

2 調査結果（事業所編）

1 回答者の属性

(1) 業種別の分布

製造業の事業所がもっとも多く64.9%を占めている。

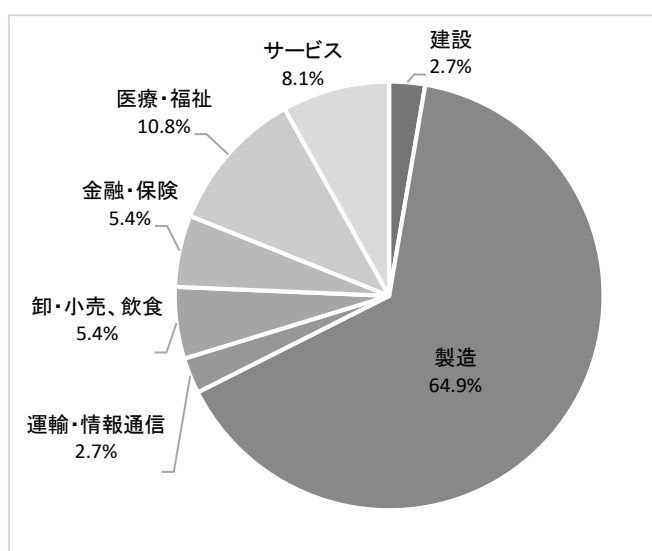
■業種別 事業所の分布

単位：事業所

年度	建設	製造	運輸・ 情報通信	卸・小売 飲食	金融・ 保険	医療・ 福祉	サービス	その他	無回答	合計
H14	1	14	1	0	1	0	2	1	0	20
H19	1	13	0	1	2	0	0	3	0	20
H24	0	20	0	2	1	0	0	2	1	26
H29	1	21	0	2	2	3	2	-	0	31
RO4	1	24	1	2	2	4	3	-	0	37
割合	2.7%	64.9%	2.7%	5.4%	5.4%	10.8%	8.1%	-	0.0%	

↓（従業員数別）

年度	～49人	～99人	100人～
H14	0	4	10
H19	0	5	8
H24	8	3	9
H29	7	7	7
RO4	7	8	9
割合	29.2%	33.3%	37.5%

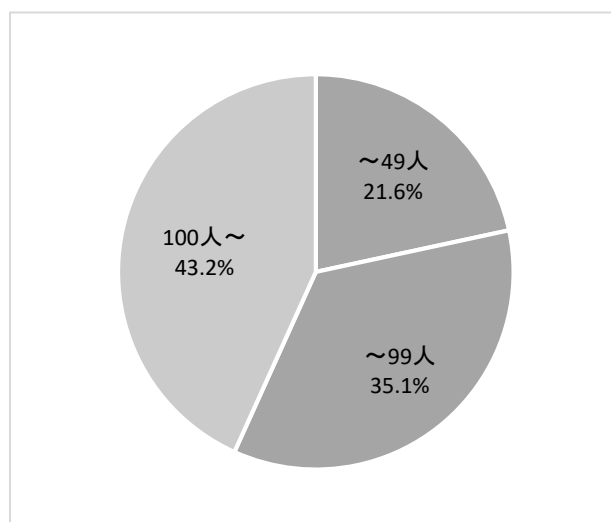


(2) 従業員数別の分布

従業員100人以上（43.2%）が最も多く、次いで50人～99人（35.1%）、49人以下（21.6%）となっている。

■従業員数別 事業所の分布

年度	～49人	～99人	100人～	合計
H14	1	4	15	20
H19	0	5	15	20
H24	9	4	13	26
H29	10	11	10	31
RO4	8	13	16	37
割合	21.6%	35.1%	43.2%	



2 従業員や管理職の女性比率

(1) 従業員の女性比率

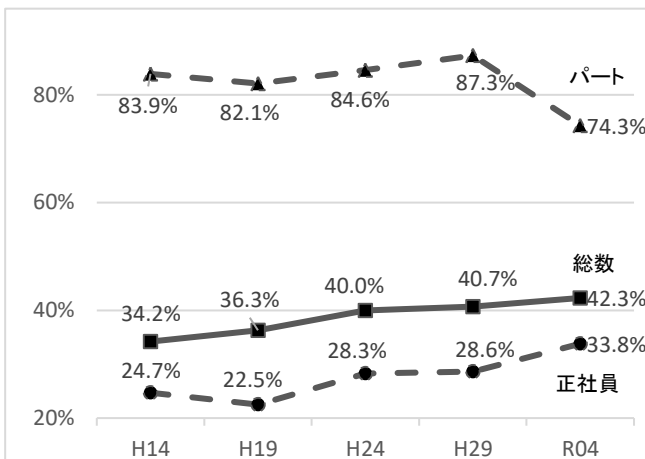
従業員全体の女性比率は42.3%あり、増加傾向となっている。

業種別で前回調査と比較すると、パートタイム労働者は減少し74.3%となり、正社員は増加し33.8%であった。

しかし、まだなお短時間労働の女性が多い状況である。

■従業員の女性比率

年度	総数 (■)	正社員 (●)	パート (▲)	その他
H14	34.2%	24.7%	83.9%	54.4%
H19	36.3%	22.5%	82.1%	43.6%
H24	40.0%	28.3%	84.6%	28.0%
H29	40.7%	28.6%	87.3%	27.1%
R04	42.3%	33.8%	74.3%	30.1%



▼製造業事業所（再掲）

年度	総数	正社員	パート	その他
H29	23.0%	16.1%	83.3%	29.7%
R04	24.7%	18.7%	76.8%	32.5%

※パートタイム労働者

1日の所定労働時間または1週間の所定労働日数が当該事業所の一般従業員より少ない常勤従業員

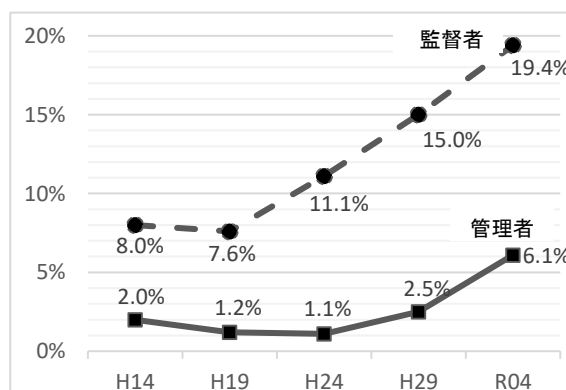
(2) 管理・監督職の女性比率

管理職（課長相当職以上）、監督職（係長・班長等相当職）ともに低い比率で推移しているが調査ごと上昇しており、女性の社会参加が着実に進んでいると推測する。

なお、管理職の女性比率は、長野県や全国の平均値よりも低い状況である。

■管理・監督職の女性比率

年度	管理職 (■)	監督職 (●)
H14	2.0%	8.0%
H19	1.2%	7.6%
H24	1.1%	11.1%
H29	2.5%	15.0%
R04	6.1%	19.4%



