

福岡市内事業所における労働実態調査

報告書

令和 6 年度

福岡市

【目次】

第1章 調査概要	1
第2章 調査結果の概要と総括	5
I. 福岡市における女性活躍推進の課題	6
II. 調査結果の概要	8
III. 総合考察	21
第3章 調査結果	25
<事業所調査>	27
I. 事業所の属性に関する事項	28
1. 事業所区分及び業種	28
(1) 事業所区分	28
(2) 業種	28
2. 常時雇用する労働者数及び労働者の男女割合	29
(1) 常時雇用する労働者数	29
(2) 常用労働者数（構成比）	30
II. 採用や就業状況	32
1. 採用	32
(1) 採用した労働者数	32
(2) 採用した労働者のうちの中途採用者数	32
(3) 採用活動に関する課題	33
2. 雇用・配置状況	34
(1) 平均勤続年数	34
(2) 平均残業時間	36
(3) 年次有給休暇取得率	36
(4) 各部門における男女の配置状況	37
(5) 雇用や就労に関する男女割合	38
III. 男女共同参画及び女性活躍推進	39
1. 昇進	39
(1) 各役職の女性比率と女性管理職比率	39
(2) 5年前と比較した女性管理職比率の変化	44
(3) 女性の管理職が少ない（まったくいない）理由	45

(4) 昇進・昇格に必要な要件	46
2. 女性活躍推進及び男女共同参画	47
(1) 女性活躍推進への取組み状況	47
(2) 女性活躍推進に必要なことと取り組んでいること	49
(3) ジェンダー平等推進（男女共同参画）に必要なことと取り組んでいること	52
(4) 旧姓使用認可の状況	54
(5) 男女の賃金の差異	54
(6) 女性の活躍を進める上での課題	55
IV. ワーク・ライフ・バランス推進状況	57
1. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みに対する認識	57
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識	57
(2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由	58
2. 育児休業制度	59
(1) 育児休業取得率	59
(2) 育児休業取得者の平均取得期間	60
(3) 女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況	61
(4) 育児・介護休業法義務化内容への取組み状況	62
(5) 男性が育児休業を取得する上での課題	63
3. 介護休業制度	64
(1) 介護休業の取得状況・復職状況	64
(2) 仕事と介護の両立支援のための取組み状況	66
4. ワーク・ライフ・バランス推進や両立支援のための取組み状況	67
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための制度の導入・利用状況	67
(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況	71
(3) ハラスメント対策への取組み状況	73
V. 行政への要望	74
1. 行政への要望	74
2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）	76
<正社員調査>	77
I. 回答者の属性に関する事項	78
1. 基本属性	78
(1) 性別	78
(2) 年齢	78
(3) 婚姻状況	79

(4) 配偶者の職業	79
(5) 子どもの人数	80
(6) 末子年齢	80
(7) 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか	81
II. 勤務先や就業状況	82
1. 勤務先の事業所	82
(1) 勤務先の業種	82
(2) 勤務先の従業員数	83
2. 就業状況	84
(1) 職務上の地位	84
(2) 勤続年数	86
(3) 職業経験	87
(4) 転職・離職理由	88
3. 配置や育成・教育	89
(1) 職種	89
(2) 「達成感を味わう経験」の有無	90
(3) 上司からの期待や育成状況	94
(4) 研修実施・受講状況	98
4. 昇進	102
(1) 最近3年間の職務上の地位の変化	102
(2) 今後の昇進意向	103
(3) 昇進したい理由	108
(4) 昇進したくない理由	110
5. その他	112
(1) 仕事へのやりがいや成長・貢献意識	112
(2) 年収	113
(3) ひと月当たりの平均残業時間	114
(4) 1年間の年次有給休暇取得日数	115
III. 男女共同参画及び女性活躍推進	116
1. 男女共同参画	116
(1) 重要な仕事の担当の性別役割状況	116
(2) 昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識	117
2. 女性活躍推進	118
(1) 勤務先の女性活躍推進への取組み状況	118
(2) 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由	120

(3) 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由	121
(4) 部下への依頼業務の男女差の状況	122
IV. ワーク・ライフ・バランス推進	123
1. ワーク・ライフ・バランス	123
(1) 最近3年程度での働きやすさについての変化	123
(2) 育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況	124
(3) 働き方や昇進、管理職に対する認識	126
2. 固定的な役割分担意識	128
(1) 自身の固定的な役割分担意識	128
(2) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか	131
3. 家事・育児・介護等の分担	133
(1) 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間	133
(2) 家事・育児・介護の分担状況	135
(3) 家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無	137
4. 夫婦のキャリア観	138
(1) 夫婦のキャリアに関する考え方	138
(2) 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無	140
V. 行政への要望	142
1. 行政への要望	142
2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）	144
<非正規雇用労働者調査>	147
I. 回答者の属性に関する事項	148
1. 基本属性	148
(1) 性別	148
(2) 年齢	148
(3) 婚姻状況	149
(4) 配偶者の職業	149
(5) 子どもの人数	150
(6) 末子年齢	150
(7) 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか	151
II. 勤務先や就業状況	152
1. 勤務先の事業所	152
(1) 勤務先の業種	152
(2) 勤務先の従業員数	153

2.	就業状況	154
	(1) 勤続年数	154
	(2) 1週間の平均労働時間	155
	(3) 雇用契約期間の定めの有無	156
	(4) 雇用契約方法	157
	(5) 非正規雇用という働き方を選んだ理由	158
	(6) 就労経験	160
	(7) 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由	162
	(8) 退職を決めた経緯	167
	(9) 職種	168
3.	年収・賃金	169
	(1) 年収	169
	(2) 1時間当たりの賃金	169
4.	仕事に対する認識	170
	(1) 重要な仕事の担当の性別役割状況	170
	(2) 仕事へのやりがいや成長・貢献意識	171
5.	今後の働き方への希望	172
	(1) 今後希望する働き方	172
	(2) 正社員を希望する理由	173
	(3) 正社員への就労を実現するために必要なこと	175
6.	その他	177
	(1) 正社員と比べた賃金の意識	177
	(2) 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況	178
III.	ワーク・ライフ・バランス推進	179
1.	ワーク・ライフ・バランス	179
	(1) 最近3年程度での働きやすさについての変化	179
	(2) 働き方や昇進、管理職に対する認識	180
2.	固定的な役割分担意識	181
	(1) 自身の固定的な役割分担意識	181
	(2) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか	183
3.	家事・育児・介護等の分担	185
	(1) 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間	185
	(2) 家事・育児・介護の分担状況	187
	(3) 家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無	188
4.	夫婦のキャリア観	189

(1) 夫婦のキャリアに関する考え方	189
(2) 夫婦のキャリアについて話し合い経験の有無	190
IV. 行政への要望	191
1. 行政への要望	191
2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）	193
第4章 調査票	195

第 1 章 調査概要

調査概要

1. 調査名

福岡市内事業所における労働実態調査

2. 調査目的

「福岡市働く女性の活躍推進計画（第3次）」の策定に向け、市内事業所における女性活躍推進の取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の施策に反映させることを目的とする。

3. 調査仕様

（1）事業所調査

- ①調査地域 福岡市
- ②調査対象 市内の事業所
- ③調査件数 2,000 事業所
- ④抽出方法 総務省「事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）」を基に、従業員5名以上の福岡市内民間事業所を対象に業種別構成比に基づく無作為抽出
- ⑤調査方法 郵送配付、郵送またはインターネット回収
- ⑥調査期間 令和6年8月19日から令和6年9月27日
(調査基準日：令和6年8月1日)

（2）正社員調査

- ①調査地域 福岡市
- ②調査対象 調査対象事業所に勤務する正社員
- ③調査件数 8,000人（男女別、管理職・非管理職別 各2,000人）
- ④抽出方法 事業所調査依頼時に、正社員4名（男性・女性、管理職・非管理職社員それぞれ1名）への回答を依頼
- ⑤調査方法 郵送配付、郵送またはインターネット回収
- ⑥調査期間 令和6年8月19日から令和6年9月27日
(調査基準日：令和6年8月1日)

(3) 非正規雇用労働者調査

- ①調査地域 福岡市
- ②調査対象 調査対象事業所に勤務する非正規雇用労働者
- ③調査件数 2,000人
- ④抽出方法 事業所調査依頼時に非正規雇用労働者1名への回答を依頼
- ⑤調査方法 郵送配付、郵送またはインターネット回収
- ⑥調査期間 令和6年8月19日から令和6年9月27日
(調査基準日：令和6年8月1日)

4. 有効回収数

調査対象	配付数	有効回収数	有効回収率
事業所	2,000件	604サンプル	30.2%
正社員	8,000件	1,498サンプル	18.7%
非正規雇用労働者	2,000件	279サンプル	14.0%

5. 調査の企画・実施等

調査主体：福岡市市民局男女共同参画部女性活躍推進課

調査実施機関：株式会社サイズラーニング

監修：大崎麻子氏（特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事）

6. 調査結果利用上の留意事項

- ・文章や表、グラフ中の回答割合（相対度数）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にならないことがある。
- ・2つ以上の回答を求めた（複数回答）質問の場合、その回答割合の合計は原則として100%を超える。
- ・数表に記載された「n」は、回答割合算出上の基数（回答数）である。
- ・文中では選択肢（変数）を「 」で示した。選択肢の文章が長い場合は、一部省略したところがある。
- ・図表に示す選択肢は文言を短縮して表記している場合があるため詳細は巻末の調査票を参照すること。

第 2 章 調査結果の概要と総括

調査結果の概要と総括

株式会社サイズラーニング 代表取締役 高見真智子
専任コンサルタント 黒木怜香

I. 福岡市における女性活躍推進の課題

1. 日本の女性活躍推進の現在

我が国の女性活躍推進においては、2016年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（通称：女性活躍推進法）が施行され、国及び地方公共団体・企業等が女性活躍推進に取り組んできた。その結果、女性の有業率が上昇するなど、ゆるやかな状況改善が進み、企業では好事例等も確認できるようになったものの、女性管理職比率が伸び悩むなど、女性の意思決定への参画が課題となっている。世界経済フォーラムが毎年公表しているジェンダー・ギャップ指数でも、2024年の日本の順位は146か国中118位（※1）と、先進国最下位の状況が続き、特に「政治」「経済」分野における女性の活躍に、未だ格差がみられる状況にある。こうした課題をふまえ、女性活躍の取組みをより一層加速させるため、2022年には従業員数301人以上の企業への「男女の賃金の差異の公表」が義務化された。さらに2023年、2024年と2期にわたり「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」が掲げられ、女性役員比率の目標値設定など、企業等における具体的な取組みを後押しする動きが進められているところである。

2. 福岡市の現状と課題

福岡市は女性人口が多く（女性約86.8万人、男性約77.5万人 ※2）、九州他県や福岡県内から女性の転入超過が続き（女性の転入超過数6,171人 ※3）、人口構造からみても「女性が活躍しやすいまち」であるといえる。

女性活躍推進においては、福岡市でも国の動きと連動し、平成16年から4次にわたり継続してきた男女共同参画の取組みを土台に、平成28年には「福岡市働く女性の活躍推進計画」を策定し、2次にわたって、企業等の女性活躍推進の取組みを進めてきた。平成28年には「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」を創設し、女性活躍を推進する企業等を公表し、掲載企業数は373社にのぼっている（2024年12月現在）。一方で、企業における女性管理職比率は平成26年度には10.0%（※4）、令和元年度には11.3%（※5）と、過去5年間で1.3ポイントの微増という状況にあり、昇進等により意思決定層へ参加する女性の割合には変化がほとんどみられず、早急な改善が求められている。

男女共同参画、ならびに女性活躍推進の歩みが鈍化する背景要因の一つには、固定的な役割分担意識の存在が指摘されている(※6)。固定的な役割分担意識については、国や自治体調査でも「男は仕事、女は家庭を守るべき」という項目に対する否定派の推移を目標設定に据え、「意識面」の変化を定点観測してきた。しかし、管理職比率や賃金等の男女間の格差の解消に向けては、組織に潜む「構造的な要因」を明らかにすることが肝要である。

福岡市でも「福岡市男女共同参画基本計画」のなかで「男女の固定的な役割分担意識の解消度」、すなわち「男は仕事、女は家庭を守るべき」という項目に対する否定派の割合を増やす、という数値目標を設定している。その結果、女性は令和元年度76.5%から令和5年度84.1%へ、男性は令和元年度68.2%から令和5年度76.2%と、すでに否定派が約8割に増加している(※7)。一方、「社会全体で見た場合の男女の地位が平等になっていると思う人の割合」をみると、平成30年度13.0%から令和5年度には12.4%と、0.6ポイント減少している(※8)。また、令和5年度市政に関する意識調査では、「生きづらさ」を感じる理由の第1位が、女性では「仕事と育児・家事・介護を両立する負担が大きい」、男性では「家族を養う経済力を求められる」との結果となり、女性には「無償ケア労働の責任」、男性には「家計責任」に対する負担感が大きいことが明らかである。これらの結果は、個人では固定的な役割分担意識に対する否定的な意識を抱いてはいるが、実際には、多くの組織や家庭で性別による役割分担が未だ継承され続けていることを示唆している。

女性活躍推進を一層加速させるためには、こうした性別による不平等感、負担の偏りの背景にある「性別役割分担の構造」を可視化し、社会のシステムチェンジを行う必要がある。本調査は、これまで進めてきた施策の成果検証はもちろん、「福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)」及び「福岡市男女共同参画基本計画(第5次)」策定に向け、構造的な要因を明らかにすることを目的に調査設計を行い、新たな課題把握のための基礎データを得る目的で実施した。

※1 ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが、経済・教育・健康・政治の分野毎に各使用データをウェイト付けしてジェンダー・ギャップ指数を算出している。

※2 令和5年版福岡市統計書

※3 令和5年住民基本台帳人口移動報告

※4 平成26年度福岡市女性労働実態調査

※5 令和元年度福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査

※6 内閣府『共同参画』2021年5月号

※7 令和元年度・令和5年度福岡市基本計画の成果指標に関する意識調査

※8 平成30年度・令和5年度市政に関する意識調査

II. 調査結果の概要

前述の通り、本調査の調査設計においては、「性別役割分担の構造」を可視化するべく、雇用・配置・育成状況等、組織内での人材活用プロセス及び、家庭内の役割分担状況等における男女間の格差の現状を把握するための新規項目を設定した。設問設計に際しては、「国連 女性のエンパワーメント原則 (WEPS)」(※9) が提唱している指標を参考にしている。また、従業員調査においては分析時にジェンダー統計(※10)を行い、原則すべての項目において、男女別の結果比較を掲載している。

1. ワーク・ライフ・バランス推進状況

まずは、ワーク・ライフ・バランス推進状況に関して、市内事業所における労働実態や取組み状況、事業所で働く従業員の働き方や制度利用状況、家庭内の役割分担等に関する実態を確認する。

(1) 調査結果

- ・事業所内での働きやすさはさらに改善され、男性も育児休業の取得や、時間や場所に縛られない柔軟な働き方を選択できるようになってきているが、性別によらず仕事と家事・育児等を両立できる、抜本的な働き方の変化にまでは至っていない。
- ・無償ケア労働の責任を引き受け、働く時間や働き方を大きく変えているのは未だ女性であり、男性は仕事に費やす時間が長く、家事・育児等へ参画しづらい傾向がみられる。
- ・無償ケア労働の責任を担うことが、女性の就業やキャリアの継続に影響を与えていること、非正規雇用選択の要因となっていることが推察できる。

事業所の「働きやすさ」は前回調査と比較して改善傾向にあり、平均残業時間の削減や、年次有給休暇取得率の向上がみられる。また、男性の家事・育児等参画や柔軟な働き方が進む様子がうかがえる。男性の育児休業取得率は48.7%と前回5.1%から大幅に上昇、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等の導入は前回より20ポイント程度増加し、利用者の男女差も少ない。ただし、育児休業取得者の平均取得期間は、男女で大きな差が生じている。

正社員の働き方をみると、ひと月当たりの平均残業時間は男性のほうが多く、『10時間以下』の割合は、男性が約4割に対し、女性は約6割となっている。また、両立支援制度(短時間勤務制度や育児休業制度等)の利用経験には男女差がみられ、女性のほうが男性よりも10ポイント程度高い。

性別役割分担に関しては、意識面はさらに改善し、固定的な役割分担意識に対する否定派は7割を超えている。しかし、家庭内の役割分担は女性に偏りがみられ、正社員の既婚男性では家事・育児・介護の分担を『配偶者が担っている』との回答が7割を超え、女性よりも71.4ポイント高い。また、役割分担について話し合いの経験がない夫婦も、正社員では3割弱、非正規雇用労働者では5割弱存在している。夫婦のキャリアに関する考え方については、「妻よりも夫のキャリアを優先する」との回答が、正社員では男女ともに約3割、非正規雇用労働者女性では約4割を占めている。

また、正社員の転職・離職理由では、「結婚のため」「第1子の妊娠・出産・育児のため」という回答割合が女性のほうが男性よりも10ポイント以上高い。非正規雇用労働者においても、既婚女性の正社員退職の理由は、「結婚のため」が4割、「出産・育児のため」が2割強となっている。非正規雇用を選ぶ理由にも「勤務時間・日数」や「勤務場所」等が上位に挙げられ、家庭との両立を前提とした時間や場所の融通性を考慮している、といえる結果が出ている。

さらに、正社員・非正規雇用労働者では、行政への要望に関して、男性の家事・育児等への参加を促す啓発や、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介、女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する支援を求める回答割合が事業所調査よりも高く、従業員側は、男性の家事・育児等参画の更なる推進や、より働きやすく働きがいのある企業を望んでいる傾向がみられる。

(2) 各調査の結果詳細

■事業所調査

働き方の改善は進むが、男性の「家事・育児等参画」につながる制度利用は限定的

ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識(問24)については、『取り組む必要がある』との肯定派が7割を超え、前回調査と同様の傾向を示している。正社員の労働状況をみると、1カ月の平均残業時間(問10)は『20時間以下』が76.5%と、前回調査よりも6.6ポイント増えている。1年間の年次有給休暇取得率(問11)は『60%以上』が49.1%と、前回調査よりも21.4ポイント増えている。

男性の育児休業取得率(問26、27)は48.7%。前回調査から43.6ポイント増と大幅に上昇している。また、育児休業取得者の平均取得期間(問28)は、『6カ月超』では女性が93.1%、男性が4.3%となっている。

ワーク・ライフ・バランス推進のための制度の導入・利用状況(問34)をみると、「フレックスタイムや時差出勤制度」が38.6%(前回値18.9%)、「在宅勤務制度」が32.3%(前回値6.7%)と、制度を導入している企業が前回調査から20ポイント程度増加している。また、制度の利用状況をみると、特に導入が増加した「フレックスタイムや時差出勤制度」「在宅勤務制度」では利用者に男女差が少なく、例えば「在宅勤

務制度」での「女性の利用あり」は80.0%、「男性の利用あり」は74.9%となっている。一方、「育児・介護のための短時間勤務制度」での「女性の利用あり」は74.0%に対し、「男性の利用あり」は21.6%と、男女で差がみられる。

■正社員調査

両立支援制度の利用経験に男女間の格差がみられる

1カ月の平均残業時間（問24）をみると、『10時間以下』の割合は、女性が58.6%に対し、男性が37.9%となっている。また、育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況（問33）に男女差がみられ、「利用している、あるいは利用したことがある」との回答は、「育児休業制度」では、女性21.4%と、男性よりも15.5ポイント高く、「短時間勤務制度」では、女性13.3%と、男性よりも8.9ポイント高い。

固定的な役割分担意識は更に改善しているが、無償ケア労働の担い手は女性

自身の固定的な役割分担意識（問35）をみると、性別による固定的な役割分担に対する『否定派』はさらに増加し、家事・育児・介護のいずれの項目においても「女性がしたほうがよい」、「家計は男性が担うほうがよい」の『否定派』が7割を超えている。一方、身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか（問36）をみると、「父母」「祖父母」に対して「感じる」「どちらかといえば感じる」との回答が4割を超えている。特に女性のほうが男性よりも「祖父母」「配偶者・パートナー」に対して「感じる」「どちらかといえば感じる」との回答が5ポイント以上高い傾向にある。

家庭内の役割分担については、女性のほうが男性よりも無償ケア労働の負担を引き受けている結果がみられる。仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（問37）をみると、「家事」の平均時間は、女性は111分と、男性よりも62分長い。既婚者における家庭内の家事・育児・介護の分担状況（問38）は、男性は『配偶者が担っている』が76.3%と、女性よりも71.4ポイント高い。また、家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無（問39）では、「話し合ったことがない」女性は30.5%となっている。

夫婦のキャリアに関する考え方（問40）をみると、女性は「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」が27.6%と、男性よりも25.2ポイント高く、男性は「自分のキャリアを優先していく」が33.2%と、女性よりも29.0ポイント高い。夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無（問41）は、女性では「話し合ったことがある」が43.5%と、男性よりも10.8ポイント低い。また、女性の35.7%が「話し合ったことがない」と回答している。夫婦間のキャリア形成に関する考え方においても男女間の格差が生じているといえる。

無償ケア労働の負担が、女性の転職・離職の要因となっている

転職・離職経験のある人に、転職・離職理由（問13）を尋ねたところ、「第1子の妊娠・出産・育児のため」が女性17.7%と、男性よりも13.2ポイント高く、「結婚のため」が女性17.7%と、男性よりも11.9ポイント高い。

男性の家事・育児等参画や、働きがいと働きやすさを両立できる企業を望む声が多い

行政への要望（問42）をみると、「男性への家事・育児・介護等への参加を促す啓発」が30.6%、「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」が23.0%、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」が21.3%と、事業所調査よりも10ポイント程度高い。

■非正規雇用労働者調査

女性の正社員退職や非正規雇用選択の背景にある「無償ケア労働」

最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（問16）をみると、女性では「結婚のため」が31.4%と、男性よりも29.2ポイント高く、「出産・育児のため」が18.6%と、男性よりも18.6ポイント高い。既婚女性においてはさらに、「結婚のため」が41.0%、「出産・育児のため」が23.8%と、女性全体の平均よりもそれぞれ5ポイント以上高くなっている。

非正規雇用という働き方を選んだ理由（問14）をみると、女性では「勤務時間・日数（自由度・短さ・残業のなさ等）」が56.4%と、男性よりも22.5ポイント高く、「勤務場所」40.8%、「就業調整」14.7%についても、男性よりもそれぞれ10ポイント以上高い。また、正社員への就労を実現するために必要なこと（問25）についてみると、女性では「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」の割合が67.2%を占めている。また、特に既婚女性では「配偶者・パートナーの理解を得ること」が40.5%、「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」が38.0%と、女性全体の平均よりも10ポイント以上高い。

無償ケア労働の負担増やキャリア観の「夫優先」は非正規雇用労働者ではさらに顕著

身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか（問31）についてみると、女性の「感じる」「どちらかといえば感じる」との回答は、「父母」「祖父母」に対しては5割超、「配偶者・パートナー」に対しては4割超となり、正社員調査よりも高い傾向がみられる。

家庭内の役割分担について、仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（問32）をみると、「家事」の平均時間は、女性で142分と、非正規雇用労働者の男性よりも

90分長く、正社員の女性よりも31分長い。既婚者における家庭内の家事・育児・介護の分担状況（問33）は、女性は『自分が担っている』が78.5%と、男性よりも70.4ポイント高い。家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無（問34）では、「話し合ったことがない」女性は49.0%と、正社員調査よりも2割ほど高い傾向がみられる。また、夫婦のキャリアに関する考え方（問35）をみると、女性は「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」が39.6%と、男性よりも34.2ポイント高く、正社員調査よりも10ポイント以上高い傾向がみられる。また、夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無（問36）では、女性の51.0%が「話し合ったことがない」と回答しており、正社員調査よりも話し合い経験が10ポイント以上少ない傾向がみられる。これらの結果は、非正規雇用労働者の女性では特に、仕事やキャリア形成における「夫（男性）優遇」の傾向が強いことを示唆している。

男性の家事・育児等参画や、働きがいと働きやすさを両立できる企業を望む声が多い

行政への要望（問37）をみると、「男性への家事・育児・介護等への参加を促す啓発」が29.4%、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」が27.6%、「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」が23.7%と、事業所調査よりも10ポイント程度高い。

※9 「国連 女性のエンパワーメント原則（WEPs）」

企業がジェンダー平等推進に取り組むための国際的な行動指針。2010年3月に国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（UNIFEM、現UN Women）が共同策定。持続可能で包摂的な経済成長に不可欠であるジェンダー平等を達成すると同時に、企業の経済的・社会的価値を高めることを目指している。

※10 ジェンダー統計

男女間の意識による偏り、男女の格差の現状やその要因、影響を統計によって把握すること。

2. 男女共同参画

続いては、男女共同参画に関する状況をみていく。特に今回は、性別役割分担を前提とした雇用制度や組織風土が、組織内の隠れた格差を生み出し、結果的に男女間の地位や賃金の格差につながっている、という仮説を検証するべく、雇用状況や、組織内の人材活用プロセス（配置・機会や経験の提供・人材育成等）における、男女の機会均等の実態をみていく。

(1) 調査結果

- ・部門配置や経験、役割付与、育成等、組織内の雇用・労働慣行の様々な場面で、男性により多くの機会が提供されている。女性は昇進につながる経験機会や上司からの支援が少なく、男性は家事・育児等参画から引き離される働き方を求められている可能性がある。
- ・性別によらない平等な働き方の実現や、男女公平な機会提供、夫婦間での平等な家庭役割分担・キャリア観の共有は、女性の昇進意欲や管理職比率向上に関連性があると考えられる。

事業所における雇用や配置状況においては、男女差がみられる結果となっている。採用時点での採用数の男女差は4ポイント程度と少ないが、正社員数における男性の割合は約6割、非正規雇用労働者数における女性の割合が約6割と、男性のほうが正社員割合が高い。また、平均勤続年数は、正社員では『10年以上』の女性が4割、男性が6割と、男性正社員のほうが長い傾向にある。配置に関しては、事業所における各部門の配置状況や、正社員の職種についても男女で差異がみられ、特に「営業」は男性のほうが多い傾向にある。

職場での経験や育成・教育状況に関して正社員調査の結果をみると、達成感を味わう経験や、上司からの期待や育成状況、研修受講状況において男女間の格差がみられ、男性のほうが女性よりも機会が多い傾向がみられる。特に、「プロジェクトチームへの参画」では18.3ポイント、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」では14.7ポイント、「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」では19.2ポイント、男性のほうが高い。年代別に経験や育成状況の差を比較すると、達成感を味わう経験や、上司からの期待、基幹研修の受講を経験している割合が、20代～40代で、男性のほうが女性よりも5～10ポイント程度高い。また、上司の部下への依頼業務をみると「出張や残業の依頼」「リーダーシップ発揮が必要な仕事や役割の付与」等の依頼は男性部下のほうが多い、との回答が約3割にとどまるが、前述の育成状況の男女差を鑑みると、上司からの役割付与にも無意識的に男女で差が生じているとの可能性も示唆される。また、重要な仕事の担当は「男性のほうが多い」との回答が男女ともに6

割弱と過半数を超え、仕事の役割付与における「男性優遇」を感じる正社員が多いことがうかがえる。

事業所調査においても「平均残業時間」や「単身赴任者」「転居を伴う転勤者」は「男性のほうが多い」との回答が「女性のほうが多い」よりも20ポイント程度高く、仕事に費やす時間や仕事のための転居等を、男性がより多く引き受けている可能性がある。なお、これら雇用・就労状況に関する設問の一部項目については「わからない、把握していない」との回答も4~5割みられる。男女間の働き方等の格差を把握する機会がないために、これらが「見えない格差」として組織内に潜んでいる可能性も示唆される。

職場内の地位についても男女間の格差がみられ、事業所内の女性管理職比率は13.3%と、前回より2.0ポイント増加、という微増傾向が続いている。正社員の職務上の地位をみても、男性では年代が上がるに従って地位も上がる傾向がみられるが、女性でそのような傾向はみられない。今後の昇進意向をみると、女性の『肯定派』は47.2%と前回よりも11.0ポイント増加している。20代では男女ともに昇進意向が6割以上あるが、年代が上がるにつれて女性だけ下がっている。また、本調査における男女の賃金の差異は全労働者では69.9%という結果となっている。

一方、女性管理職比率が高い事業所では、男性の残業時間がより短く、男性の家事・育児等参画が進んでいる傾向が確認できる。女性管理職比率が「30%以上」の事業所では、平均残業時間が「10時間以下」の割合が約6割を占め（全体平均では約3割）、残業は「男性の方が多い」が2割を下回っている。また、女性管理職比率が「15%以上」の事業所では、男性の育児休業取得率が60.1%（全体平均48.7%）となっている。

また、昇進意向の高い女性は、経験機会や上司からの支援を得ている傾向にあり、達成感経験や上司からの期待、チャレンジ機会の付与、上司へのキャリアの相談しやすさに関する肯定的な割合が全体平均よりも5~10ポイント以上高い。また、既婚者では夫婦平等に家庭役割を分担し、夫婦お互いにキャリアアップをめざすキャリア観を持つ傾向がみられる。

（2）各調査の結果詳細

■事業所調査

雇用や就労状況に男女間の格差がみられる

常用労働者数（問4・5）の性別構成比の男女差は10ポイント程度である。一方で、正社員数に占める男性割合は62.1%、非正規雇用労働者に占める女性割合は58.9%、雇用形態の構成比（正社員：非正規雇用労働者）は女性57.3%：42.7%に対し、男性75.9%：24.1%となっている。なお、採用した労働者数（問6）における性別構成比の男女差は4ポイントと小さい。平均勤続年数（問9）は、正社員については、『10年

以上』の女性は44.3%、男性は60.6%となっている。

各部門における男女の配置状況（問12）をみると、『男性の配置が多い』のは、「営業」55.8%、「生産・建設・運輸」55.7%、「研究・開発・設計」43.1%となっている。雇用や就労状況における男女割合（問13）をみると、「男性の方が多い」のは「平均残業時間」が37.3%、「単身赴任者」が33.6%、「転居を伴う転勤者」が29.0%と、「女性の方が多い」（1割以下）よりも高い。なお、各項目で「わからない、把握していない」と回答した事業所も一部みられ、特に「単身赴任者」が53.3%、「転居を伴う転勤者」が48.3%にのぼっている点には注視が必要だろう。

昇進状況や賃金に男女間の格差がみられる

女性管理職比率（問14）は13.3%と、前回より2.0ポイント増加している。従業員規模別にみると、「30人以下」「31～50人」「101～300人」「301～500人」では、女性管理職比率は15%を超えている。一方、「501人以上」では11.5%となっている。また、男女の賃金の差異（問22）は、全労働者で69.9%となり、賃金の差異が生じている可能性がある。ただし、回答サンプル数が117にとどまり、一部の事業所の回答であることには留意が必要である。また、昇進・昇格に必要な要件（問17）をみると、「人事評価の結果」「所定の職務上の経験」「上司からの推薦」が上位に挙がっている。

女性管理職比率が高い事業所は男性の働き方改革や家事・育児等参画が進む傾向にある

女性管理職比率別のクロス集計結果をみると、女性管理職比率が「30%以上」の事業所では、平均残業時間が「10時間以下」との回答が59.4%と、全体平均より20ポイント以上高く、「平均残業時間」は「男性の方が多い」との回答が18.8%と、全体平均よりも25.1ポイント低い。また、女性管理職比率が「15%以上」の事業所では、男性の育児休業取得率が60.1%（全体平均48.7%）と高い傾向がみられる。

■正社員調査

機会提供や上司からの育成状況、研修受講状況に顕著な男女間の格差がみられる

職種（問14）をみると、「人事・総務・経理」職では女性47.2%と、男性よりも8.6ポイント高く、一方「営業」職では、男性22.0%と、女性よりも16.6ポイント高い。

仕事上の能力が大きく伸びるような「達成感を味わう経験」（問15）では、特に、「プロジェクトチームへの参画」では男性45.6%に対し女性27.3%、「昇進・昇格による権限の拡大」では男性51.3%に対し女性34.9%、「部門を横断するような大きな異動」では男性38.9%に対し女性25.8%と、男性のほうが女性よりもそれぞれ10ポイント以上高い。また、重要な仕事の担当の性別役割状況（問26）をみても、重要な

仕事の担当は「男性のほうが多い」との回答が53.7%と、男女間の機会格差を認識している結果が出ている。

上司からの期待や育成状況（問16）について、『肯定派』の男女別割合をみると、「上司から期待されて、指導・育成をされていると思う」では男性73.5%、女性64.4%（9.1ポイント差）、「上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる」では男性70.5%、女性59.4%（11.1ポイント差）、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」では男性55.3%、女性40.6%（14.7ポイント差）、「今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる」では男性63.6%、女性49.9%（13.7ポイント差）と、いずれの項目においても男性のほうが女性よりも高い。

研修実施・受講状況（問17）をみると、特に「キャリアデザインやキャリア開発研修」「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」「管理職や上位職登用・育成のための研修」「ハラスメント研修」で「受けたことがある」との回答が10ポイント以上、男性のほうが高い。なお、「アンコンシャス・バイアス研修」は「施策がない」「わからない」が過半数を超える。

部下への依頼業務の男女差の状況（問31）では、「出張や残業の依頼」「リーダーシップ発揮が必要な仕事や役割の付与」「責任の大きい役職や管理職への昇進を勧めること」について、『男性部下の方が多い』との回答が2~3割となっている。一方、「家庭やプライベートとの両立に対する配慮やサポート」については、『女性部下の方が多い』との回答が29.0%となっている。

男女間の「機会の格差」は20~40代で生じている

達成感を味わう経験や、上司からの期待・育成状況、研修実施・受講状況の性・年代別クロス集計の結果をみると、20~40代で男女間に10ポイント以上の差がみられる項目が多い。例えば、「プロジェクトチームへの参画」では、30代で男性45.5%、女性23.3%、40代で男性48.4%、女性34.6%、「昇進・昇格による権限の拡大」では、30代で男性48.7%、女性33.7%、「上司から期待されて、指導・育成されていると思う」では、30代で男性79.0%、女性59.9%、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」では、30代で男性58.6%、女性33.7%、「基幹業務関連の研修」では、20代で男性50.0%、女性32.7%となっている。

職務上の地位や平均年収に男女間の格差がみられる

職務上の地位（問10）は、男性は40代で「課長相当職」、50代で「課長相当職」「部長相当職」、60代以上で「部長相当職」「役員」についている割合が、全体平均よりも10ポイント以上高い。昇進・昇格に対する均等感（問27）は『男性優遇』が約3割。女性のほうが男性よりも『男性優遇』との回答割合が16.2ポイント高い。また、年収（問23）をみると、男女間の平均年収の差は160万5,507円となっている。

20代では昇進意向の男女差がないが、30代以降で差が開く

今後の昇進意向（問19）をみると、女性の『肯定派』は47.2%と、前回よりも11.0ポイント増えている。また、年代ごとにみると、20代では男女ともに『肯定派』が65%を超え、全体平均よりも5~10ポイント以上高い傾向にある。一方、30代を超えると、男性では『肯定派』が70~80%となるが、女性では『肯定派』の数値が徐々に下がり、40代以降では『否定派』が6割を占め、過半数を超える。また、昇進したいと思う理由（問20）の上位項目に、有意な男女差はみられず、男女ともに「自分自身が成長できる」が最も高く、6割を超えている。

昇進意向のある女性は、機会や上司からの支援、夫婦間の公平なキャリア戦略がある

昇進意向と社内での経験・育成状況、家庭役割の状況等の関連をみると、「昇進したいと思う」女性は、達成感を味わう（特に「プロジェクトチームへの参画」「昇進・昇格による権限の拡大」等）経験割合が女性全体の平均よりも10ポイント以上高い。また、上司からの期待や、少し困難な仕事へのチャレンジ、昇進への有利な機会付与、今後のキャリアに関する上司への相談、に対する肯定的な回答が女性全体の平均よりも5~10ポイント以上高い。さらに、既婚者では、家庭役割分担を「夫婦で平等に分担している」との回答が女性全体の平均よりも5ポイント以上高い。また、夫婦で「お互いキャリアアップをめざす」との回答や、夫婦間でキャリアについて「よく話し合ってきた」との回答割合も女性全体の平均より10ポイント以上高い。

3. 女性活躍推進

ここからは、福岡市がこれまで定点観測してきた「女性活躍推進」に関する項目について、特に、市内事業所における取組み状況や、従業員の勤務先の取組み状況に対する認識等に関する実態を確認する。

(1) 調査結果

- ・事業所における女性活躍推進の取組みは着実に進んでいるものの、実際に展開されている施策の多くが、「女性の意欲向上」「女性の両立支援」に終始している可能性が高く、こうした従来型の施策展開は、女性の昇進や採用・定着促進に十分な効果を発揮していないと考えられる。
- ・女性管理職が増えている事業所では、自社の女性活躍推進に関する取組みが幅広く、経営者や管理職への理解促進や計画策定・人事評価見直し等にも着手していることから、女性の経験拡大、キャリアパス形成支援につながる取組みや、意思決定層の意識変革、従来の制度や慣行を構造的に変えるための施策は、女性管理職比率の向上に関連性があると考察できる。

事業所における女性活躍の取組みはさらに進み、取組みを進める事業所は6割を超え、前回よりも15.2ポイント増加している。こうした取組み推進の認識は、正社員側でも同様に確認でき、「勤務先での取組みが進んでいる」との肯定的な回答が68.7%と、前回よりも9.5ポイント増加している。特に従業員規模『101人以上』の事業所での取組みは65%を超え、2022年度の改正女性活躍推進法による、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務化対象拡大の影響もあるのだろうと推察できる。

一方で、事業所が実際に取り組んでいることをみると「女性正社員の採用拡大」「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」「女性従業員のモチベーション向上」等の項目が上位に挙がり、女性活躍のさらなる加速には「女性従業員のモチベーション向上」が必要との回答が52.3%と過半数を占めている。また、正社員調査では、勤務先の取組みが進んでいると感じる理由の第1位は「両立支援制度が充実している」で60.0%となっている。さらに事業所側の女性活躍推進の課題としても、「女性の昇任意欲向上」や「女性の採用」、「女性の早期退職」等が挙げられている。事業所で展開されている取組み施策の多くが女性の意欲向上や両立支援のみに重点が置かれている可能性が高く、こうした取組みは、女性の昇進や採用促進、定着率向上にはつながっていない可能性が示唆される。

5年前と比較して女性管理職比率が「増加した」と回答した事業所では、「女性従業員のモチベーション向上」以外の取組み割合が全体平均より高い傾向にある。特に、女性の経験拡大、キャリアパス形成支援につながる取組み（例えば、「社内プロジェク

ト等への女性の参画」「女性のロールモデルの育成・提示」等)や、経営者・管理職への理解醸成、計画策定や人事評価見直し等に関する取組み(例えば、「女性管理職登用に関する目標値や行動計画の策定」「人事管理・評価制度等の見直し」等)の割合が全体平均よりも5~10ポイント以上高い。

(2) 各調査の結果詳細

■事業所調査

女性活躍推進の取組みはさらに進み、特に『101人以上』規模で取組みが加速

女性活躍推進の取組み状況(問18)をみると、「進めている」事業所は60.8%。前回より15.2ポイント増加している。従業員規模別にみると、「101~300人」で65.3%、「301~500人」で66.7%、「501人以上」で84.8%と、『101人以上』規模の事業所で取組みを進めている事業所が6割を超えている。

女性の意欲向上のための施策が多いが、女性の昇進や採用・定着が未だ課題

女性活躍推進に必要なことと取り組んでいること(問19)をみると、取り組んでいるのは上位から「女性正社員の採用拡大」が34.3%、「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」が25.3%、「女性従業員のモチベーション向上」が24.7%となっている。また、女性活躍の一層の推進にあたって必要なことは「女性従業員のモチベーション向上」の割合が最も高く、52.3%となっている。一方、「人事管理・評価制度等の見直し」「女性管理職登用に関する目標値や行動計画の策定」等の取組み状況は2割以下となっている。また、女性の活躍を進める上での課題(問23)をみると、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」「女性を採用したくても応募が少ない」「人材育成しても早期退職する女性が多い」が上位に挙がっている。

さらに、ジェンダー平等推進(男女共同参画)に必要なことと取り組んでいること(問20)をみると、必要なこと・取り組んでいることともに「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が最上位となっている。また、「あてはまるものはない」との回答が3割を超え、取り組んでいない事業所の存在も一部確認できる。

従来の制度や慣行を構造的に変えるための施策が女性管理職比率向上につながる

5年前と比較した女性管理職比率の変化別のクロス集計結果をみると、5年前と比較して女性管理職比率が「増加した」と回答した事業所では「女性正社員の採用拡大」46.9%、「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」35.4%、「社内プロジェクト等への女性の参画」37.7%、「女性のロールモデルの育成・提示」26.3%と、全体平均よりも10ポイント以上高い。また、「経営者や管理職等の理解醸成や意

識啓発」24.6%、「女性管理職登用に関する目標値や行動計画の策定」21.1%、「人事管理・評価制度等の見直し」19.4%と、全体平均よりも5ポイント以上高い。

■正社員調査

職場の女性活躍推進の取組みを実感するも、取組み内容は「両立支援」

勤務先の女性活躍推進への取組み状況(問28)をみると、進んでいるとの『肯定派』は68.7%と、前回よりも9.5ポイント増えている。また、特に男性の『肯定派』が75.1%と、全体平均よりも5ポイント以上高い。

勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由(問29)をみると、「両立支援制度が充実している」が最も高く60.0%、次いで「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」が46.8%となっている。

Ⅲ. 総合考察

1. 男女間の格差解消の鍵は、組織構造の転換

今回、「性別役割分担の構造」を可視化するべく、男女間の格差の実態を確認したところ、事業所内でのワーク・ライフ・バランスや女性活躍は着実に推進されている一方、雇用・労働慣行の様々な場面で、男性により多くの機会が提供され、家庭内では、無償ケア労働の負担は未だ女性に偏り、それらが「見えない機会の格差」として積み重なり、ジェンダー・ギャップを引き起こしている、という構造上の課題が示唆される結果となった。こうした「見えない格差」を解消していくためには、以下の視点に着目することが重要である。

無償ケア労働の女性への偏りが、結果的に雇用、経験、昇進、賃金などの様々な格差を生じさせる一つの要因であると考えられる。女性が無償ケア労働の責任を受け、それらに時間を費やし労働が制限されることは、就業・キャリア継続の断念や非正規雇用の選択につながることを読み取れる。事業所内でも、男性は長時間労働の傾向にあり、家事・育児等参画から引き離されている傾向が確認できる。男性の育児休業取得の義務化により、取得率については大幅な改善が確認できるが、無償ケア労働におけるジェンダー・ギャップ解消につなげるためには、取得率のみを高めるのではなく、取得期間をより長くできるようにし、男性が積極的に家事・育児等に参画しながらキャリアとも両立できる働き方を選ぶことができる職場風土醸成が非常に重要である。

また、女性管理職比率が15%以上の事業所では、男性の残業時間削減や家事・育児等参画が進み、昇進意欲の高い正社員女性は、夫婦平等に家庭役割を分担し、夫婦お互いにキャリアアップをめざすキャリア観を持つ、という傾向がみられる。つまり、男性が無償ケア労働を担えるような働き方を選択できること、女性が夫婦平等なキャリア観を持ち無償ケア労働をパートナーと分担できることは、女性の昇進意欲や女性管理職比率向上の必要要件といえるだろう。

