

令和3年度
静岡市女性の労働実態調査
報告書概要版
(事業所／従業員)

静 岡 市

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、静岡市に所在する事業所およびそこで働く従業員の就労実態、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進などの現状と課題を把握し、今後の施策等の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査方法

①アンケート調査<Ⅱ.【事業所】アンケート調査結果、Ⅲ.【従業員】アンケート調査結果>

調査対象：【事業所】「2021年版静岡県会社要覧4,332社掲載」（一般財団法人静岡経済研究所発行）をもとに静岡市内に所在する事業所を抽出し、業種や従業員規模等のバランスを考慮した上で500事業所を選定
【従業員】事業所調査の対象事業所に勤務する従業員2,000人（500事業所×4人）
調査方法：自記入式アンケートによる手法
調査票を郵送し、返信用封筒にて回収
調査期間：令和3年7月1日～7月16日

②事業所へのヒアリング調査<Ⅴ. 事業所ヒアリング調査の結果>

アンケート結果を踏まえ、現状・意向等の特徴的な結果を得た事業所に対するヒアリング調査を行うことで、アンケート調査では把握できない実態等を把握する。

調査対象：アンケート調査の回答企業の中から抽出した事業所
対象事業所数：5事業所
調査方法：対象事業所へのオンライン面談および書面による聞き取り調査
調査時期：令和3年8月～9月

3. 回収状況

対象者	発送数・配布数	回収数	回収率
事業所	500	167	33.4%
従業員	2,000	514	25.7%

4. この報告書の見方

1. 調査結果の数値（%）は、小数点第2位を四捨五入しており、内訳の合計が100%にならないことがある。
2. 当該質問に回答した人の実数（回答母数）を表記する場合は「N」と表示している。
3. 質問の回答を複数答えることができる質問の場合は、回答者数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が100%を超えることがある。
4. アンケートの質問に対して、無記入または1つまでの回答を求めている質問に対して2つ以上回答していた場合等は「無回答」として処理している。

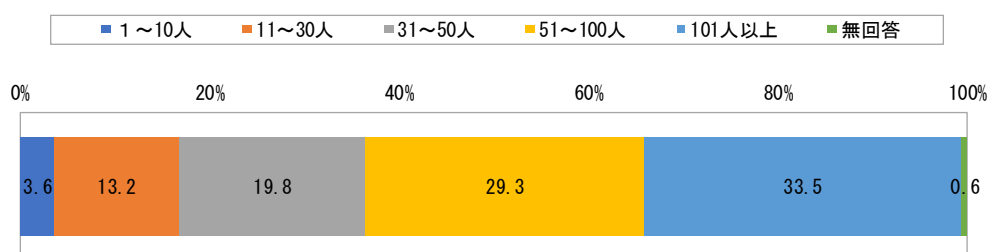
Ⅱ. 【事業所】 アンケート調査結果－概要－

◇従業員の数について

問 従業員数をご記入ください（該当者がいない場合は、空欄で結構です。また、ご記入が難しい場合は、概算でも構いません。合計の人数だけでもご記入ください）。

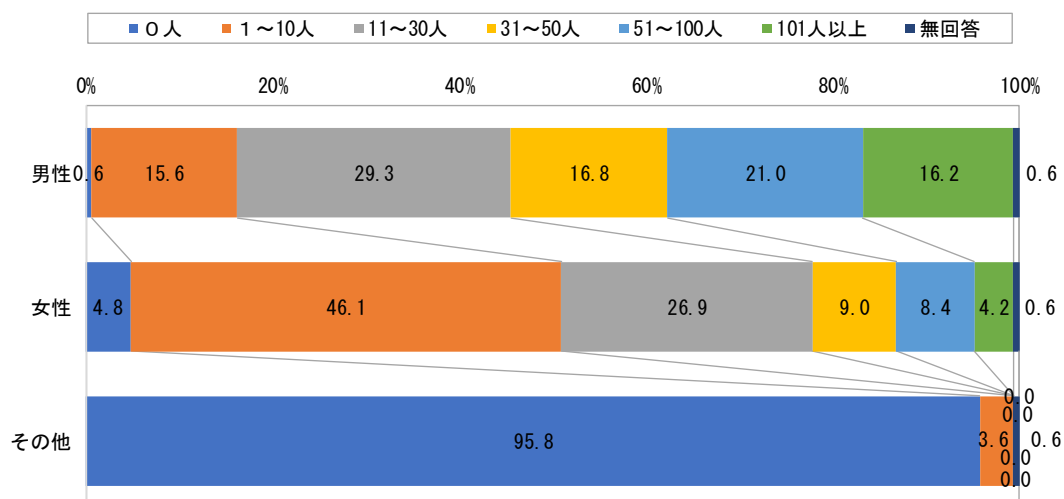
■従業員規模（N=167）

〈従業員全体〉



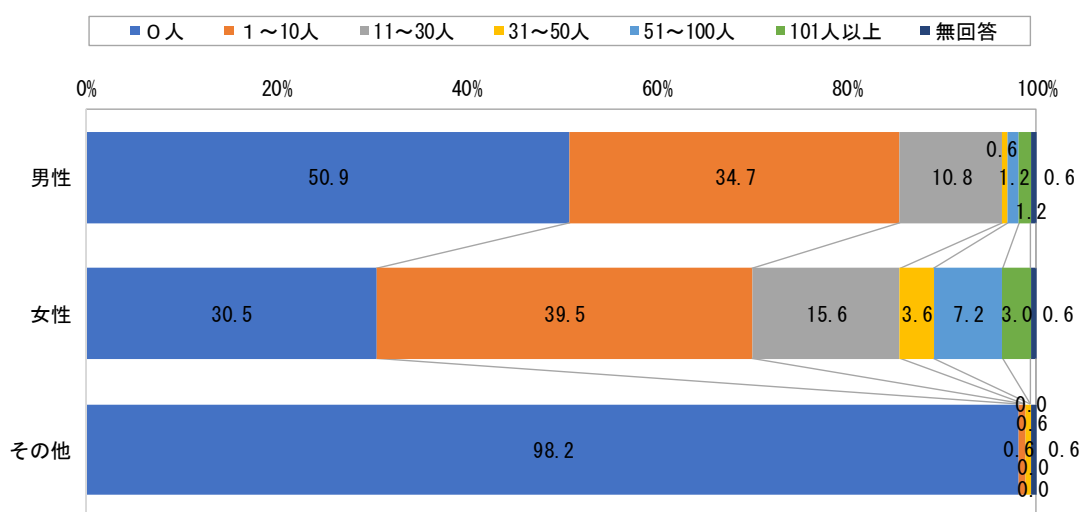
- ・回答企業の従業員規模は、「101人以上」（33.5%）が最も多く、次いで「51～100人」（29.3%）となっている。

〈正規従業員〉



	0人	1～10人	11～30人	31～50人	51～100人	101人以上	無回答
男性	0.6	15.6	29.3	16.8	21.0	16.2	0.6
女性	4.8	46.1	26.9	9.0	8.4	4.2	0.6
その他	95.8	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

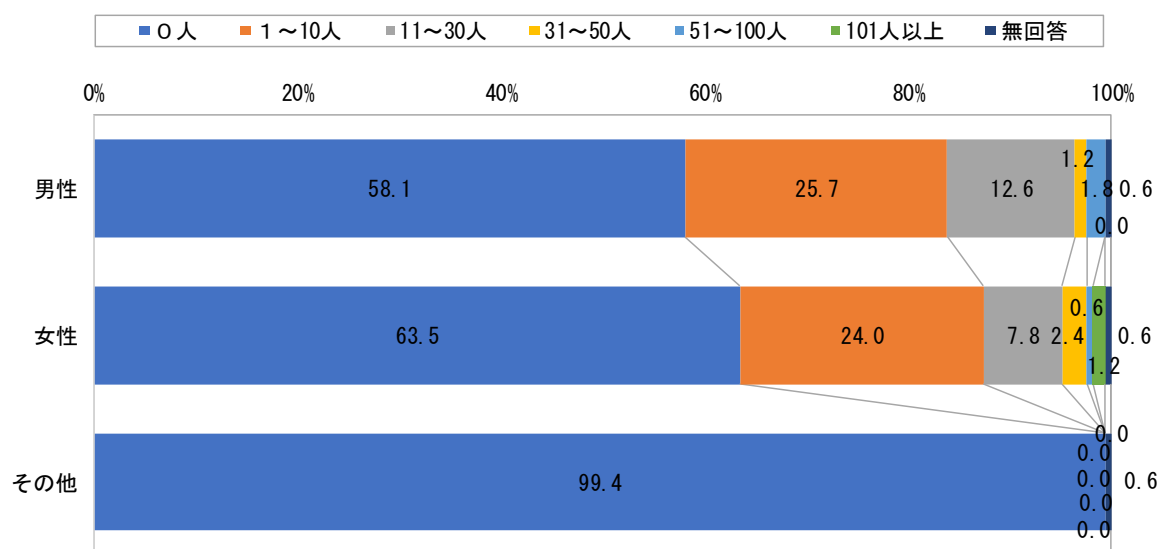
〈パートタイマー〉



(%)

	0人	1~10人	11~30人	31~50人	51~100人	101人以上	無回答
男性	50.9	34.7	10.8	0.6	1.2	1.2	0.6
女性	30.5	39.5	15.6	3.6	7.2	3.0	0.6
その他	98.2	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6

〈パートタイマー以外の非正規従業員〉



(%)

	0人	1~10人	11~30人	31~50人	51~100人	101人以上	無回答
男性	58.1	25.7	12.6	1.2	1.8	0.0	0.6
女性	63.5	24.0	7.8	2.4	0.6	1.2	0.6
その他	99.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6

- 正規従業員は、「1~10人」が男性15.6%、女性46.1%と男性より女性が30.5ポイント上回る。
- パートタイマーは、「1~10人」(男性34.7%、女性39.5%)、「11~30人」(男性10.8%、女性15.6%)とも男性より女性が多い。
- パートタイマー以外の非正規従業員は、「1~10人」(男性25.7%、女性24.0%)は男女とも概ね同じ割合だが、「11~30人」(男性12.6%、女性7.8%)は男性のほうが女性より多い。

