

平成 25 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)

平成 26 年 3 月  
静 岡 市



# I 調査概要

## 1 調査の目的

この調査は、静岡市に所在する事業所及びそこで働く女性の雇用・労働実態を把握し、雇用機会均等法遵守の観点や、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現のための施策を推進する基礎資料を得ることを目的とする。

## 2 調査方法

調査対象：【事業所】静岡市内の事業所

【従業員】事業所調査の対象事業所に勤務する従業員

調査方法：【事業所】郵送配布・郵送回収

【従業員】郵送配布・郵送回収

調査期間：【事業所】平成 25 年 7 月 24 日～平成 25 年 8 月 10 日

【従業員】平成 25 年 7 月 24 日～平成 25 年 8 月 10 日

## 3 回収状況

対象者	発送数・配付数	回収数	有効回収数	有効回収率
事業所	300	135	132	44.0%
従業員	1,800	739	735	40.8%

\*有効回収数：回収票から全く回答がないもの（白票）や対象外年齢を除いた数

## 4 この報告書の見方

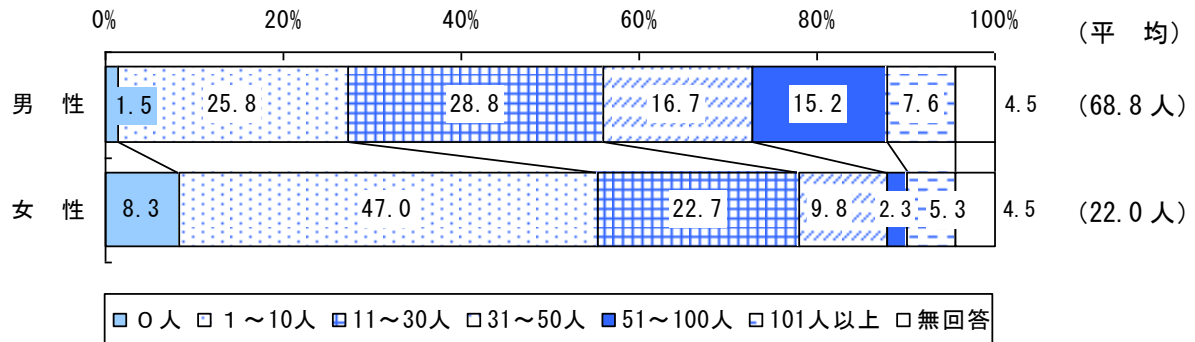
- 1 調査の回答結果は、原則として小数点以下第 1 位（第 2 位を四捨五入）までの百分比で表示した。なお、図表における数値の取扱いについては、実数値により計算している。そのため、合計値などでは四捨五入の関係上、比率の単純な合計とは多少の差がある。
- 2 当該質問に回答した人の実数（回答母数）を表記する場合は「N」と表示した。
- 3 当該質問に回答した人の実数（回答母数）が 30 以下のものは、あくまで参考値とし本文でふれていない。
- 4 質問の回答を複数答えることのできる質問の場合は、構成比の合計が 100.0%を超えることがあり、それぞれの構成比の合計を表示してある。
- 5 報告書中には、二つ以上の選択肢を合わせて表記しているものがあるが、それらは単純に比率を合算している。

## Ⅱ 【事業所】 調査結果－概要－

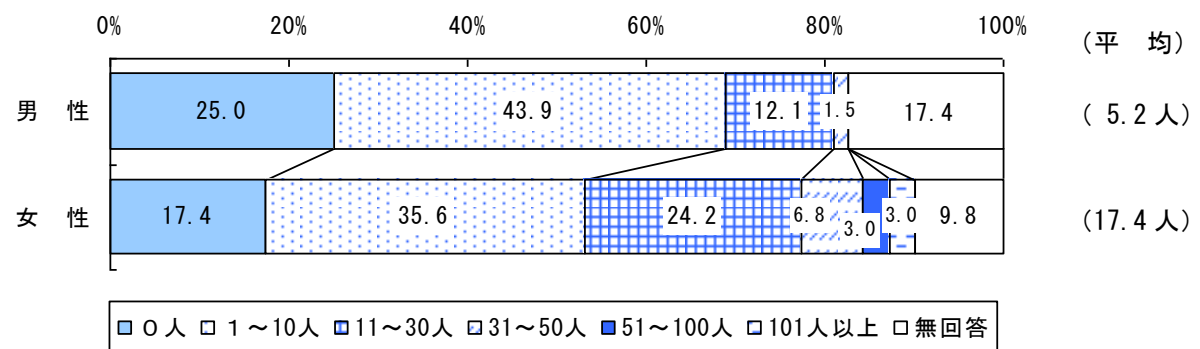
### ◆従業員・雇用管理について

問 従業員数を記入してください。(該当者がいない場合は0と記入してください。)

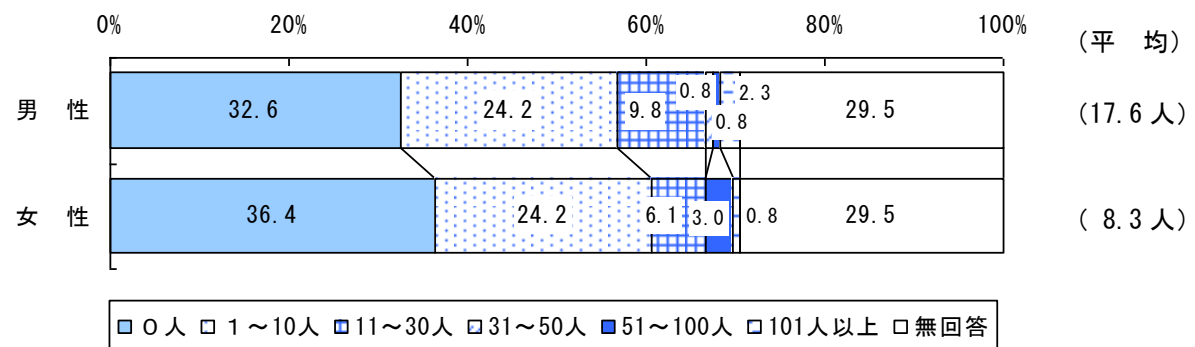
#### [正規従業員]