さらには、固定的な役割分担意識による家庭役割分担の偏りが世代を超えて連鎖しない工夫も必要だろう。女性（特に非正規雇用労働者）の多くは、身近な親や祖父母から固定的な役割分担意識を感じている。また、家事・育児の頼り先は、配偶者の次に、父母・義父母である。これらの結果をふまえると、家庭役割分担に対する期待や押しつけが、日常的に親・祖父母世代から、特に女性に対して向けられている可能性がある。例えば、親・祖父母世代への意識啓発も一つの取組み策として有効だろう。

また、キャリア初期から、男女ともに達成感経験や役割付与などのチャレンジ機会や、上司からの支援を受けることが、女性の昇進意欲を高め、結果的に昇進格差を是正する可能性が高い。本来であれば、性別によらず誰もが公平に、組織内の経験や役割にアクセスすることができるはずだが、現状をみると残念ながら、慣習的な労働慣行のなかで、男性により多くの機会が提供され、そもそも機会提供が少ない女性は男性と同様に成果を出すこと、キャリアを継続し昇進していくことが難しい、という不公平な状況が明らかである。経験・育成状況を見ると、特に20代～40代の男性にのみ機会提供が多く、女性には少ない傾向がみられる。そうした経験差と呼応するように、20代では男女ともに感じていた上司からの期待は、女性のみ30代を超えて低下し、昇進意欲についても、20代では男女ともに意欲があるものの、30代以降で男女差が生じ、年を重ねるほど女性だけが下がる傾向がみられる。

こうした課題に対応するためには、事業所内における従来の制度や慣行を抜本的に見直すことが重要であると考えられる。事業所の昇進要件の上位には「人事評価の結果」や「所定の職務上の経験」「上司からの推薦」が挙げられているが、こうした評価や意思決定には特に「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」（※11）が作用しやすい可能性もあるため、バイアスが影響しない評価の枠組みを検討することも重要である。実際に、女性管理職が増えている事業所では、女性活躍推進に関する取組み施策として、女性の意欲向上だけでなく、女性の経験拡大、キャリアパス形成支援につながる取組みや、意思決定層の意識変革につながる施策、目標設定や人事・評価制度の見直し等に着手している。「女性の意欲を高める」「女性の意識を変える」ことのみで終始せず、「エクイティ」（※12）の観点から、女性にはキャリア経験の機会、男性には家事・育児等参画の機会を提供する等の取組みを進めることが、結果的に、性別によらず誰もが多様な働き方を選び取り、様々な機会にアクセスできる組織づくりにつながるだろう。

※11 アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

人が気づかないうちに持つようになった偏った見方や考え方のこと。「男性は理系、女性は文系」「子育て中の女性に重要な仕事は無理だ」などの決めつけが一例として挙げられる。アンコンシャス・バイアスの存在が、意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。

※12 エクイティ（Equity）

すべての人が（仕事を通じて）活躍・成功・成長するために必要な、公正なアクセス、機会、資源（リソース）、力（パワー）を持てるようにすること。

2. 「ジェンダー主流化」(※13) と都市の成長

現在、地方自治体の多くで「若手女性の流出」が大きな課題となっているなか、福岡市は県内や九州圏内から流入する女性人口が多く、生産年齢人口に占める女性割合も高い状況にある。一方で、東京圏に対しては転出超過であり、これまで福岡市の活力を支えてきた九州内からの若年層の転入もいずれ減少していく可能性があること、すでに主な出産世代である20～30代の女性は、平成17年をピークに減少に転じており、今後20年間で15%程度の減少が見込まれるとの指摘もある(※14)。

こうした社会課題に対応するためにも、若手人材を首都圏に流出させず福岡市にとどめ、女性のより安定的な就業継続や、組織内の意思決定を担う女性人材の育成を図り、男女間の昇進や賃金の格差解消にいち早く着手することが肝要であると考え。国の最重要課題の一つに「地方創生2.0」が掲げられたが、その政策の“一丁目一番地”は「若者・女性にも選ばれる地方づくり」であり、実現に向け「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした社会の構造・意識変革が必要であると明示されたところである。

また、男女共同参画は人的資本の観点からみても欠かせない視点であり、経営戦略としても非常に重要な課題である。近年、注目を集める「人的資本」の考え方をベースに、人材や多様性に投資することが組織の持続可能な成長につながり、新たな価値を生み出す源泉になるとのメリットを市内事業所へ啓発し、事業所における「ジェンダー統計」の導入を促進するなどの取組みも検討できるだろう。

今後、「ジェンダー主流化」に取り組む事業所が福岡市内に増え、誰もが望む働き方やキャリアパスを描ける環境が整備されるなど、人、組織、都市が持続可能に成長していくための基礎資料として、本調査が活用されることを願っている。

※13 ジェンダー主流化

すべての政策的課題において、①男女別のデータを用いて、男女間の格差を明らかにし、②格差を縮める、もしくは解消するための戦略を策定し、③戦略を実行するための資源(資金、人材、情報/知見等)を投入し、④戦略の実施状況をモニタリング(監視)し、成果を出すことに対する責任の所在(個人・部署・組織等)を明らかにする、という4つのステップ。

※14 令和6年福岡市人口ビジョン(改訂版)

第 3 章 調査結果

<事業所調査>

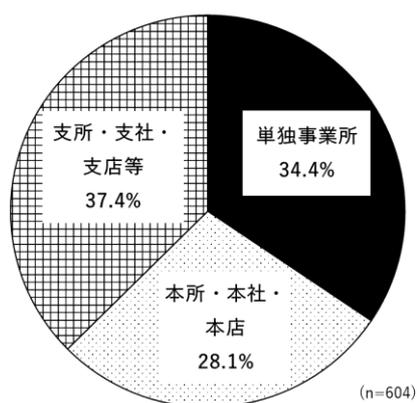
I. 事業所の属性に関する事項

1. 事業所区分及び業種

(1) 事業所区分 (問1)

事業所区分をみると、「支所・支社・支店等」が最も高く37.4%、次いで「単独事業所」が34.4%、「本所・本社・本店」が28.1%となっている。

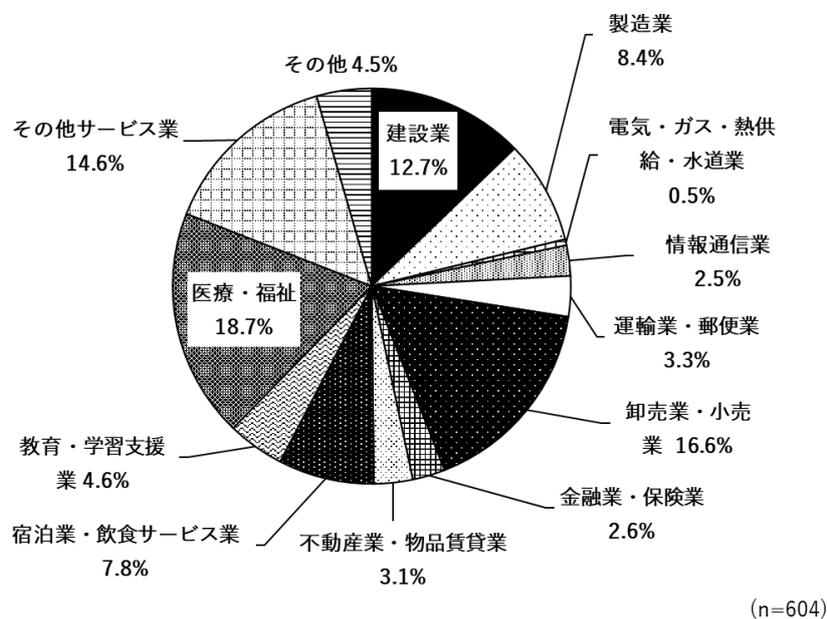
図表 I - 1 事業所区分



(2) 業種 (問2)

業種構成をみると、「医療・福祉」が最も高く18.7%、次いで「卸売業・小売業」16.6%、「その他サービス業」14.6%、「建設業」12.7%、「製造業」8.4%の順となっている。

図表 I - 2 業種

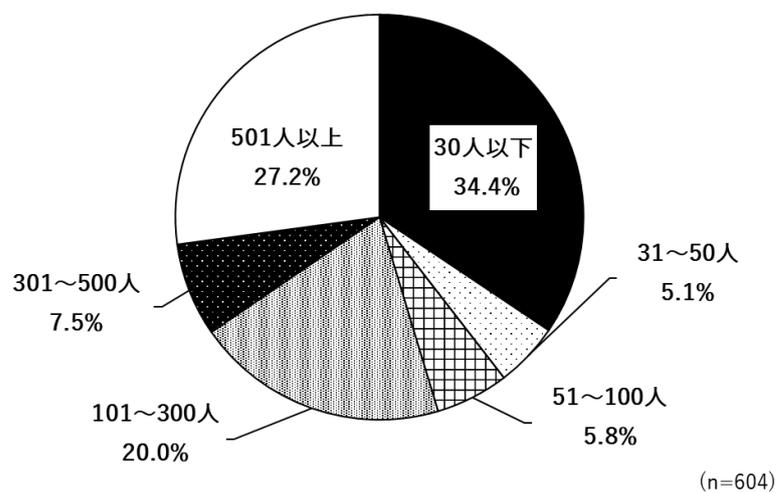


2. 常時雇用する労働者数及び労働者の男女割合

(1) 常時雇用する労働者数 (問3)

常時雇用する労働者数(従業員規模)をみると、「30人以下」が最も高く34.4%、次いで「501人以上」が27.2%、「101~300人」が20.0%となっている。

図表1-3 常時雇用する労働者数



(2) 常用労働者数(構成比)(問4・5)

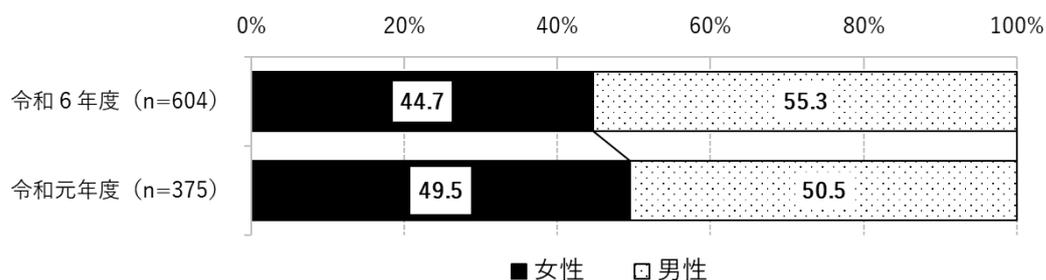
■常用労働者数(男女割合)

常用労働者数は125,635人で、その性別構成比は、「女性」が44.7%、「男性」が55.3%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性」の割合が4.8ポイント減少している。

図表1-4 常用労働者の男女数・割合

	令和6年度	令和元年度
女性	56,174	16,108
男性	69,461	16,412
合計	125,635	32,520



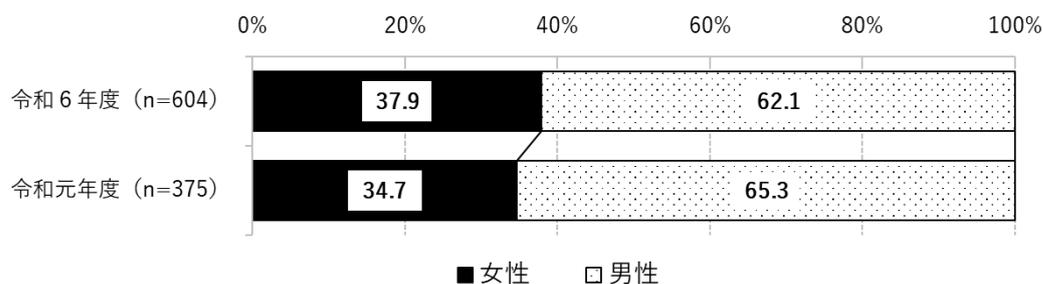
■正社員数(男女割合)

常用労働者のうちの正社員数は84,927人で、その性別構成比は、「女性」が37.9%、「男性」が62.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性」の割合が3.2ポイント増加している。

図表1-5 正社員の男女数・割合

	令和6年度	令和元年度
女性	32,184	6,133
男性	52,743	11,535
合計	84,927	17,668



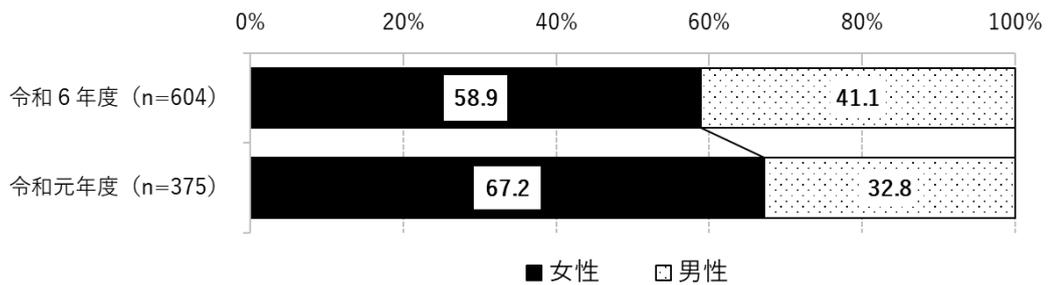
■非正規雇用労働者数（男女割合）

常用労働者のうちの非正規雇用労働者数は40,708人で、その性別構成比は、「女性」が58.9%、「男性」が41.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性」の割合が8.3ポイント減少している。

図表 1 - 6 非正規雇用労働者の男女数・割合

	令和6年度	令和元年度
女性	23,990	9,975
男性	16,718	4,877
合計	40,708	14,852

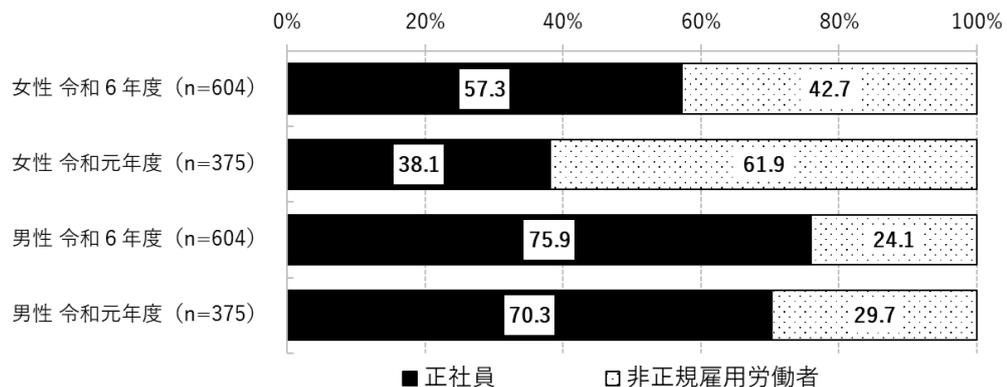


■常用労働者（男女別）の正社員・非正規雇用労働者割合

常用労働者（男女別）の雇用形態構成比をみると、女性では「正社員」が57.3%、「非正規雇用労働者」が42.7%、男性では「正社員」が75.9%、「非正規雇用労働者」が24.1%となっている。つまり「正社員」の割合は男性の方が高く、「非正規雇用労働者」の割合は女性の方が高くなっている。

令和元年度調査と比較すると、女性の「正社員」の割合が19.2ポイント増加している。

図表 1 - 7 男女別の正社員・非正規雇用労働者割合



II. 採用や就業状況

1. 採用

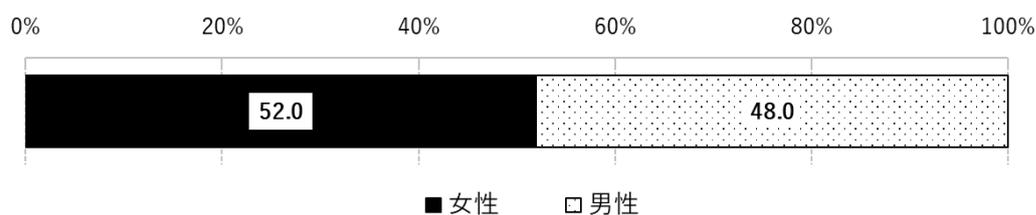
(1) 採用した労働者数 (問6)

採用した労働者数は7,671人で、その性別構成比は、「女性」が52.0%、「男性」が48.0%となっている。

図表 II - 1 採用した労働者の男女数・割合

	人数
女性	3,986
男性	3,685
合計	7,671

(n=604)



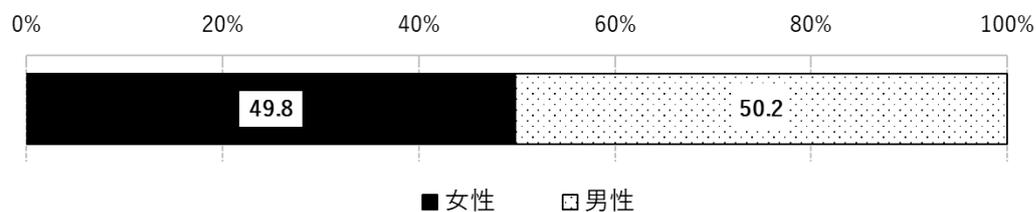
(2) 採用した労働者のうちの中途採用者数 (問7)

採用した労働者のうちの中途採用者数は3,720人で、その性別構成比は、「女性」が49.8%、「男性」が50.2%となっている。

図表 II - 2 採用した労働者のうちの中途採用者の男女数・割合

	人数
女性	1,853
男性	1,867
合計	3,720

(n=604)

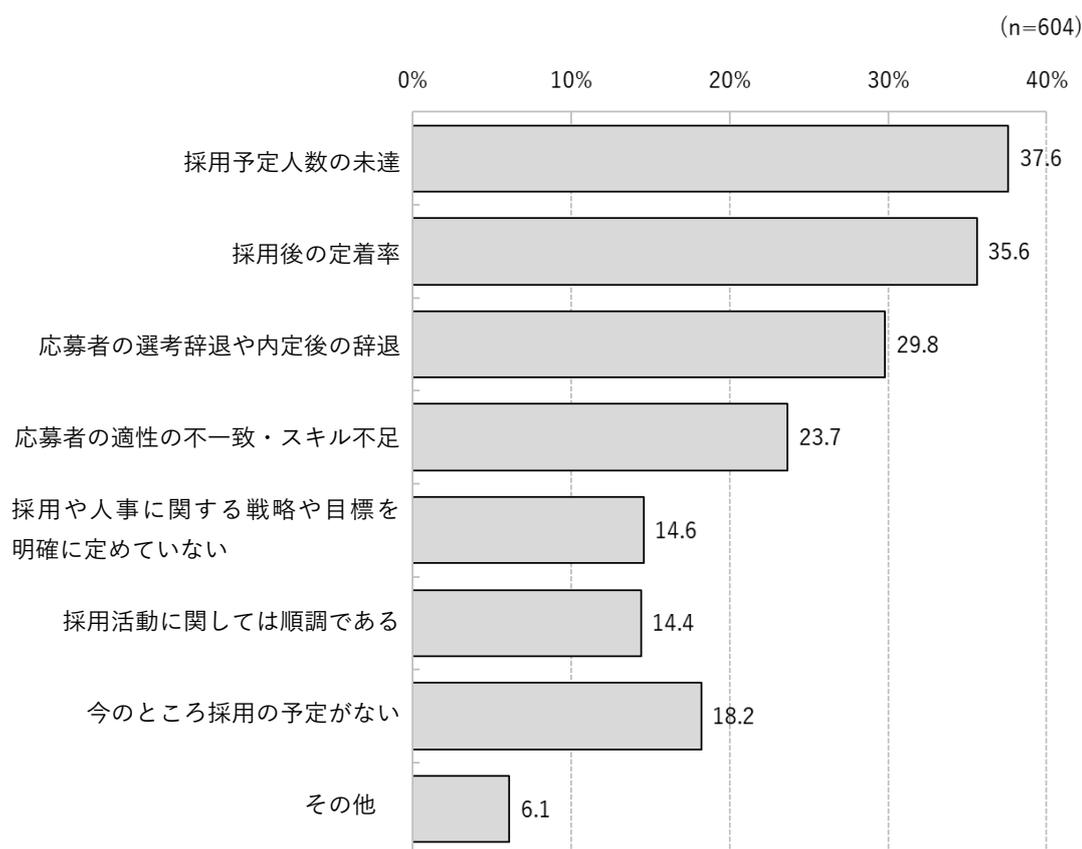


(3) 採用活動に関する課題

問8 現在の採用活動に関する課題は何ですか？あてはまるものをすべてお選びください。

現在の採用活動に関する課題をみると、「採用予定人数の未達」が最も高く37.6%、次いで「採用後の定着率」が35.6%、「応募者の選考辞退や内定後の辞退」が29.8%となっている。

図表 II-3 採用活動に関する課題



2. 雇用・配置状況

(1) 平均勤続年数

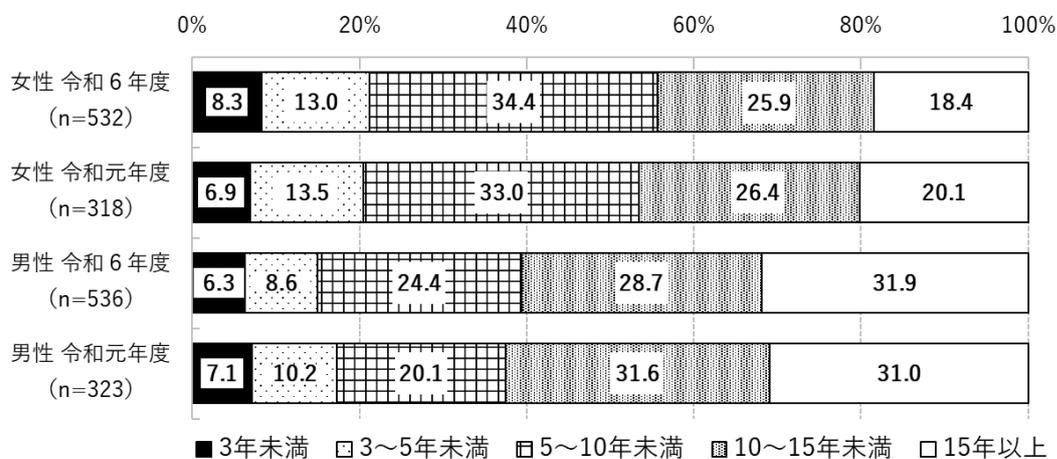
問9 貴事業所の従業員の、おおまかな平均勤続年数を教えてください。

■正社員

正社員の平均勤続年数をみると、女性では「5～10年未満」が最も高く34.4%、次いで「10～15年未満」が25.9%となっている。男性では「15年以上」が最も高く31.9%、次いで「10～15年未満」が28.7%となっており、男性正社員のほうが勤続年数が長い傾向にある。

令和元年度調査と比較すると、有意な差はみられない。

図表 II - 4 平均勤続年数（正社員）



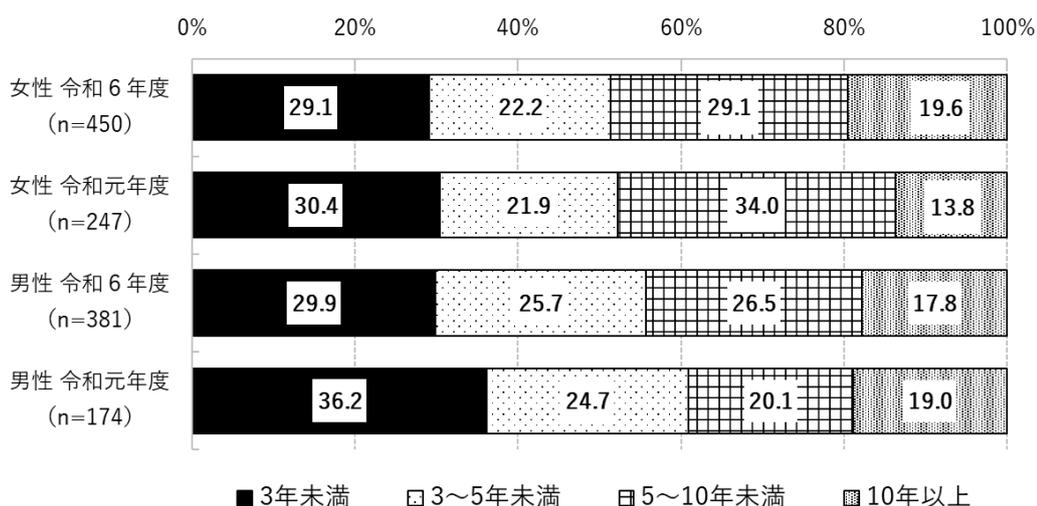
※n数は「該当者なし」を除いた数値

■非正規雇用労働者

非正規雇用労働者の平均勤続年数をみると、女性では「3年未満」と「5～10年未満」が最も高く29.1%となっている。男性では「3年未満」が最も高く29.9%、次いで「5～10年未満」が26.5%となっている。

令和元年度調査と比較すると、女性の「5～10年未満」の割合が4.9ポイント減少し、「10年以上」が5.8ポイント増加している。男性の「3年未満」が6.3ポイント減少し、「5～10年未満」が6.4ポイント増加している。

図表 II - 5 平均勤続年数（非正規雇用労働者）



※令和6年度調査の「10年以上」は「10～15年未満」「15年以上」の合算値

※令和元年度調査の「3年未満」は「1年未満」「1～3年未満」の合算値

※n数は「該当者なし」を除いた数値

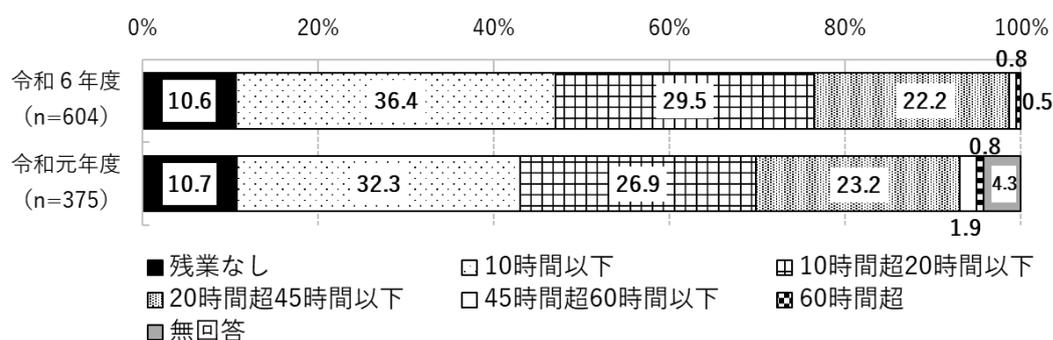
(2) 平均残業時間

問10 直近事業年度1年間における、正社員の1カ月の平均残業時間

直近事業年度1年間における正社員の1カ月の平均残業時間をみると、「10時間以下」が最も高く36.4%、次いで「10時間超20時間以下」が29.5%、「20時間超45時間以下」が22.2%となっている。また、『20時間以下』（「残業なし」「10時間以下」「10時間超20時間以下」の合計）は、76.5%となっている。

令和元年度調査と比較すると、『20時間以下』の割合が6.6ポイント増加している。

図表II-6 平均残業時間



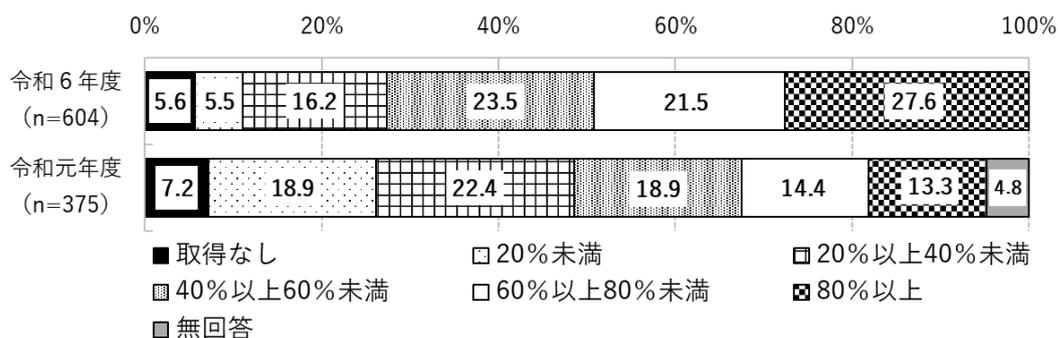
(3) 年次有給休暇取得率

問11 直近事業年度1年間における、正社員の年次有給休暇取得率

直近事業年度1年間における正社員の年次有給休暇取得率をみると、「80%以上」が最も高く27.6%、次いで「40%以上60%未満」が23.5%、「60%以上80%未満」が21.5%となっている。また、『60%以上』（「60%以上80%未満」「80%以上」の合計）は49.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、『60%以上』の割合が21.4ポイント増加している。

図表II-7 年次有給休暇取得率



(4) 各部門における男女の配置状況

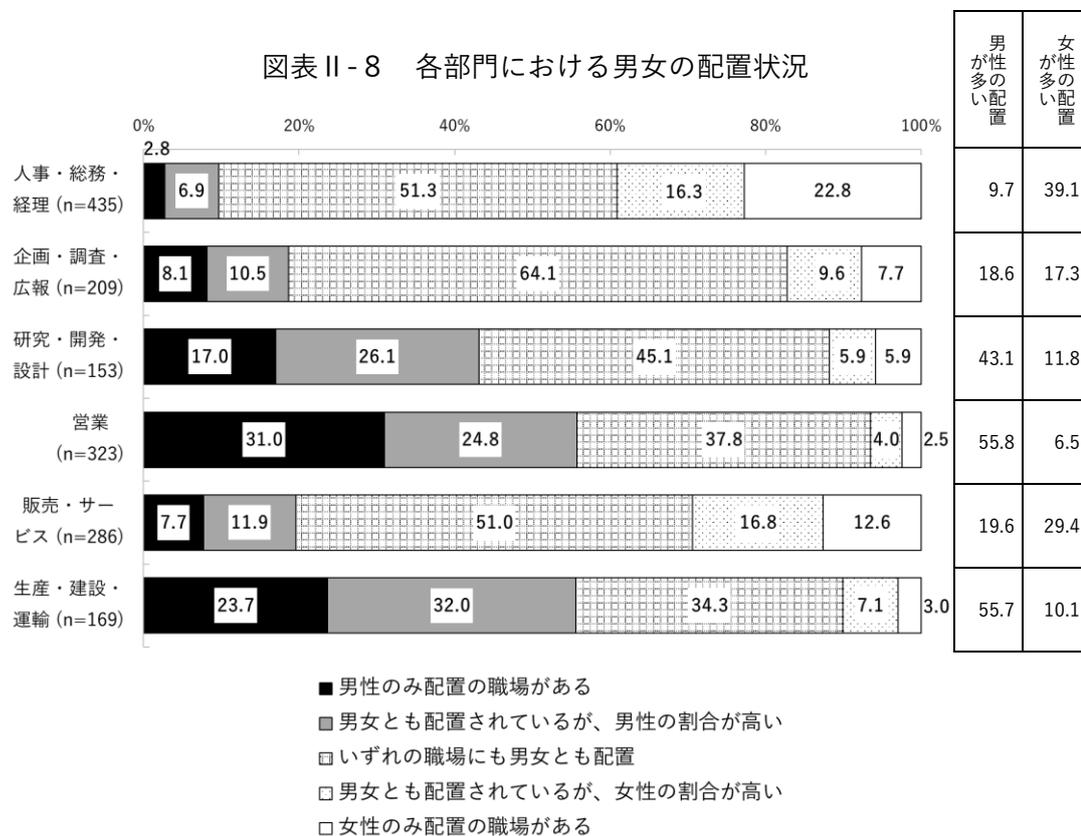
問12 次の部門における男女の配置状況を教えてください。

各部門における男女の配置状況をみると、「いずれの職場にも男女とも配置」では、「企画・調査・広報」が最も高く64.1%、次いで「人事・総務・経理」が51.3%、「販売・サービス」が51.0%となっている。

『男性の配置が多い』（「男性のみ配置の職場がある」「男女とも配置されているが男性の割合が高い」の合計）をみると、「営業」が最も高く55.8%、次いで「生産・建設・運輸」が55.7%、「研究・開発・設計」が43.1%となっている。

『女性の配置が多い』（「女性のみ配置の職場がある」「男女とも配置されているが女性の割合が高い」の合計）をみると、「人事・総務・経理」が最も高く39.1%、次いで「販売・サービス」が29.4%となっている。

図表II-8 各部門における男女の配置状況

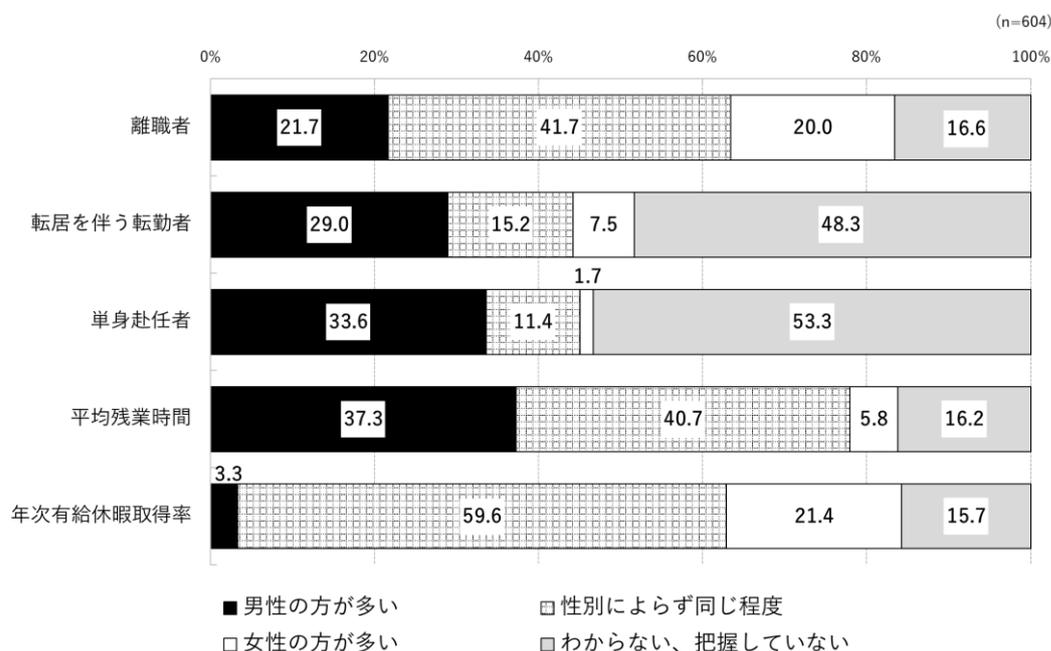


(5) 雇用や就労に関する男女割合

問13 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。

雇用や就労に関する男女割合をみると、「離職者」では、「性別によらず同じ程度」が最も高く41.7%、次いで「男性の方が多い」が21.7%となっている。「転居を伴う転勤者」では「わからない、把握していない」が最も高く48.3%、次いで「男性の方が多い」が29.0%となっている。「単身赴任者」では「わからない、把握していない」が最も高く53.3%、次いで「男性の方が多い」が33.6%となっている。「平均残業時間」では「性別によらず同じ程度」が最も高く40.7%、次いで「男性の方が多い」が37.3%となっている。「年次有給休暇取得率」では「性別によらず同じ程度」が最も高く59.6%、次いで「女性の方が多い」が21.4%となっている。つまり「転居を伴う転勤者」「単身赴任者」の項目において、「男性の方が多い」の割合が高い傾向にある。

図表 II - 9 雇用や就労に関する男女割合



Ⅲ. 男女共同参画及び女性活躍推進

1. 昇進

(1) 各役職の女性比率と女性管理職比率

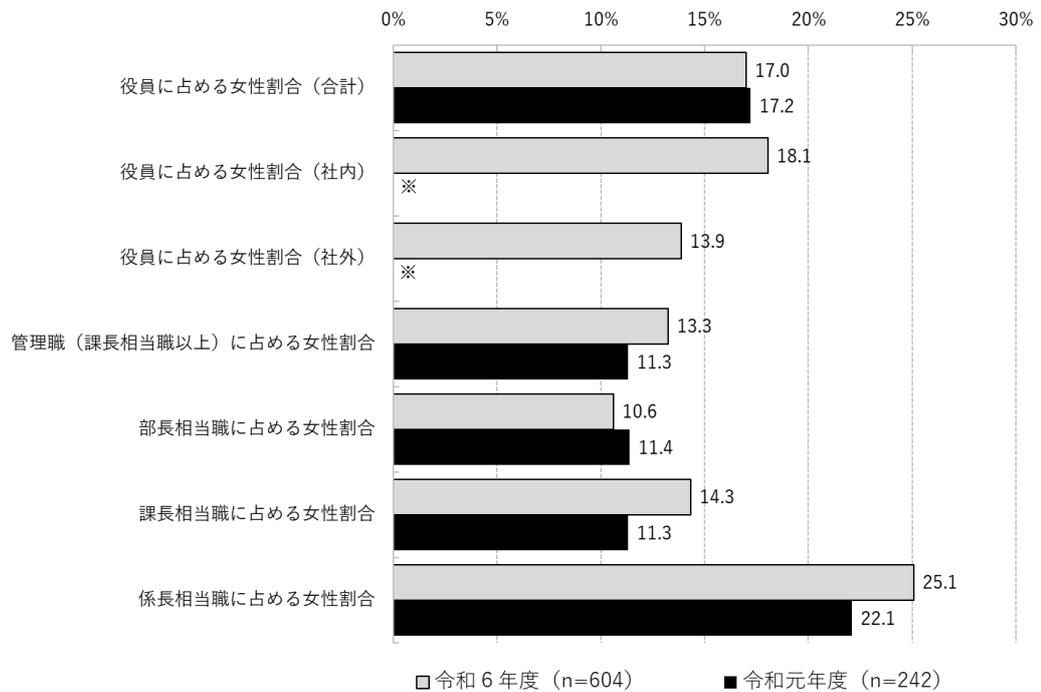
問14 貴事業所の管理職等について、それぞれの役職についている人数とそのうちの女性の人数を教えてください。

※役員は、常勤と非常勤を合わせた人数

各役職の女性比率をみると、役員（社内）が18.1%、役員（社外）が13.9%、役員合計（役員社内と役員社外の合計）が17.0%となっている。部長相当職が10.6%、課長相当職が14.3%、管理職（部長相当職と課長相当職の合計）が13.3%、係長相当職が25.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、役員の割合が0.2ポイント減少、部長相当職が0.8ポイント減少、課長相当職が3.0ポイント増加、管理職（課長相当職以上）が2.0ポイント増加、係長相当職が3.0ポイント増加している。

図表Ⅲ-1 各役職の女性比率と女性管理職比率



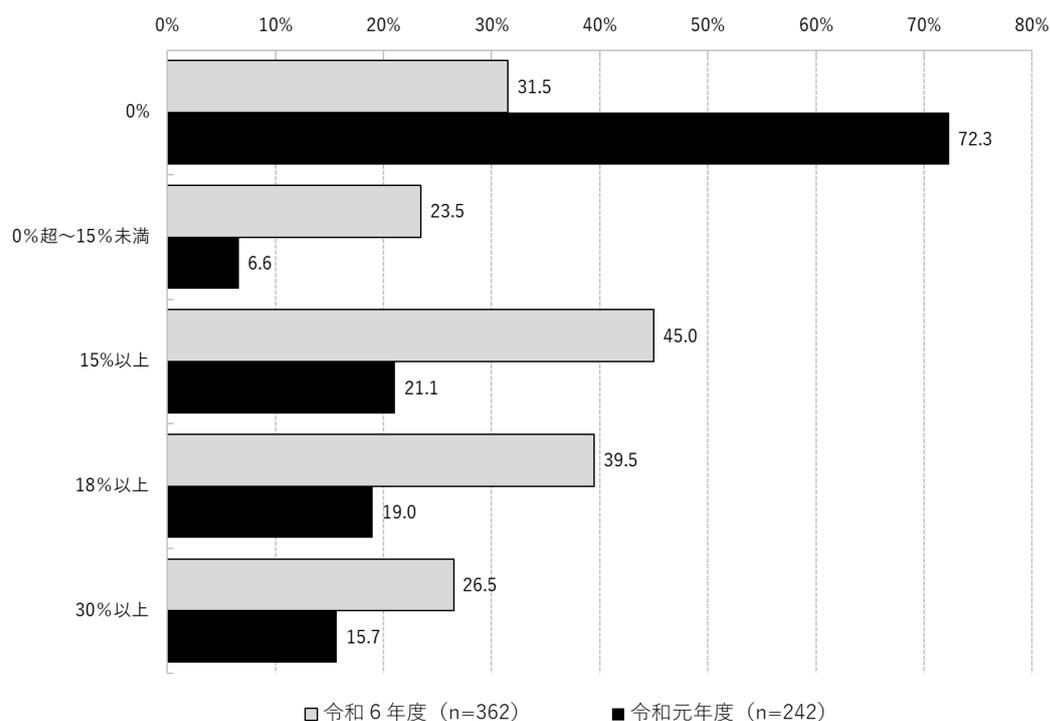
※「役員に占める女性割合」は令和元年度調査では「役員」のみ（社内・社外の内訳なし）

■女性管理職比率ごとの事業所割合

女性管理職比率ごとの事業所割合をみると、女性管理職比率が「15%以上」の割合が45.0%、「18%以上」が39.5%、「30%以上」が26.5%となっている。「0%」（女性管理職がない）は31.5%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「0%」の割合が40.8ポイント減少している。一方、「15%以上」が23.9ポイント、「18%以上」が20.5ポイント、「30%以上」が10.8ポイント増加している。

図表III-2 女性管理職比率ごとの事業所割合



■各役職の女性比率と女性管理職比率（従業員規模別）

従業員規模別にみると、「30人以下」「31～50人」「101～300人」「301～500人」では、管理職に占める女性比率が15%を超えている。また、「101～300人」では部長相当職、課長相当職に占める女性比率が20%を超えている。

図表 III-3 各役職の女性比率と女性管理職比率（従業員規模別）

単位：(%)

		n 数	女性比率 部長相当職に占める	女性比率 課長相当職に占める	比率 管理職に占める女性
全体		604	10.7	14.4	13.3
従業員規模別	30人以下	208	21.4	19.7	20.6
	31～50人	31	10.2	25.3	19.6
	51～100人	35	11.0	17.5	14.7
	101～300人	121	20.4	21.9	21.4
	301～500人	45	9.6	18.9	15.6
	501人以上	164	8.2	12.8	11.5

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

■平均残業時間（女性管理職比率別）

問10の「正社員の1カ月の平均残業時間」を、女性管理職比率別にみると、女性管理職比率30%以上の事業所では「10時間以下」の割合が全体平均より20ポイント以上高く、「20時間超45時間以下」が10ポイント以上低い。一方、0%超～15%未満の事業所では、「10時間以下」が全体平均より10ポイント以上低く、「10時間超20時間以下」「20時間超45時間以下」が全体平均より5ポイント以上高い。