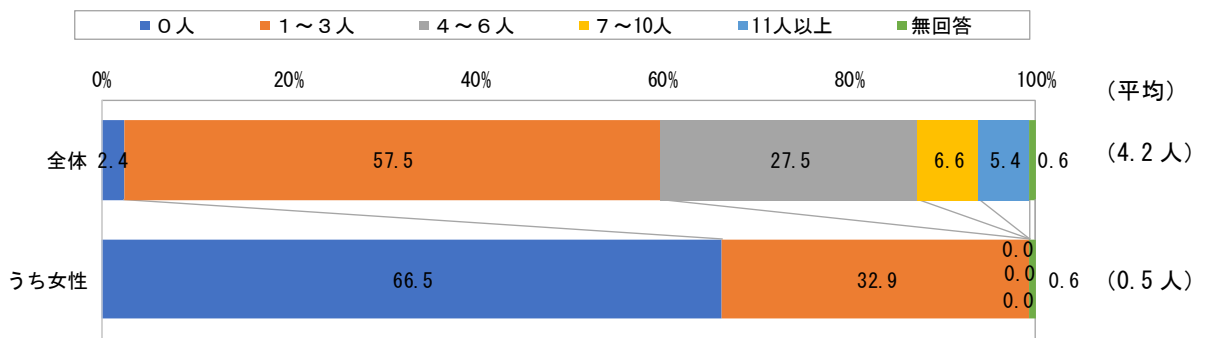
◇管理職の状況について

問 係長以上の管理職※および役員は何人いますか（該当者がいない場合は空欄で結構です）。

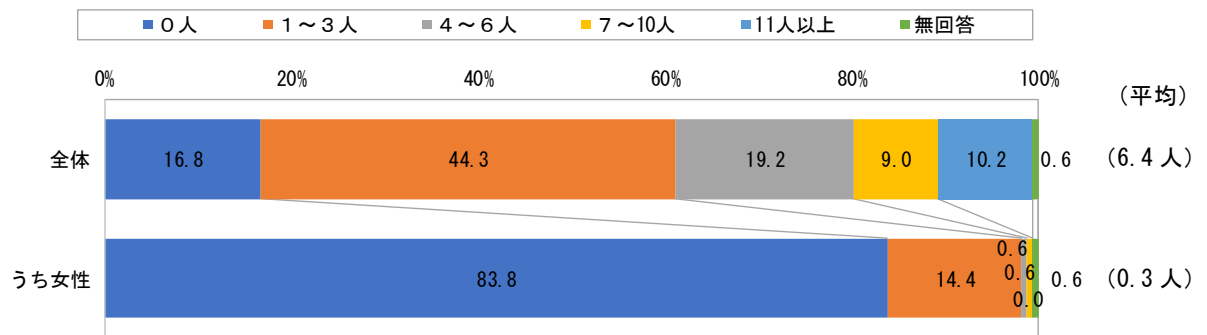
※管理職について

- ・管理職には企業の組織形態の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、どの役職に該当するか適宜判断してください。

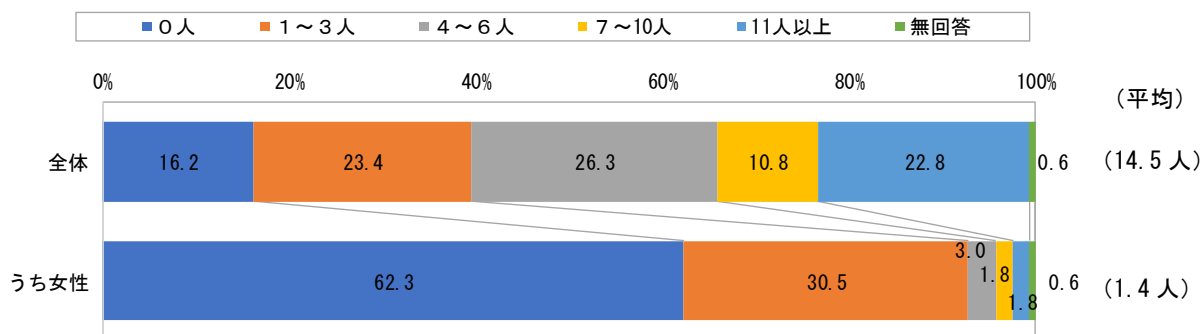
■役員



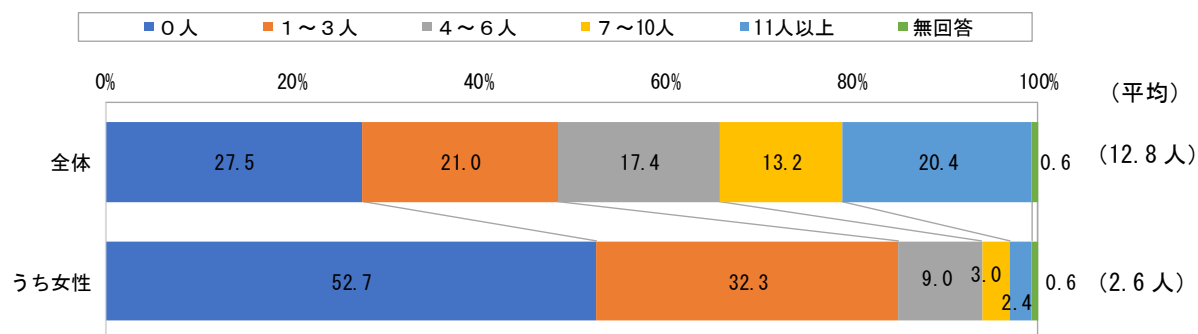
■部長相当職



■課長相当職



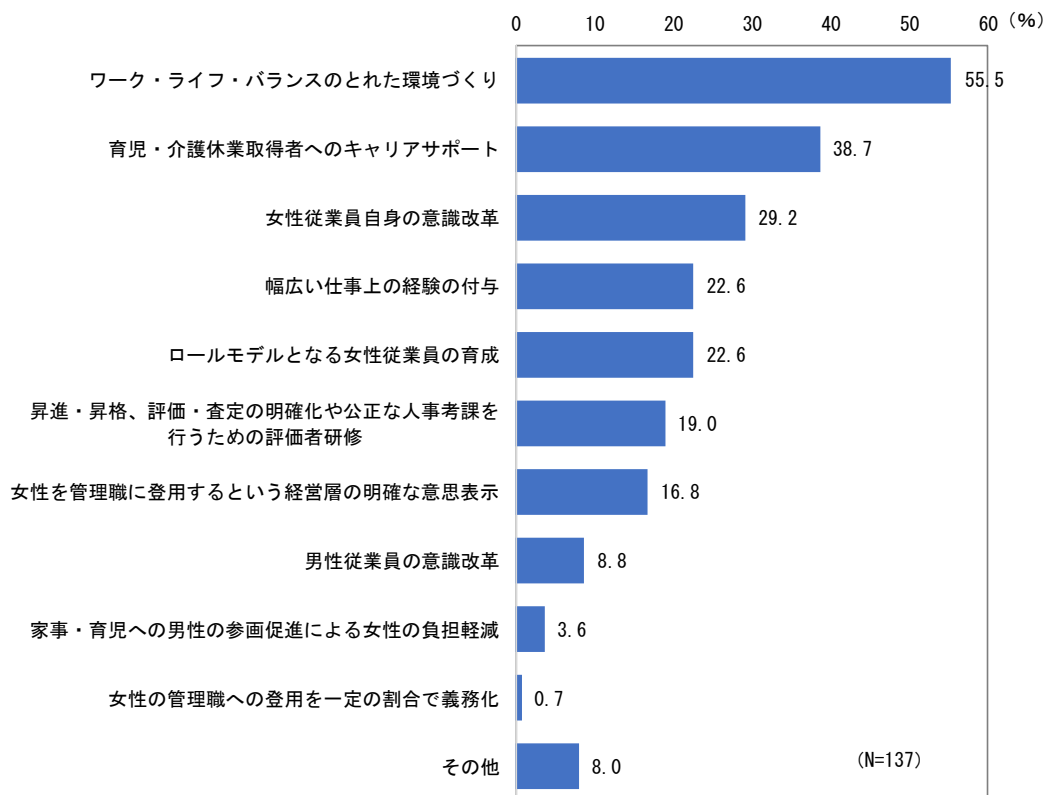
■係長相当職



- ・女性の管理職がない事業所の割合は、役員（66.5%）、部長相当職（83.8%）、課長相当職（62.3%）、係長相当職（52.7%）と、半数以上の事業所で女性がない状況であり、全体的に管理職に女性を登用している事業所は少ない。

問 管理職の女性を増やすためにどのような取組みを実施していますか。(✓はいくつでも)

■女性管理職を増やすための取組み（複数回答）



- 女性の管理職を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.5%) が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(38.7%) となっている。
- このほか、「幅広い仕事上の経験の付与」(22.6%)、「ロールモデルとなる女性従業員の育成」(22.6%) など人材育成に関する項目も多く挙がった。

