

松本市  
職場環境に関するアンケート  
調査報告書

調査期間：令和8年1月8日～1月30日

松本市



# 目次

I.	調査概要	1
1.	調査の目的	1
2.	調査対象者・調査期間・調査方法	1
3.	回収結果	1
4.	調査結果を見る際の留意点	1
II.	調査結果の総括	2
1.	調査結果の要約	2
2.	抽出される課題	2
III.	調査結果	3
1.	回答企業のプロフィール	4
(1)	業種	4
(2)	市内事業所の有無	4
(3)	従業員規模	5
(4)	従業員の雇用状況	6
2.	人材確保の状況	7
(1)	人材の過不足状況	7
(2)	採用活動の状況	9
(3)	正社員の離職状況	10
(4)	出産・育児・介護等が理由の退職者の再雇用	11
(5)	正規雇用への登用・転換の状況	11
3.	仕事と子育ての両立に関する環境整備	12
(1)	一般事業主行動計画の策定状況	12
(2)	育児休業の取得状況	13
4.	働きやすい環境づくり	16
(1)	女性活躍に関する推進の状況	16
(2)	職場環境の整備	20
(3)	国や県の支援制度の活用状況	23
(4)	松本市の支援制度へのニーズ	24

# I. 調査概要

## 1. 調査の目的

本調査は、民間企業における人材不足が深刻化する中、市内企業の人材確保や労働環境、女性活躍等の現状を把握し、女性と若者に選ばれる職場環境の整備を推進するための施策検討に必要な基礎資料を得ることを目的として実施するものである。併せて、市内企業における男女共同参画に関する取組の現状把握も兼ねて実施した。

## 2. 調査対象者・調査期間・調査方法

- 調査対象：松本市内に本社のある企業
- 調査期間：令和8年1月8日（木）～1月30日（金）
- 調査方法：郵送調査（Web フォームやエクセルファイルでの回答も可能とした）

## 3. 回収結果

回収したサンプルから、「常用労働者を雇用している」企業を有効とした結果が以下である。

対象企業数	回収企業数	有効回答企業数
1,671 社	621 社 (回収率 37.2%)	517 社 (有効回答率 30.9%)

## 4. 調査結果を見る際の留意点

- 割合の数値は小数点第 2 位を四捨五入しているため、合計が 100%にならない場合や文中に示す数値とグラフの数値が一致しない場合がある。
- 図表内の n は該当する設問の回答者数を表す。無回答を除いて集計しているため、設問ごとに回答者数が異なる。
- 1 人の回答者が 2 つ以上の回答をすることができる複数回答の設問では、回答数の合計を回答者数 (n) で割った比率を示しており、比率の合計は 100%を超える。
- クロス集計で母数が少ないものは誤差が大きくなるため参考値とする。

## II. 調査結果の総括

### 1. 調査結果の要約

- **回答企業の特徴:** 有効回答企業 517 社のうち、建設業 (26.3%) と卸売・小売業 (21.5%) が半数近くを占めています。また、従業員数 20 人未満の企業が 75.5%に達しており、市内の小規模・零細企業の実態を強く反映した結果となっています。
- **経営状況:** 経常利益が「減少」した企業が 4 割に達し、特に 100 人未満の中小規模企業でその傾向が顕著です。
- **雇用状況:** パートタイマーを雇用する企業は 58.8%にのぼり、従業員の平均年齢は正社員で 47.4 歳、パートで 52.3 歳です。
- **人材不足の深刻化:** 55.9%の企業が人材不足を感じており、特に「正社員」の不足を訴える企業が 89.0%と圧倒的です。採用活動ではハローワークの利用が最多ですが、約 7 割の企業が「応募者数が少ない」「希望する人材の応募が少ない」という課題に直面しています。
- **労働環境と両立支援:**  
**休暇制度:** 完全週休 2 日制の導入は半数以下にとどまり、宿泊・飲食業などでは年間休日数が 90 日を下回るケースも散見されます。  
**育児・介護制度:** 育児休業制度を定めている企業は 64.8%ですが、男性の育休促進に「特に取り組んでいない」企業も 55.4%存在します。介護休業についても、35.2%の企業が「実施していない」と回答しています。
- **女性活躍の現状:** 女性管理職の割合が「0%」の企業が 66.5%を占め、国が目標とする 30%以上を達成している企業は 12.2%にとどまっています。

### 2. 抽出される課題

- **採用ミスマッチと若年層の定着:** 若手 (30 代以下) の離職理由として「仕事が合わなかった」が最多 (約 5 割) であり、採用時のマッチングや入社後のフォローアップに課題があります。
- **企業規模間の格差:** 従業員規模が大きい企業ほど諸制度の整備が進んでいる一方、小規模企業では就業規則の未整備や、法改正 (育児・介護休業法や女性活躍推進法) に対する認知不足が目立ちます。
- **男性の育児参加への壁:** 男性の育休が進まない理由として「本人のためらい」や「収入減への不安」が挙げられており、企業文化の醸成や経済的支援情報の周知が必要です。
- **ハラスメント対策の遅れ:** ハラスメント防止の取組が「特にない」企業が 53.8%と過半数を超えており、法的義務化への対応を含めた体制整備が急務となっています。
- **賃金改善と生産性向上の両立:** 企業が「最も効果が高い」と認識している施策は「賃金水準の見直し」ですが、利益が減少傾向にある中で、いかに生産性を高めて原資を確保するかが大きな課題です。

### III. 調査結果

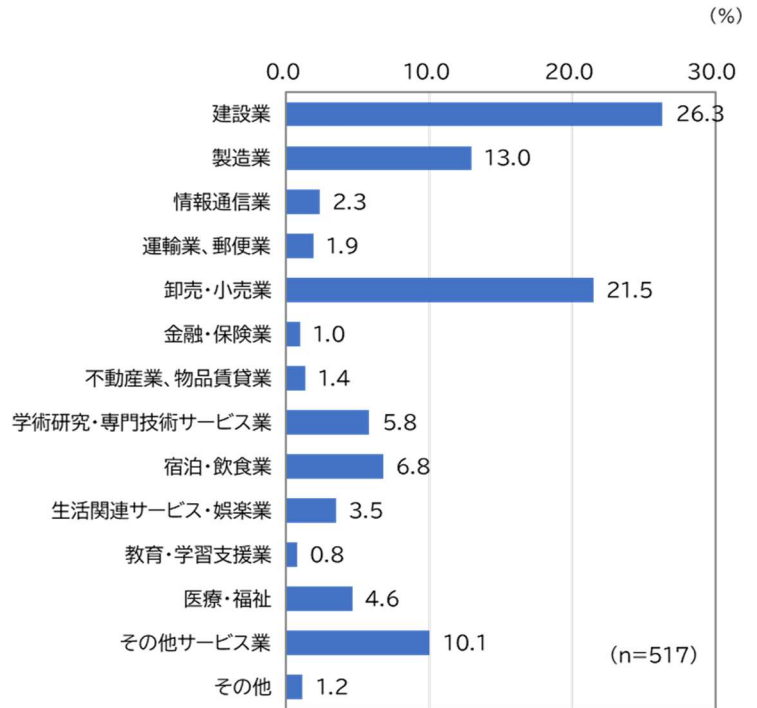
# 1. 回答企業のプロフィール

## (1) 業種

- 回答のあった 517 社のうち、最も多い業種は建設業で 26.3%、次いで卸売・小売業が 21.5%で比較的多くなっている。

図表 1 主な業種

	度数	割合(%)
建設業	136	26.3
製造業	67	13.0
情報通信業	12	2.3
運輸業、郵便業	10	1.9
卸売・小売業	111	21.5
金融・保険業	5	1.0
不動産業、物品賃貸業	7	1.4
学術研究・専門技術サービス業	30	5.8
宿泊・飲食業	35	6.8
生活関連サービス・娯楽業	18	3.5
教育・学習支援業	4	0.8
医療・福祉	24	4.6
その他サービス業	52	10.1
その他	6	1.2
合計	517	100.0



## (2) 市内事業所の有無

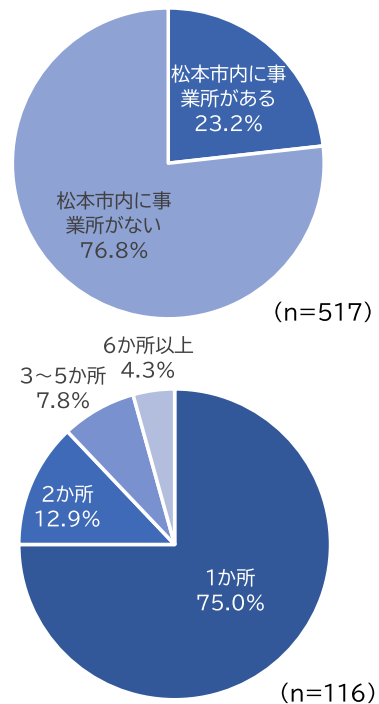
- 本社以外に、市内に事業所がある記号が 23.2%であった。そのうち、事業所数が 1 箇所のみが 75%を占めている。