図表III-4 平均残業時間（女性管理職比率別）

単位：（%）

		n数	残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超
全体		362	3.9	33.4	35.9	25.7	0.8	0.3
女性 管理 職 比 率 別	0%	114	4.4	22.8	37.7	33.3	1.8	0.0
	0%超～15%未満	85	2.4	18.8	43.5	35.3	0.0	0.0
	15～30%未満	67	7.5	32.8	35.8	22.4	1.5	0.0
	30%以上	96	2.1	59.4	27.1	10.4	0.0	1.0

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上差がある回答、グレー部分は5ポイント以上差がある回答を示す

■雇用や就労に関する男女割合（女性管理職比率別）

問13の「雇用や就労に関する男女割合」を、女性管理職比率別にみると、「平均残業時間」の項目において、女性管理職比率30%以上の事業所では「男性の方が多い」の割合が全体平均より10ポイント以上低く、15~30%未満の事業所では5ポイント以上低い。一方、0%、0%超~15%未満の事業所では「男性の方が多い」が10ポイント以上高い。

図表III-5 雇用や就労に関する男女割合：平均残業時間（女性管理職比率別）

単位：（%）

		n数	男性の方が多い	性別によらず 同じ程度	女性の方が多い	わからない、 把握していない
全体		362	43.9	43.9	4.1	8.0
女性 管理 職 比 率 別	0%	114	60.5	32.5	0.0	7.0
	0%超~15%未満	85	55.3	36.5	1.2	7.1
	15~30%未満	67	37.3	47.8	0.0	14.9
	30%以上	96	18.8	61.5	14.6	5.2

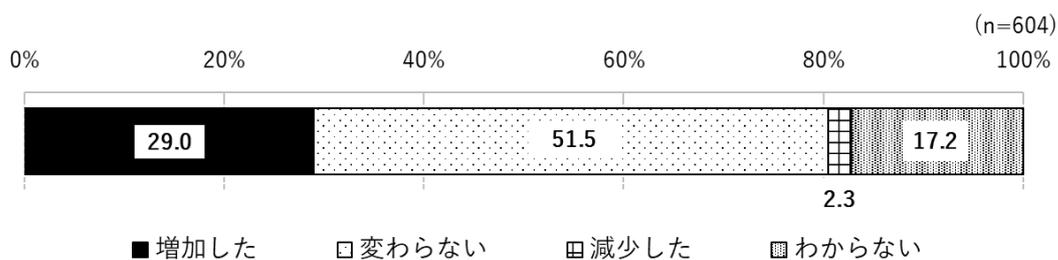
※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上差がある回答、グレー部分は5ポイント以上差がある回答を示す

(2) 5年前と比較した女性管理職比率の変化

問15 貴事業所における女性管理職割合は、5年前と比較してどのように変化しましたか。

5年前と比較した女性管理職比率の変化をみると、「変わらない」が最も高く51.5%、次いで「増加した」が29.0%、「減少した」が2.3%となっている。

図表III-6 5年前と比較した女性管理職比率の変化



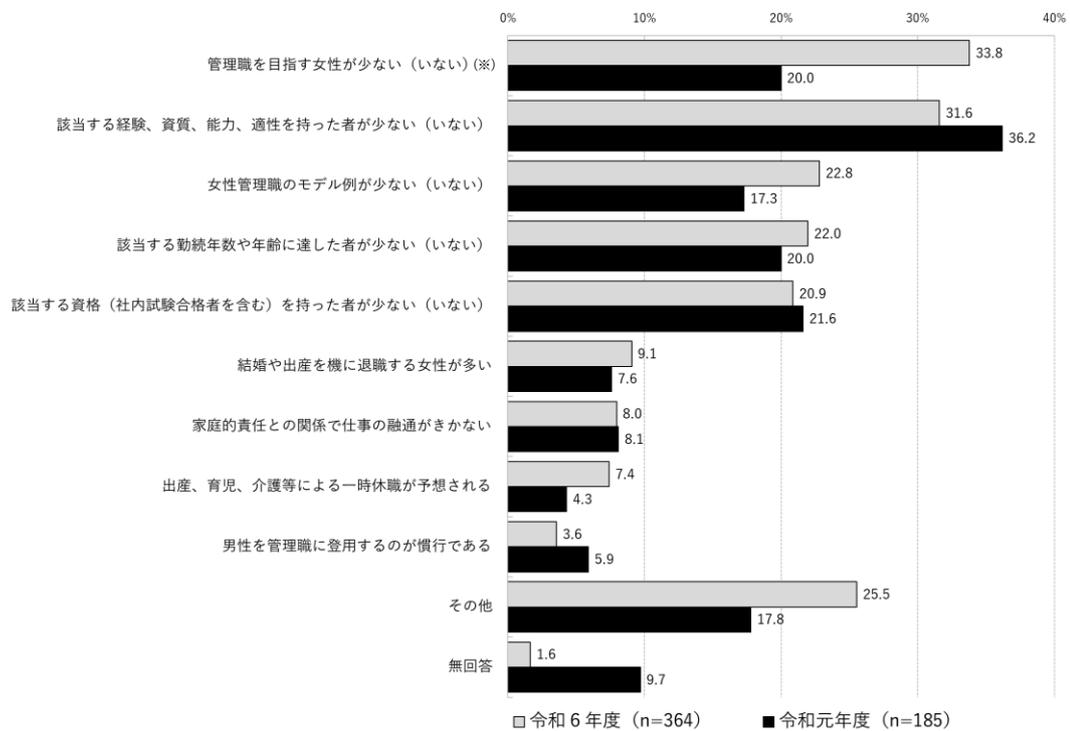
(3) 女性の管理職が少ない(まったくいない)理由

※次の質問は問14で計算した女性管理職割合が「10%未満」の事業所のみ回答
 問16 女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のほどのような理由からですか。あてはまるものすべてをお選びください。

女性の管理職が少ない(まったくいない)理由をみると、「管理職を目指す女性が少ない(いない)」が最も高く33.8%、次いで「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」が31.6%、「女性管理職のモデル例が少ない(いない)」が22.8%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「管理職を目指す女性が少ない(いない)」の割合が13.8ポイント増加、「女性管理職のモデル例が少ない(いない)」が5.5ポイント増加している。

図表III-7 女性の管理職が少ない(まったくいない)理由



※「管理職を目指す女性が少ない(いない)」は、令和元年度調査では「管理職になりたがる女性が少ない(いない)」という選択肢を使用

■「その他」の主な意見

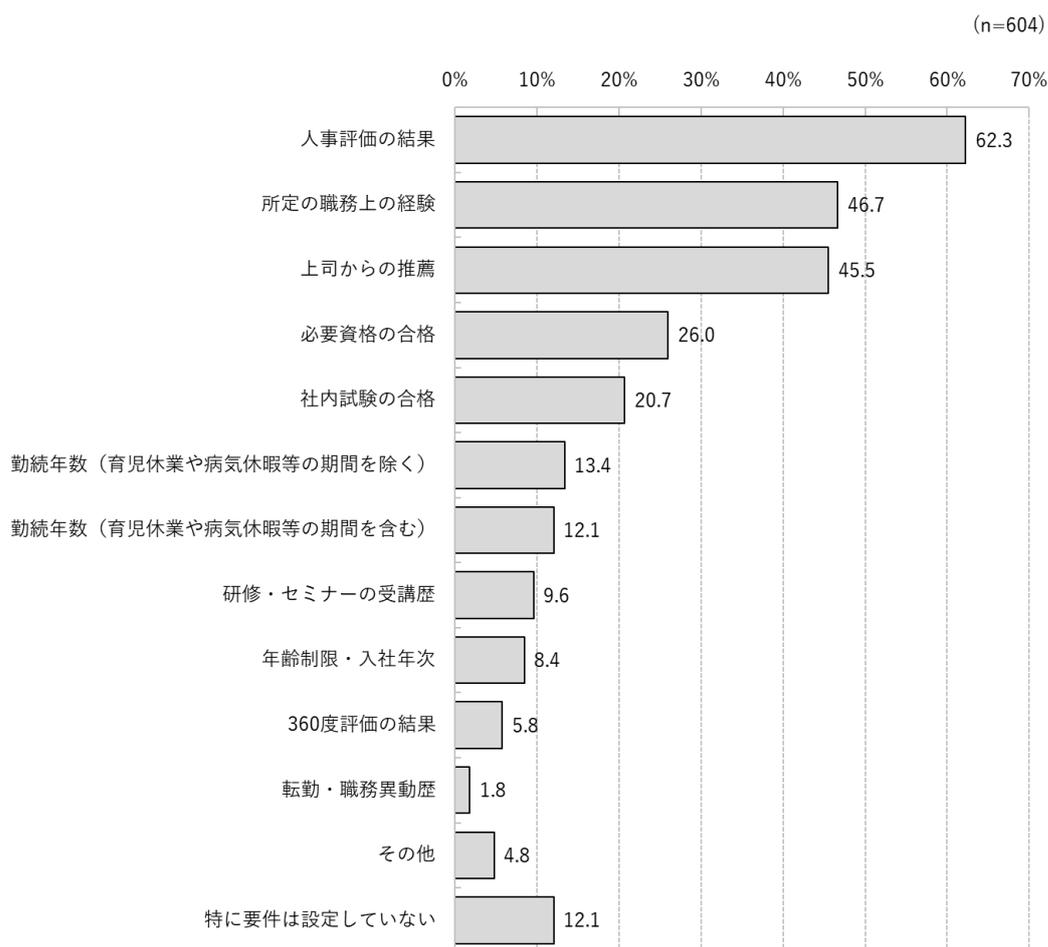
- ・全国転勤があるため
- ・出産・育児等のライフイベントの業務経験への影響

(4) 昇進・昇格に必要な要件

問17 貴事業所において、昇進・昇格に必要な要件として、あてはまるものすべてをお選びください。

昇進・昇格に必要な要件をみると、「人事評価の結果」が最も高く 62.3%、次いで「所定の職務上の経験」が 46.7%、「上司からの推薦」が 45.5%となっている。

図表III-8 昇進・昇格に必要な要件



2. 女性活躍推進及び男女共同参画

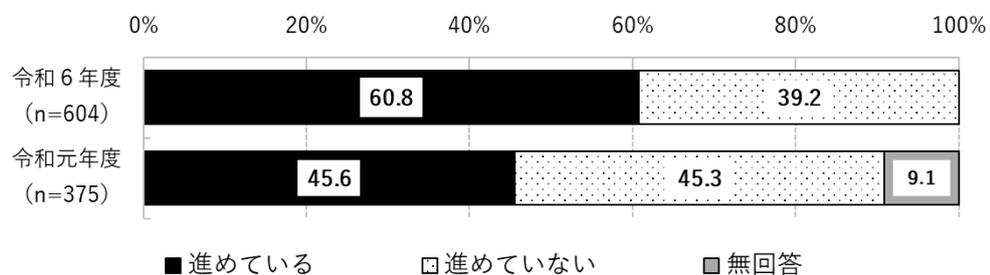
(1) 女性活躍推進への取組み状況

問18 貴事業所では、一般事業主行動計画（以下、行動計画）の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか。

女性活躍推進への取組み状況をみると、行動計画の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを「進めている」の割合が60.8%、「進めていない」が39.2%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「進めている」の割合が15.2ポイント増加、「進めていない」が6.1ポイント減少している。

図表III-9 女性活躍推進への取組み状況



■女性活躍推進への取組み状況（従業員規模別）

従業員規模別にみると、「501人以上」では、取組みを「進めている」の割合が全体平均より24.0ポイント高い。一方、「30人以下」「31～50人」「51～100人」では、取組みを「進めていない」が全体平均より10ポイント以上高い。

図表 III-10 女性活躍推進への取組み状況（従業員規模別）

単位：（%）

		n数	進めている	進めていない
全体		604	60.8	39.2
従業員規模別	30人以下	208	42.8	57.2
	31～50人	31	48.4	51.6
	51～100人	35	42.9	57.1
	101～300人	121	65.3	34.7
	301～500人	45	66.7	33.3
	501人以上	164	84.8	15.2

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

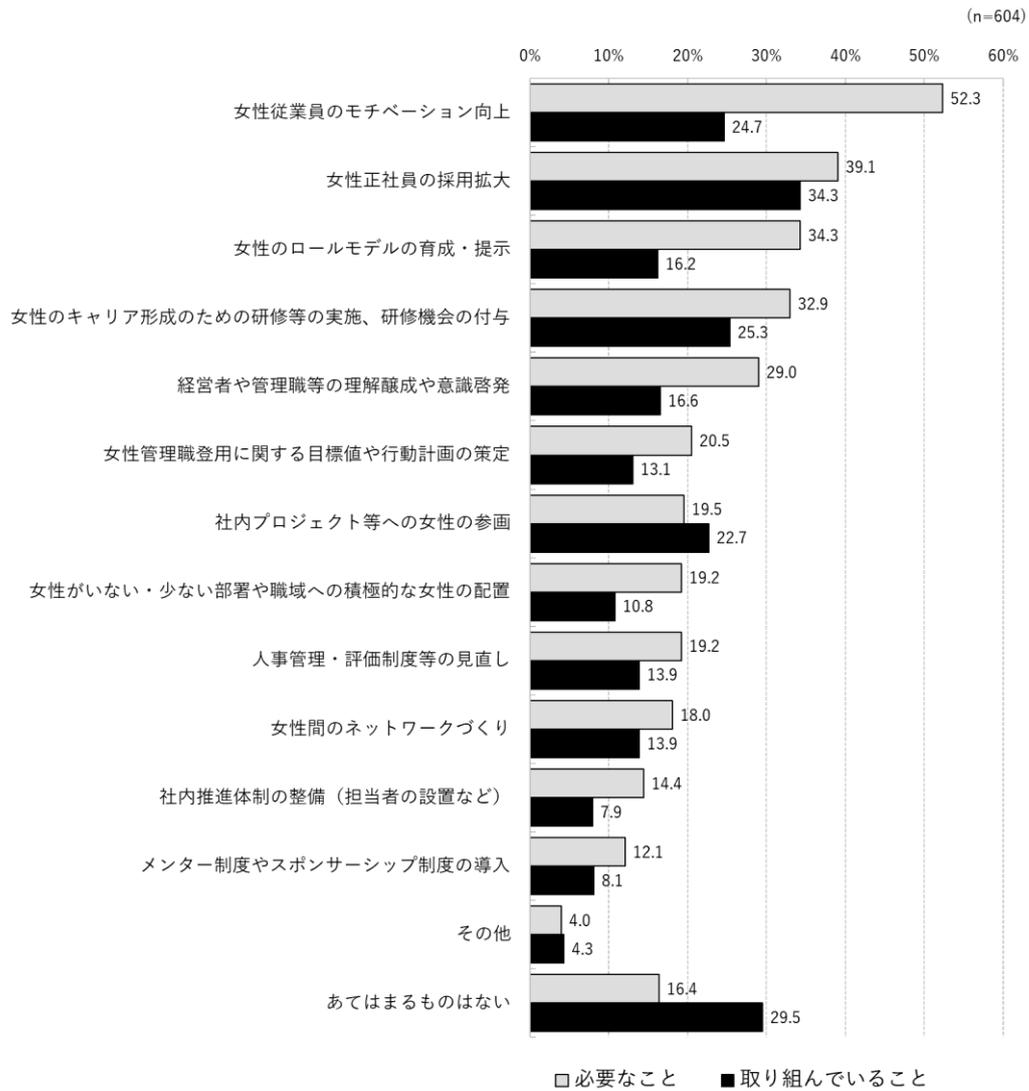
(2) 女性活躍推進に必要なことと取り組んでいること

問19 職場内の女性活躍の一層の推進にあたって必要なことは何だと思いますか。また、貴事業所で行っていることはありますか。あてはまるものすべてをお選びください。

女性活躍推進にあたって必要なことをみると、「女性従業員のモチベーション向上」が最も高く 52.3%、次いで「女性正社員の採用拡大」が 39.1%、「女性のロールモデルの育成・提示」が 34.3%となっている。取り組んでいることをみると、「女性正社員の採用拡大」が最も高く 34.3%、次いで「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」が 25.3%、「女性従業員のモチベーション向上」が 24.7%となっている。

必要なことと、取り組んでいることの差を比較すると、「女性従業員のモチベーション向上」で、必要なことのほうが 27.6 ポイント高く、次いで「女性のロールモデルの育成・提示」で、必要なことのほうが 18.1 ポイント高い。

図表III-11 女性活躍推進に必要なこと・取り組んでいること



■女性活躍推進で取り組んでいること（5年前と比較した女性管理職比率の変化別）

問15「5年前と比較した女性管理職比率の変化」別にみると、女性管理職が「増加した」と回答した事業所では、取り組んでいることの各項目の割合が高い傾向がみられる。特に、「女性正社員の採用拡大」「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」「社内プロジェクト等への女性の参画」「女性のロールモデルの育成・提示」に取り組んでいる割合が、全体平均と比べて10ポイント以上高い。

図表III-12 女性活躍推進に取り組んでいること
（5年前と比較した女性管理職比率の変化別）

単位：（%）

		n数	女性正社員の採用拡大	女性のキャリア形成のための研修実施等	女性従業員のモチベーション向上	社内プロジェクト等への女性の参画	経営者や管理職等の理解醸成や意識啓発	女性のロールモデルの育成・提示
全体		604	34.3	25.3	24.7	22.7	16.6	16.2
女5 性年 管前 と比 較別 変 化 別 の た	増加した	175	46.9	35.4	28.6	37.7	24.6	26.3
	変わらない	311	32.2	21.5	25.1	16.4	15.1	12.9
	減少した	14	50.0	42.9	21.4	35.7	14.3	14.3
	わからない	104	17.3	17.3	17.3	14.4	7.7	9.6

		n数	女性間のネットワークづくり	人事管理・評価制度等の見直し	女性管理職登用に関する目標値や行動計画の策定	女性が少ない部署や職域への積極的な女性の配置	メンター制度やスポンサーシップ制度の導入	社内推進体制の整備
全体		604	13.9	13.9	13.1	10.8	8.1	7.9
女5 性年 管前 と比 較別 変 化 別 の た	増加した	175	20.0	19.4	21.1	17.1	13.1	12.0
	変わらない	311	11.9	12.2	10.3	8.0	6.4	5.8
	減少した	14	14.3	21.4	42.9	14.3	7.1	14.3
	わからない	104	9.6	8.7	3.8	7.7	4.8	6.7

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

(3) ジェンダー平等推進（男女共同参画）に必要なことと取り組んでいること

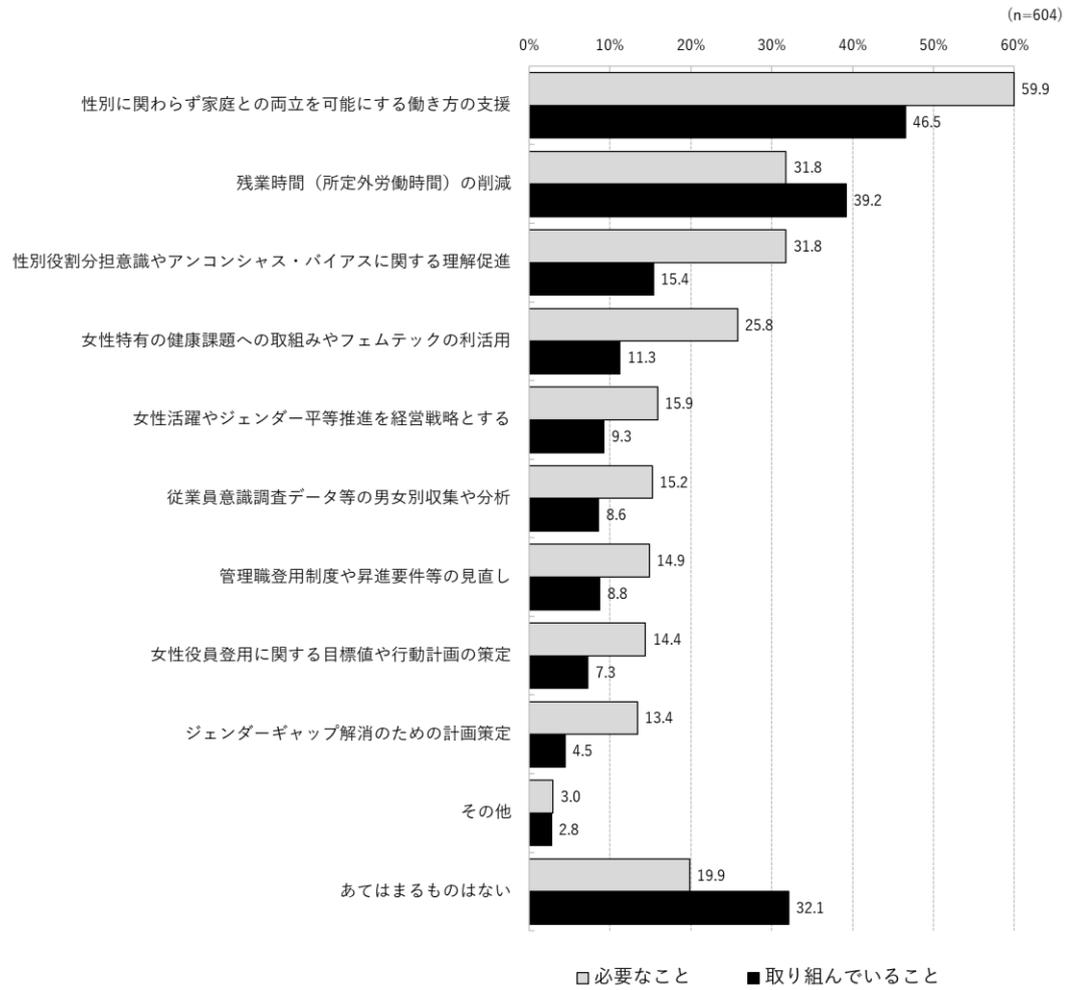
問20 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことは何だと思えますか。また、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてをお選びください。

ジェンダー平等推進（男女共同参画）にあたって必要なことをみると、「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が最も高く59.9%、次いで「残業時間（所定外労働時間）の削減」が31.8%、「性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進」が31.8%となっている。取り組んでいることをみると、「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が最も高く46.5%、次いで「残業時間（所定外労働時間）の削減」が39.2%、「性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進」が15.4%となっている。また、「あてはまるものはない」が32.1%となっている。

必要なことと、取り組んでいることの差を比較すると、「性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進」で、必要なことのほうが16.4ポイント高く、次いで「女性特有の健康課題への取組みやフェムテックの利活用」で、必要なことのほうが14.5ポイント高い。一方、「残業時間（所定外労働時間）の削減」では、取り組んでいることのほうが7.4ポイント高い。

図表III-13

ジェンダー平等推進（男女共同参画）に必要なこと・取り組んでいること

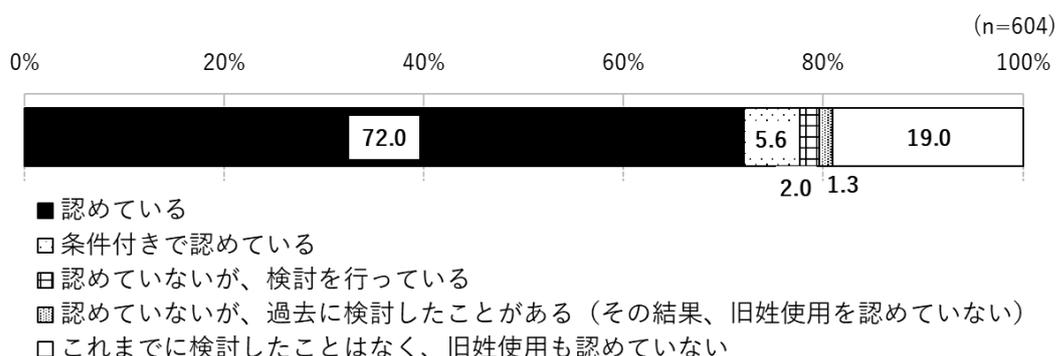


(4) 旧姓使用認可の状況

問2 1 貴事業所では、従業員の旧姓使用を認めていますか。

旧姓使用認可の状況を見ると、「認めている」が最も高く 72.0%、「条件付きで認めている」が 5.6%で、8割近くの事業所が旧姓の使用を認めている。一方で「認めていないが、検討を行っている」は 2.0%、「認めていないが、過去に検討したことがある（その結果、旧姓使用を認めていない）」は 1.3%、また「これまでに検討したことはなく、旧姓使用も認めていない」は 19.0%となっている。

図表 III- 1 4 旧姓使用認可の状況



(5) 男女の賃金の差異

※次の質問は問3の「貴社の常時雇用する労働者数」で「301～500人」、「501人以上」と回答した事業所のみ必須回答（それ以外の事業所は任意回答）
 問2 2 貴社における、男女の平均年間賃金を教えてください。

男女の賃金の差異をみると、「全労働者」では 69.9%、「正社員」では 76.3%、「非正規雇用労働者」では 81.6%となっている。

図表 III- 1 5 男女の賃金の差異

区分	n数	男女の賃金の差異
全労働者	117	69.9
正社員	120	76.3
非正規雇用労働者	104	81.6

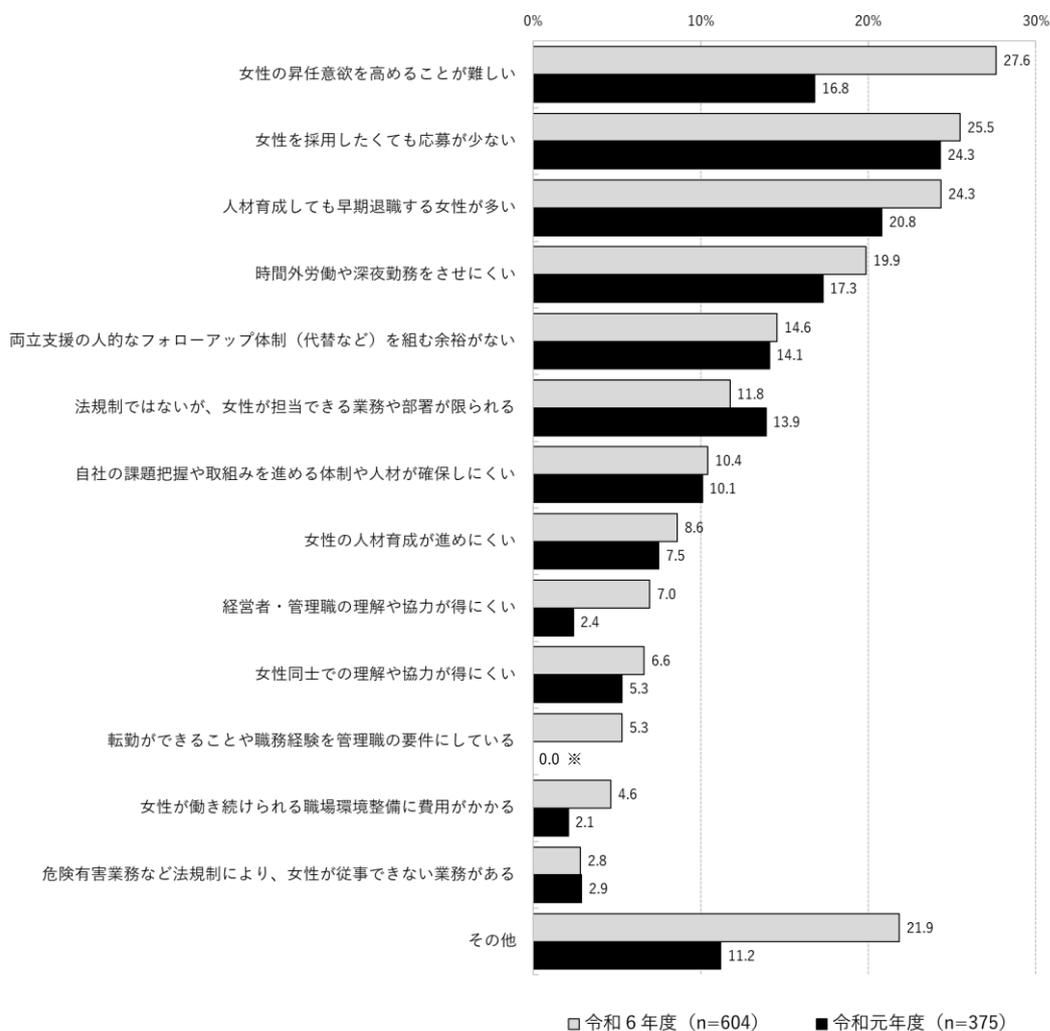
(6) 女性の活躍を進める上での課題

問23 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思えますか。
あてはまるものすべてをお選びください。

女性の活躍を進める上での課題をみると、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」が最も高く27.6%、次いで「女性を採用したくても応募が少ない」が25.5%、「人材育成しても早期退職する女性が多い」が24.3%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」の割合が10.8ポイント増加している。

図表III-16 女性の活躍を進める上での課題



※「転職ができることや職務経験を管理職の要件にしている」は新規項目

■「その他」の主な意見

- ・管理職登用できる経験を持った女性や管理職登用が見込まれる40代以上の女性が不足している
- ・女性管理職のモデル例が少ない
- ・結婚、出産、育児と両立しながら働き続けられる職場環境の整備
- ・結婚や配偶者の転職に伴う配置や職種転換の需要と供給のバランスがとれない
- ・男性と比べて育児休業が長く短時間勤務となることが多く、キャリアにブランクができやすい

IV. ワーク・ライフ・バランス推進状況

1. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みに対する認識

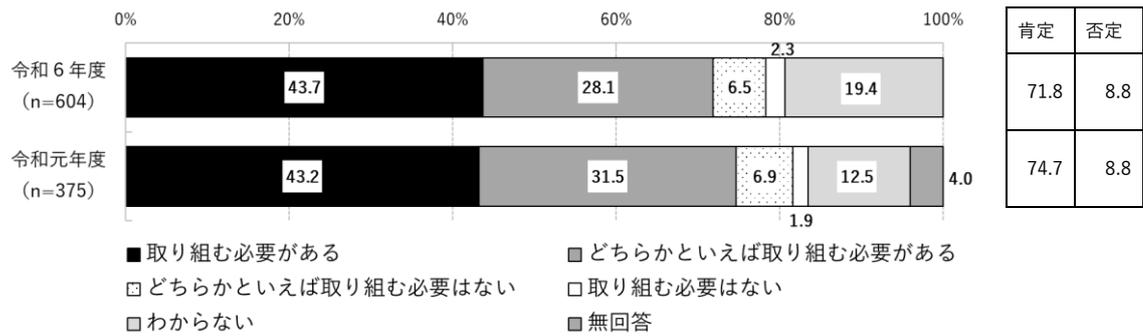
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識

問24 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識をみると、『肯定派』（「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」の合計）の割合が71.8%となっている。一方、『否定派』（「取り組む必要はない」「どちらかといえば取り組む必要はない」の合計）は8.8%となっている。また、「わからない」が19.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「わからない」の割合が6.9ポイント増加している。

図表IV-1 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識



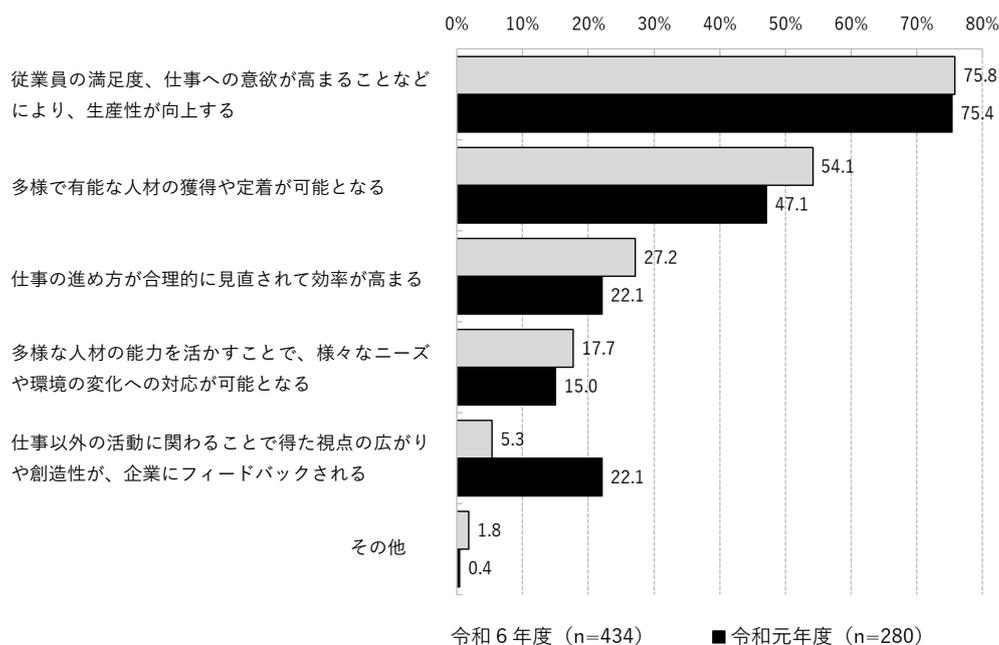
(2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由

※次の質問は問24で「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」と回答した事業所のみ回答
 問25 その理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを【2つまで】お選びください。

ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由をみると、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が最も高く 75.8%、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が 54.1%、「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」が 27.2%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」の割合が 7.0 ポイント増加、「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」が 5.1 ポイント増加している。また、「仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる」が 16.8 ポイント減少している。

図表IV-2 ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由

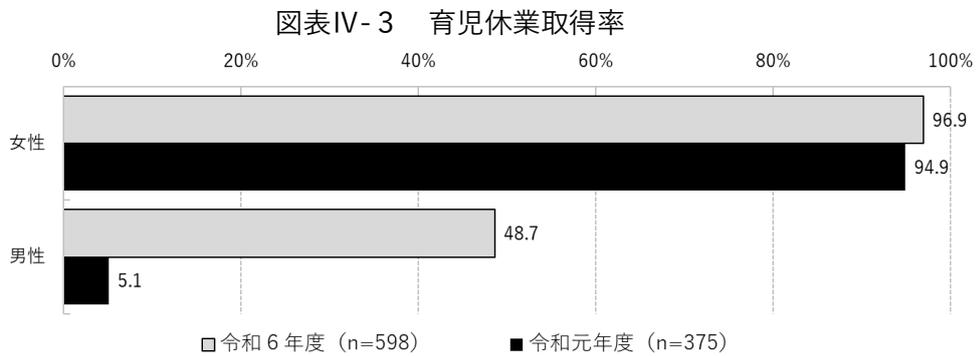


2. 育児休業制度

(1) 育児休業取得率

問26. 27 貴事業所では、令和4年4月1日～令和5年3月31日の間に、出産した女性正社員および配偶者が出産した男性正社員は何人いましたか。
また、そのうち令和6年8月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）は何人いましたか。該当者がいない場合は、「0」とお答えください。

育児休業取得率をみると、女性は96.9%、男性は48.7%となっている。
令和元年度調査と比較すると、男性が43.6ポイント増加している。



■男性の育児休業取得率（女性管理職比率別）

女性管理職比率別にみると、女性管理職比率15%以上の事業所では60.1%と、全体平均より10ポイント以上高い。

図表IV-4 男性の育児休業取得率（女性管理職比率別）

単位：(%)

		n数	平均
全体		362	48.7
職 比 率 別	0%	114	42.7
	0%超～15%未満	85	46.3
	15%以上	163	60.1

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答を示す

(2) 育児休業取得者の平均取得期間

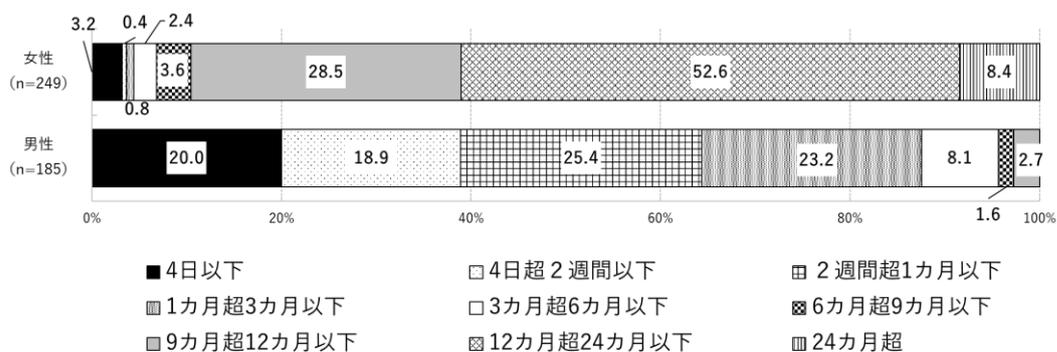
問28 育児休業取得者の平均取得期間を男女別に教えてください。

育児休業取得者の平均取得期間をみると、女性は「12カ月超24カ月以下」が最も高く52.6%、次いで「9カ月超12カ月以下」が28.5%、「24カ月超」が8.4%となっている。男性は「2週間超1カ月以下」が最も高く25.4%、次いで「1カ月超3カ月以下」が23.2%、「4日以下」が20.0%となっている。

男性の『2週間超』（「2週間超1カ月以下」「1カ月超3カ月以下」「3カ月超6カ月以下」「6カ月超9カ月以下」「9カ月超12カ月以下」の合計）は61.0%、『1カ月超』（「1カ月超3カ月以下」「3カ月超6カ月以下」「6カ月超9カ月以下」「9カ月超12カ月以下」の合計）は35.6%となっている。

一方で、『6カ月超』（「6カ月超9カ月以下」「9カ月超12カ月以下」「12カ月超24カ月以下」「24カ月超」の合計）は、女性が93.1%、男性が4.3%となっている。

図表IV-5 育児休業取得者の平均取得期間



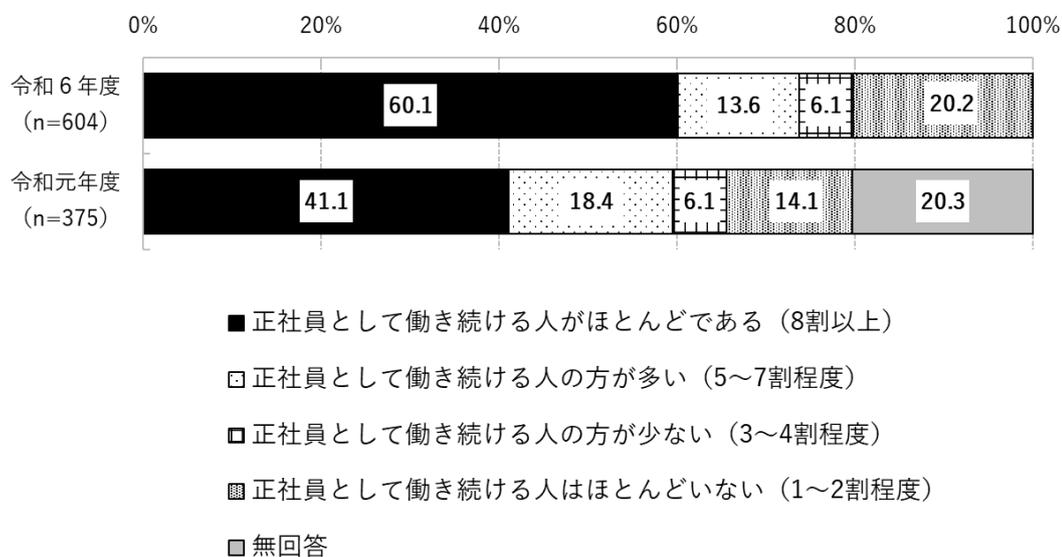
(3) 女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況

問29 貴事業所の女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。
あてはまるものを1つお選びください。

女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況をみると、「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」が最も高く60.1%、次いで「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1～2割程度）」が20.2%、「正社員として働き続ける人の方が多い（5～7割程度）」が13.6%、「正社員として働き続ける人の方が少ない（3～4割程度）」が6.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」の割合が19.0ポイント増加、「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1～2割程度）」が6.1ポイント増加している。

図表IV-6 女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況

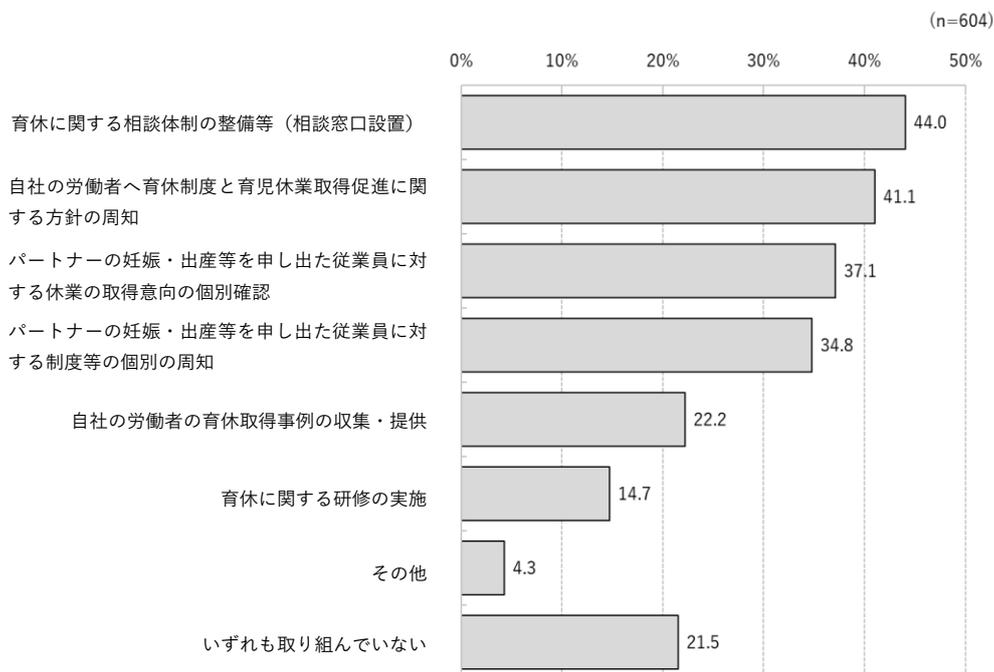


(4) 育児・介護休業法義務化内容への取組み状況

問30 育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい職場の環境整備や、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられています。
 職場環境整備や個別の周知・意向確認に関して、貴事業所で取り組んでいることがあれば、あてはまるものすべてをお選びください。

育児・介護休業法義務化内容への取組み状況（職場環境整備や個別の周知・意向確認に関して取り組んでいること）をみると、「育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）」が最も高く 44.0%、次いで「自社の労働者へ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知」が 41.1%、「パートナーの妊娠・出産等を申し出た従業員に対する休業の取得意向の個別確認」が 37.1%となっている。また、「いずれにも取り組んでいない」が 21.5%となっている。