#### [パートタイマー]



#### [パートタイマー以外の非正規従業員]

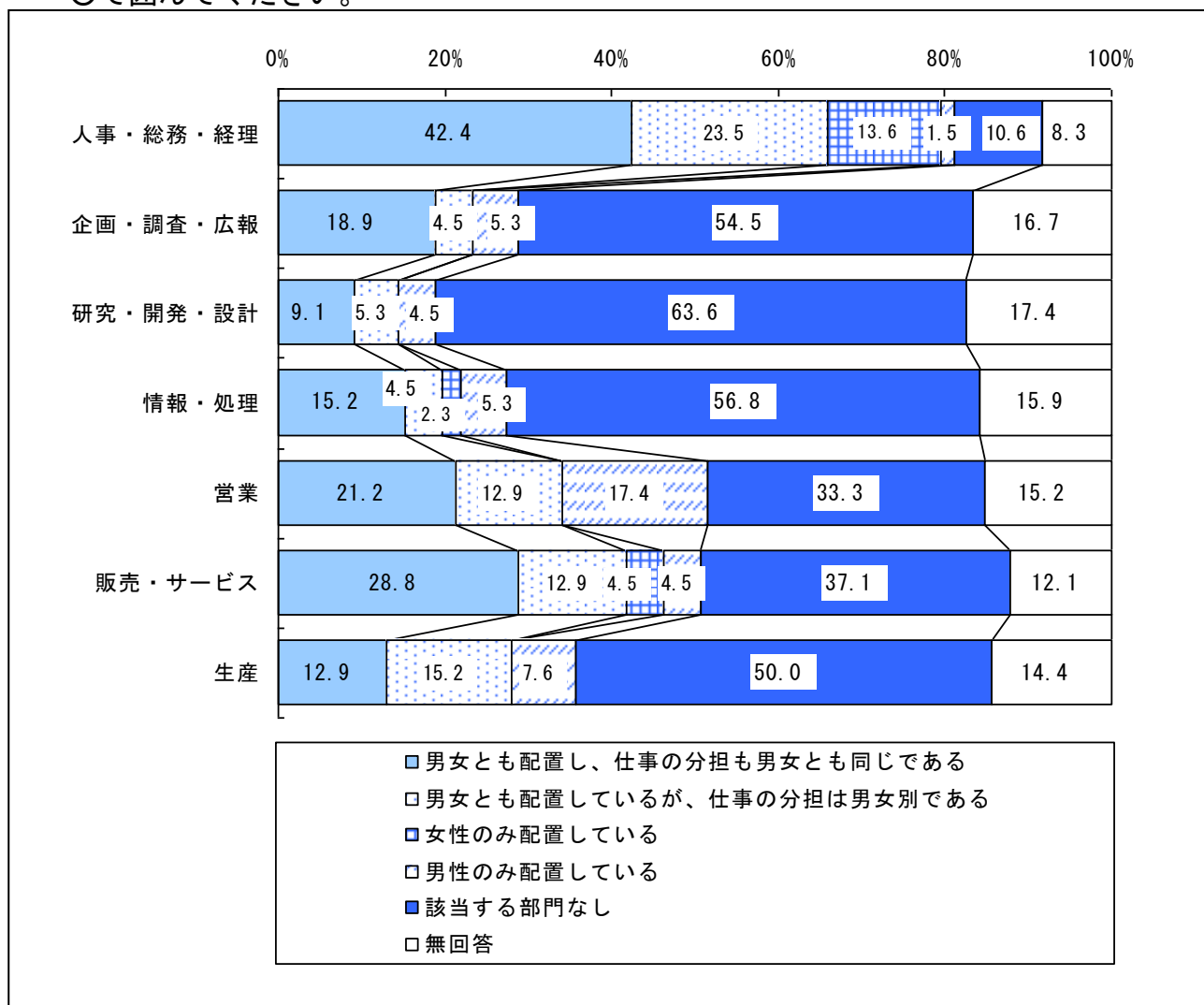


正規従業員数については、「11~30人」は、男性（28.8%）が女性（22.7%）より多く、「1~10人」は、女性（47.0%）が男性（25.8%）より多い。

パートタイマーの人数については、「1~10人」は、男性（43.9%）が女性（35.6%）より多く、「11~30人」は、女性（24.2%）が男性（12.1%）より多い。

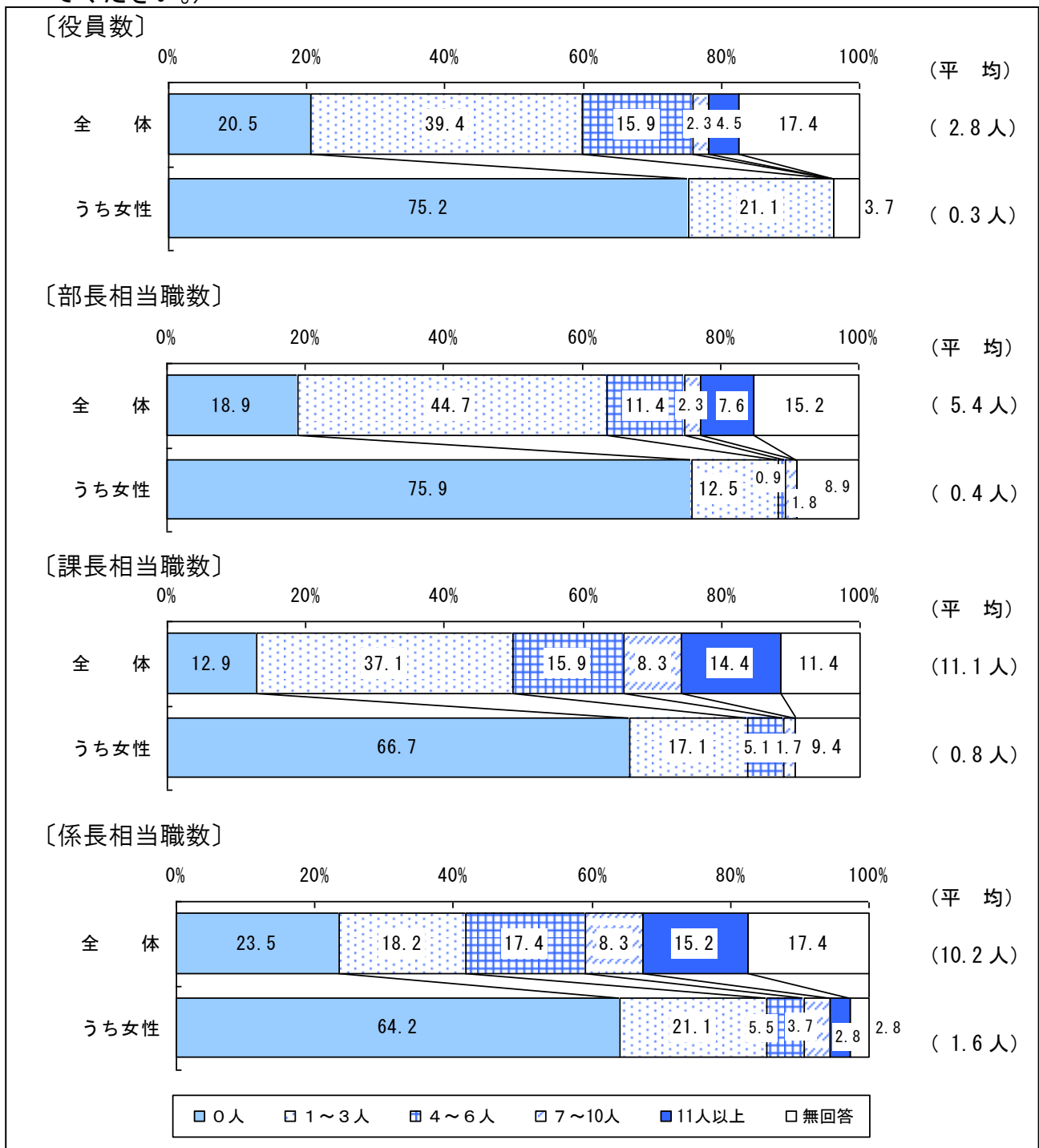
パートタイマー以外の非正規従業員数については、「1~10人」は、（男性24.2%、女性24.2%）男女ともに多く、2割半ばである。

問 現在、次の部門における男女の配置状況について、部門ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。



男女の配置状況については、該当部門があるうちの、「生産」を除く全ての部門で「男女ともに配置し、仕事の分担も男女とも同じである」が多く、「男性のみ配置している」は、「営業」（17.4%）が多い。

問 係長以上の管理職及び管理職は何人いますか。(該当者がいない場合は〇と記入してください。)



役員数については、「1~3人」は、全体（39.4%）に対し、うち女性（21.1%）は少ない。「0人」は、全体（20.5%）に対し、うち女性（75.2%）は多い。

部長相当職数については、「4~6人」は、全体（11.4%）に対し、うち女性（0.9%）は少ない。「0人」は、全体（18.9%）に対し、うち女性（75.9%）は多い。

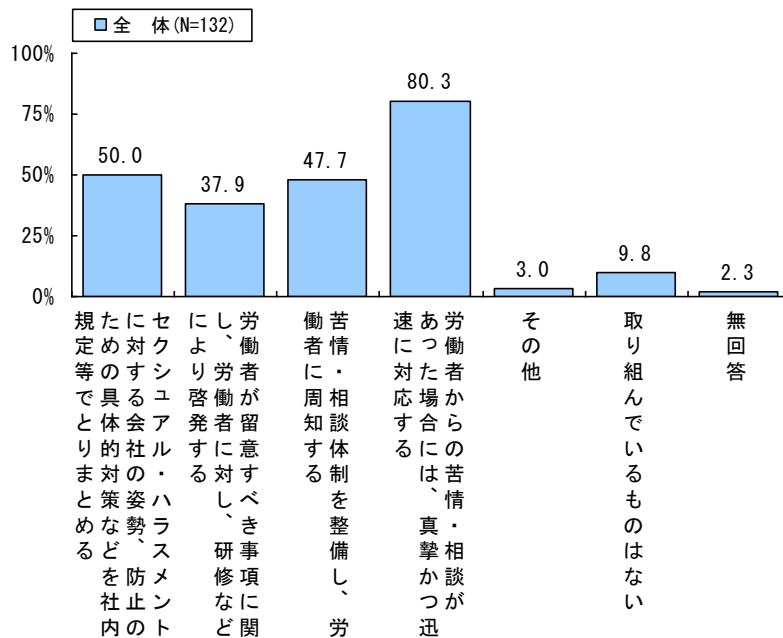
課長相当職数については、「4~6人」は、全体（15.9%）に対し、うち女性（5.1%）は少ない。「0人」は、全体（12.9%）に対し、女性（66.7%）は多い。