図表 2 松本市内に本社以外の事業所の有無

	度数	割合(%)
松本市内に事業所がある	120	23.2
松本市内に事業所がない	397	76.8
合計	517	100.0

市内の事業所数

	度数	割合(%)
1か所	87	75.0
2か所	15	12.9
3~5か所	9	7.8
6か所以上	5	4.3
合計	116	100.0

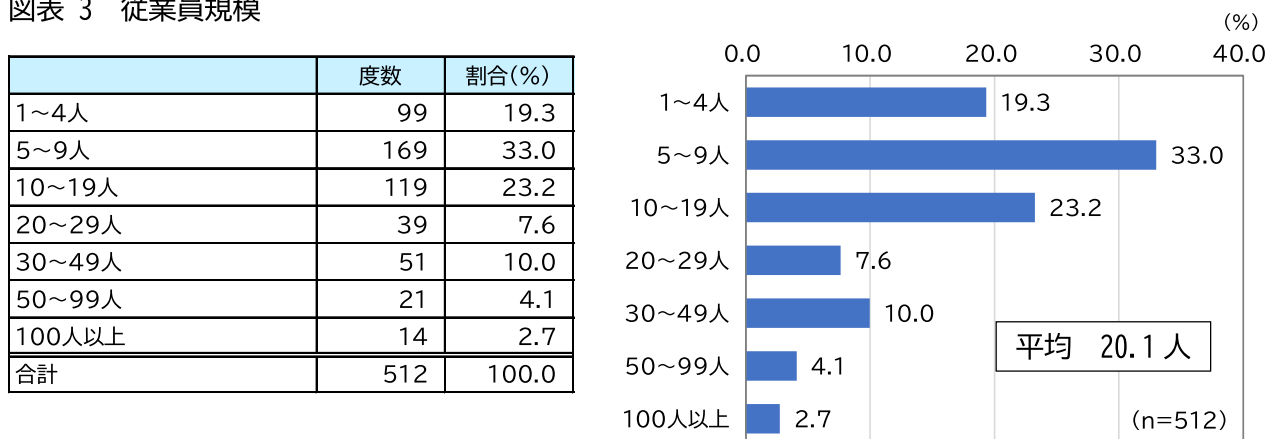


### (3) 従業員規模

※ここでの従業員規模は、松本市内にある本社・事業所の従業員数を意味し、市外にある事業所の従業員数は含まれない

- 従業員数は全体平均で 20.1 人、分布をみると「5～9 人」が 33.0%で最も多く、100 人以上の規模は 2.7%で最も少ない。20 人に満たない企業が 75.5%を占めており、回答企業の多くが小規模・零細企業である。
- 業種別にみると、平均人数は宿泊・飲食業、教育・学習支援業、情報通信業の順に多い。不動産業・物品賃貸業、金融・保険業は平均人数が 9 人未満と規模が小さい。

図表 3 従業員規模



図表 4 業種別 従業員規模

	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30～49人	50～99人	100人以上	平均(人)
建設業(n=135)	22.2%	35.6%	25.2%	9.6%	5.9%	1.5%	0.0%	12.4
製造業(n=67)	16.4%	29.9%	25.4%	9.0%	9.0%	6.0%	4.5%	22.2
情報通信業(n=12)	16.7%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	33.3%	0.0%	30.2
運輸業、郵便業(n=10)	0.0%	20.0%	20.0%	30.0%	20.0%	0.0%	10.0%	28.6
卸売・小売業(n=108)	17.6%	38.0%	25.0%	2.8%	9.3%	4.6%	2.8%	18.6
金融・保険業(n=5)	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.6
不動産業、物品賃貸業(n=7)	42.9%	42.9%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9
学術研究・専門技術サービス業(n=30)	20.0%	40.0%	13.3%	0.0%	26.7%	0.0%	0.0%	15.0
宿泊・飲食業(n=34)	26.5%	14.7%	23.5%	14.7%	11.8%	2.9%	5.9%	45.9
生活関連サービス・娯楽業(n=18)	38.9%	27.8%	22.2%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%	15.1
教育・学習支援業(n=4)	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	34.5
医療・福祉(n=24)	0.0%	41.7%	25.0%	8.3%	20.8%	4.2%	0.0%	18.9
その他サービス業(n=52)	23.1%	26.9%	23.1%	1.9%	11.5%	5.8%	7.7%	26.9
その他(n=6)	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	17.5

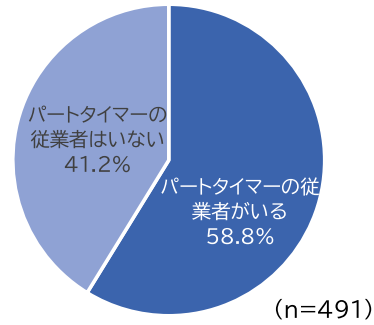
#### (4) 従業員の雇用状況

##### ① パートタイマーの有無

- パートタイマーの雇用がある企業が 58.8%で多くを占めており、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、パートタイマーがいる企業の割合も高くなる。

図表 5 パートタイマーの有無

	度数	割合(%)
パートタイマーの従業員がいる	288	58.8
パートタイマーの従業員はいない	202	41.2
合計	490	100.0



図表 6 従業員規模別 パートタイマーの有無

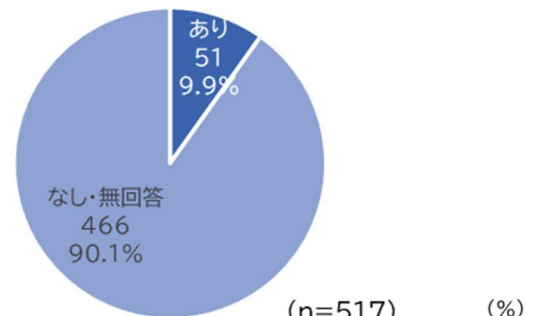
	パートタイマーの従業員がいる	パートタイマーの従業員はいない
1~4人(n=92)	51.1%	48.9%
5~9人(n=160)	51.3%	48.8%
10~19人(n=115)	58.3%	41.7%
20~29人(n=37)	67.6%	32.4%
30~49人(n=50)	78.0%	22.0%
50~99人(n=20)	70.0%	30.0%
100人以上(n=14)	92.9%	7.1%

##### ② 外国人従業員の雇用状況

- 回答企業 517 社のうち、外国人従業員数を雇用している企業は 9.9%。雇用人数は 1 人が 35.3%で最も多い。5 人以下の企業が 75%と多くを占めている。平均は 6.9 人となっている（最も多い企業が 96 人のため高くなっている）。

図表 7 外国人従業員の有無

	度数	割合(%)
あり	51	9.9
なし・無回答	466	90.1
合計	517	100.0



図表 8 外国人従業員の雇用人数

	度数	割合(%)
1人	18	35.3
2人	10	19.6
3~5人	10	19.6
6~10人	6	11.8
11~50人	6	11.8
50人以上	1	2.0
合計	51	100.0



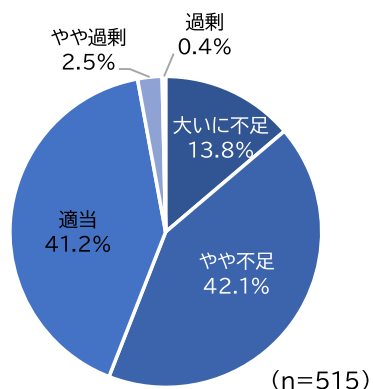
## 2. 人材確保の状況

### (1) 人材の過不足状況

- 人材の過不足状況については、「大いに不足」 + 「やや不足」を合わせると 55.9%で、人材不足の企業が過半数となっている。
- 業種別にみると、建設業、情報通信業、その他の業種で不足の割合が 65%以上となっている。また、運輸・郵便業では「大いに不足」が 20%と高い割合となっている。
- 従業員規模別にみると、従業員数が多い企業ほど、不足・計の割合が高い傾向がみられる。

図表 9 人材の過不足状況

	度数	割合(%)
大いに不足	71	13.8
やや不足	217	42.1
適当	212	41.2
やや過剰	13	2.5
過剰	2	0.4
合計	515	100.0



図表 10 業種別 人材の過不足状況

	不足・計	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰
建設業(n=136)	69.9%	19.1%	50.7%	30.1%	0.0%	0.0%
製造業(n=67)	49.3%	10.4%	38.8%	47.8%	3.0%	0.0%
情報通信業(n=12)	66.7%	8.3%	58.3%	25.0%	8.3%	0.0%
運輸業、郵便業(n=10)	60.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%
卸売・小売業(n=110)	50.9%	11.8%	39.1%	43.6%	3.6%	1.8%
金融・保険業(n=5)	40.0%	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業(n=7)	42.9%	0.0%	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%
学術研究・専門技術サービス業(n=30)	63.3%	16.7%	46.7%	33.3%	3.3%	0.0%
宿泊・飲食業(n=35)	51.4%	14.3%	37.1%	48.6%	0.0%	0.0%
生活関連サービス・娯楽業(n=17)	47.1%	11.8%	35.3%	52.9%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業(n=4)	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉(n=24)	41.7%	12.5%	29.2%	50.0%	8.3%	0.0%
その他サービス業(n=52)	46.2%	11.5%	34.6%	50.0%	3.8%	0.0%
その他(n=6)	66.7%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%

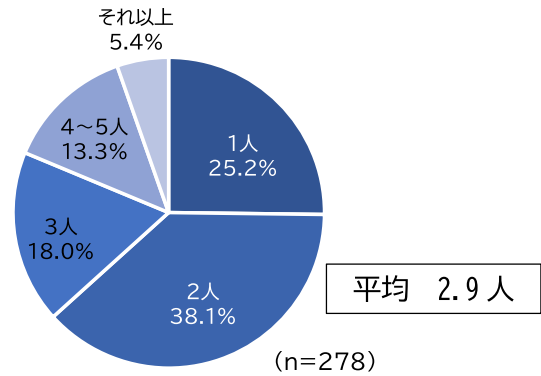
図表 11 従業員規模別 人材の過不足状況

	不足・計	大いに不足	やや不足	適当	やや過剰	過剰
1~4人(n=97)	48.5%	16.5%	32.0%	50.5%	1.0%	0.0%
5~9人(n=169)	52.7%	17.2%	35.5%	43.2%	3.6%	0.6%
10~19人(n=119)	57.1%	9.2%	47.9%	38.7%	4.2%	0.0%
20~29人(n=39)	61.5%	7.7%	53.8%	35.9%	2.6%	0.0%
30~49人(n=51)	68.6%	11.8%	56.9%	29.4%	0.0%	2.0%
50~99人(n=21)	61.9%	14.3%	47.6%	38.1%	0.0%	0.0%
100人以上(n=14)	71.4%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%

