

平成 20 年度静岡市女性の労働実態調査 集計表 事業所調査

労働組合の有無

調査数	有	無	不明
99	29	56	14
100.0	29.3	56.6	14.1

業種

調査数	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道事業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業（郵便局、協同組合）	サービス業（他に分類されないもの）	その他	不明
99	-	8	17	-	1	14	15	4	-	2	-	1	2	12	1	13	5	4
100.0	-	8.1	17.2	-	1.0	14.1	15.2	4.0	-	2.0	-	1.0	2.0	12.1	1.0	13.1	5.1	4.0

問 1. 従業員数（平均）

調査数	正規従業員・男性	正規従業員・女性
91	60.41	24.49
100.0		

調査数	臨時（含むアルバイト）・男性	臨時（含むアルバイト）・女性
89	5.49	4.66
100.0		

調査数	パートタイマー・男性	パートタイマー・女性
91	7.15	16.87
100.0		

調査数	人材派遣者・男性	人材派遣者・女性
89	2.89	4.68
100.0		

問 2. 従業員の平均勤続年数

調査数	正規従業員・男性
80	13.2
100.0	

調査数	正規従業員・女性
77	9.82
100.0	

調査数	パートタイマー・男性
51	6.64
100.0	

調査数	パートタイマー・女性
60	6.32
100.0	

問 3. 男女の配置状況-1. 人事・総務・経理

調査数	男女いずれの配置もしていない	男女いずれの配置もしていないが、仕事は男女別である	女性のみの配置がある	男性のみの配置がある	該当する部門なし	不明
99	40	28	13	-	8	10
100.0	40.4	28.3	13.1	-	8.1	10.1

問 3. 男女の配置状況-2. 企画・調査・広報

調査数	男女いずれの配置もしていない	男女いずれの配置もしていないが、仕事は男女別である	女性のみの配置がある	男性のみの配置がある	該当する部門なし	不明
99	20	10	-	2	39	28
100.0	20.2	10.1	-	2.0	39.4	28.3

● V. 資料 集計表 ●

問3. 男女の配置状況-3. 研究・開発・設計

調査数	男女ともいずれの職種にも同じである	いずれの職種にも男女と別であるが、仕事	女性のみの配置の職種がある	男性のみの配置の職種がある	該当する部門なし	不明
99	15	3	-	7	39	35
100.0	15.2	3.0	-	7.1	39.4	35.4

問3. 男女の配置状況-4. 情報・処理

調査数	男女ともいずれの職種にも同じである	いずれの職種にも男女と別であるが、仕事	女性のみの配置の職種がある	男性のみの配置の職種がある	該当する部門なし	不明
99	13	6	3	9	38	30
100.0	13.1	6.1	3.0	9.1	38.4	30.3

問3. 男女の配置状況-5. 営業

調査数	男女ともいずれの職種にも同じである	いずれの職種にも男女と別であるが、仕事	女性のみの配置の職種がある	男性のみの配置の職種がある	該当する部門なし	不明
99	25	13	1	17	22	21
100.0	25.3	13.1	1.0	17.2	22.2	21.2

問3. 男女の配置状況-6. 販売・サービス

調査数	男女ともいずれの職種にも同じである	いずれの職種にも男女と別であるが、仕事	女性のみの配置の職種がある	男性のみの配置の職種がある	該当する部門なし	不明
99	33	8	4	2	25	27
100.0	33.3	8.1	4.0	2.0	25.3	27.3

問3. 男女の配置状況-7. 生産

調査数	男女ともいずれの職種にも同じである	いずれの職種にも男女と別であるが、仕事	女性のみの配置の職種がある	男性のみの配置の職種がある	該当する部門なし	不明
99	15	18	2	10	32	22
100.0	15.2	18.2	2.0	10.1	32.3	22.2

問4. 女性のみの配置理由-1. 人事・総務・経理

調査数	いる 技術や資格を持つ女性が	女性の特性・感性を活かすことができる	男性の適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を希望する	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の職場を拡大したい	その他
13	3	2	3	1	1	-	-	1	3
100.0	23.1	15.4	23.1	7.7	7.7	-	-	7.7	23.1

問4. 女性のみの配置理由-2. 企画・調査・広報

調査数	いる 技術や資格を持つ女性が	女性の特性・感性を活かすことができる	男性の適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を希望する	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の職場を拡大したい	その他
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問4. 女性のみの配置理由-3. 研究・開発・設計

調査数	いる 技術や資格を持つ女性が	女性の特性・感性を活かすことができる	男性の適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を希望する	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の職場を拡大したい	その他
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問4. 女性のみの配置理由-4. 情報・総理

調査数	いる 技能や資格を持つ女性が	す 女性の特性・感性を活か	男性の 適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の 職場を拡大したい	その他
3	1	1	-	-	-	1	-	1	1
100.0	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	33.3	33.3

問4. 女性のみの配置理由-5. 営業

調査数	いる 技能や資格を持つ女性が	す 女性の特性・感性を活か	男性の 適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の 職場を拡大したい	その他
1	-	1	-	1	-	-	-	-	-
100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-