◇ハラスメント等の防止策について

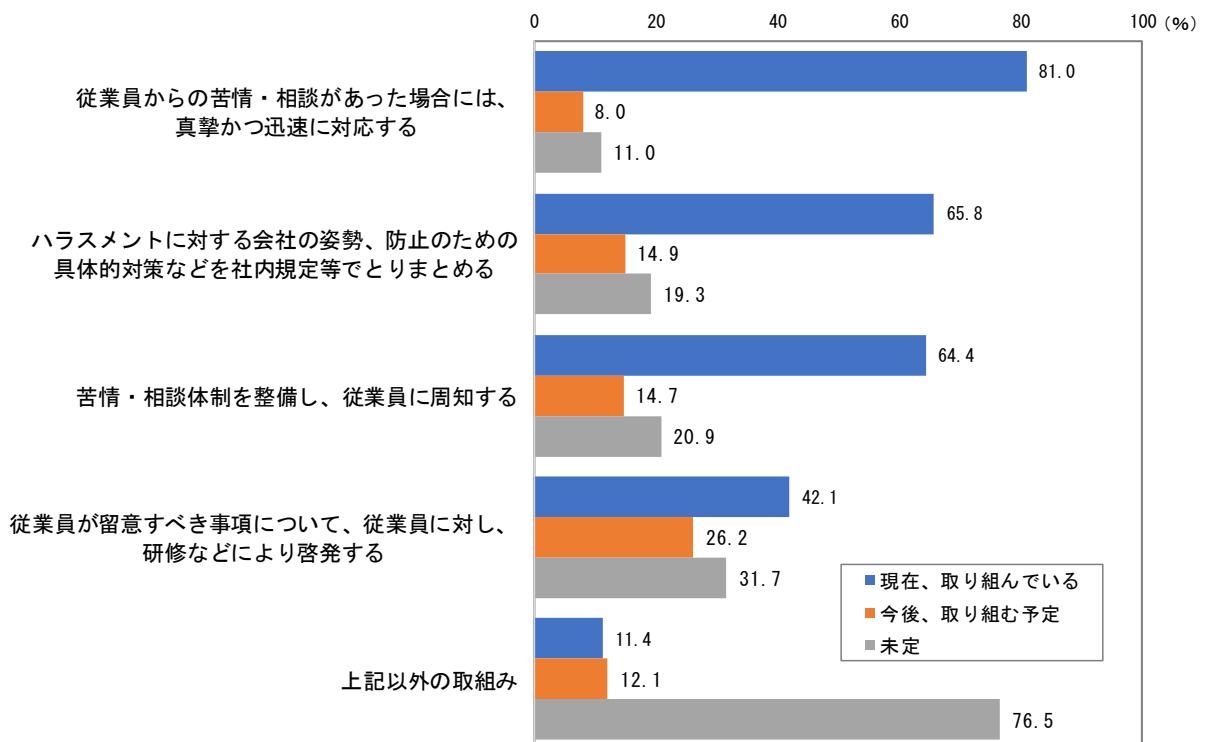
問 職場におけるセクシュアル・ハラスメント※、パワー・ハラスメント※、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント※を防止するために貴事業所では、現在、どのようなことに取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定ですか。(それぞれ✓は1つ)

※セクシュアル・ハラスメント…職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の反応により、労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により職場環境が害されたりすること

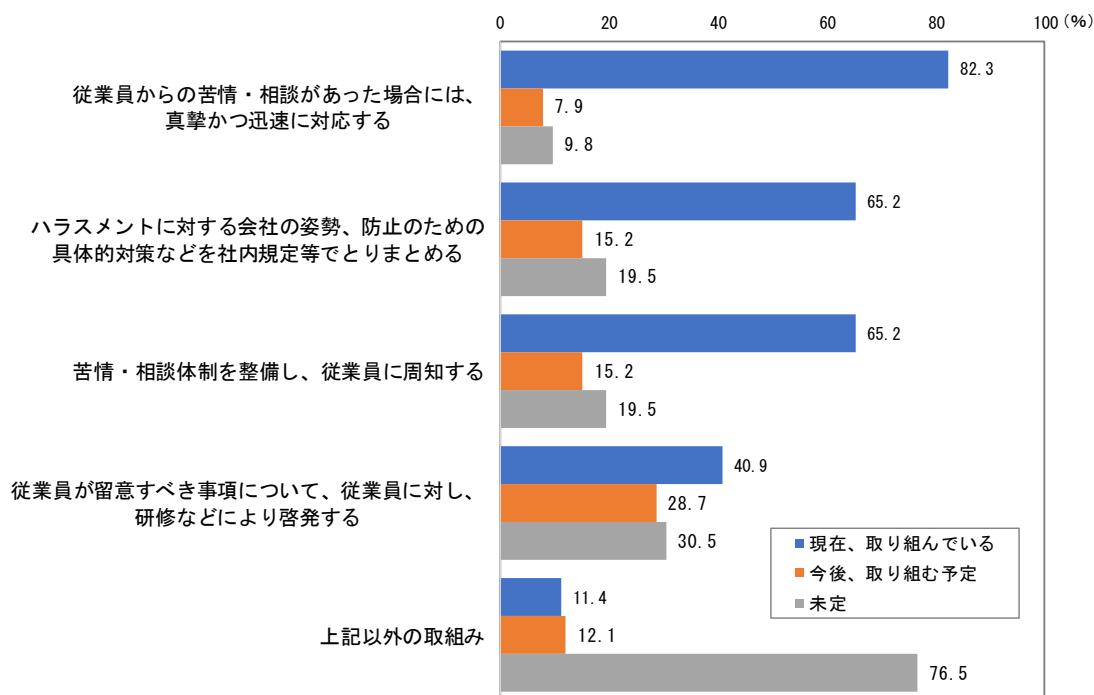
※パワー・ハラスメント……………職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させること

※妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント…妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する行動をすること。いわゆるマタニティ・ハラスメントなど

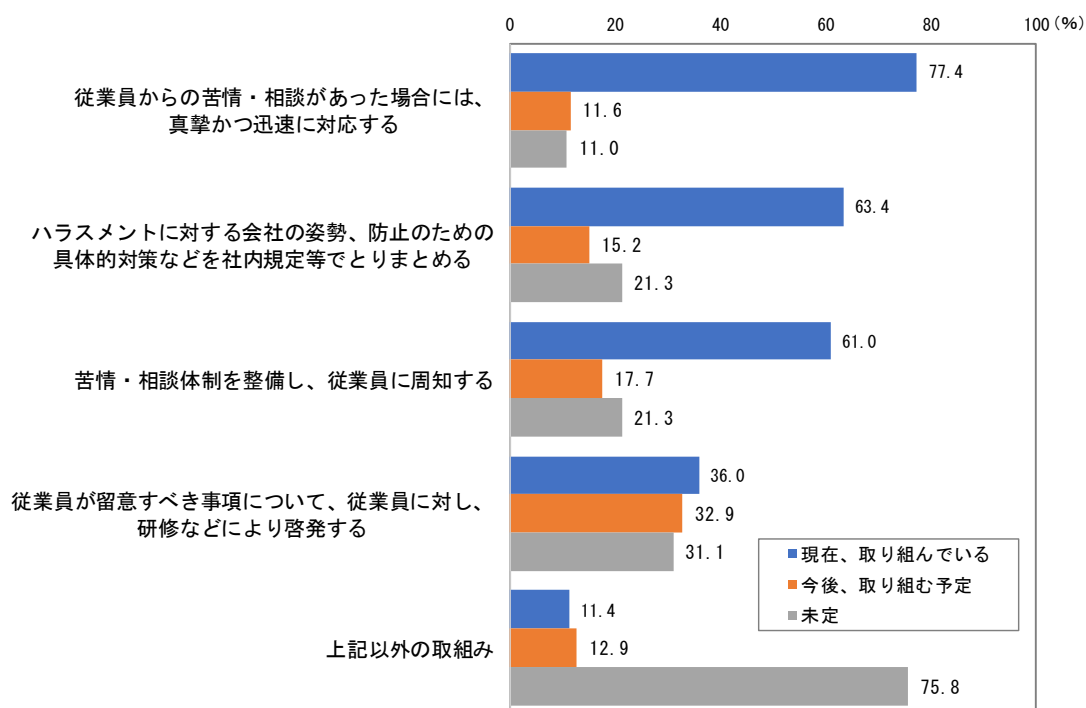
■セクシュアル・ハラスメント



■パワー・ハラスメント



■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

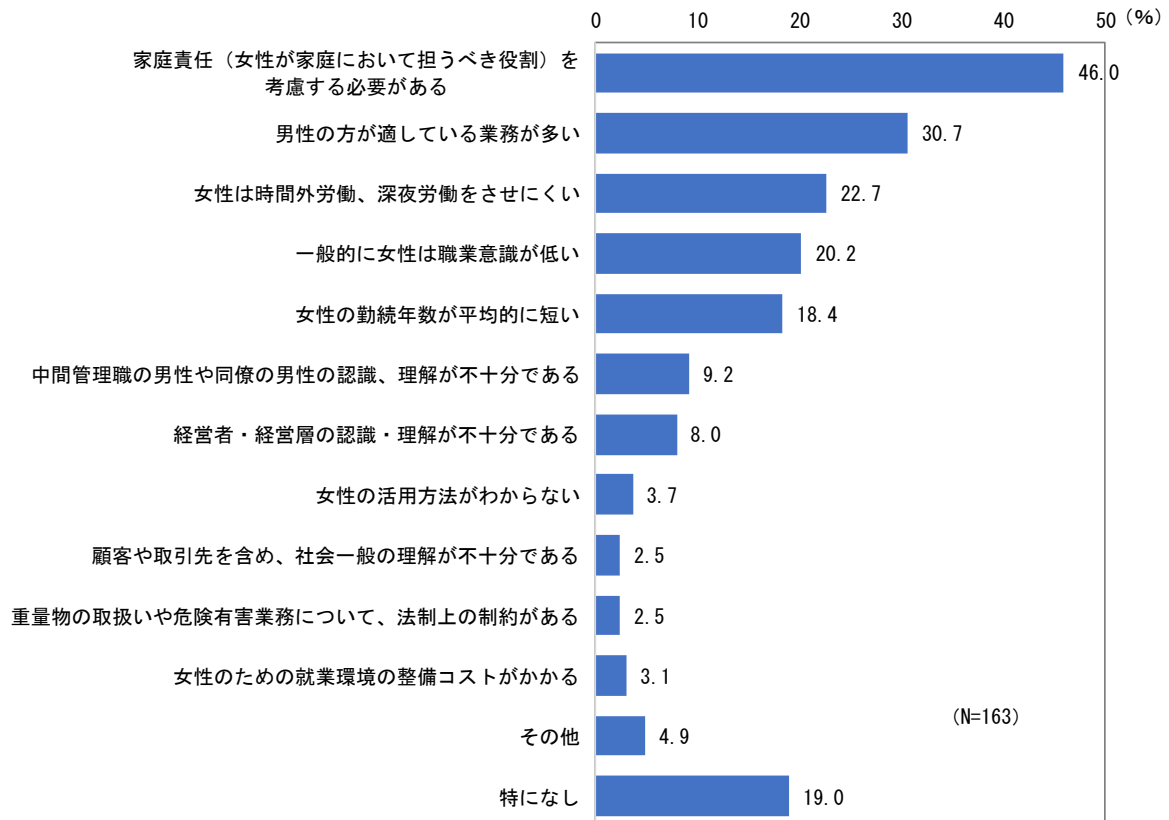


- ・「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」については、8割前後の企業が、現在、取り組んでいる一方、「従業員が留意すべき事項について、従業員に対し、研修などにより啓発する」については、現在、取り組んでいるのは4割前後と差がみられる。