▼製造業事業所（再掲）

年度	管理職	監督職
H29	0.5%	6.6%
R04	2.7%	7.3%

▼参考 長野県・全国の状況

区分	管理職
長野県	12.7% (47都道府県中、最下位)
全国	15.7%

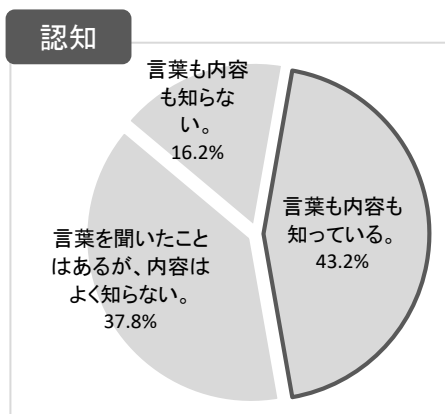
※出典：内閣府男女共同参画局「都道府県別全国女性の参画マップ」（R3.12月）

管理的職業従事者（企業の役員・管理職員、課長相当職以上の公務員等）に占める女性割合（令和2年国勢調査「就業状態等基本集計」をもとに集計）

3 女性従業員の活用・登用

(1) ポジティブ・アクションの認知度

回答者のうち81.1%は用語を認知しているが、内容まで理解している事業所は43.2%にとどまった。



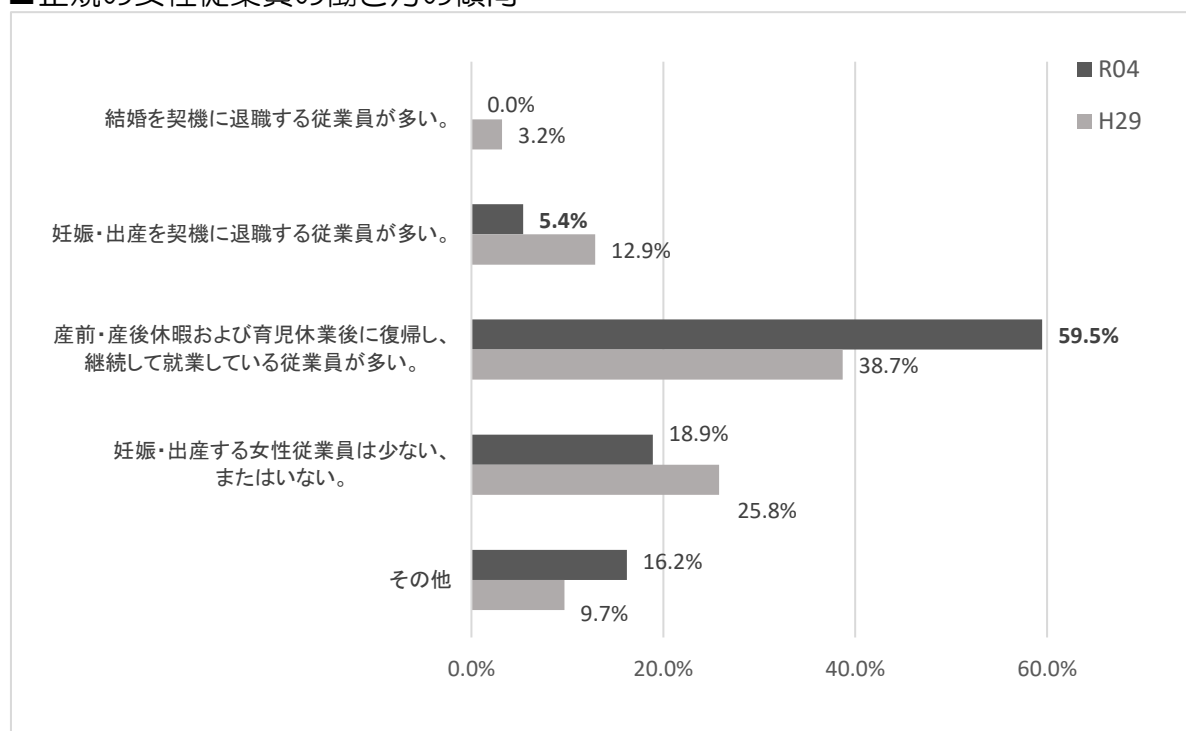
※ポジティブ・アクション（積極的格差是正措置）

男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

(2) 正規の女性従業員の働き方の傾向

「結婚を契機に退職する従業員が多い」と答えた事業所はなく、「妊娠・出産を契機に退職する従業員が多い」は5.4%、「産前・産後休暇および育児休業後に復帰し、継続して就業している従業員が多い」は、前回調査から大幅に増え59.5%となったことから、結婚・妊娠・出産などを理由に退職せず、事業所の制度を利用して働きつづける従業員が増加していると推測する。

■ 正規の女性従業員の働き方の傾向

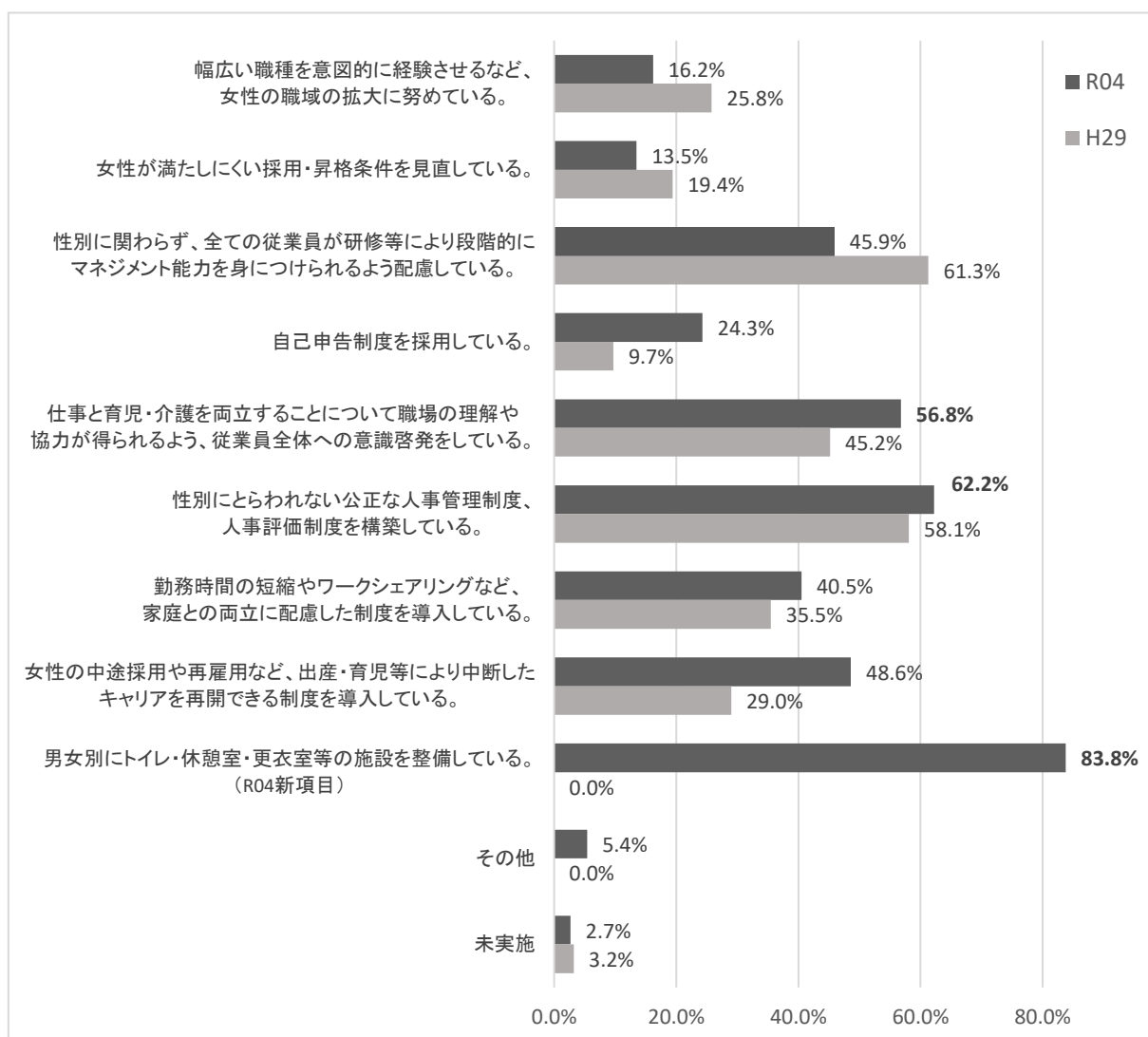


(3) 女性従業員の活用に向けた取組

「男女別にトイレ・休憩室・更衣室等の施設整備をしている」83.8%と最も多く、次いで「性別にとらわれない公正な人事管理制度、人事評価制度を構築している」が62.2%「仕事と育児・介護を両立することについて職場の理解や協力が得られるよう従業員全体の意識啓発をしている」が56.8%であった。