問4. 女性のみの配置理由-6. 販売・サービス

調査数	いる 技能や資格を持つ女性が	す 女性の特性・感性を活か	男性の 適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の 職場を拡大したい	その他
4	1	2	-	-	2	-	-	-	2
100.0	25.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	50.0

問4. 女性のみの配置理由-7. 生産

調査数	いる 技能や資格を持つ女性が	す 女性の特性・感性を活か	男性の 適任者がいない	希望する 当該部署が女性の配置を	ない 配置を希望する男性がい	い 家事との両立が回りやす	い 補助的・定期的業務が多	女性の 職場を拡大したい	その他
2	-	1	-	-	-	1	-	-	-
100.0	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-

問5. 男性のみ配置の理由-1. 人事・総務・経理

調査数	いない 技能や資格を持つ女性が	女性の 適任者がいない	希望しない 当該部門が女性の配置を	ない 配置を希望する女性がい	出張・ 全国転勤がある	外部との 折衝が多い	かなり 高度の判断力を必 要とする	深夜には 及ばないが、時 間外労働が多い	労働基準法で就業制限で はないが、体力・筋力を 必要とする業務がある	その他
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

問5. 男性のみ配置の理由-2. 企画・調査・広報

調査数	いない 技能や資格を持つ女性が	女性の 適任者がいない	希望しない 当該部門が女性の配置を	ない 配置を希望する女性がい	出張・ 全国転勤がある	外部との 折衝が多い	かなり 高度の判断力を必 要とする	深夜には 及ばないが、時 間外労働が多い	労働基準法で就業制限で はないが、体力・筋力を 必要とする業務がある	その他
2	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-
100.0	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-

● V. 資料 集計表 ●

問5. 男性のみ配置の理由-3. 研究・開発・設計

調査数	技術や資格を持つ女性がいない	女性の適任者がいない	当該部門が女性の配置を希望しない	配置を希望する女性がない	出張、全国転勤がある	外部との折衝が多い	かなり高度の判断力を必要とする	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性には認められていない業務を遂行したり、官製物を扱う業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	その他
7	3	6	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-
100.0	42.9	85.7	-	-	14.3	-	-	28.6	-	-	-	-

問5. 男性のみ配置の理由-4. 情報・処理

調査数	技術や資格を持つ女性がいない	女性の適任者がいない	当該部門が女性の配置を希望しない	配置を希望する女性がない	出張、全国転勤がある	外部との折衝が多い	かなり高度の判断力を必要とする	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性には認められていない業務を遂行したり、官製物を扱う業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	その他
9	2	3	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1
100.0	22.2	33.3	-	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	11.1

問5. 男性のみ配置の理由-5. 営業

調査数	技術や資格を持つ女性がいない	女性の適任者がいない	当該部門が女性の配置を希望しない	配置を希望する女性がない	出張、全国転勤がある	外部との折衝が多い	かなり高度の判断力を必要とする	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性には認められていない業務を遂行したり、官製物を扱う業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	その他
17	2	2	-	2	4	6	3	1	1	2	2	1
100.0	11.8	11.8	-	11.8	23.5	35.3	17.6	5.9	5.9	11.8	11.8	6.9

問5. 男性のみ配置の理由-6. 販売・サービス

調査数	技術や資格を持つ女性がいない	女性の適任者がいない	当該部門が女性の配置を希望しない	配置を希望する女性がない	出張、全国転勤がある	外部との折衝が多い	かなり高度の判断力を必要とする	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性には認められていない業務を遂行したり、官製物を扱う業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	その他
2	1	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-
100.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-	100.0	-	-	-	-

問5. 男性のみ配置の理由-7. 生産

調査数	技術や資格を持つ女性がいない	女性の適任者がいない	当該部門が女性の配置を希望しない	配置を希望する女性がない	出張、全国転勤がある	外部との折衝が多い	かなり高度の判断力を必要とする	深夜には及ばないが、時間外労働が多い	労働基準法で女性には認められていない業務を遂行したり、官製物を扱う業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	労働基準法の就業制限ではないが、体力・筋力を必要とする業務がある	その他
10	2	2	-	1	1	-	-	2	1	7	-	-
100.0	20.0	20.0	-	10.0	10.0	-	-	20.0	10.0	70.0	-	-

問 6. 過去3年間の配置転換実施状況-1. 事業所内配置転換

調査数	男女とも実施	女性のみ実施	男性のみ実施	男女とも実施せず	該当の事業所なし	不明
99	47	5	15	10	18	4
100.0	47.5	5.1	15.2	10.1	18.2	4.0

問 6. 過去3年間の配置転換実施状況-2. 転居を伴わない事業所間配置転換

調査数	男女とも実施	女性のみ実施	男性のみ実施	男女とも実施せず	該当の事業所なし	不明
99	25	1	16	8	28	22
100.0	25.3	1.0	15.2	8.1	28.3	22.2

