

「福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査」実施報告

一人ひとりが“いきいき”と 輝く職場に向けて



「ワーク・ライフ・バランス」「働き方改革」「女性活躍」最近良く聞く言葉だけど…
福岡市内の事業所の取組みや働く方の考えをみましょう！

福岡市

■福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査の概要

市内事業所における従業員の就業実態や女性活躍推進などに係る課題を把握することを目的とし、また「福岡市働く女性の活躍推進計画（第2次）」の策定に向けて、今後の施策を実施していく上で基礎資料とするため調査を行いました。

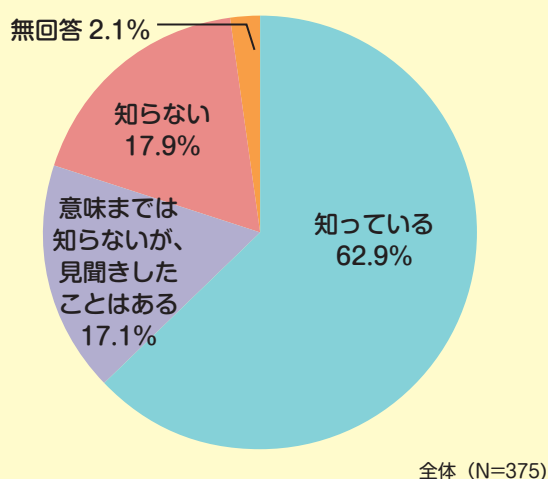
1. 調査期間：令和元年11月8日～11月30日（基準日：令和元年10月1日）
2. 調査票配布・回収結果

調査対象者	配布数	有効回収数	有効回収率
事業所	2,000 事業所	375 事業所	18.8%
正社員	8,000 人	1,175 人	14.7%
非正規雇用労働者	2,000 人	252 人	12.6%

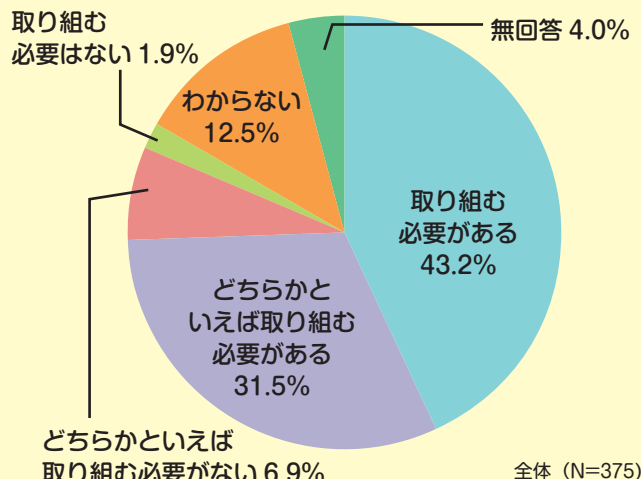
事業所調査（事）、正社員調査（正）より

ワーク・ライフ・バランス

事 ワーク・ライフ・バランスの認知状況



事 ワーク・ライフ・バランスに対する意識



「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉をご存じですか？働くすべての方々が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のことです。平成26年度の前回調査と比較すると、取り組む必要を肯定する意見が58.5%から74.7%へと大幅に増加し、逆に否定する意見は15.2%から8.8%へと減少しており、事業所においてワーク・ライフ・バランスの意識が着実に浸透しているようです。

事 導入しているワーク・ライフ・バランスを推進するための制度

- 1位 育児・介護のための短時間勤務制度57.6%
- 2位 非正規雇用労働者のうち、希望するものを正社員に登用する制度41.9%
- 3位 メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など39.2%
- 4位 再雇用制度（対象が定年退職者に限られる場合は除く）35.2%
- 5位 自己研鑽のための休暇制度や講習料助成制度34.1%

複数回答 (N=375)

事業所においては、柔軟な働き方を支える制度整備とその制度を利用しやすい職場づくりが求められます。特に、育児や超高齢社会の進展にあわせ増加が予想される介護と仕事の両立支援においては、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう取り組むことが重要です。

「育児・介護のための短時間勤務制度」を導入しているとの回答が6割弱ありました。育児・介護休業法により、例えば3歳に満たない子を養育する労働者に対して1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を講ずることが事業主に義務づけられており、まだ制度を整備していない事業所においては、法に基づいた制度整備が必要です。

