

平成30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

調査対象：【事業所】 静岡市内に所在する事業所  
【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：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：平成30年5月25日～6月8日

### ②事業所へのヒアリング調査

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対象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  
対象社数：5社  
調査方法：対象企業への訪問・面談による聞き取り調査  
調査時期：平成30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	147	29.4%
従業員	2,000	501	25.1%

## 4. この報告書の見方

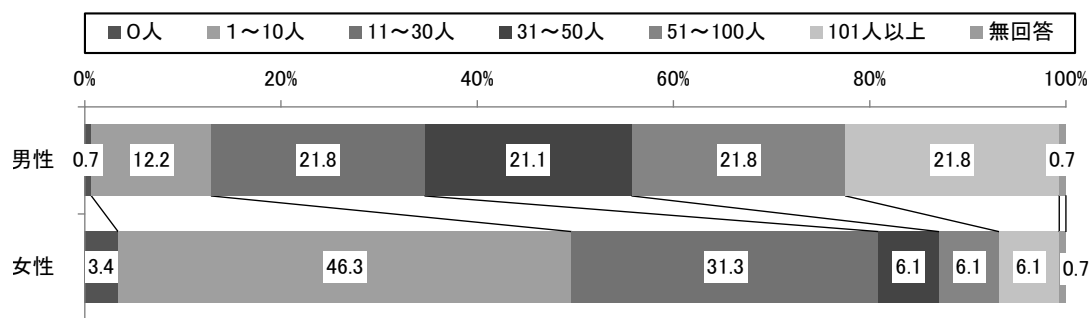
1. 調査結果の数値(%)は、小数点第2位を四捨五入しており、内訳の合計が100%にならないことがある。
2. 当該質問に回答した人の実数(回答母数)を表記する場合は「N」と表示している。
3. 質問の回答を複数答えることができる質問の場合は、回答者数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が100%を超えることがある。
4. アンケートの質問に対して、無記入または1つまでの回答を求めている質問に対して2つ以上回答していた場合等は「無回答」として処理している。

## Ⅱ. 【事業所】 アンケート調査結果－概要－

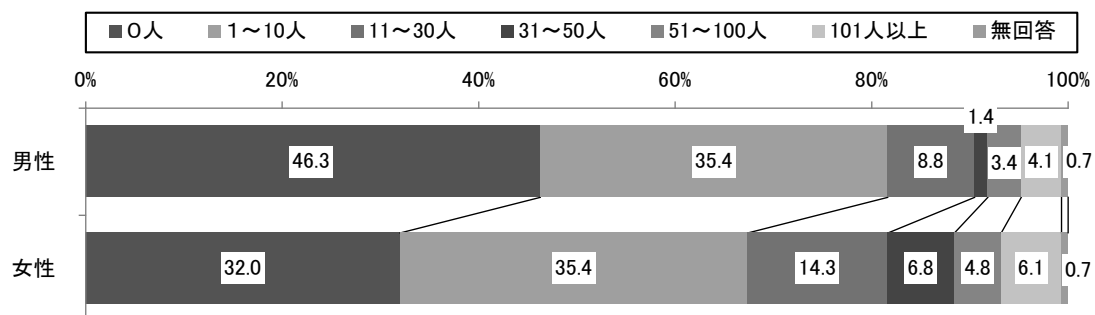
### ◇従業員の構成について

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）。

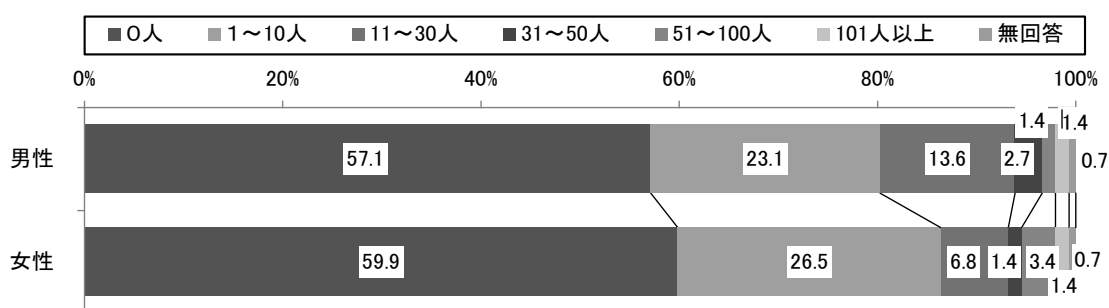
#### 〈正規従業員〉



#### 〈パートタイマー〉



#### 〈パートタイマー以外の非正規従業員〉



- ・正規従業員は、「1～10人」（男性12.2%、女性46.3%）、「11～30人」（男性21.8%、女性31.3%）ともに男性より女性が多い。
- ・パートタイマーは、「1～10人」（男性35.4%、女性35.4%）は男女ともに3割半ばだが、「11～30人」は男性（8.8%）より女性（14.3%）が多い。
- ・パートタイマー以外の非正規従業員は、「1～10人」は男性（23.1%）より女性（26.5%）が多いが、「11～30人」は女性（6.8%）より男性（13.6%）が多い。

