

Ⅷ 多様な働き方・女性の活躍

1 多様な働き方

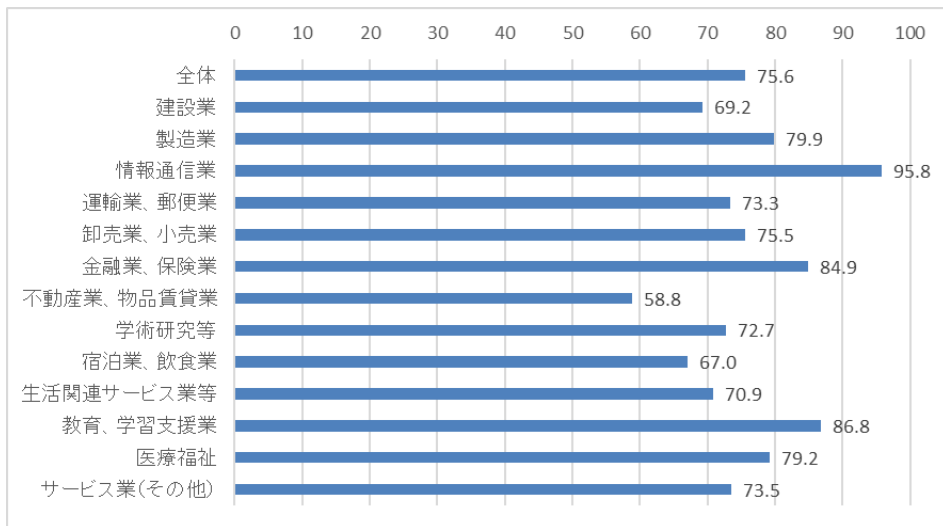
県労働雇用課が実施した「令和5年長野県雇用環境等実態調査」の事業所調査によると、いずれかの多様な働き方を「導入している」事業所は75.6%となっている。産業別にみると、「情報通信業」の95.8%が最も高く、「不動産業、物品賃貸業」の58.8%が最も低い。

導入している多様な働き方は、「半日や時間単位の有給」が88.8%で最も高く、「短時間正社員」56.4%、「再雇用制度」(50.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」48.5%となっている。

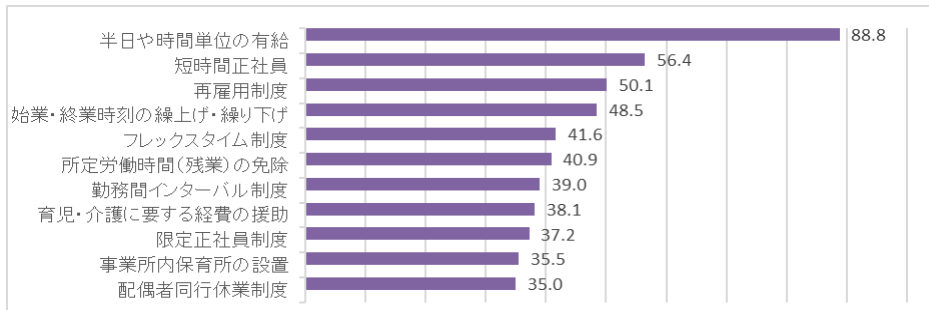
また、テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務）について、いずれかを「導入している」事業所は13.5%となっている。産業別にみると、「情報通信業」の62.5%が最も高く、「宿泊業、飲食業」の3.7%が最も低い。

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68.5%で最も高く、「特に必要性を感じないから」33.2%となっている。