図表IV-7 育児・介護休業法義務化内容への取組み状況



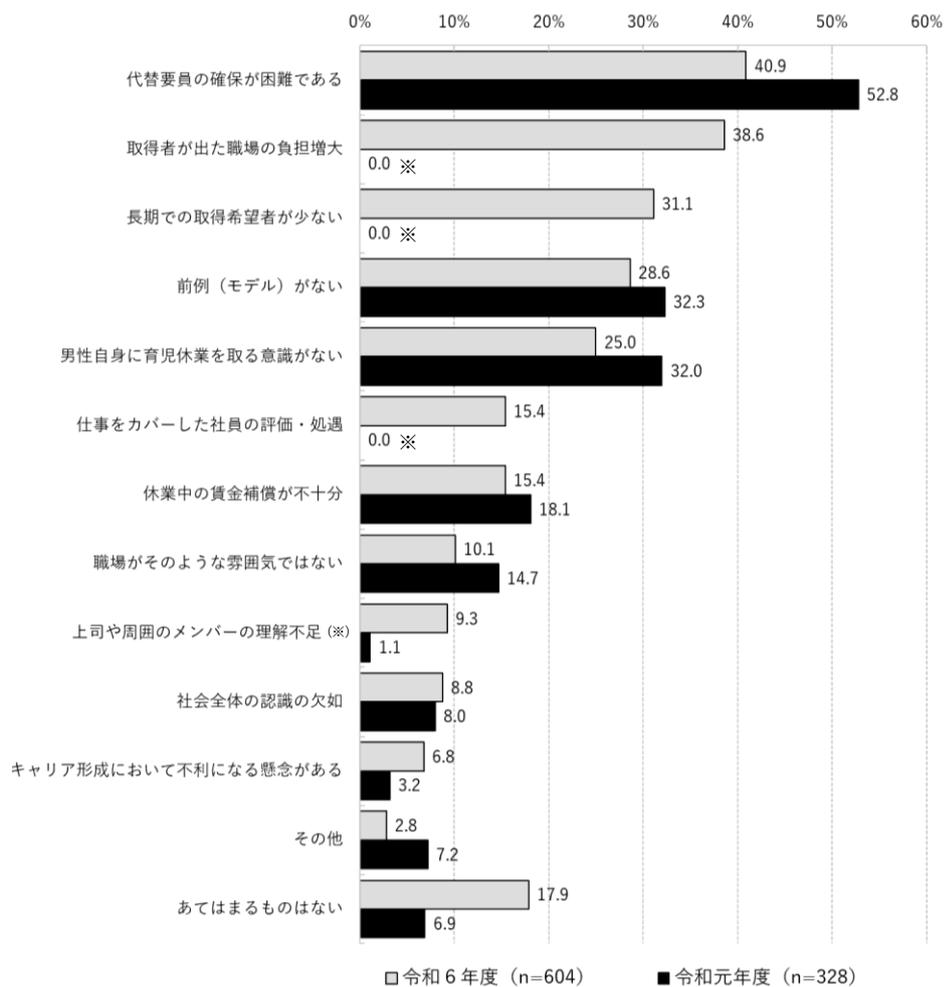
(5) 男性が育児休業を取得する上での課題

問3 1 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

男性が育児休業を取得する上での課題をみると、「代替要員の確保が困難である」が最も高く 40.9%、次いで「取得者が出た職場の負担増大」が 38.6%、「長期での取得希望者が少ない」が 31.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「代替要員の確保が困難である」の割合が 11.9 ポイント減少、「男性自身に育児休業を取る意識がない」が 7.0 ポイント減少している。また、「あてはまるものはない」が 11.0 ポイント増加している。

図表IV-8 男性が育児休業を取得する上での課題



※ 「取得者が出た職場の負担増大」「長期での取得希望者が少ない」「仕事をカバーした社員の評価・処遇」は新設項目。「上司や周囲のメンバーの理解不足」は令和元年度調査では「上司の理解が進まない」という選択肢を使用

3. 介護休業制度

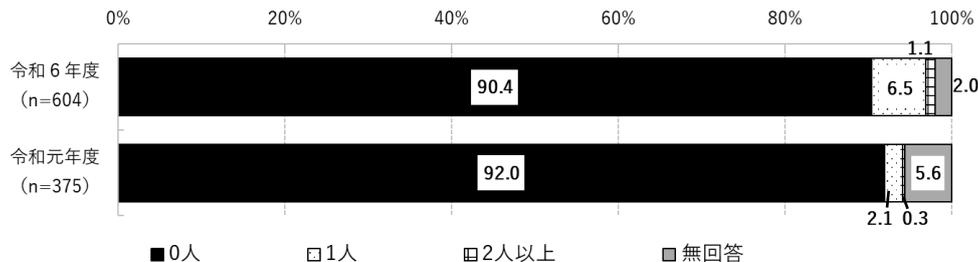
(1) 介護休業の取得状況・復職状況

問3 2 貴事業所で令和5年（または5年会計年度）1年間において介護休業を開始した女性正社員および男性正社員の復職状況について人数をお答えください。該当者がいない場合は、「0」とお答えください。

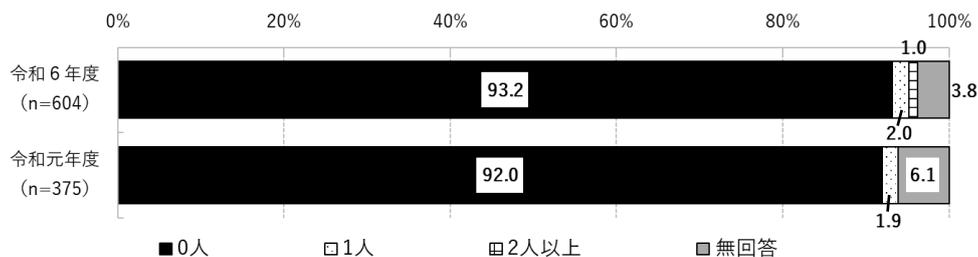
介護休業の取得状況をみると、介護休業を開始した人がいる事業所の割合（介護休業を開始した人数が「1人」以上と回答した割合）は、女性正社員が取得した事業所が7.6%、男性正社員が取得した事業所が3.0%となっている。介護休業取得後の復職・退職状況をみると、女性正社員は復職者79.7%、男性正社員は復職者78.8%となっている。

令和元年度調査と比較すると、介護休業を開始した女性正社員がいる事業所の割合が5.2ポイント増加している。

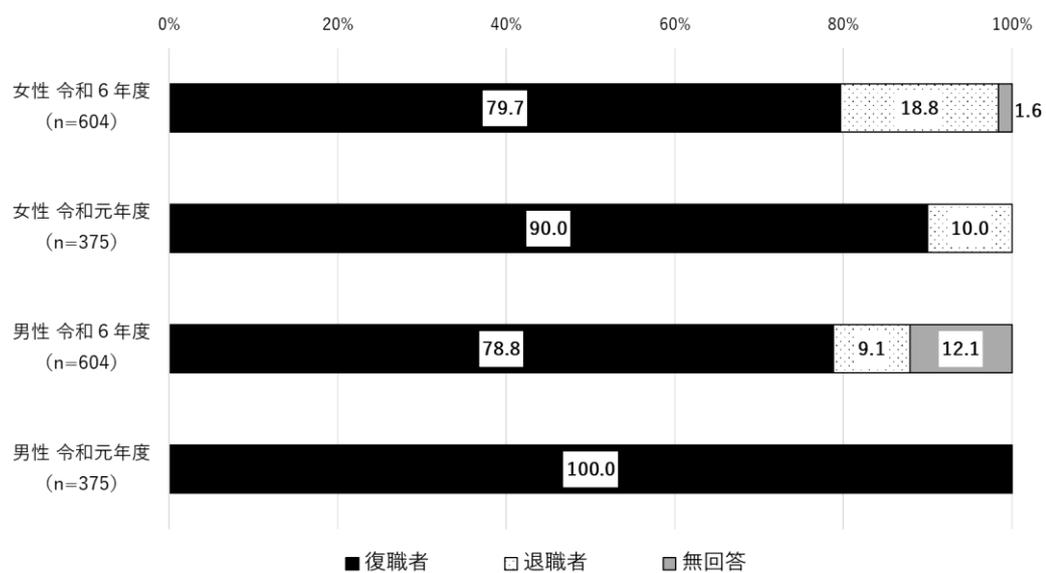
図表IV-9 介護休業の取得状況（女性）



図表IV-10 介護休業の取得状況（男性）



図表IV-11 介護休業取得後の復職・退職状況



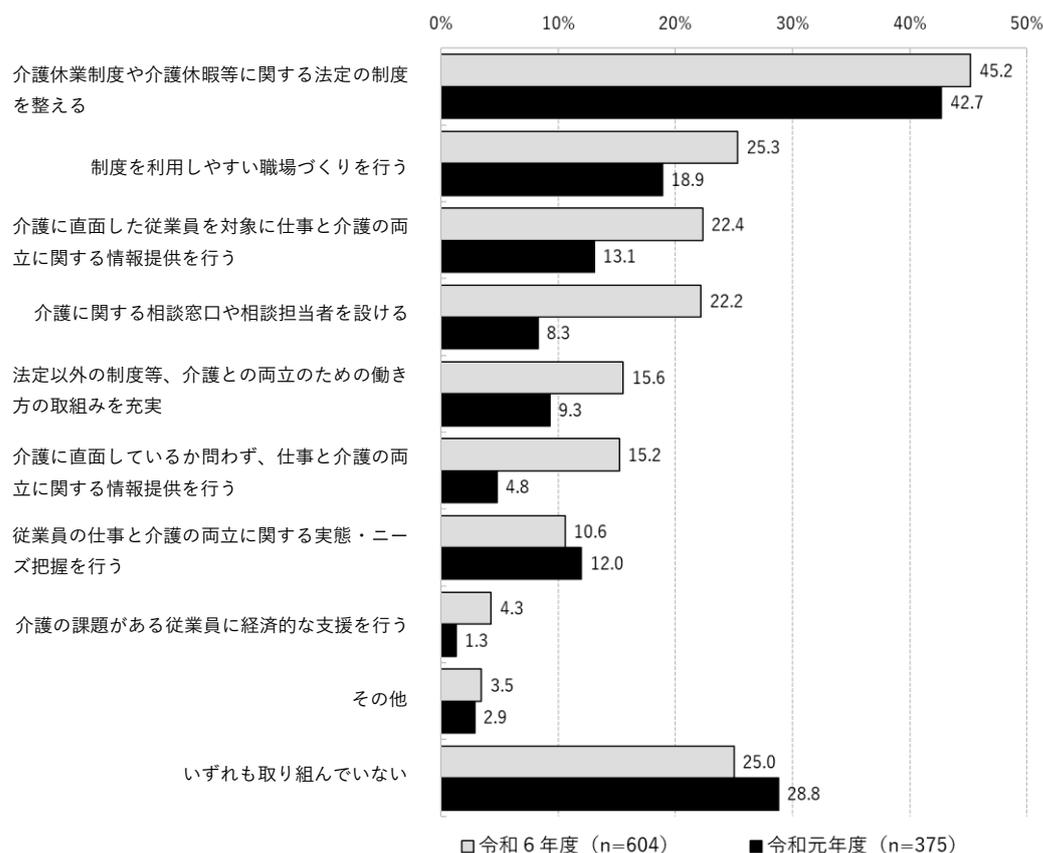
(2) 仕事と介護の両立支援のための取組み状況

問33 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることはありますか。
あてはまるものすべてをお選びください。

仕事と介護の両立支援のための取組み状況をみると、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が最も高く45.2%、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行う」が25.3%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」が22.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「制度を利用しやすい職場づくりを行う」の割合が6.4ポイント増加、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」が9.3ポイント増加、「介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける」が13.9ポイント増加、「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組みを充実」が6.3ポイント増加、「介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」が10.4ポイント増加している。

図表IV-12 仕事と介護の両立支援のための取組み状況



4. ワーク・ライフ・バランス推進や両立支援のための取組み状況

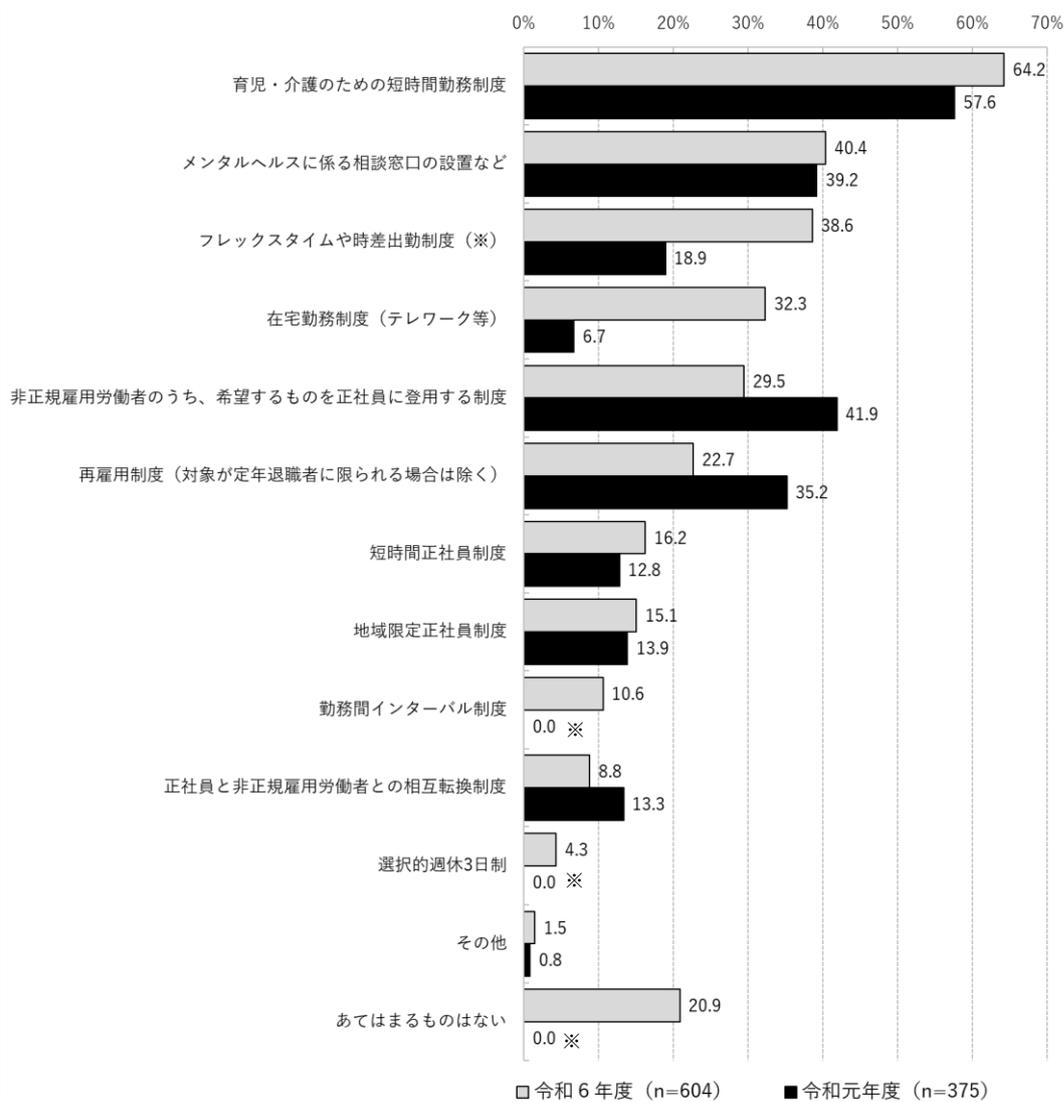
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための制度の導入・利用状況

問34 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、導入しているものがあれば、あてはまるものすべてをお選びください。あわせて、導入している制度の利用者の有無を教えてください。

ワーク・ライフ・バランス推進のために導入している制度をみると、「育児・介護のための短時間勤務制度」が最も高く64.2%、次いで「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が40.4%、「フレックスタイムや時差出勤制度」が38.6%となっている。また、「あてはまるものはない」が20.9%となり、制度を導入している事業所の割合は79.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「育児・介護のための短時間勤務制度」の割合が6.6ポイント増加、「フレックスタイムや時差出勤制度」が19.7ポイント増加、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が25.6ポイント増加している。一方、「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」が12.4ポイント減少、「再雇用制度」が12.5ポイント減少している。

図表IV-13 ワーク・ライフ・バランス推進のため導入している制度



※令和元年度調査の数値は「制度あり」と回答した割合

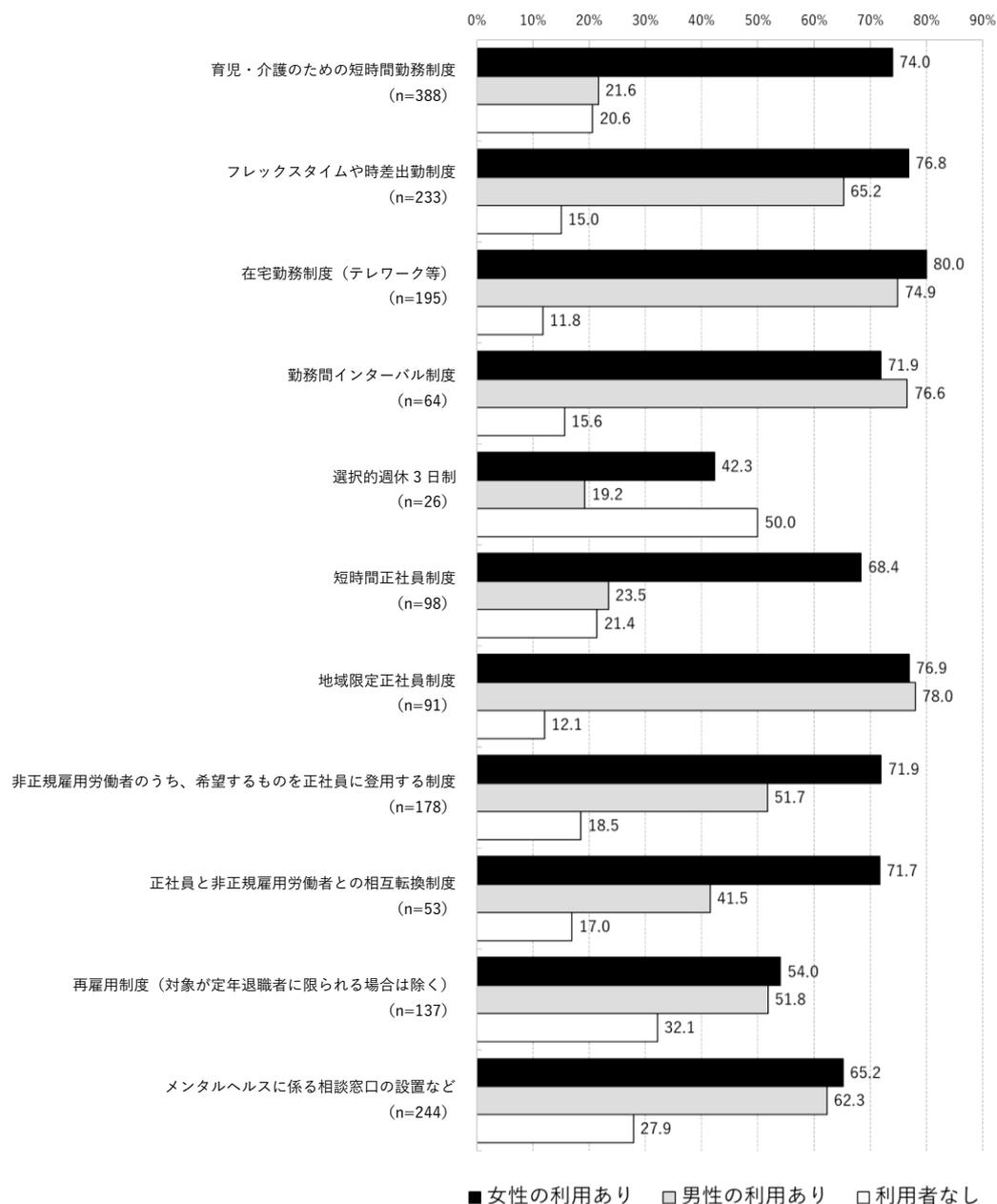
※「フレックスタイムや時差出勤制度」は令和元年度調査では「フレックスタイム制度」という選択肢を使用。「勤務間インターバル制度」「選択的週休3日制」「あてはまるものはない」は新規項目

■制度の利用状況

導入している制度の利用状況をみると、女性の利用が多いのは、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が最も高く 80.0%、次いで「地域限定正社員制度」が 76.9%、「フレックスタイムや時差出勤制度」が 76.8%となっている。男性の利用が多いのは、「地域限定正社員制度」が最も高く 78.0%、次いで「勤務間インターバル制度」が 76.6%、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が 74.9%となっている。導入しているが「利用者なし」をみると、「選択的週休3日制度」が最も高く 50.0%、次いで「再雇用制度」が 32.1%、「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が 27.9%となっている。

また、性別で比較すると女性のほうが男性よりも「育児・介護のための短時間勤務制度」の割合が 52.4 ポイント、「短時間正社員制度」が 44.9 ポイント、「正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度」が 30.2 ポイント、「選択的週休3日制」が 23.1 ポイント、「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」が 20.2 ポイント、「フレックスタイムや時差出勤制度」が 11.6 ポイント高くなっている。

図表IV-14 ワーク・ライフ・バランス推進のため導入している制度の利用者の有無



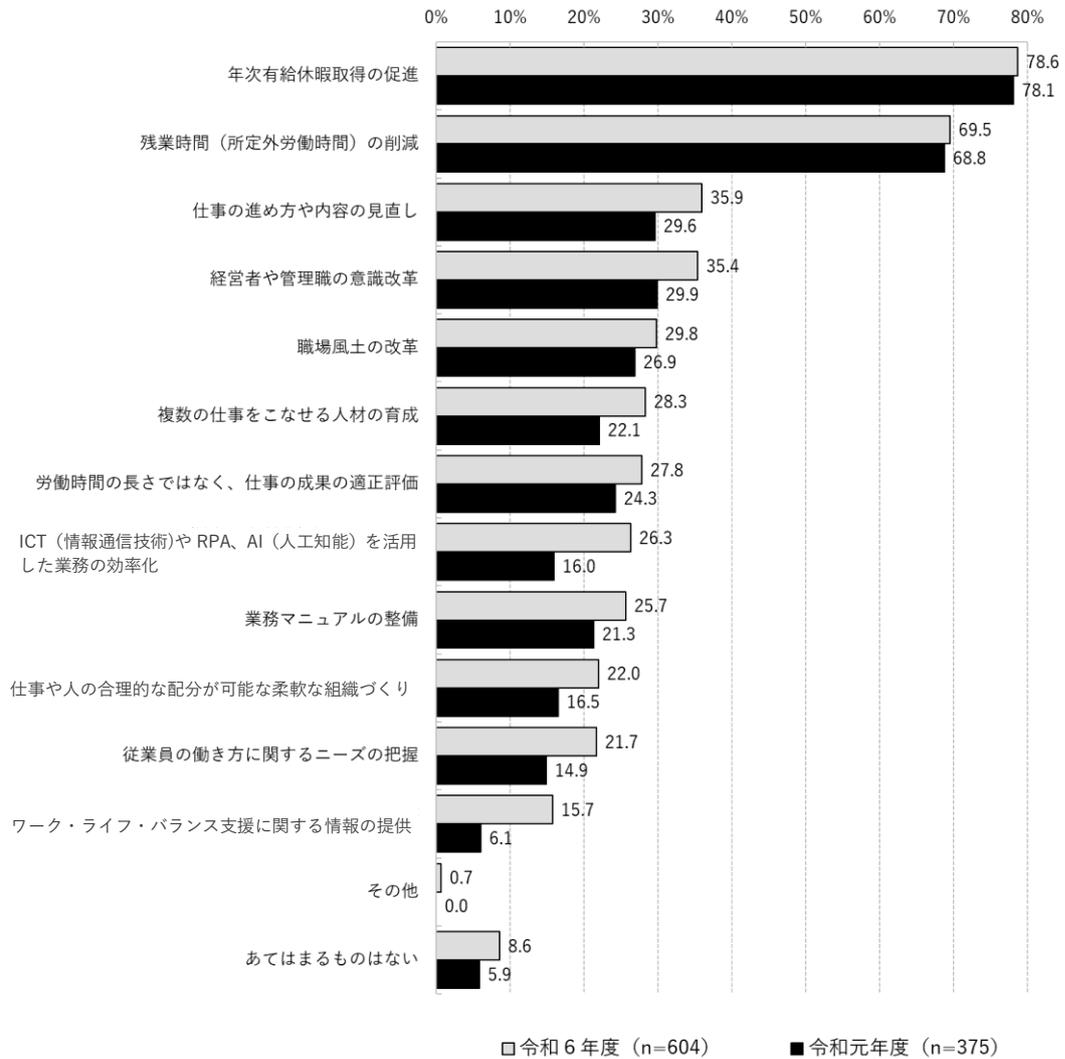
(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況

問35 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み状況について、あてはまるものすべてをお選びください。

ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況をみると、「年次有給休暇取得の促進」が最も高く78.6%、次いで「残業時間（所定外労働時間）の削減」が69.5%、「仕事の進め方や内容の見直し」が35.9%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「ICT（情報通信技術）やRPA、AI（人工知能）を活用した業務の効率化」の割合が10.3ポイント増加している。また、「仕事の進め方や内容の見直し」「経営者や管理職の意識改革」「複数の仕事をこなせる人材の育成」「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」「従業員の働き方に関するニーズの把握」「ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供」が、いずれも5.0ポイント以上増加している。

図表IV-15 ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況



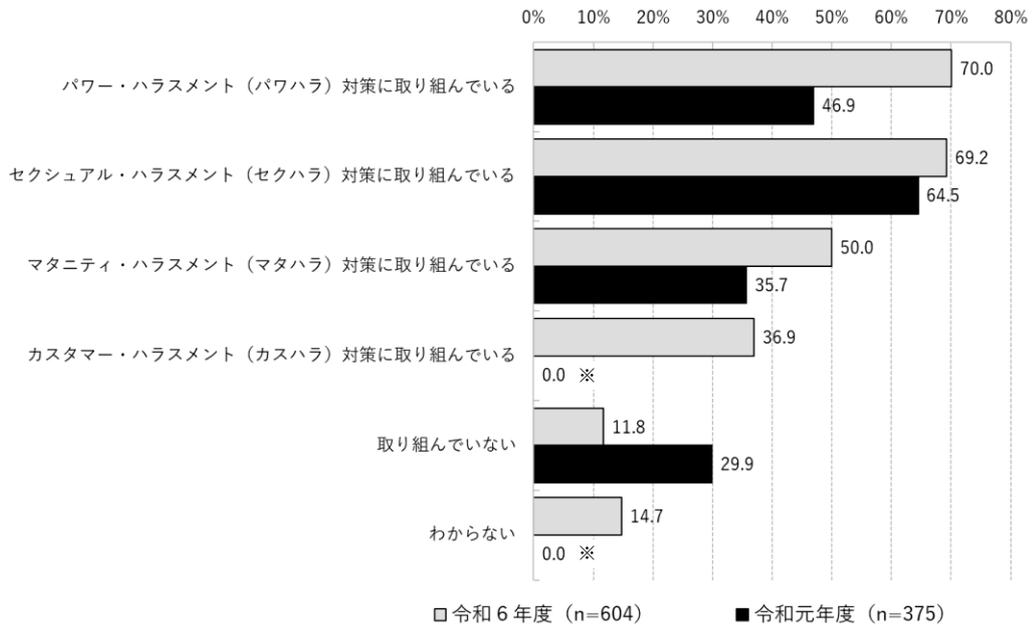
(3) ハラスメント対策への取組み状況

問36 貴事業所では、ハラスメント対策に取り組んでいますか。あてはまるものすべてをお選びください。

ハラスメント対策への取組み状況を見ると、「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」が最も高く70.0%、次いで「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる」が69.2%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」が50.0%、「カスタマー・ハラスメント（カスハラ）対策に取り組んでいる」が36.9%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」の割合が23.1ポイント、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」が14.3ポイント増加している。また、「取り組んでいない」が18.1ポイント減少している。

図表IV-16 ハラスメント対策への取組み状況



※「カスタマー・ハラスメント（カスハラ）対策に取り組んでいる」「わからない」は新設項目

V. 行政への要望

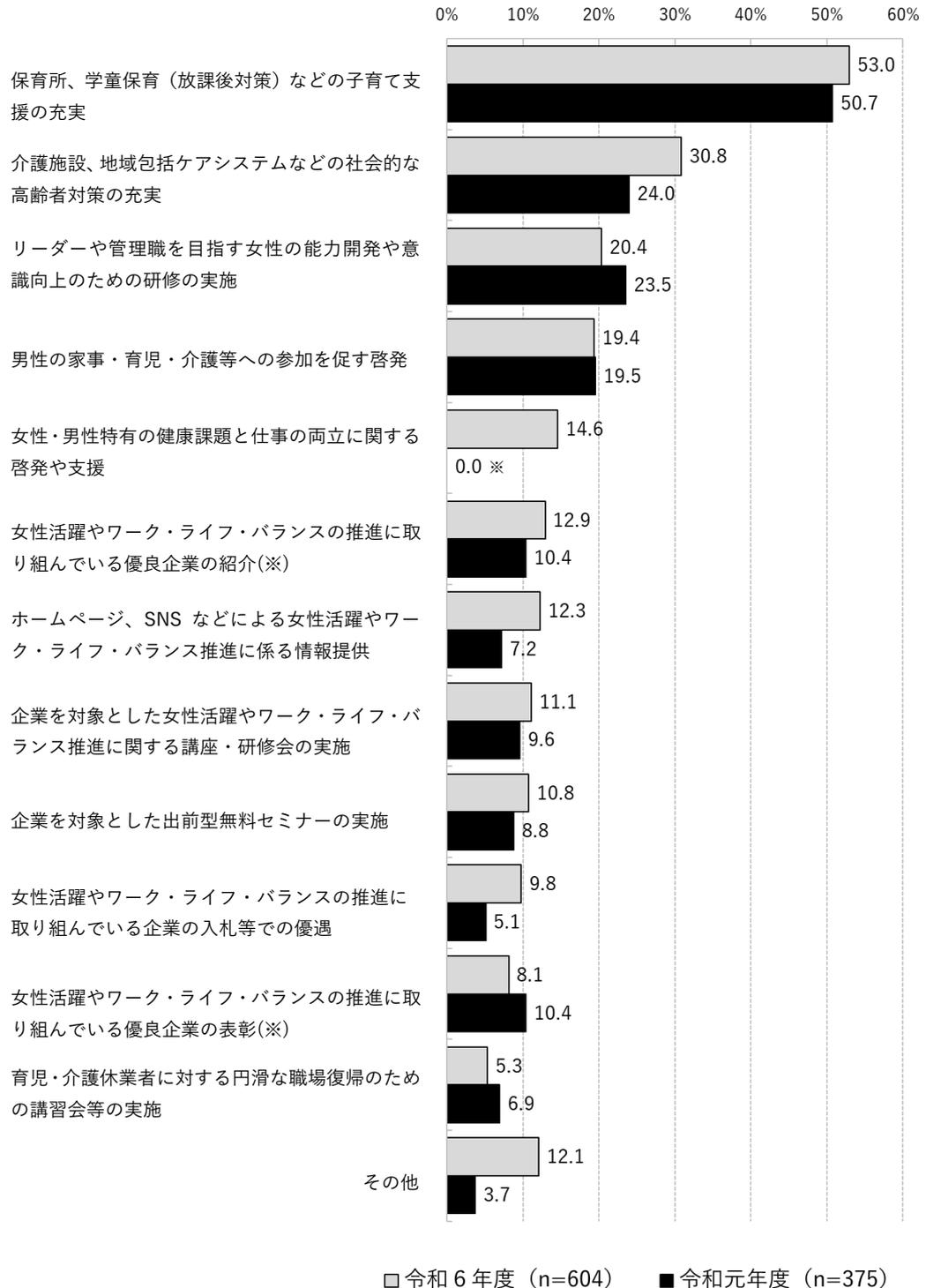
1. 行政への要望

問37 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを【3つまで】お選びください。

行政への要望をみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が最も高く 53.0%、次いで「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が 30.8%、「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」が 20.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」の割合が 6.8 ポイント増加、「ホームページ、SNS などによる女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供」が 5.1 ポイント増加している。

図表 V-1 行政への要望



※ 「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」は新設項目。「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰」については、令和元年度調査では「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」という選択肢を使用

2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）

問38 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にお答えください。

- ・ 女性活躍推進や個人の意思尊重、プライベート時間の充実など、みんなが権利として普通に認められる時代になるため、どこかにしわ寄せやできる人への属人化がないように、みんなが平等に、みんなが認められるように社会全体の意識改革が必要だと思う。
- ・ 未だ社会は男性優位の考えの人がおり、それが男女の給与面の格差にも直結している。そういう古い考え方を徐々に払拭していかないと何も変わらないと思う。
- ・ 世の中の流れに対し、既存従業員や業界内での理解が比較的遅れていると感じている。そのため、環境改善に向けて人員や社内制度の整備などを段階的に行い、業務の属人化を緩和していくことで、女性が適正ある業務において役職に就きやすい空気を作っていきたいと考えている。
- ・ 男性とか、女性とか差別なく、女性の活躍を推進してほしいし、男性も、ジェンダー平等に活躍できる環境をみんなが理解して行ってほしい。
- ・ 男女を平等に評価することが重要であり、今は正直、女性優遇になっていると感じている。フォローするスタッフ（男女ともに）へのフォロー体制（給与の補助）なども必要ではないか。
- ・ 当事業所は男女の性差による差別化はないと思っている。また、これからの時代、ワーク・ライフ・バランスはより重要になると考えられ、プライベートライフの充実も図るべく、具体的な取組みがより望まれる。

※一部抜粋

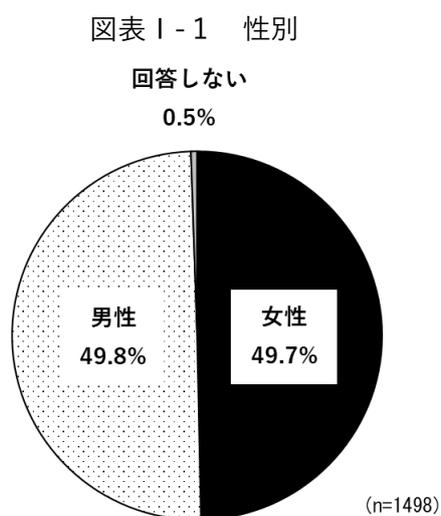
<正社員調査>

I. 回答者の属性に関する事項

1. 基本属性

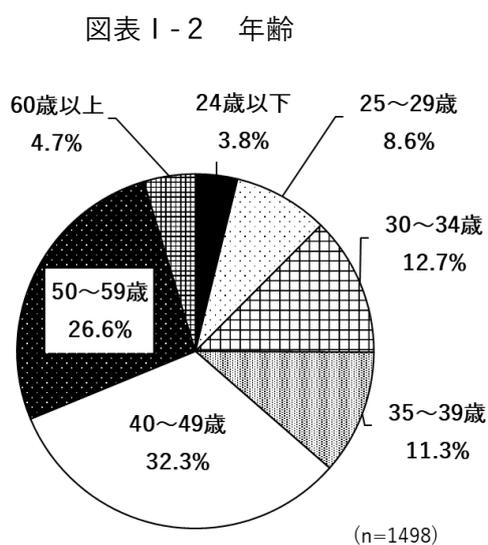
(1) 性別 (問1)

性別をみると、「男性」が49.8%、「女性」が49.7%となっている。



(2) 年齢 (問2)

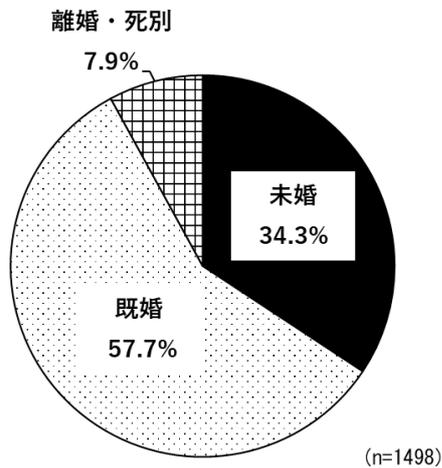
年齢をみると、「40～49歳」が最も高く32.3%、次いで「50～59歳」が26.6%、「30～34歳」が12.7%となっている。



(3) 婚姻状況 (問3)

婚姻状況を見ると、「既婚」が57.7%、次いで「未婚」が34.3%、「離婚・死別」が7.9%となっている。

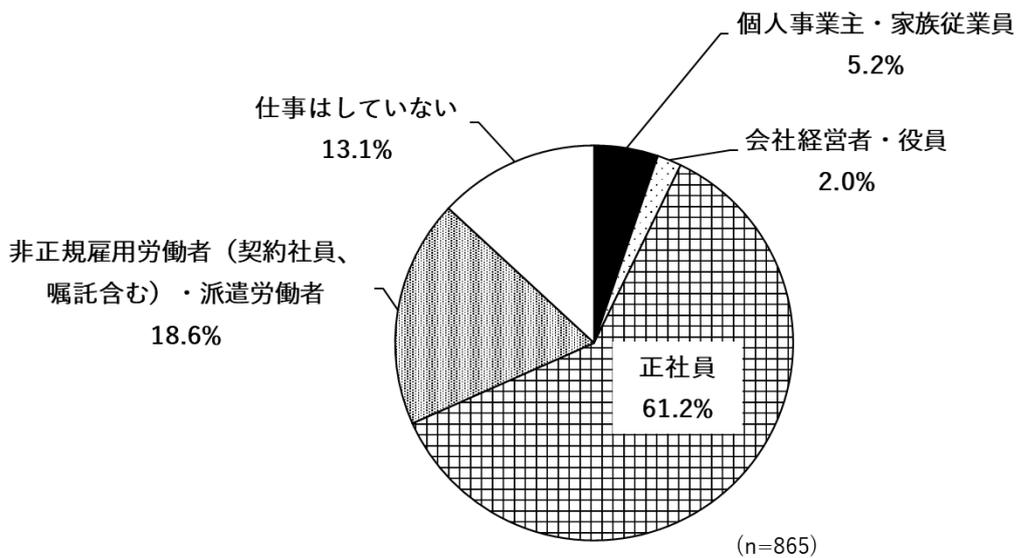
図表1-3 婚姻状況



(4) 配偶者の職業 (問6)

配偶者の職業を見ると、「正社員」が最も高く61.2%、次いで「非正規雇用労働者(契約社員、嘱託含む)・派遣労働者」が18.6%、「仕事はしていない」が13.1%となっている。

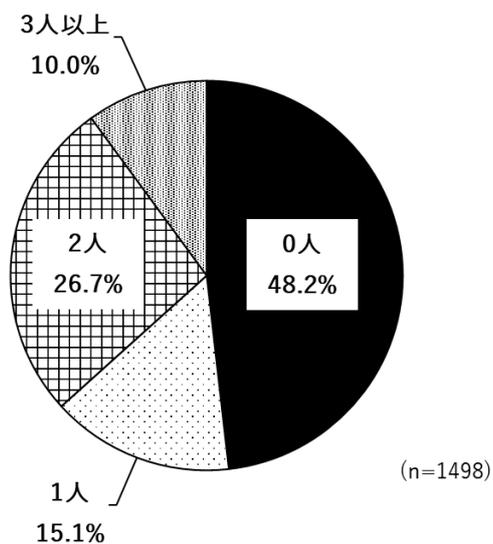
図表1-4 配偶者の職業



(5) 子どもの人数 (問4)

子どもの人数をみると、「0人」が最も高く48.2%、次いで「2人」が26.7%、「1人」が15.1%となっている。

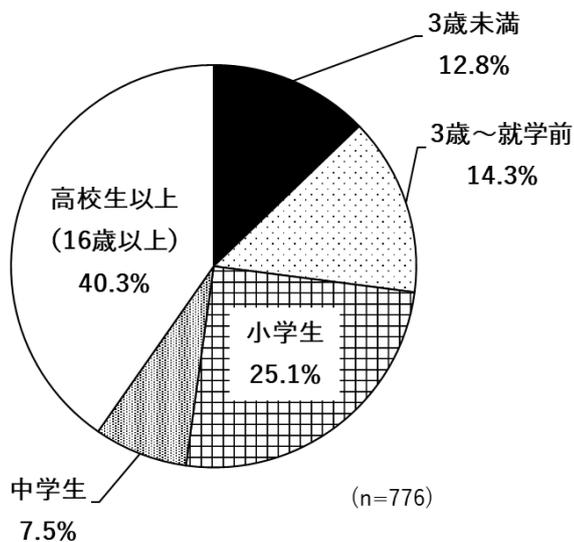
図表1-5 子どもの人数



(6) 末子年齢 (問7)

末子年齢をみると、「高校生以上 (16歳以上)」が最も高く40.3%、次いで「小学生」が25.1%、「3歳～就学前」が14.3%となっている。

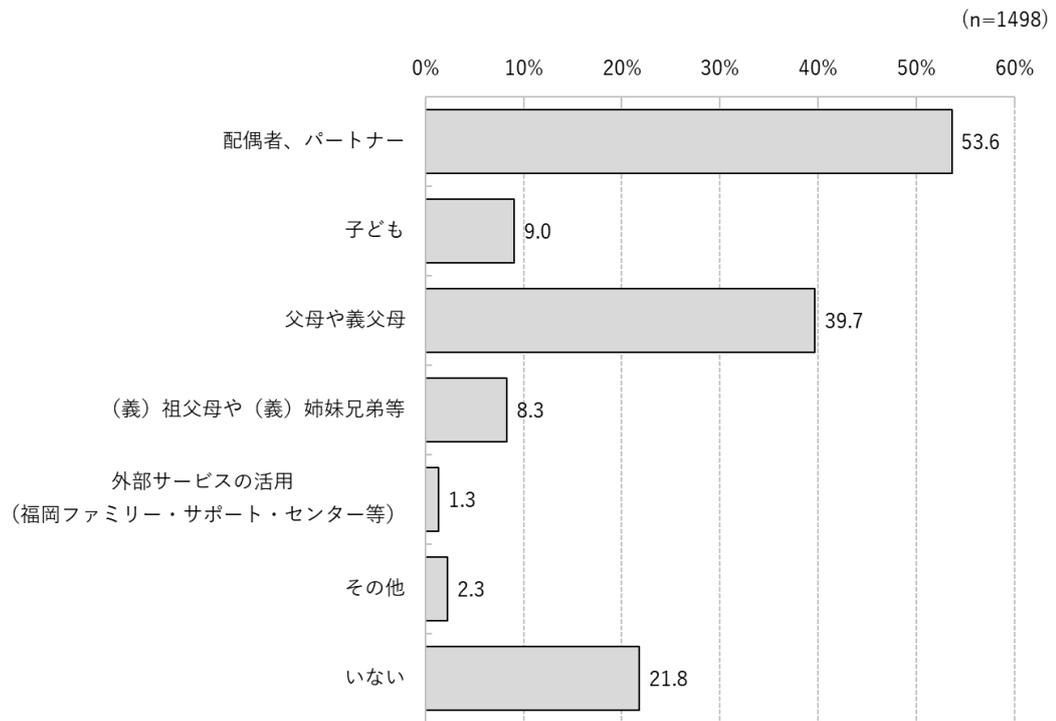
図表1-6 末子年齢



(7) 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか (問5)