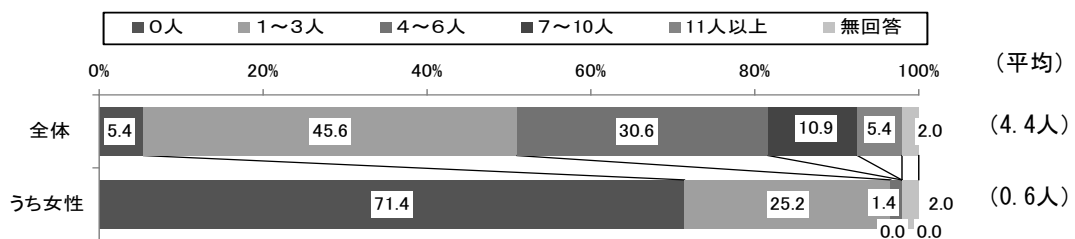
## ◇管理職の状況について

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）。

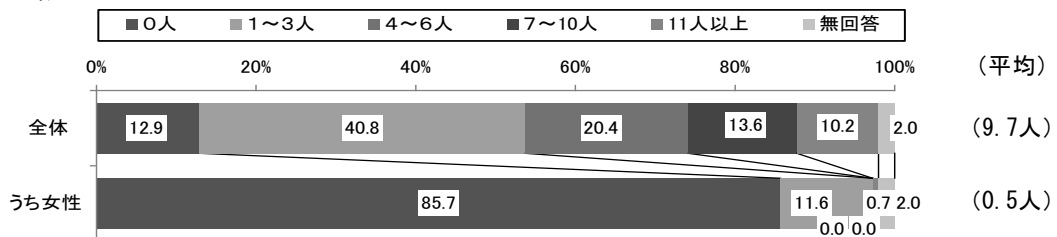
### ※管理職について

- ・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。

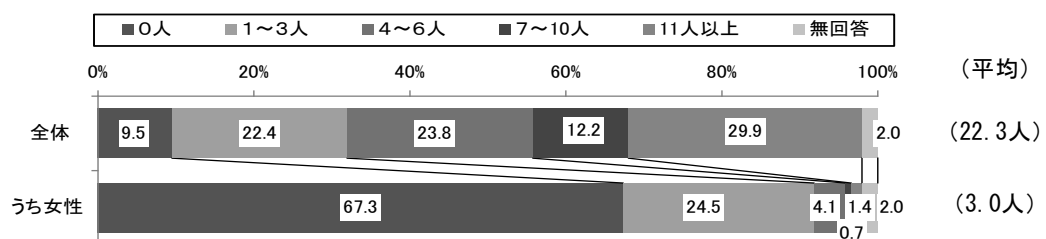
### ■役員



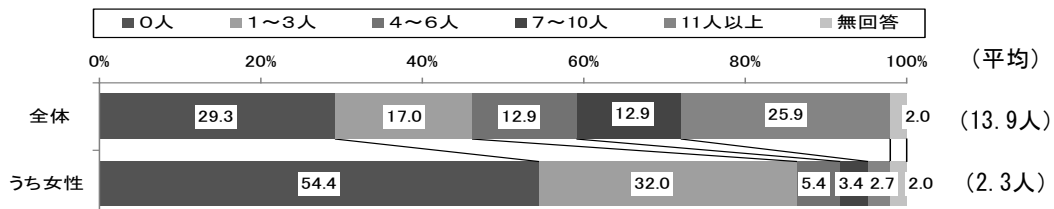
### ■部長相当職



### ■課長相当職



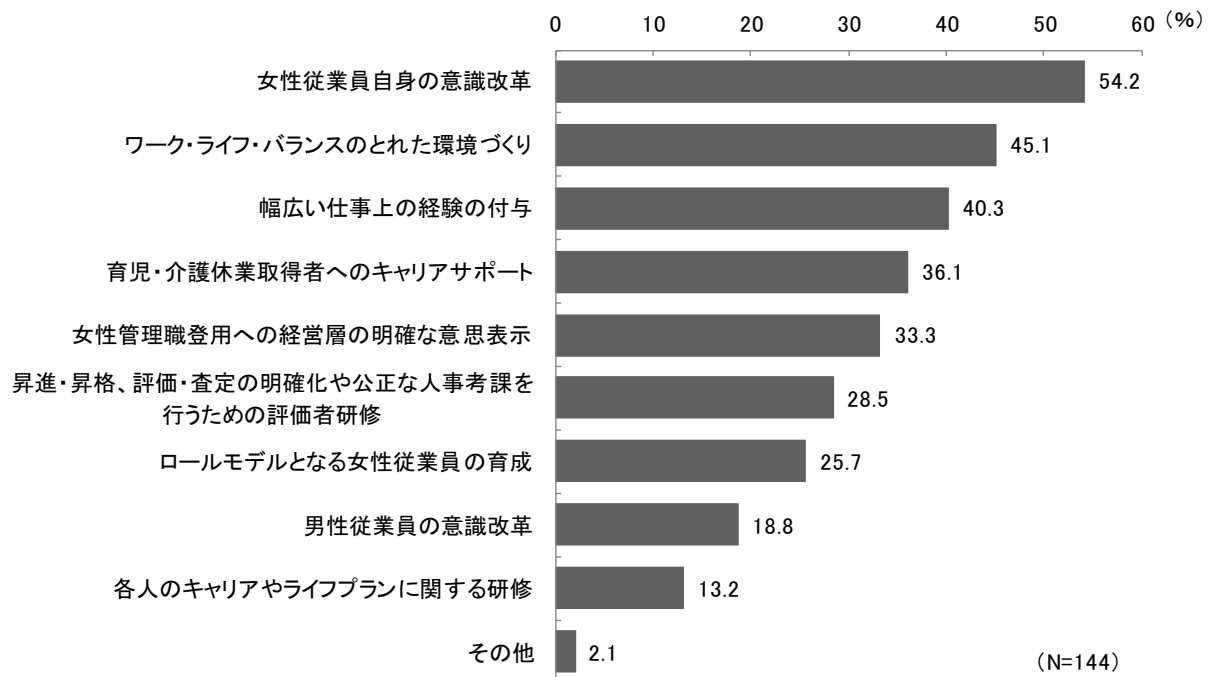
### ■係長相当職



- ・女性の管理職がない事業所の割合は、役員71.4%、部長相当職85.7%と高く、女性が重要な役職についている事業所が極めて少数。
- ・同様に課長相当職（67.3%）、係長相当職（54.4%）も半数以上の事業所で女性がない状況で、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 女性管理職を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓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）



- ・女性管理職を増やすための取組みについては、「女性従業員自身の意識改革」(54.2%)を挙げる事業所が最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(45.1%)も多い。
- ・このほか、「幅広い仕事上の経験の付与」(40.3%)や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(36.1%)、「昇進・昇格、評価・査定明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」(28.5%)など人材育成に関する項目も多く挙げられた。