係長相当職数については、「11人以上」は、全体（15.2%）に対し、うち女性（2.8%）は少ない。「1~3人」は、全体（18.2%）に対し、女性（21.1%）は多い。

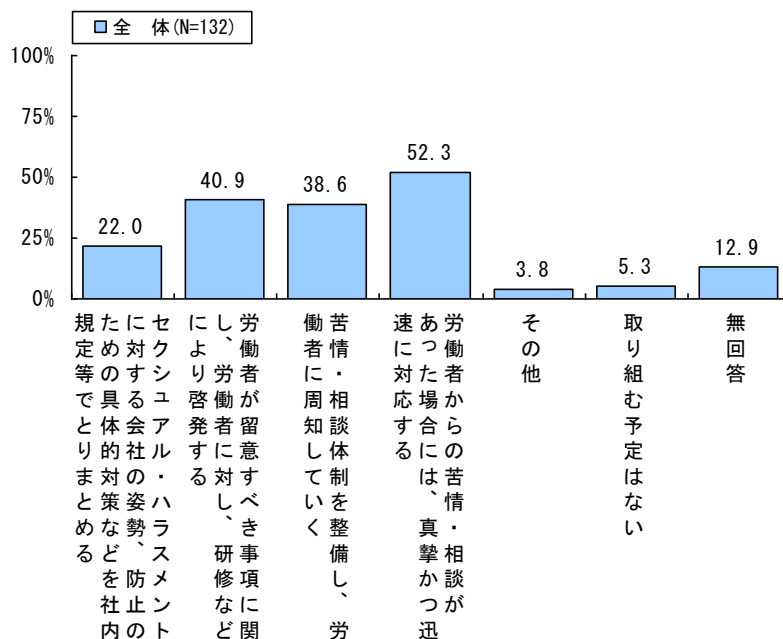
## ◆セクシュアル・ハラスメント防止対策などについて

問 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために貴社では現在、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。

〔現在取り組んでいるもの〕



〔今後取り組む予定のもの〕

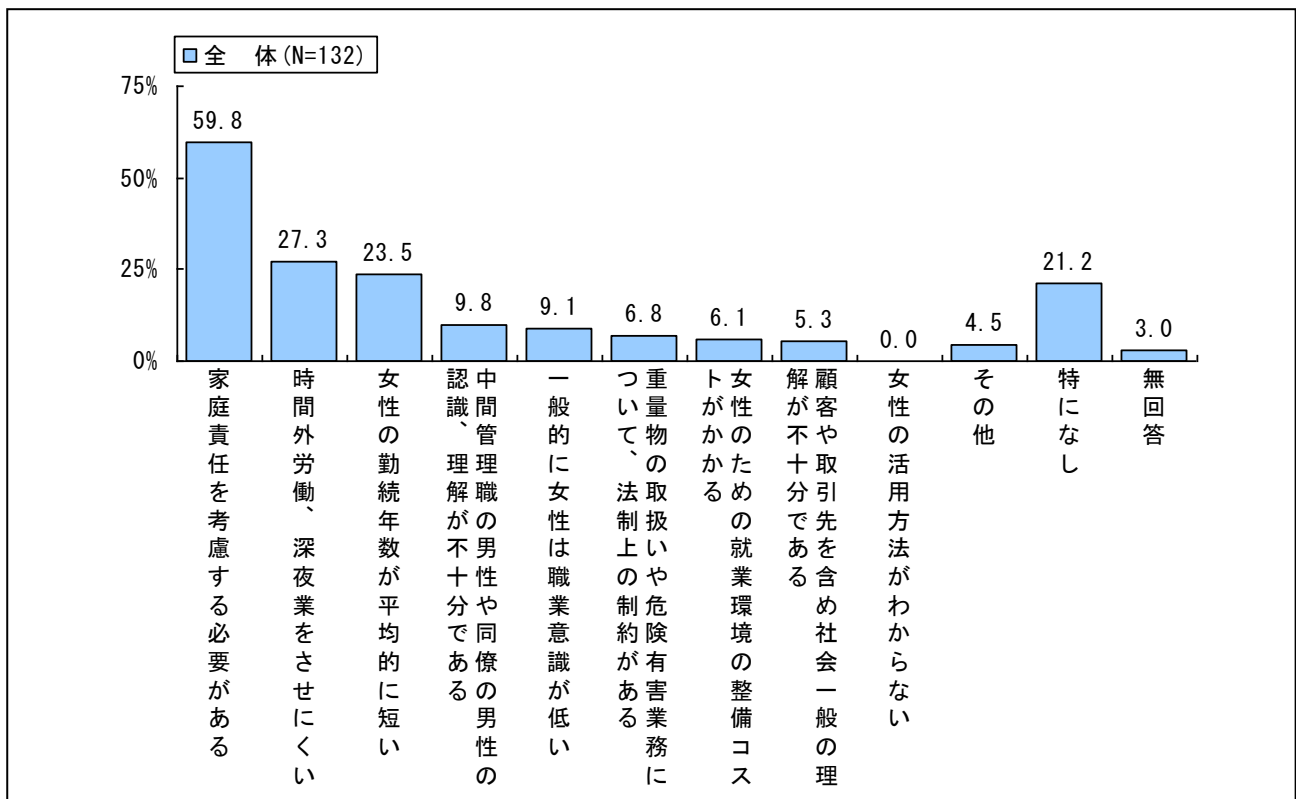


セクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みについては、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(80.3%)が最も多く、次いで「セクシュアル・ハラスメントに対する会社の姿勢、防止のための具体的対策などを社内規定等でとりまとめる」(50.0%)などである。

また、今後新たにに取り組む予定がある対応策については、「労働者からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(52.3%)が最も多く、次いで「労働者が留意すべき事項に関し、労働者に対し、研修などにより啓発する」(40.9%)などである。

### ◆女性の能力発揮促進のための取組について

問 女性の能力発揮促進に当たっては、どのような問題がありますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

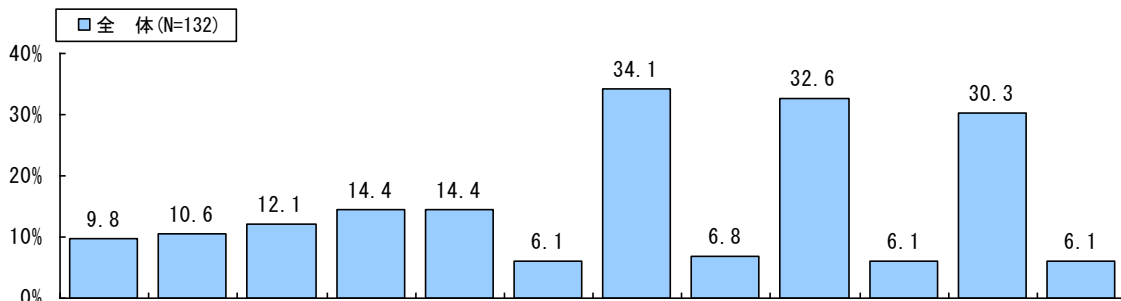


女性従業員の能力発揮促進に当たっての問題点については、「家庭責任を考慮する必要がある」(59.8%)が最も多く、次いで「時間外労働、深夜業をさせにくい」(27.3%)、「女性の勤続年数が平均的に短い」(23.5%)などである。