一方、女性の職域拡大やマネジメント能力研修（45.9%）などは前回調査から下降する結果となり、女性活用の難しさがあると考えられる。

■女性従業員の活用に向けて取り組んでいること【複数回答】

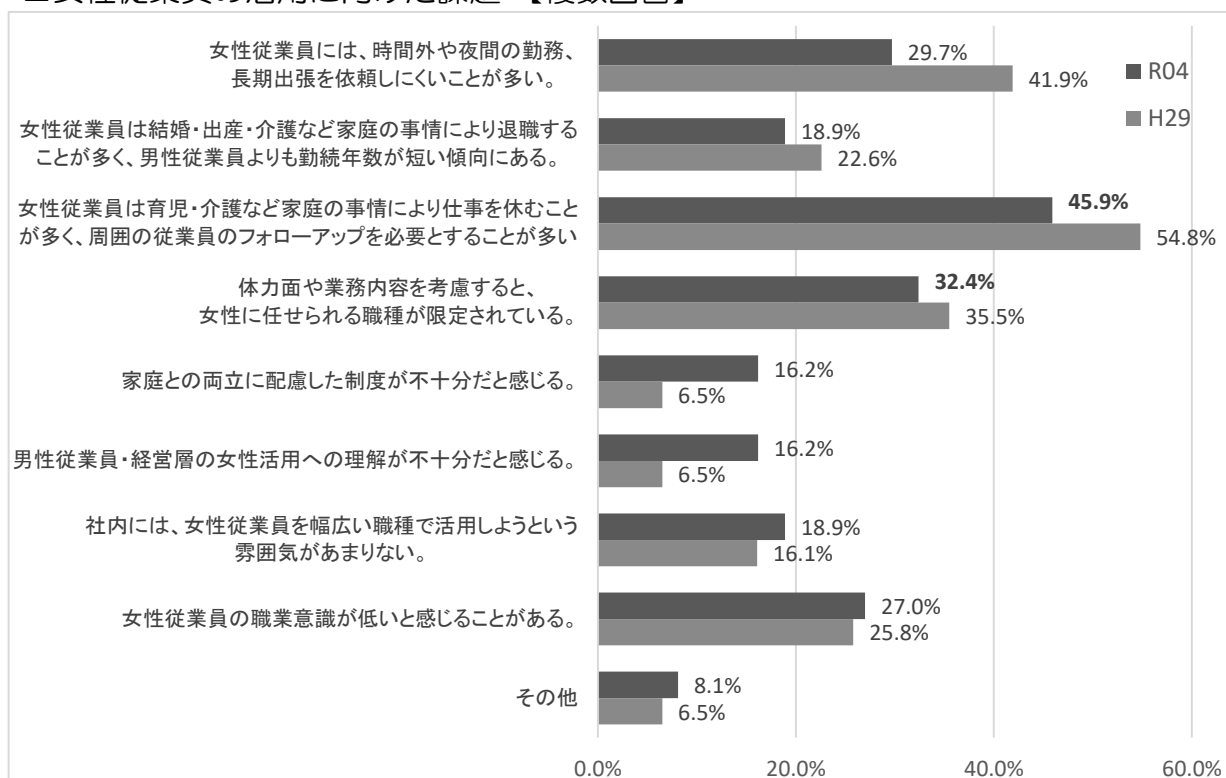


(4) 女性従業員の活用に向けた課題

女性従業員が家庭の事情により欠勤する場合のフォローアップへの負担感や、女性に任せられる職種の限定は、前回調査からは下降傾向であるが、まだ3～4割を占めている。

一方、家庭との両立に配慮した制度不足（16.2%）や、男性従業員や経営層の女性活用に対する理解不足（16.2%）、女性従業員自身の意識の低さを感じている事業所（27.0%）は増えていることから、意識啓発の必要性を感じる結果となった。

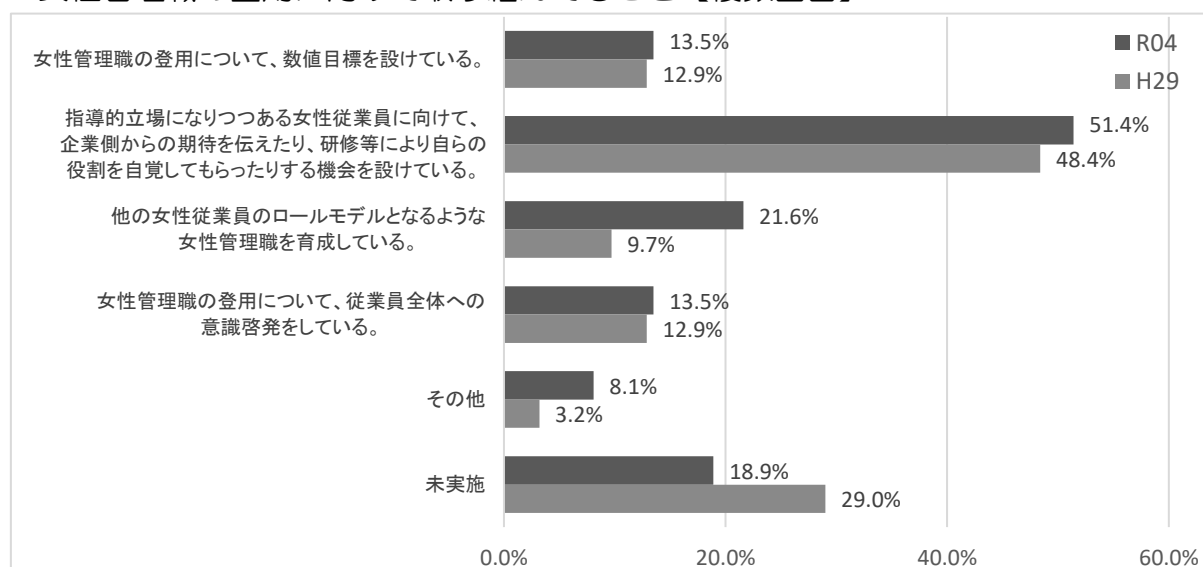
■女性従業員の活用に向けた課題【複数回答】



(5) 女性管理職の登用にに向けた取組

すべての項目で前回調査より上昇していることから、女性管理職の登用にに向けた取り組みが進んでいると推測されるが、未実施の事業所も18.9%あり、まだ慎重な事業所が存在していることがわかった。