- 不足人数は平均 2.9 人、1～2 人という企業が 6 割を超えており多くはない。
- 不足している雇用形態は正社員が圧倒的に多く、人材不足の企業の 89.0%を占めている。パートは 22.4%にとどまるが、業種別にみると、医療・福祉、卸売・小売業、宿泊・飲食業などでパート人材も不足している状況がうかがえる。

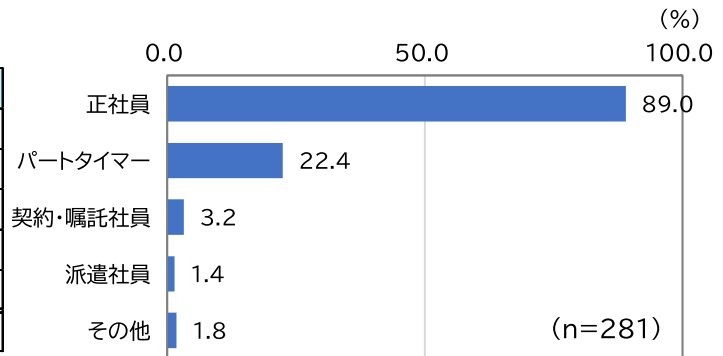
図表 12 不足している人数

	度数	割合(%)
1人	70	25.2
2人	106	38.1
3人	50	18.0
4～5人	37	13.3
それ以上	15	5.4
合計	278	100.0



図表 13 不足している雇用形態 (複数回答)

	度数	割合(%)
正社員	250	89.0
パートタイマー	63	22.4
契約・嘱託社員	9	3.2
派遣社員	4	1.4
その他	5	1.8
回答者数	281	-



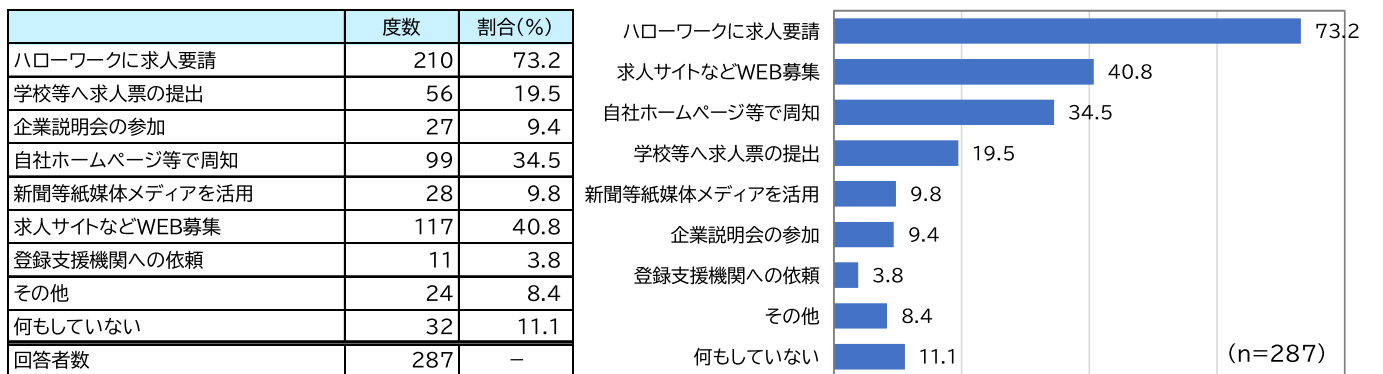
図表 14 業種別 不足している雇用形態 (複数回答)

	正社員	パートタイマー	契約・嘱託社員	派遣社員	その他
建設業(n=94)	96.8%	3.2%	2.1%	0.0%	3.2%
製造業(n=31)	77.4%	32.3%	3.2%	3.2%	3.2%
情報通信業(n=8)	100.0%	12.5%	12.5%	25.0%	0.0%
運輸業、郵便業(n=6)	100.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
卸売・小売業(n=53)	84.9%	37.7%	1.9%	0.0%	0.0%
金融・保険業(n=2)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業(n=3)	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
学術研究・専門技術サービス業(n=19)	100.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%
宿泊・飲食業(n=18)	83.3%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%
生活関連サービス・娯楽業(n=8)	75.0%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業(n=2)	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
医療・福祉(n=10)	70.0%	70.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他サービス業(n=23)	91.3%	30.4%	4.3%	4.3%	0.0%
その他(n=4)	100.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%

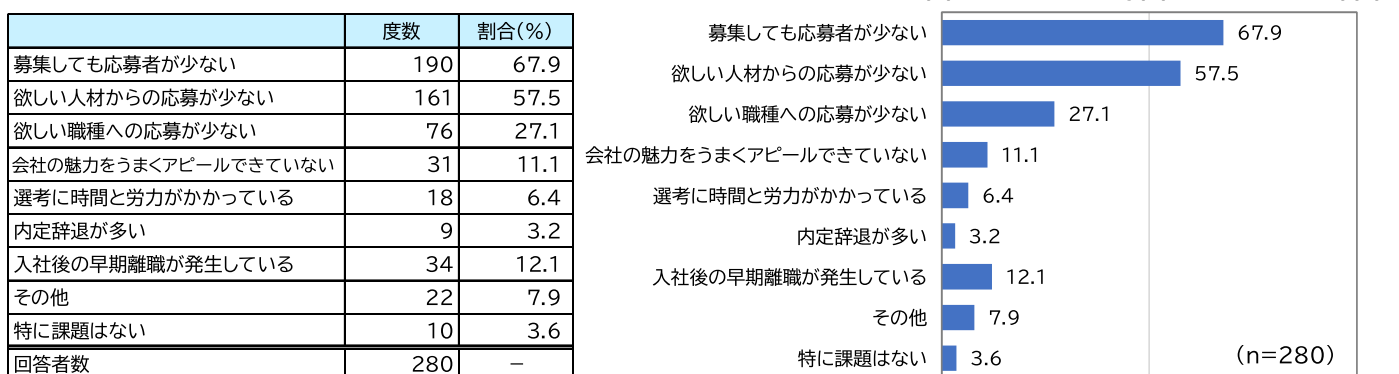
## (2) 採用活動の状況

- 人材募集の活動では、ハローワーク利用が 73.2%で最も多い。次いで、求人サイト、自社ホームページでの周知が比較的多い。
- 採用活動における課題は、「応募者数が少ない」ことをあげる企業が 67.9%で最も多い。次いで、「欲しい人材からの応募が少ない」が 57.5%と高くなっている。
- 従業員規模別にみると、特に人数の多い企業で「欲しい人材からの応募が少ない」「欲しい職種への応募が少ない」などの課題をあげる割合が高くなっており、一定規模の企業で採用におけるマッチングに課題を抱えていることがうかがえる。

図表 15 人材を募集するための活動（複数回答）



図表 16 採用活動における課題（複数回答）



図表 17 従業員規模別 採用活動における課題（複数回答）

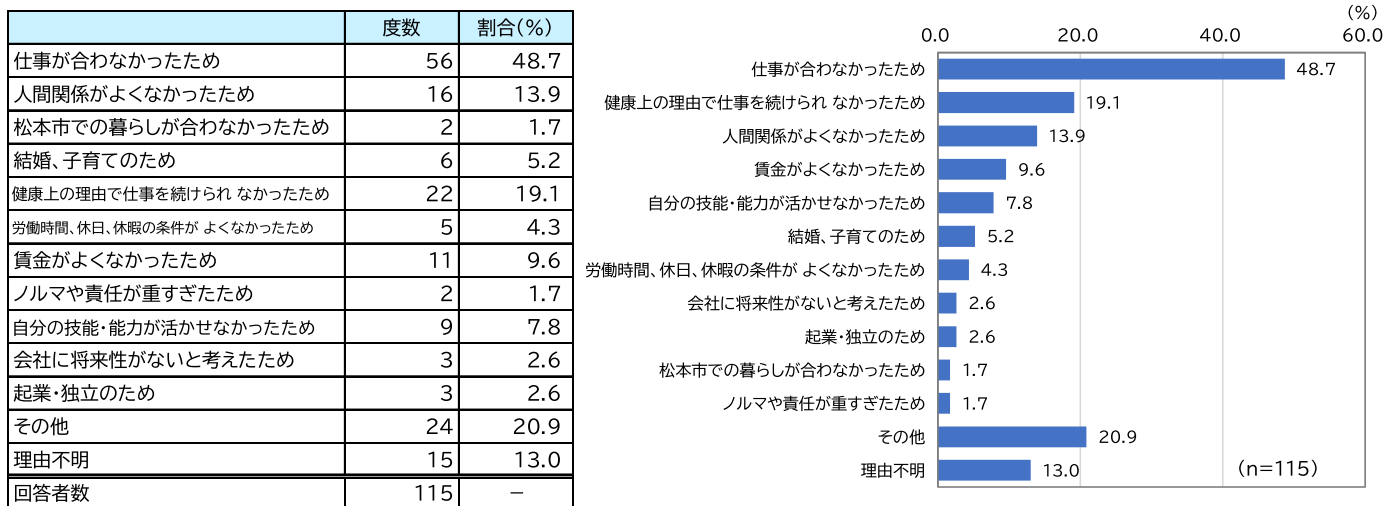
	募集しても 応募者が少 ない	欲しい人材 からの応募 が少ない	欲しい職種 への応募が 少ない	会社の魅力 をうまくア ピールでき ていない	選考に時間 と労力がか かっている	内定辞退が 多い	入社後の早 期離職が発 生している	その他	特に課題は ない
1~4人(n=44)	56.8%	31.8%	22.7%	13.6%	2.3%	0.0%	6.8%	13.6%	6.8%
5~9人(n=85)	65.9%	61.2%	12.9%	7.1%	3.5%	3.5%	8.2%	7.1%	7.1%
10~19人(n=68)	75.0%	57.4%	32.4%	10.3%	5.9%	2.9%	16.2%	7.4%	0.0%
20~29人(n=24)	70.8%	54.2%	29.2%	8.3%	8.3%	0.0%	12.5%	8.3%	0.0%
30~49人(n=35)	71.4%	65.7%	37.1%	11.4%	14.3%	2.9%	17.1%	5.7%	2.9%
50~99人(n=13)	61.5%	84.6%	38.5%	23.1%	15.4%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%
100人以上(n=9)	66.7%	88.9%	88.9%	22.2%	11.1%	22.2%	22.2%	11.1%	0.0%

