

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、雇用機会均等法順守の観点や、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. 調査項目

<事業所調査>

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| (1) 標本構成（回答事業所の状況） | ① 回答事業所の名称及び所在地 |
| | ② 回答事業所の業種 |
| | ③ 労働組合の有無 |
| | ④ 記入担当者所属・氏名及び連絡先 |
| (2) 従業員の状況 | ① 従業員の人数及び構成 |
| | ② 従業員の平均勤続年数 |
| | ③ 従業員の配置状況と理由 |
| | ④ 従業員の配置転換尾状況 |
| (3) 管理職の状況 | ① 管理職の人数及び構成の理由 |
| (4) 教育訓練 | ① 教育訓練の状況 |
| (5) 福利厚生 | ① 福利厚生の状況 |
| (6) セクシャル・ハラスメント | ① セクシャル・ハラスメント防止のための取り組みの状況 |
| | ② 相談対応の体制の状況 |
| (7) 女性の活用 | ① 女性の活用に関する課題 |
| | ② 女性の活用のための取り組みの状況 |
| (8) 女性パートタイマー | ① 女性のパートタイマーを雇用する理由 |
| | ② 女性のパートタイマーの状況 |
| | ③ 女性パートタイマーの雇用契約期間の定めの有無 |
| (9) 女性社員に対する職場の
雰囲気・風土 | ① 女性社員に対する職場の雰囲気 |
| (10) 育児・介護休業制度等 | ① ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みの状況 |
| | ア. 育児休業制度の有無 |
| | イ. 育児休業制度の利用実績 |
| | ウ. 子育て中の従業員の勤務時間の短縮措置の有無 |
| | エ. 介護休業制度の有無 |
| | オ. 介護休業制度の利用実績 |
| | カ. 介護中の従業員の勤務時間の短縮措置の有無 |
| | キ. 退職後の職場に対しての配慮の有無 |

ク. 休職後の職場に対しての配慮の具体的な内容

② 育児・介護休業制度が定着するための課題

(11) 意見等自由記入

<従業員調査>

(1) 標本構成 (対象者の状況)

- | | |
|-----------|----------------|
| ① 性別 | ② 年齢 |
| ③ 未婚・既婚の別 | ④ 配偶者の職業 |
| ⑤ 最終学歴 | ⑥ 同居家族 |
| ⑦ 子どもの有無 | ⑧ 一番下の子どもの成長段階 |
| ⑨ 勤務先の業種 | ⑩ 勤務先の従業員数 |
| ⑪ 勤務形態 | ⑫ 職種 |
| ⑬ 勤続年数 | ⑭ 昨年1年間の年収 |

(2) 労働時間

- ① 1週間の労働日数
② 未消化の理由

(3) 有給休暇

- ① 有給休暇の所定日数及び消化日数
② 未消化の理由

(4) 育児休業制度と介護休業制度

- ① 育児休業制度と介護休業制度の認知度
② 育児休業制度と介護休業制度の利用しやすさ
③ 育児休業制度と介護休業制度の利用しにくい理由
④ 育児休業制度と介護休業制度の利用実績

(5) 管理職

- ① 管理職への昇進についての考え方と理由

(6) 教育訓練

- ① 教育訓練の状況

(7) 上司の性別

- ① 上司の性別についての考え方

(8) セクシャル・ハラスメント

- ① 嫌がっているのに、性に関する話を聞かされた
② 差別的な言い方をされた
③ 仕事に異性に身体をさわられた
④ 宴会でお酌やデュエットを強要された
⑤ 上司から地位を利用した性的誘いを受けた
⑥ 性的な噂話を流された
⑦ スード写真を見せられたり、不愉快な視線を送られた

(9) 働く理由

- ① 働く理由

(10) 仕事を選ぶ基準

- ① 仕事を選ぶ基準

(11) 悩みや不安

- ① 仕事を続けていく上での悩みや不安

(12) 女性の就業

- ① 女性が結婚後も仕事を持つことに対する考え方
② 女性が仕事を続けていく上で必要なこと
③ 女性の活躍を促進するために行政に望むこと

(13) 正規従業員の状況

- ① 性差別の有無、内容及び理由
② 女性だけの退職慣行の有無

- | | |
|--------------------------|--|
| (14) パートタイマーの状況 | ③ 男女の仕事や働く環境についての考え方の状況
① パートタイマーとして働いている理由
② 正規従業員になりたいかどうか
③ 勤務先との間で取り決めた事項
④ 雇用期間の取り決め
⑤ 賃金形態 ⑥ 時間給
⑦ パートタイマーとして働くことの不安や不満 |
| (15) ワーク・ライフ・バランス
の状況 | ① ワーク・ライフ・バランスの認知度
② 時間外労働を減らす努力の有無と理由
③ 勤務先の働き方の見直しについての取り組み状況
④ 勤務先に望む制度 |
| (16) 意見等自由記入 | |

3. 調査設計・回収結果

<事業所調査>

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| ・ 調査地域 | 静岡県全域 |
| ・ 調査対象 | 静岡市内の事業所 |
| ・ 調査方法 | 訪問留置調査 |
| ・ 標本数 | 300 |
| ・ 回収数 (%) | 102 (34.0%) |
| ・ 調査期間 | 平成 21 年 1 月 19 日 (月) ～2 月 27 日 (金) |

<従業員調査>

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| ・ 調査地域 | 静岡県全域 |
| ・ 調査対象 | 事業所調査の対象事業所に勤務する従業員
(パートタイマー含む) |
| ・ 調査方法 | 訪問留置調査 |
| ・ 標本数 | 1,800 |
| ・ 回収数 (%) | 584 (32.4%) |
| ・ 調査期間 | 平成 21 年 1 月 19 日 (月) ～2 月 27 日 (金) |

4. 報告書の見方

- 比率はすべて百分率で表し、小数第二位を四捨五入した。そのため、百分率の合計が 100%にならないことがある。
- 基数となる実数は、集計表、グラフ中に件数 (N) として表記した。その比率はこれを 100%とした。
- 業種、性別、年代別などのクロス集計は、分析軸の「無回答」を割愛しているため、件数 (N) の合計が全体の件数 (N) と一致しないことがある。