■女性管理職の登用にに向けて取り組んでいること【複数回答】

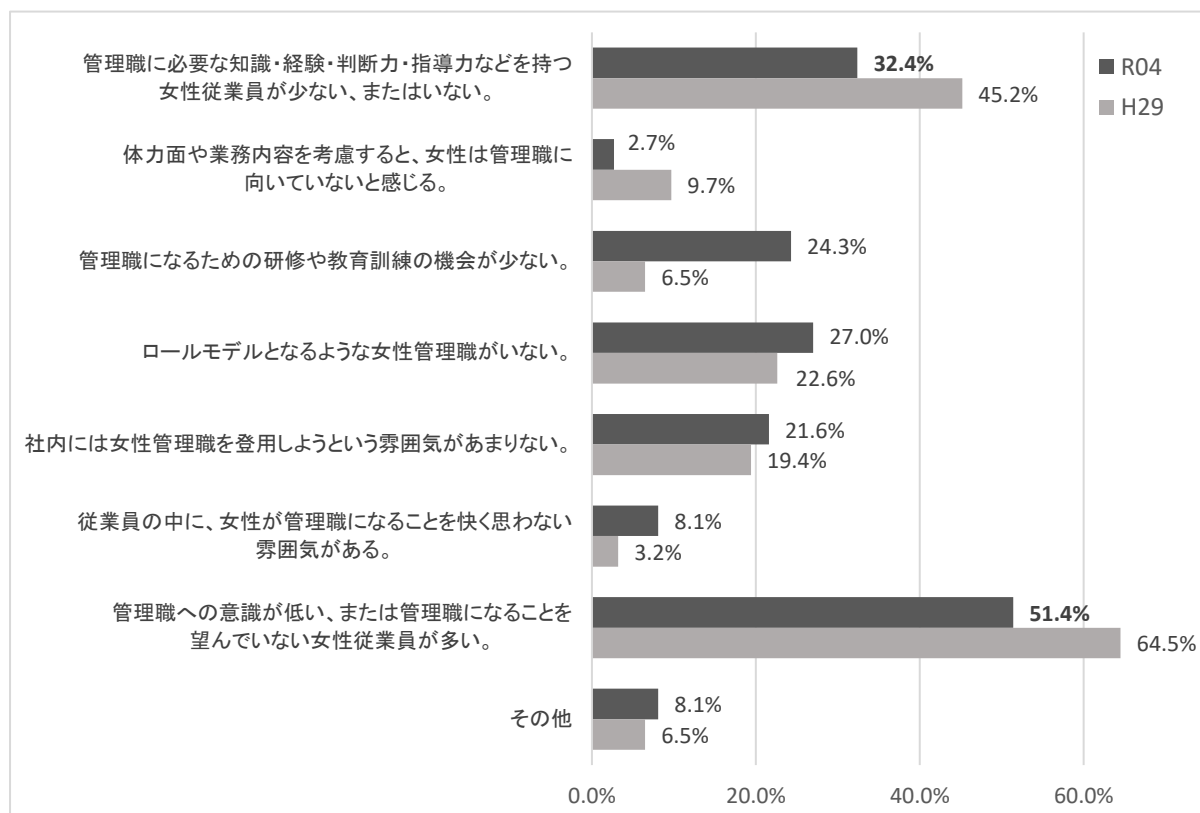


(6) 女性管理職の登用に向けた課題

「管理職への意識が低い、または管理職になることを望んでいない女性従業員が多い」が、前回調査から減少したものの一番多く51.4%、次いで「管理職に必要な知識・経験・判断力・指導力などを持つ女性従業員が少ない、またはいない」32.4%であった。

一方、研修等の機会が少ない（24.3%）、ロールモデルがない（27.0%）と答えた事業所は上昇傾向であり、管理職候補の育成の難しさがあると思われる。

■女性管理職の登用に向けた課題 【複数回答】



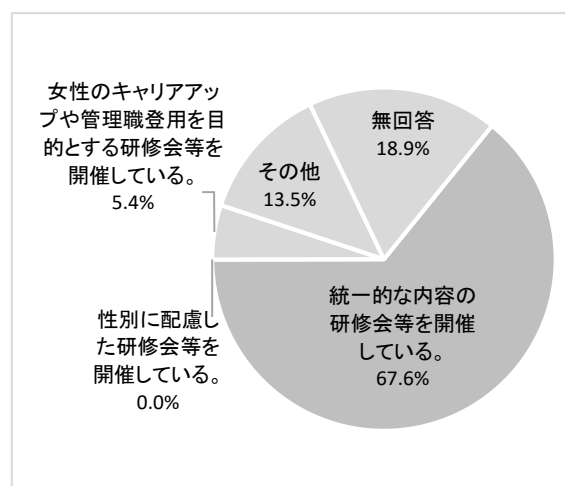
(7) 従業員の能力向上や管理職登用を目的とする研修会等の開催状況

従業員の性別に関わらず統一的な内容の研修会等を開催している事業所が67.6%と一番多く、年代や能力に応じた人材育成が行われていると考えられる。

その他自由記載欄において、勤務年数に応じて外部主催の研修会へ参加させているなど外部の研修会への参加があるなか、研修会は開催していない事業所もある。

～その他(記載欄)～

- ・勤務年数に応じて外部主催の研修会へ参加させる。
- ・研修会は開催していない。
- ・新入社員教育



4 育児・介護休業制度

(1) 育児休業制度の整備・取得状況

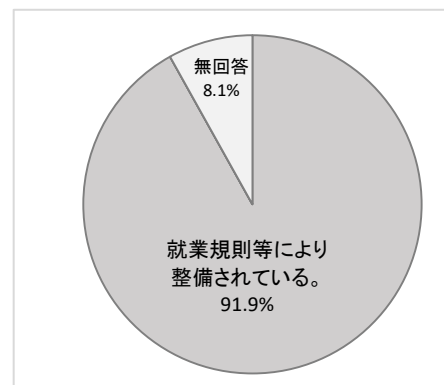
育児休業制度を整備している事業所が91.9%ある。

育児休業中の女性従業員がいる事業所は64.9%、育児休業中の男性従業員がいる事業所は10.8%であり、前回調査と比較しても増加傾向で、制度の利用が進んでいると思われる結果となった。

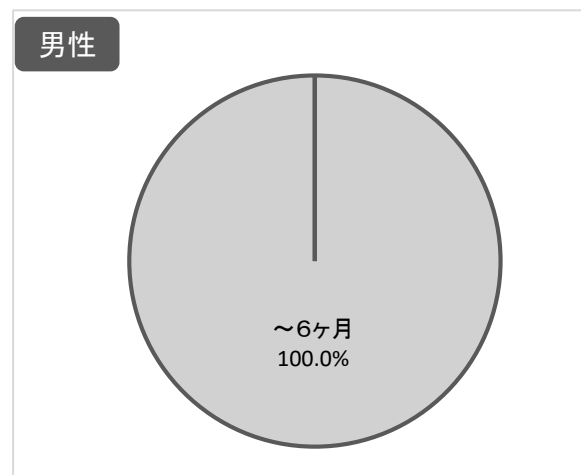
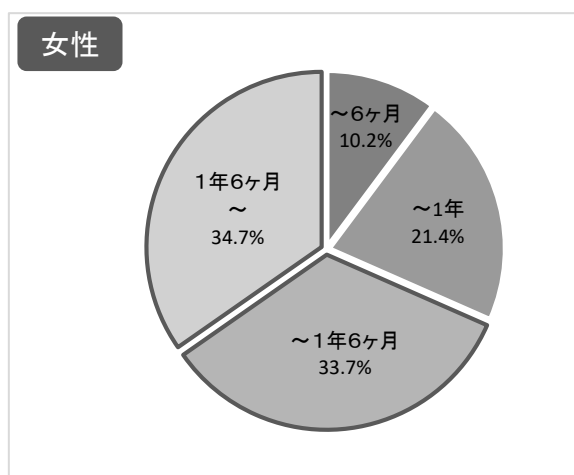
取得者の休業期間を見ると、取得者の68.4%が1年を超える休業を取得しているが、31.6%が1年以下の取得となっている。また、男性で取得した全員が6か月以下であった。