◇女性の活躍促進のための取組み状況について

問 貴事業所において、女性の活躍促進に当たっては、どのような課題がありますか。(✓はいくつでも)

■女性の活躍促進における問題点（複数回答）

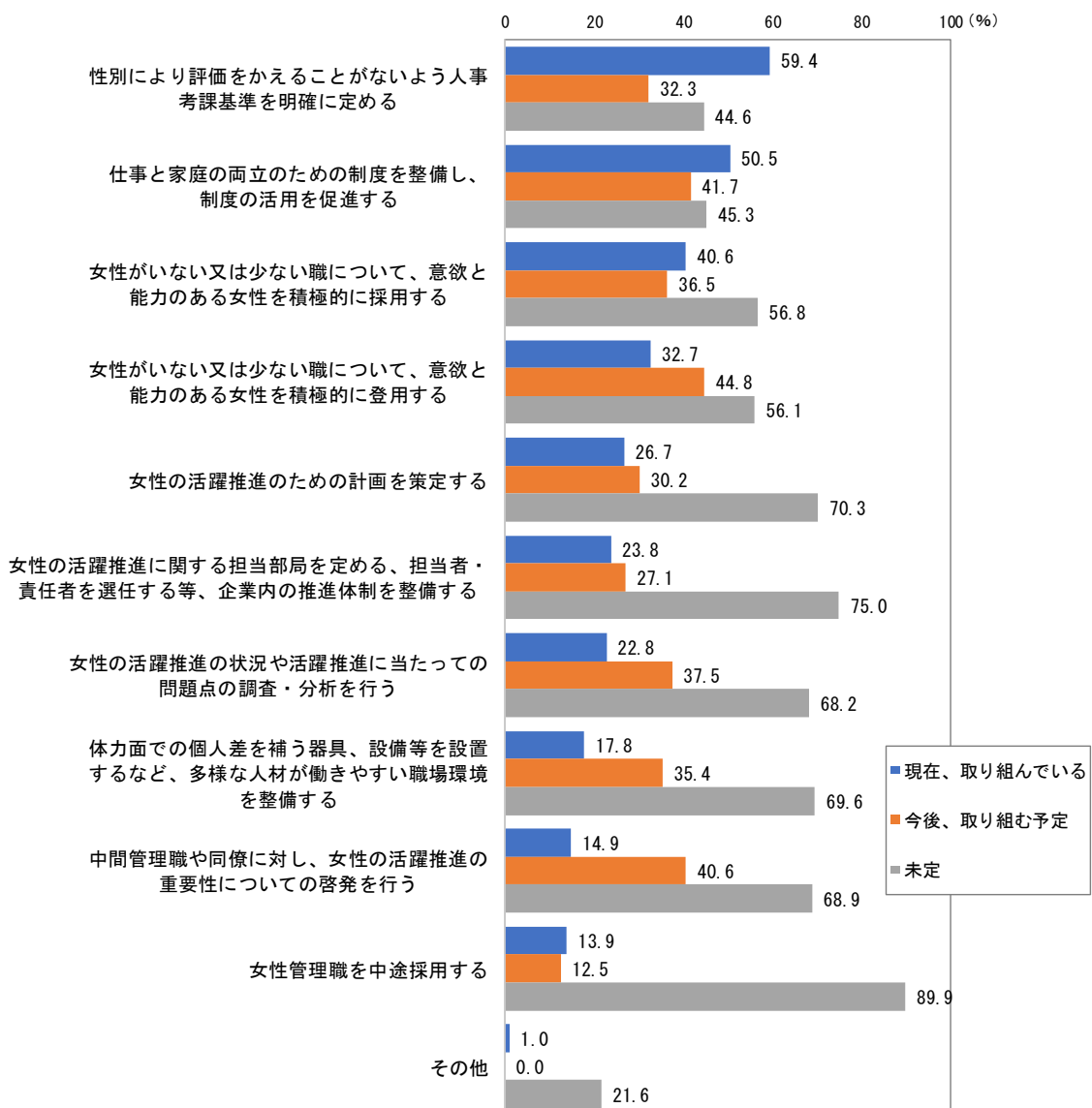


- ・女性の活躍促進においては、「家庭責任（女性が家庭において担うべき役割）を考慮する必要がある」（46.0%）ことを問題とする企業が多い。次いで、「男性の方が適している業務が多い」（30.7%）、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（22.7%）を挙げる企業も多い。

問 女性の活躍推進のための企業の積極的改善措置（ポジティブ・アクション※）について、現在、どのように取り組んでいますか。また、今後、取り組む予定はありますか。（それぞれ✓はいくつでも）

※ポジティブ・アクション…固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者の間の差を解消するため、女性の採用や登用、職場環境の整備など個々の企業が行う自主的かつ積極的な改善措置のこと

■女性の活躍推進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）の取組み（複数回答）



・現在、取り組んでいる項目としては、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」（59.4%）の回答率が高く、今後、取り組む予定の項目としては、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」（44.8%）、未定の項目としては、「女性管理職を中途採用する」（89.9%）を挙げる企業が多い。

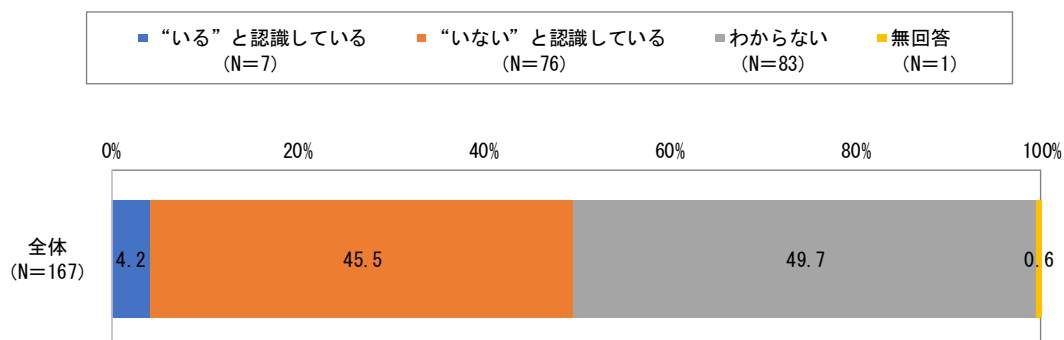
◇LGBTQ※など性的少数者※について

※LGBTQ…性的少数者の一部である「レズビアン（女性同性愛者）」「ゲイ（男性同性愛者）」「バイセクシュアル（両性愛者）」「トランスジェンダー（性別違和）」「クエスチョニング（性自認や性的指向が固定的ではない人、固定化したくない人）」の頭文字を並べた略称

※性的少数者…性的指向（どの性別を恋愛・性愛の対象とするか）あるいは性自認（自己をどの性別と認識するか）など性のあり方に関して多数派とは異なる人々のことを指す（11人に1人程度いるとする民間の調査もある）。

問 貴事業所にLGBTQなど性的少数者の従業員がいると認識されていますか。（✓は1つ）

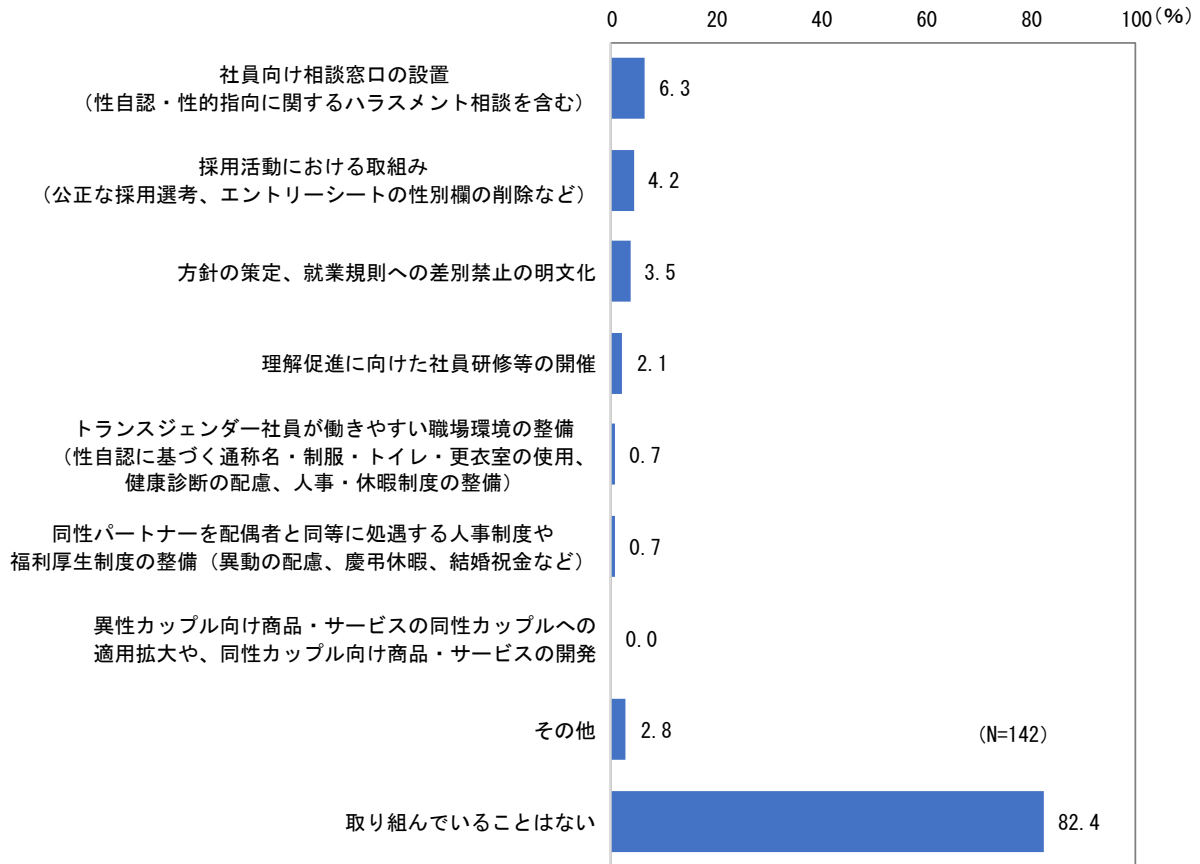
■事業所内におけるLGBTQなど性的少数者の従業員の認識



- ・性的少数者の従業員が「“いる”と認識している」事業所はわずか4.2%で、「“いない”と認識している」が45.5%、「わからない」が49.7%となっている。

問 現在、LGBTQなど性的少数者に対して、事業所として取り組んでいることはありますか。(✓はいくつでも)