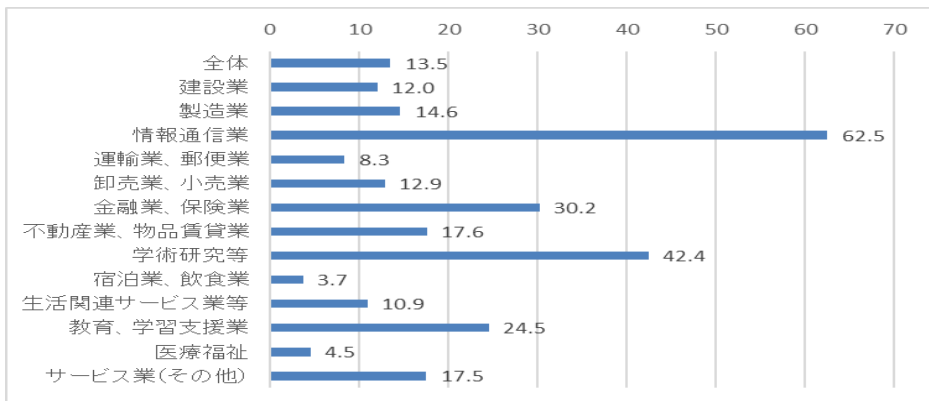
1)「多様な働き方」の導入状況



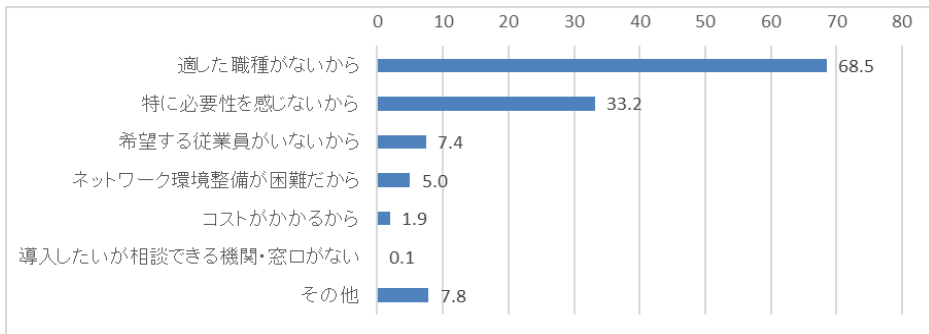
2) 導入している働き方(複数回答)



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(複数回答)



4) 「テレワーク」を導入しない理由(複数回答)



資料：「令和5年長野県雇用環境等実態調査」長野県労働雇用課

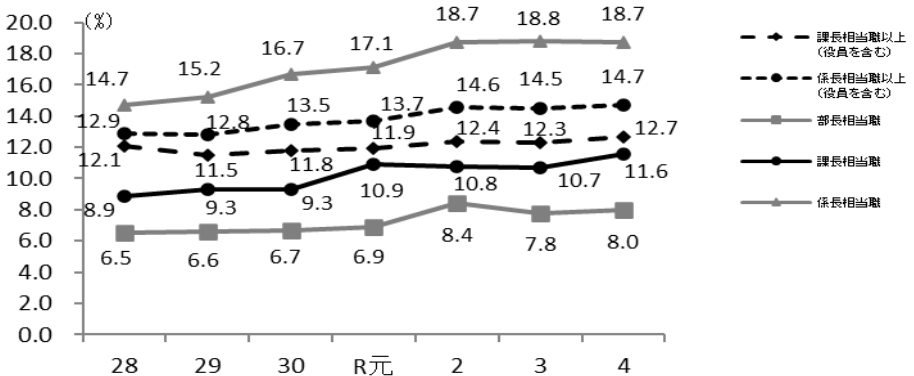
2 女性の活躍推進

(1) 管理職に占める女性の割合

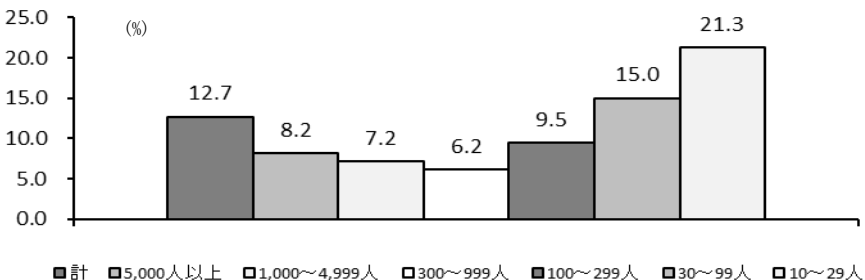
厚生労働省の「令和4年度雇用均等基本調査」によると、管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は、課長相当職以上が12.7%（令和3年度12.3%）で、前回調査に比べ0.4ポイント上昇、係長相当職以上が14.7%（同14.5%）で、前回調査に比べ0.2ポイント上昇した。これを、役職別にみると、部長相当職では8.0%（同7.8%）、課長相当職では11.6%（同10.7%）、係長相当職では18.7%（同18.8%）となっている。

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・H28～令和4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・R4年度）



資料：「令和4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3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29.1%となっている。

