

## 静岡市

# 令和3年度 女性の労働実態調査票

### 事業所用

#### 《調査ご協力をお願い》

日ごろより市政に多大なご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、「一人ひとりが個性と能力を発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会」を目指し、様々な事業を実施しているところです。特に、労働の場における状況は変化し続けており、これにあわせて女性をはじめとする多様な人材が活躍できるよう、環境を整えていく必要があると考えております。

このたび、女性の労働実態を把握するとともに、働き方などについてご意見を伺い、性別等に関わりなく自身が望む働き方を選択できる社会の実現に向け、市内の事業所のうち500社を抽出し、調査を実施いたします。

回答内容につきましては、統計処理を行い集計しますので、事業所名が特定されることはありません。日頃皆様が感じていることなどについて、率直なお考えをお聞かせください。いただいた御意見は、市の事業の見直しや、施策の立案等に活用させていただきます。

令和3年7月 静岡市長 田辺 信宏

#### 《ご回答にあたってのお願い》

1. この調査票は特に指定のない限り、令和3年4月1日現在で記入してください。
2. できるだけ貴事業所の人事、総務、経営企画等を全般的に把握されている方がお答えください。
3. 各調査項目では、質問事項に応じて選択肢の□に✓をつけるか、( ) または□内に具体的な説明や数字を記入してください。
4. この調査における従業員の性別は、事業所が認識している従業員の性別とします。  
(戸籍上の性別と同じである必要はありません)
5. この調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、7月16日（金）までにご投函ください。

- 問い合わせ・連絡先 -

#### ◆調査全般について

(調査実施者) 静岡市 市民局 男女共同参画課 (担当: 杉山、中村) 電話 054-221-1349

#### ◆調査票の内容について

(業務受託者) 一般財団法人静岡経済研究所 (担当: 岩間) 電話 054-250-8750

I. 事業所の概要等についてお答えください

事業所名					
回答者 ご芳名		所属部署			
連絡先	TEL: (        )				
所在地	〒        —				
労働組合の有無	<input type="checkbox"/> 有		<input type="checkbox"/> 無		
業種 (√は1つ)	<input type="checkbox"/> 農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業 <input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業 <input type="checkbox"/> 卸売業、小売業 <input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業 <input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> サービス業（他に分類されないもの）		<input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 金融業、保険業 <input type="checkbox"/> 宿泊業、飲食サービス業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援業 <input type="checkbox"/> 複合サービス事業（郵便局、協同組合）		<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業 <input type="checkbox"/> 不動産業、物品賃貸業 <input type="checkbox"/> その他（                                         ）
直近3年間の 業況について (√は各1つ)	<売上高>	<input type="checkbox"/> 増加傾向	<input type="checkbox"/> 横ばい	<input type="checkbox"/> 減少傾向	<input type="checkbox"/> 期によって増減
	<経常利益>	<input type="checkbox"/> 十分な採算を確保できている	<input type="checkbox"/> 採算が取れたり取れなかったり	<input type="checkbox"/> 採算は取れている	<input type="checkbox"/> 採算を取るのが難しい状況
		<input type="checkbox"/> 採算を取るのがかなり大変な状況			

II. 従業員・雇用管理等についてお聞きます

「従業員」は、本社・支店等の区別を問わず、本調査票の届いた事業所のみにも所属する従業員に限るものとします。また、社長、店主等、および派遣されている方も従業員に含むものとします。

問1. 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			非正規従業員						全従業員のうち 外国人			
				パートタイマー			パートタイマー以外の 非正規従業員						
	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	その他	
19歳以下	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
20～29歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
30～39歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
40～49歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
50～59歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
60～64歳	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
65歳以上	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問2. 貴事業所に在籍している従業員の平均勤続年数はどのくらいですか。□内に数字をご記入ください。（ご記入が難しい場合は、概算でも構いません）。

記入例   年

<正規従業員>	●男性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年	●女性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年
<非正規従業員>	●男性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年	●女性 平均勤続年数	<input type="text"/> <input type="text"/> 年

問3. 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）。

	人数	うち女性
(1) 役員	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 部長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(3) 課長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(4) 係長相当職	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