育児短時間勤務制度の利用者がいる事業所は、前回調査から増えて35.1%となったが、男性の実績はなかった。

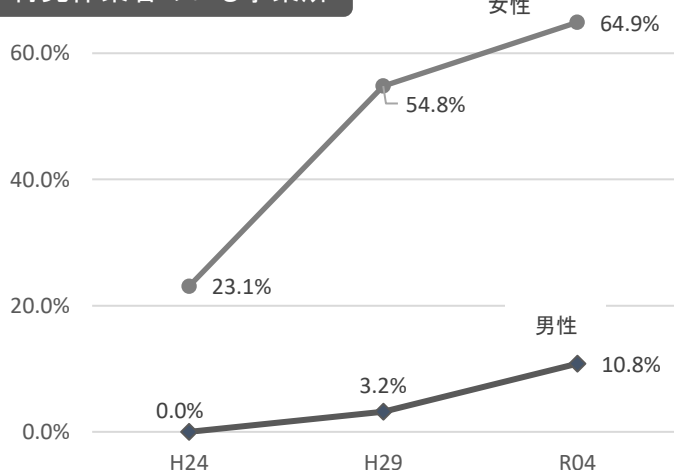
■ 育児休業制度の整備状況



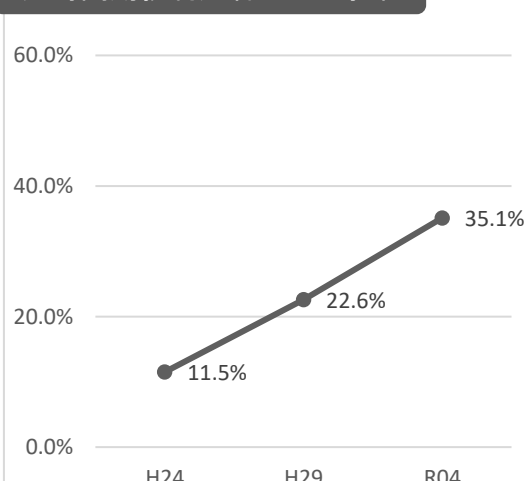
■ 育児休業の取得状況



育児休業者のいる事業所



短時間勤務利用者のいる事業

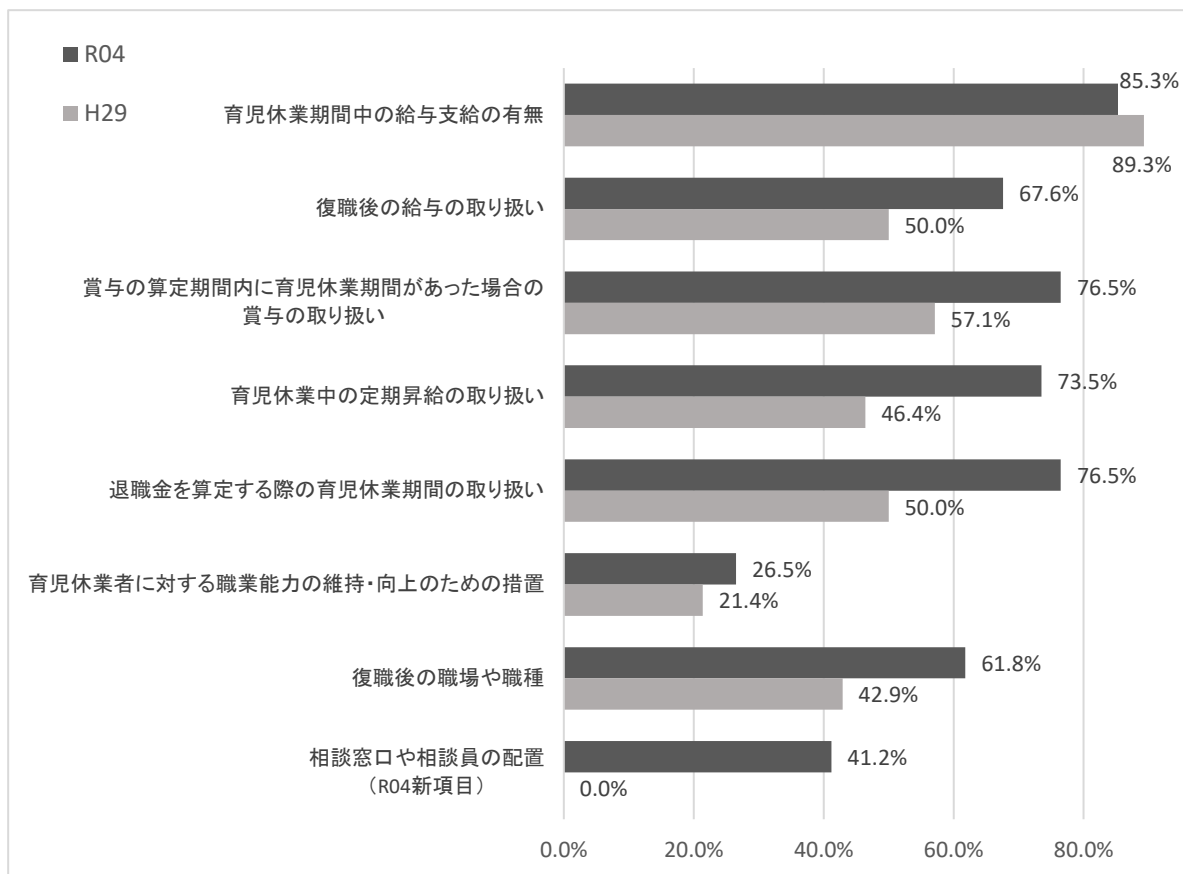


(2) 就業規則等に定める内容

ほぼすべての項目で前回調査の割合を上回っていることから、事業所内で育児休業に関するルールが明確化されてきていることがわかる。

一方、相談窓口や相談員の配置は41.2%であり、まだ育児休業等による相談窓口の整備が進んでいないと考えられる。

■就業規則等に定める内容【複数回答】

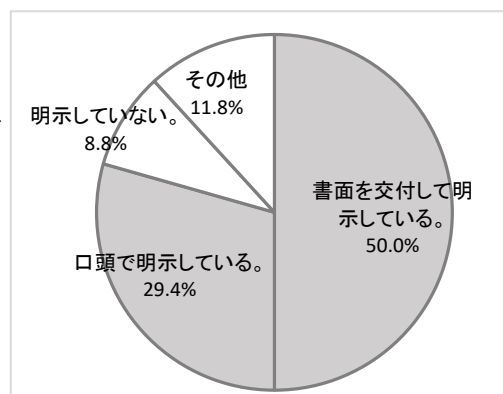


(3) 育児休業者への休業中と休業後の労働条件の周知方法

書面または口頭により休業中・休業後の労働条件を明示している事業所が約80%を占め、休業者への説明が適切に行われていることがわかる。

その他としては、育児休業取得者がいないため実施していないと回答するなど、育児休業対象者がいない事業所もある。

■労働条件の周知方法

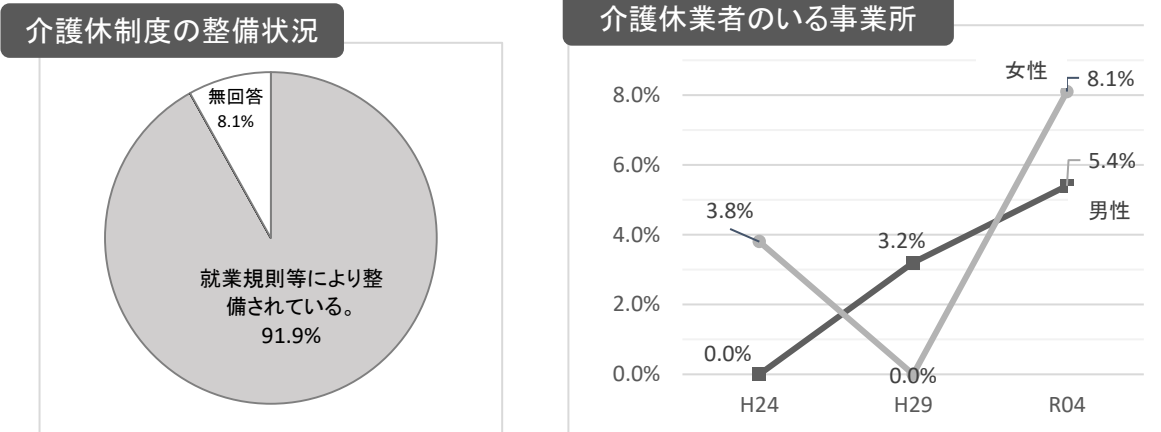


(4) 介護休業制度の整備・取得状況

回答事業所すべて（全体の91.9%）で、介護休業制度の整備がされている。

介護休業中の従業員がいる事業所は、男女ともに微増傾向となったことから、制度の利用が若干であるが進みつつあると推測できる。

一方、事業所の制度は整っているが利用があまり進んでいないのは、要介護状態にある家族を持つ従業員が少ないこと、また近年は介護サービスが充実されていることにより休業の必要性がないことなどが考えられる。