家事育児の頼り先をみると、「配偶者・パートナー」が最も高く 53.6%、次いで「父母や義父母」が 39.7%、「いない」が 21.8%となっている。

図表1-7 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか



II. 勤務先や就業状況

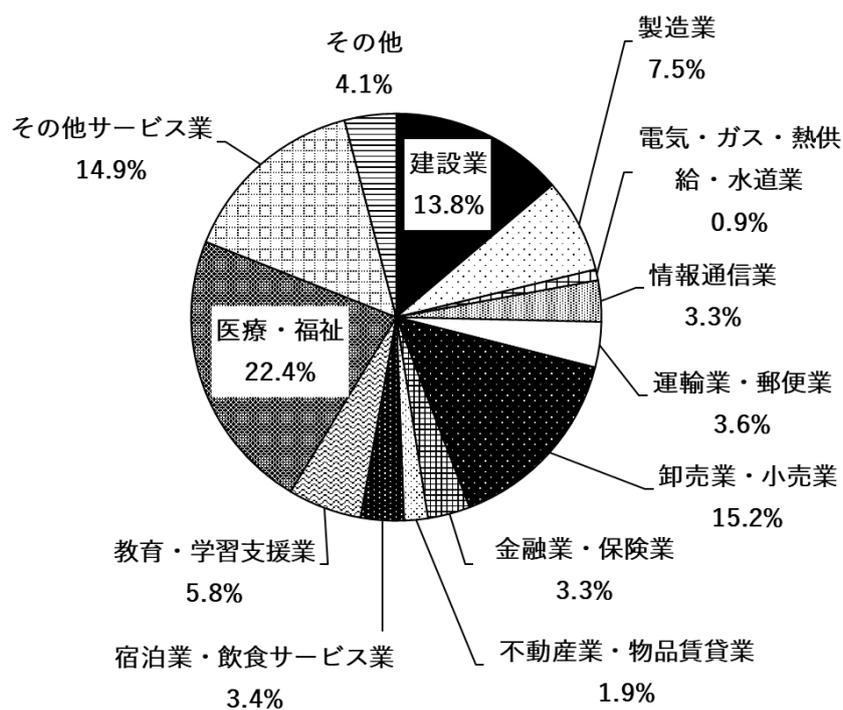
1. 勤務先の事業所

(1) 勤務先の業種

問8 あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。

勤務先の業種をみると、「医療・福祉」が最も高く 22.4%、次いで「卸売業・小売業」が 15.2%、「その他サービス業」が 14.9%となっている。

図表 II - 1 勤務先の業種



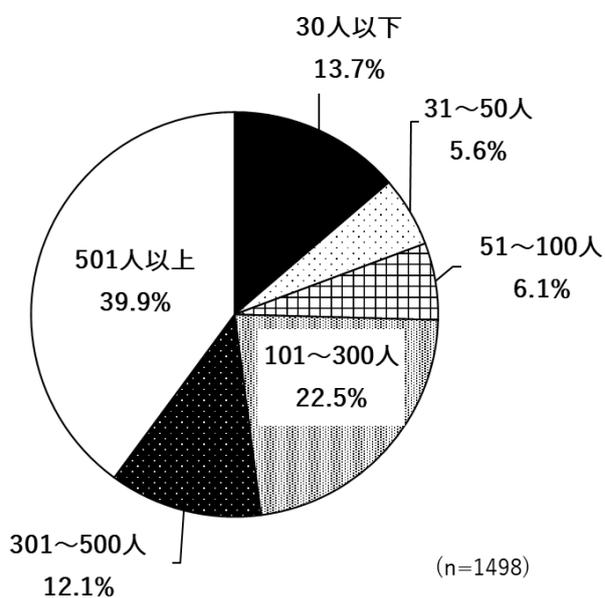
(n=1498)

(2) 勤務先の従業員数

問9 あなたが現在お勤めの会社の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。

勤務先の従業員数をみると、「501人以上」が最も高く39.9%、次いで「101～300人」が22.5%、「30人以下」が13.7%となっている

図表II-2 勤務先の従業員数



2. 就業状況

(1) 職務上の地位

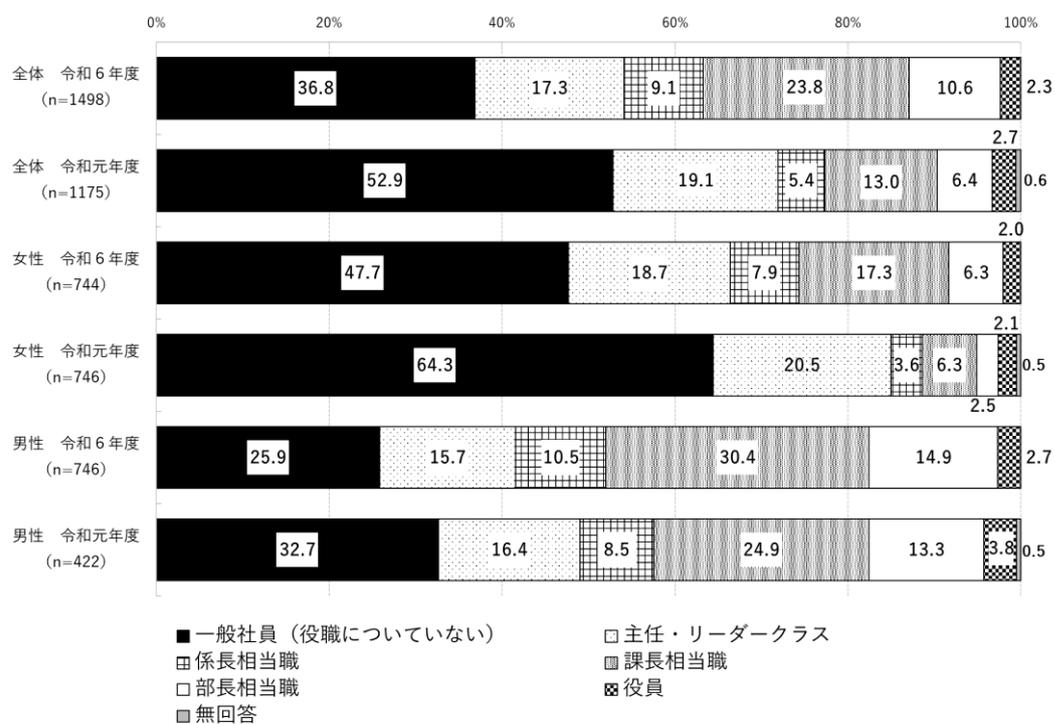
問10 あなたの職務上の地位はどれですか。

職務上の地位をみると、「一般社員（役職についていない）」が最も高く36.8%、次いで「課長相当職」が23.8%、「主任・リーダークラス」が17.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「一般社員（役職についていない）」の割合が21.8ポイント高い。一方、男性のほうが女性よりも「課長相当職」が13.1ポイント高く、「部長相当職」が8.6ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「一般社員（役職についていない）」の割合が16.1ポイント減少し、「課長相当職」が10.8ポイント増加している。女性は「一般社員（役職についていない）」が16.6ポイント減少し、「課長相当職」が11.0ポイント増加している。男性は「一般社員（役職についていない）」が6.8ポイント減少し、「課長相当職」が5.5ポイント増加している。

図表 II - 3 職務上の地位



■職務上の地位（性・年代別）

性・年代別にみると、男性は、40代で「課長相当職」、50代で「課長相当職」「部長相当職」、60代以上で「部長相当職」「役員」の割合が全体平均より10ポイント以上高く、年代が上がるに従って職務上の地位も上がっている傾向がみられる。一方、女性は、60代以上で「役員」が全体平均より10ポイント以上高いものの、すべての年代において「一般社員（役職についていない）」が最も高く、男性のような傾向はみられない。

図表II-4 職務上の地位（性・年代別）

単位：（%）

		n数	(役職についていない) 一般社員	主任・リーダークラス	係長相当職	課長相当職	部長相当職	役員
全体		1498	36.8	17.3	9.1	23.8	10.6	2.3
性・年代別	女性・20代	110	87.3	10.0	0.9	0.9	0.0	0.9
	女性・30代	172	59.9	26.7	6.4	5.8	1.2	0.0
	女性・40代	231	33.8	19.5	13.4	22.5	8.2	2.6
	女性・50代	201	34.3	16.9	8.0	28.9	10.4	1.5
	女性・60代以上	30	30.0	10.0	0.0	26.7	16.7	16.7
	男性・20代	74	86.5	9.5	0.0	1.4	2.7	0.0
	男性・30代	187	33.7	31.0	12.3	16.6	5.9	0.5
	男性・40代	250	16.0	12.0	14.8	42.0	13.6	1.6
	男性・50代	195	10.3	9.2	8.2	40.5	26.7	5.1
	男性・60代以上	40	15.0	10.0	5.0	27.5	30.0	12.5

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

(2) 勤続年数

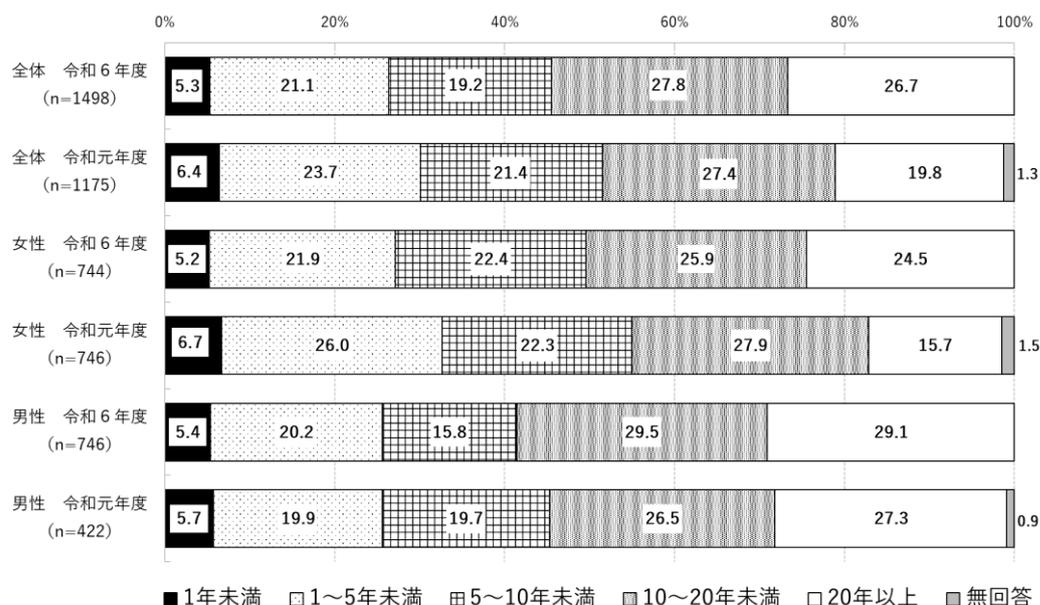
問 11 あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。

勤続年数をみると、「10～20年未満」が最も高く27.8%、次いで「20年以上」が26.7%、「1～5年未満」が21.1%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「5～10年未満」の割合が6.6ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、「20年以上」の割合が全体では6.9ポイント、女性では8.8ポイント増加している。

図表 II - 5 勤続年数



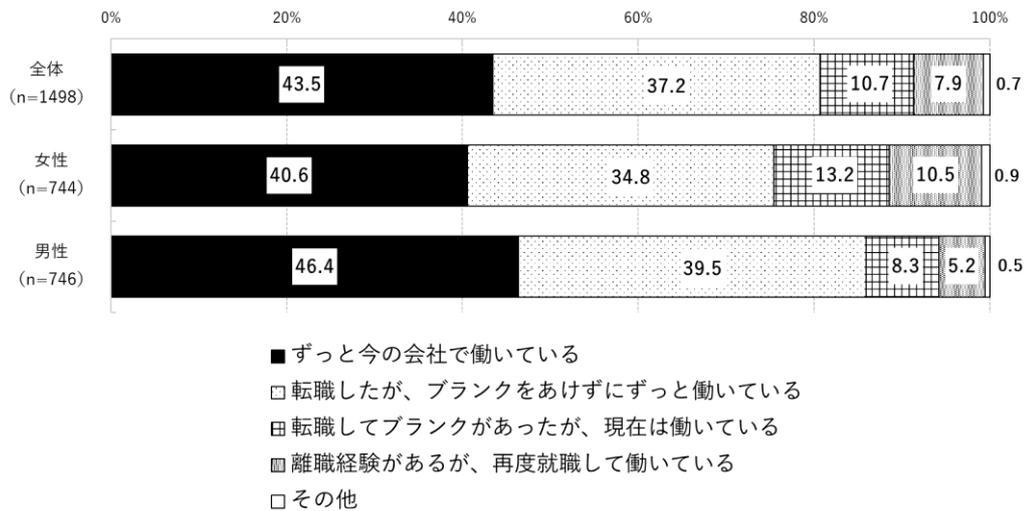
(3) 職業経験

問12 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものはどれですか。

職業経験をみると、「ずっと今の会社で働いている」が最も高く43.5%、次いで「転職したが、ブランクをあけずずっと働いている」が37.2%、「転職してブランクがあったが、現在は働いている」が10.7%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「ずっと今の会社で働いている」の割合が5.8ポイント低く、「離職経験があるが、再度就職して働いている」が5.3ポイント高い。

図表II-6 職業経験



(4) 転職・離職理由

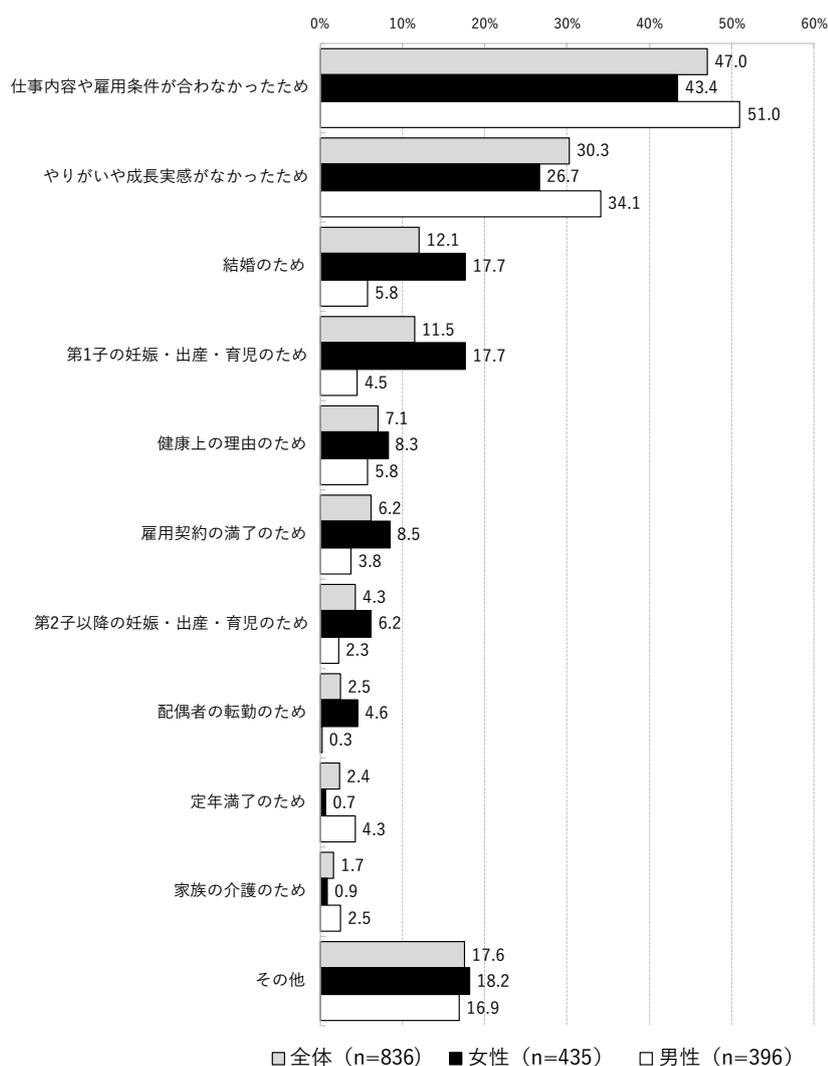
※次の質問は問12で「転職したが、空白をあけずにずっと働いている」「転職して空白があったが、現在は働いている」「離職経験があるが、再度就職して働いている」を選んだ人のみ回答

問13 転職・離職した理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。

転職・離職理由をみると、「仕事内容や雇用条件が合わなかったため」が最も高く47.0%、次いで「やりがいや成長実感がなかったため」が30.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「結婚のため」「第1子の妊娠・出産・育児のため」の割合が10ポイント以上高い。

図表 II - 7 転職・離職理由



3. 配置や育成・教育

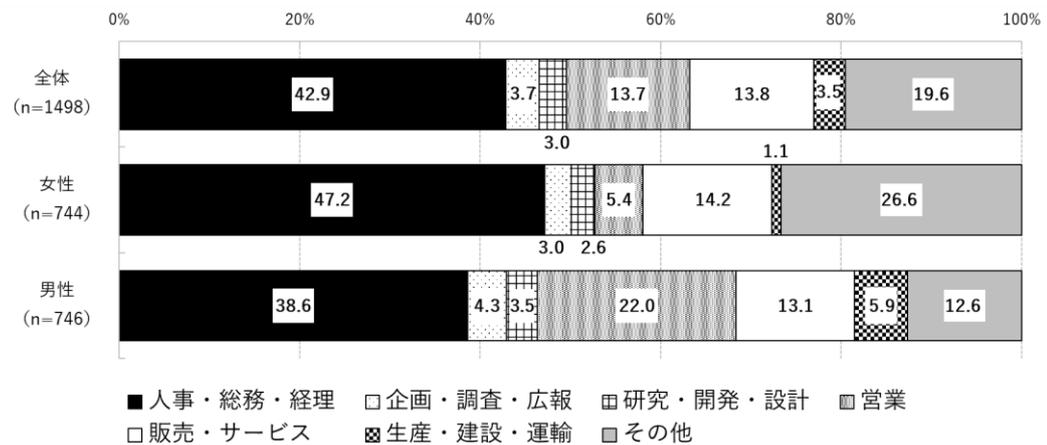
(1) 職種

問14 あなたの勤務先での職種は何ですか。

職種をみると、「人事・総務・経理」が最も高く42.9%、次いで「販売・サービス」が13.8%、「営業」が13.7%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「人事・総務・経理」の割合が8.6ポイント高い。一方で、男性のほうが女性よりも「営業」が16.6ポイント高い。

図表 II-8 職種



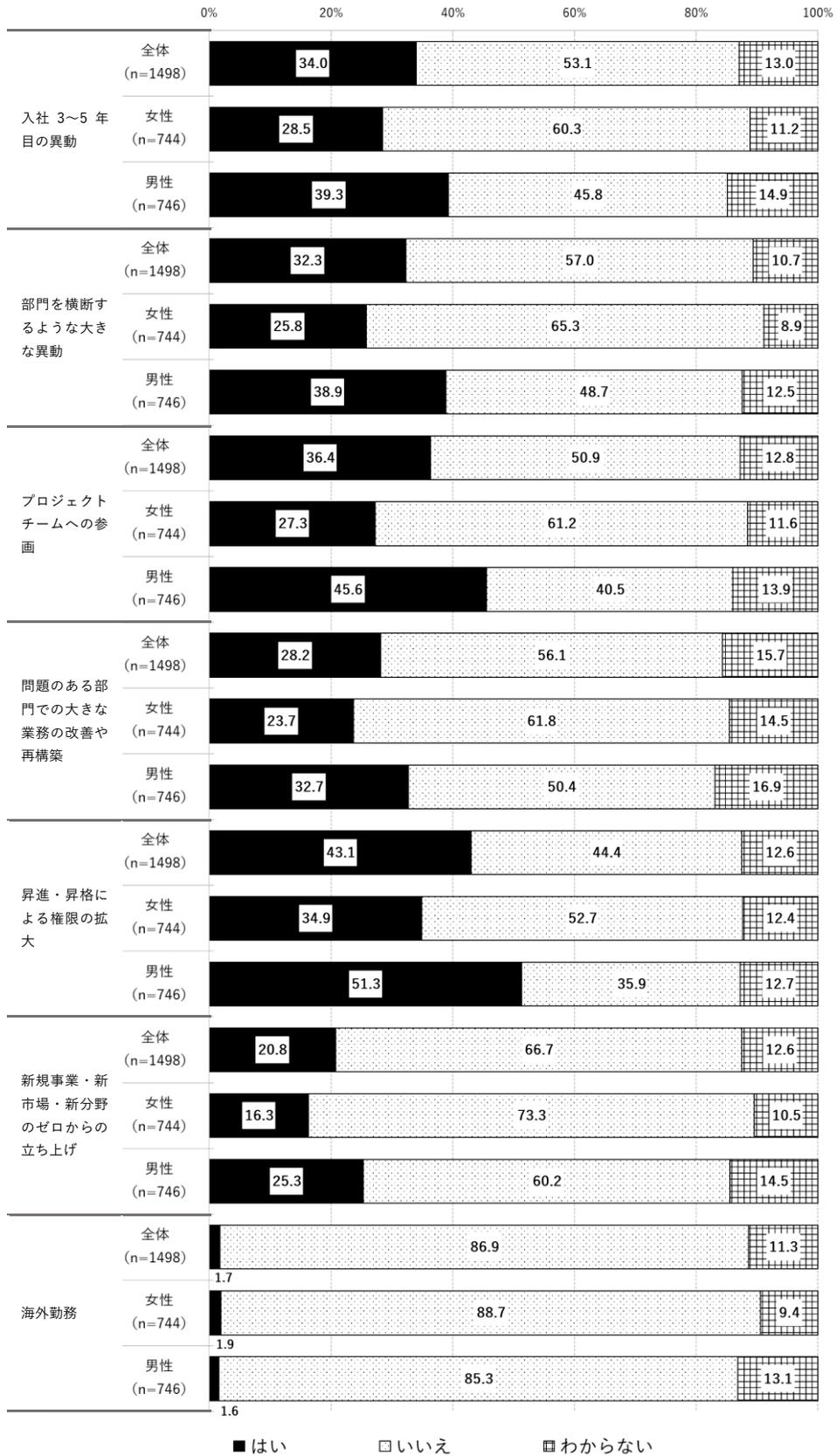
(2) 「達成感を味わう経験」の有無

問15 あなたは職場で、以下のような仕事上の能力が大きく伸びるような「達成感を味わう経験」をしたことがありますか。

「達成感を味わう経験」の有無をみると、いずれの項目においても「いいえ」の割合が高い。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「海外勤務」を除くいずれの項目においても、「はい」の割合が高い。特に、「プロジェクトチームへの参画」で18.3ポイント、「昇進・昇格による権限の拡大」で16.4ポイント、「部門を横断するような大きな異動」で13.1ポイント、男性のほうが高い。

図表 II - 9 「達成感を味わう経験」の有無



■「達成感を味わう経験」の有無（性・年代別）

性・年代別にみると、すべての項目において、女性の20代で「いいえ」の割合が全体平均よりも10ポイント以上高い。

性別で「はい」の割合を比較すると、20代では「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での業務の改善や再構築」の項目において男性のほうが女性よりも5ポイント以上高く、その他の項目においては有意な差がみられない。30代では「入社3～5年目の異動」「問題のある部門での業務の改善や再構築」の項目において男性のほうが女性よりも5ポイント以上高く、「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業等のゼロからの立ち上げ」の項目において、男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。

図表 II-10 「達成感を味わう経験」の有無（性・年代別）

単位：（%）

		入社3～5年目の異動			部門を横断するような大きな異動				
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1498	34.0	53.1	13.0	1498	32.3	57.0	10.7
性・年代別	女性 計	744	28.5	60.3	11.2	744	25.8	65.3	8.9
	20代	110	25.5	65.5	9.1	110	13.6	79.1	7.3
	30代	172	34.3	58.1	7.6	172	26.2	68.6	5.2
	40代	231	29.9	58.4	11.7	231	29.4	61.5	9.1
	50代	201	24.4	61.7	13.9	201	27.9	60.2	11.9
	60代以上	30	23.3	60.0	16.7	30	26.7	60.0	13.3
	男性 計	746	39.3	45.8	14.9	746	38.9	48.7	12.5
	20代	74	23.0	58.1	18.9	74	14.9	66.2	18.9
	30代	187	43.3	42.8	13.9	187	40.6	48.7	10.7
	40代	250	40.8	44.4	14.8	250	40.4	46.4	13.2
50代	195	42.6	43.1	14.4	195	47.7	40.5	11.8	
60代以上	40	25.0	60.0	15.0	40	22.5	70.0	7.5	

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

単位：(%)

		プロジェクトチームへの参画				問題のある部門での業務の改善や再構築			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1498	36.4	50.9	12.8	1498	28.2	56.1	15.7
性・年代別	女性 計	744	27.3	61.2	11.6	744	23.7	61.8	14.5
	20代	110	17.3	69.1	13.6	110	11.8	68.2	20.0
	30代	172	23.3	70.3	6.4	172	22.1	66.3	11.6
	40代	231	34.6	56.3	9.1	231	24.7	60.6	14.7
	50代	201	27.9	54.2	17.9	201	28.4	57.2	14.4
	60代以上	30	26.7	63.3	10.0	30	36.7	53.3	10.0
	男性 計	746	45.6	40.5	13.9	746	32.7	50.4	16.9
	20代	74	25.7	56.8	17.6	74	20.3	60.8	18.9
	30代	187	45.5	41.7	12.8	187	31.0	51.9	17.1
	40代	250	48.4	36.4	15.2	250	32.4	49.6	18.0
	50代	195	49.7	37.9	12.3	195	38.5	46.7	14.9
	60代以上	40	45.0	42.5	12.5	40	37.5	47.5	15.0

		昇進・昇格による権限の拡大				新規事業等のゼロからの立ち上げ			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1498	43.1	44.4	12.6	1498	20.8	66.7	12.6
性・年代別	女性 計	744	34.9	52.7	12.4	744	16.3	73.3	10.5
	20代	110	11.8	72.7	15.5	110	6.4	80.0	13.6
	30代	172	33.7	54.1	12.2	172	12.8	80.2	7.0
	40代	231	42.9	48.5	8.7	231	21.2	71.4	7.4
	50代	201	36.8	47.8	15.4	201	16.9	67.7	15.4
	60代以上	30	53.3	36.7	10.0	30	30.0	60.0	10.0
	男性 計	746	51.3	35.9	12.7	746	25.3	60.2	14.5
	20代	74	13.5	68.9	17.6	74	10.8	67.6	21.6
	30代	187	48.7	39.6	11.8	187	23.0	65.2	11.8
	40代	250	55.6	30.0	14.4	250	24.0	59.2	16.8
	50代	195	64.6	26.2	9.2	195	32.8	54.9	12.3
	60代以上	40	42.5	42.5	15.0	40	35.0	55.0	10.0

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

(3) 上司からの期待や育成状況

※次の質問は問10で「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」「主任・リーダークラス」「一般社員」を選んだ人のみ回答

問16 以下の項目に関して、あなたご自身の考え方に近いものを教えてください。

上司からの期待や育成状況をみると、いずれの項目においても『肯定派』（「思う」「どちらかと言えば思う」の合計）の割合が高い。

性別で比較すると、いずれの項目においても、男性のほうが女性よりも『肯定派』の割合が高い。「上司から期待されて、指導・育成をされていると思う」で9.1ポイント、「上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる」で11.1ポイント、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」で14.7ポイント、「今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる」で13.7ポイント、男性のほうが高い。

■上司からの期待や育成状況（性・年代別）

性・年代別にみると、「上司から期待されて、指導・育成をされていると思う」において、女性は20代、男性は20代、30代で『肯定派』の割合が全体平均よりも10ポイント以上高い。また、「上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる」では男性20代、「今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる」では男性20代、30代で『肯定派』が全体平均よりも10ポイント以上高い。また、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」では、男性ではすべての年代において『肯定派』のほうが『否定派』よりも高い一方で、女性は30代～50代で『否定派』のほうが高い。

性別で『肯定派』を比較すると、20代では「上司から期待されて、指導・育成されていると思う」の項目において有意な男女差はみられないが、その他の項目では男性のほうが女性よりも5ポイント以上高い。30代ではすべての項目において男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。

図表 II - 1 2 上司からの期待や育成状況（性・年代別）

単位：（%）

		上司から期待されて、 指導・育成をされていると思う			上司は少し高い目標や経験値より 少し困難な仕事を任せてチャレンジ させてくれる		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1463	68.8	23.2	1463	64.9	27.3
性・年代別	女性 計	729	64.3	28.0	729	59.4	32.4
	20代	109	78.9	13.8	109	67.9	19.3
	30代	172	59.9	29.7	172	57.0	33.7
	40代	225	64.0	31.1	225	56.9	37.8
	50代	198	59.6	31.3	198	60.1	31.3
	60代以上	25	72.0	24.0	25	56.0	40.0
	男性 計	726	73.6	18.2	726	70.5	22.0
	20代	74	82.4	10.8	74	86.5	9.5
	30代	186	79.0	12.4	186	73.1	18.3
	40代	246	72.8	19.1	246	69.5	25.2
	50代	185	67.0	25.4	185	65.9	24.3
	60代以上	35	65.7	20.0	35	54.3	34.3

		上司は昇進に有利な機会を与えて くれる			今後の自分のキャリアについて、 上司に相談ができる		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1463	47.8	36.2	1463	56.8	34.5
性・年代別	女性 計	729	40.6	43.5	729	49.9	41.2
	20代	109	45.0	30.3	109	60.6	27.5
	30代	172	33.7	43.0	172	48.8	39.0
	40代	225	40.4	48.9	225	46.2	46.7
	50代	198	41.4	46.5	198	47.5	45.5
	60代以上	25	64.0	32.0	25	64.0	32.0
	男性 計	726	55.4	28.8	726	63.6	27.8
	20代	74	54.1	20.3	74	68.9	23.0
	30代	186	58.6	24.7	186	69.4	22.6
	40代	246	58.1	28.9	246	63.4	28.9
	50代	185	51.9	34.6	185	59.5	31.9
	60代以上	35	40.0	37.1	35	45.7	37.1

※集計表の黒部分は全体平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

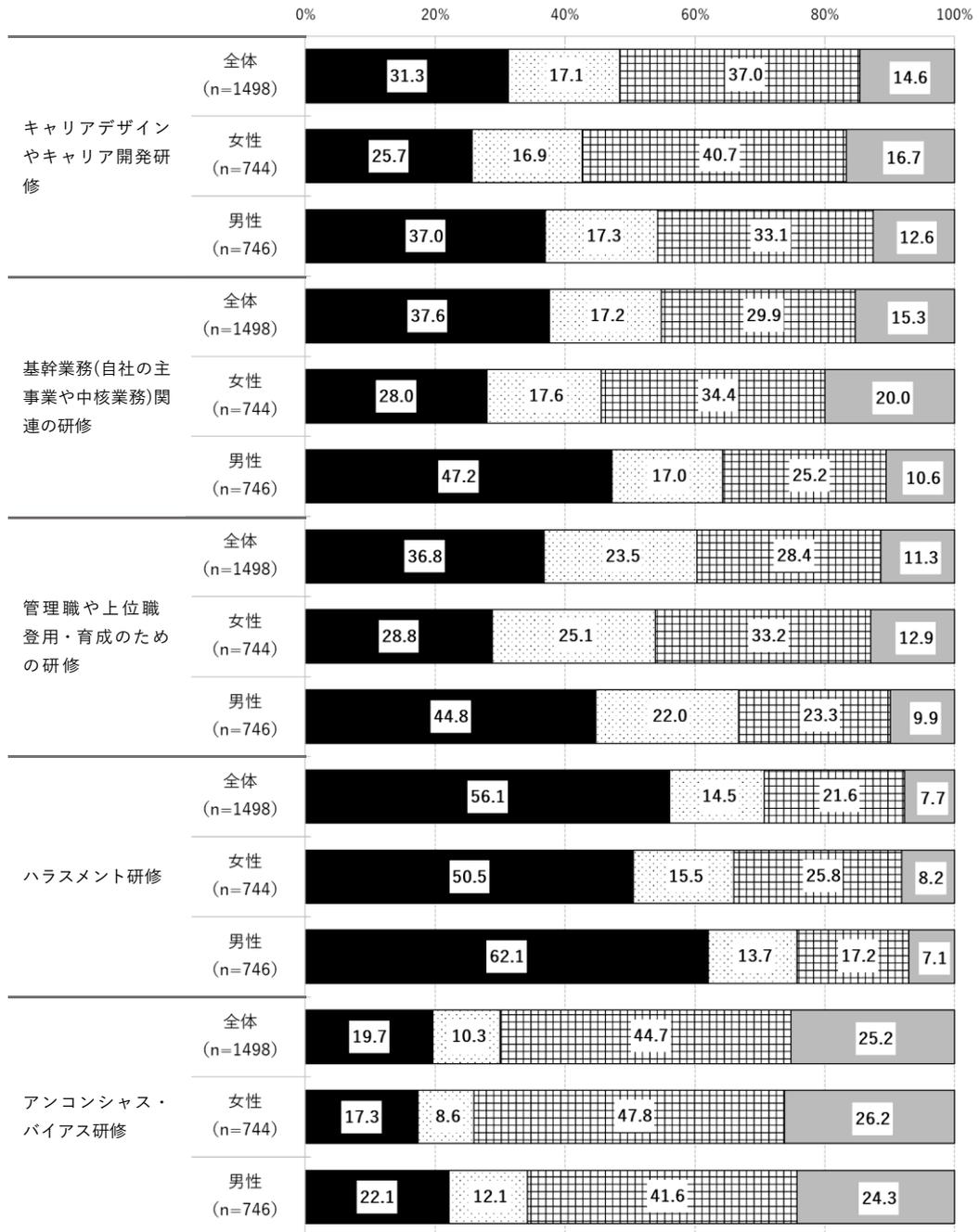
(4) 研修実施・受講状況

問17 あなたの職場の研修実施状況と、あなた自身の受講状況を教えてください。

研修実施・受講状況を見ると、「ハラスメント研修」では「施策があり、受けたことがある」の割合が5割を超えているが、その他の項目では「施策はあるが、受けたことがない」と「施策がない」の合計のほうが高い。

性別で比較すると、いずれの項目においても、男性のほうが女性よりも「施策があり、受けたことがある」の割合が高い。「キャリアデザインやキャリア開発研修」で11.3ポイント、「基幹業務(自社の主事業や中核業務)関連の研修」で19.2ポイント、「管理職や上位職登用・育成のための研修」で16.0ポイント、「ハラスメント研修」で11.6ポイント、男性のほうが高い。

図表 II - 1 3 研修実施・受講状況



■ 施策があり、受けたことがある □ 施策はあるが、受けたことがない
 ▨ 施策がない □ わからない

■研修実施・受講状況（性・年代別）

性・年代別にみると、男性では「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」において20代、50代、「管理職や上位職登用・育成のための研修」において40代、50代で、「施策があり、受けたことがある」の割合が全体平均よりも10ポイント以上高い。

性別で「施策があり、受けたことがある」を比較すると、20代では「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」において男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。また、30代では「キャリアデザインやキャリア開発研修」「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」「管理職や上位職登用・育成のための研修」の項目において男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。

図表 II - 1 4 研修実施・受講状況（性・年代別）

単位：（%）

		キャリアデザインやキャリア開発研修				基幹業務（自社の主事業や中核業務） 関連の研修					
		n数	受けたことがある 施策があり、 受けたことがある	施策はあるが、 受けたことがない	施策はない	わからない	n数	受けたことがある 施策があり、 受けたことがない	施策はあるが、 受けたことがない	施策はない	わからない
全体		1498	31.3	17.1	37.0	14.6	1498	37.6	17.2	29.9	15.3
性・年代別	女性 計	744	25.7	16.9	40.7	16.7	744	28.0	17.6	34.4	20.0
	20代	110	26.4	21.8	30.0	21.8	110	32.7	16.4	23.6	27.3
	30代	172	20.3	16.9	47.1	15.7	172	25.6	18.0	33.7	22.7
	40代	231	27.7	13.4	41.6	17.3	231	26.0	16.5	38.5	19.0
	50代	201	27.9	18.4	39.8	13.9	201	28.4	19.4	36.8	15.4
	60代以上	30	23.3	16.7	43.3	16.7	30	36.7	16.7	30.0	16.7
	男性 計	746	37.0	17.3	33.1	12.6	746	47.2	17.0	25.2	10.6
	20代	74	35.1	17.6	31.1	16.2	74	50.0	14.9	20.3	14.9
	30代	187	32.1	20.9	31.0	16.0	187	40.6	20.9	24.6	13.9
	40代	250	36.4	14.8	35.6	13.2	250	46.0	16.4	27.2	10.4
50代	195	43.6	16.9	31.3	8.2	195	54.4	13.8	24.1	7.7	
60代以上	40	35.0	17.5	40.0	7.5	40	45.0	22.5	30.0	2.5	

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

単位：(%)

	管理職や上位職登用・育成 のための研修					ハラスメント研修					
	n数	受けたこと があり、 施策があり、	受けたこと がない 施策はあるが、	施策がない	わからない	n数	受けたこと があり、 施策があり、	受けたこと がない 施策はあるが、	施策がない	わからない	
全体	1498	36.8	23.5	28.4	11.3	1498	56.1	14.5	21.6	7.7	
性・ 年代別	女性 計	744	28.8	25.1	33.2	12.9	744	50.5	15.5	25.8	8.2
	20代	110	14.5	39.1	26.4	20.0	110	43.6	14.5	26.4	15.5
	30代	172	18.0	33.7	33.1	15.1	172	45.9	16.9	27.3	9.9
	40代	231	37.2	19.5	32.9	10.4	231	52.8	19.0	22.1	6.1
	50代	201	33.3	19.4	36.8	10.4	201	57.2	10.4	26.9	5.5
	60代以上	30	46.7	6.7	36.7	10.0	30	40.0	16.7	36.7	6.7
	男性 計	746	44.8	22.0	23.3	9.9	746	62.1	13.7	17.2	7.1
	20代	74	20.3	40.5	18.9	20.3	74	48.6	21.6	14.9	14.9
	30代	187	33.7	29.4	22.5	14.4	187	55.6	15.5	17.6	11.2
	40代	250	49.6	18.4	25.2	6.8	250	65.6	10.0	19.6	4.8
	50代	195	62.1	11.8	20.0	6.2	195	70.3	13.3	12.8	3.6
60代以上	40	27.5	25.0	40.0	7.5	40	55.0	15.0	25.0	5.0	

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

4. 昇進

(1) 最近3年間の職務上の地位の変化

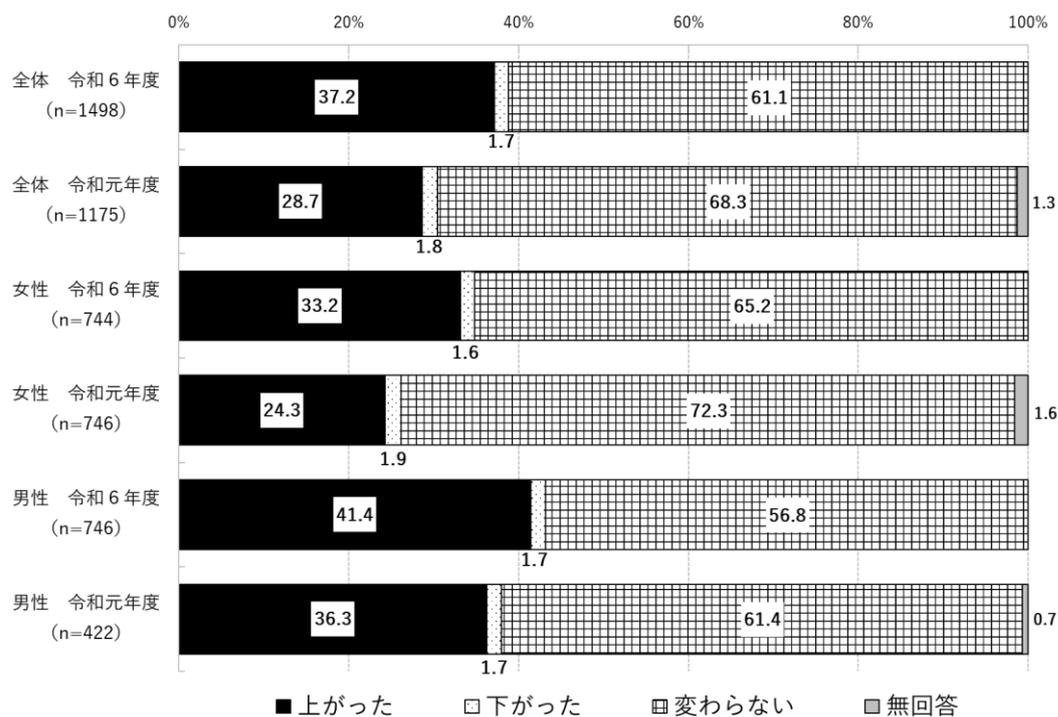
問18 最近3年間にあなたの職務上の地位は変わりましたか。

最近3年間の職務上の地位の変化をみると、「変わらない」が最も高く61.1%、次いで「上がった」が37.2%、「下がった」が1.7%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「上がった」の割合が8.2ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、「上がった」の割合が全体では8.5ポイント、女性では8.9ポイント、男性では5.1ポイント増加している。

図表 II - 1 5 最近3年間の職務上の地位の変化



(2) 今後の昇進意向

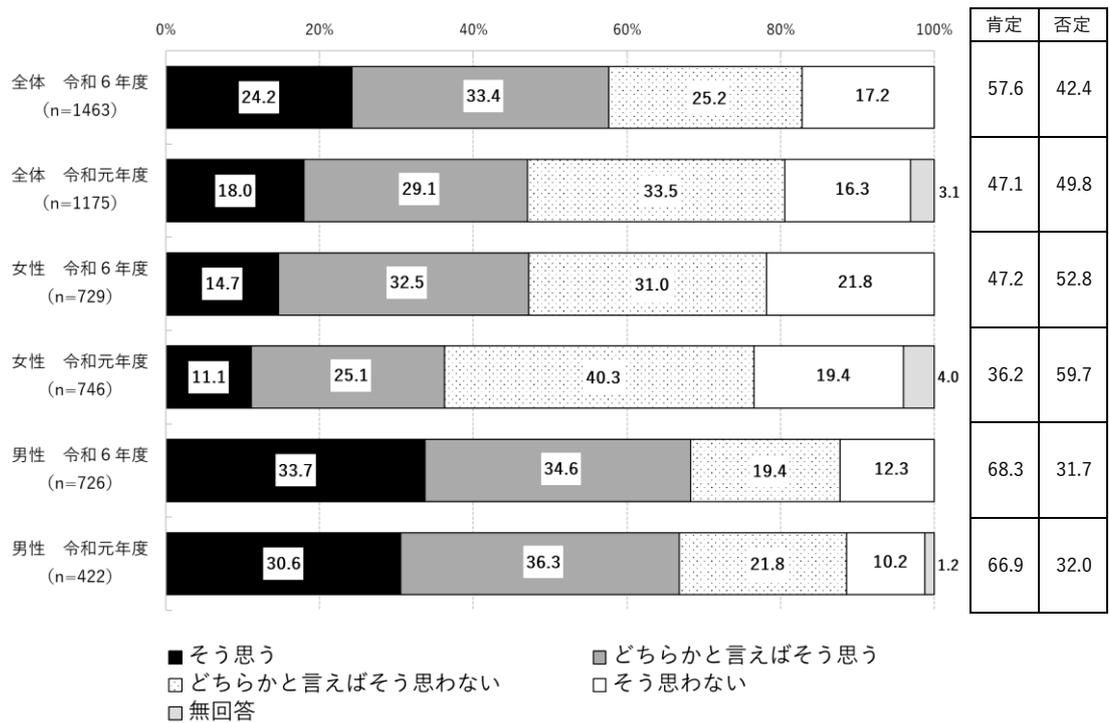
※次の質問は問10で「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」「主任・リーダークラス」「一般社員」を選んだ人のみ回答
 問19 あなたは今後昇進したいと思いますか。