### (3) 正社員の離職状況

#### ③ 早期離職の理由

- 30代以下の早期離職者の離職理由は、「仕事が合わなかったため」が最も多く、約半数の企業があげている。マッチングの齟齬が早期離職の理由となっている実態がうかがえる。
- 従業員規模別にみると、100人以上の企業で「仕事が合わなかったため」の割合が77.8%と高くなっている。

図表 18 若年者の早期離職の理由（複数回答） ※令和7年中に30代以下の早期離職者がいた企業



図表 19 従業員規模別 若年者の早期離職の理由（複数回答）

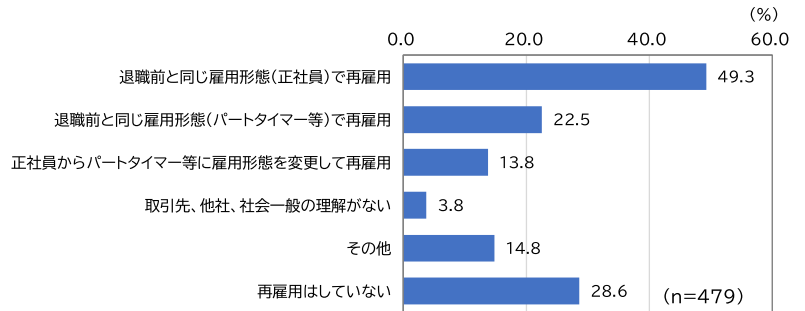
	仕事が合わなかったため	人間関係が悪くなったため	松本市での暮らしが合わなかったため	結婚、子育てのため	健康上の理由で仕事を続けられなかったため	労働時間、休日、休暇の条件が悪くなったため	賃金がよくなかったため	ノルマや責任が重すぎたため	自分の技能・能力が活かせなかったため	会社に将来性がないと考えたため	起業・独立のため	その他	理由不明
1~4人(n=8)	37.5%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%
5~9人(n=24)	25.0%	8.3%	4.2%	8.3%	33.3%	0.0%	8.3%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	29.2%	0.0%
10~19人(n=29)	44.8%	17.2%	0.0%	3.4%	27.6%	3.4%	3.4%	0.0%	13.8%	0.0%	3.4%	27.6%	10.3%
20~29人(n=12)	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%
30~49人(n=22)	72.7%	18.2%	0.0%	4.5%	4.5%	13.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.6%	13.6%
50~99人(n=11)	45.5%	0.0%	0.0%	18.2%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	9.1%	9.1%	18.2%	27.3%
100人以上(n=9)	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	33.3%

#### (4) 出産・育児・介護等が理由の退職者の再雇用

- 出産・育児や介護を理由とした退職者の再雇用について「再雇用はしていない」企業は 28.6%で多くの企業が再雇用に取り組んでいる。
- その形態としては、「退職前と同じ雇用形態（正社員）での再雇用」が 49.3%で最も多い。

図表 20 出産・育児・介護等が理由の退職者の再雇用（複数回答）

	度数	割合(%)
退職前と同じ雇用形態(正社員)で再雇用	236	49.3
退職前と同じ雇用形態(パートタイマー等)で再雇用	108	22.5
正社員からパートタイマー等に雇用形態を変更して再雇用	66	13.8
取引先、他社、社会一般の理解がない	18	3.8
その他	71	14.8
再雇用はしていない	137	28.6
回答者数	479	-



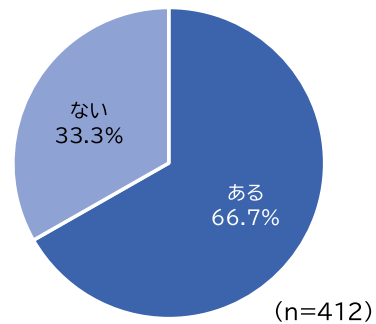
#### (5) 正規雇用への登用・転換の状況

##### ① 制度の有無

- 非正規雇用者の正規雇用への登用・転換制度のある企業が 66.7%で過半数となっている。

図表 21 正社員への登用・転換制度の有無

	度数	割合(%)
ある	275	66.7
ない	137	33.3
合計	412	100.0



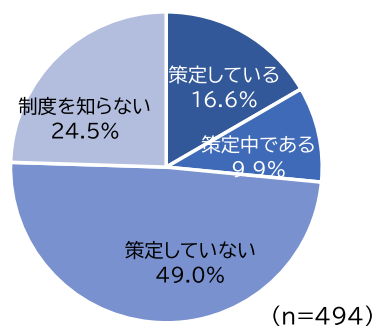
### 3. 仕事と子育ての両立に関する環境整備

#### (1) 一般事業主行動計画の策定状況

- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定していない」企業が 49.0%を占めて最も多い。制度を知らない企業も 24.5%となっている。
- 業種別には
- 従業員規模別にみると、100 人以上の企業ではほとんど企業が「策定している」と回答している（100 人を超える企業では義務となっている）。規模の小さい企業では制度の知らない企業の割合が高くなっている。

図表 22 一般事業主行動計画の策定状況

	度数	割合(%)
策定している	82	16.6
策定中である	49	9.9
策定していない	242	49.0
制度を知らない	121	24.5
合計	494	100.0



図表 23 従業員規模別 策定状況

	策定している	策定中である	策定していない	制度を知らない
1~4人(n=89)	5.6%	4.5%	50.6%	39.3%
5~9人(n=162)	8.6%	10.5%	53.7%	27.2%
10~19人(n=117)	20.5%	12.8%	44.4%	22.2%
20~29人(n=39)	35.9%	2.6%	53.8%	7.7%
30~49人(n=50)	16.0%	16.0%	48.0%	20.0%
50~99人(n=21)	19.0%	14.3%	57.1%	9.5%
100人以上(n=13)	92.3%	7.7%	0.0%	0.0%

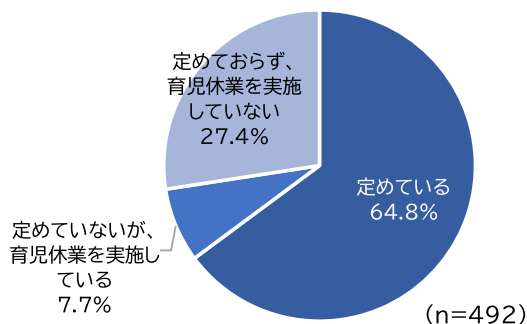
## (2) 育児休業の取得状況

### ① 育児休業制度の整備

- 制度を「定めている」企業が 64.8%となっている一方、「定めておらず育児休業を実施していない」企業も 27.4%と一定数を占めている。
- 業種別には、宿泊・飲食業で「定めておらず育児休業を実施していない」の割合が高い。
- 従業員規模別にみると、規模が小さいはほど「定めておらず育児休業を実施していない」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 24 育児休業制度の労働協約、就業規則への規定

	度数	割合(%)
定めている	319	64.8
定めていないが、育児休業を実施している	38	7.7
定めておらず、育児休業を実施していない	135	27.4
合計	492	100.0



図表 25 業種別 育児休業制度の規定

	定めている	定めていないが、育児休業を実施している	定めておらず、育児休業を実施していない
建設業(n=133)	63.2%	6.8%	30.1%
製造業(n=62)	66.1%	8.1%	25.8%
情報通信業(n=12)	91.7%	8.3%	0.0%
運輸業、郵便業(n=9)	66.7%	0.0%	33.3%
卸売・小売業(n=104)	61.5%	11.5%	26.9%
金融・保険業(n=5)	100.0%	0.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業(n=7)	85.7%	14.3%	0.0%
学術研究・専門技術サービス業(n=30)	73.3%	10.0%	16.7%
宿泊・飲食業(n=30)	43.3%	3.3%	53.3%
生活関連サービス・娯楽業(n=17)	41.2%	17.6%	41.2%
教育・学習支援業(n=3)	100.0%	0.0%	0.0%
医療・福祉(n=23)	87.0%	4.3%	8.7%
その他サービス業(n=51)	62.7%	3.9%	33.3%
その他(n=6)	83.3%	0.0%	16.7%

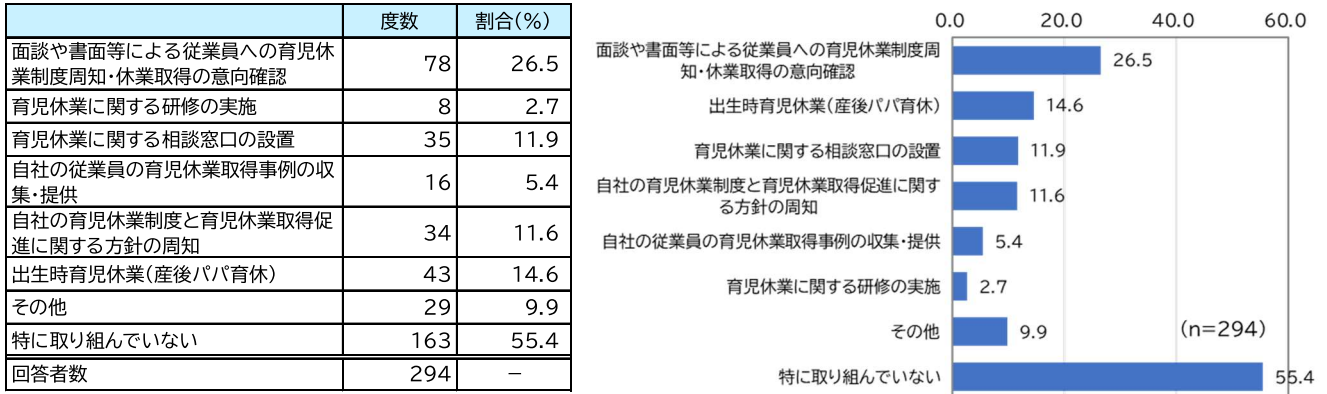
図表 26 従業員規模別 育児休業制度の規定

	定めている	定めていないが、育児休業を実施している	定めておらず、育児休業を実施していない
1~4人(n=88)	37.5%	8.0%	54.5%
5~9人(n=161)	52.2%	12.4%	35.4%
10~19人(n=118)	74.6%	8.5%	16.9%
20~29人(n=39)	89.7%	0.0%	10.3%
30~49人(n=49)	89.8%	2.0%	8.2%
50~99人(n=21)	90.5%	0.0%	9.5%
100人以上(n=14)	100.0%	0.0%	0.0%