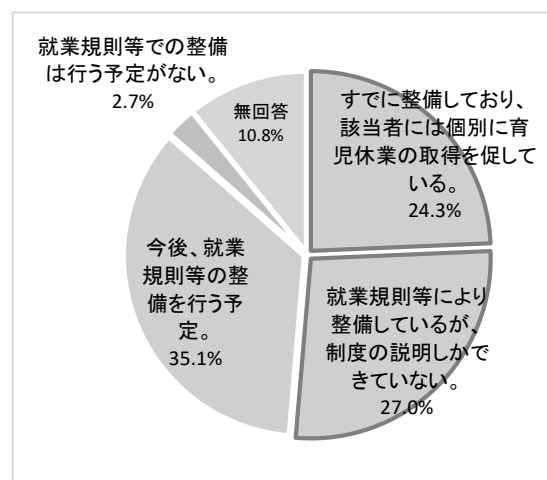
(5) 育児・介護休業制度の改正に対する整備状況

令和3年に改正され段階的に施行している育児・介護休業制度への整備について、51.3%が対応できている。

そのうち24.3%が個別対応、育児休業の取得を促しており、育児休業を取得しやすい環境が整いつつあると思われる。

一方、整備を行う予定がない事業所も存在していることは懸念される。

■ 改正制度の整備状況



※育児・介護休業法の改正

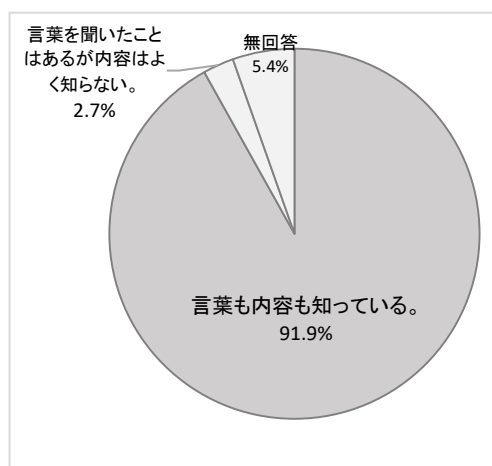
出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるよう、法の整備が行われた。ポイントは次のとおり。

- ①雇用環境整備、個別の周知・意向確認措置の義務化
- ②パート労働者（有期雇用労働者）の休業取得条件が無期雇用労働者と同様とする。
- ③産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- ④育児休業が分割で取得可能

5 ハラスメント対策

(1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの認知度

各種ハラスメントについて認知している事業所が91.9%となっている。



※ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産や育児休業等の利用について、上司や同僚からの言動により、妊娠・出産した従業員や育児休業等を申請・取得した従業員などの就業環境が害されること

※セクシュアルハラスメント

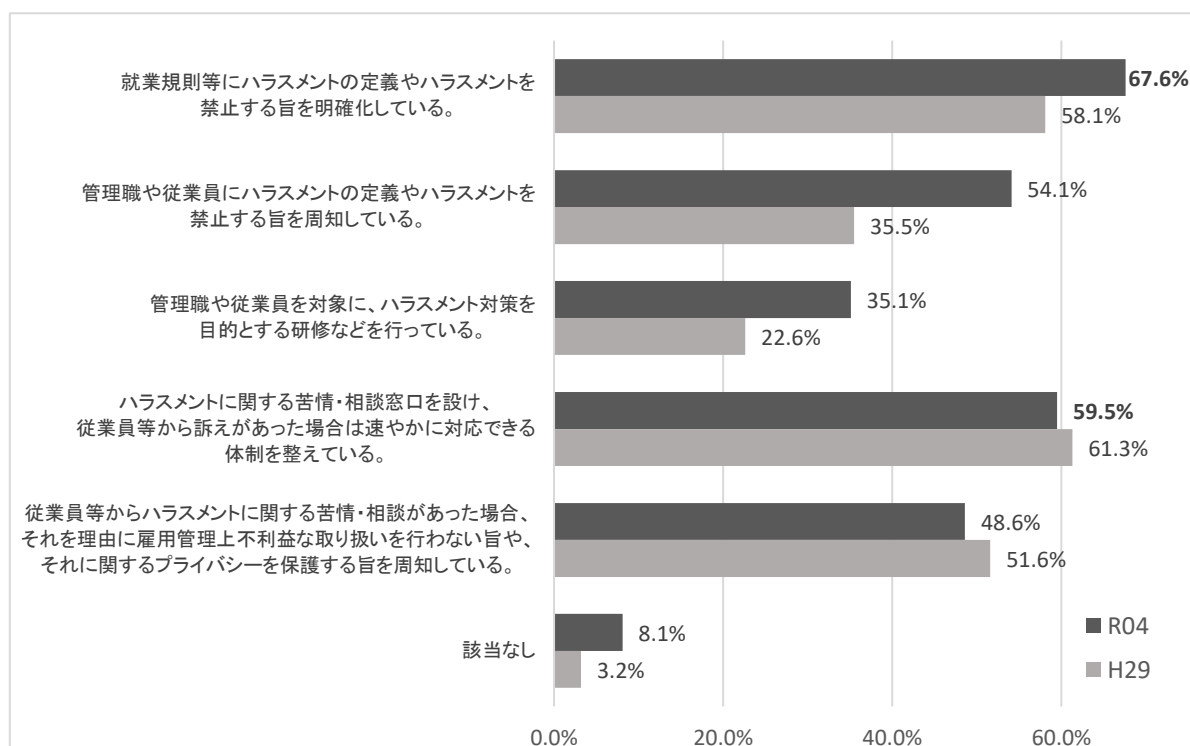
従業員の意に反して不快、不安な状態に追い込む性的な言動（同性によるものを含む。）により、仕事をする上で不利益を与えたり、就業環境を害したりすること