育児休業

事 育児休業の取得率 男性 **5.1%** 女性 **94.9%**

正 育児休業または介護休業を取得する同僚に対する意識

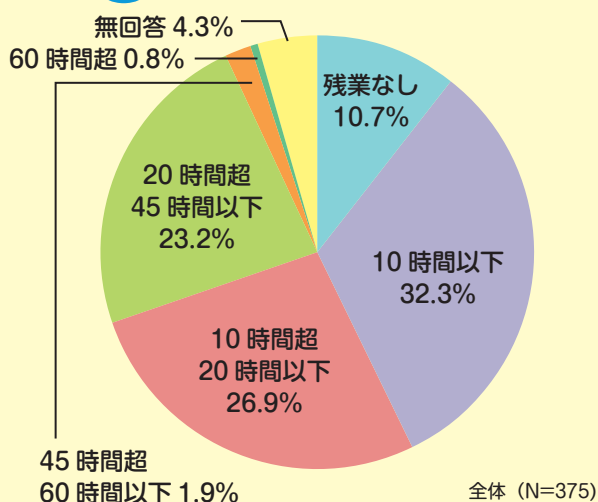
	男性の取得に関して	女性の取得に関して
職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい	63.1%	75.3%
他の同性従業員も育児（介護）休業を取得しやすくなる	57.0%	58.6%
仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進む	52.5%	55.3%
配偶者に休んでもらえばよい	3.6%	1.7%
残された社員の負担が増えるので困る	13.6%	10.3%
休むくらいなら退職してくれればよい	0.9%	1.4%

複数回答 (N=1,175)

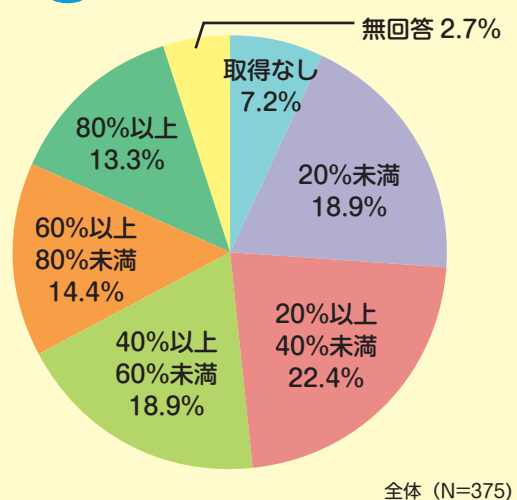
男性の育児休業の取得率は、5.1%に過ぎません。男性の育児休業取得が進むことで、各々の育児や家事参画への理解が深まるとともに、職場の雰囲気が変わったり、業務効率が向上したりといった好影響も期待されます。代替要員の確保は難しい問題ですが、助成金（7頁参照）の活用や、日ごろから仕事の進め方や分担を工夫し、複数人で業務を進める体制の整備などに取り組んで、男性にぜひ育休取得を勧めてみてください。

働き方改革

事 1か月の平均残業時間



事 年次有給休暇取得率



事 「残業時間の縮減」に取り組んでいる **68.8%**

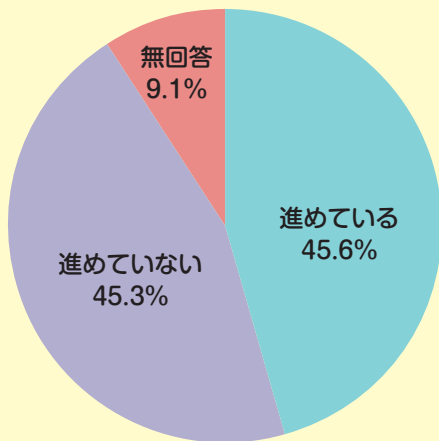
事 「年次有給休暇取得の促進」に取り組んでいる **78.1%**

残業時間の縮減に取り組んでいる事業所の割合は全体の68.8%、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる事業所は78.1%と、いずれも高い割合を占めています。

働き方改革関連法が平成31年4月から順次施行されているところであり、今後も「ワーク・ライフ・バランスの実現」のため、これらの取り組みを進めていただくようお願いします。