◇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。（それぞれ✓はいくつでも）

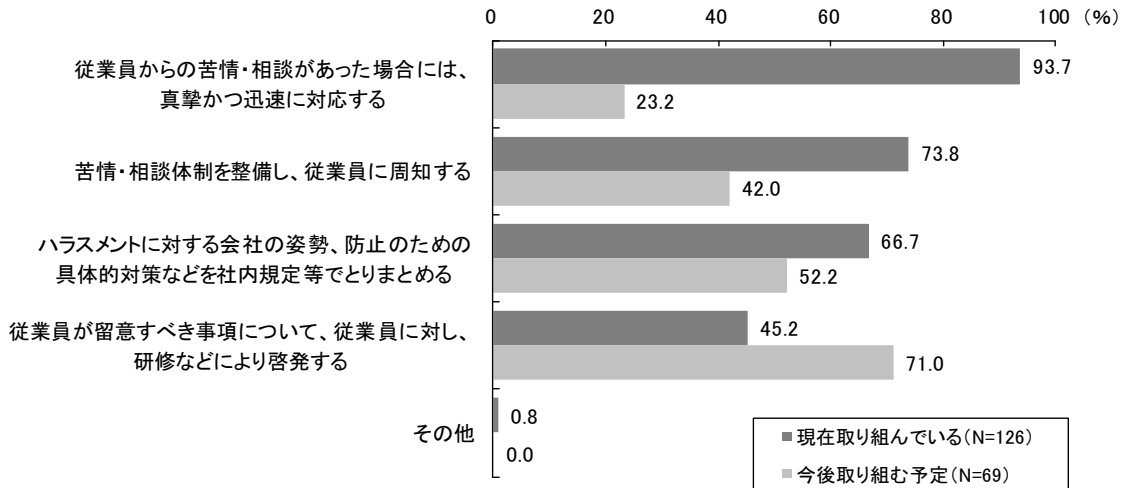
\*「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

※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

■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防止についての取り組み（複数回答）



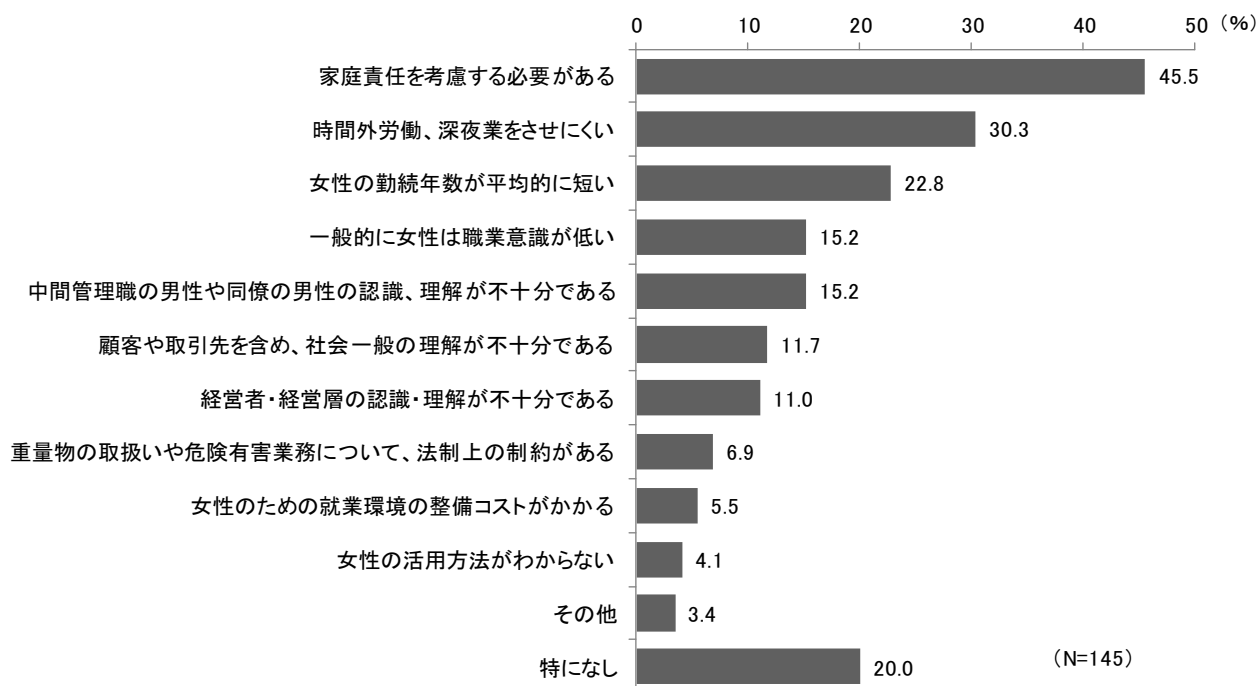
・現在、取り組んでいる項目として、「従業員からの苦情・相談があった場合には、真摯かつ迅速に対応する」(93.7%)、「苦情・相談体制を整備し、従業員に周知する」(73.8%)の回答率が高く、多くの事業所でハラスメント防止に対応している。

・今後、取り組む予定の項目として、「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」(71.0%)、「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」(52.2%)の回答率が高くなっている。