## ② 男性の育児休業取得状況

- 男性の育休取得を促進するための取組について「特に取り組んでいない」企業が 55.4%を占めている。実施している取組の中では、「面談や書面等による周知や取得意向確認」を行なっている企業が 26.5%で最も多くなっている。
- 「特に取り組んでいない」の割合は従業員規模が小さいほど高い傾向となっている。
- 男性の育休取得が進まない理由としては、「本人が取得をためらう」をあげる企業が 47.3%で最も多く、次いで「休業により収入が減るから」が 36.7%となっている。

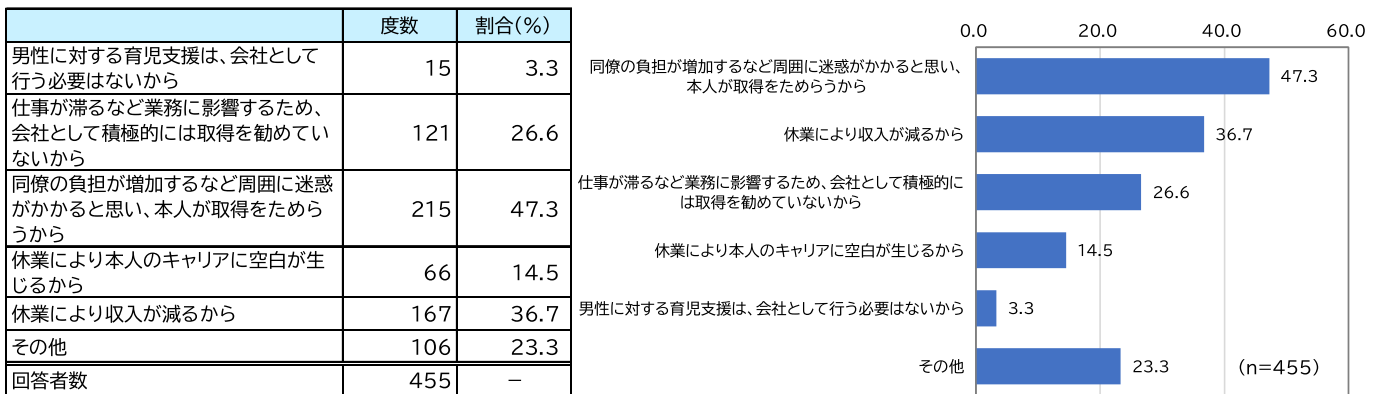
図表 27 男性の育児休業の取得促進の取組(複数回答)



図表 28 従業員規模別 男性の育児休業の取得促進の取組(複数回答)

	面談や書面等による従業員への育児休業制度周知・休業取得の意向確認	育児休業に関する研修の実施	育児休業に関する相談窓口の設置	自社の従業員の育児休業取得事例の収集・提供	自社の育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	出生時育児休業(産後パパ育休)	その他	特に取り組んでいない
1~4人(n=41)	2.4%	2.4%	2.4%	4.9%	4.9%	4.9%	12.2%	80.5%
5~9人(n=93)	14.0%	1.1%	6.5%	1.1%	5.4%	5.4%	15.1%	68.8%
10~19人(n=78)	37.2%	1.3%	10.3%	6.4%	11.5%	15.4%	7.7%	48.7%
20~29人(n=22)	31.8%	0.0%	13.6%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	50.0%
30~49人(n=35)	37.1%	8.6%	20.0%	8.6%	11.4%	31.4%	2.9%	40.0%
50~99人(n=12)	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%	41.7%	33.3%	8.3%	8.3%
100人以上(n=10)	80.0%	20.0%	60.0%	30.0%	50.0%	70.0%	0.0%	10.0%

図表 29 男性の育児休業の取得が進まない理由(複数回答)

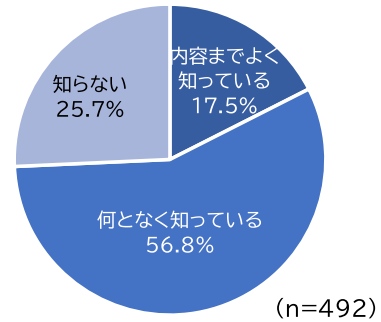


### ③ 育児・介護休業法改正による措置の認知状況

- 育児・介護休業法の改正による「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置が企業に義務化されたこと」については、「何となく知っている」が56.8%で最も多い。「内容までよく知っている」は17.5%にとどまり、「知らない」が25.7%と4分の1を占めている。
- 特に従業員規模の小さい零細企業で「知らない」の割合が高い。

図表 30 育児・介護休業法改正による措置の義務化の認知

	度数	割合(%)
内容までよく知っている	85	17.5
何となく知っている	276	56.8
知らない	125	25.7
合計	486	100.0



図表 31 従業員規模別 育児・介護休業法改正による措置の義務化の認知

	内容までよく知っている	何となく知っている	知らない
1~4人(n=87)	4.6%	54.0%	41.4%
5~9人(n=159)	9.4%	63.5%	27.0%
10~19人(n=116)	18.1%	56.0%	25.9%
20~29人(n=38)	34.2%	55.3%	10.5%
30~49人(n=50)	32.0%	54.0%	14.0%
50~99人(n=21)	42.9%	42.9%	14.3%
100人以上(n=12)	58.3%	41.7%	0.0%

## 4. 働きやすい環境づくり

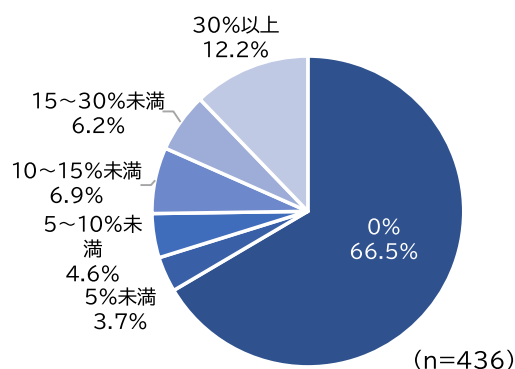
### (1) 女性活躍に関する推進の状況

#### ① 女性管理職の登用状況

- 女性管理職の割合は「0%」が66.5%と多数を占め、国が目標としている「30%以上」を達成している企業は12.2%にとどまる。
- 業種別みると、生活関連サービス・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉で「30%以上」を達成している企業の割合が高くなっている。
- 従業員規模別にみると、「0%」は規模の小さい企業で多くみられる。100人以上の企業になると、「0%」は少ないが、「30%以上」を達成している企業も少なく、「10～15%」「15～30%」という企業が多くみられる。

図表 32 女性管理職割合

	度数	割合(%)
0%	290	66.5
5%未満	16	3.7
5～10%未満	20	4.6
10～15%未満	30	6.9
15～30%未満	27	6.2
30%以上	53	12.2
合計	436	100.0



図表 33 業種別 女性管理職割合

	0%	5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～30%未満	30%以上
建設業(n=121)	70.2%	2.5%	4.1%	9.1%	4.1%	9.9%
製造業(n=52)	73.1%	7.7%	3.8%	3.8%	3.8%	7.7%
情報通信業(n=12)	66.7%	8.3%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業(n=8)	75.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%
卸売・小売業(n=91)	63.7%	3.3%	4.4%	7.7%	8.8%	12.1%
金融・保険業(n=5)	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
不動産業、物品賃貸業(n=7)	71.4%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	14.3%
学術研究・専門技術サービス業(n=27)	63.0%	7.4%	3.7%	0.0%	11.1%	14.8%
宿泊・飲食業(n=29)	58.6%	3.4%	3.4%	6.9%	6.9%	20.7%
生活関連サービス・娯楽業(n=14)	42.9%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%	42.9%
教育・学習支援業(n=3)	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%
医療・福祉(n=19)	52.6%	0.0%	5.3%	5.3%	10.5%	26.3%
その他サービス業(n=43)	74.4%	2.3%	4.7%	4.7%	9.3%	4.7%
その他(n=5)	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%

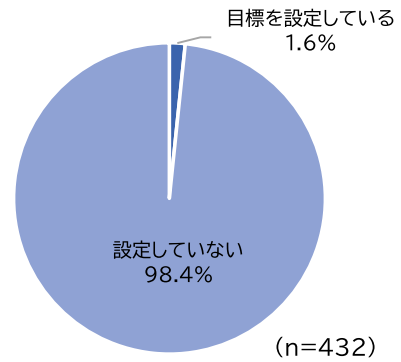
図表 34 従業員規模別 女性管理職割合

	0%	5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～30%未満	30%以上
1～4人(n=74)	79.7%	1.4%	0.0%	1.4%	2.7%	14.9%
5～9人(n=138)	74.6%	1.4%	0.0%	5.1%	4.3%	14.5%
10～19人(n=109)	61.5%	0.9%	10.1%	10.1%	9.2%	8.3%
20～29人(n=33)	66.7%	3.0%	3.0%	9.1%	9.1%	9.1%
30～49人(n=50)	50.0%	14.0%	8.0%	4.0%	6.0%	18.0%
50～99人(n=18)	55.6%	11.1%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
100人以上(n=11)	18.2%	18.2%	0.0%	27.3%	27.3%	9.1%