問 6. 過去3年間の配置転換実施状況-3. 転居を伴う事業所間配置転換

調査数	男女とも実施	女性のみ実施	男性のみ実施	男女とも実施せず	該当の事業所なし	不明
99	17	2	20	5	31	24
100.0	17.2	2.0	20.2	5.1	31.3	24.2

問 6. 過去3年間の配置転換実施状況-4. 海外への配置転換

調査数	男女とも実施	女性のみ実施	男性のみ実施	男女とも実施せず	該当の事業所なし	不明
99	-	-	5	4	62	28
100.0	-	-	5.1	4.0	62.6	28.3

問 7. 管理職員数平均

調査数	役員数	うち女性
86	2.79	0.33
100.0		

調査数	部長相当職	うち女性
89	2.97	0.09
100.0		

調査数	課長相当職	うち女性
89	8.31	0.65
100.0		

調査数	係長相当職	うち女性
85	9.6	1.38
100.0		

● V. 資料 集計表 ●

問8. 女性管理職が少ない理由

調査数	必要な知識や判断力を有する女性が少ない	将来的につく可能性のある者はないが、現在の職年につくための在職年	将来につく可能性のある者はないが、現在の職年につくための在職年	勤続年数が短く、役職になるまでに退職する	深夜業務が多い、又は長時間外労働が多い	出張、全国転勤がある	被害や女性管理職をいやがる	ある仕事に就けられない	家庭責任があるので責任無理である	仕事でハードで女性には無理である	女性が希望しない	上司・同僚・部下となる男性が女性管理職を希望しない	その他
99	31	32	19	8	7	1	6	3	19	2	15		
100.0	31.3	32.3	19.2	8.1	7.1	1.0	6.1	3.0	19.2	2.0	15.2		

問9. 過去1年間の教育訓練実施状況-1. 新入社員研修

調査数	いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施	いずれの教育も男女とも実施しているが内容(期)は異なる	女性のみ実施した教育訓練あり	男性のみ実施した教育訓練あり	該当する教育訓練を実施しなかった	不明
99	63	5	1	4	20	6
100.0	63.6	5.1	1.0	4.0	20.2	6.1

問9. 過去1年間の教育訓練実施状況-2. 管理職(予定者を含む)研修

調査数	いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施	いずれの教育も男女とも実施しているが内容(期)は異なる	女性のみ実施した教育訓練あり	男性のみ実施した教育訓練あり	該当する教育訓練を実施しなかった	不明
99	35	4	-	7	41	12
100.0	35.4	4.0	-	7.1	41.4	12.1

問9. 過去1年間の教育訓練実施状況-3. 業務の遂行に必要な能力を付与する研修

調査数	いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施	いずれの教育も男女とも実施しているが内容(期)は異なる	女性のみ実施した教育訓練あり	男性のみ実施した教育訓練あり	該当する教育訓練を実施しなかった	不明
99	57	8	4	9	14	7
100.0	57.6	8.1	4.0	9.1	14.1	7.1

問9. 過去1年間の教育訓練実施状況-4. 上記以外の研修

調査数	いずれの教育訓練も男女とも同じ内容で実施	いずれの教育も男女とも実施しているが内容(期)は異なる	女性のみ実施した教育訓練あり	男性のみ実施した教育訓練あり	該当する教育訓練を実施しなかった	不明
99	32	3	1	1	30	32
100.0	32.3	3.0	1.0	1.0	30.3	32.3

問10. 福利厚生制度-1. 生活資金の貸付

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	27	-	-	-	-	68	4	
100.0	27.3	-	-	-	-	68.7	4.0	

問10. 福利厚生制度-2. 住宅資金の貸付

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	26	-	-	1	66	6		
100.0	26.3	-	-	1.0	66.7	6.1		

問10. 福利厚生制度-3. 定期的な金銭の給付

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	25	-	-	-	-	69	5	
100.0	25.3	-	-	-	-	69.7	5.1	

問10. 福利厚生制度-4. 資産形成のための金銭の給付

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	26	-	-	-	67	6		
100.0	26.3	-	-	-	67.7	6.1		

問10. 福利厚生制度-5. 世帯用住宅の貸与

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	30	-	-	1	61	7		
100.0	30.3	-	-	1.0	61.6	7.1		

問10. 福利厚生制度-6. 自身寮の貸与

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	36	-	-	3	54	6		
100.0	36.4	-	-	3.0	54.5	6.1		

問10. 福利厚生制度-7. 制服の貸与

調査数	と該当する制度あり-男女	ど付に・給付に男女の差異あり	該当する制度あり-女性のみ対象	の該当する制度あり-女性	の該当する制度あり-男性のみ対象	該当する制度あり-男性	該当する制度なし	不明
99	65	-	8	2	21	3		
100.0	65.7	-	8.1	2.0	21.2	3.0		