今後の昇進意向をみると、『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が57.6%、『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）が42.4%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも『肯定派』の割合が21.1ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、『肯定派』の割合が、全体では10.5ポイント、女性では11.0ポイント増加している。

図表II-16 今後の昇進意向



■今後の昇進意向（性・年代別）

性・年代別にみると、男性では20代、30代、40代で『肯定派』の割合が全体平均よりも10ポイント以上高く7割を超えている。女性では、20代、30代では『肯定派』が高く、40代以上では『否定派』が高くなっている。

図表II-17 今後の昇進意向（性・年代別）

単位：（％）

		n数	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	肯定派	否定派
全体		1463	24.2	33.4	25.2	17.2	57.6	42.4
性・年代別	女性 計	729	14.7	32.5	31.0	21.8	47.2	52.8
	女性・20代	109	23.9	41.3	24.8	10.1	65.1	34.9
	女性・30代	172	15.1	43.0	25.6	16.3	58.1	41.9
	女性・40代	225	13.3	26.2	36.0	24.4	39.6	60.4
	女性・50代	198	11.1	27.8	33.8	27.3	38.9	61.1
	女性・60代以上	25	12.0	16.0	28.0	44.0	28.0	72.0
	男性 計	726	33.7	34.6	19.4	12.3	68.3	31.7
	男性・20代	74	52.7	27.0	16.2	4.1	79.7	20.3
	男性・30代	186	46.8	34.4	11.3	7.5	81.2	18.8
	男性・40代	246	29.7	45.1	14.6	10.6	74.8	25.2
	男性・50代	185	24.3	27.0	32.4	16.2	51.4	48.6
男性・60代以上	35	2.9	17.1	34.3	45.7	20.0	80.0	

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

■「達成感を味わう経験」の有無（性別・昇進意向別）

問15の『達成感を味わう経験』の有無を、性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」と回答した女性は、「プロジェクトチームへの参画」「昇進・昇格による権限の拡大」の項目において「はい（経験したことがある）」の割合が、女性全体の平均より10ポイント以上高く、「入社3～5年目の異動」「問題のある大きな部門での業務の改善や再構築」「新規事業等のゼロからの立ち上げ」の項目において「はい（経験したことがある）」が、女性全体の平均より5ポイント以上高い。

図表II-18 「達成感を味わう経験」の有無（性別・昇進意向別）

単位：（%）

		入社3～5年目の異動				部門を横断するような大きな異動			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1463	33.9	53.2	12.9	1463	32.1	57.2	10.7
性別・昇進意向別	女性 計	729	28.4	60.5	11.1	729	25.8	65.4	8.8
	そう思う	107	34.6	57.9	7.5	107	25.2	67.3	7.5
	どちらかといえばそう思う	237	30.8	59.9	9.3	237	27.0	66.7	6.3
	どちらかといえばそう思わない	226	26.5	60.6	12.8	226	25.7	61.9	12.4
	そう思わない	159	23.3	62.9	13.8	159	24.5	67.3	8.2
	男性 計	726	39.3	46.0	14.7	726	38.6	48.9	12.5
	そう思う	245	48.6	38.0	13.5	245	43.3	43.7	13.1
	どちらかといえばそう思う	251	37.8	49.4	12.7	251	43.4	46.6	10.0
	どちらかといえばそう思わない	141	32.6	51.8	15.6	141	27.7	59.6	12.8
	そう思わない	89	28.1	49.4	22.5	89	29.2	52.8	18.0

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

単位：(%)

		プロジェクトチーム への参画				問題のある部門での 業務の改善や再構築			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1463	36.0	51.3	12.7	1463	27.8	56.5	15.7
性別・昇進意向別	女性 計	729	27.0	61.5	11.5	729	23.6	62.0	14.4
	そう思う	107	40.2	53.3	6.5	107	32.7	57.0	10.3
	どちらかといえばそう思う	237	27.8	60.8	11.4	237	20.7	65.4	13.9
	どちらかといえばそう思わない	226	26.1	59.7	14.2	226	24.8	56.6	18.6
	そう思わない	159	18.2	70.4	11.3	159	20.1	67.9	11.9
	男性 計	726	45.2	40.9	13.9	726	32.1	50.8	17.1
	そう思う	245	55.1	30.6	14.3	245	42.0	42.4	15.5
	どちらかといえばそう思う	251	43.8	44.2	12.0	251	31.1	55.0	13.9
	どちらかといえばそう思わない	141	36.9	47.5	15.6	141	23.4	57.4	19.1
	そう思わない	89	34.8	49.4	15.7	89	21.3	51.7	27.0
		昇進・昇格による 権限の拡大				新規事業等の ゼロからの立ち上げ			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1463	42.4	44.9	12.6	1463	19.9	67.5	12.6
性別・昇進意向別	女性 計	729	34.7	53.1	12.2	729	15.9	73.7	10.4
	そう思う	107	44.9	48.6	6.5	107	22.4	69.2	8.4
	どちらかといえばそう思う	237	37.1	51.5	11.4	237	16.0	73.4	10.5
	どちらかといえばそう思わない	226	32.3	52.2	15.5	226	16.4	72.6	11.1
	そう思わない	159	27.7	59.7	12.6	159	10.7	78.6	10.7
	男性 計	726	50.4	36.5	13.1	726	24.0	61.3	14.7
	そう思う	245	60.0	29.0	11.0	245	25.3	58.0	16.7
	どちらかといえばそう思う	251	48.2	41.0	10.8	251	23.9	62.9	13.1
	どちらかといえばそう思わない	141	45.4	39.0	15.6	141	22.7	66.0	11.3
	そう思わない	89	38.2	40.4	21.3	89	22.5	58.4	19.1

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

■上司からの期待や育成状況（性別・昇進意向別）

問16の「上司からの期待や育成状況」を、性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」と回答した女性は、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」の項目において、『肯定派』の割合が女性全体の平均より10ポイント以上高く、その他の項目において、『肯定派』が女性全体の平均より5ポイント以上高い。

図表II-19 上司からの期待や育成状況（性別・昇進意向別）

単位：（%）

		上司から期待されて、指導・育成をされていると思う			上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる		
		n数	肯定派	否定派	n数	肯定派	否定派
全体		1463	68.8	23.2	1463	64.9	27.3
性別・昇進意向別	女性 計	729	64.3	28.0	729	59.4	32.4
	そう思う	107	70.1	23.4	107	67.3	27.1
	どちらかといえばそう思う	237	67.5	24.5	237	65.4	26.2
	どちらかといえばそう思わない	226	69.9	23.0	226	59.3	31.4
	そう思わない	159	47.8	43.4	159	45.3	46.5
	男性 計	726	73.6	18.2	726	70.5	22.0
	そう思う	245	87.3	8.2	245	82.9	12.7
	どちらかといえばそう思う	251	72.9	19.1	251	69.7	22.7
	どちらかといえばそう思わない	141	67.4	24.8	141	68.1	26.2
	そう思わない	89	47.2	32.6	89	42.7	39.3
		上司は昇進に有利な機会を与えてくれる			今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる		
		n数	肯定派	否定派	n数	肯定派	否定派
全体		1463	47.8	36.2	1463	56.8	34.5
性別・昇進意向別	女性 計	729	40.6	43.5	729	49.9	41.2
	そう思う	107	52.3	37.4	107	57.9	34.6
	どちらかといえばそう思う	237	45.6	37.1	237	55.3	33.8
	どちらかといえばそう思わない	226	40.3	43.4	226	51.3	41.6
	そう思わない	159	25.8	57.2	159	34.6	56.0
	男性 計	726	55.4	28.8	726	63.6	27.8
	そう思う	245	71.8	17.1	245	76.3	19.2
	どちらかといえばそう思う	251	52.6	32.7	251	64.5	26.7
	どちらかといえばそう思わない	141	47.5	35.5	141	53.9	38.3
そう思わない	89	30.3	39.3	89	41.6	38.2	

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

(3) 昇進したい理由

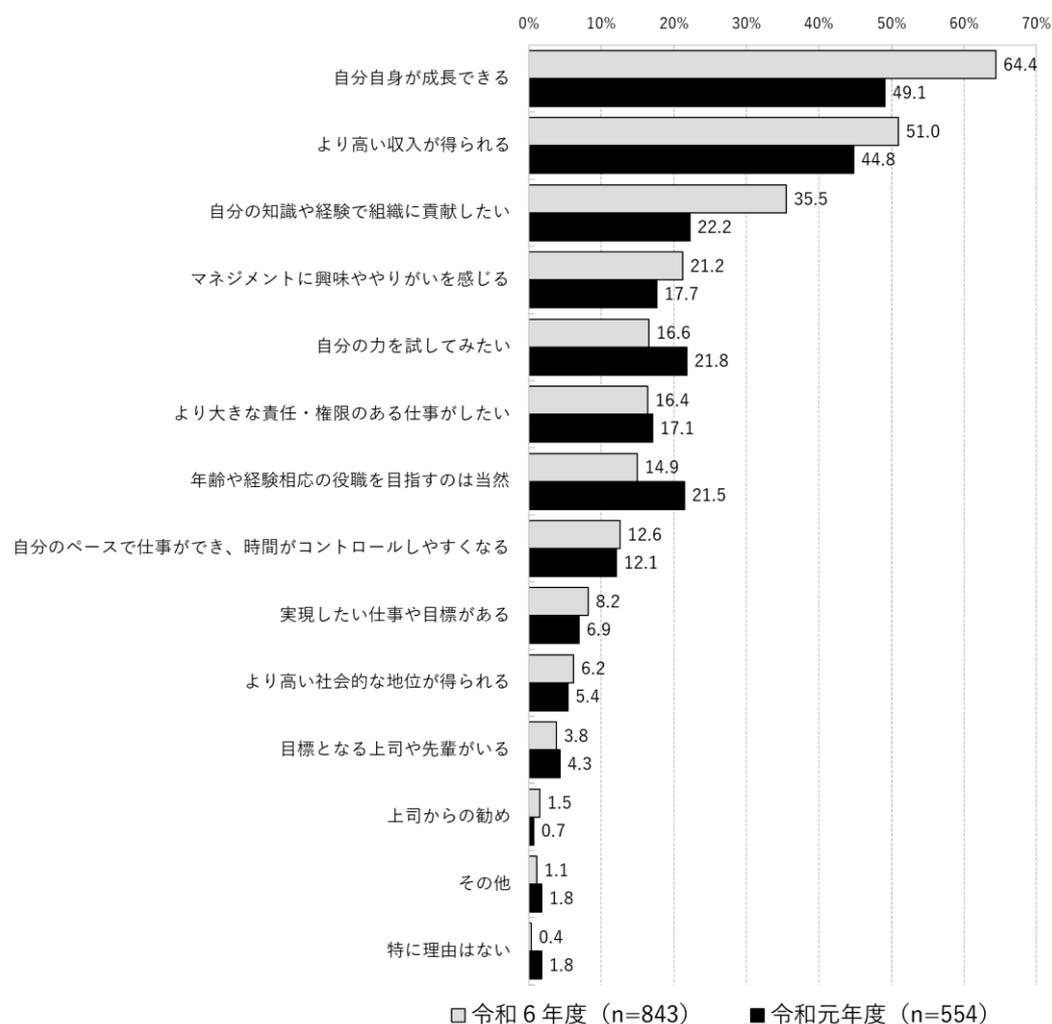
※次の質問は問19で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選んだ人のみ回答
 問20 あなたが昇進したいと思う理由は何ですか。あてはまるものを【3 つまで】お選びください。

昇進したい理由をみると、「自分自身が成長できる」が最も高く 64.4%、次いで「より高い収入が得られる」が 51.0%、「自分の知識や経験で組織に貢献したい」が 35.5% となっている。

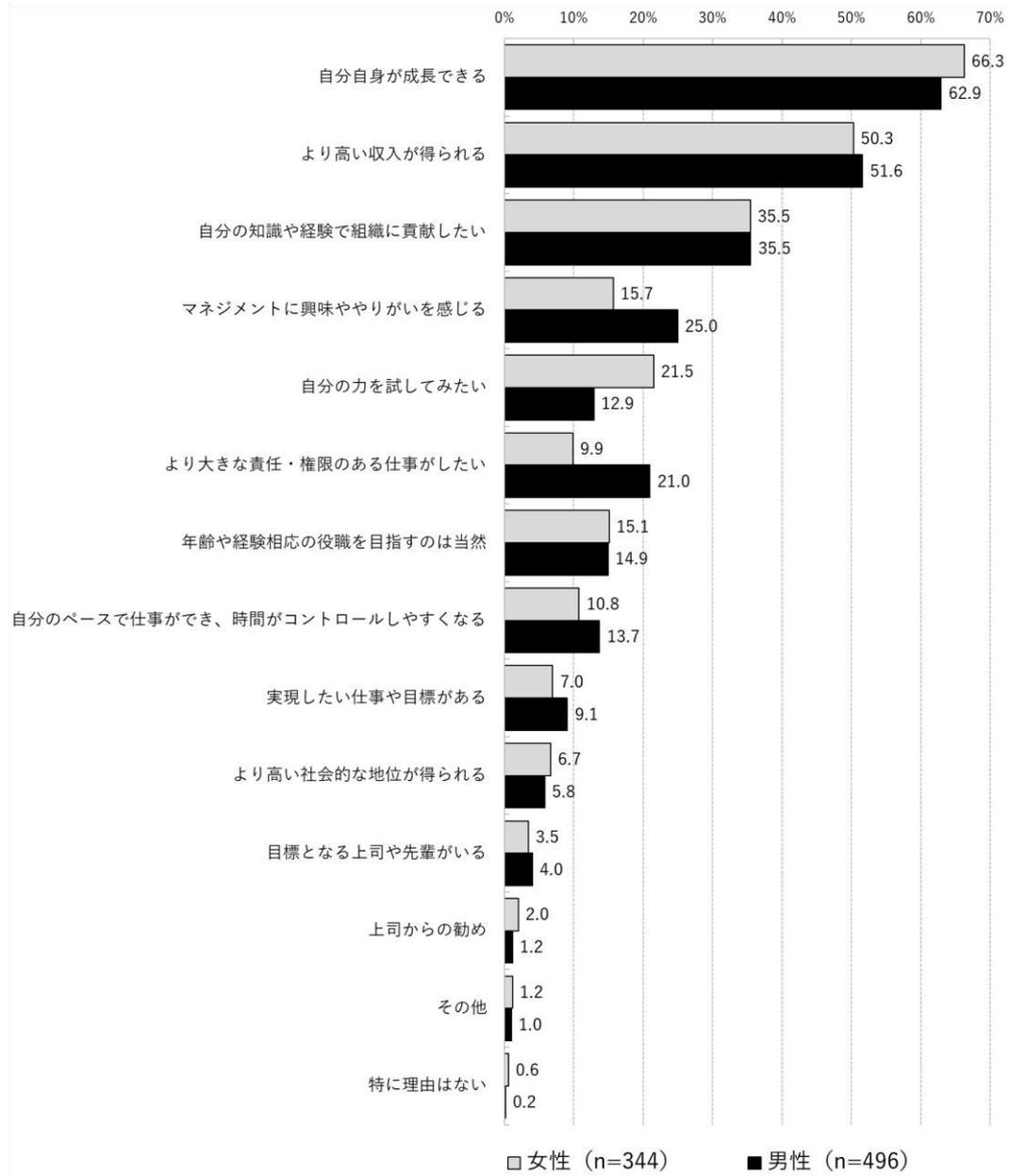
性別で比較すると、上位3項目に有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、「自分自身が成長できる」の割合が 15.3 ポイント、「自分の知識や経験で組織に貢献したい」が 13.3 ポイント増加している。

図表 II - 20 昇進したい理由



図表II-21 昇進したい理由(性別)

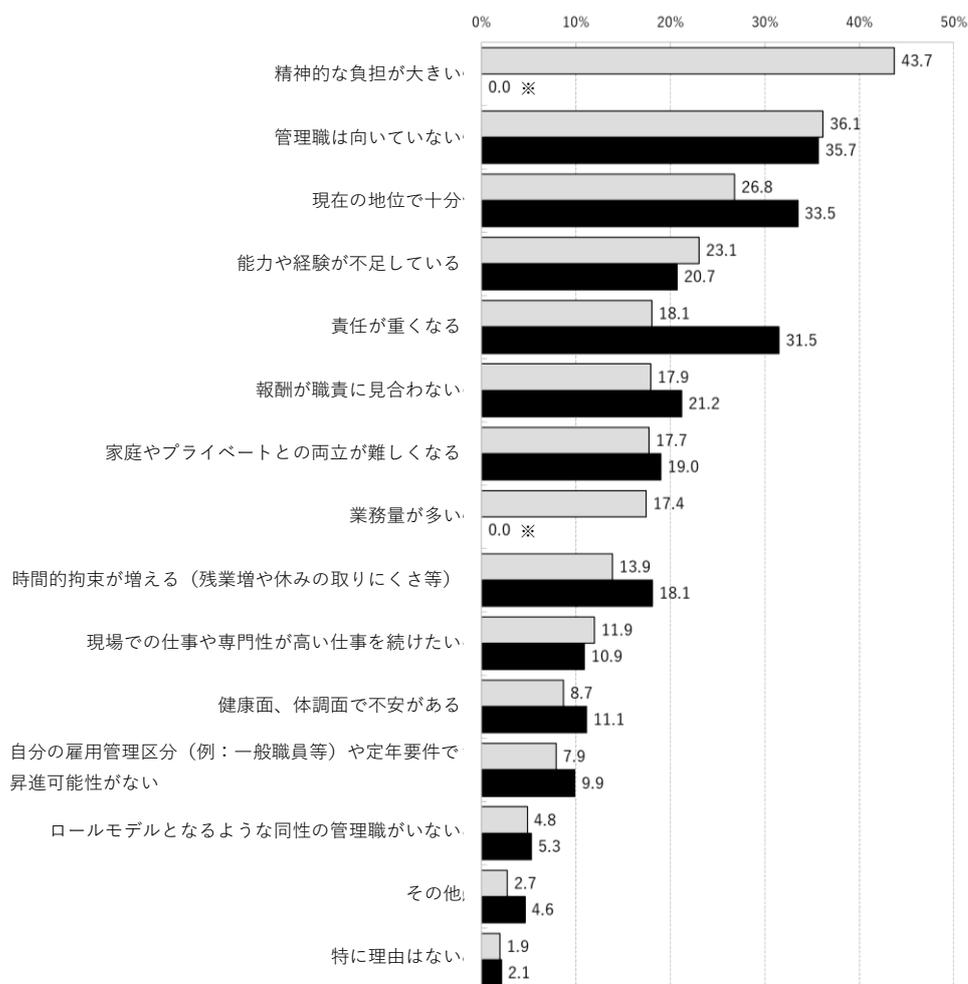


(4) 昇進したくない理由

※次の質問は問19で「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を選んだ人のみ回答
 問21 あなたが昇進したくない理由は何ですか。あてはまるものを【3つまで】お選びください。

昇進したくない理由をみると、「精神的な負担が大きい」が最も高く43.7%、次いで「管理職は向いていない」が36.1%、「現在の地位で十分」が26.8%となっている。
 性別で比較すると、上位項目に有意な男女差はみられない。
 令和元年度調査と比較すると、「責任が重くなる」の割合が13.4ポイント、「現在の地位で十分」が6.7ポイント減少している。

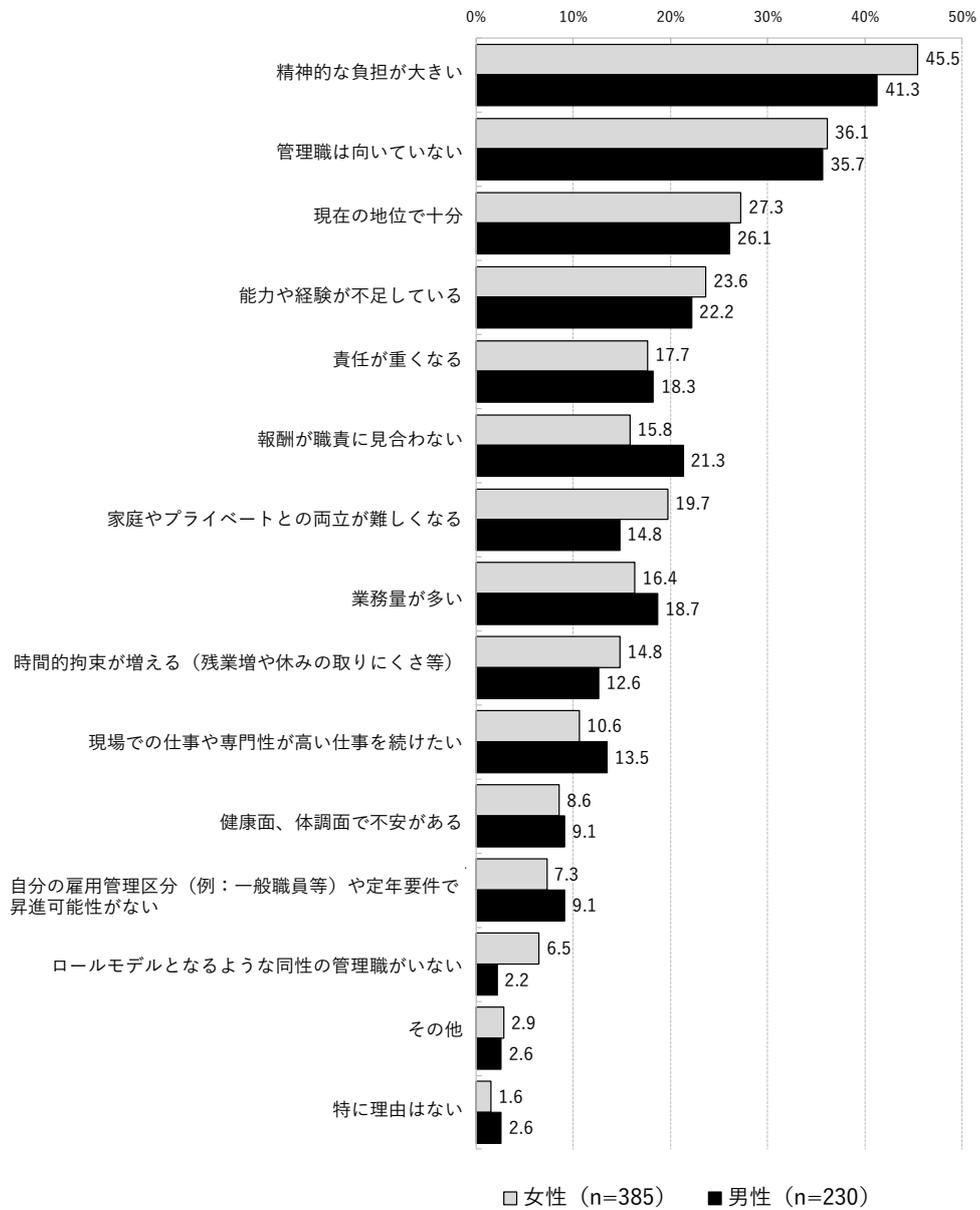
図表II-22 昇進したくない理由



□ 令和6年度 (n=620) ■ 令和元年度 (n=585)

※「精神的な負担が大きい」「業務量が多い」は新設項目

図表II-23 昇進したくない理由（性別）



(2) 年収

問23 あなた自身の昨年（令和5年）の年収はどのくらいでしたか。

年収をみると、平均は532万8,191円、中央値は500万円となっている。
性別で比較すると、男女間の平均年収の差は160万5,507円となっている。

図表Ⅱ-25 年収

	n数	平均値	中央値
全体	1295	¥5,328,191	¥5,000,000
女性	644	¥4,526,318	¥4,000,000
男性	646	¥6,131,825	¥6,000,000

(3) ひと月当たりの平均残業時間

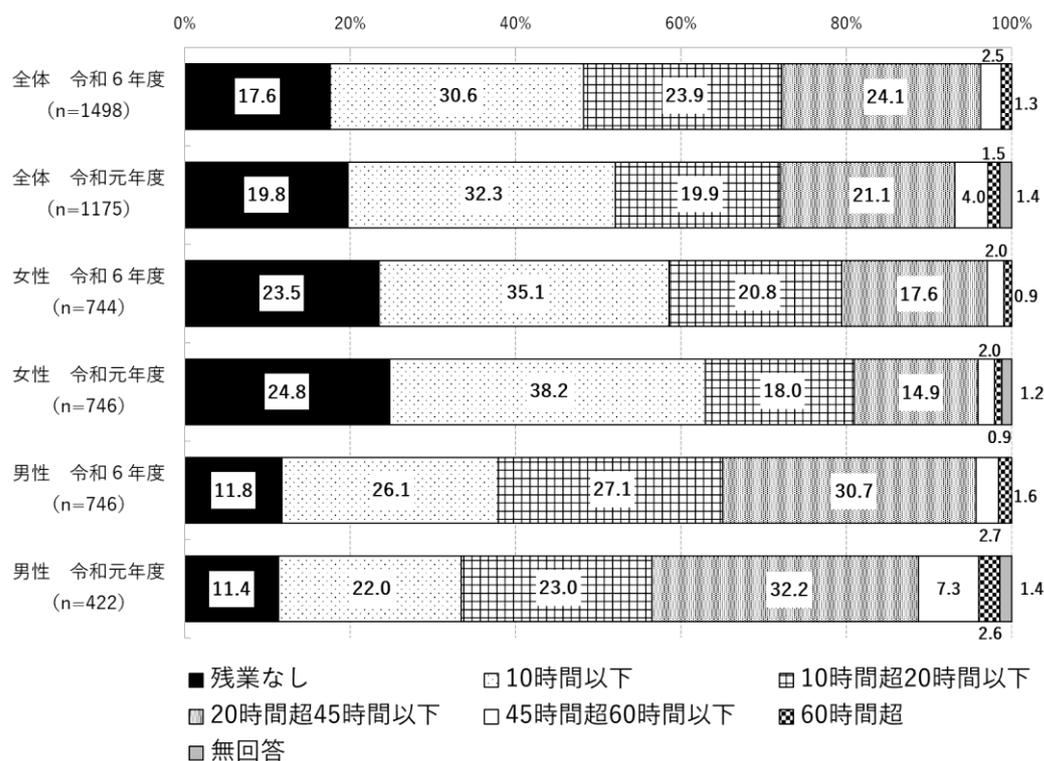
問24 あなたのひと月あたりの平均的な残業時間は、どのくらいですか。

ひと月当たりの平均残業時間をみると、「10時間以下」が最も高く30.6%、次いで「20時間超45時間以下」が24.1%、「10時間超20時間以下」が23.9%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「残業なし」の割合が11.7ポイント、「10時間以下」が9.0ポイント高い。一方、男性のほうが女性よりも「20時間超45時間以下」が13.1ポイント高い。『10時間以下』（「残業なし」「10時間以下」の合計）では、女性が58.6%、男性が37.9%と、女性のほうが男性よりも20.7ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、男性で『20時間以下』（「残業なし」「10時間以下」「10時間超20時間以下」の合計）の割合が8.6ポイント増加している。

図表II-26 ひと月当たりの平均残業時間



(4) 1年間の年次有給休暇取得日数

問25 令和5年度の1年間で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ）日数は全部で何日ありましたか。

1年間の年次有給休暇取得日数をみると、取得日数平均は10.4日となっている。性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

図表II-27 1年間の年次有給休暇取得日数

	n数	平均値
全体	1481	10.4
女性	734	10.8
男性	739	10.1

Ⅲ. 男女共同参画及び女性活躍推進

1. 男女共同参画

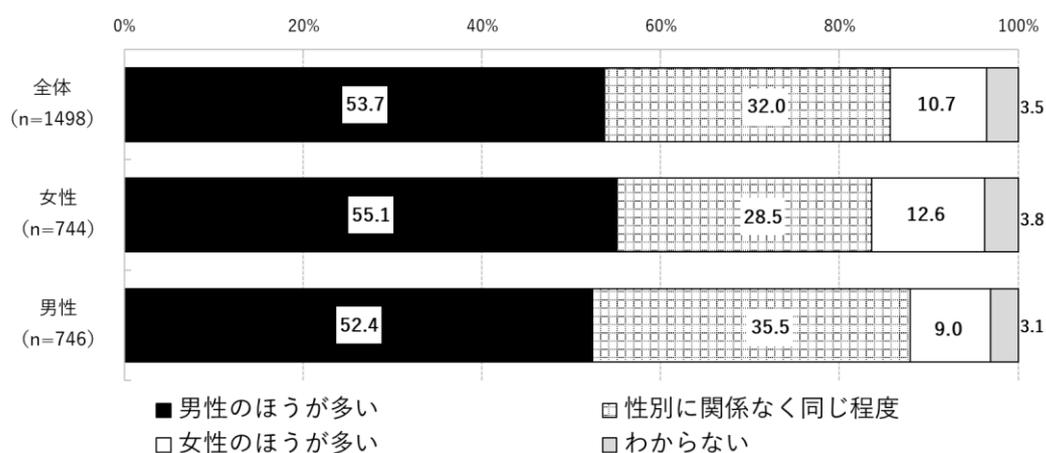
(1) 重要な仕事の担当の性別役割状況

問26 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いですか。

重要な仕事の担当の性別役割状況をみると、「男性のほうが多い」が最も高く 53.7%、次いで「性別に関係なく同じ程度」が 32.0%、「女性のほうが多い」が 10.7%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「性別に関係なく同じ程度」の割合が 7.0 ポイント高い。

図表Ⅲ-1 重要な仕事の担当の性別役割状況



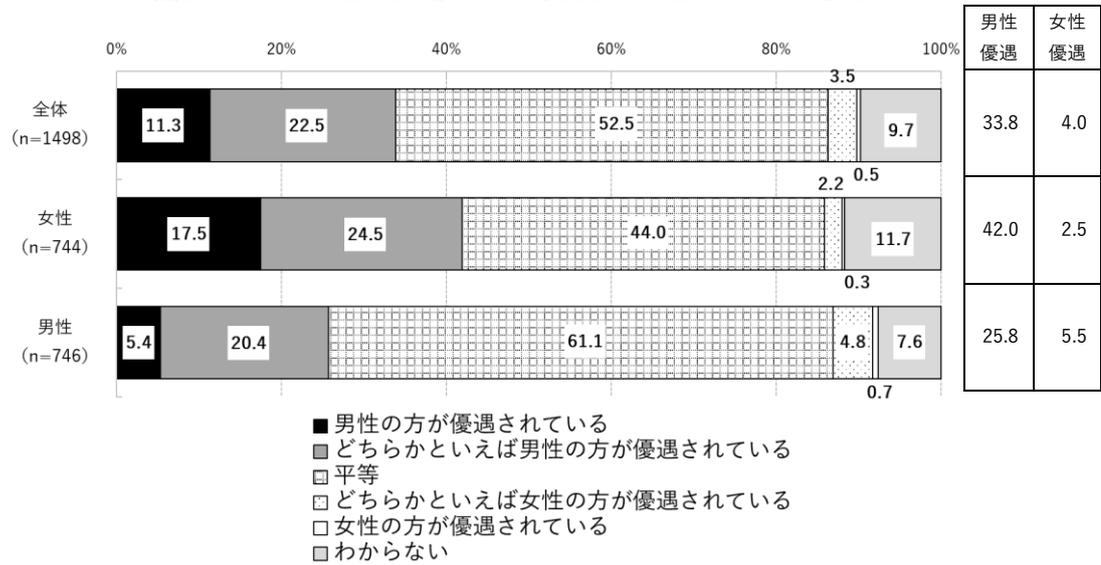
(2) 昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識

問27 あなたの職場では、昇進・昇格に関して、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。

昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識をみると、「平等」が最も高く52.5%、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が22.5%となっている。『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合は33.8%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『男性優遇』の割合が16.2ポイント高い。

図表III-2 昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識



2. 女性活躍推進

(1) 勤務先の女性活躍推進への取組み状況

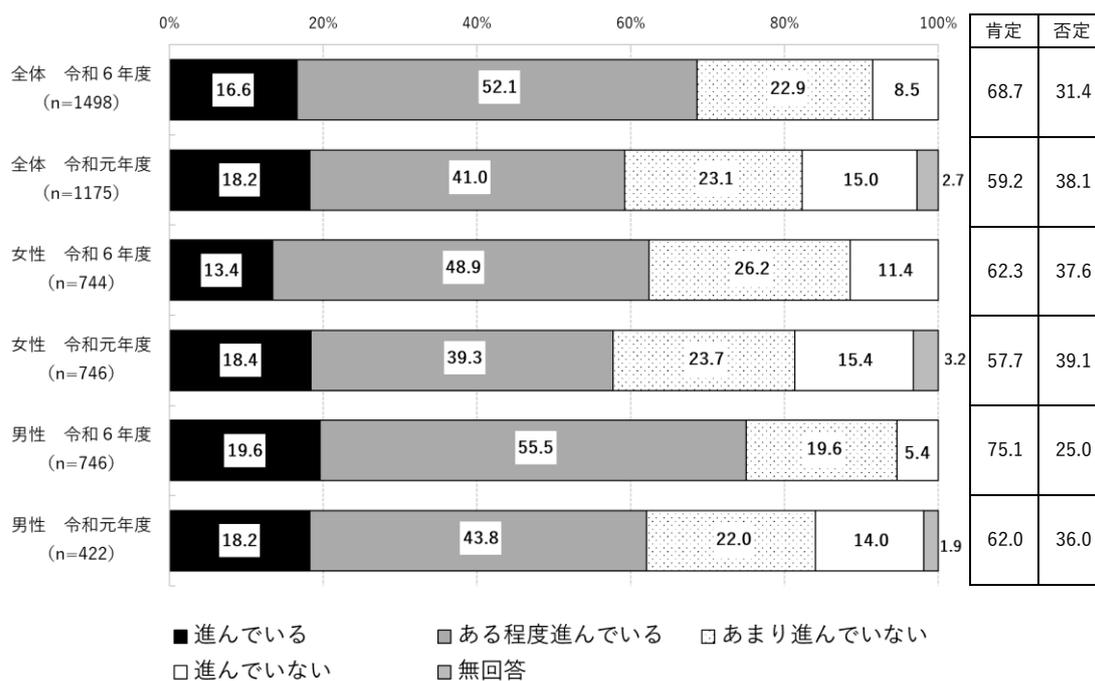
問28 あなたの会社では女性活躍推進への取組みが進んでいますか。

勤務先の女性活躍推進への取組み状況をみると、『肯定派』（「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計）の割合が68.7%、『否定派』（「あまり進んでいない」「進んでいない」）が31.4%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『肯定派』の割合が12.8ポイント低い。

令和元年度調査と比較すると、『肯定派』の割合が9.5ポイント増加している。

図表III-3 勤務先の女性活躍推進への取組み状況



■仕事へのやりがいや成長実感（性別・勤務先の女性活躍推進への取組み状況別）

問 22 の「仕事へのやりがいや成長・貢献意識」を、性別・勤務先の女性活躍推進への取組み状況別にみると、自社の女性活躍の取組みが「進んでいる」と感じている人は「進んでいない」と感じている人よりも、「仕事に意欲的に取り組んでいる」の『肯定派』の割合が女性で 15.9 ポイント高く、男性で 31.8 ポイント高い。また、「今の職場では仕事について学び、成長できている」の『肯定派』の割合は、女性で 34.4 ポイント、男性で 34.5 ポイント高い。

図表Ⅲ-4 仕事へのやりがいや成長実感
(性別・勤務先の女性活躍推進への取組み状況別)

単位：(%)

		仕事に意欲的に 取り組んでいる			今の職場では仕事について 学び、成長できている		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1498	83.9	16.1	1498	80.4	19.6
性別・勤務先の女性活躍推進への取組み状況別	女性 計	744	84.1	15.9	744	79.2	20.8
	進んでいる	100	90.0	10.0	100	85.0	15.0
	ある程度進んでいる	364	88.2	11.8	364	87.4	12.6
	あまり進んでいない	195	77.9	22.1	195	73.3	26.7
	進んでいない	85	74.1	25.9	85	50.6	49.4
	男性 計	746	83.6	16.4	746	81.8	18.2
	進んでいる	146	91.8	8.2	146	87.0	13.0
	ある程度進んでいる	414	84.1	15.9	414	85.3	14.7
	あまり進んでいない	146	80.8	19.2	146	74.7	25.3
	進んでいない	40	60.0	40.0	40	52.5	47.5

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

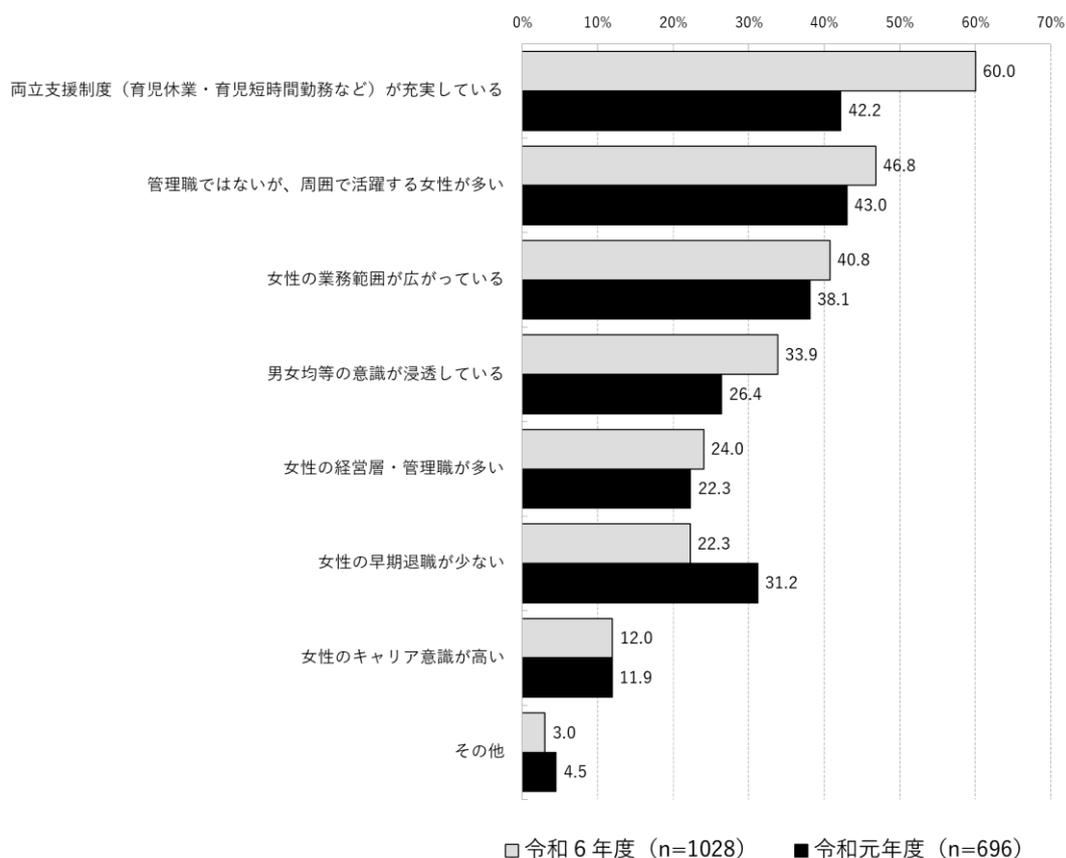
(2) 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由

※次の質問は問28で「進んでいる」「ある程度進んでいる」を選んだ人のみ回答
 問29 あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由をみると、「両立支援制度（育児休業・育児短時間勤務など）が充実している」が最も高く60.0%、次いで「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」が46.8%、「女性の業務範囲が広がっている」が40.8%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「両立支援制度（育児休業・育児短時間勤務など）が充実している」の割合が17.8ポイント、「男女均等の意識が浸透している」が7.5ポイント増加している。一方、「女性の早期退職が少ない」は8.9ポイント減少している。

図表 III-5 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由



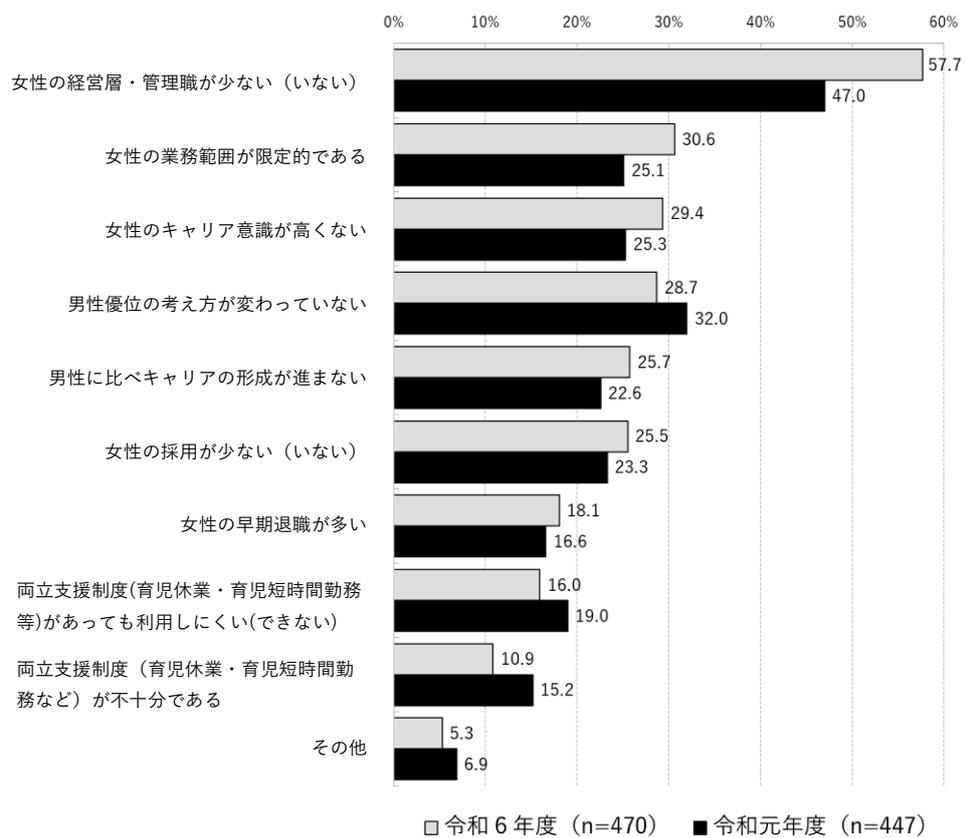
(3) 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由

※次の質問は問28で「あまり進んでいない」「進んでいない」を選んだ人のみ回答
 問30 あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由をみると、「女性の経営層・管理職が少ない（いない）」が最も高く 57.7%、次いで「女性の業務範囲が限定的である」が 30.6%、「女性のキャリア意識が高くない」が 29.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性の経営層・管理職が少ない（いない）」の割合が 10.7 ポイント、「女性の業務範囲が限定的である」が 5.5 ポイント増加している。