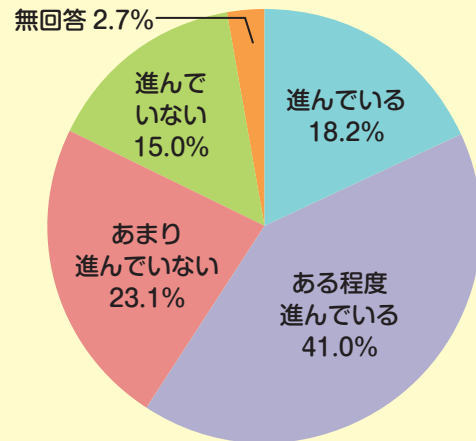
女性活躍推進

事 女性活躍推進への取組み状況



全体 (N=375)

正 女性活躍推進への取組みが進んでいるか



全体 (N=1,175)

事業所における女性活躍推進への取組み状況をみると、「進めている」が45.6%、「進めていない」が45.3%と拮抗しています。一方で、正社員からみた会社の取組みへの評価では、『進んでいる』（「進んでいる」+「ある程度進んでいる」）が59.2%と6割近くを占めています。

働く場において男女がその能力を十分に発揮し、一人ひとりが“いきいき”と輝く職場に向けた取組みの推進がいっそう求められます。

事 事業所が進めている女性活躍推進のための具体的な取組み

- 1位 性別に関係なく、能力主義による人事管理方針83.0%
- 2位 女性正社員の採用拡大66.7%
- 3位 社内プロジェクト等への女性の参画55.0%
- 4位 女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与42.1%
- 5位 男女共同参画に関する研修を行うなど、従業員への意識啓発33.3%

複数回答 (N=171)

事 取組みを実施した効果

- 1位 女性の労働意欲が向上した44.4%
- 2位 女性の就業継続率が向上した39.8%
- 3位 優秀な人材を採用できるようになった32.2%
- 4位 効率的な業務改善や生産性向上につながった20.5%
- 5位 組織風土が誰もが働きやすい形に変わった17.5%

複数回答 (N=171)

事業所が女性活躍推進のための具体的な取組みを実施した結果、女性の活躍推進をはじめ、人材確保、生産性向上など、様々な面での効果が認められています。

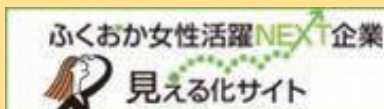
事業所ヒアリング調査より

女性活躍推進に関する取組み事例

- 【きっかけ】** 女性活躍推進に係る取組みを始めたきっかけは？
【ポイント】 特に工夫したこと、ポイントなどは？
【メリット】 女性活躍に係る取組みを進めるメリットは？
【今 後】 今後の取組み
について、女性活躍の取組みを積極的に行っている
企業8社に話を伺いました。

登録して働きやすさを
PRしませんか。

掲載企業
募集中!



より具体的な内容については、「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」の企業インタビュー (<https://danjokiyodo.city.fukuoka.lg.jp/mieruka/interviews/>) に掲載しています。

会社名の横のマークは、企業の取組みが認定や表彰されたものを示しています。



えるぼし認定
(3段階目)
女性活躍推進法に基
づく厚生労働大臣よ
り認定



新・ダイバーシティ経営
企業100選
多様な人材の能力を活
かし、価値創造につなげ
ている企業を表彰



福岡県男女共同参画表彰
地域や職域等において男
女共同参画の推進に関し
功績があり、他の模範と
なる活動等に対して表彰

一般財団法人九州環境管理協会



【きっかけ】 もともと大学の先生方が 50 年前に立ち上げた協会であり、大学は女性も多く男女が平等であるという意識が高い、ということがベースにあると思います。

【ポイント】 ワーク・ライフ・バランス推進のため、ノー残業デー、フレックスタイム制、育児短時間勤務制度の延長、有給休暇の時間単位での取得、子どもの看護休暇などを取り入れています。また、2か月に1回職員の意見を出す場として協議会を開催しており、その中で女性の活躍や、職場環境の改善に関する協議をすることもあります。