(2) ハラスメント対策

就業規則等にハラスメントについて明確化している事業所が最も多く67.6%、次いで、相談窓口等の体制が整っている事業所が59.5%を占めている。

一方、「該当なし」と回答した事業所が8.1%あることから、社内でハラスメントが起こった際の相談先等の整備がされていないことが懸念される。

■ハラスメント対策として講じている措置【複数回答】

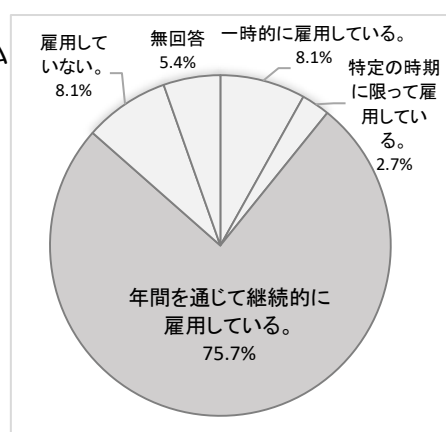


6 パートタイム労働者

(1) パートタイム労働者の雇用状況

「年間を通じて継続的にパートタイム労働者を雇用している」が75.7%となっており、パートタイムが雇用形態の1つとして定着している状況がある。

また、「欠員や代替要員として一時的に雇用している」も8.1%となっていることから、各制度で休業しても職場の環境が整っている事業所も一定程度あることがわかる。



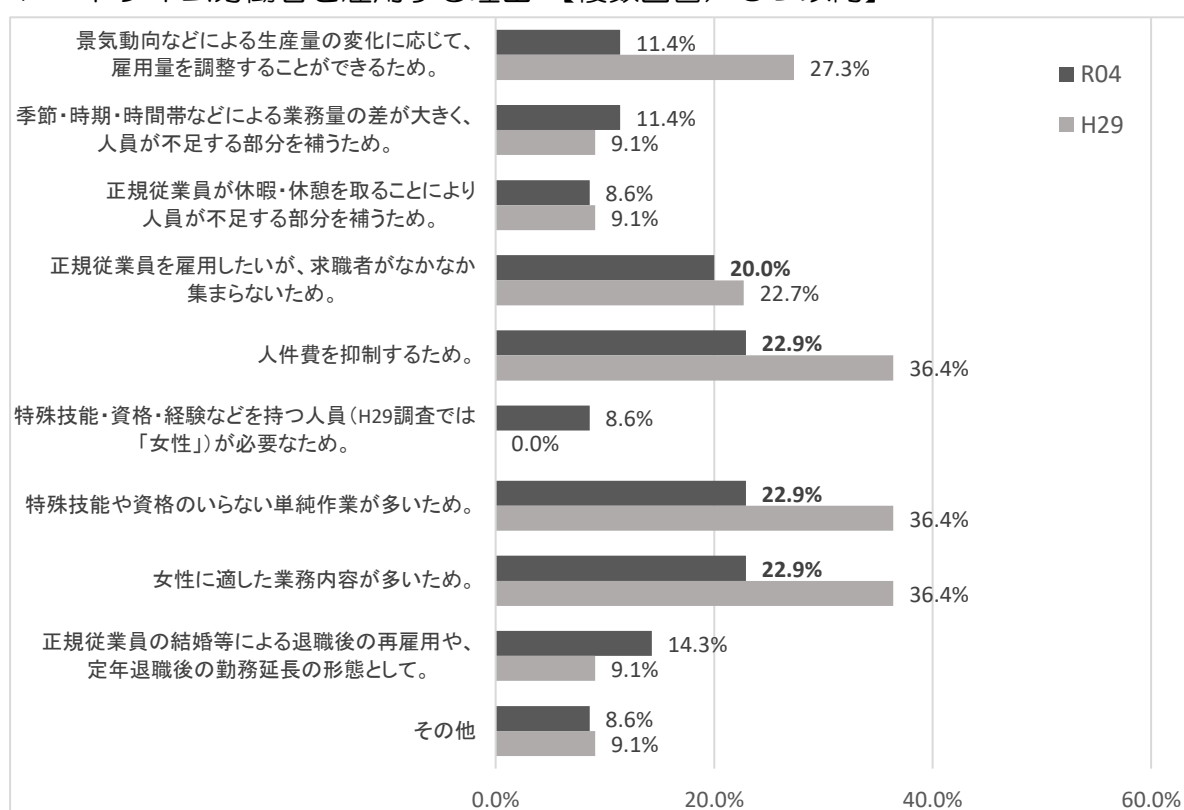
(2) パートタイム労働者の雇用理由

パートタイム労働者の雇用理由として、「人件費を抑制するため」「特殊技能や資格のいない単純作業が多い」「女性に適した業務内容が多いため」を挙げる事業所がともに22.9%となっている。

また、「正規従業員を雇用したいが、求人してもなかなか集まらない」が20.0%あり、生産年齢人口の減少に伴う働き手不足も影響している可能性も考えられる。

なお、その他自由記載欄において、女性に限らず高齢者や障がい者、短時間労働を希望する人など、多様な働き方が増えている中で必要な働き方の一つでもあることがわかる。

■パートタイム労働者を雇用する理由【複数回答／3つ以内】



～その他(記載欄)～

- ・高齢者、障害者が就職可能な業務に関して雇用
- ・高齢層や女性など短時間労働、ダブルワーク等に対応(フルタイムが難しい方への対応)