## ◇女性活躍推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、どのような問題がありますか。(✓はいくつでも)

### ■女性の活躍推進における問題点（複数回答）



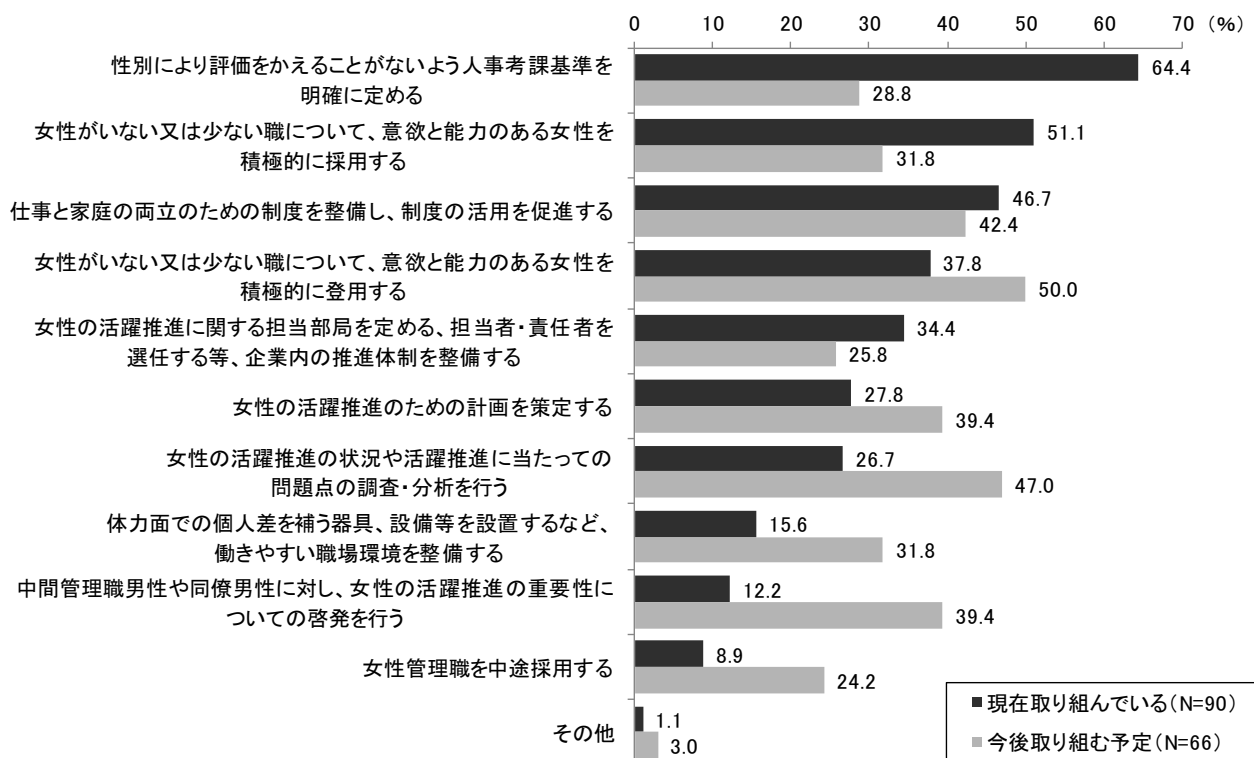
- ・女性の活躍推進においては、「家庭責任を考慮する必要がある」(45.5%) ことを問題とする企業が多い。現実的に家事や育児は女性が担うケースが多く、女性には家庭責任があると意識している企業が多いことは、女性の活躍推進が難しいことを示している。
- ・また、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」(15.2%)、「顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である」(11.7%)、「経営者・経営層の認識・理解が不十分である」(11.0%) など、周囲の理解が不十分であることを挙げる企業も一定数いる。

問 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）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。（それぞれ✓はいくつでも）

\* 「現在、取り組んでいるものはない」、「今後、取り組む予定はない」場合は、✓は不要です。

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、「営業職に女性はほとんどいない」、「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みのこと

### ■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）



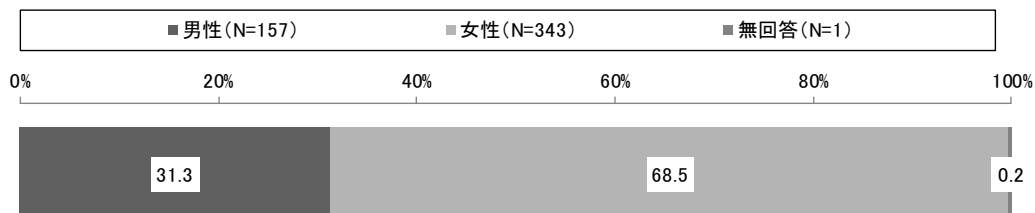
- ・ 現在、取り組んでいる項目として、「性別により評価をかえることがないよう人事考課基準を明確に定める」(64.4%)、「仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する」(46.7%)の回答率が高く、人事制度や労働条件など女性が働きやすい制度整備に取り組んでいる企業が多い。また、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」(51.1%)、「女性がいない又は少ない職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する」(37.8%)の回答も多く、意欲のある女性を採用・登用する意向がある企業が多い。
- ・ 今後、取り組む予定の項目として、「女性がいない又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」(50.0%)、「女性の活躍推進の状況や活躍推進に当たっての問題点の調査・分析を行う」(47.0%)の回答率が高く、「女性管理職を中途採用する」(24.2%)を挙げる企業も多い。