問11. セクハラ対策-1. 社内規定等でとりまとめ、労働者に対して明示している

調査数	行っている	行っていない	うち取り組む予定あり	不明
99	59	38	2	2
100.0	59.6	38.4	2.0	2.0

問11. セクハラ対策-2. 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している

調査数	行っている	行っていない	うち取り組む予定あり	不明
99	49	46	7	4
100.0	49.5	46.5	7.1	4.0

● V. 資料 集計表 ●

問1.1. セクハラ対策-3. 苦情・相談体制を整備し、労働者に周知している

調査数	行っている	行っていない	うち取り組む予定あり	不明
99	61	33	4	5
100.0	61.6	33.3	4.0	5.1

問1.1. セクハラ対策-4. 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している

調査数	行っている	行っていない	うち取り組む予定あり	不明
99	80	17	4	2
100.0	80.8	17.2	4.0	2.0

問1.1. セクハラ対策-5. その他

調査数	行っている	行っていない	うち取り組む予定あり	不明
99	2	11	2	86
100.0	2.0	11.1	2.0	86.9

問1.2. 女性の仕事上での相談・苦情等の取り扱い-1. 男女均等扱いについて

調査数	人事労務担当部署が相談を受ける	特別の窓口又はカウンセラーを置き、相談を受けられる	苦情処理機関に委ねる	上司が相談を受ける	労働組合が仲介する	その他
99	62	15	14	60	9	1
100.0	62.6	15.2	14.1	60.6	9.1	1.0

問1.2. 女性の仕事上での相談・苦情等の取り扱い-2. セクシュアル・ハラスメントについて

調査数	人事労務担当部署が相談を受ける	特別の窓口又はカウンセラーを置き、相談を受けられる	苦情処理機関に委ねる	上司が相談を受ける	労働組合が仲介する	その他
99	56	26	15	60	7	2
100.0	56.0	26.3	15.2	60.6	7.1	2.0

問1.3. 女性活用の課題点

調査数	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要はある	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	中間管理職の男性や同僚の認識・理解が不十分である	時間外労働・深夜業をさせにくい	整備コストがかかる	女性のための就業環境の整備	重労働の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	女性の活用方法がわからない	その他	特になし
99	28	50	12	6	5	27	4	13	-	-	5	26
100.0	28.3	50.5	12.1	6.1	5.1	27.3	4.0	13.1	-	-	5.1	26.3

問1.4. 女性活用の取り組み-1. 企業内の推進体制を整備する

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	16	73	6	10
100.0	16.2	73.7	6.1	10.1

問1.4. 女性活用の取り組み-2. 女性の活用状況や活用に応じた問題点の調査・分析を行う

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	23	66	5	10
100.0	23.2	66.7	5.1	10.1

問1.4. 女性活用の取り組み-3. 女性活用のための計画を策定する

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	15	73	5	11
100.0	15.2	73.7	5.1	11.1

問1.4. 女性活用の取り組み-4. 女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	27	63	6	9
100.0	27.3	63.6	6.1	9.1

問1.4. 女性活用の取り組み-5. 女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用する

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	36	54	7	9
100.0	36.4	54.5	7.1	9.1

問1.4. 女性活用の取り組み-6. 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用の重要性についての啓発を行う

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	22	66	5	11
100.0	22.2	66.7	5.1	11.1

● V. 資料 集計表 ●

問1.4. 女性活用の取り組み－7. 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

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	48	41	4	10
100.0	48.5	41.4	4.0	10.1

問1.4. 女性活用の取り組み－8. 体方面での個人差を補う器具、設備等を設置する

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	21	65	4	13
100.0	21.2	65.7	4.0	13.1

問1.4. 女性活用の取り組み－9. 仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	37	52	11	10
100.0	37.4	52.5	11.1	10.1

問1.4. 女性活用の取り組み－10. その他

調査数	行っている	行っていない	うち、 取り組む予定あり	不明
99	-	5	-	94
100.0	-	5.1	-	94.9

問1.5. 女性パートタイマー雇用理由

調査数	生産、販売量の増減に対応するため	人件費が割安となるため	簡単な仕事内容のため	正規従業員の採用が困難なため	再定年到達者の勤務延長のため	育児・介護休業の取得者の代替・介護休業のため	早朝・深夜など特殊な時間帯のため	その他
59	14	29	25	18	8	2	1	12
100.0	23.7	49.2	42.4	30.5	13.6	3.4	1.7	20.3

問16. パートタイマーと正規従業員の仕事内容-1. 正規従業員と勤務時間は同じで職務内容が異なる人

調査数	いる	いない	不明
59	17	34	8
100.0	28.8	57.6	13.6

問16. パートタイマーと正規従業員の仕事内容-2. 正規従業員と勤務時間が異なり職務内容が同じ人

調査数	いる	いない	不明
59	27	28	4
100.0	45.8	47.5	6.8

問16. パートタイマーと正規従業員の仕事内容-3. 正規従業員と勤務時間も職務内容も同じ人

調査数	いる	いない	不明
59	9	43	7
100.0	15.3	72.9	11.9

問16. パートタイマーと正規従業員の仕事内容-4. 正規従業員と勤務時間も職務内容も異なる人

調査数	いる	いない	不明
59	45	12	2
100.0	76.3	20.3	3.4

問17. 女性パートタイマーの雇用契約期間の有無

調査数	ある	ない	不明
59	34	22	3
100.0	57.6	37.3	5.1

問17. 女性パートタイマー

調査数	雇用契約期間
32	0.99
100.0	

● V. 資料 集計表 ●

問18. 女性社員に対する職場の雰囲気・風土-1. 現場の同僚男性や管理職に対し、女性を補助者とみるのではなく、対等なパートナーと認識するような意識啓発をおこなっていますか