図表 III-6 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由



(4) 部下への依頼業務の男女差の状況

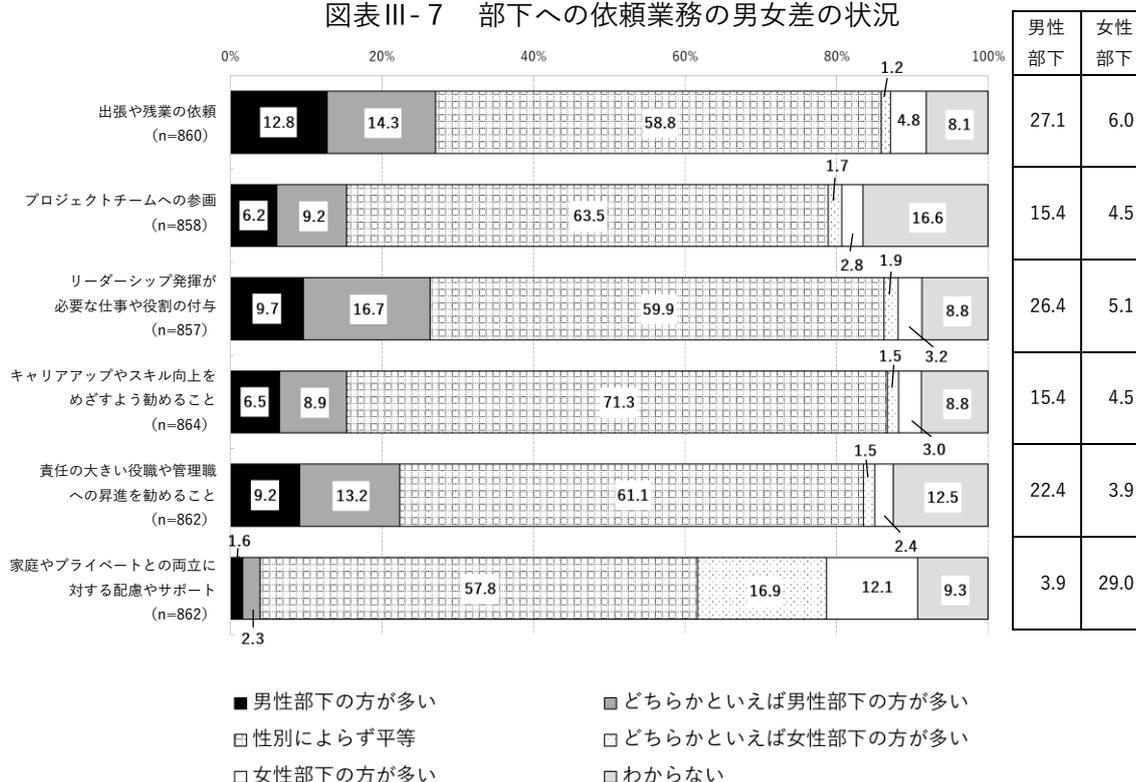
※次の質問は問10で「役員」「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」「主任・リーダークラス」を選んだ人のみ回答

問31 以下のような業務に対して、男性部下、女性部下、どちらに依頼することが多いですか。

部下への依頼業務の男女差の状況をみると、いずれの項目においても「性別によらず平等」の割合が5割を超えている。

男女差の状況をみると、『男性部下の方が多い』（「男性部下のほうが多い」「どちらかといえば男性部下の方が多い」）のは、「出張や残業の依頼」が27.1%、「リーダーシップ発揮が必要な仕事や役割の付与」が26.4%、「責任の大きい役職や管理職への昇進を勧めること」が22.4%となっている。一方、『女性部下のほうが多い』（「女性部下のほうが多い」「どちらかといえば女性部下の方が多い」）のは、「家庭やプライベートとの両立に対する配慮やサポート」が29.0%となっている。

図表III-7 部下への依頼業務の男女差の状況



※n数は「部下がいない」を除いた数値

IV. ワーク・ライフ・バランス推進

1. ワーク・ライフ・バランス

(1) 最近3年程度での働きやすさについての変化

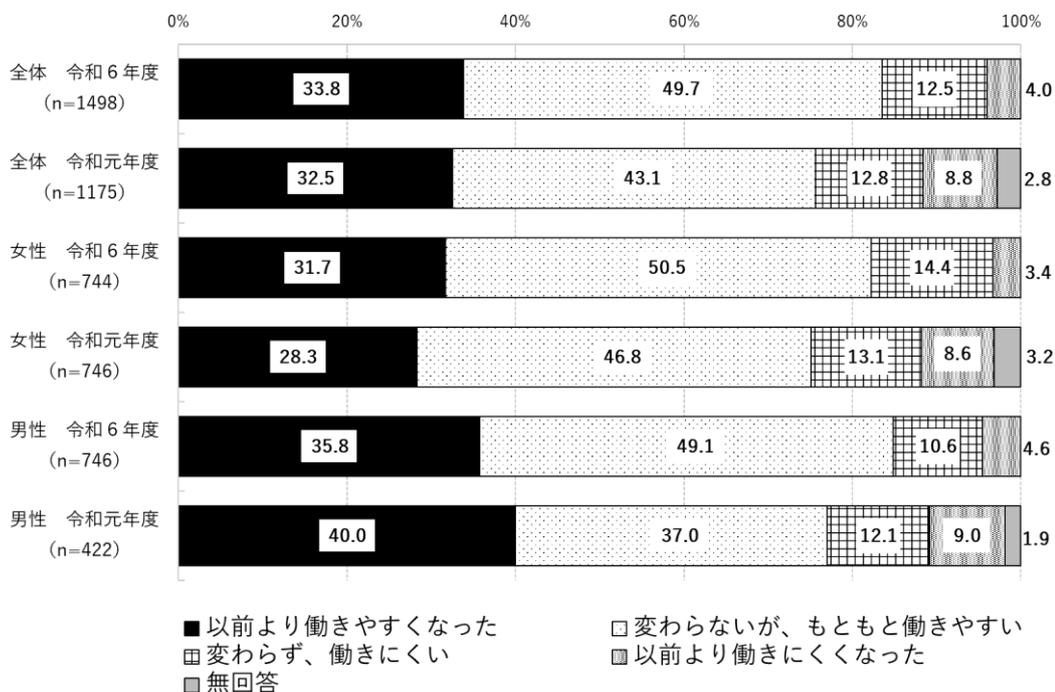
問3 2 最近3年程度で、あなたの職場では、働きやすさ（例えば残業削減や両立支援制度の利用しやすさ、働き方の柔軟性向上等）についての変化はありましたか。

最近3年程度での働きやすさについての変化をみると、「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高く49.7%、次いで「以前より働きやすくなった」が33.8%、「変わらず、働きにくい」が12.5%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、全体では「変わらないが、もともと働きやすい」の割合が6.6ポイント増加している。女性で「以前より働きにくくなった」が5.2ポイント減少、男性で「変わらないが、もともと働きやすい」が12.1ポイント増加している。

図表IV-1 最近3年程度での働きやすさについての変化



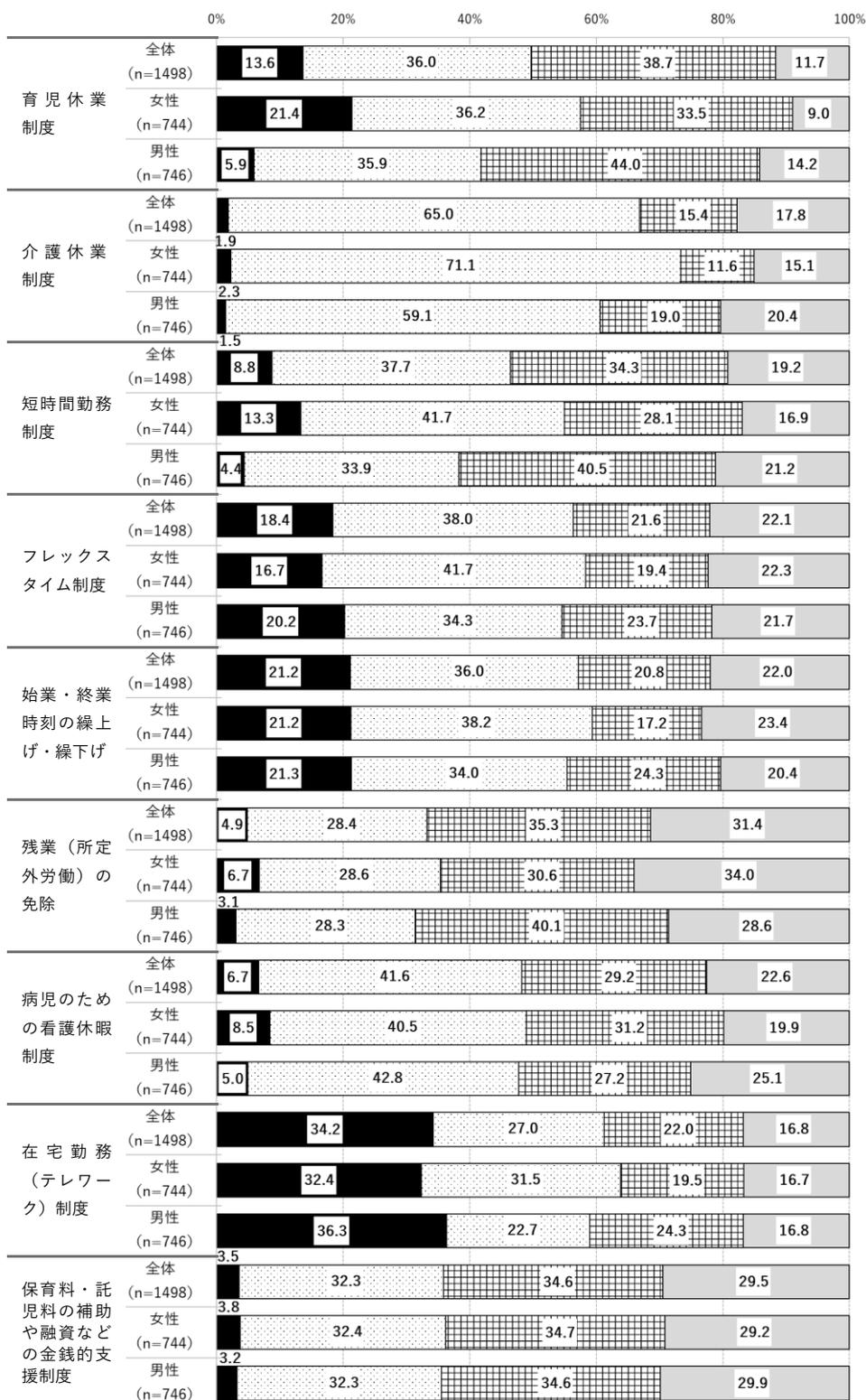
(2) 育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況

問33 あなたは育児や介護との両立支援のための以下の制度やサポートを利用したことがありますか。あるいは、利用が必要な立場になったと仮定したとき、あなたは利用しますか。

育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況をみると、「利用している、あるいは利用したことがある」については、「在宅勤務（テレワーク）制度」が最も高く34.2%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が21.2%、「フレックスタイト制度」が18.4%となっている。「利用したことはないが、今後利用したい」については、「介護休業制度」が最も高く65.0%、次いで「病児のための看護休暇制度」が41.6%、「フレックスタイト制度」が38.0%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「育児休業制度」の割合が15.5ポイント、「短時間勤務制度」が8.9ポイント高い。

図表IV-2 育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況



■ 利用している、あるいは利用したことがある
□ 利用したことはないが、今後利用したい
▨ 利用したことがなく、今後も利用しない
□ わからない

(3) 働き方や昇進、管理職に対する認識

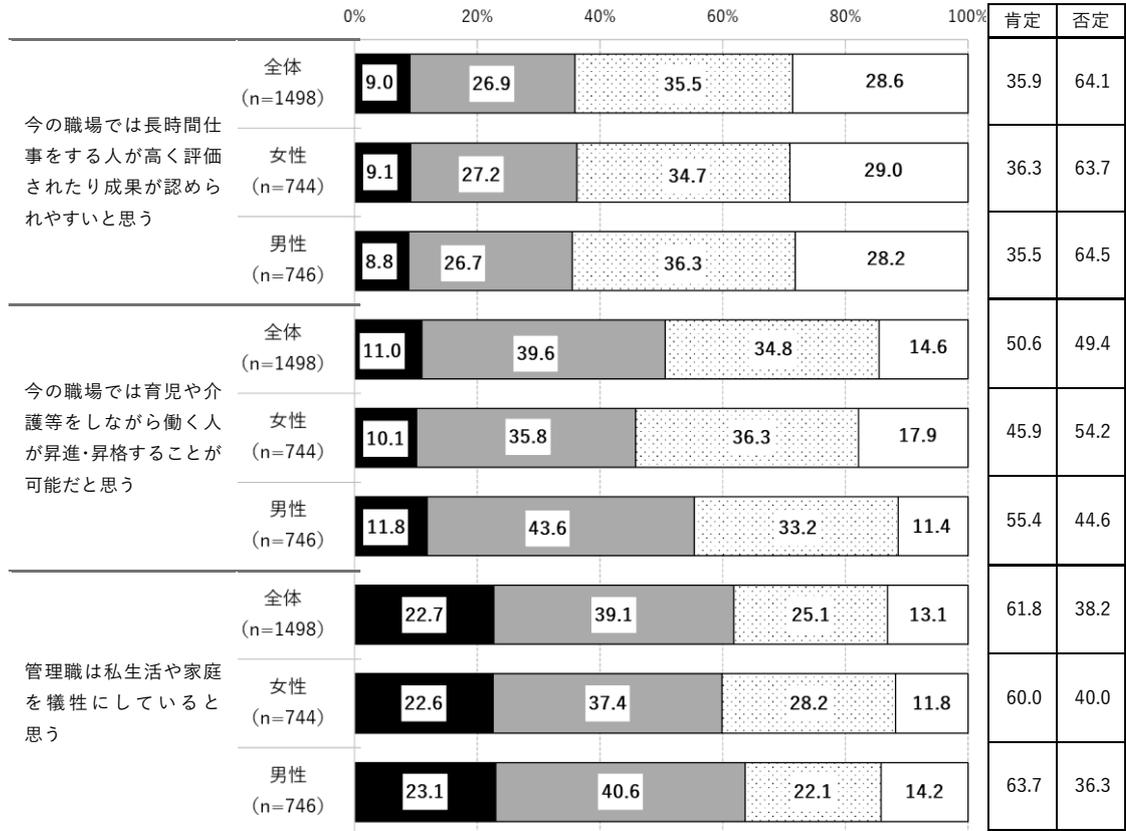
問34 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

働き方や昇進、管理職に対する認識をみると、「今の職場では長時間仕事をする人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う」では、『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）の割合が64.1%となっている。

「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）が50.6%、「管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う」では『肯定派』が61.8%となっている。

性別で比較すると、「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」で、女性の『否定派』が54.2%となり、男性よりも9.6ポイント高い。

図表IV-3 働き方や昇進、管理職に対する認識



- そう思う
- どちらかと言えばそう思う
- どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない

2. 固定的な役割分担意識

(1) 自身の固定的な役割分担意識

問35 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。

自身の固定的な役割分担意識をみると、「男性も介護休業を取得したほうがよい」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が92.6%、「介護は女性がしたほうがよい」では『否定派』（「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計）が91.1%と、9割を超えている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも、「育児は女性がしたほうがよい」で『否定派』の割合が9.5ポイント、「家事（育児・介護は除く）は女性がしたほうがよい」で『否定派』が8.5ポイント、「家計は男性が担うほうがよい」で『否定派』が7.6ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、「育児は女性がしたほうがよい」では『否定派』の割合が16.9ポイント、「男性も育児休業を取得したほうがよい」では『肯定派』が21.1ポイント増加している。

(2) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか

問36 あなたの身近な以下の方々の言動や態度のなかに、「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした思い込みを感じますか。

例：男性は仕事をして家計を担い、家事・育児は女性がすべきだ

組織のリーダーは男性のほうが向いている

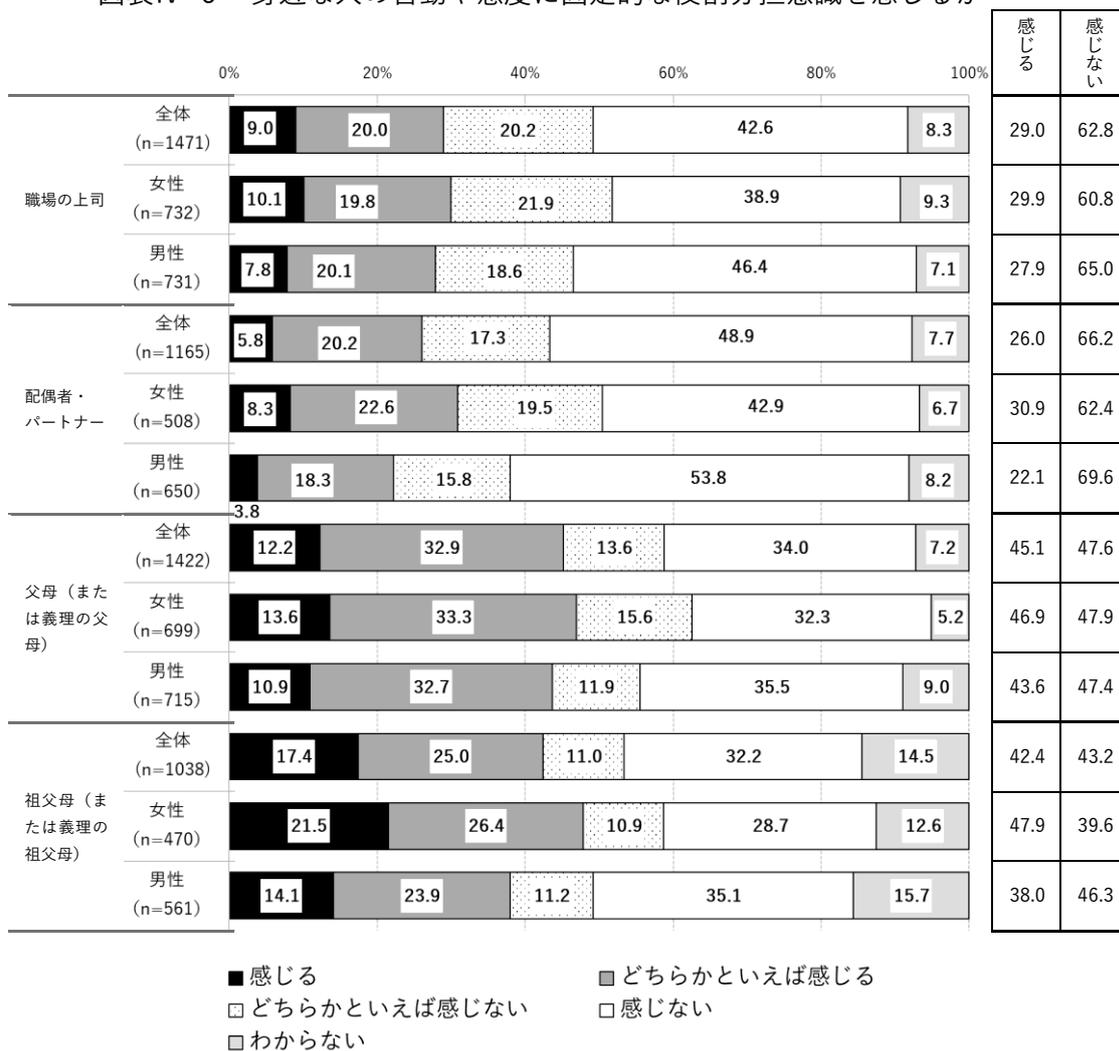
男性は結婚して家庭をもって一人前だ

育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない 等

身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるかをみると、「職場の上司」に対しては『感じない』（「感じない」「どちらかといえば感じない」の合計）の割合が62.8%、「配偶者・パートナー」では『感じない』が66.2%と、『感じない』が6割を超えている。「父母（または義理の父母）」に対しては『感じる』（「感じる」「どちらかといえば感じる」の合計）が45.1%、「祖父母（または義理の祖父母）」に対しては『感じる』が42.4%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「祖父母（または義理の祖父母）」に対して『感じる』の割合が9.9ポイント、「配偶者・パートナー」に対して『感じる』が8.8ポイント高い。

図表IV-6 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか

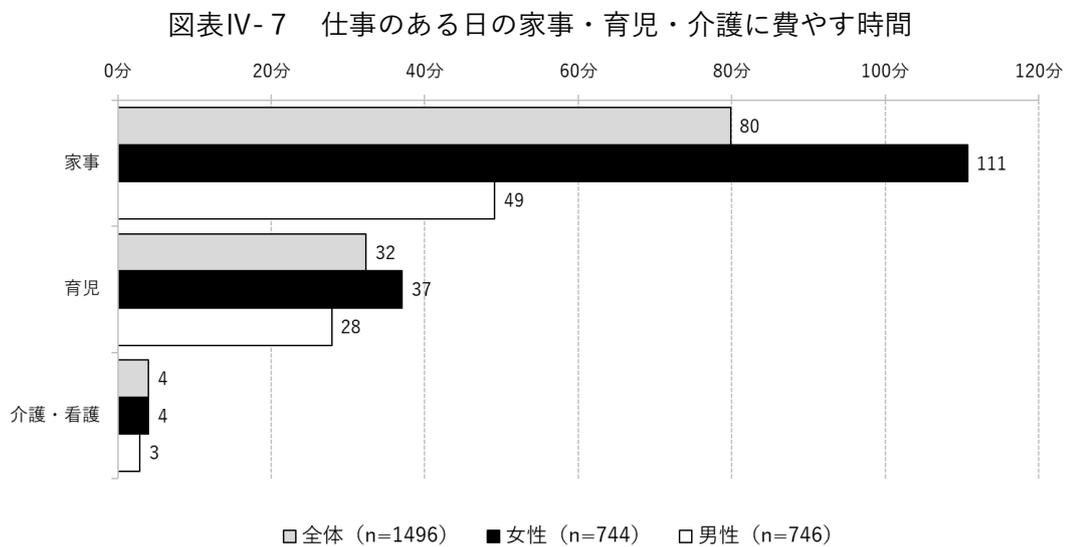


3. 家事・育児・介護等の分担

(1) 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間

問37 現在の、あなたの仕事のある日の、家事・育児・介護時間は1日の中でどの程度ですか。おおよその平均時間を教えてください。

仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間をみると、「家事」の平均時間は80分、「育児」の平均時間は32分、「介護・看護」の平均時間は4分となっている。性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「家事」の平均時間が62分長い。



■仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（性別・子どもの人数別）

性別・子どもの人数別にみると、家事に費やす時間は、女性では「1人」が144分、「2人」が169分、「3人以上」が180分と、いずれも男性よりも100分程度長い。また、育児に費やす時間は、女性の「3人以上」で120分と、男性の「3人以上」の43分と比べて、77分長い。

図表IV-8 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（性別・子どもの人数別）

単位：分

		n数	家事	育児	介護・看護
全体		1496	80	32	4
性別・子どもの人数別	女性 計	743	111	37	4
	女性・0人	449	77	0	4
	女性・1人	100	144	88	2
	女性・2人	146	169	88	7
	女性・3人以上	48	180	120	5
	男性 計	745	49	28	3
	男性・0人	268	56	0	1
	男性・1人	125	51	48	9
	男性・2人	250	43	42	3
	男性・3人以上	102	43	43	1

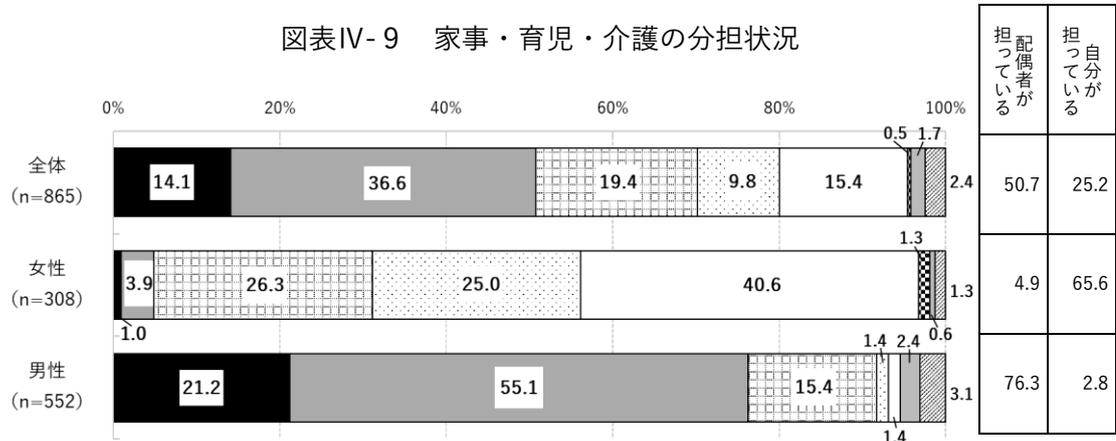
※集計表のグレー部分は男女差が大きい回答を示す

(2) 家事・育児・介護の分担状況

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
問3 8 家事・育児・介護の分担状況を教えてください。

家事・育児・介護の分担状況を見ると、「どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている」が最も高く36.6%、次いで「夫婦で平等に分担している」が19.4%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも『配偶者が担っている』（「配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている」「どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている」の合計）の割合が、71.4ポイント高い。



- 配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている
- どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている
- ▣ 夫婦で平等に分担している
- ▣ 自分がほぼすべて担っている
- どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている
- ▣ 夫婦以外が主に行っている
- わからない
- ▣ その他

■家事・育児・介護の分担状況（性別・昇進意向別）

性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した女性は「夫婦で平等に分担している」の割合が3割を超え、女性全体の平均よりも5ポイント以上高い。

図表IV-10 家事・育児・介護の分担状況（性別・昇進意向別）

単位：（％）

		n数	配偶者が担っている	夫婦で平等に分担している	自分が担っている
全体		837	50.7	20.0	24.9
性別・昇進意向別	女性 計	298	5.0	27.2	64.8
	そう思う	43	0.0	32.6	60.5
	どちらかといえばそう思う	105	1.9	32.4	62.9
	どちらかといえばそう思わない	91	8.8	23.1	65.9
	そう思わない	59	8.5	20.3	69.5
	男性 計	534	76.0	15.7	2.8
	そう思う	183	77.0	15.8	3.3
	どちらかといえばそう思う	183	73.8	18.0	3.3
	どちらかといえばそう思わない	98	84.7	9.2	1.0
	そう思わない	70	67.1	18.6	2.9

※集計表のグレー部分は女性全体の平均より5ポイント以上高い回答を示す

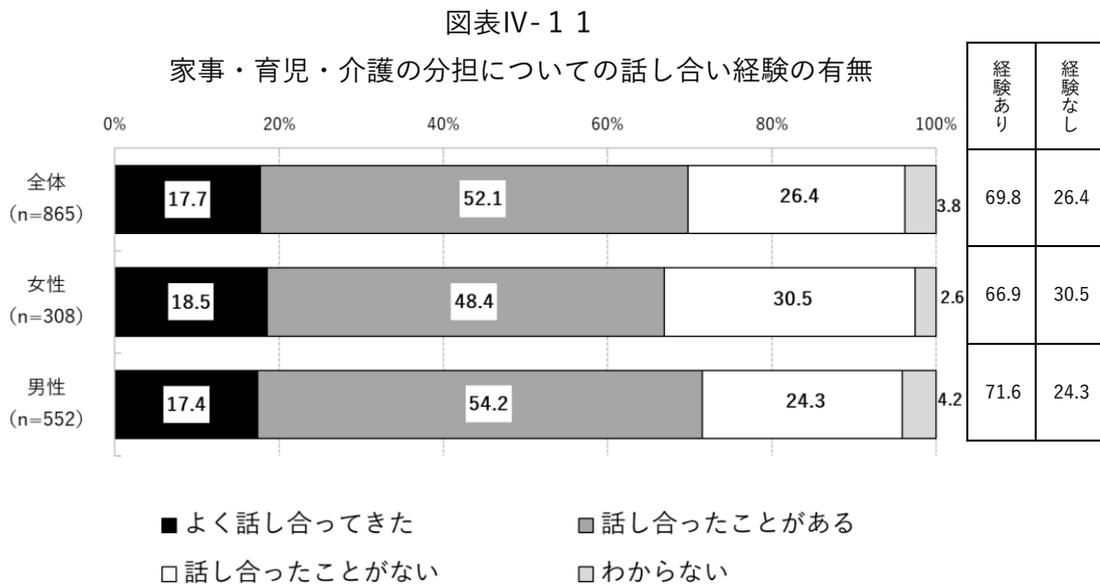
※表頭の『配偶者が担っている』は「配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている」「どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが、自分も一部担っている」の合算値。『自分が担っている』は「自分がほぼすべて担っている」「どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている」の合算値。「夫婦以外が主に行っている」「わからない」「その他」は掲載しない。

(3) 家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
 問3 9 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者（パートナー）間で、
 これまでに話し合ったことはありますか。

家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無をみると、『話し合い経験あり』（「よく話し合ってきた」「話し合ったことがある」の合計）が69.8%、「話し合ったことがない」が26.4%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「話し合ったことがない」の割合が6.2ポイント高い。



4. 夫婦のキャリア観

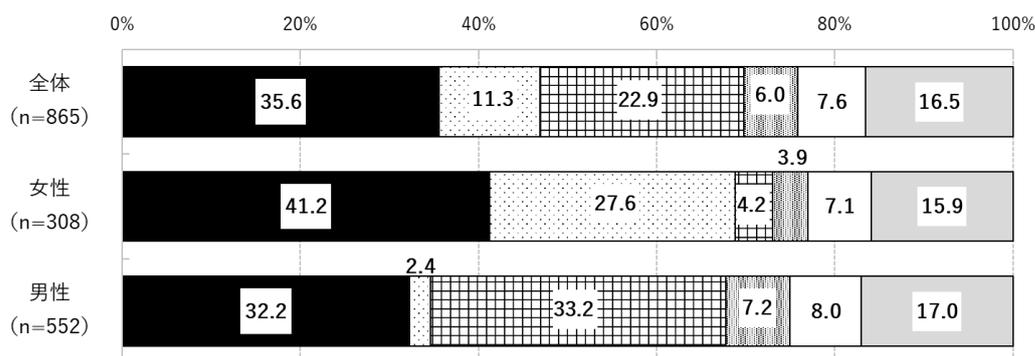
(1) 夫婦のキャリアに関する考え方

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
 問40 夫婦のキャリアに関する考え方として、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。

夫婦のキャリアに関する考え方をみると、「お互い、キャリアアップをめざしていく」が最も高く35.6%、次いで「自分のキャリアを優先していく」が22.9%、「わからない」が16.5%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」の割合が25.2ポイント高い。一方、男性のほうが「自分のキャリアを優先していく」が29.0ポイント高い。

図表IV-12 夫婦のキャリアに関する考え方



- お互い、キャリアアップをめざしていく
- 配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく
- ▣ 自分のキャリアを優先していく
- ▤ キャリアを優先するほうを交代する
- 二人とも、キャリアアップはめざさない
- わからない

■夫婦のキャリアに関する考え方（性別・昇進意向別）

性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した女性は「お互い、キャリアアップをめざしていく」の割合が5割を超え、全体平均よりも10ポイント以上高い。

図表IV-13 夫婦のキャリアに関する考え方（性別・昇進意向別）

単位：(%)

		n数	お互い、キャリアアップ をめざしていく	優先していく 配偶者のキャリアを	優先していく 自分のキャリアを	キャリアを優先する ほうを交代する	二人ともキャリア アップはめざさない	わからない
全体		837	35.4	11.5	22.6	6.0	7.9	16.7
性別・ 昇進意向別	女性 計	298	40.9	27.9	4.4	4.0	7.4	15.4
	そう思う	43	55.8	18.6	9.3	4.7	2.3	9.3
	どちらかといえばそう思う	105	54.3	22.9	2.9	2.9	1.9	15.2
	どちらかといえばそう思わない	91	36.3	30.8	4.4	3.3	7.7	17.6
	そう思わない	59	13.6	39.0	3.4	6.8	20.3	16.9
	男性 計	534	32.0	2.4	32.6	7.1	8.2	17.6
	そう思う	183	45.4	1.1	43.2	3.8	1.6	4.9
	どちらかといえばそう思う	183	32.8	2.2	32.8	8.2	3.8	20.2
	どちらかといえばそう思わない	98	18.4	2.0	23.5	13.3	19.4	23.5
	そう思わない	70	14.3	7.1	17.1	4.3	21.4	35.7

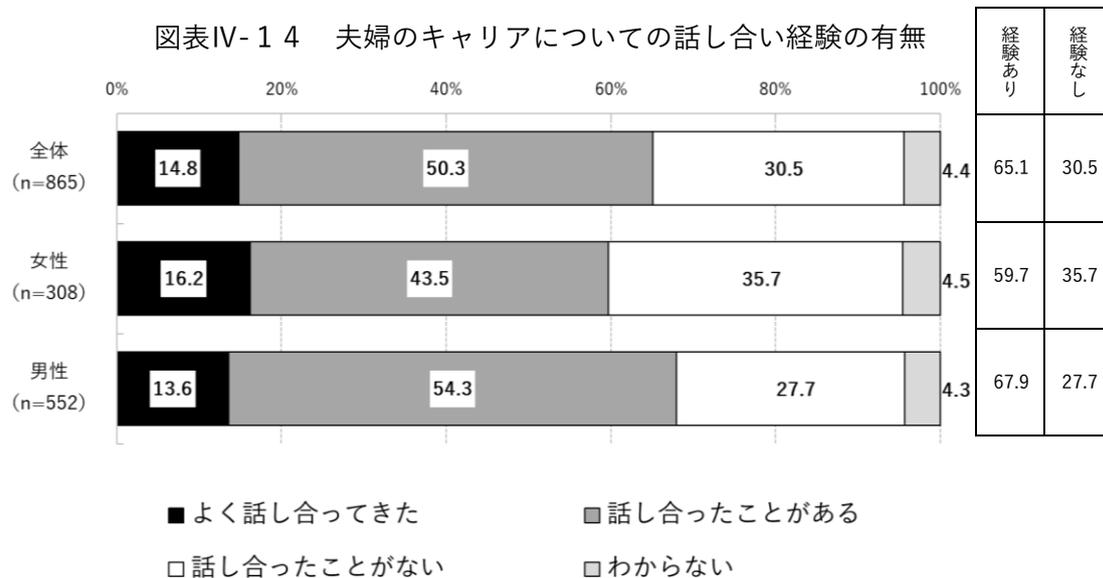
※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

(2) 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
 問4 1 あなたと配偶者（パートナー）は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことはありますか。

夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがある」が最も高く50.3%、次いで「話し合ったことがない」が30.5%、「よく話し合ってきた」が14.8%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「話し合ったことがある」の割合が10.8ポイント低い。



■夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無（性別・昇進意向別）

性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」と回答した女性は「よく話し合ってきた」の割合が30.2%と、全体平均よりも10ポイント以上高い。

図表IV-15 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無（性別・昇進意向別）

単位：(%)

		n数	よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
全体		837	14.7	50.3	30.7	4.3
性別・昇進意向別	女性 計	298	16.4	43.6	35.9	4.0
	そう思う	43	30.2	34.9	34.9	0.0
	どちらかといえばそう思う	105	17.1	46.7	30.5	5.7
	どちらかといえばそう思わない	91	12.1	42.9	41.8	3.3
	そう思わない	59	11.9	45.8	37.3	5.1
	男性 計	534	13.3	54.3	27.9	4.5
	そう思う	183	20.8	56.8	20.2	2.2
	どちらかといえばそう思う	183	10.9	55.2	29.5	4.4
	どちらかといえばそう思わない	98	8.2	53.1	34.7	4.1
	そう思わない	70	7.1	47.1	34.3	11.4

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答を示す

V. 行政への要望

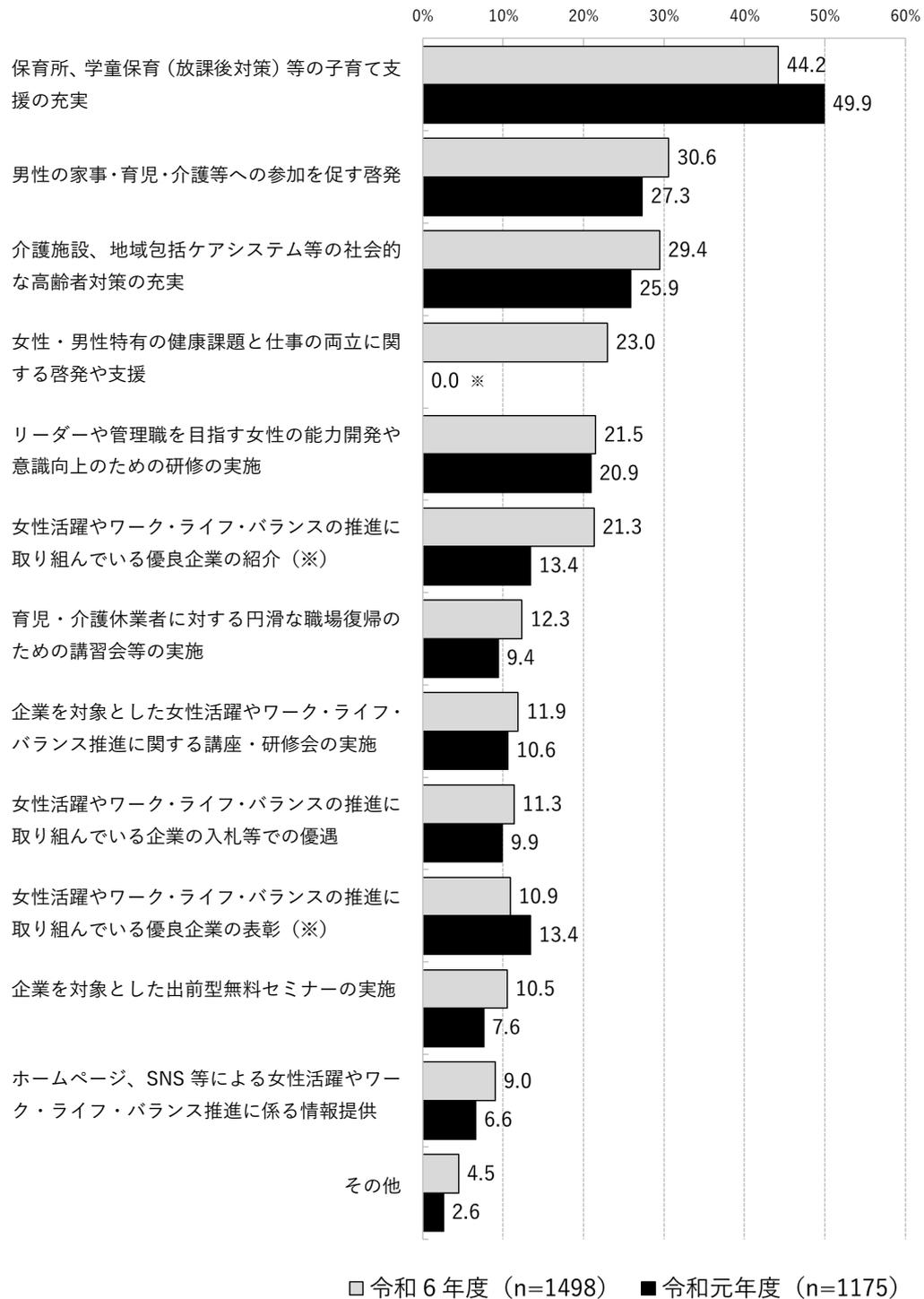
1. 行政への要望

問42 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを【3つまで】お選びください。

行政への要望をみると、「保育所、学童保育（放課後対策）等の子育て支援の充実」が最も高く44.2%、次いで「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」が30.6%、「介護施設、地域包括ケアシステム等の社会的な高齢者対策の充実」が29.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「保育所、学童保育（放課後対策）等の子育て支援の充実」の割合が5.7ポイント減少、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」が7.9ポイント増加している。

図表 V-1 行政への要望



※「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」は新設項目。「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰」については、令和元年度調査では「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」という選択肢を使用

2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）

問43 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にお答えください。

- ・ 「女性」活躍推進ではなく、誰もが自己実現と社の成長が一致するような業務・研修等が受けられる環境づくりを行うことが重要だと思う。そのためには、人材の流動性の高まりを恐れずに、業界全体で研修や新規事業開発支援に取り組む等の環境づくりが必要だと思う。ワーク・ライフ・バランスも人それぞれ、柔軟な働き方・所得を得る方法について受容する社会になればと思う。
- ・ 業種によって（どうしてもビジネススタイルが異なるため）考え方、浸透状況に格差があるように感じる。行政からの啓発の強化（各業種のスタイルを把握していただきアドバイスやサポートを行うこと）が大切なのではないかと思う。
- ・ 女性活躍だけを推すと男性社員からの不満もあると考える。意欲のある方を増やし、意欲のある方誰もが昇進等にチャレンジできる職場づくりを行いたいと考える。業務の効率化を進め、充実した生活ができる環境をめざしたい。
- ・ 会社内の制度がどんどん変わってきており仕事と家庭の両立が以前より保ちやすくなっていると感じている。以前ファミリーサポートセンターのサービスを利用させていただき大変助かった。今後は病児保育のサービスをさらに展開していただけるとありがたいと感じている。
- ・ 男女平等も含めて働きやすい職場環境はかなり整ってきていると思うが、ワーク・ライフ・バランスを重視する人が増えており、そもそも管理職になりたいという人が男女問わず少なくなっている。キャリアアップへの支援も必要だと思う。
- ・ 福岡市が女性を活躍させようとしている取組みを認知してもらう取組みを増やすべき。例えば、若い人の中で耳に入りやすい SNS などを使うとよいと思う。
- ・ 女性が活躍する機会は増えていると思うが、結婚や出産を経験された女性のキャリア形成はまだ難しいところがあると感じている。一律な雇用形態ではなく、多様で柔軟な働き方ができる職場づくりや社会の理解が必要になってくると思う。
- ・ 男性・女性に限らず個人の希望するワーク・ライフ・バランスを実現できるように、会社側は面接などの機会を設けて社員の意見を聞いてほしい。
- ・ 女性の社会進出、活躍推進に対して賛同しているが、能力がないのに、女性というだけで下駄を履かせ、女性の経営職の割合を増やすことがないよう望む。割合を目標化すると、能力の低い女性経営職が増えることになりかねないと思慮する。
- ・ 現在はかなり処遇がよくなっていると感じる。現状の施策を継続していけば自然と世代交代が進み意識が変わっていくと思う。

- ・ 今の若い世代は男性でも育児に参加したいと思い、ワーク・ライフ・バランスを重要視するので、女性に働きやすい制度（フレックス等）は男性にも喜ばれるはずである。また、働きやすさのみならず、働きがい向上にも取り組みたい。
- ・ 昇格や責任が大きい業務内容はまだまだ男性優位の状況が社内でも残っていると感じる。もっと女性を重要ポジションに積極的に抜擢していくべきだと考える。
- ・ ひと昔前と比べると男女格差やワーク・ライフ・バランスは改善されてきていると思う。人の意識の問題も大きく急に180度変わることはないため、改善の働きかけは継続していくべきと考える。
- ・ 子どもを安心して預けられる場所、育児・介護などがしやすい社会、そういう仕組みができれば、もっといろいろな人が働くことができると思う。様々な時間帯で働けること、パートナーの助けも必要だと思う。
- ・ まだまだ家事・育児は女性中心に考えられがちなので、会社でも男性が家事・育児のため帰れるよう認識を変えていく取り組みが必要と感じる。

