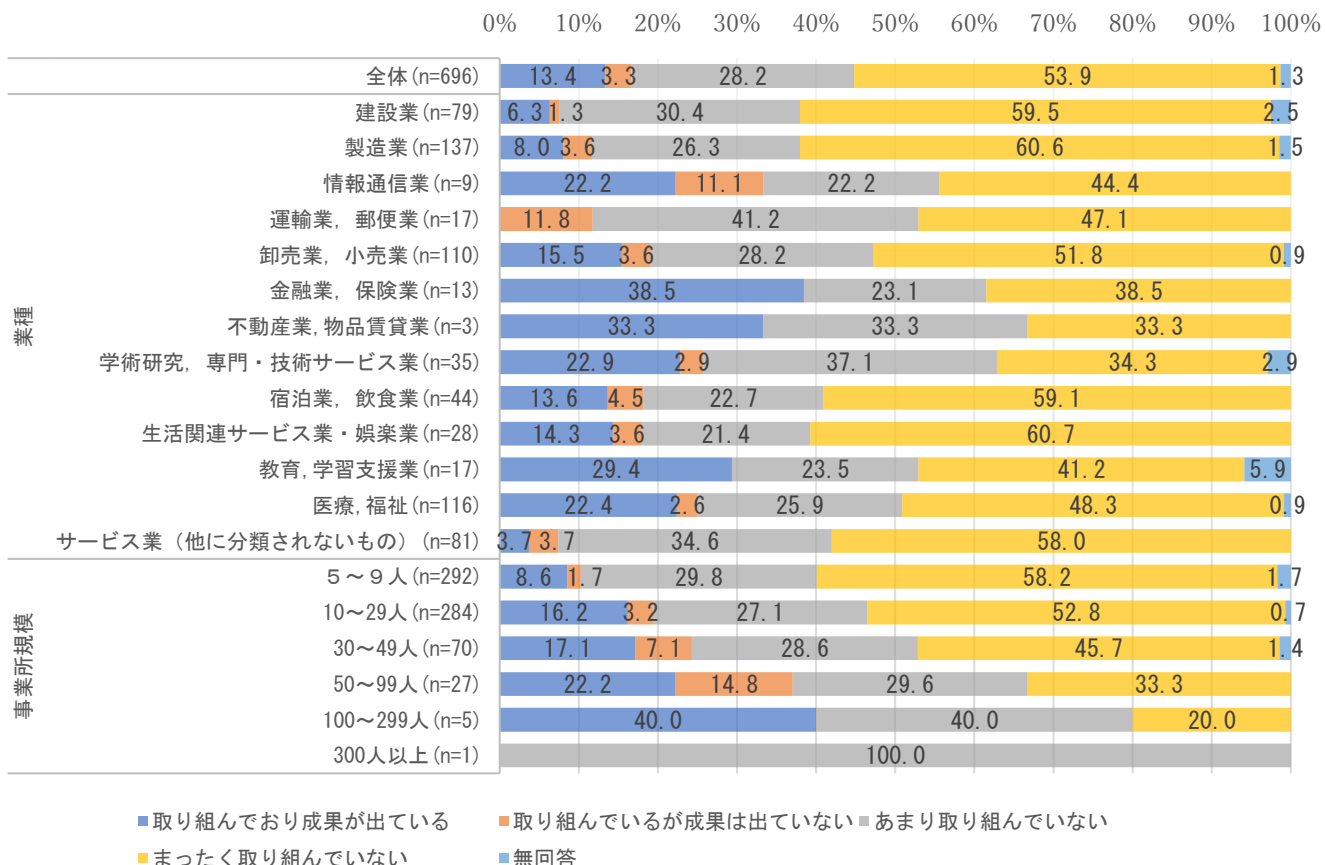
④ 「一般事業主行動計画」を策定していない事業所の取組状況

「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。



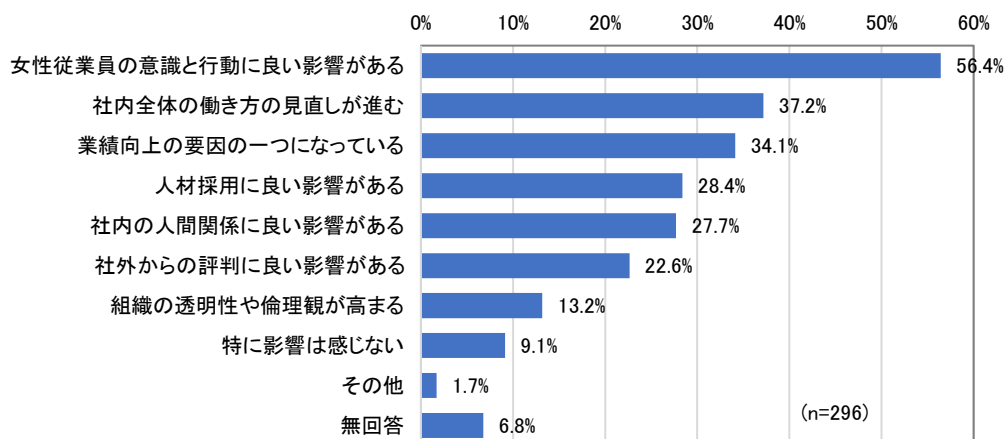
業種別でみると、「金融業, 保険業」（38.5%）、「不動産業, 物品賃貸業」（33.3%）で、「取り組んでおり成果が出ている」が3割を超えている。一方、「生活関連サービス業・娯楽業」（60.7%）、「製造業」（60.6%）、「建設業」（59.5%）、「宿泊業, 飲食業」（59.1%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（58.0%）で、「まったく取り組んでいない」が約6割となる。