- 女性管理職に関する目標を設定しない企業がほとんどとなっている。
- また、女性リーダー育成のためのプログラムを実施している企業もほとんどない状況である。

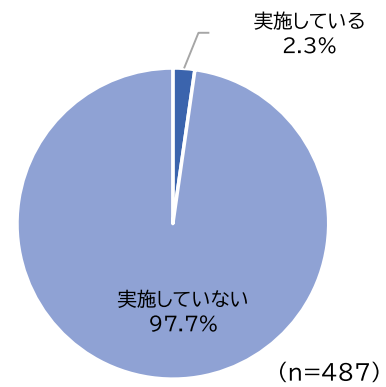
図表 35 女性管理職に関する目標設定の有無

	度数	割合(%)
目標を設定している	7	1.6
設定していない	425	98.4
合計	432	100.0



図表 36 女性リーダー育成のためのプログラムの実施状況

	度数	割合(%)
実施している	11	2.3
実施していない	476	97.7
合計	487	100.0

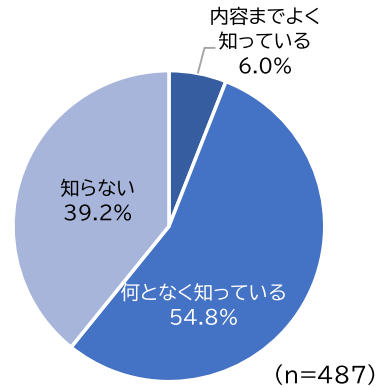


## ② 女性活躍推進法改正の認知状況

- 女性活躍推進法の改正についての認知は「何となく知っている」が 54.7%となっているが、「知らない」の 39.2%と割合が高くなっている。
- 特に従業員規模の小さい企業で「知らない」の割合が高くなっている。

図表 37 女性活躍推進法改正の認知状況

	度数	割合(%)
内容までよく知っている	29	6.0
何となく知っている	267	54.8
知らない	191	39.2
合計	487	100.0



図表 38 従業員規模別 女性活躍推進法改正の認知状況

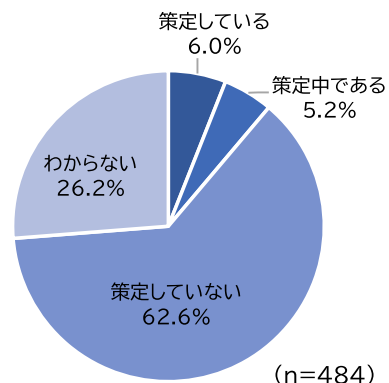
	内容までよく知っている	何となく知っている	知らない
1~4人(n=88)	2.3%	45.5%	52.3%
5~9人(n=162)	2.5%	56.2%	41.4%
10~19人(n=116)	6.0%	56.9%	37.1%
20~29人(n=37)	5.4%	54.1%	40.5%
30~49人(n=50)	12.0%	68.0%	20.0%
50~99人(n=19)	5.3%	57.9%	36.8%
100人以上(n=12)	58.3%	25.0%	16.7%

## ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定（100人を超える企業は義務付けられている）については、「策定していない」が 62.6%となっている。
- 従業員 100人以上の企業では「策定していない」は 0%となっている。規模の小さい企業は「わからない」の割合が高くなる傾向がみられる。

図表 39 一般事業主行動計画の策定状況

	度数	割合(%)
策定している	29	6.0
策定中である	25	5.2
策定していない	303	62.6
わからない	127	26.2
合計	484	100.0



図表 40 従業員規模別 一般事業主行動計画の策定状況

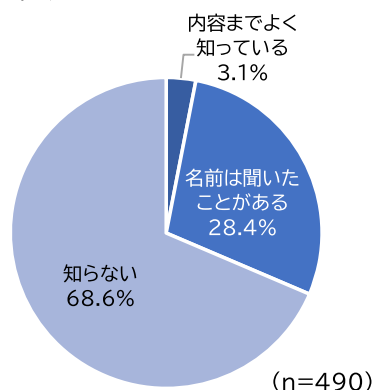
	策定している	策定中である	策定していない	わからない
1~4人(n=88)	1.1%	1.1%	61.4%	36.4%
5~9人(n=158)	1.9%	2.5%	65.2%	30.4%
10~19人(n=115)	7.0%	9.6%	61.7%	21.7%
20~29人(n=38)	2.6%	10.5%	65.8%	21.1%
30~49人(n=51)	7.8%	7.8%	66.7%	17.6%
50~99人(n=19)	10.5%	0.0%	73.7%	15.8%
100人以上(n=12)	83.3%	8.3%	0.0%	8.3%

#### ④ 松本市ジェンダー平等センター（パレア松本）の認知状況

- パレア松本を「知らない」と回答する企業が 68.6%で最も多くなっている。
- 従業員規模別にもと、100 人以上の企業では「知らない」の割合がやや低く、「内容まで知っている」企業も 15.4%となっている。

図表 41 「松本市ジェンダー平等センター（パレア松本）」の認知

	度数	割合(%)
内容までよく知っている	15	3.1
名前は聞いたことがある	139	28.4
知らない	336	68.6
合計	490	100.0



図表 42 従業員規模別 パレア松本の認知

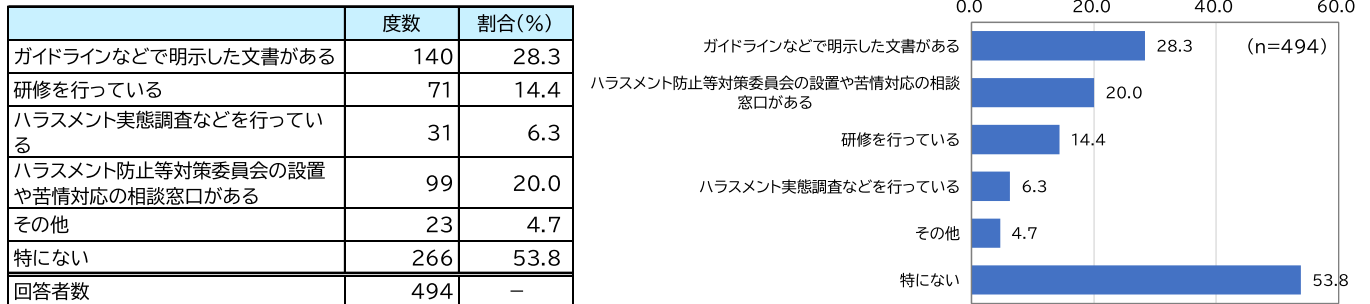
	内容までよく知っている	名前は聞いたことがある	知らない
1~4人(n=90)	1.1%	26.7%	72.2%
5~9人(n=159)	2.5%	31.4%	66.0%
10~19人(n=117)	4.3%	27.4%	68.4%
20~29人(n=38)	2.6%	28.9%	68.4%
30~49人(n=50)	2.0%	28.0%	70.0%
50~99人(n=20)	5.0%	20.0%	75.0%
100人以上(n=13)	15.4%	23.1%	61.5%

## (2) 職場環境の整備

### ① ハラスメント防止の取組状況

- 各種ハラスメントの防止の取組が「特にない」と回答する企業が 53.8%で過半数を占めている。実施している取組の中では、「明示した文書がある」の割合が 28.3%で最も高くなっている。
- 業種別には生活関連サービス・娯楽業、製造業、学術研究・専門技術サービス業で「特にない」の割合が全体より高い。
- 従業員規模が小さいほど、取り組んでいない企業の割合が高い傾向となっている。

図表 43 ハラスメント防止の取組（複数回答）



図表 44 業種別 ハラスメント防止の取組（複数回答）

	ガイドラインなどで明示した文書がある	研修を行っている	ハラスメント実態調査などを行っている	ハラスメント防止等対策委員会の設置や苦情対応の相談窓口がある	その他	特にない
建設業(n=132)	29.5%	8.3%	4.5%	11.4%	3.0%	57.6%
製造業(n=63)	23.8%	12.7%	3.2%	23.8%	3.2%	63.5%
情報通信業(n=12)	58.3%	8.3%	0.0%	58.3%	0.0%	25.0%
運輸業、郵便業(n=10)	40.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	40.0%
卸売・小売業(n=104)	22.1%	16.3%	9.6%	18.3%	5.8%	57.7%
金融・保険業(n=5)	60.0%	60.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%
不動産業、物品賃貸業(n=7)	42.9%	0.0%	14.3%	42.9%	0.0%	42.9%
学術研究・専門技術サービス業(n=30)	16.7%	16.7%	3.3%	16.7%	6.7%	66.7%
宿泊・飲食業(n=30)	36.7%	16.7%	13.3%	20.0%	10.0%	40.0%
生活関連サービス・娯楽業(n=17)	11.8%	11.8%	0.0%	17.6%	0.0%	76.5%
教育・学習支援業(n=3)	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
医療・福祉(n=24)	54.2%	29.2%	12.5%	45.8%	0.0%	20.8%
その他サービス業(n=51)	23.5%	15.7%	3.9%	17.6%	7.8%	52.9%
その他(n=6)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	50.0%