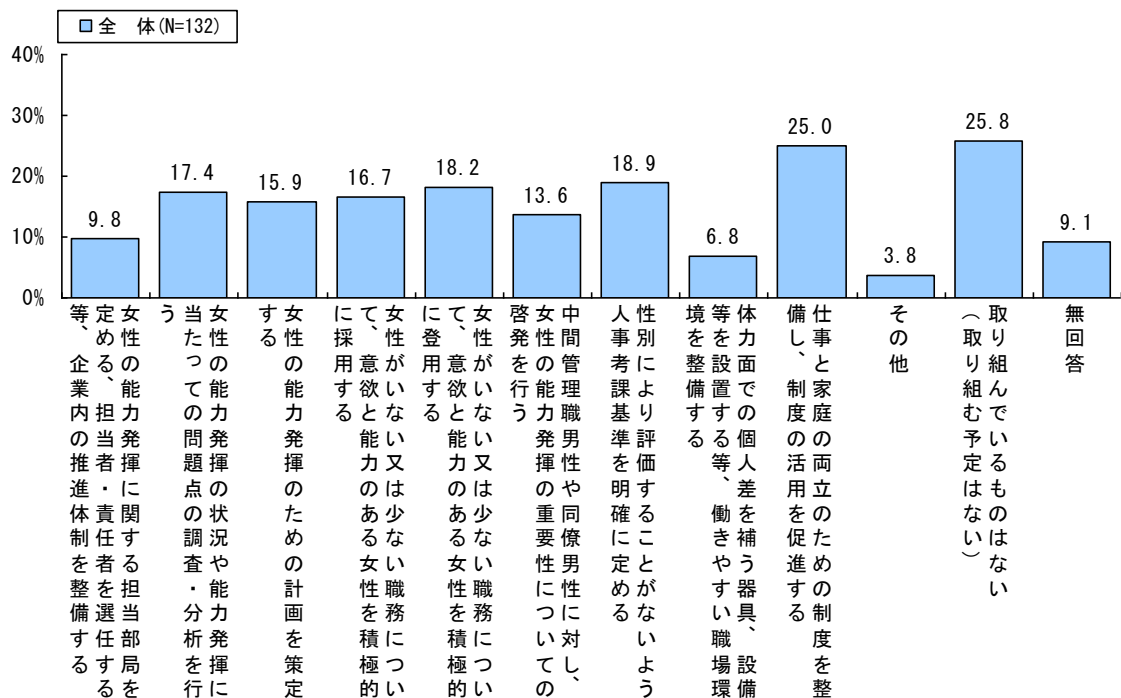


問 女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブアクション）について、現在、どのように取り組んでいますか。また、今後取り組む予定ですか。

〔現在取り組んでいるもの〕



〔今後取り組む予定のもの〕

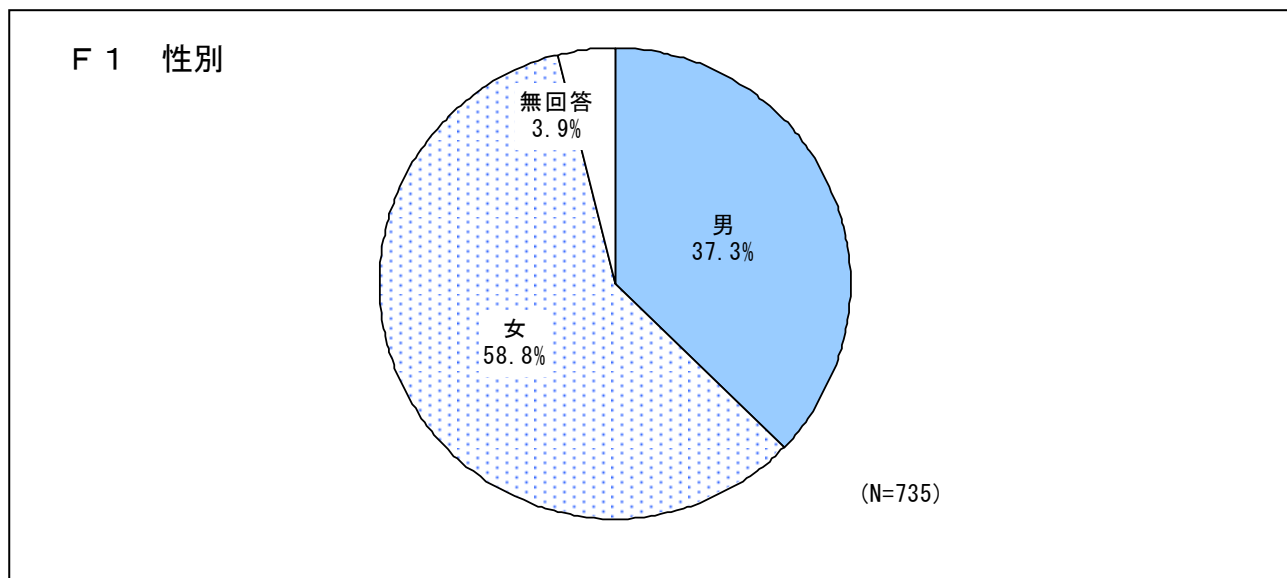


女性の能力発揮促進のために事業所が取り組んでいるものについては、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(34.1%)が最も多く、次いで「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(32.6%)などである。一方、「取り組んでいるものはない」(30.3%)は、約3割である。

また、女性の能力発揮促進のために、今後取り組む予定のものについては、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(25.0%)が最も多く、次いで「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」(18.9%)などである。一方、「取り組む予定はない」(25.8%)は、2割台半ばである。