調査数	いる	いない	不明
99	56	41	2
100.0	56.6	41.4	2.0

問18. 女性社員に対する職場の雰囲気・風土-2. 女性自身が固定的な社会通年にとらわれてもっぱら職場の花として取り扱われることを望んだり、責任ある仕事をするのを望まないことのないよう、女性の職業意識の向上を図っていますか

調査数	いる	いない	不明
99	60	35	4
100.0	60.6	35.4	4.0

問18. 女性社員に対する雰囲気・風土-3. お茶くみ、掃除などを女性の仕事ということで、女性のみにならせていませんか

調査数	いる	いない	不明
99	10	86	3
100.0	10.1	86.9	3.0

問19. 1 育児休業制度の有無

調査数	ある	ない	不明
99	86	12	1
100.0	86.9	12.1	1.0

問19. 2 育児休業制度の利用実績 (平均)

調査数	平成17年度	調査数	平成18年度
69	0.78	69	1.00
100.0		100.0	

調査数	平成19年度
73	1.05
100.0	

問19. 3 子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置

調査数	ある	ない	不明
99	66	25	8
100.0	66.7	25.3	8.1

問19. 4 介護休業制度の有無

調査数	ある	ない	不明
99	70	24	5
100.0	70.7	24.2	5.1

問19. 5 介護休業制度の利用実績 (平均)

調査数	平成17年度	調査数	平成18年度
56	0.04	57	0.07
100.0		100.0	

調査数	平成19年度
56	0.02
100.0	

問19. 6 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置

調査数	ある	ない	不明
99	57	28	14
100.0	57.6	28.3	14.1

問19. 7 休職後の職場についての配慮

調査数	ある	ない	不明
99	57	32	10
100.0	57.6	32.3	10.1

問20. 育児・介護休業制度定着への課題

調査数	休業中の代替要員の確保	復職後の代替要員の処遇	休業中の賃金補償	復職後のポストなど受け入れ体制	人事ローテーションでカバーするときの業務分担	公平感の是正	利用者・非利用者間の不	その他	わからない
99	57	19	22	19	24	13	1	0	
100.0	57.6	19.2	22.2	19.2	24.2	13.1	1.0	0.1	

平成 20 年度静岡市女性の労働実態調査 集計表 従業員調査

F 1. 性別

全体	男性	女性
574	240	334
100.0	41.8	58.2

F 2. 年齢

全体	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	不明
574	4	123	171	140	101	32	3
100.0	0.7	21.4	29.8	24.4	17.6	5.6	0.5

F 3. 未婚・既婚

全体	未婚	既婚	その他(離別・死別)
574	200	337	37
100.0	34.8	58.7	6.4

F 4. 配偶者の職業

全体	フルタイム	パートタイム	自営	無職	不明
337	167	82	18	65	5
100.0	49.6	24.3	5.3	19.3	1.5

F 5. 最終学歴

全体	小・中学校	高等学校	短期大学・高等専門学校	大学・大学院	その他	不明
574	12	265	114	173	9	1
100.0	2.1	46.2	19.9	30.1	1.6	0.2

F 6. 同居家族

全体	単身(1人暮らし)	配偶者	子ども	自分自身の親	配偶者の親	祖父母	兄弟姉妹	その他	不明
574	66	313	250	198	51	42	73	11	1
100.0	11.5	54.5	43.6	34.5	8.9	7.3	12.7	1.9	0.2

F 7. 子どもの有無

全体	いる	いない	不明
574	304	265	5
100.0	53.0	46.2	0.9

F 8. 未子の成長段階

全体	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人	不明
304	36	39	65	23	47	91	3
100.0	11.8	12.8	21.4	7.6	15.5	29.9	1.0

F 9. 勤務先の業種

全体	農業、畜産、採石業、砂利採取	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業	飲食業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療・福祉	複合サービス事業(郵便局、協同組合)	サービス業(他に分類されないもの)	その他	不明
574	-	41	110	1	14	65	81	25	-	11	-	15	18	63	6	86	32	6	
100.0	-	7.1	19.2	0.2	2.4	11.3	14.1	4.4	-	1.9	-	2.6	3.1	11.0	1.0	15.0	5.6	1.0	

● V. 資料 集計表 ●

F10. 事業所の従業員数

全体	30人未満	30～39人	40～49人	50～99人	100～199人	200人以上	不明
574	67	86	55	131	100	112	23
100.0	11.7	15.0	9.6	22.8	17.4	19.5	4.0