■ LGBTQなど性的少数者に対して事業所として取り組んでいること（複数回答）

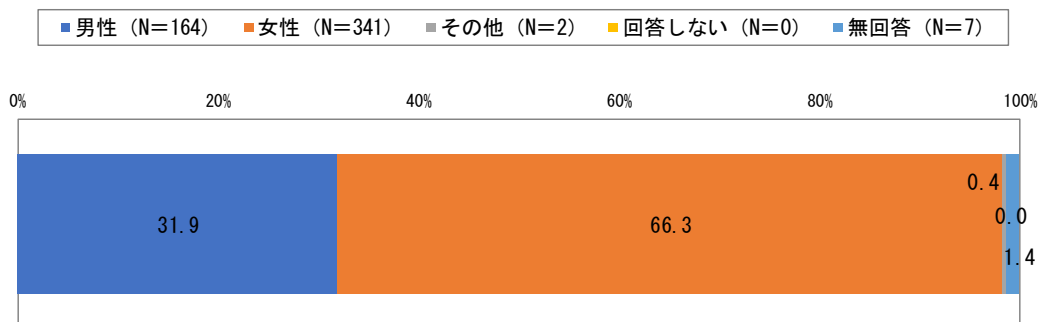


- ・ LGBTQなど性的少数者に対して事業所として「取り組んでいることはない」(82.4%)が8割超にのぼり、取り組んでいる企業は少数にとどまる。
- ・ ただし、H30年度調査と比べると「取り組んでいることはない」(91.1%)の割合は10ポイント近く減少しており、取り組んでいる事業所が増えている。

Ⅲ. 【従業員】アンケート調査結果－概要－

◇回答者の属性について

■性別 (N=514)

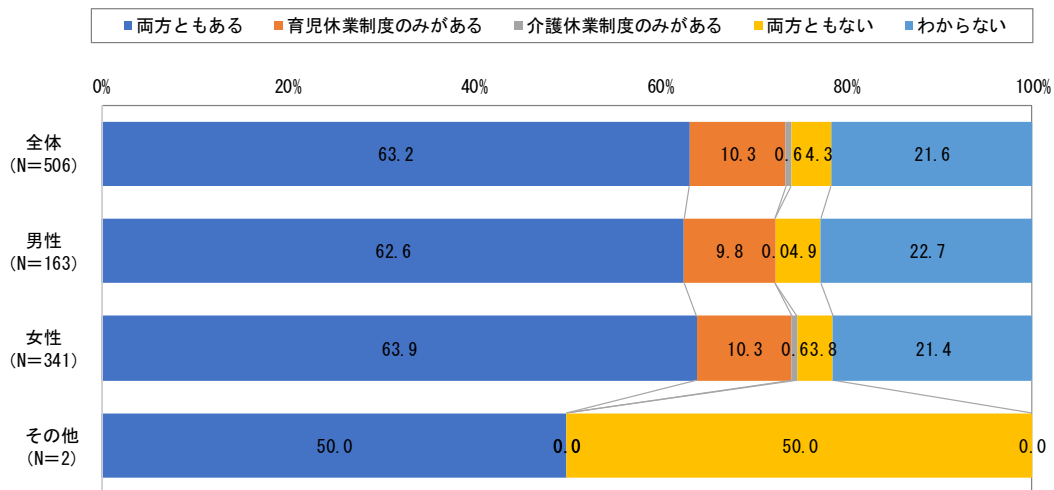


・回答者の性別は、「男性」(31.9%)が約3割、「女性」(66.3%)が約7割となっている。

◇育児休業制度と介護休業制度について

問 あなたの勤務先には「育児休業制度」や「介護休業制度」はありますか。(✓は1つ)

■「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無



(%)

	両方ともある	育児休業制度のみがある	介護休業制度のみがある	両方ともない	わからない
全体	63.2	10.3	0.6	4.3	21.6
男性	62.6	9.8	0.0	4.9	22.7
女性	63.9	10.3	0.6	3.8	21.4
その他	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0

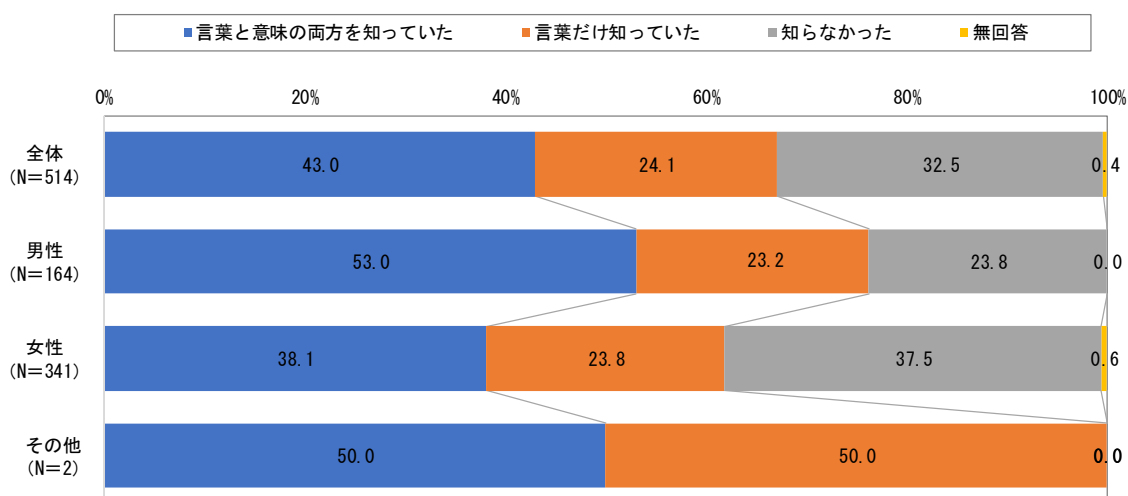
・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無については、「両方ともある」(63.2%)が6割超を占める。

◇ワーク・ライフ・バランスの状況について

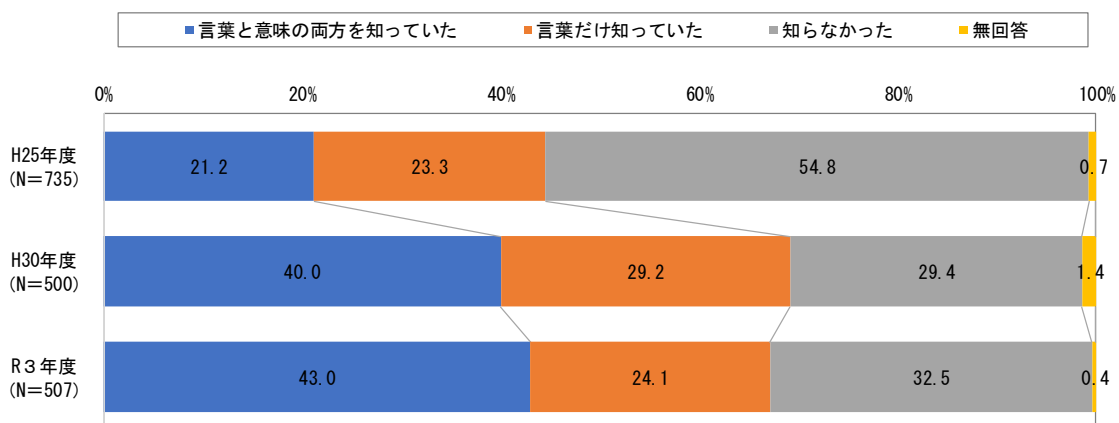
問 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※」という言葉を知っていましたか。
（✓は1つ）

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）…誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと（内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義）