記入例    人

※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。

問4は、問3で「女性の役員、管理職が1人でもいる」場合にお答えください

問4. 女性管理職がいることにより、どのような効果が出ていると感じていますか。（✓はいくつでも）

- 意思決定を行うメンバーが多様化し、よりよい決定が出せるようになった
- 多様化する顧客ニーズへの対応が可能となった
- 企業イメージや社会的評価が向上した
- 生産性や業績が向上した
- 新入社員や中途採用など、従業員を採用しやすくなった
- 人事評価において性別による差別が減少した
- ロールモデルができ、女性従業員の離職率が下がった
- 社員のワーク・ライフ・バランスに対する意識が高まった
- 従業員のモチベーションが向上した
- 職場の雰囲気よくなった
- 特にない
- わからない

問5は、問3で「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」場合にお答えください

問5. 「女性がまったくいない役職区分が1つでもある」のは、どのような理由ですか。（✓は3つまで）

- 役職に必要な知識や判断力を有する女性がいらない
- 役職に就くための在職年数を満たしている女性がいらない
- 時間外労働が多い、または深夜業がある
- 出張、全国転勤がある
- 仕事がハード
- 本人が希望しない
- 顧客が女性管理職を懸念する（と思われる）
- 女性は家庭や育児を優先するケースが多いため、責任ある仕事に就けられない
- 上司・同僚・部下の男性が、女性管理職を希望しない
- 特に理由はない・わからない
- その他（                      ）

問6. 昨年1年間で、役員または管理職に就くことを打診したが、本人が希望しなかったケースはありましたか。  
(✓は1つ)

1  ある

2  ない

→問8へ

問7は、問6で「1」と回答した事業所にお聞きします

問7. 具体的な人数（昨年1年間）をご記入ください。

	男性	女性
(1) 役員または管理職に就くことを打診した人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) うち本人が希望しなかった人数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人

問8. 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)

- 1  ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり
- 2  育児・介護休業取得者へのキャリアサポート
- 3  昇進・昇格、評価・査定 of 明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修
- 4  幅広い仕事上の経験の付与
- 5  ロールモデルとなる女性従業員の育成
- 6  女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示
- 7  男性従業員の意識改革
- 8  女性従業員自身の意識改革
- 9  家事・育児への男性の参画促進による女性の負担軽減
- 10  女性の管理職への登用を一定の割合で義務化
- 11  その他 ( )

### Ⅲ. ハラスメント等の防止対策などについてお聞きします

問9. 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

		現在、 取り組んでいる	今後、 取り組む 予定	未定
(1) 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	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

		現在、 取り組んでいる	今後、 取り組む 予定	未定
(2) 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	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休 業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(3) 苦情・相談体制を整備し、従業員に 周知する	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休 業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 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	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休 業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(5) 上記以外の取組み	セクシュアル・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	パワー・ハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	妊娠・出産・育児休業・介護休 業等に関するハラスメント	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

問10. 仕事をする上での男女の取扱いの不平等やハラスメント等に関する相談や苦情、不満について、  
事業所内でどのように取り扱っていますか。（それぞれ $\checkmark$ はいくつでも）

	男女の取扱いの 不平等について	ハラスメント等 について
(1) 人事労務担当部署が相談を受ける	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(2) 専用の窓口またはカウンセラーを置き、相談を受ける	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 企業内に設置した苦情全般の窓口委ねる	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 上司が相談を受ける	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 労働組合が仲介する	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(6) 弁護士事務所など外部機関との連携を図る	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(7) その他（ ）	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
(8) 特に何もしていない	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>

#### IV. 女性の活躍促進のための取組みについてお聞きします

問11. 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）

- 1  女性の勤続年数が平均的に短い
- 2  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
- 3  一般的に女性は職業意識が低い
- 4  女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい
- 5  女性のための就業環境の整備コストがかかる
- 6  男性の方が適している業務が多い
- 7  顧客や取引先を含め、社会一般の理解が不十分である
- 8  経営者・経営層の認識・理解が不十分である
- 9  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
- 10  女性の活用方法がわからない
- 11  重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある
- 12  その他（ ）
- 13  特になし