### 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=501)

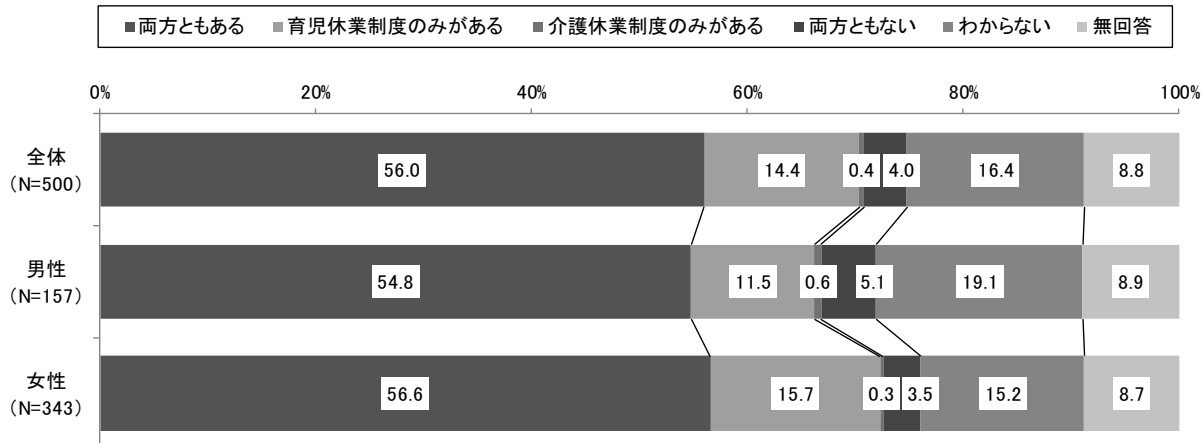


- ・回答者の性別は、男性が31.3%、女性が68.5%である。

#### ◇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」と「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



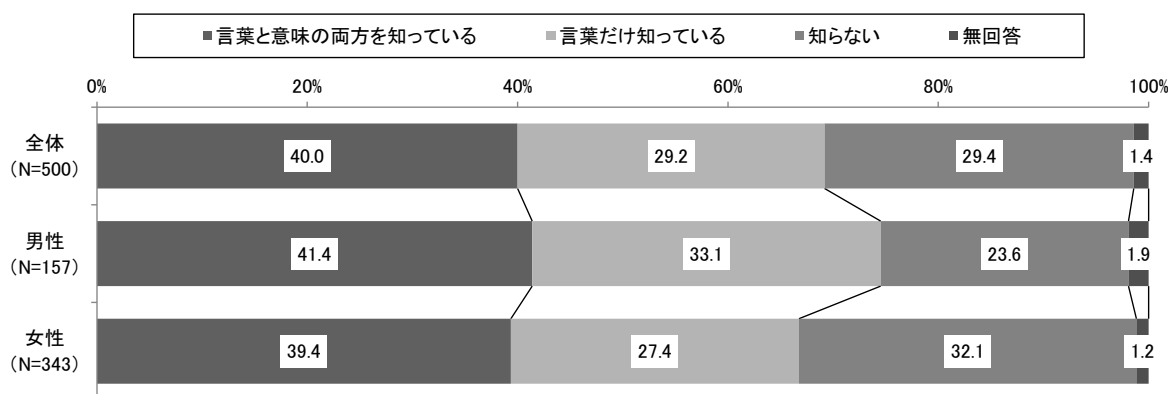
- ・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無については、「両方ともある」(56.0%)が半数超を占める。性別にみると、「両方ともある」は男女ともに5割超だが、「わからない」は女性(15.2%)より男性(19.1%)が多い。

## ◇ワーク・ライフ・バランスの状況について

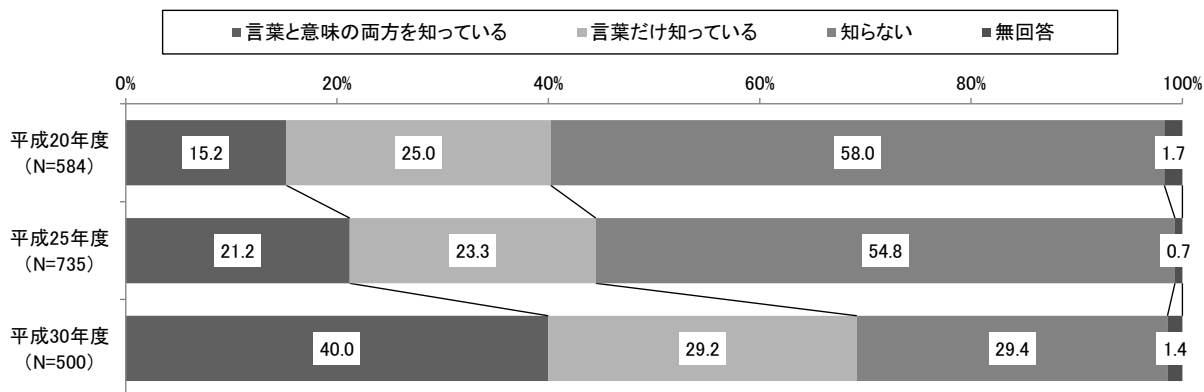
問「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。（✓は1つ）

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〉

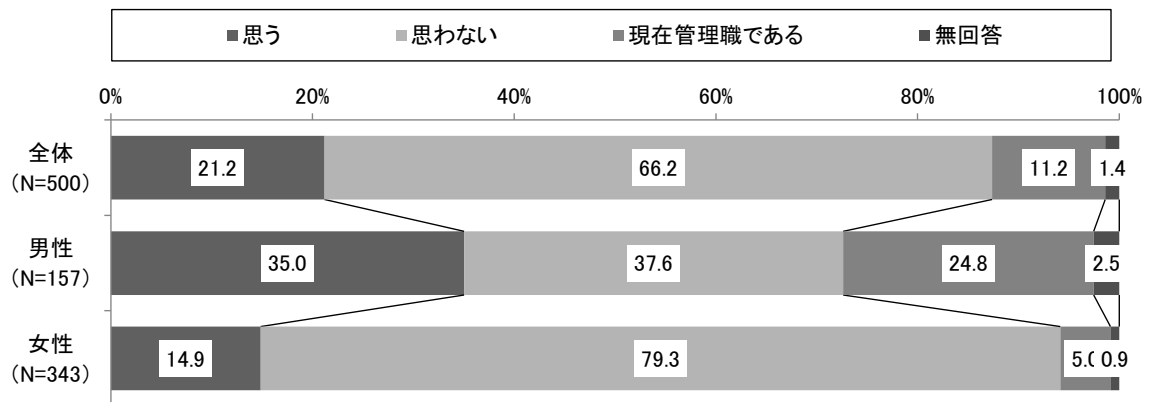


- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っている」（40.0%）のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。
- ・時系列にみた「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、過去2回の調査と比べて「知らない」（29.4%）が大幅に減少し、認知度は着実に向上しており、「言葉と意味の両方を知っている」（40.0%）と「言葉だけ知っている」（29.2%）を合わせると7割にのぼる。