【メリット】 結婚、出産を理由に仕事を辞める方は、今ではいません。業務に必要な資格を取る女性も多く、リーダー的な役割を担う方も比較的多いと感じています。

【今 後】 ワーク・ライフ・バランスの改善に向けて、残業や休日出勤を減らしていきたいと考えています。また、ICT 関係の取組みが課題です。



福岡市東区松香台 1 丁目 10-1 <http://www.keea.or.jp/>

<事業内容>大気質調査、騒音・振動・交通量調査、水質・底質調査、悪臭調査、土壌汚染調査

医療法人輝栄会福岡輝栄会病院

【きっかけ】 病院ということで女性の看護師さんが多く、この方たちが定着しやすい職場、働きやすい職場を目指してきました。

【ポイント】 職場全体の協力、理解が一番大きいと思います。看護部長によるこまめな面談を行い、個々の職員に応じた働き方を提案しています。制度としては、産前産後、育休制度をはじめ、提携した保育所の利用に対する補助、職場復帰した後の夜勤免除、短時間勤務の導入などを行っています。

【メリット】 出産・育児を経て職場復帰する方、継続して就労している方が多くいらっしゃいます。仕事に習熟している方に定着してもらえることに、メリットを感じます。

【今 後】 今後も働く方の話を聞き、相談事を聞いてそれぞれの問題点を共有して、より働きやすい職場、働き続けられる職場を目指していきます。



福岡市東区千早 4 丁目 14-40 <http://www.kieikai.ne.jp/>

<事業内容>病院 (外科系診療部、内科系診療部、総合診療部、看護部、医療技術部)

スタイルクリエイト株式会社

【きっかけ】 弊社は、「女性に輝き続ける人生を」という企業理念のもとにスタートした会社です。

【ポイント】 企業主導型保育を展開していることで、子どもを預けて働くことができるということ。また、誕生日休暇、結婚記念日をお休みにでき、子育て応援手当、独身者への家賃補助、育児休暇制度も整備しており、有給休暇もしっかり消化できる体制を作っています。働く人に寄り添い、お互い思いやりをもって取り組みを進めています。

【メリット】 理念に賛同する方に集まって頂き、管理職をはじめ高い能力を発揮して頂いています。

【今 後】 企業が女性を輝かせるステージになるよう、もっと発展させていきたいと思っています。



福岡市中央区大手門2丁目2-8-201 <https://www.stylecreate.jp/>

<事業内容>教育・保育事業、ポータルサイト運営・EC事業、ブライダル・アニバーサリー事業

スリー・アールシステム株式会社



【きっかけ】 男女を問わず、中核となる人材を採用することが難しい状況にあり、広く人材を求めた結果、女性の活躍推進も視野に入ってきました。

【ポイント】 既存社員の意見を反映させた、時短社員制度を導入しています。男女、育児の有無を問わず平等に、それぞれの時間に合わせカスタマイズ可能な制度になっています。

【メリット】 今まで出会えなかったような人に出会えて、優秀な人材を確保できています。女性の応募も増え、ダイバーシティ100選にも選ばれ、評価して頂きました。

【今 後】 在宅ワークの制度化について、検討しています。



福岡市博多区東光2丁目8-30 <https://3rrr-hd.jp/>

<事業内容>PC周辺機器、ソフトウェア、光学機器、デジタルグッズの企画・開発・製造・販売、太陽光発電システムの販売

株式会社太平環境科学センター



【きっかけ】 男性の新入社員が少なく、子育て等で従来の働き方が難しくなった女性の継続就労や、活躍推進が必要と考えました。

【ポイント】 就業規則等を見直し、雇用形態も正社員、パート社員のほか限定正社員や嘱託など、それぞれの生活に応じた雇用形態を取り入れています。また、男性中心の旧来型の考え方を改めるための研修等も行っています。

【メリット】 子育てをしながら勤務することへの理解が進み、女性が働きやすくなっている実感があります。また、実際に女性の管理職や、スペシャリストが活躍しています。

【今 後】 ワーク・ライフ・バランスの改善のため、残業を減らし、その中で女性も成果を出すという流れを作っています。ゆくゆくは、ダイバーシティの推進のため、誰もが働きやすい職場を目指します。



福岡市博多区金隈2丁目2-31 <http://taihei-esc.com/>

<事業内容>一般分析、極微量分析、環境調査、自動検査装置

株式会社ダスキンサーヴ九州



【きっかけ】 お取引の最終決定者として女性が増えてきているのに対し、女性従業員の割合、管理職の割合は低い状況にあり、女性の登用を進めていく必要があるというトップの考えに基づいています。