図表 45 従業員規模別 ハラスメント防止の取組（複数回答）

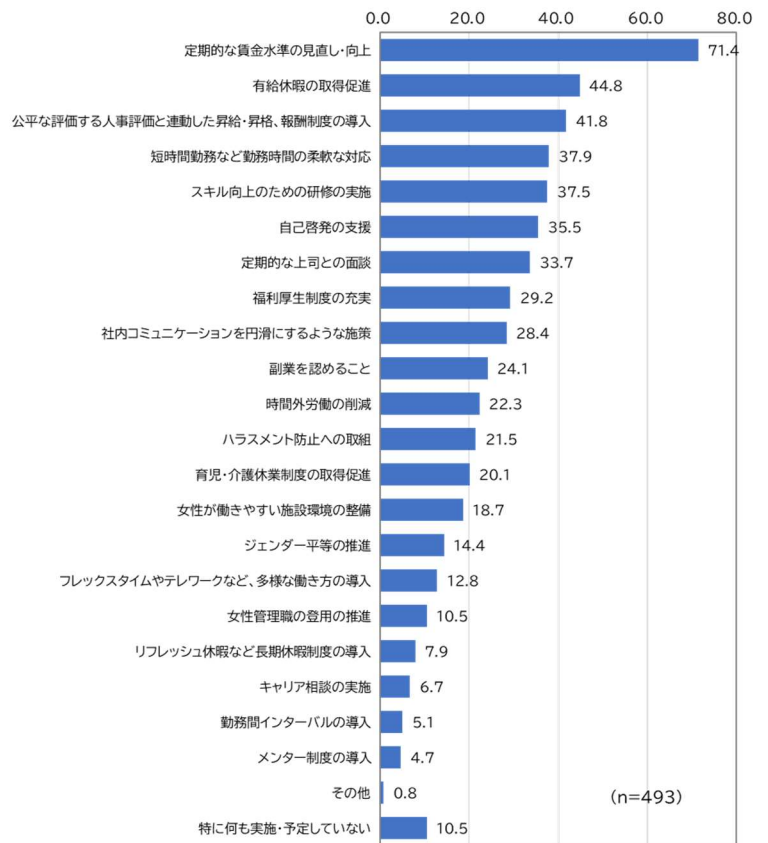
	ガイドラインなどで明示した文書がある	研修を行っている	ハラスメント実態調査などを行っている	ハラスメント防止等対策委員会の設置や苦情対応の相談窓口がある	その他	特にない
1~4人(n=90)	12.2%	3.3%	1.1%	6.7%	2.2%	82.2%
5~9人(n=164)	18.9%	9.8%	4.3%	12.2%	0.6%	70.1%
10~19人(n=116)	35.3%	12.1%	6.9%	21.6%	8.6%	42.2%
20~29人(n=38)	36.8%	23.7%	7.9%	28.9%	5.3%	36.8%
30~49人(n=51)	39.2%	27.5%	13.7%	35.3%	9.8%	19.6%
50~99人(n=19)	78.9%	36.8%	5.3%	52.6%	0.0%	10.5%
100人以上(n=13)	61.5%	53.8%	30.8%	69.2%	23.1%	0.0%

## ② 職場環境整備に関する取組状況

- 職場環境整備として実施していることは、「定期的な賃金水準の見直し・向上」をあげる企業の割合が71.4%と突出して高い。次いで、「有給休暇の取得促進」「人事評価と連動した昇給・昇格・報酬制度の導入」がともに4割を超えている。
- 多くの取組において、従業員規模の大きい企業ほど実施している割合が高くなっている。

図表 46 実施または予定している職場環境づくりの施策（複数回答）

	度数	割合(%)
定期的な賃金水準の見直し・向上	352	71.4
能力や成果を公平に評価する人事評価と連動した昇給・昇格・報酬制度の導入	206	41.8
ジェンダー平等の推進	71	14.4
女性管理職の登用の推進	52	10.5
定期的な上司との面談	166	33.7
キャリア相談の実施	33	6.7
メンター制度の導入	23	4.7
スキル向上のための研修の実施	185	37.5
自己啓発の支援	175	35.5
副業を認めること	119	24.1
時間外労働の削減	110	22.3
有給休暇の取得促進	221	44.8
短時間勤務など勤務時間の柔軟な対応	187	37.9
フレックスタイムやテレワークなど、多様な働き方の導入	63	12.8
勤務間インターバルの導入	25	5.1
育児・介護休業制度の取得促進	99	20.1
女性が働きやすい施設環境の整備	92	18.7
福利厚生制度の充実	144	29.2
リフレッシュ休暇など長期休暇制度の導入	39	7.9
社内コミュニケーションを円滑にするような施策	140	28.4
ハラスメント防止への取組	106	21.5
その他	4	0.8
特に何も実施・予定していない	52	10.5
回答者数	493	-



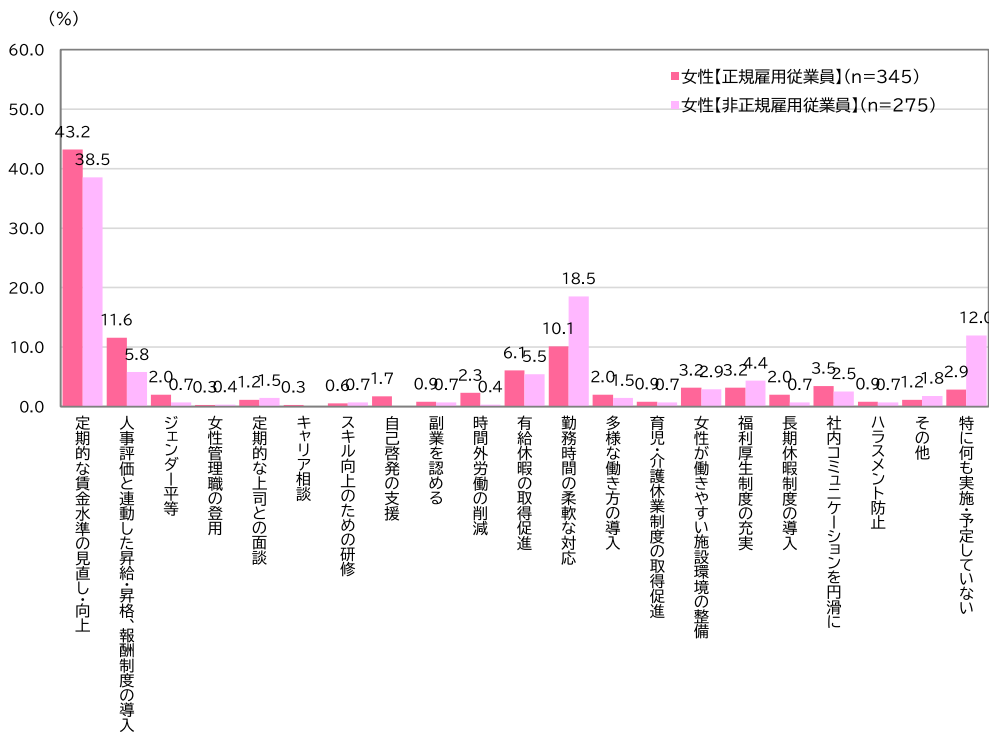
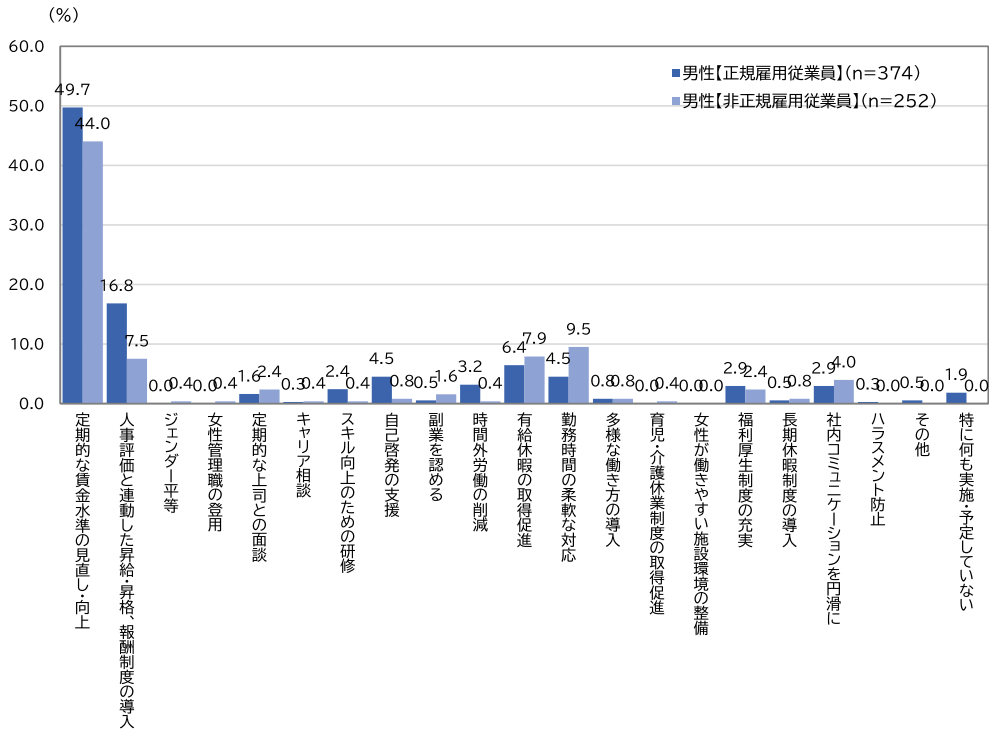
図表 47 従業員規模別 実施または予定している職場環境づくりの施策（複数回答）