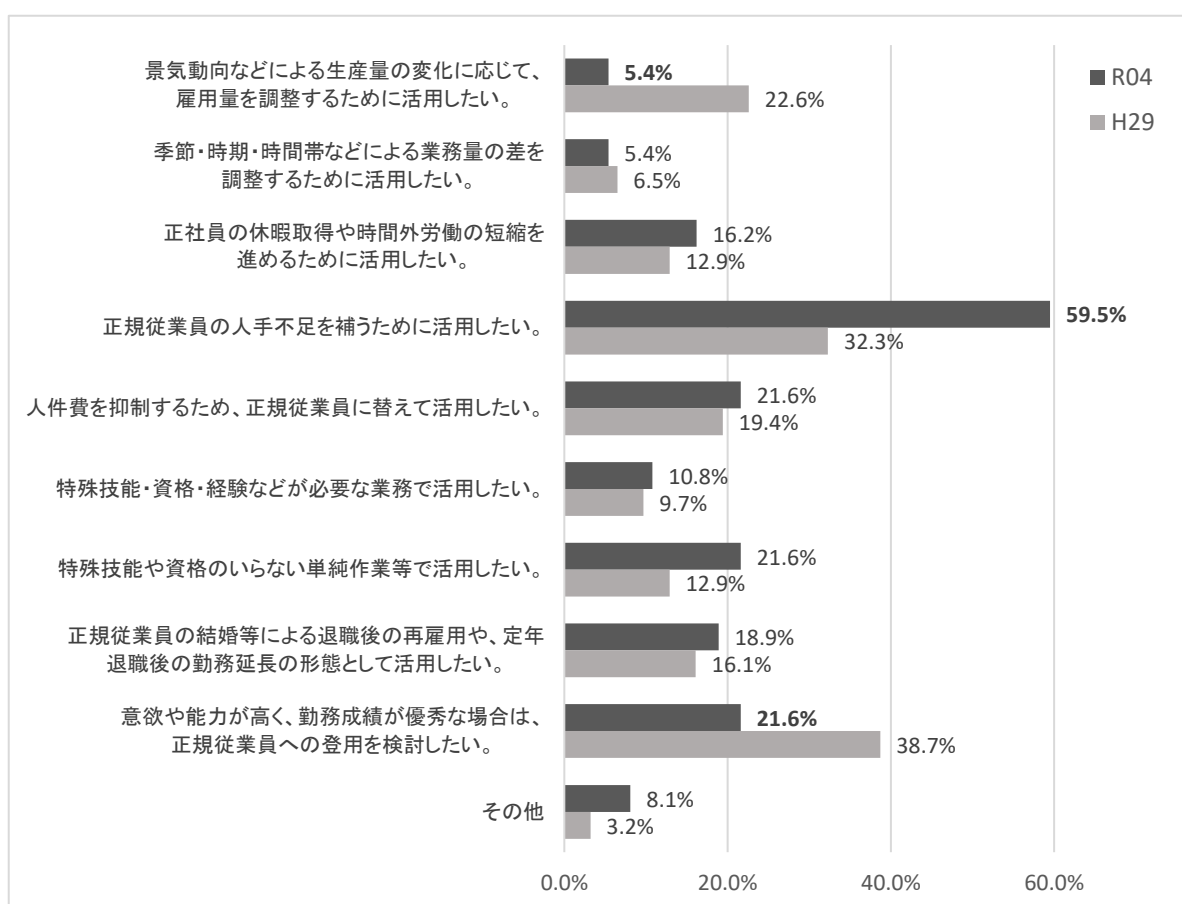
(3) パートタイム労働者の今後の雇用方針

「正規従業員の人手不足を補うために活用したいと考える」事業所が一番多く、59.5%となっている。

一方、「景気動向などによる生産量の変化に応じて、雇用量を調整するために活用したい」は5.4%と大幅に減少した。

なお、正社員の登用変更について検討している事業所は21.6%に留まったが、その他自由記載欄において、すでに正規従業員への登用を開始している事業所も多く存在していることがわかる。

■ パートタイム労働者の今後の雇用方針 【複数回答／3つ以内】



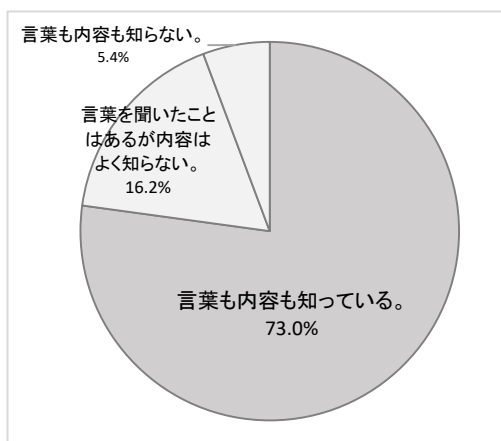
～その他(記載欄)～

- ・「意欲や能力が高く、勤務成績が優秀な場合は、正規従業員への登用を検討」については、現在制度として導入済。
- ・すでに正規社員への登用をしている。
- ・パートタイム労働者を雇用する予定はない。

7 従業員のワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度

「言葉も内容も知っている」73.0%、「言葉を聞いたことはあるが内容はよく知らない」16.2%、「言葉も内容も知らない」5.4%であった。



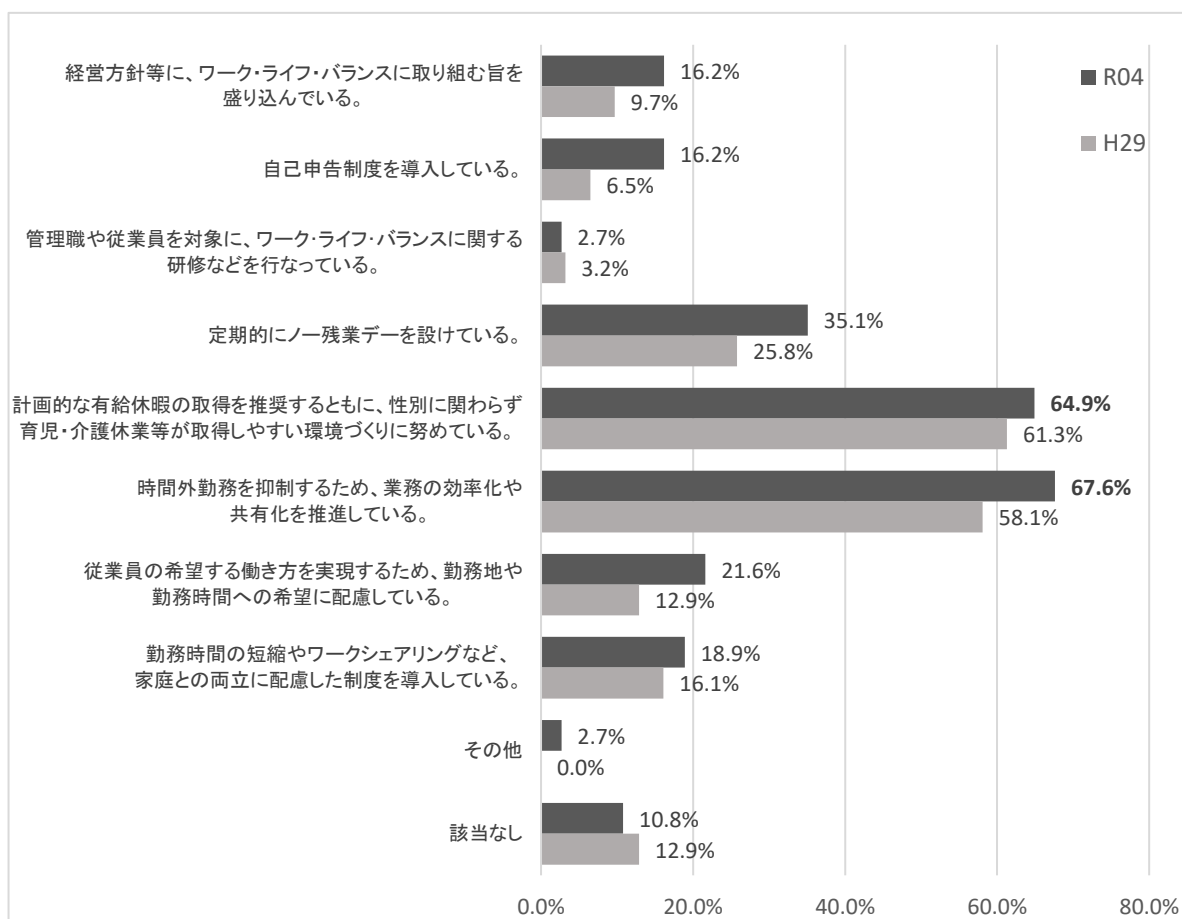
※ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期・中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態

(2) 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

業務の効率化やノー残業デーの設定など、時間外勤務の抑制に取り組むほか、有給休暇や各種休業等、取得しやすい環境づくりに努める事業所が60%以上を占める。そのほかにも前回調査より、増加傾向の結果となった。

■従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組 【複数回答】



(3) 従業員のワーク・ライフ・バランスの実現による企業側のメリット

ワーク・ライフ・バランスの実現により、従業員の労働意欲や生産性の向上につながると思う事業所が78.4%を占めるほか、従業員の意識改革や組織の活性化を挙げる事業所も多い。

■従業員のワーク・ライフ・バランスが実現するための取組による効果

【複数回答／3つ以内】