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。



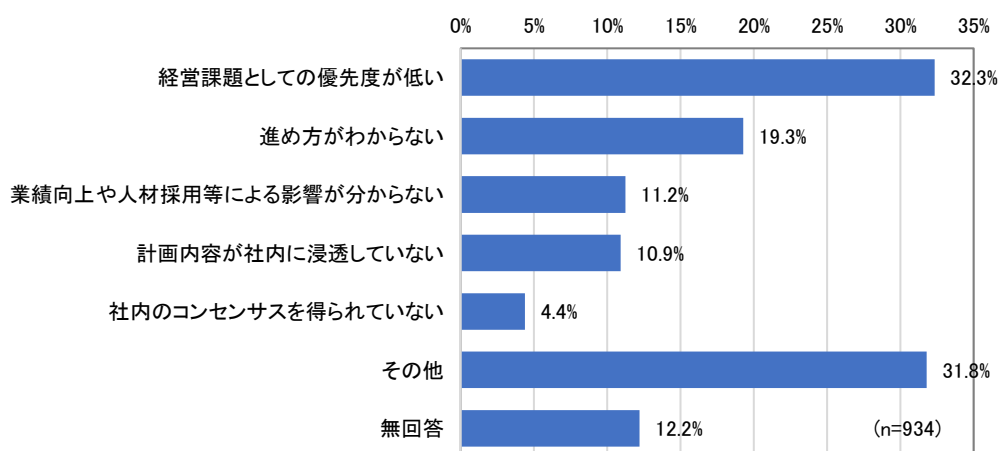
⑤ 女性活躍推進の取組効果

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

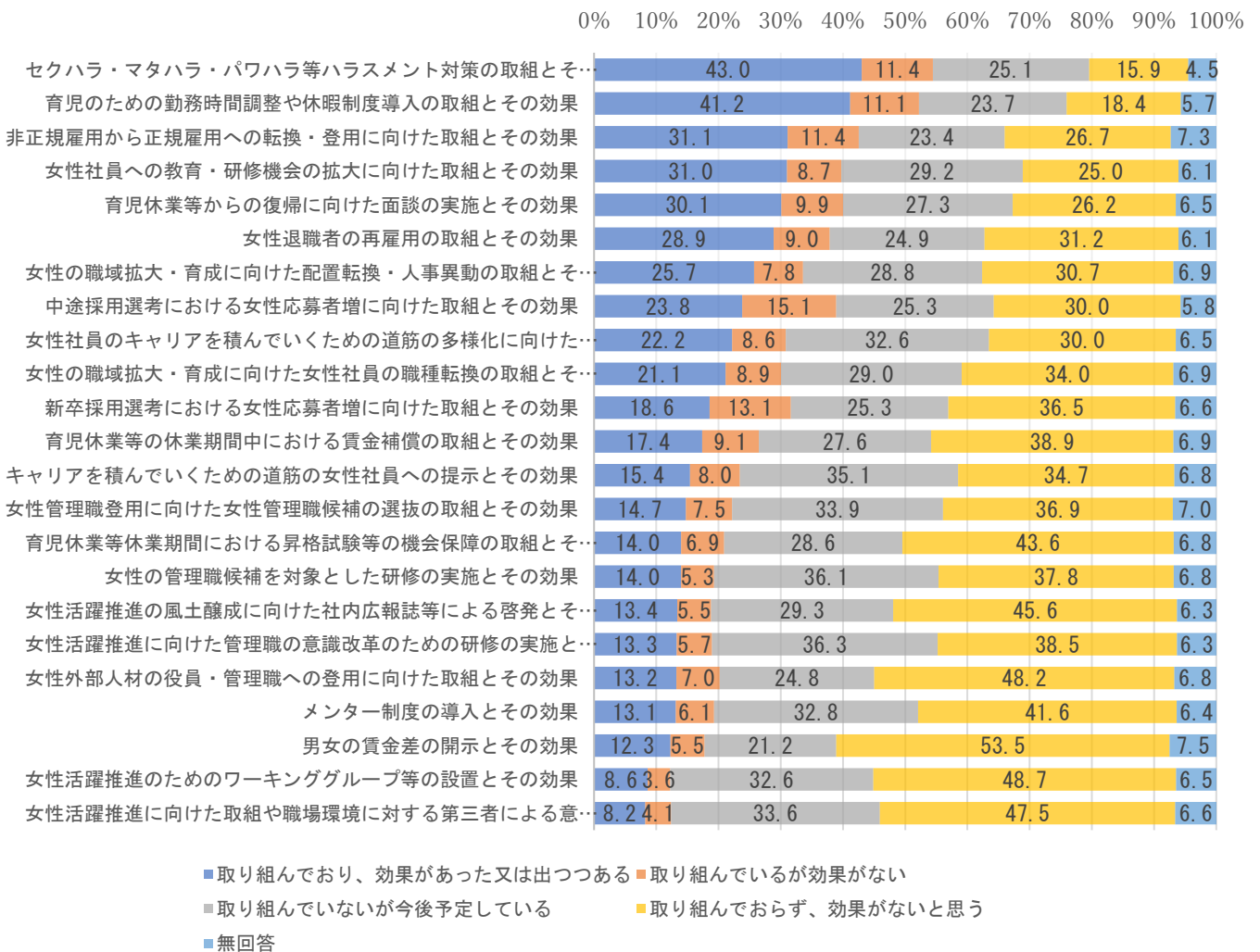
③「一般事業主行動計画」を策定しているが「あまり進んでいない」、「まったく進んでいない」と回答した事業所及び④「一般事業主行動計画」を策定せず女性活躍推進について「あまり取り組んでいない」、「まったく取り組んでいない」と回答した事業所の取組が進まない理由は、「経営課題としての優先度が低い」（32.3%）が約3割と最も多い。次に、「その他」（31.8%）、「進め方がわからない」（19.3%）と続いている。