	定期的な賃金水準の見直し・向上	能力や成果を公平に評価する人事評価と連動した昇給・昇格・報酬制度の導入	ジェンダー平等の推進	女性管理職の登用の推進	定期的な上司との面談	キャリア相談の実施	メンター制度の導入	メンター制度の導入	自己啓発の支援	副業を認めること	時間外労働の削減	
1~4人(n=90)	55.6%	26.7%	6.7%	5.6%	18.9%	5.6%	0.0%	24.4%	17.8%	14.4%	15.6%	
5~9人(n=160)	73.1%	42.5%	8.8%	6.3%	25.0%	4.4%	1.9%	34.4%	30.6%	23.1%	21.9%	
10~19人(n=117)	72.6%	37.6%	22.2%	11.1%	35.0%	4.3%	2.6%	33.3%	36.8%	23.9%	23.1%	
20~29人(n=38)	71.1%	55.3%	21.1%	10.5%	47.4%	7.9%	2.6%	42.1%	47.4%	34.2%	39.5%	
30~49人(n=51)	78.4%	51.0%	17.6%	11.8%	51.0%	11.8%	15.7%	56.9%	51.0%	31.4%	15.7%	
50~99人(n=21)	85.7%	57.1%	23.8%	23.8%	66.7%	19.0%	14.3%	61.9%	52.4%	23.8%	19.0%	
100人以上(n=14)	92.9%	71.4%	14.3%	57.1%	64.3%	21.4%	35.7%	64.3%	78.6%	42.9%	42.9%	
	有給休暇の取得促進	短時間勤務など勤務時間の柔軟な対応	フレックスタイムやテレワークなど、多様な働き方の導入	勤務間インターバルの導入	育児・介護休業制度の取得促進	女性が働きやすい施設環境の整備	福利厚生制度の充実	リフレッシュ休暇など長期休暇制度の導入	社内コミュニケーションを円滑にするような施策	ハラスメント防止への取組	その他	特に何も実施・予定していない
1~4人(n=90)	25.6%	32.2%	10.0%	1.1%	7.8%	3.3%	12.2%	5.6%	11.1%	2.2%	1.1%	23.3%
5~9人(n=160)	33.8%	38.8%	12.5%	5.6%	11.9%	14.4%	28.1%	3.8%	23.8%	10.0%	1.3%	10.6%
10~19人(n=117)	53.8%	37.6%	12.8%	6.8%	25.6%	24.8%	36.8%	12.8%	29.1%	31.6%	0.9%	6.8%
20~29人(n=38)	60.5%	44.7%	18.4%	10.5%	26.3%	28.9%	26.3%	5.3%	42.1%	28.9%	0.0%	7.9%
30~49人(n=51)	56.9%	43.1%	17.6%	3.9%	33.3%	29.4%	35.3%	5.9%	39.2%	31.4%	0.0%	3.9%
50~99人(n=21)	76.2%	38.1%	9.5%	4.8%	28.6%	23.8%	23.8%	19.0%	52.4%	57.1%	0.0%	4.8%
100人以上(n=14)	78.6%	35.7%	7.1%	0.0%	64.3%	35.7%	50.0%	28.6%	78.6%	78.6%	0.0%	0.0%

### ③ 最も効果の高い取組

- 社員に喜ばれ、人材定着効果が高いと感じられる取組として、男女、正規・非正規問わず、「定期的な賃金水準の見直し・向上」をあげる企業の割合が最も高くなっている。正社員では男女ともに「人事評価と連動した昇給・昇格・報酬制度の導入」が1割を超え、非正規雇用の従業員よりも高くなっている。逆に、「勤務時間に柔軟な対応」は非正規の方が高く、特に非正規の女性で18.5%と高くなっている。

図表 48 最も効果が高い取組

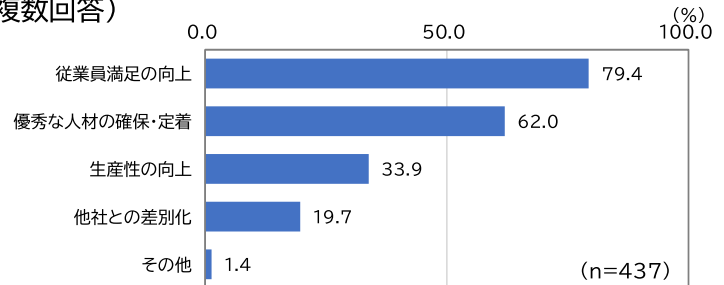


#### ④ 働きやすい環境づくりの目的

- 職場環境づくりの目的は「従業員満足の上昇」をあげる企業が79.4%で最も多い。次いで、「人材確保・定着」が62.0%となっている。
- どの目的も従業員数規模の大きい企業ほど高い傾向がみられるが、特に「生産性の向上」は76.9%と高く、99人以下の企業と違いがみられる。

図表 49 働きやすい職場環境づくりの目的（複数回答）

	度数	割合(%)
従業員満足の上昇	347	79.4
優秀な人材の確保・定着	271	62.0
他社との差別化	86	19.7
生産性の向上	148	33.9
その他	6	1.4
回答者数	437	-



図表 50 従業員規模別 働きやすい職場環境づくりの目的（複数回答）

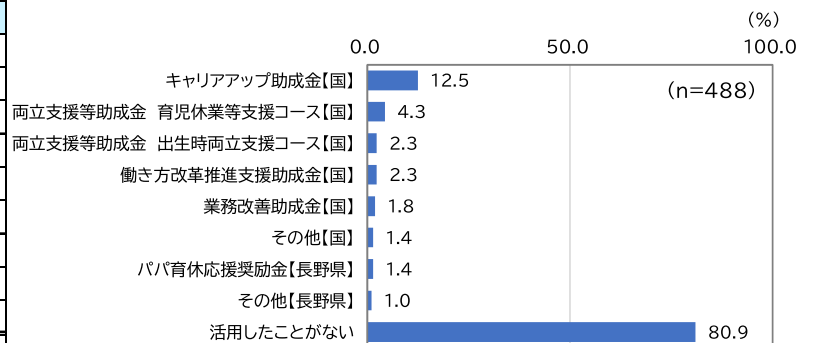
	従業員満足の上昇	優秀な人材の確保・定着	他社との差別化	生産性の向上	その他
1~4人(n=70)	71.4%	44.3%	22.9%	30.0%	4.3%
5~9人(n=139)	75.5%	58.3%	15.8%	31.7%	0.0%
10~19人(n=110)	79.1%	69.1%	19.1%	33.6%	0.9%
20~29人(n=35)	82.9%	60.0%	20.0%	31.4%	2.9%
30~49人(n=49)	87.8%	65.3%	24.5%	40.8%	2.0%
50~99人(n=19)	94.7%	84.2%	10.5%	15.8%	0.0%
100人以上(n=13)	100.0%	92.3%	30.8%	76.9%	0.0%

#### (3) 国や県の支援制度の活用状況

- 働き方改革や女性活躍の推進を目的とした国や県の支援制度の活用については、「活用したことがない」企業が8割を超えており、活用している企業は少ない。唯一、国の「キャリアアップ助成金」の活用経験が12.5%と1割を超えている。

図表 51 国や県の支援制度の活用（複数回答）

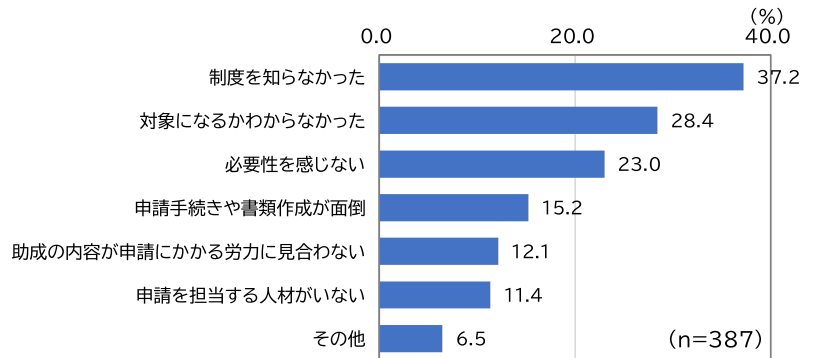
	度数	割合(%)
両立支援等助成金 出生時両立支援コース【国】	11	2.3
両立支援等助成金 育児休業等支援コース【国】	21	4.3
働き方改革推進支援助成金【国】	11	2.3
業務改善助成金【国】	9	1.8
キャリアアップ助成金【国】	61	12.5
その他【国】	7	1.4
パパ育児休業援助助成金【長野県】	7	1.4
その他【長野県】	5	1.0
活用したことがない	395	80.9
回答者数	488	-



- 活用していない理由として「制度を知らなかった」をあげる企業が最も多く 37.2%を占める。次いで「対象になるかわからなかった」が 28.4%となっており、制度の周知が進んでいない現状がうかがえる。
- 特に従業員規模の小さい企業で「制度を知らなかった」が高く、30～49 人、50～99 人の企業で「対象になるかわからなかった」が高くなっている。

図表 52 活用していない理由（複数回答）

	度数	割合(%)
制度を知らなかった	144	37.2
対象になるかわからなかった	110	28.4
必要性を感じない	89	23.0
申請手続きや書類作成が面倒	59	15.2
助成の内容が申請にかかる労力に見合わない	47	12.1
申請を担当する人材がない	44	11.4
その他	25	6.5
回答者数	387	-



図表 53 業種別 活用していない理由（複数回答）

	制度を知らなかった	対象になるかわからなかった	必要性を感じない	申請手続きや書類作成が面倒	助成の内容が申請にかかる労力に見合わない	申請を担当する人材がない	その他
1～4人(n=77)	48.1%	15.6%	27.3%	10.4%	9.1%	13.0%	3.9%
5～9人(n=135)	35.6%	20.0%	27.4%	11.9%	7.4%	14.1%	6.7%
10～19人(n=94)	45.7%	37.2%	17.0%	18.1%	10.6%	7.4%	8.5%
20～29人(n=24)	16.7%	41.7%	25.0%	16.7%	20.8%	12.5%	0.0%
30～49人(n=33)	21.2%	51.5%	21.2%	12.1%	27.3%	3.0%	6.1%
50～99人(n=15)	26.7%	46.7%	0.0%	53.3%	26.7%	6.7%	13.3%
100人以上(n=6)	16.7%	16.7%	16.7%	33.3%	33.3%	33.3%	16.7%

#### (4) 松本市の支援制度へのニーズ

- 松本市が実施を検討している支援制度を説明し、ニーズを聞いたところ、「研修費用補助金」を受けたいとする企業が 58.1%で最も多くみられた。

図表 54 支援を受けたい、取り組みたい松本市の支援策（複数回答）

	度数	割合(%)
研修費用補助金	136	58.1
女性専用設備整備補助金	65	27.8
男性育児休業取得奨励金	52	22.2
松本市主催の合同企業説明会、セミナー等への出展	47	20.1
回答者数	234	-