F11. 勤務形態

全体	正規従業員（正社員）	パートタイム（正規従業員以外）	不明
574	414	144	16
100.0	72.1	25.1	2.8

F12. 職種

全体	事務職	販売・サービス職	製造作業職	専門・技術職	その他	不明
574	274	112	56	74	50	9
100.0	47.7	19.5	9.6	12.9	8.7	1.6

F13. 勤続年数

全体	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	不明
574	34	99	66	145	226	4
100.0	5.9	17.2	11.5	25.3	39.4	0.7

F14. 昨年1年間の税込年収

全体	103万円未満	103～150万円未満	150～250万円未満	250～500万円未満	500～750万円未満	750～1000万円未満	1000万円以上	の昨年は働いていなかった	不明
574	40	46	123	228	90	19	11	-	17
100.0	7.0	8.0	21.4	39.7	15.7	3.3	1.9	-	3.0

問1. 1週間の勤務日数

全体	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日（ほとんど休まない）	不明
574	-	3	6	22	452	85	4	2
100.0	-	0.5	1.0	3.8	78.7	14.8	0.7	0.3

問2. 1日あたりの労働時間

全体	3時間以下	4時間くらい	5時間くらい	6時間くらい	7時間くらい	8時間くらい	9時間くらい	10時間以上	不明
574	-	14	24	24	59	254	117	76	6
100.0	-	2.4	4.2	4.2	10.3	44.3	20.4	13.2	1.0

問3. 有給休暇所定日数

全体	有給休暇所定日数
507	21.14
100.0	

問3. 有給休暇消化日数

全体	有給休暇消化日数
521	6.98
100.0	

問3-1. 有給休暇の未消化理由

全体	仕事が忙しい	職場全体の雰囲気	上司が忙しい顔をしない	査定に影響する	同僚に気を使う	休む必要がなかった	その他
420	136	76	7	3	18	172	17
100.0	32.4	18.1	1.7	0.7	4.3	41.0	4.0

問4. 「育児休業制度」「介護休業制度」の認知

全体	両方とも知っている	育児休業制度のみ知っている	介護休業制度のみ知っている	両方とも知らない	不明
574	334	167	2	68	3
100.0	58.2	29.1	0.3	11.8	0.5

問5. 「育児休業制度」「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか

全体	感じる	感じない	制度が適用されない	不明
503	334	140	20	9
100.0	66.4	27.8	4.0	1.8

問6. 「育児休業制度」「介護休業制度」の利用しにくい理由

全体	休業期間中の収入に不安があるため	昇進・昇給の際に不利なため	代替要員の確保が困難なため	仕事が忙しいため	現場が無理解なため	その他
334	128	115	14	120	95	21
100.0	38.3	34.4	4.2	35.9	28.4	6.3

問7. 「育児休業制度」「介護休業制度」の利用有無

全体	利用したことがある	利用したことがない	不明
503	24	442	37
100.0	4.8	87.9	7.4

問7-1. 「育児休業制度」「介護休業制度」の利用期間(平均)

全体	間(ヶ月) ～育児休業制度 利用期	全体	間(ヶ月) ～介護休業制度 利用期
23	9.48	2	0.00
100.0		100.0	

問8. 管理職に「なりたい」「なってもいい」と思うか

全体	思う	思わない	現在管理職である	不明
574	106	378	83	7
100.0	18.5	65.9	14.5	1.2

問8-1. 管理職になりたくない理由

全体	い管理職になると責任が重いため	安があるため	管理職としての能力に不安があるため	自分の価値観や人生観とあわないため	めづつと一線で働きたい	仕事と両立が難しくなり家庭生	その他
378	140	159	74	44	139	38	
100.0	37.0	42.1	19.6	11.6	36.8	10.1	

問9. 最近1年間に受けた会社からの教育訓練

全体	研修 社内 の指導者 による社内	社外の セミナー や講習会 の受講	通信教育 の受講	教習 教育訓練	日常の 仕事を 通じて 新しい ことを 理解・ 習得 する	その他	特に 教育 訓練は 受けな かった
574	222	194	27	105	13	170	
100.0	38.7	33.8	4.7	18.3	2.3	29.6	

問11. 上司の性別への意見

全体	女性がよい	どちらかといえば女性がよい	男女どちらでもかまわない	どちらかといえば男性がよい	男性がよい	不明
574	13	12	414	82	52	1
100.0	2.3	2.1	72.1	14.3	9.1	0.2

● V. 資料 集計表 ●

問1-1. 職場でのセクハラ経験-1. いやがっているのに、性に関する話を聞かされた

全体	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	不明
574	25	14	63	451	21
100.0	4.4	2.4	11.0	78.6	3.7

問1-1. 職場でのセクハラ経験-2. 差別的な言い方をされた

全体	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	不明
574	71	14	59	411	19
100.0	12.4	2.4	10.3	71.6	3.3

問1-1. 職場でのセクハラ経験-3. 仕事中に異性に身体をさわられた

全体	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	不明
574	55	10	37	453	19
100.0	9.6	1.7	6.4	78.9	3.3