## ◇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)

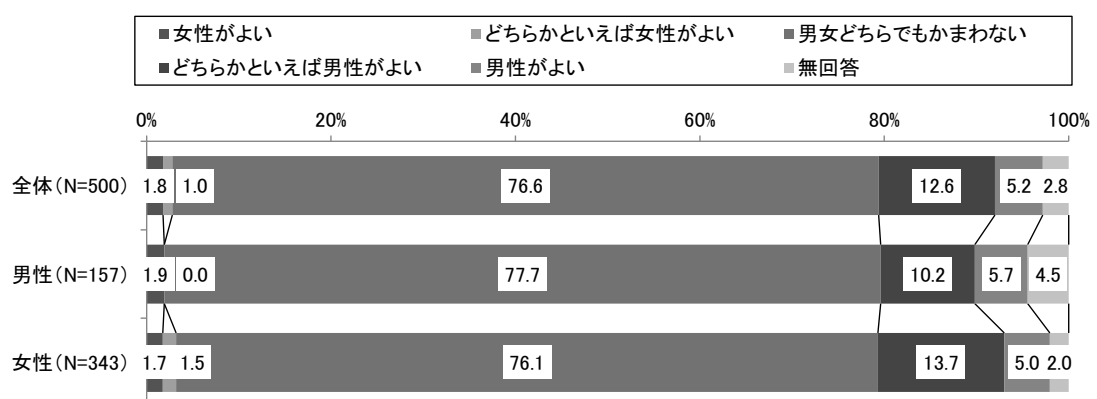
### ■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか



- ・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」(66.2%)が6割超を占める。性別では、「思わない」のは男性(37.6%)よりも女性(79.3%)の方が多い。

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

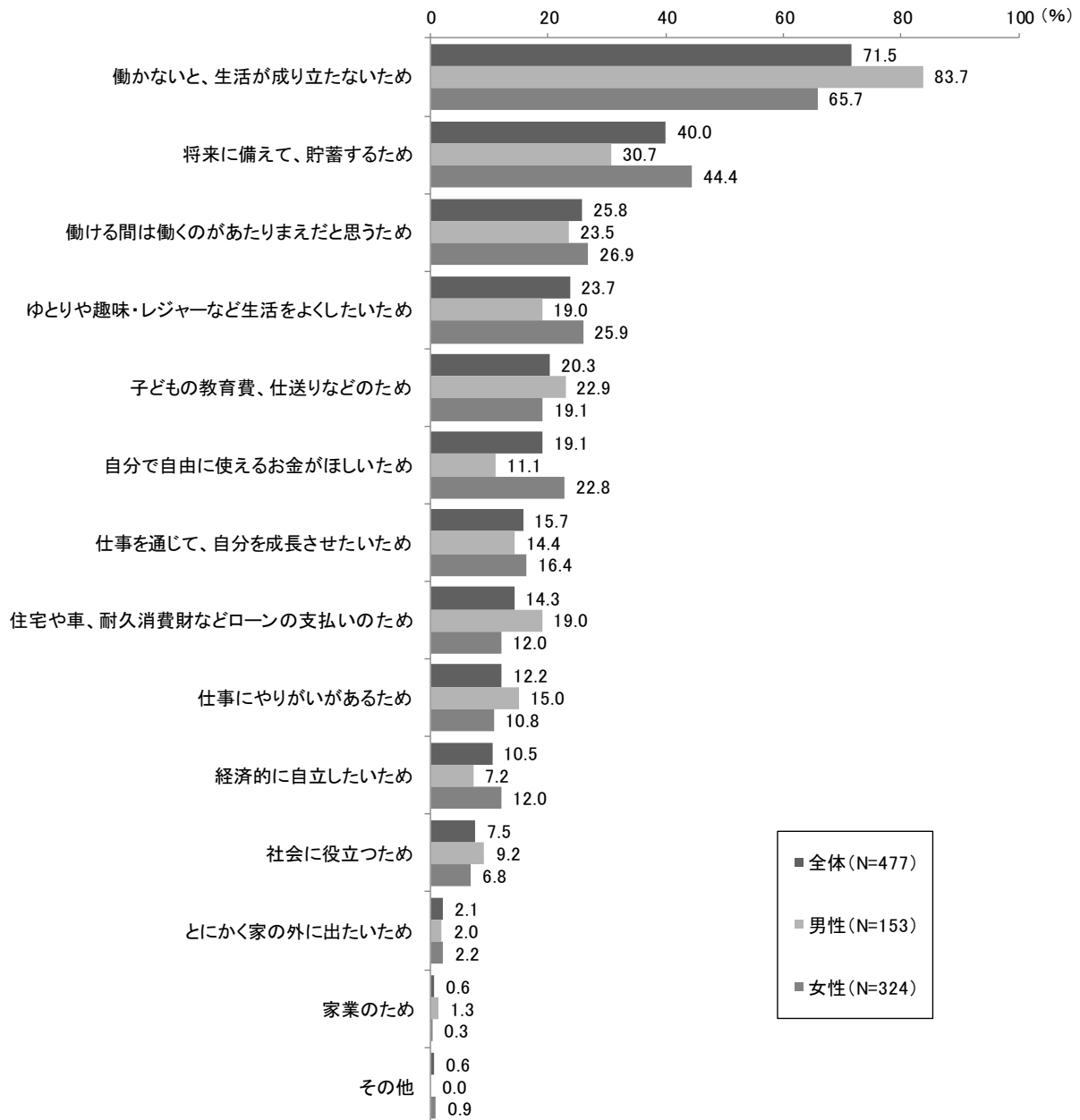


- ・上司の性別については、「男女どちらでもかまわない」(76.6%)が最も多い。
- ・一方、「(どちらかといえば)女性」がよいか「(どちらかといえば)男性」がよいかを比較すると、「女性」がよいは2.8%に対して、「男性」がよいは17.8%にのぼる。女性においても「男性」がよいとする回答は18.7%にのぼる。