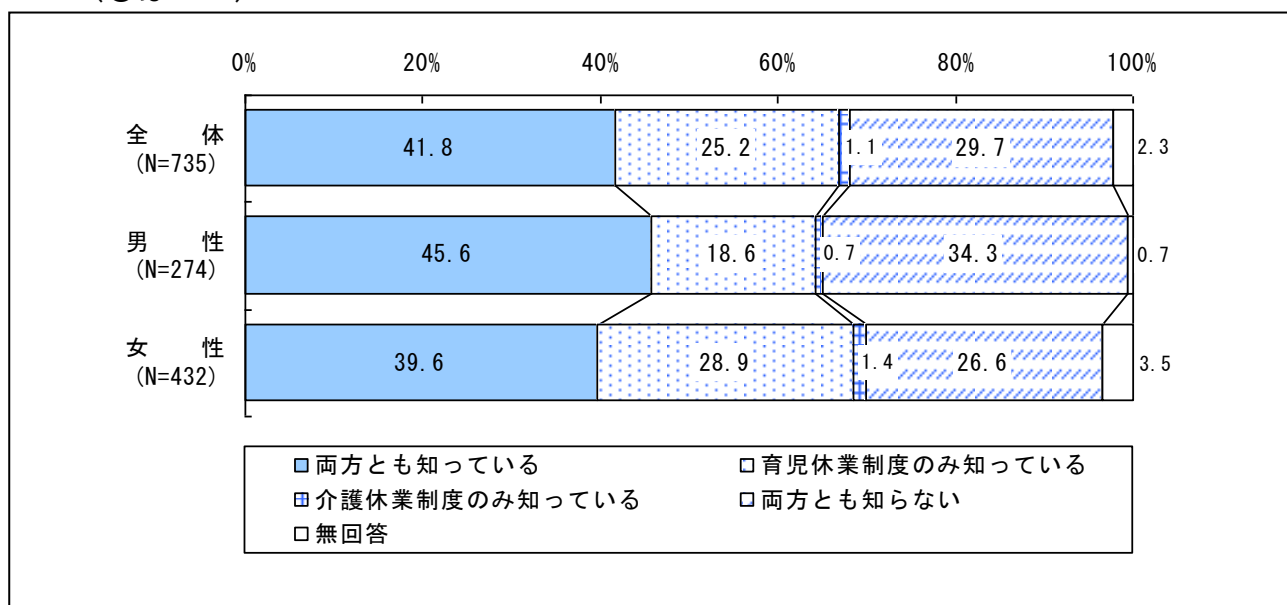
### Ⅲ 【従業員】 調査結果—概要—

#### ◆回答者の属性



回答者の性別は、「男」(37.3%)、「女」(58.8%)である。

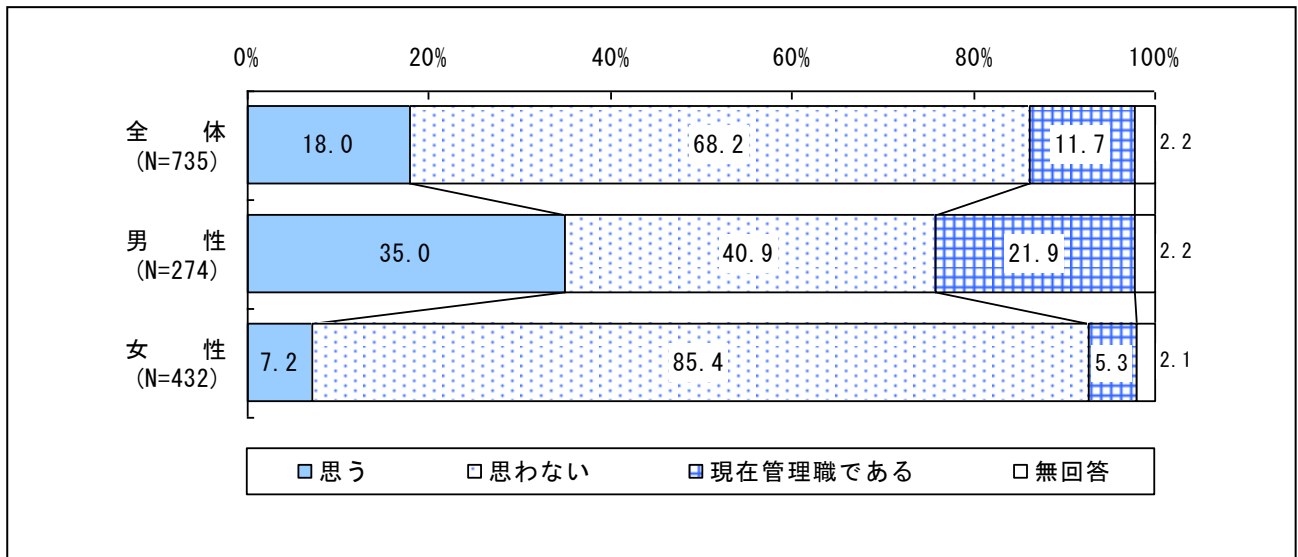
問 あなたご自身の勤務先の「育児休業制度」と「介護休業制度」を知っていますか。  
(○は1つ)



育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」(41.8%)が最も多く、次いで「両方とも知らない」(29.7%)、「育児休業制度のみ知っている」(25.2%)などである。

性別にみた育児休業制度と介護休業制度の認知度については、「両方とも知っている」は、男性(45.6%)が女性(39.6%)より多く、「育児休業制度のみ知っている」は、女性(28.9%)が男性(18.6%)より多く、差がみられる。

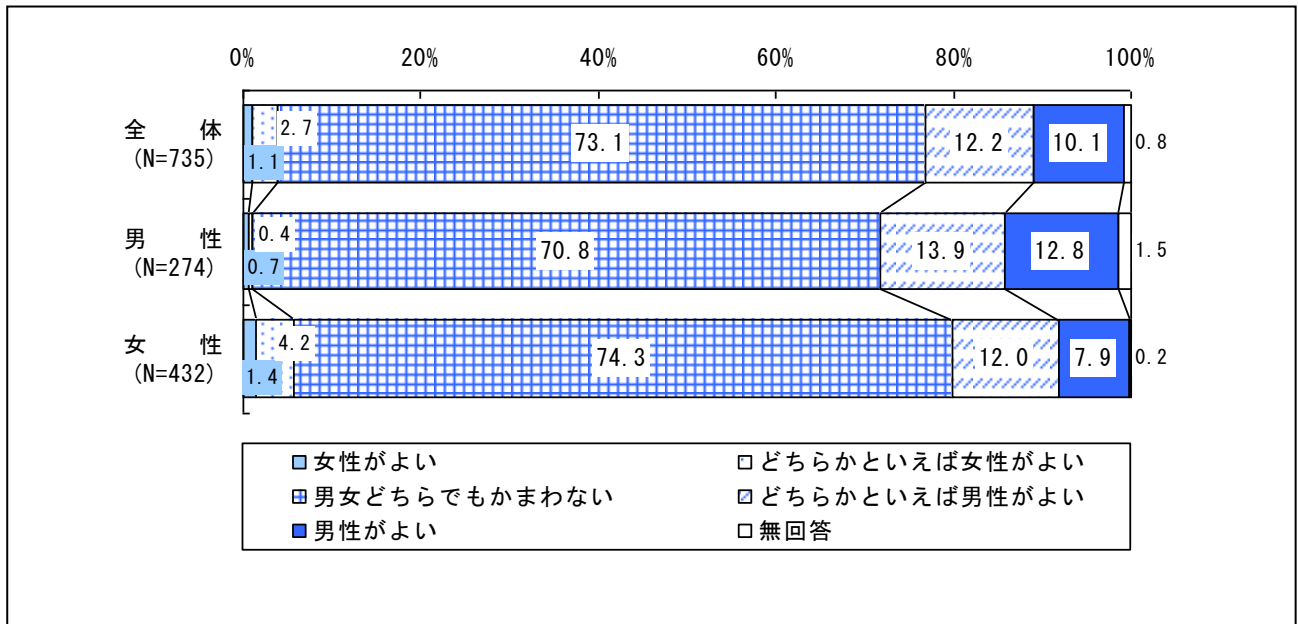
問 あなたは管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(○は1つ)



管理職になりたいと思うかについては、「思わない」(68.2%)が最も多く、次いで「思う」(18.0%)などである。

性別にみた管理職になりたいと思うかについては、「思う」は、男性(35.0%)が女性(7.2%)より多く、「現在、管理職である」は、男性(21.9%)が女性(5.3%)より多く、差がみられる。

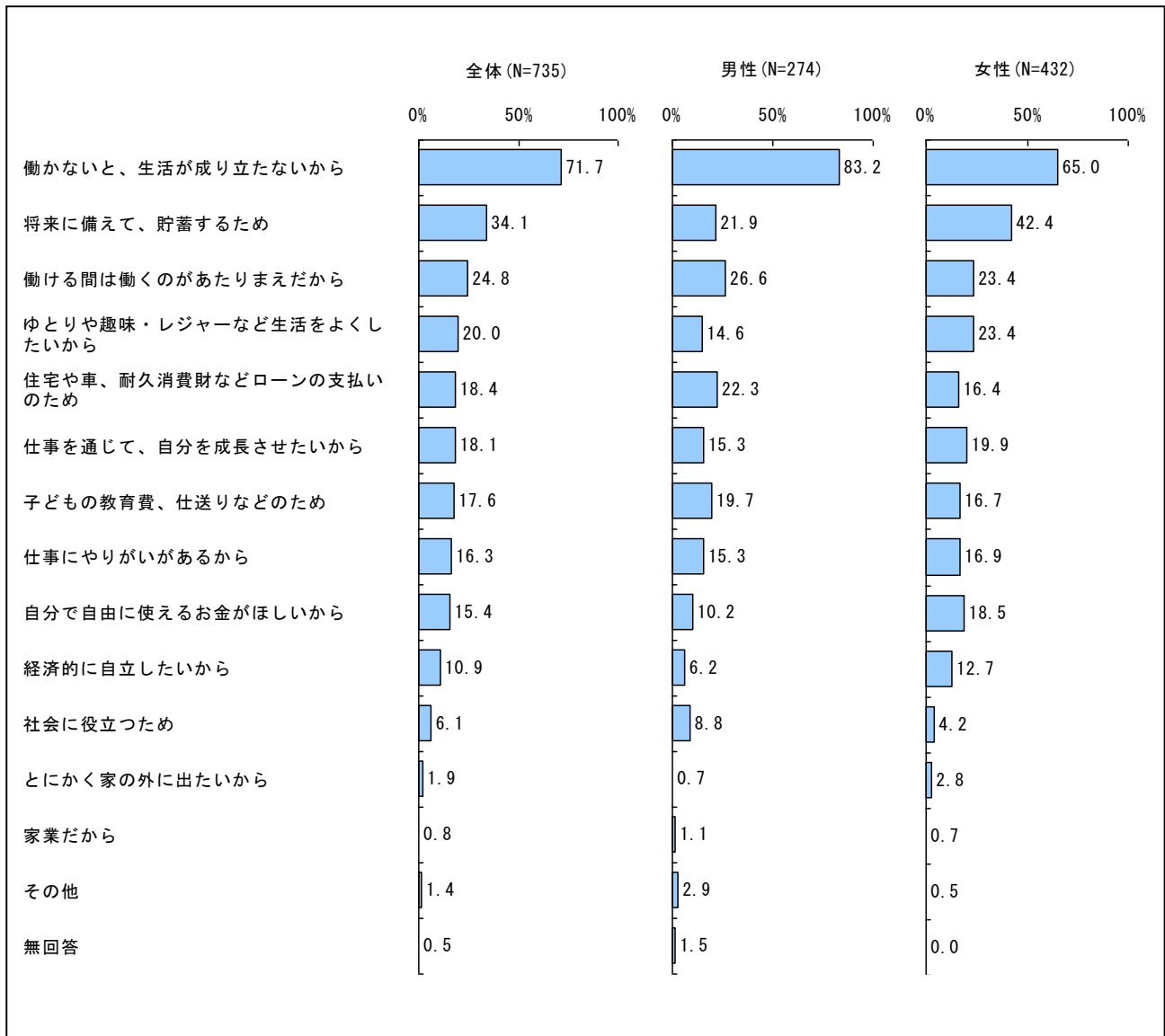
問 あなたは上司の性別についてどう思いますか。(○は1つ)