(8) 女性の就業環境整備に向けた取組の効果

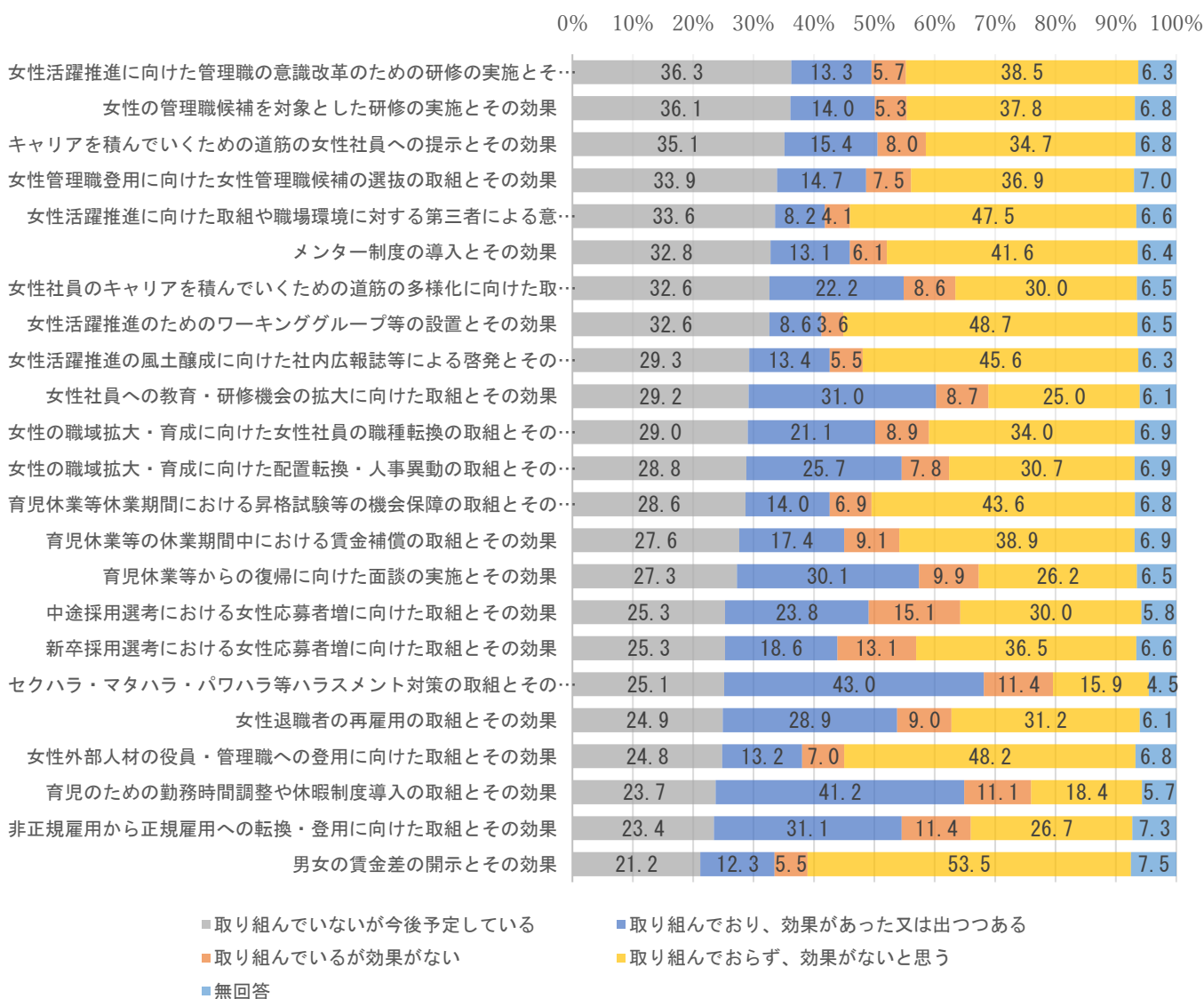
①「取り組んでおり、効果があった又は出つつある」取組

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誌等による啓発」（45.6%）と続いている。