【ポイント】 女性の登用に向けた、社員教育の底上げが必要と考えています。そのために、女性の総合職に対するリーダー育成研修、男性管理職に対する意識啓発のための研修などを行っています。

【メリット】 全国的に事業展開する中で、女性支店長を配置した拠点が好成績を上げている事例もあり、事業の面からみてもメリットは大きいと感じています。

【今 後】 女性管理職、女性店長を増やして成功事例を作り上げていくことで、より女性の活躍推進に関する機運を高めていきたいと考えています。

福岡市博多区榎田 2 丁目 2-52 <http://www.duskin-cs.jp/>

<事業内容>掃除用品等の販売、ハウスクリーニング、事業所清掃サービス、害虫駆除、飲料、化粧品・健康食品販売、介護用品・福祉用具のレンタル・販売



株式会社ビジネスリファイン



【きっかけ】 会社を設立する理念が「女性が活躍できる社会を」というもので、事業を推進していく中で、必然として取り組んできました。

【ポイント】 男性もともに協力し合うことで、ワーク・ライフ・バランスが実現するという考え方を、当初から共有してきたこと。また、社員間のコミュニケーションを大事にして、現場での相談や調整を行っています。

【メリット】 スタッフの定着率が高くなりました。また、従来受け入れ先が少なかった子育て中の方や、配偶者の転勤等で就労可能期間が不明であった方なども、派遣、アルバイトの受け入れができています。

【今 後】 企業研修を行っていることもあり、今後、女性活躍推進に関する企業啓発を進めていきます。また、自社では IT を活用した効率化や、テレワークの導入を検討しています。

福岡市中央区大手門 1 丁目 1-12 <https://business-refine.co.jp/>

<事業内容>社員教育研修事業、人材紹介事業、人材派遣事業、コールセンター運営、セールスプロモーション、スクール事業



りらいあコミュニケーションズ株式会社



【きっかけ】 コールセンターは女性の比率が高い職場であり、働きやすく、人が多く集まる職場を目指してきました。

【ポイント】 女性活躍のための法で定められた期間を上回る短時間での勤務期間や子の看護休暇があり、ファミリーデーや九州支店ではパパママ表彰など、家族参加型のイベントを企画しています。また 2019 年度から育児休業の一部有給化も開始し、男性の育児への参加を促進しています。

【メリット】 契約社員や正社員にキャリアアップする女性が増えています。また、男性の育児休業取得率が高くなりました。

【今 後】 全社的に意識改革を図るため、管理者層を対象にしたダイバーシティ・マネジメント研修などを企画しています。

福岡市中央区天神 1 丁目 6-8 <https://www.relia-group.com/>

<事業内容>コンタクトセンター事業、バックオフィス事業、フィールドオペレーション事業



仕事と家庭の両立支援などに係る事業主に対する助成金一覧

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のための取組みに対して、下表のとおり両立支援等助成金が支給されます。このほか新たな雇入れや人材育成などに対しても各種助成金メニューがありますので、詳細は福岡労働局ホームページをご確認ください。

【両立支援等助成金の問合せ先】福岡労働局 雇用環境・均等部 企画課 (TEL 092-411-4717)

《女性活躍加速化コース》 女性の活躍を推進

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定等を行ったうえで、行動計画に盛り込んだ取組内容を実施し、目標を達成した中小企業事業主に助成します。

《出生時両立支援コース》 男性の育児休業取得を促進

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成します。

《介護離職防止支援コース》 仕事と介護の両立支援

仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い、介護休業の取得・職場復帰または働きながら介護を行うための柔軟な就労形態の制度を導入し、取得させた中小企業事業主に助成します。

《育児休業等支援コース》 仕事と育児の両立支援

(1) 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に助成します。

(2) 代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します。

(3) 職場復帰後支援

復帰後のならし保育や子どもの発熱等による急なお迎えなど、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者の支援に取り組んだ（育児・介護休業法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、育児休業取得者が復職後制度を利用した）中小企業事業主に助成します。

《再雇用者評価処遇コース》 育児・介護等による退職者の再雇用

妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復帰でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給します。

福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査実施報告
一人ひとりが“いきいき”と輝く職場に向けて

令和2年3月

発行 福岡市市民局女性活躍推進課
〒810-8620 福岡市中央区天神1丁目8番1号
TEL 092-711-4950 FAX 092-733-5785