上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」(73.1%)が最も多く、次いで「どちらかといえば男性がよい」(12.2%)などである。

性別にみた上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」は、女性(74.3%)が男性(70.8%)より多く、「男性がよい」は、男性(12.8%)が女性(7.9%)より多い。

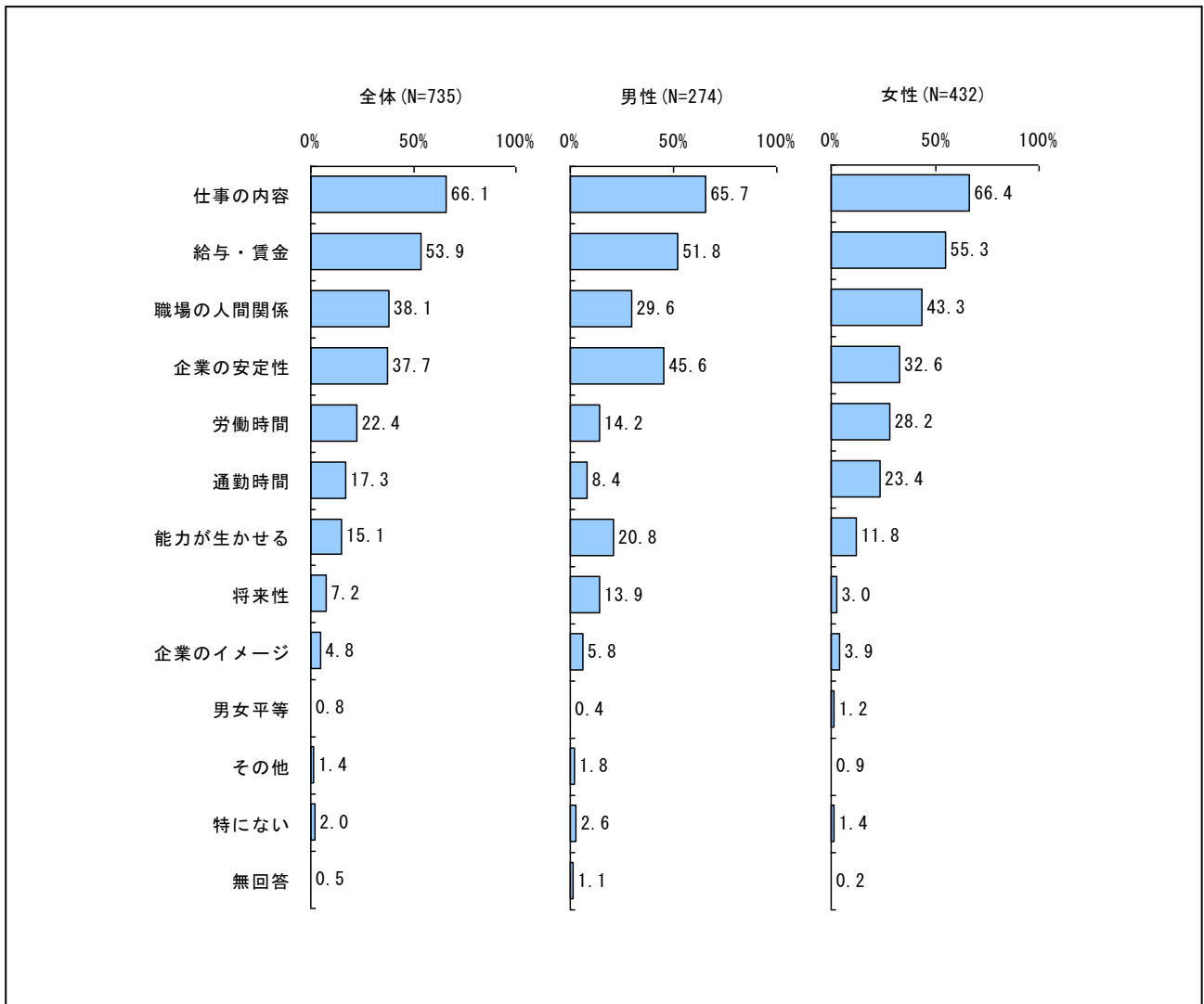
問 あなたが働く理由は何ですか。(〇は3つまで)



働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないから」(71.7%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(34.1%)などである。

性別にみた働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないから」は、男女ともに(男性83.2%、女性65.0%)最も多く、「将来に備えて、貯蓄するため」は、女性(42.4%)が男性(21.9%)より多く、差がみられる。

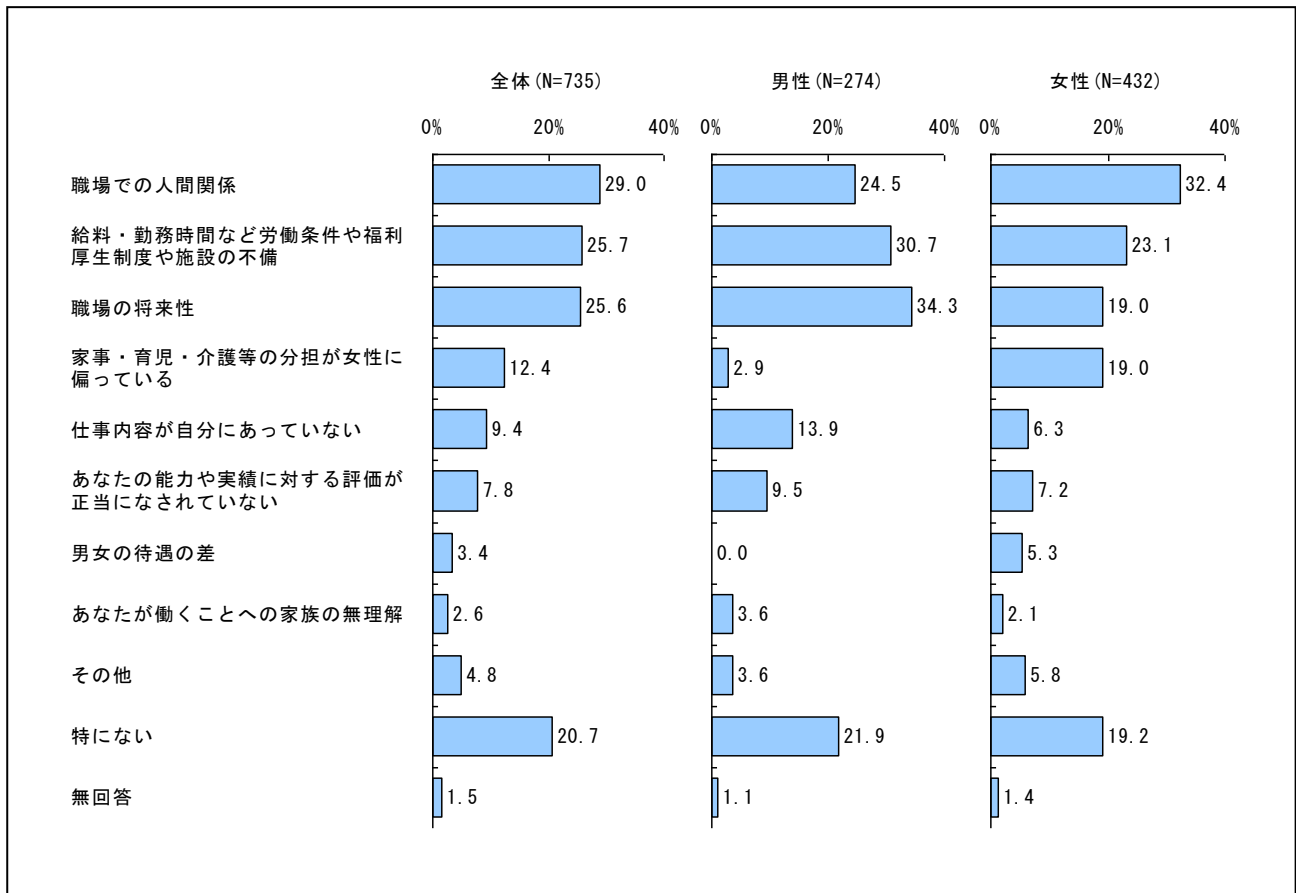
問 あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(〇は3つまで)



仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」(66.1%)が最も多く、次いで「給与・賃金」(53.9%)などである。

性別にみた仕事を選ぶ際に重視することについては、「仕事の内容」は、男女ともに(男性 65.7%、女性 66.4%)6割半ばである。また「職場の人間関係」は、女性(43.3%)が男性(29.6%)より多く、差がみられる。

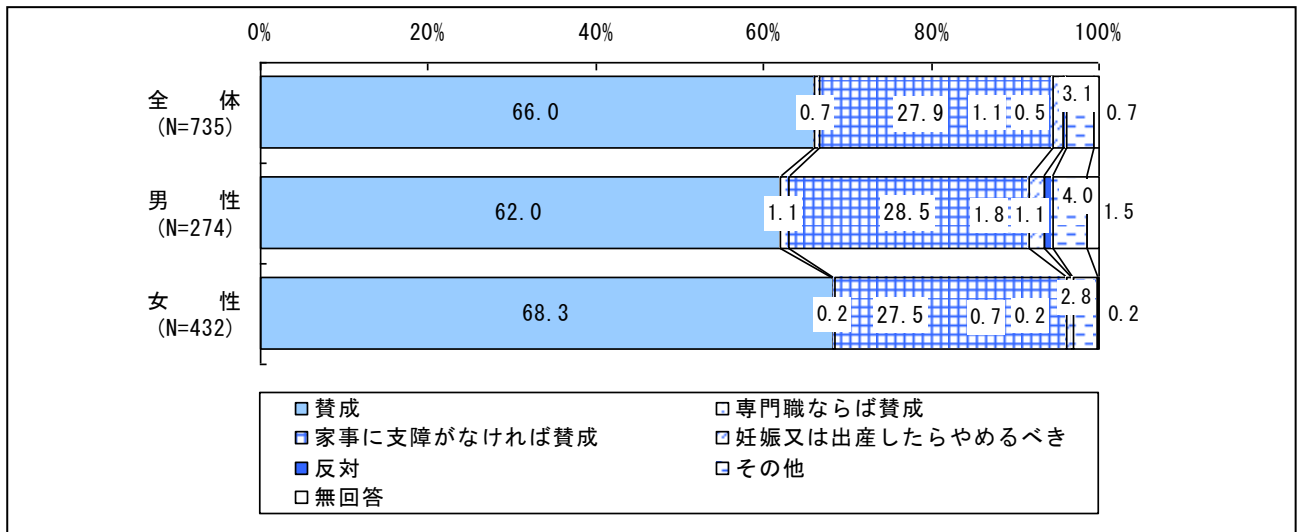
問 あなたが仕事を続けていく上で悩みや不安を感じることは何ですか。(〇は2つまで)



仕事を続けていく上での悩みや不安については、「職場での人間関係」(29.0%)が最も多く、次いで「給料・勤務時間など労働条件や福利厚生制度や施設の不備」(25.7%)などである。

性別にみた仕事を続けていく上での悩みや不安については、「職場の将来性」は、男性(34.3%)が女性(19.0%)より多く、「職場での人間関係」は、女性(32.4%)が男性(24.5%)より多く、差がみられる。

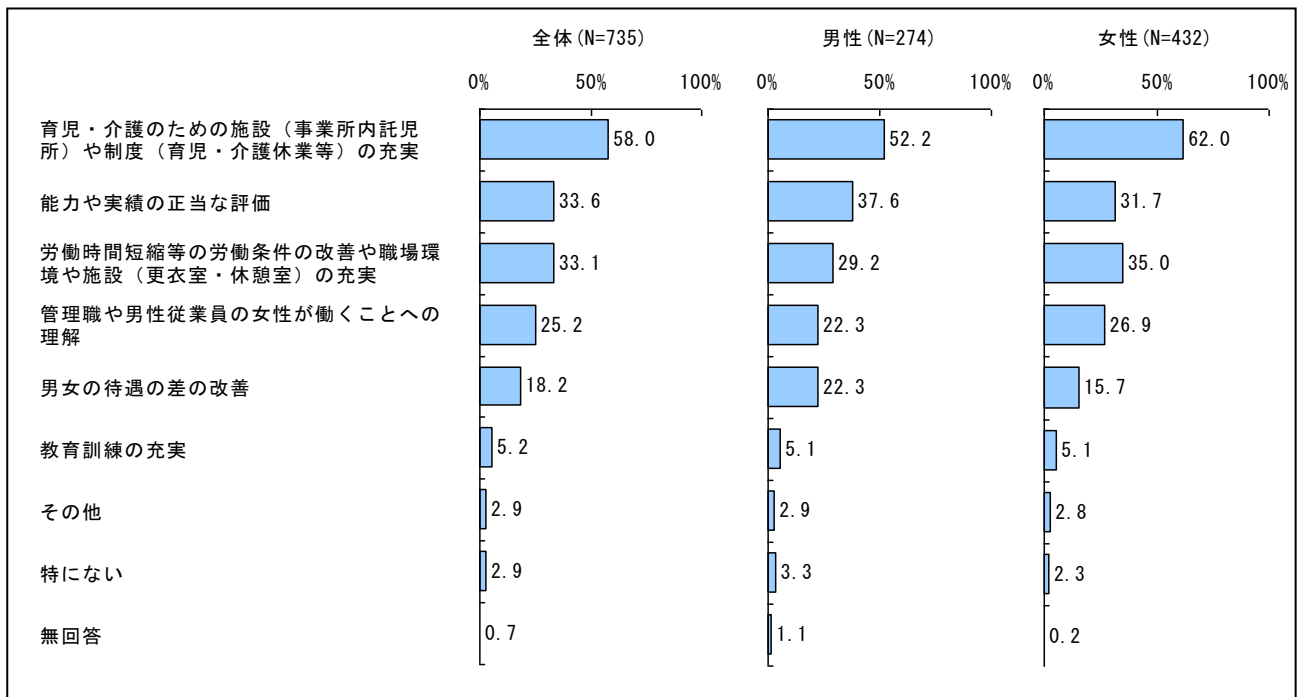
問 あなたは女性が結婚後も仕事を持つことをどう思いますか。(〇は1つ)