■「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度



〈時系列比較〉

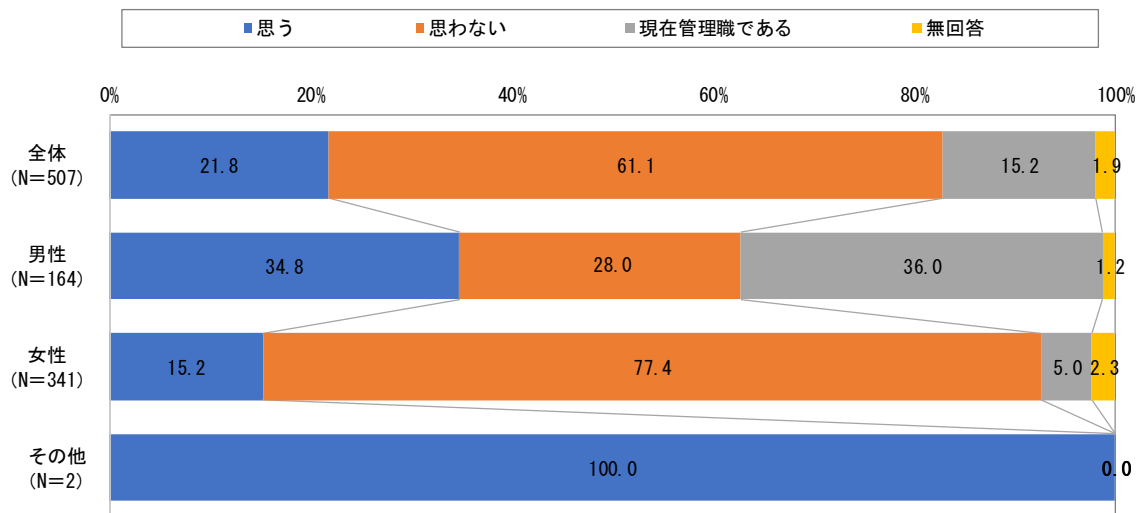


- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っていた」（43.0%）のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。
- ・ただし、時系列にみた「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、過去2回の調査と比べて「言葉と意味の両方を知っていた」（43.0%）の割合は増加傾向にある。

◇管理職について

問 あなたは、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(✓は1つ)

■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか



(%)

	思う	思わない	現在管理職である	無回答
全体	21.8	61.1	15.2	1.9
男性	34.8	28.0	36.0	1.2
女性	15.2	77.4	5.0	2.3
その他	100.0	0.0	0.0	0.0

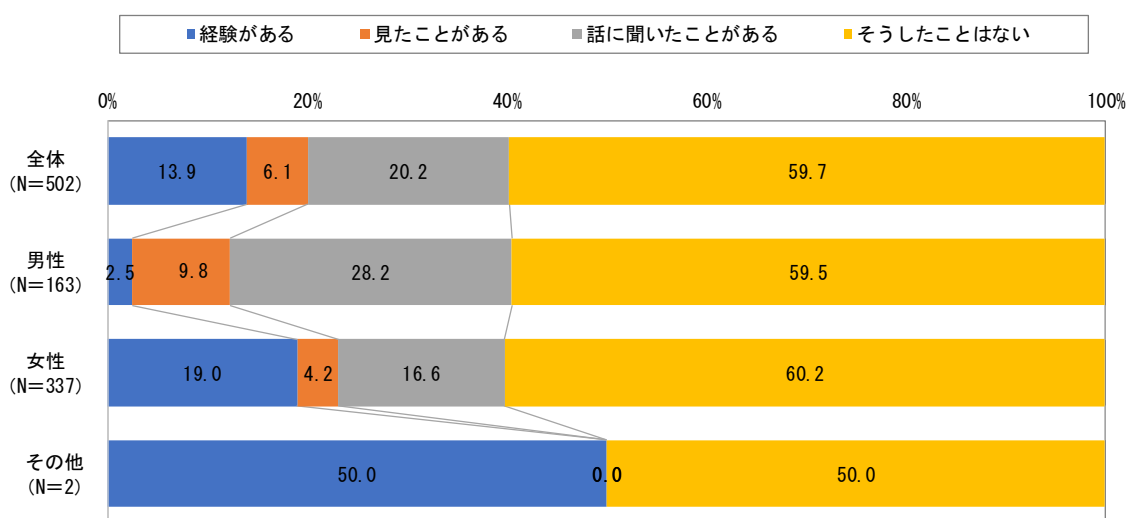
- ・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、「思わない」(61.1%)が6割を占める。性別にみると「思わない」のは男性(28.0%)よりも女性(77.4%)の方が多い。

◇ハラスメント等について

あなたは、これまで職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり、聞いたりしたことがありますか。

問 セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について。（✓は1つ）
 （いやがっているのに性に関する話を聞かされた、宴会でお酌やデュエットを強要された、上司から地位を利用した性的誘いを受けたなど）

■セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について



(%)

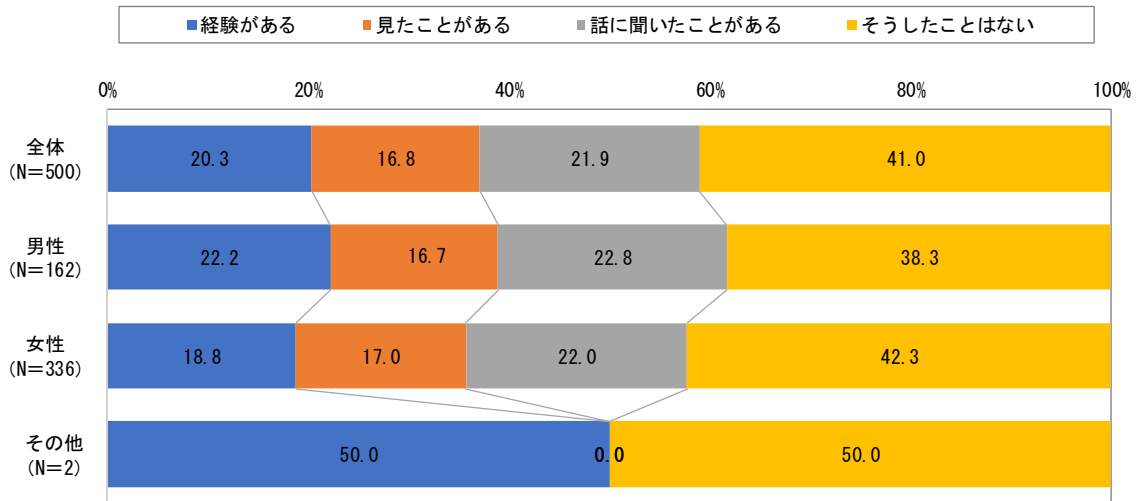
	経験がある	見たことがある	話に聞いたことがある	そうしたことはない
全体	13.9	6.1	20.2	59.7
男性	2.5	9.8	28.2	59.5
女性	19.0	4.2	16.6	60.2
その他	50.0	0.0	0.0	50.0

- ・「経験がある」(13.9%)と回答した人は1割超える。また、「見たことがある」(6.1%)、「話に聞いたことがある」(20.2%)と回答した人は3割弱にのぼる。性別にみると、「経験がある」のは女性(19.0%)が約2割にのぼり、男性と大きな差がある。

問 パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について。（✓は1つ）

（蹴る・叩くなど身体的な攻撃を受けた、長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた、先輩・上司・後輩に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされたなど）

■パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について



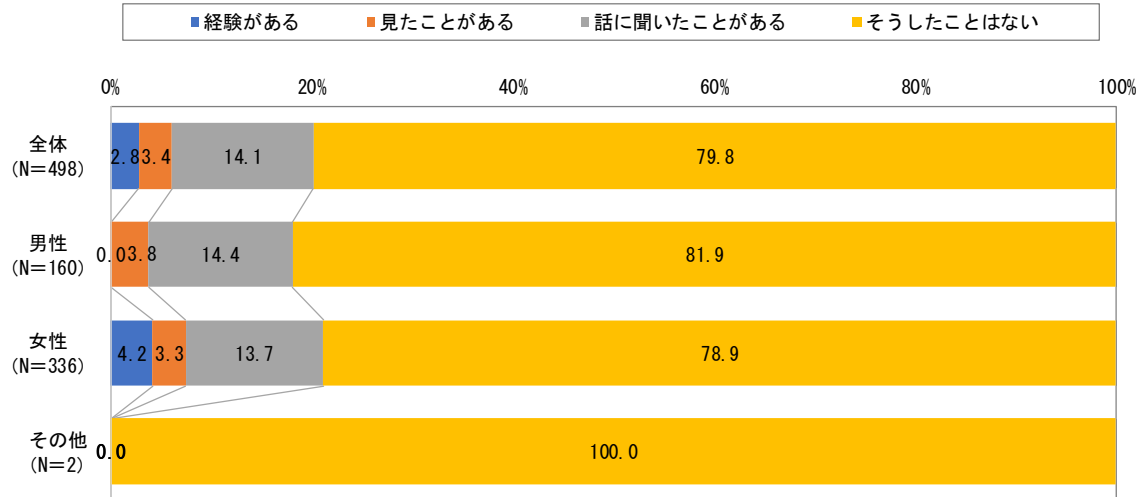
(%)

	経験がある	見たことがある	話に聞いたことがある	そうしたことはない
全体	20.3	16.8	21.9	41.0
男性	22.2	16.7	22.8	38.3
女性	18.8	17.0	22.0	42.3
その他	50.0	0.0	0.0	50.0

- ・「経験がある」(20.3%)と回答した人は約2割いる。また、「見たことがある」(16.8%)、「話に聞いたことがある」(21.9%)と回答した人は4割弱にのぼる。性別にみても、「経験がある」のは男性(22.2%)、女性(18.8%)で大きな差はみられない。

問 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせなどについて。(✓は1つ)
 (妊娠や出産等を理由に解雇された、労働契約内容の変更を強要された、降格させられたなど)

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせについて



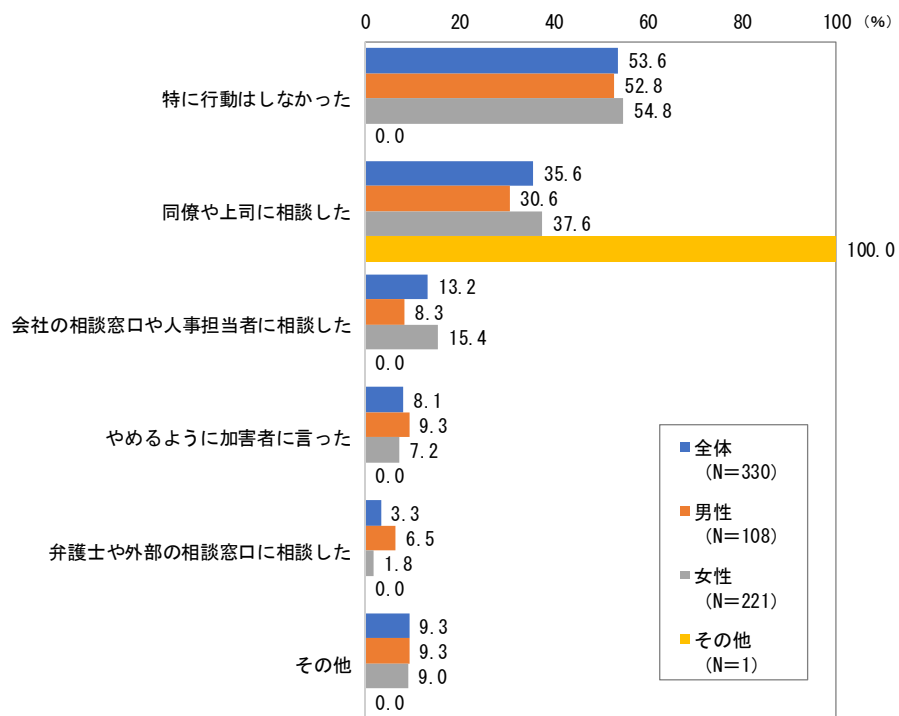
(%)