問1-1. 職場でのセクハラ経験-4. 宴会でお酌やデュエットを強要された

全体	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	不明
574	28	25	28	475	21
100.0	4.9	4.4	4.4	82.8	3.7

問1-1. 職場でのセクハラ経験-5. 上司から地位を利用した性的誘いを受けた

全体	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	不明
574	7	3	17	524	23
100.0	1.2	0.5	3.0	91.3	4.0

問1-1. 職場でのセクハラ経験-6. 性的な噂話を流された

全体	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	不明
574	12	2	21	519	20
100.0	2.1	0.3	3.7	90.4	3.5

問1.1. 職場でのセクハラ経験-7. ストド写真を見せられたり、不愉快な視線を送られた

全体	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	不明
574	12	6	16	520	21
100.0	2.1	0.9	2.8	90.6	3.7

問1.2. 働く理由

全体	働かないと、生活が成り立たないから	仕事にやりがいがあるから	将来に備えて、貯蓄をするため	住宅や車、耐久消費財などのローンの支払いのため	子どもの教育費、仕送りなどのため	ゆとりや趣味・レジャーなど、生活をよくしたいから	仕事を通じて、自分を成長させたいから	経済的に自立したいから	働ける間は働くのがあたりまえだから	家業だから	とにかく家の外に出たいから	自分自身で自由に使えるお金がほしいから	社会に役立つため	その他
574	421	90	187	109	100	145	128	61	144	4	13	99	30	8
100.0	73.3	15.7	32.6	19.0	17.4	25.3	22.3	10.6	25.1	0.7	2.3	17.2	5.2	1.4

問1.3. 仕事を選ぶ際に重視すること

全体	企業の安定性	企業のイメージ	仕事の内容	通勤時間	給与・賃金	能力が活かせる	将来性	労働時間	職場の人間関係	男女平等	その他	特にない
574	269	34	407	114	319	81	48	124	188	8	3	5
100.0	46.9	5.9	70.9	19.9	55.6	14.1	8.4	21.6	32.8	1.4	0.5	0.9

問1.4. 仕事を続けていく上での悩みや不安

全体	あなたが働くことへの家族の無理解	家事・育児・介護等の負担が女性に偏っている	仕事内容が自分にあっている	施設の不備	給料・勤務時間などの労働条件や福利厚生制度や労働環境の不備	男女の待遇の差	あなたの能力や実績に對する評価が正しくなされていない	職場での人間関係	職場の将来性	その他
574	19	101	52	198	27	69	163	196	43	
100.0	3.3	17.6	9.1	34.5	4.7	12.0	28.4	34.1	7.5	

問1.5. 女性が結婚後も仕事を持つことへの意見

全体	賛成	専門職ならば賛成	家事に支障がなければ賛成	育児又は出産したらやめるべき	不明
574	366	8	190	9	1
100.0	63.8	1.4	33.1	1.6	0.2

問1.6. 女性が仕事を続けていく上で、必要と思うこと

全体	男女の待遇の差の改善	能力や実績の正当な評価	性管理職や男性従業員への理解	労働時間短縮や労働環境の改善(更衣室・休憩室)の充実	育児・介護のための施設(保育園・児童・介護施設等)の充実	教育訓練の充実	その他
574	129	231	124	153	349	20	24
100.0	22.5	40.2	21.6	26.7	60.8	3.5	4.2

問1.7. 女性が一層活躍するために、行政に望むこと

全体	働く女性の充実	専業主婦・女性のための職業指導	対象とした講習会	育児・介護の施設・制度の充実	労働時間短縮の促進	育児・介護休業制度の普及	職場での男女の働きかけの平等	その他
574	66	67	106	368	98	192	90	17
100.0	11.5	11.7	18.5	62.4	17.1	33.4	15.7	3.0

● V. 資料 集計表 ●

問18. 働く事業所での、女性正規従業員と男性正規従業員との間の差別

全体	募集・採用	配置転換	評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない
414	51	57	85	124	21	4	107	9	11	169
100.0	12.3	13.8	20.5	30.0	5.1	1.0	25.8	2.2	2.7	40.8

問18-1. 待遇の差がある理由

全体	女性は体力的に劣るため	女性は腰かけ意識があるため	女性より多いため	女性には法律上の制限が男	女性への社会一般の理解が足りないため	女性の家庭責任まで考慮する必要があるため	管理職や経営者の差別意識があるため	業務に必要な資格を持っていないため	結婚・出産・育児等で退社できないため	長・期人事管理で退社できないため	その他	待遇の差はない
227	21	38	11	37	30	37	11	54	7	4	4	
100.0	9.3	16.7	4.8	16.3	13.2	16.3	4.8	23.8	3.1	1.8	1.8	

問19. 女性だけの退職慣行の有無

全体	結婚退職	出産・育児退職	社内結婚の場合の女性の退職	その他の退職慣行	女性のみの退職慣行はない
414	61	69	24	1	261
100.0	14.7	16.7	5.8	0.2	63.0