女性が結婚後も仕事を持つことについては、「賛成」(66.0%)が最も多く、次いで「家事に支障がなければ賛成」(27.9%)などである。

性別にみた女性が結婚後も仕事を持つことについては、「賛成」は、女性(68.3%)が男性(62.0%)より多く、差がみられる。

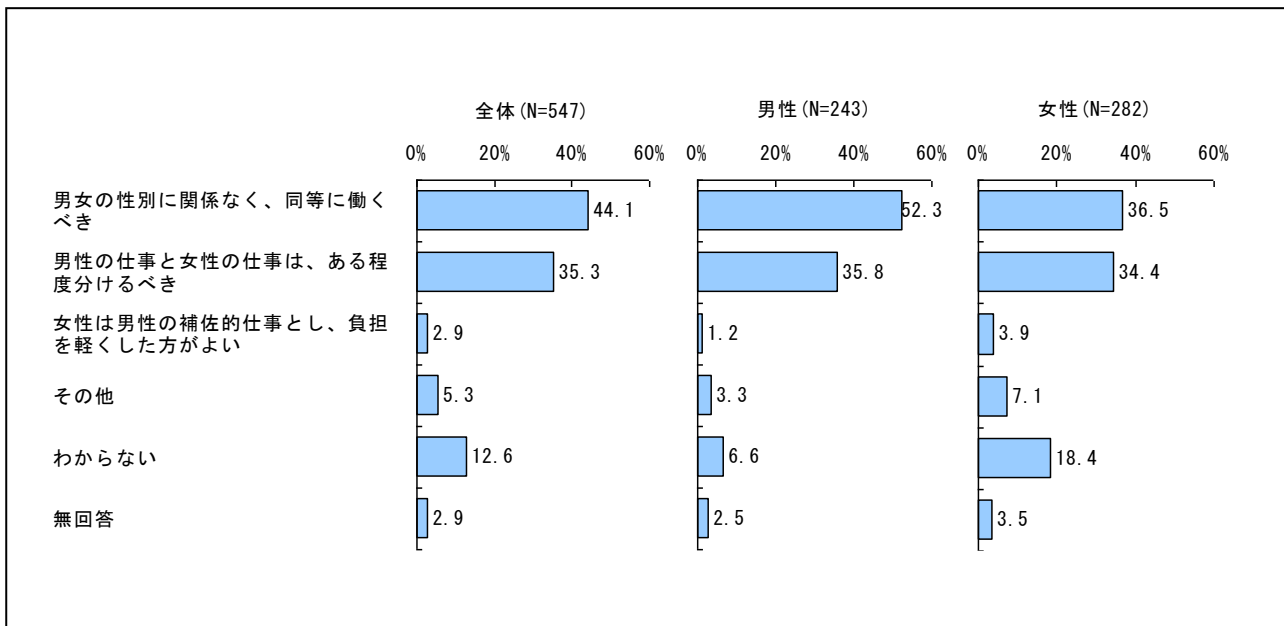
問 女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(〇は2つ)



女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設(事業所内託児所)や制度(育児・介護休業等)の充実」(58.0%)が最も多く、次いで「能力や実績の正当な評価」(33.6%)などである。

性別にみた女性が仕事を続けていく上で必要なことについては、「育児・介護のための施設(事業所内託児所)や制度(育児・介護休業等)の充実」は、女性(62.0%)が男性(52.2%)より多く、「能力や実績の正当な評価」は、男性(37.6%)が女性(31.7%)より多く、差がみられる。

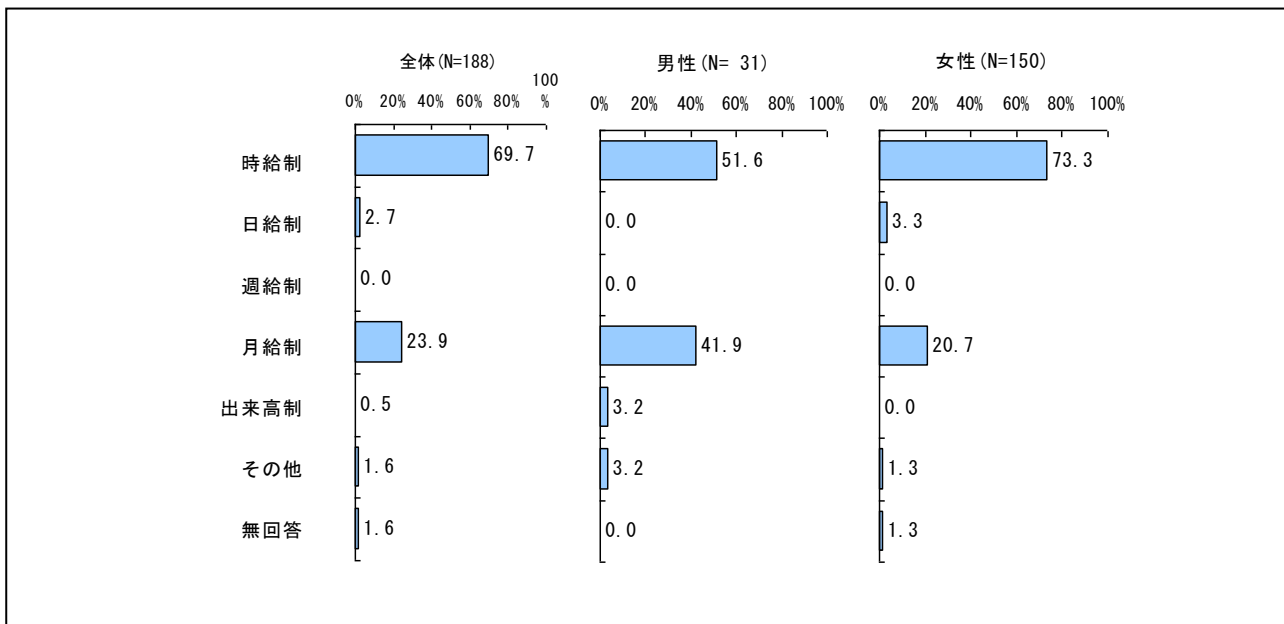
問 あなたは、今後あなたの働く事業所の中で男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだと思いますか。(〇はいくつでも)



男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(44.1%)が最も多く、次いで「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(35.3%)などである。

性別にみた男女の働く環境のあり方については、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」は、男性(52.3%)が女性(36.5%)より多い。

問 あなたの賃金形態はどれですか。(〇は1つ)

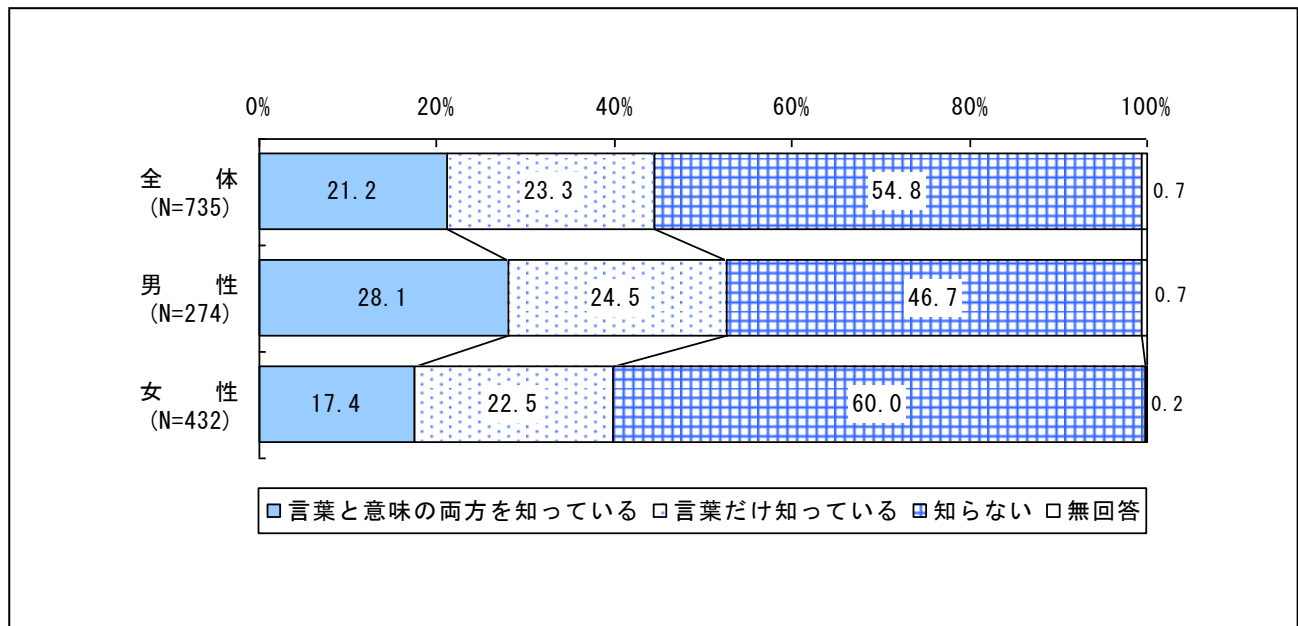


賃金形態については、「時給制」(69.7%)が最も多く、次いで「月給制」(23.9%)などである。

性別にみた賃金形態については、「時給制」は、女性(73.3%)が男性(51.6%)より多く、「月給制」は、男性(41.9%)が女性(20.7%)より多く、差がみられる。



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すか。（○は1つ）



ワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知らない」(54.8%)が最も多く、次いで「言葉だけ知っている」(23.3%)などである。

性別にみたワーク・ライフ・バランスの認知度については、「知らない」は、女性(60.0%)が男性(46.7%)より多く、「言葉と意味の両方を知っている」は、男性(28.1%)が女性(17.4%)より多く、差がみられる。