	経験がある	見たことがある	話聞いたことがある	そうしたことはない
全体	2.8	3.4	14.1	79.8
男性	0.0	3.8	14.4	81.9
女性	4.2	3.3	13.7	78.9
その他	0.0	0.0	0.0	100.0

- ・「経験がある」(2.8%)と回答した人はごく少数であるが、「見たことがある」(3.4%)、「話聞いたことがある」(14.1%)と回答した人は2割弱にのぼる。性別にみると、「経験がある」のは女性(4.2%)に少数いる。

問 あなたがハラスメント等を経験した、あるいはそうしたことを職場で、見たり、聞いたりした際、あなたはどのような行動をとりましたか。(✓はいくつでも)

■ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、どのような行動をとったか（複数回答）

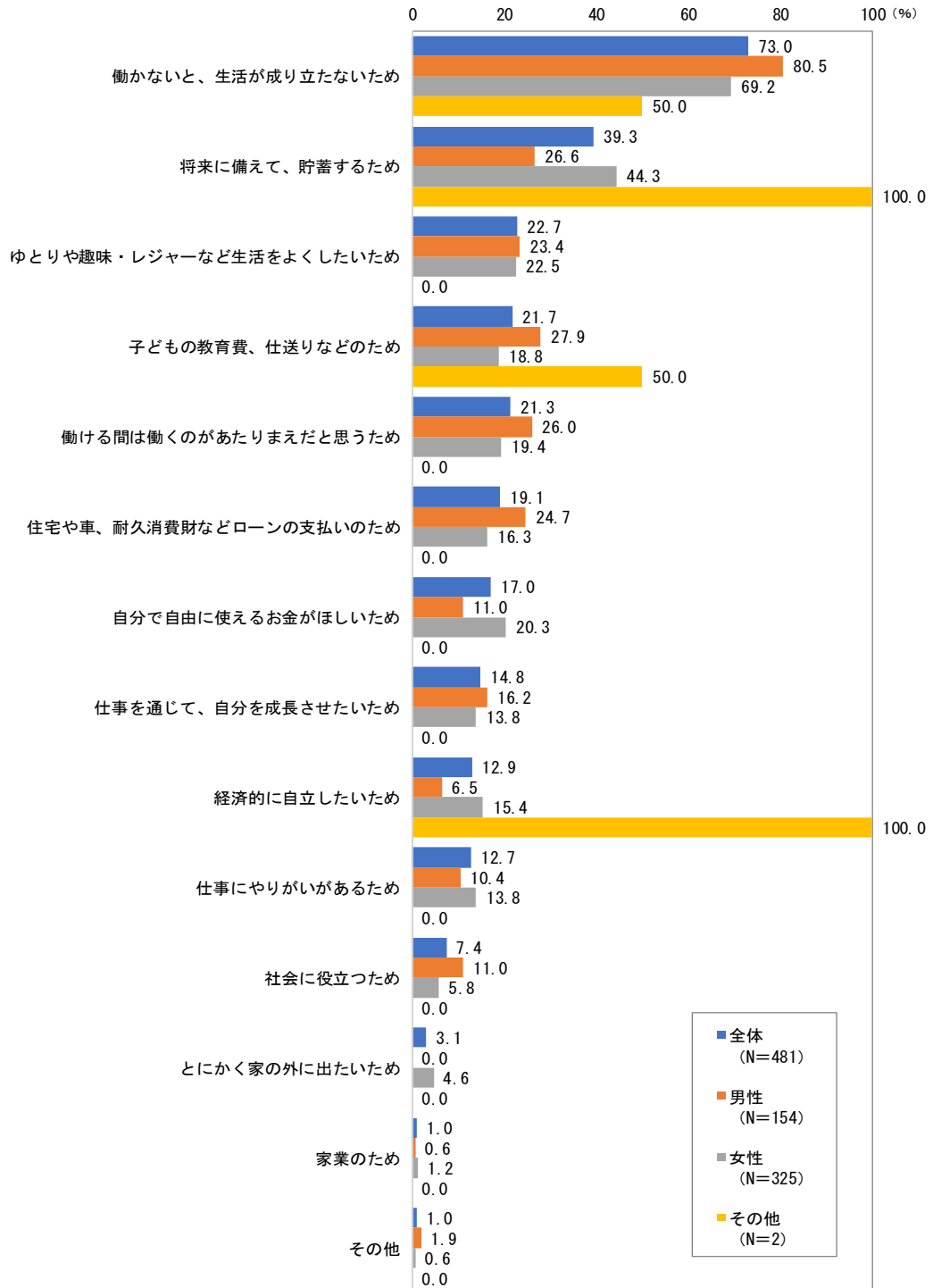


- ・ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」(53.6%)が半数を占める。一方、「同僚や上司に相談した」(35.6%)は3割超に上った。性別にみると、女性は「同僚や上司に相談した」(37.6%)や「会社の相談窓口や人事担当者に相談した」(15.4%)の割合が男性よりも高い。

◇働く理由等について

問 あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

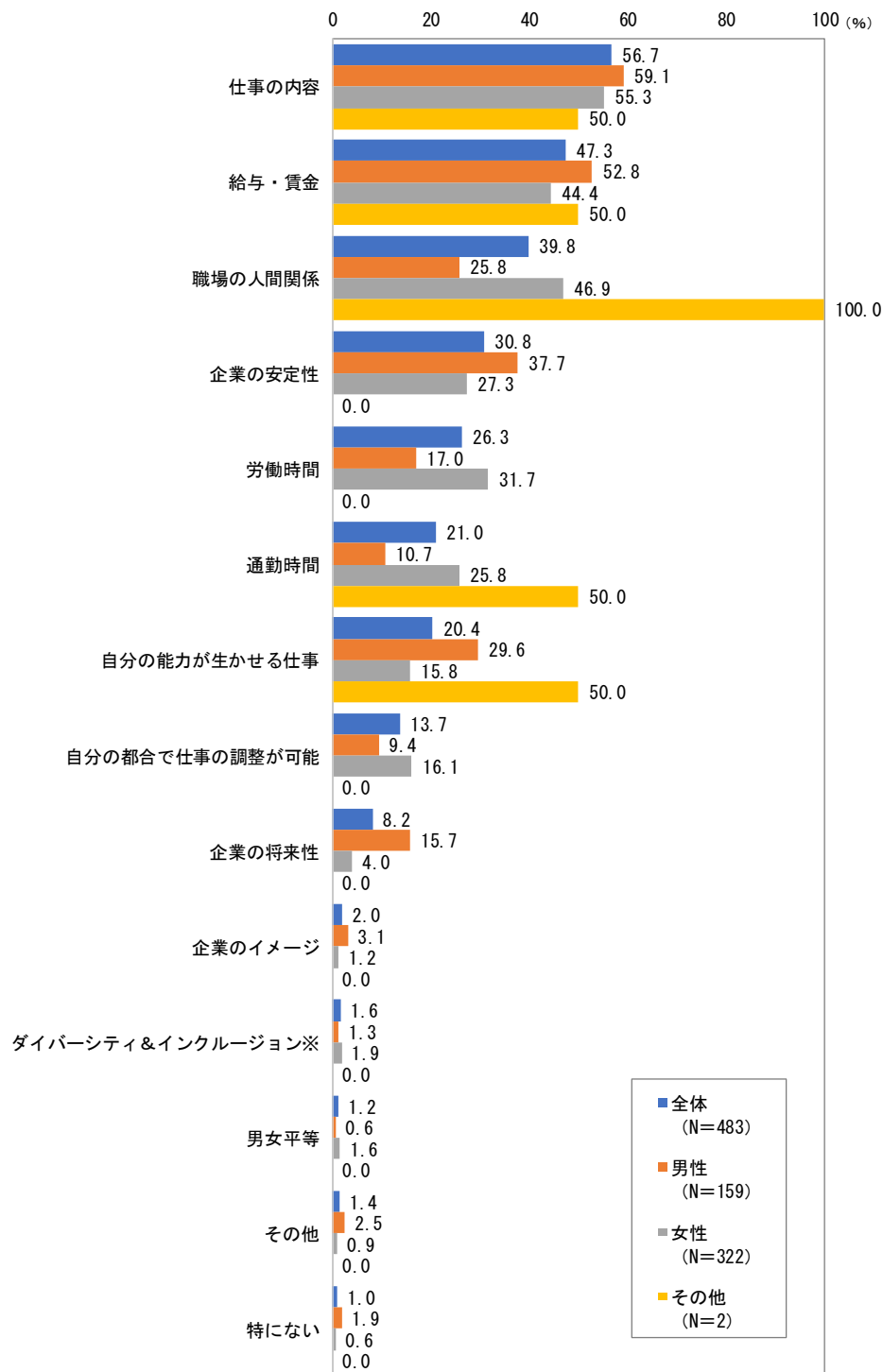
■働く理由（3つまで）



- ・働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないため」(73.0%)が最も多い。性別にみると、女性は「将来に備えて、貯蓄するため」(44.3%)の割合が男性よりも高い。