## ◇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)

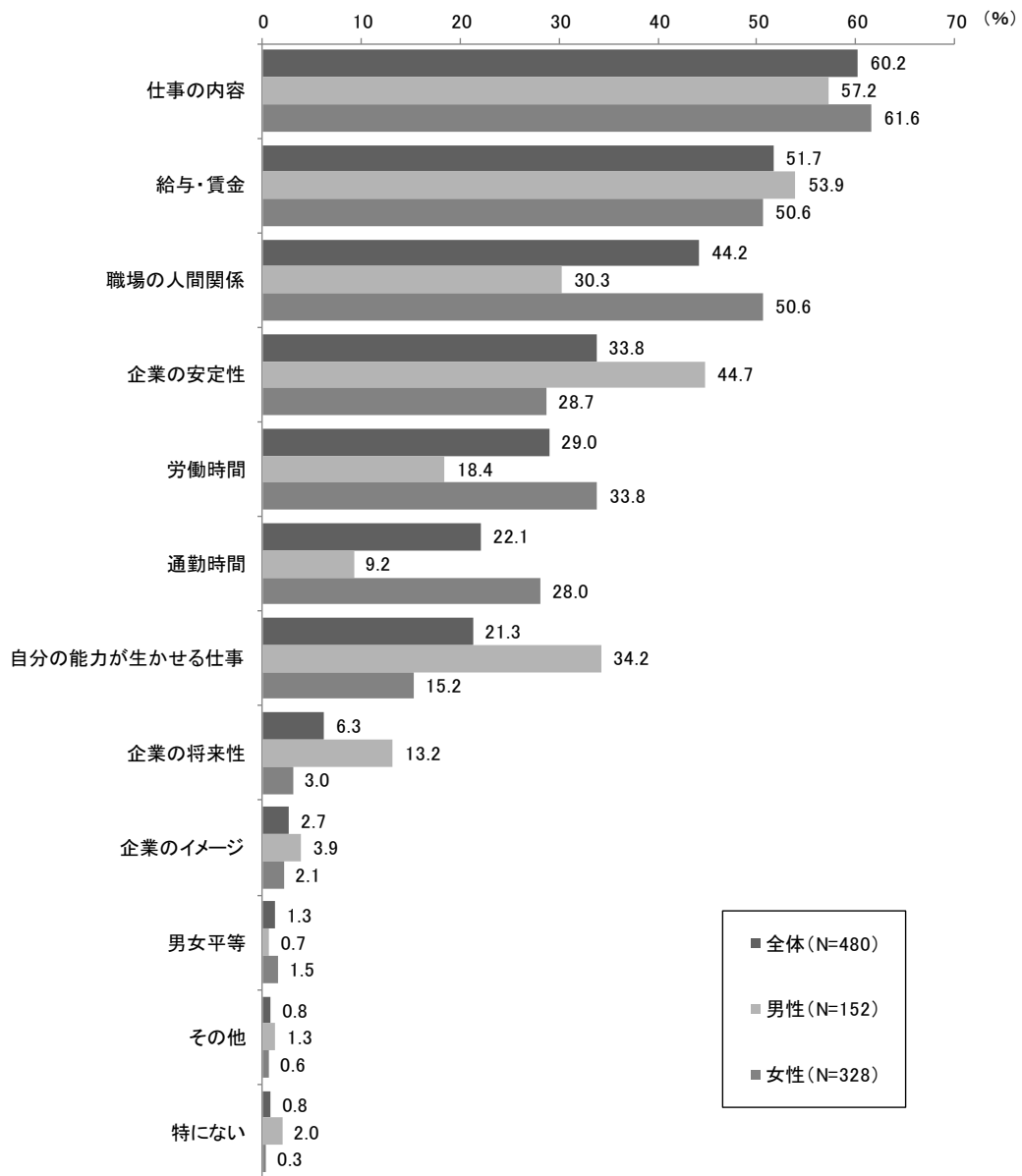
### ■働く理由（3つまで）



- ・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」(71.5%)が最も多く、次いで「将来に備えて、貯蓄するため」(40.0%)、「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」(25.8%)などである。
- ・性別にみると、男性は「働かないと、生活が成り立たないため」(83.7%)を挙げる人が多く、女性は「将来に備えて、貯蓄するため」(44.4%)を挙げる人が多く、差がみられた。

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)

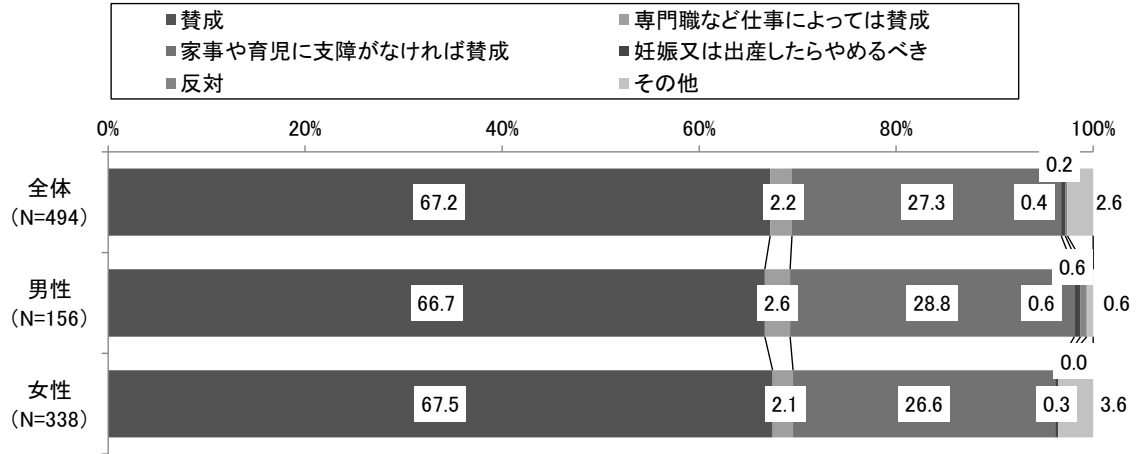
■仕事を選ぶ際に重視すること（3つまで）



- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(60.2%)、「給与・賃金」(51.7%)、「職場の人間関係」(44.2%)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ェイトが大きい。
- 性別にみると、男性は「企業の安定性」(44.7%)や「自分の能力が生かせる仕事」(34.2%)が高い一方、女性は「職場の人間関係」(50.6%)、「労働時間」(33.8%)、「通勤時間」(28.0%)の割合が高い。

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)