問12. 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

	現在、 取り組んで いる	今後、 取り組む 予定	未定
(1) 女性の活躍推進に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等、企業内の推進体制を整備する	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
(2) 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	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
(3) 女性の活躍推進のための計画を策定する	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
(4) 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	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
(5) 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	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
(6) 中間管理職や同僚に対し、女性の活躍推進の重要性についての啓発を行う	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
(7) 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	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
(8) 体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど、多様な人材が働きやすい職場環境を整備する	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
(9) 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	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
(10) 女性管理職を中途採用する	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
(11) その他（ ）	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>

## V. ワーク・ライフ・バランスについてお聞きします

従業員のワーク・ライフ・バランス※実現のため、貴事業所で取り組んでいることについてお聞きします。

※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）

問13. 育児のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する□に✓をつけてください。  
また、必要な箇所には実績等を記入してください。

(1) 育児休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (1)－1. 育児休業の取得可能な期間	子の年齢が <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> カ月まで その他特記事項がある場合は記載してください ( )
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (1)－2. 育児休業制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 子の看護休暇制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(2)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (2)－1. 子の看護休暇制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(3) 子育てを行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 <input type="checkbox"/> ある                      2 <input type="checkbox"/> ない

問14. 介護のための両立支援体制の取組み状況について、事項ごとに該当する□に✓をつけてください。  
また、必要な箇所には実績等を記入してください。

(1) 介護休業制度の有無	1 <input type="checkbox"/> ある（全従業員適用） 2 <input type="checkbox"/> ある（非正規従業員を除く） 3 <input type="checkbox"/> ない
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (1)－1. 介護休業の取得可能な期間	<input type="text"/> <input type="text"/> カ月 その他特記事項がある場合は記載してください ( )
(1)で「1」または「2」を選んだ事業所にお聞きします (1)－2. 介護休業制度の利用実績	平成30年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和元年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人 令和2年度 男性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人、女性 <input type="text"/> <input type="text"/> 人
(2) 介護を行う従業員の勤務時間の短縮措置	1 <input type="checkbox"/> ある                      2 <input type="checkbox"/> ない

問15. 育児・介護休業制度が定着するためには、どのような課題が考えられますか。(✓は2つまで)

- |   |  |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> 休業中の代替要員の確保            | 2 <input type="checkbox"/> 復職後の代替要員の処遇       |
| 3 <input type="checkbox"/> 休業中の賃金補償               | 4 <input type="checkbox"/> 復職後のポストなど受け入れ体制   |
| 5 <input type="checkbox"/> 人事ローテーションでカバーするときの業務分担 | 6 <input type="checkbox"/> 利用者・非利用者間の不公平感の是正 |
| 7 <input type="checkbox"/> 休業取得時・復職時の研修などの支援      | 8 <input type="checkbox"/> 職場での理解促進          |
| 9 <input type="checkbox"/> その他 ( )                | 10 <input type="checkbox"/> わからない            |
| 11 <input type="checkbox"/> 特になし                  |  |

## Ⅵ. LGBTQ※など性的少数者※についてお聞きします

※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16. 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)

- 1  “いる”と認識している      2  “いない”と認識している      3  わからない

問17. 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)

- 1  採用活動における取組み（公正な採用選考、エントリーシートの性別欄の削除など）
- 2  方針の策定、就業規則への差別禁止の明文化
- 3  トランスジェンダー社員が働きやすい職場環境の整備（性自認に基づく通称名・制服・トイレ・更衣室の使用、健康診断の配慮、人事・休暇制度の整備）
- 4  同性パートナーを配偶者と同等に処遇する人事制度や福利厚生制度の整備（異動の配慮、慶弔休暇、結婚祝金など）
- 5  社員向け相談窓口の設置（性自認・性的指向に関するハラスメント相談を含む）
- 6  理解促進に向けた社員研修等の開催
- 7  取り組んでいることはない
- 8  異性カップル向け商品・サービスの同性カップルへの適用拡大や、同性カップル向け商品・サービスの開発
- 9  その他 ( )

### 【自由記述欄】

問18. 最後に、女性の雇用管理や活躍推進などについて、ご意見・ご要望がありましたら、ご自由に記入してください。

ご協力ありがとうございました