企業規模別でみると、企業規模が大きくなるほど、「感じる」割合が高くなっている。

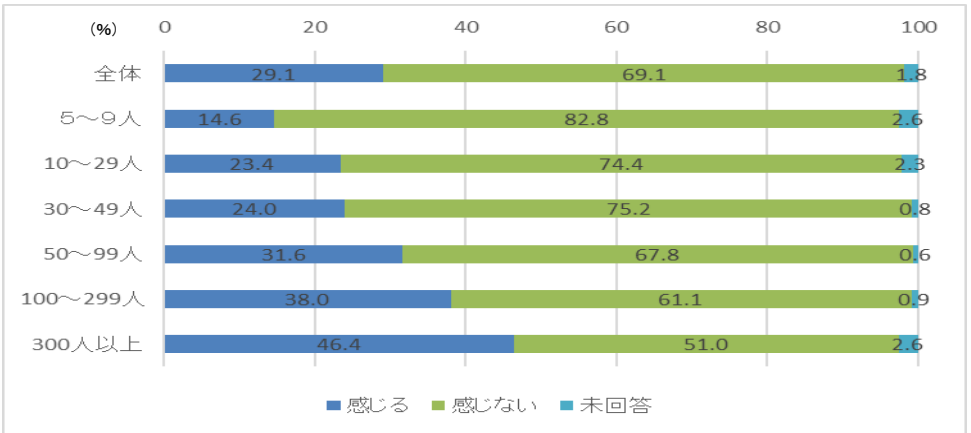
男女差を感じる内容は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が42.7%で最も高く、次いで「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」34.7%、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」34.2%、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」29.0%となっている。

平成30年調査と比較すると、「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9.9ポイント低下している一方で、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が5.0ポイント上昇している。

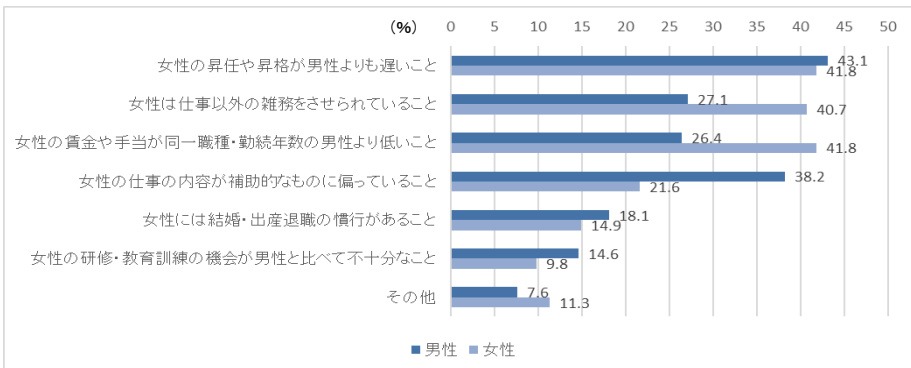
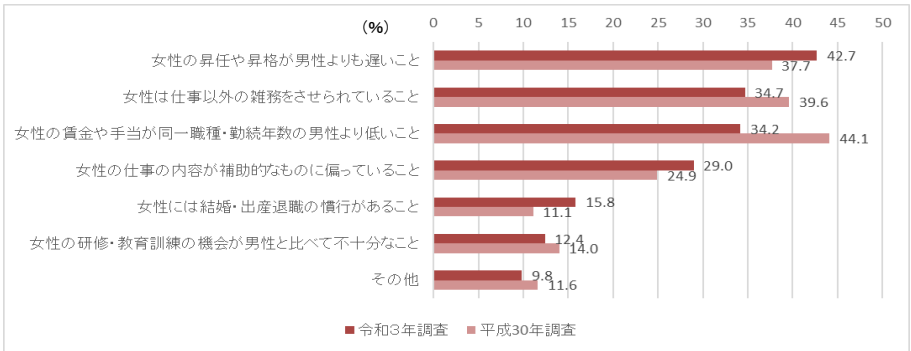
男女別でみると、男性は「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」の43.1%が最も高く、次いで「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」38.2%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」27.1%、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」26.4%となっている。

一方、女性は「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」と「女性の手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」の41.8%が最も高く、次いで「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」40.7%となっている。

3) 職場での男女差の有無（長野・令和3年度）



4) 男女差を感じる内容（長野・令和3年）



資料：「令和3年長野県雇用環境等実態調査」長野県労働雇用課