問20. 事業所の中で男性と女性が働く環境としてあるべきと感じること

全体	男女の性別に関係なく、同等に働くべき	男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき	女性には男性の補助的仕事が多い	女性には男性の補佐的仕事が多い	その他	わからない
414	190	137	19	25	47	
100.0	45.9	33.1	4.6	6.0	11.4	

問21. パートで働く理由

全体	正規従業員として働きたがったが、他に適当な仕事が見つからなかったため	正規従業員として働きたがったが、他に適当な仕事が見つからなかったため	正規従業員として働きたがったが、他に適当な仕事が見つからなかったため	正規従業員として働きたがったが、他に適当な仕事が見つからなかったため	正規従業員として働きたがったが、他に適当な仕事が見つからなかったため	正規従業員として働きたがったが、他に適当な仕事が見つからなかったため	その他
144	40	38	54	14	36	23	
100.0	27.8	26.4	37.5	9.7	25.0	16.0	

問22. 正規従業員になりたいと思うか

全体	正規従業員になりたい	今のままでよい	不明
144	49	85	10
100.0	34.0	59.0	6.9

問23. 就職の際に、勤め先との間で取り決めたこと

全体	賃金	昇給	賞与	有給休暇	勤務時間	雇用期間	通勤手当	皆勤手当	社会保険	退職金	その他
144	111	23	20	63	125	72	50	2	71	6	3
100.0	77.1	16.0	13.9	43.8	86.8	50.0	34.7	1.4	49.3	4.2	2.1

問24. 雇用期間

全体	雇用期間(ヶ月間)
64	9.52
100.0	

問25 賃金形態

全体	時給制	日給制	週給制	月給制	出来高制	その他	不明
144	109	9	-	15	3	4	6
100.0	75.7	6.3	-	10.4	2.1	2.8	4.2

問25-1. 通常勤務での、1時間あたりの賃金

全体	700円未満	700円以上	800円未満	800円以上	900円未満	900円以上	1000円未満	1000円以上	不明
144	3	19	41	22	27	32			
100.0	2.1	13.2	28.5	15.3	18.9	22.2			

問2.6. パートタイマーで働く上での不安や不満

全体	賃金が安い、退職金も少ない	仕事の内容が単純・物足りない	経験や技術が生かせない・評価されない	労働条件が不明確	安いつ辞めさせられるか不安	社会保険や年金に加入できない	正規の社員・職員との人間関係が難しい	昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない	その他	特にな
144	74	4	10	13	29	7	7	19	8	34
100.0	51.4	2.8	6.9	9.0	20.1	4.9	4.9	13.2	5.6	23.6

「ワーク・ライフ・バランス」の認知

全体	言葉だけ知っている	言葉と意味の両方を知っている	知らない	不明
574	141	86	337	10
100.0	24.6	15.0	58.7	1.7

問2.7. 「ワーク・ライフ・バランス」の認知

全体	言葉だけ知っている	言葉と意味の両方を知っている	知らない	不明
574	141	86	337	10
100.0	24.6	15.0	58.7	1.7

問2.8. 所定外労働時間（時間外労働）を減らす努力の実施

全体	している	していない	不明
574	394	164	16
100.0	68.6	28.6	2.8

問2.8-1. 「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしない理由

全体	他の従業員の協力が得られない	上司がよい顔をしない	業務量が多く、仕方がない	時間外勤務手当がないと生活できない	その他	特に考えていない	不明
164	6	5	57	22	18	56	3
100.0	3.7	3.0	34.8	13.4	11.0	34.1	1.8

問2.9. 事業所の「働き方の見直し」の取り組み程度

全体	従業員の積極的な意見を取り組んでいる	従業員の意見等を取り組んでいるが、積極的に取り組んでいる	従業員の意見等を取り組んでいるが、積極的に取り組んでいない	従業員の意見等を取り組んでいないが、多少は取り組んでいる	従業員の意見等を取り組んでいない	まったく取り組んでいない	どちらともいえない	不明
574	91	25	185	69	60	127	17	
100.0	15.9	4.4	32.2	12.0	10.5	22.1	3.0	

問3.0. 事業所に希望する制度

全体	ノー残業デーの設定	導入	フレックスタイム制度の導入	週休2日制	育児・介護休業制度の活用促進	年次有給休暇の取得促進	長期休暇制度	育児・介護中の従業員の勤務時間の短縮措置	事業所内託児施設の設定	従業員が子育てサービスを利用する際に要する費用の全額（一部）負担制度	子どもを看護のための特別休暇取得制度	育児・介護中の従業員に対する社宅への入居に対する配慮	退職者について、再雇用制度	在宅勤務（テレワーク）等、働き方の導入による業務効率の向上	その他	特にな
574	93	120	73	79	191	125	61	52	78	60	13	74	89	18	81	
100.0	16.2	20.9	12.7	13.8	33.3	21.8	10.6	9.1	13.6	10.5	2.3	12.9	15.5	3.1	14.1	