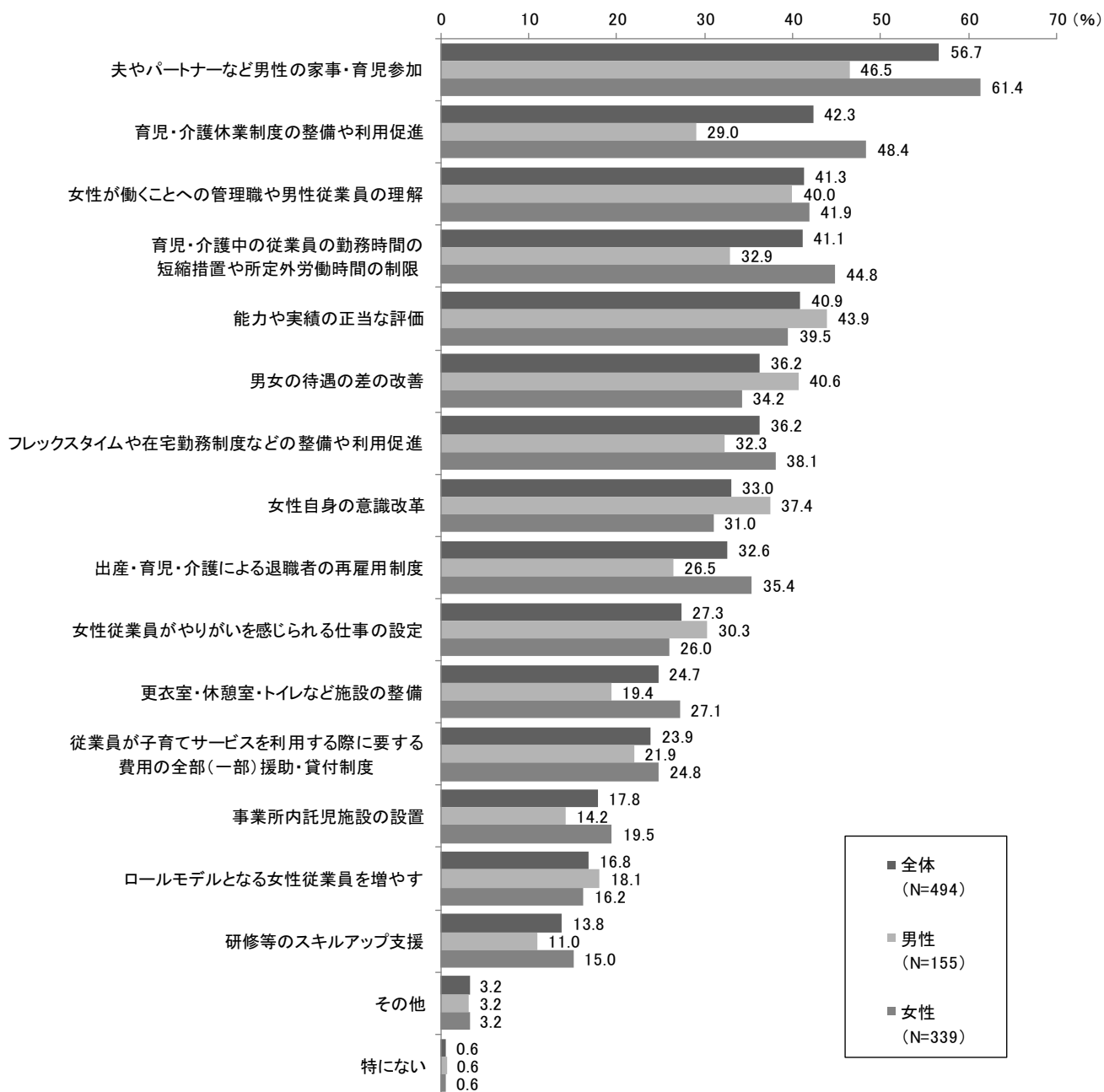
■女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか



- ・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」(67.2%)が大半を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」と考える人も3割程度おり、男女で大きな差はない。

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)

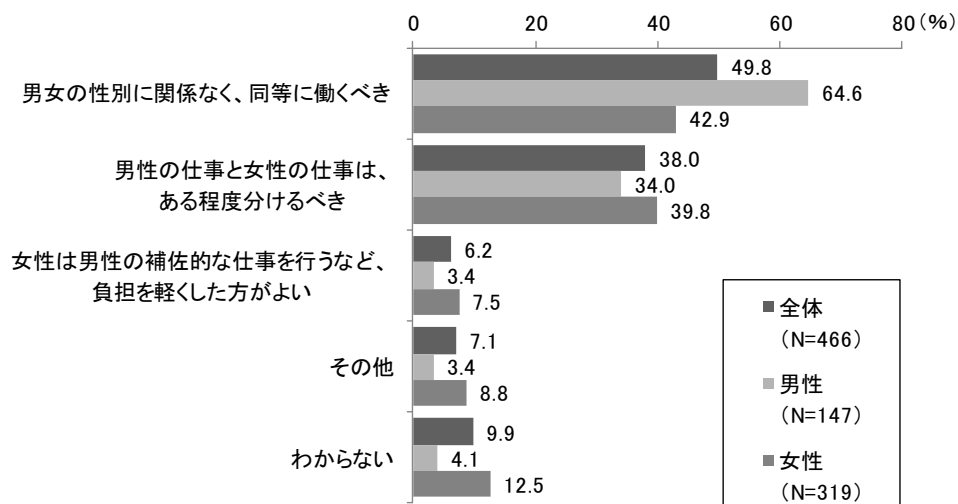
■女性が働き続けていく上で必要だと思うこと（複数回答）



・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、「夫やパートナーなど男性の家事・育児参加」(56.7%)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」(42.3%)、「育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限」(41.1%)などの制度充実と、「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」(41.3%)、「能力や実績の正当な評価」(40.9%)など、女性の働きが組織・職場で評価・理解されることとする人が多い。

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るべきだと思いますか。(✓はいくつでも)

■自身が働く事業所において、今後、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、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」(49.8%)が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」(38.0%)と考える人も4割弱を占める。
- ・性別にみると、「男女の性別に関係なく、同等に働くべき」は男性(64.6%)が女性(42.9%)よりも多く、差がみられた。