問 あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(✓は3つまで)

■仕事を選ぶ際に重視すること（3つまで）

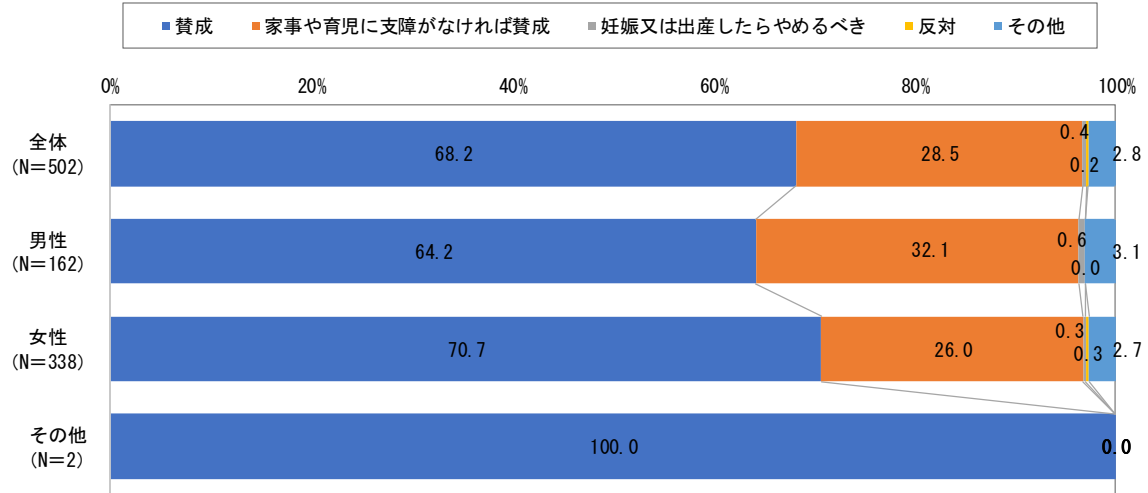


※ダイバーシティ&インクルージョン…人材の多様性を認め、受け入れて活かすこと

- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(56.7%)、「給与・賃金」(47.3%)、「職場の人間関係」(39.8%)の回答率が高く、仕事を選ぶポイントは労働条件と人間関係の問題のウエイトが大きい。性別にみると、女性は「職場の人間関係」(46.9%)や「労働時間」(31.7)、「通勤時間」(25.8%)の割合が男性よりも高い。

問 あなたは、女性が結婚後も働き続けることについてどう思いますか。(✓は1つ)

■女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか



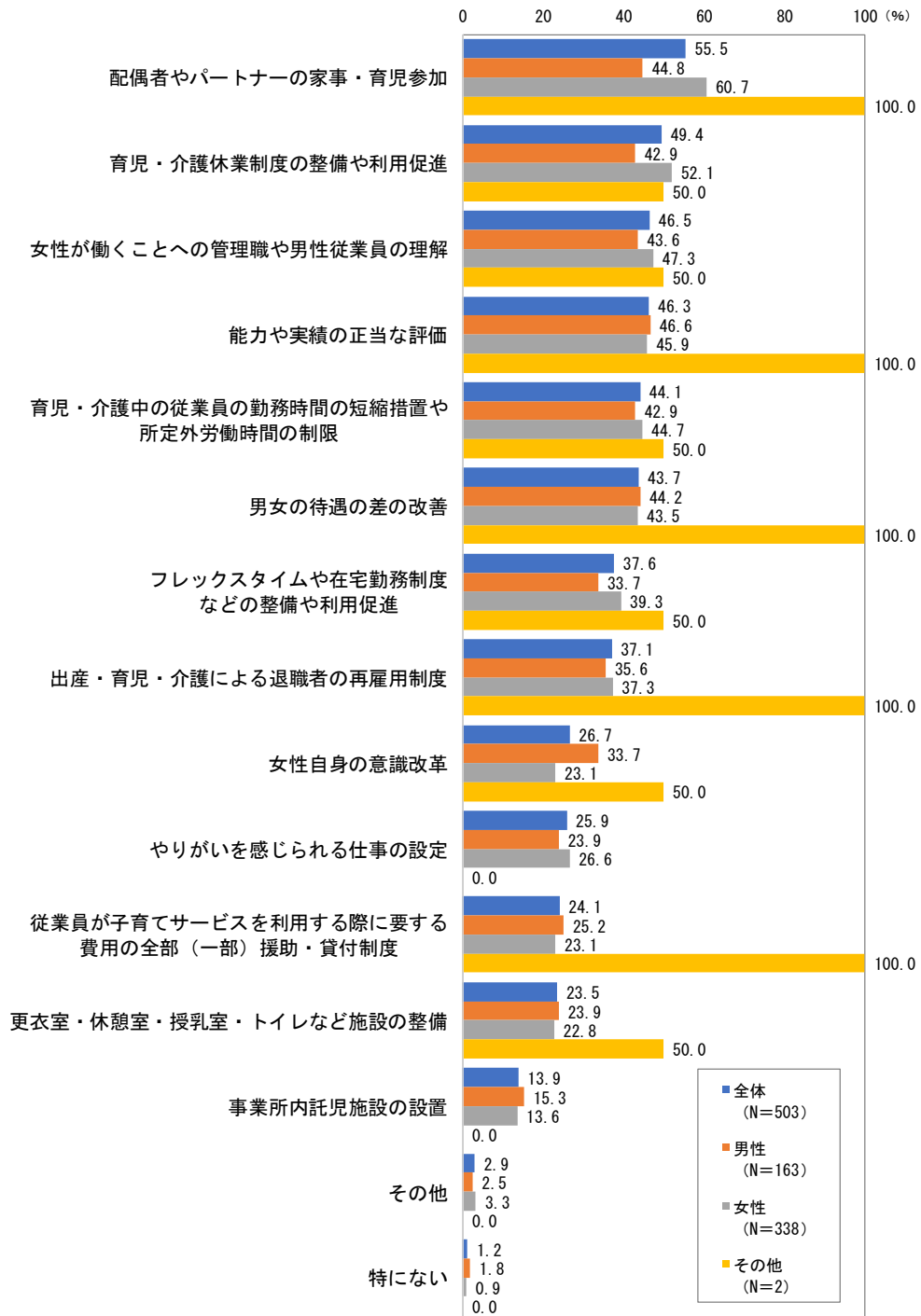
(%)

	賛成	家事や育児に支障がなければ賛成	妊娠又は出産したらやめるべき	反対	その他
全体	68.2	28.5	0.4	0.2	2.8
男性	64.2	32.1	0.6	0.0	3.1
女性	70.7	26.0	0.3	0.3	2.7
その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

- ・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」(68.2%)が約7割を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」(28.5%)と考える人も3割程度いる。性別にみると「家事や育児に支障がなければ賛成」は男性(32.1%)が女性(26.0%)を上回っている。

問 あなたは、女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

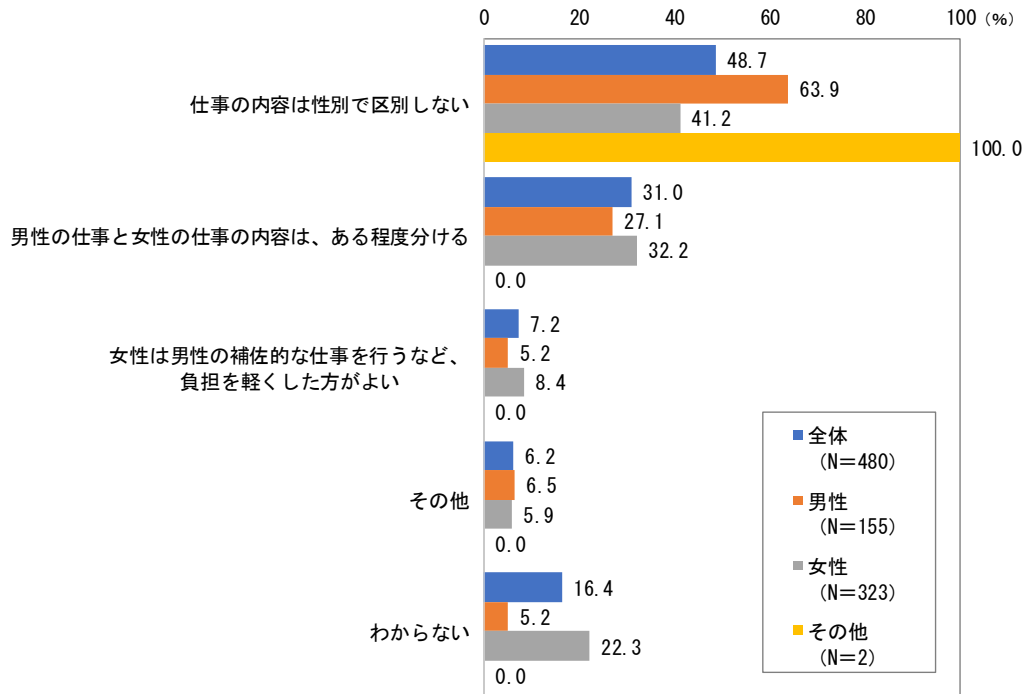
■女性が仕事を続けていく上で必要だと思うこと（複数回答）



・女性が働き続けていく上で必要だと思うことについては、「配偶者やパートナーの家事・育児参加」(55.5%)など家庭での支援が最も多い。次いで「育児・介護休業制度の整備や利用促進」(49.4%)、「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」(46.5%)が上位に挙げられた。性別でみると、女性の方がその割合は高い。

問 あなたは、今後、あなたの働く事業所の中で、男性と女性の仕事の内容についてどうあったら良いと思いますか。(✓はいくつでも)

■男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか（複数回答）



- ・男女の働く環境のあり方については、「仕事の内容は性別で区別しない」（48.7%）が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける」（31.0%）と考える人も3割程度を占める。性別にみると、「仕事の内容は性別で区別しない」は男性（63.9%）が女性（41.2%）よりも多く、差がみられた。