※一部抜粋

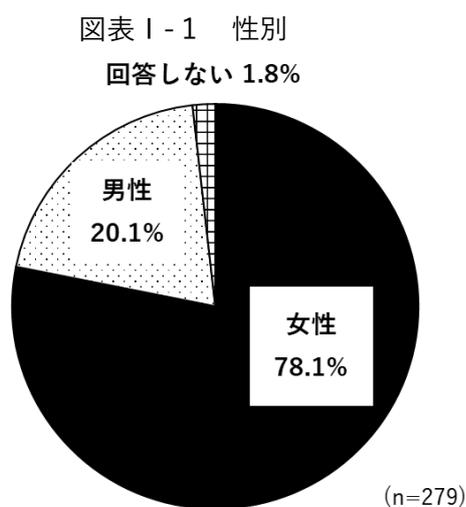
<非正規雇用労働者調査>

I. 回答者の属性に関する事項

1. 基本属性

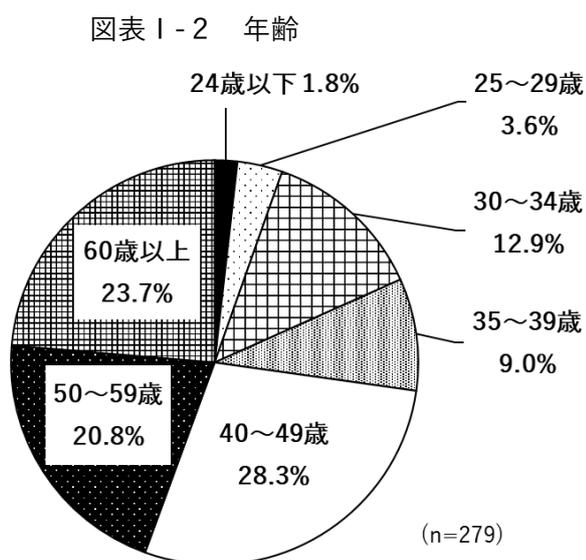
(1) 性別 (問1)

性別をみると、「女性」が78.1%、「男性」が20.1%となっている。



(2) 年齢 (問2)

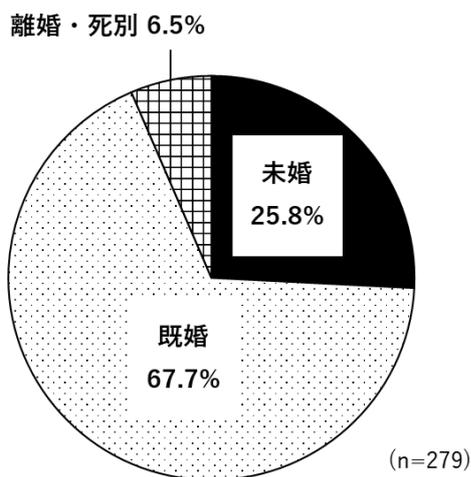
年齢をみると、「40～49歳」が最も高く28.3%、次いで「60歳以上」が23.7%、「50～59歳」が20.8%となっている。



(3) 婚姻状況 (問3)

婚姻状況を見ると、「既婚」が最も高く67.7%、次いで「未婚」が25.8%、「離婚・死別」が6.5%となっている。

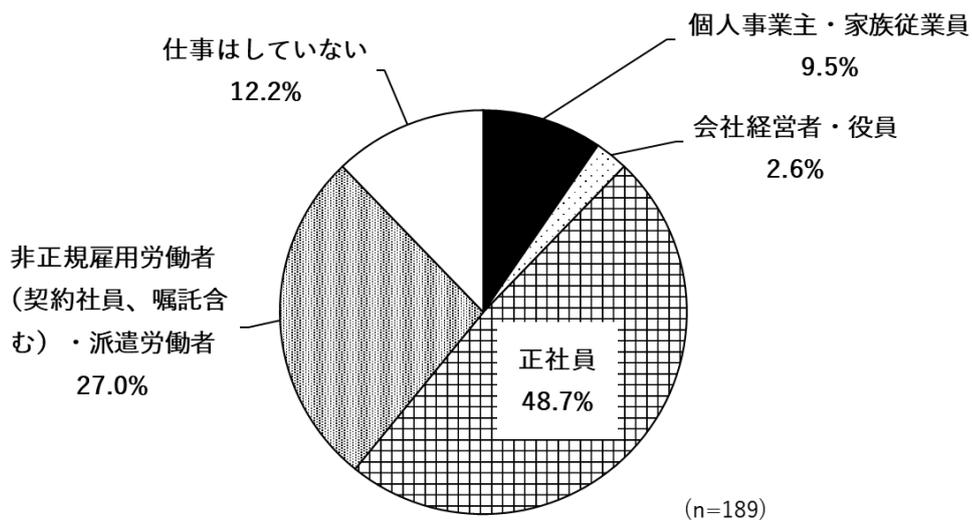
図表1-3 婚姻状況



(4) 配偶者の職業 (問6)

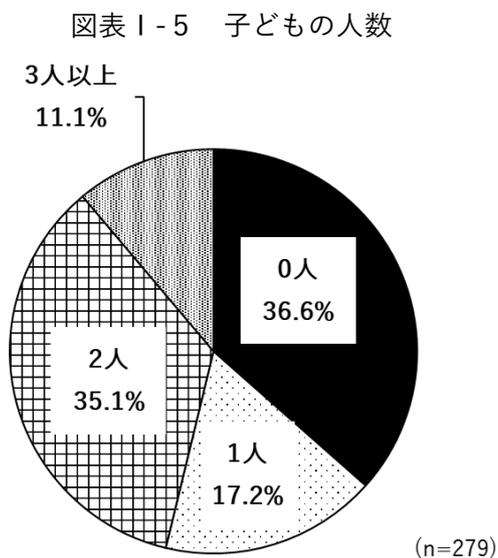
配偶者の職業を見ると、「正社員」が最も高く48.7%、次いで「非正規雇用労働者(契約社員、嘱託含む)・派遣労働者」が27.0%、「仕事はしていない」が12.2%となっている。

図表1-4 配偶者の職業



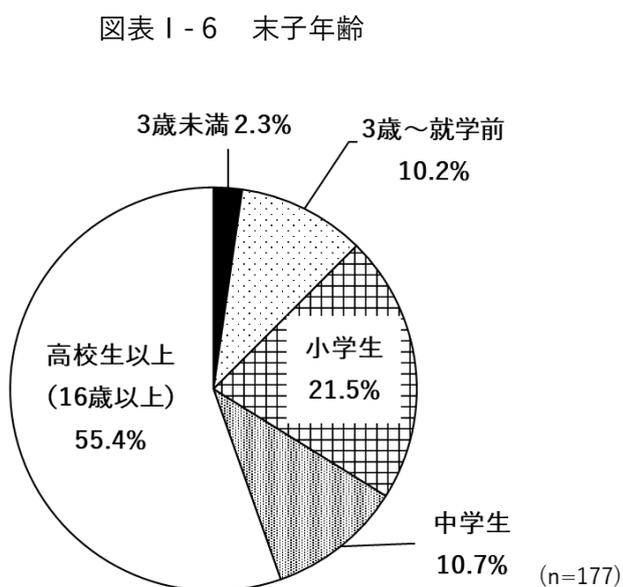
(5) 子どもの人数 (問4)

子どもの人数をみると、「0人」が最も高く36.6%、次いで「2人」が35.1%、「1人」が17.2%となっている。



(6) 末子年齢 (問7)

末子年齢をみると、「高校生以上 (16歳以上)」が最も高く55.4%、次いで「小学生」が21.5%、「中学生」が10.7%となっている。

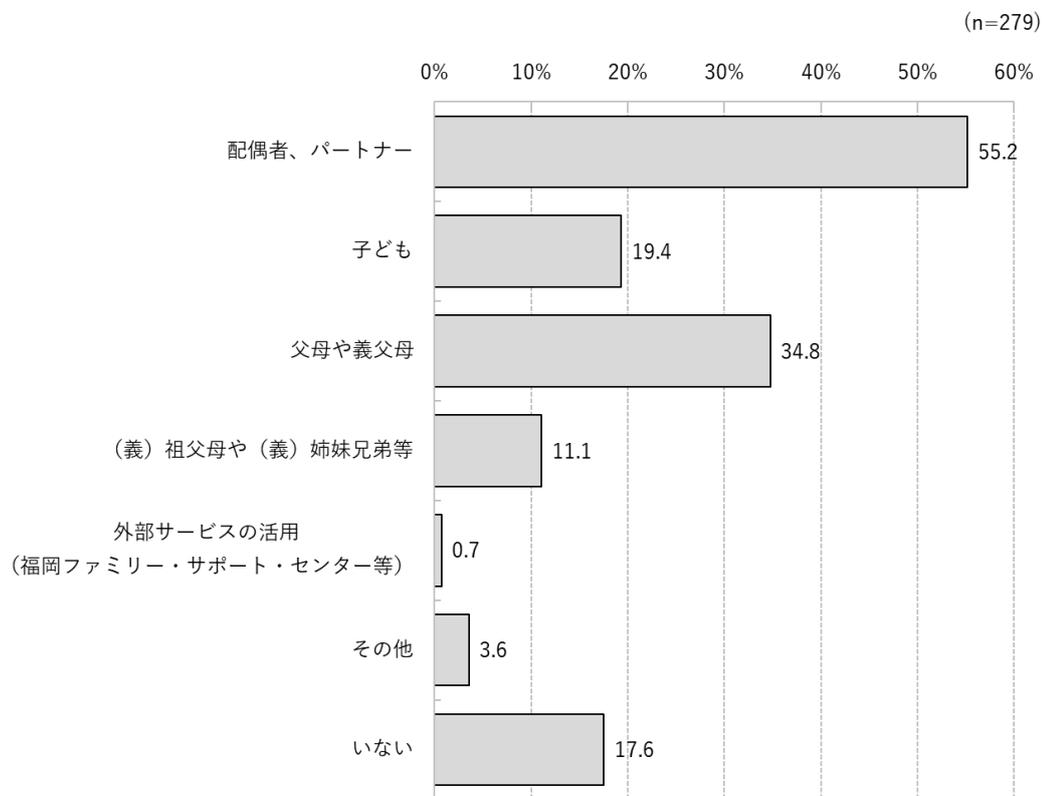


(7) 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか (問5)

問5 家事、育児などを頼れる方は身近にいますか。あてはまるものすべてをお選びください。

家事、育児などを頼れる人が身近にいるかをみると、「配偶者、パートナー」が最も高く55.2%、次いで「父母や義父母」が34.8%、「子ども」が19.4%となっている。

図表1-7 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか



II. 勤務先や就業状況

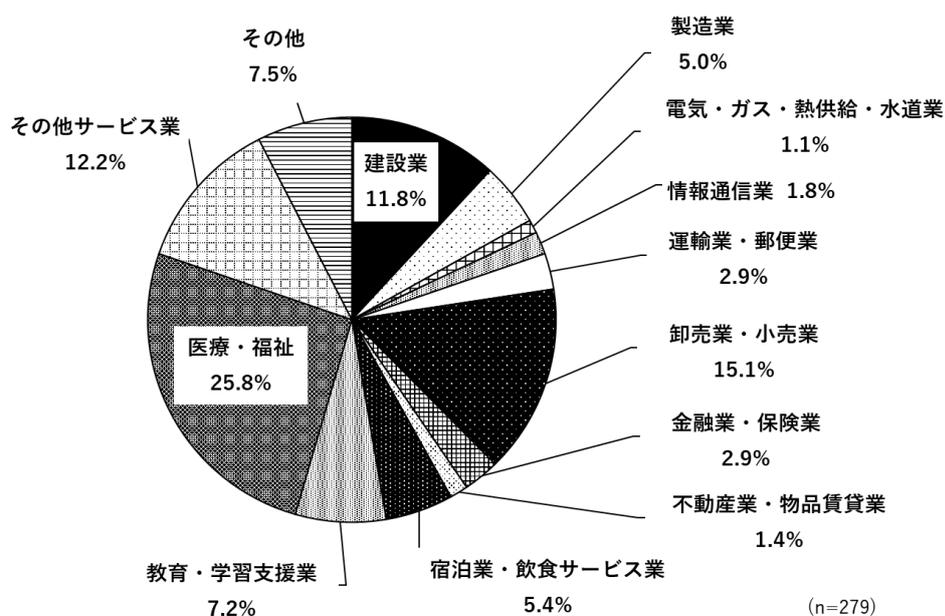
1. 勤務先の事業所

(1) 勤務先の業種

問8 あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。

勤務先の業種をみると、「医療・福祉」が最も高く 25.8%、次いで「卸売業・小売業」が 15.1%、「その他サービス業」が 12.2%となっている。

図表 II - 1 勤務先の業種

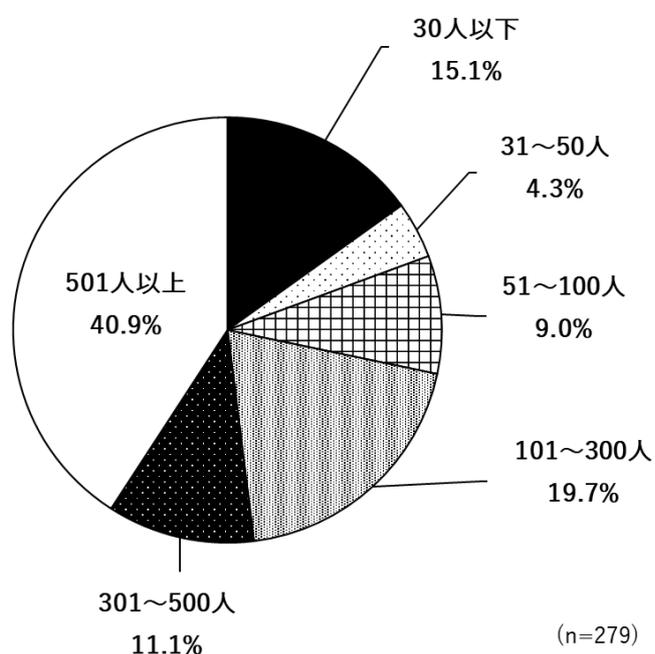


(2) 勤務先の従業員数

問9 あなたが現在お勤めの会社の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。

勤務先の従業員数をみると、「501人以上」が最も高く40.9%、次いで「101～300人」が19.7%、「30人以下」が15.1%となっている。

図表II-2 勤務先の従業員数



2. 就業状況

(1) 勤続年数

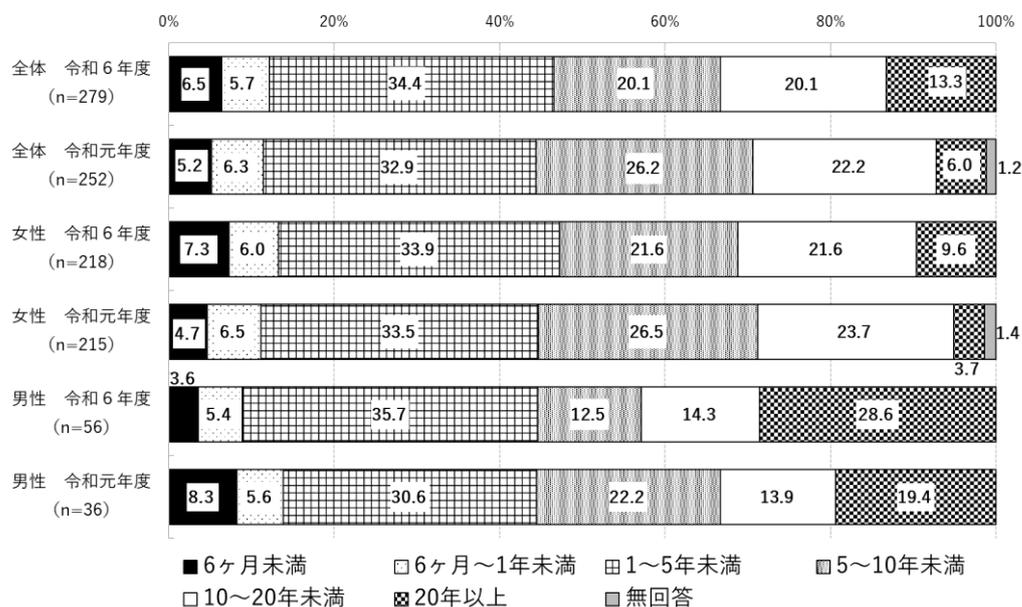
問10 あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。

勤続年数をみると、「1～5年未満」が最も高く34.4%、次いで「5～10年未満」が20.1%、「10～20年未満」が20.1%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「5～10年未満」の割合が9.1ポイント高く、「20年以上」が19.0ポイント低い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「5～10年未満」の割合が6.1ポイント減少し、「20年以上」が7.3ポイント増加している。女性では「20年以上」が5.9ポイント増加している。男性では「1～5年未満」が5.1ポイント、「20年以上」が9.2ポイント増加し、「5～10年未満」が9.7ポイント減少している。

図表II-3 勤続年数



(2) 1週間の平均労働時間

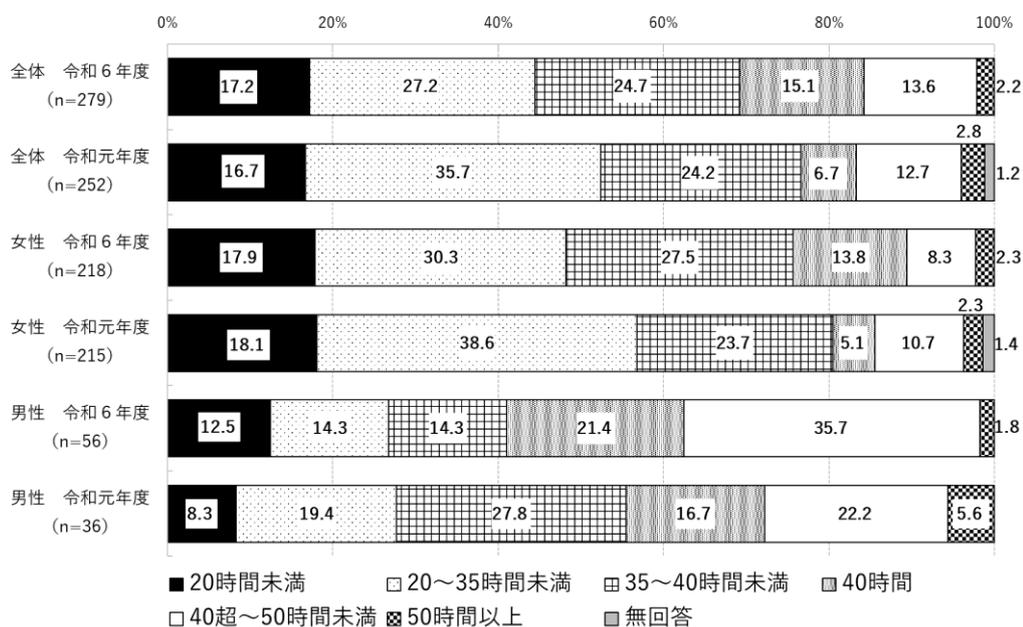
問11 あなたの1週間の平均的な合計労働時間は、残業時間を含めてどのくらいになりますか。

1週間の平均労働時間をみると、「20～35時間未満」が最も高く27.2%、次いで「35～40時間未満」が24.7%、「20時間未満」が17.2%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「20時間未満」の割合が5.4ポイント高く、「20～35時間未満」「35～40時間未満」が、いずれにおいても10ポイント以上高い。一方、「40超～50時間未満」は男性よりも27.4ポイント低い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「20～35時間未満」の割合が8.5ポイント減少している。女性では「20～35時間未満」が8.3ポイント減少し、「40時間」が8.7ポイント増加している。男性では「20～35時間未満」が5.1ポイント、「35～40時間未満」が13.5ポイント減少し、「40超～50時間未満」が13.5ポイント増加している。

図表II-4 1週間の平均労働時間



(3) 雇用契約期間の定めの有無

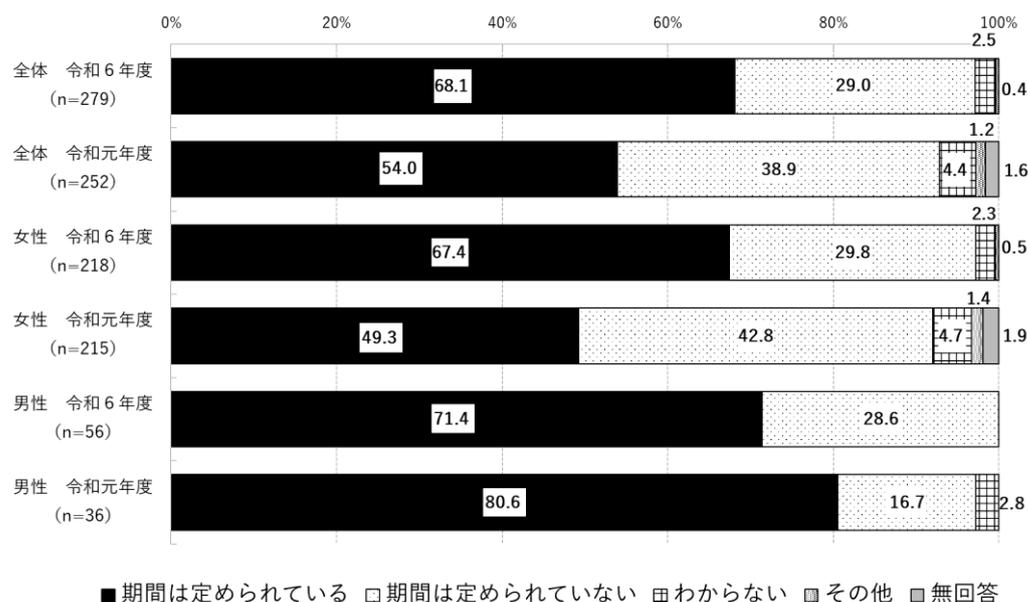
問12 現在の会社(事業所)に雇用された時、雇用契約期間は定められていましたか。

雇用契約期間の定めの有無をみると、「期間は定められている」が最も高く68.1%、次いで「期間は定められていない」が29.0%、「わからない」が2.5%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、全体では「期間は定められている」の割合が14.1ポイント増加し、「期間は定められていない」が9.9ポイント減少している。女性では「期間は定められている」が18.1ポイント増加し、「期間は定められていない」が13.0ポイント減少している。男性では「期間は定められている」が9.2ポイント減少し、「期間は定められていない」が11.9ポイント増加している。

図表II-5 雇用契約期間の定めの有無



(4) 雇用契約方法

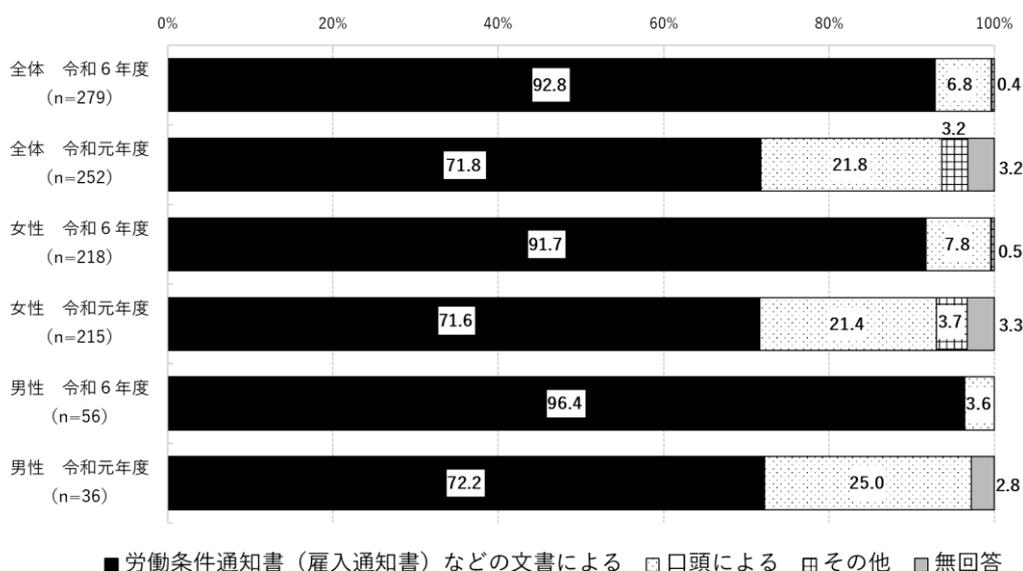
問13 あなたは、現在の会社（事業所）での直近の契約（新規または更新）のとき、どのような方法で雇用契約を結びましたか。

雇用契約方法をみると、「労働条件通知書（雇入通知書）などの文書による」が最も高く92.8%、次いで「口頭による」が6.8%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、全体では「労働条件通知書（雇入通知書）などの文書による」の割合が21.0ポイント増加し、「口頭による」が15.0ポイント減少している。また、男女ともに「労働条件通知書（雇入通知書）などの文書による」が20ポイント以上増加している。

図表II-6 雇用契約方法



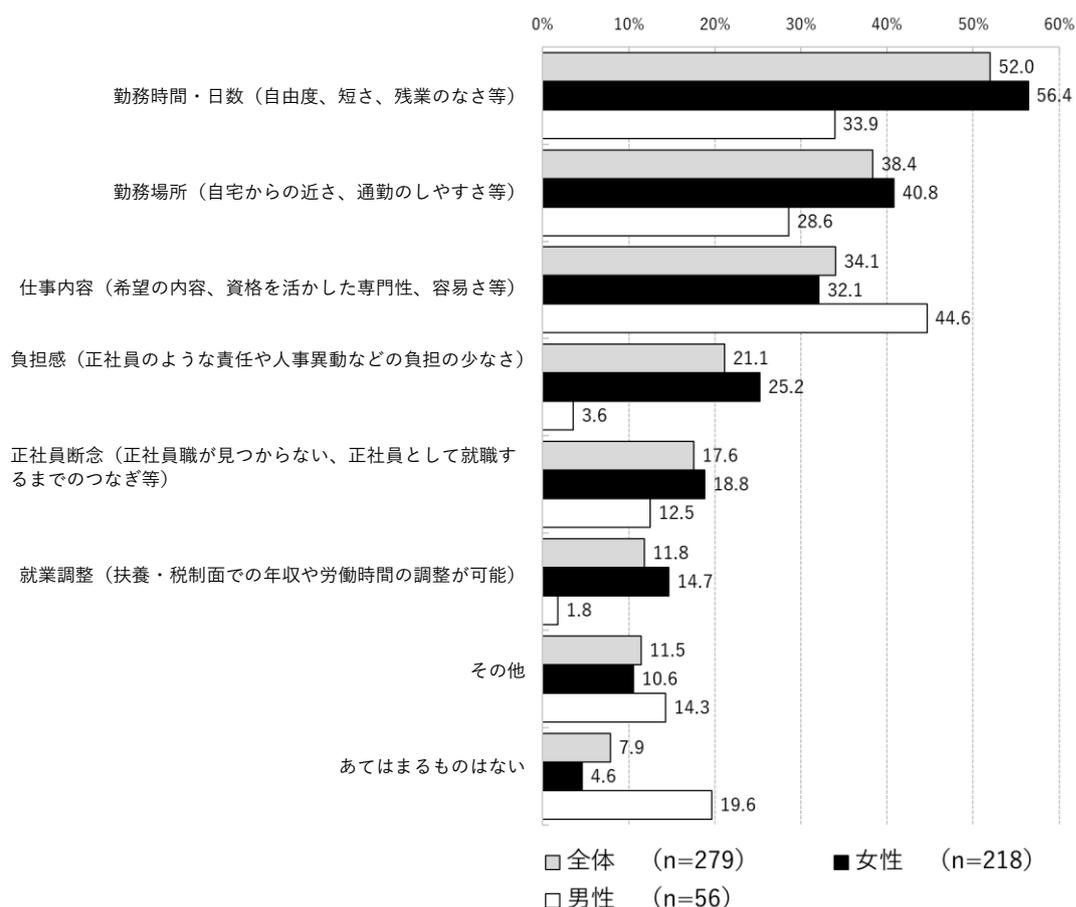
(5) 非正規雇用という働き方を選んだ理由

問14 あなたが現在の会社(事業所)で働くにあたって、非正規雇用という働き方を選んだ理由は何ですか。あてはまるものを【3つまで】選択してください。

非正規雇用という働き方を選んだ理由をみると、「勤務時間・日数(自由度、短さ、残業のなさ等)」が最も高く52.0%、次いで「勤務場所(自宅からの近さ、通勤のしやすさ等)」が38.4%、「仕事内容(希望の内容、資格を活かした専門性、容易さ等)」が34.1%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「勤務時間・日数(自由度、短さ、残業のなさ等)」の割合が22.5ポイント、「負担感(正社員のような責任や人事異動などの負担の少なさ)」が21.6ポイント、「就業調整(扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能)」「勤務場所(自宅からの近さ、通勤のしやすさ等)」が10ポイント以上高い。一方、男性のほうが女性よりも「仕事内容」が12.5ポイント高い。

図表 II-7 非正規雇用という働き方を選んだ理由



■非正規雇用という働き方を選んだ理由（女性・婚姻状況別）

女性の婚姻状況別にみると、既婚では「勤務場所」が女性全体の平均より 5.0 ポイント以上高い。未婚では「仕事内容」「正社員断念」が女性全体の平均より 10 ポイント以上高く、「勤務時間・日数」「就業調整」が 5 ポイント以上低い。

図表 II-8 非正規雇用という働き方を選んだ理由（女性・婚姻状況別）

単位：（％）

		n 数	勤務時間・日数	勤務場所	仕事内容	負担感	正社員断念	就業調整
女性 全体		218	56.4	40.8	32.1	25.2	18.8	14.7
婚姻状況別	女性・未婚	55	47.3	25.5	45.5	23.6	40.0	5.5
	女性・既婚	149	60.4	49.0	28.2	24.8	9.4	18.8
	女性・離婚死別	14	50.0	14.3	21.4	35.7	35.7	7.1

※集計表の黒部分は女性全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

※「女性・離婚死別」は n 数が 30 未満のため参考値

※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

(6) 就労経験

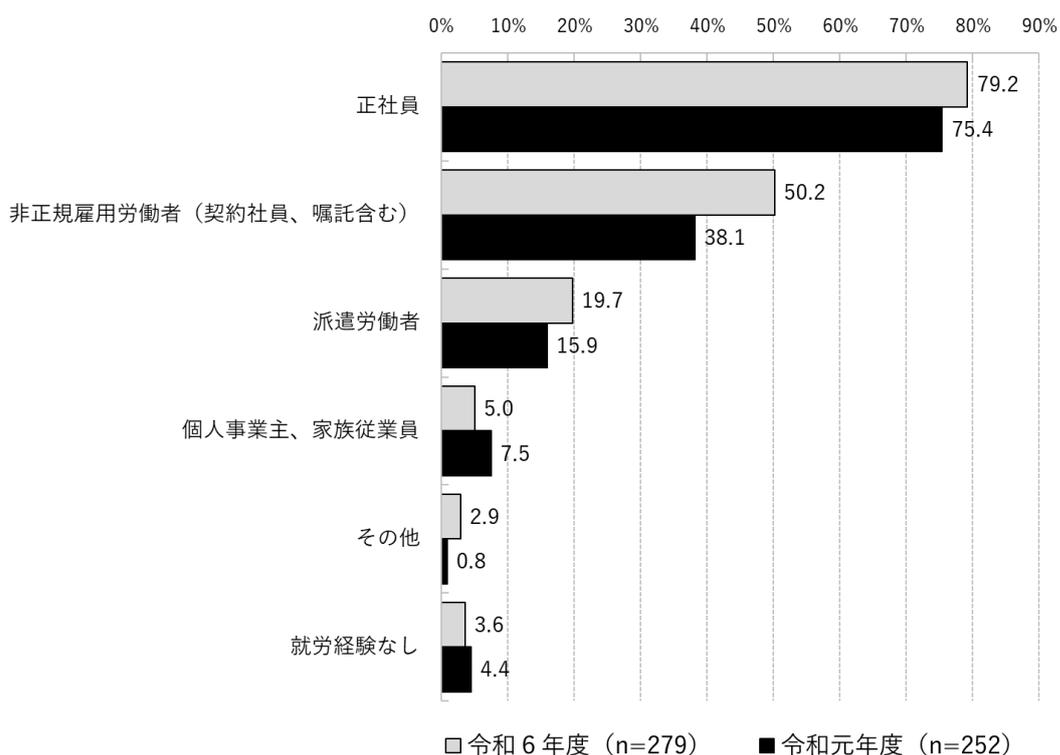
問15 現在の会社(事業所)での就労を除き、あなたの過去の就労経験は次のうちどれですか。あてはまるものすべてをお選びください。

就労経験をみると、「正社員」が最も高く79.2%、次いで「非正規雇用労働者(契約社員、嘱託含む)」が50.2%、「派遣労働者」が19.7%となっている。

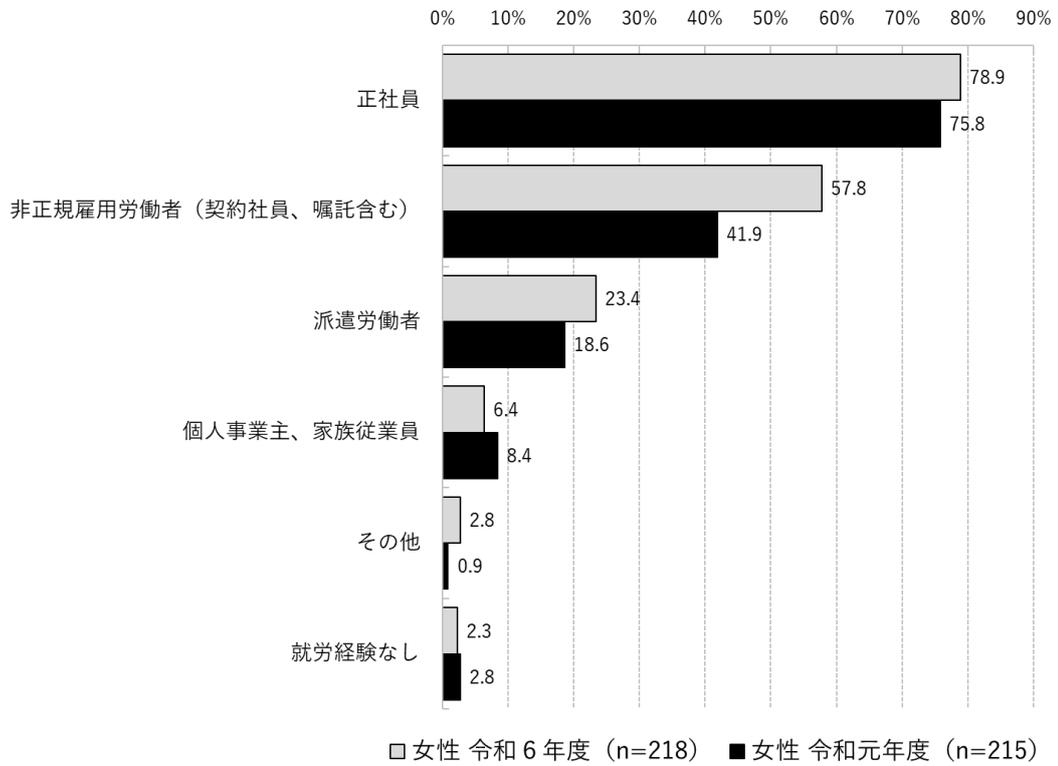
性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「非正規雇用労働者」の割合が36.4ポイント、「派遣労働者」が18.0ポイント、「個人事業主、家族従業員」が6.4ポイント高い。一方、男性のほうが女性よりも「就労経験なし」が6.6ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「非正規雇用労働者」の割合が12.1ポイント増加している。女性では「非正規雇用労働者」が15.9ポイント増加し、男性では「正社員」「派遣労働者」がそれぞれ5ポイント以上増加している。

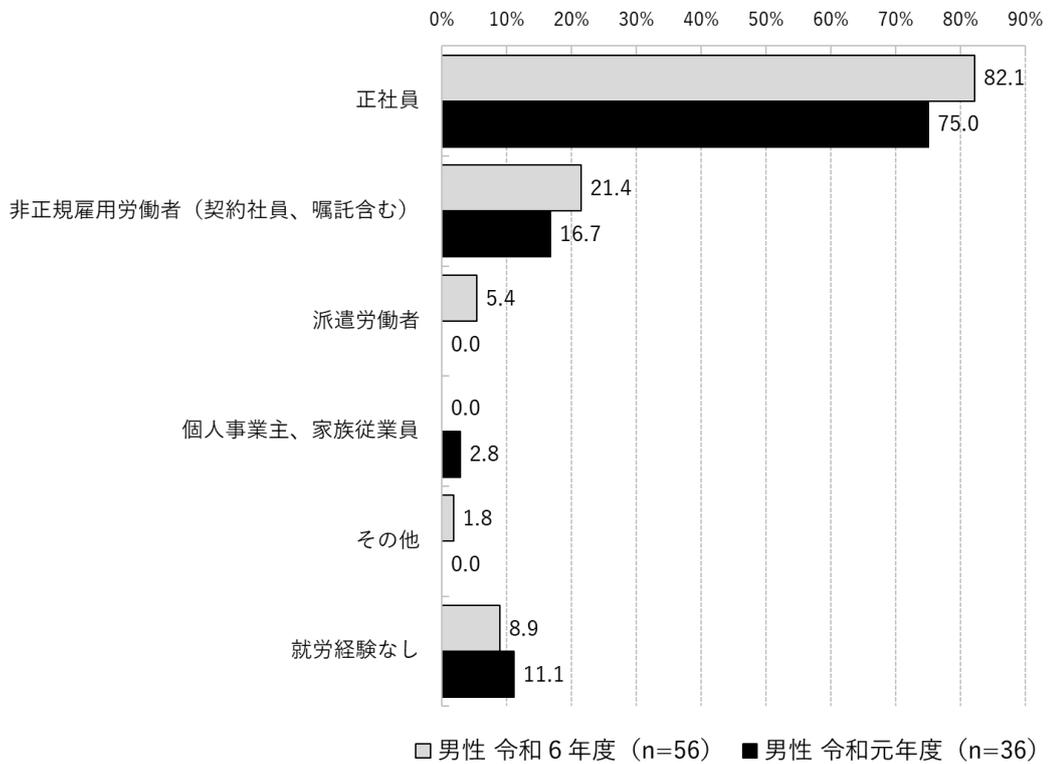
図表 II-9 就労経験(全体)



図表 II - 1 0 就労経験（女性）



図表 II - 1 1 就労経験（男性）



(7) 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由

※次の質問は問15で「正社員」を選んだ人のみ回答

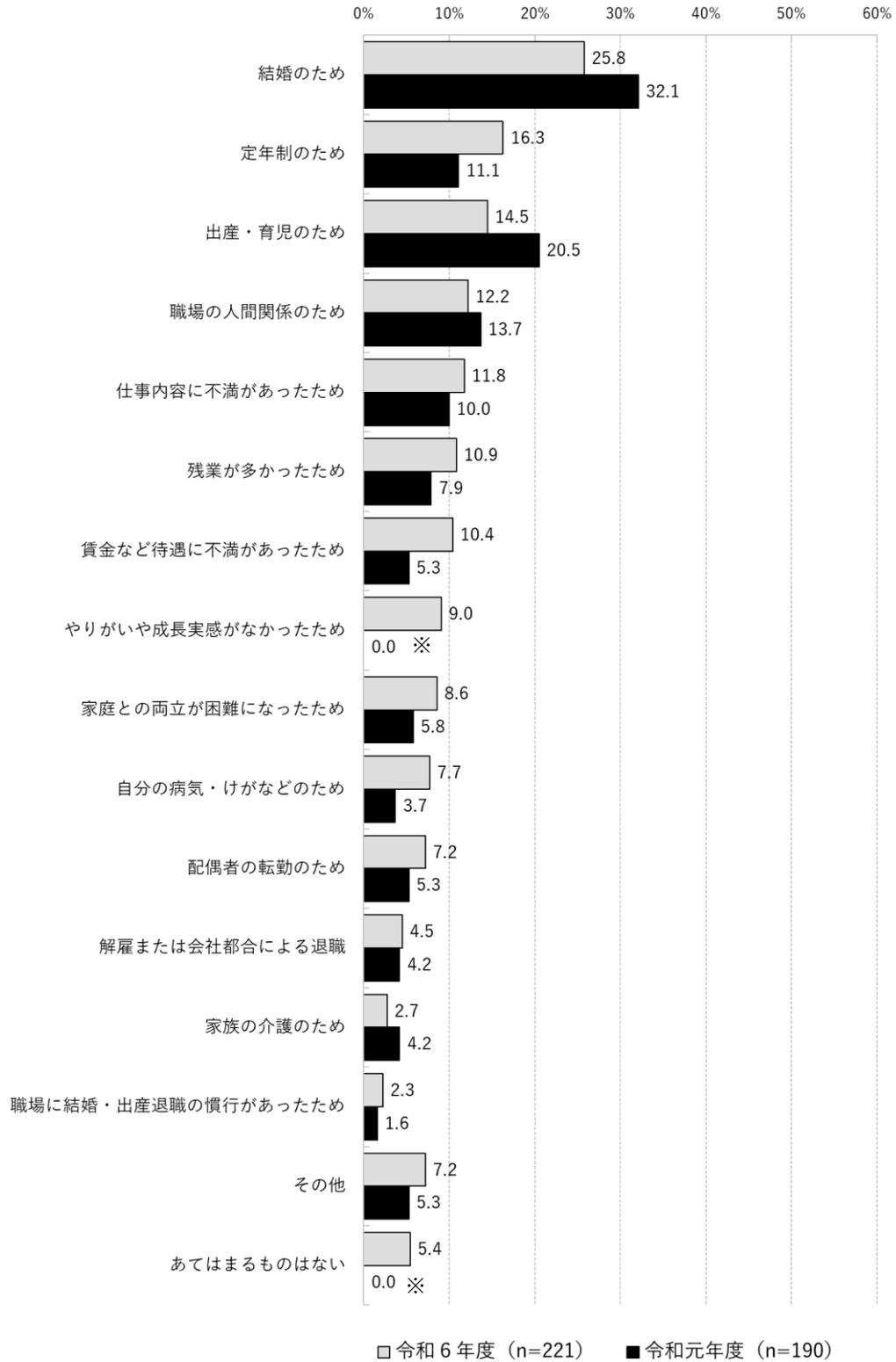
問16 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由をみると、「結婚のため」が最も高く25.8%、次いで「定年制のため」が16.3%、「出産・育児のため」が14.5%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「結婚のため」の割合が29.2ポイント、「出産・育児のため」が18.6ポイント高い（男性では「出産・育児のため」の割合は0%）。一方、男性のほうが女性よりも「定年制のため」が53.5ポイント高い。

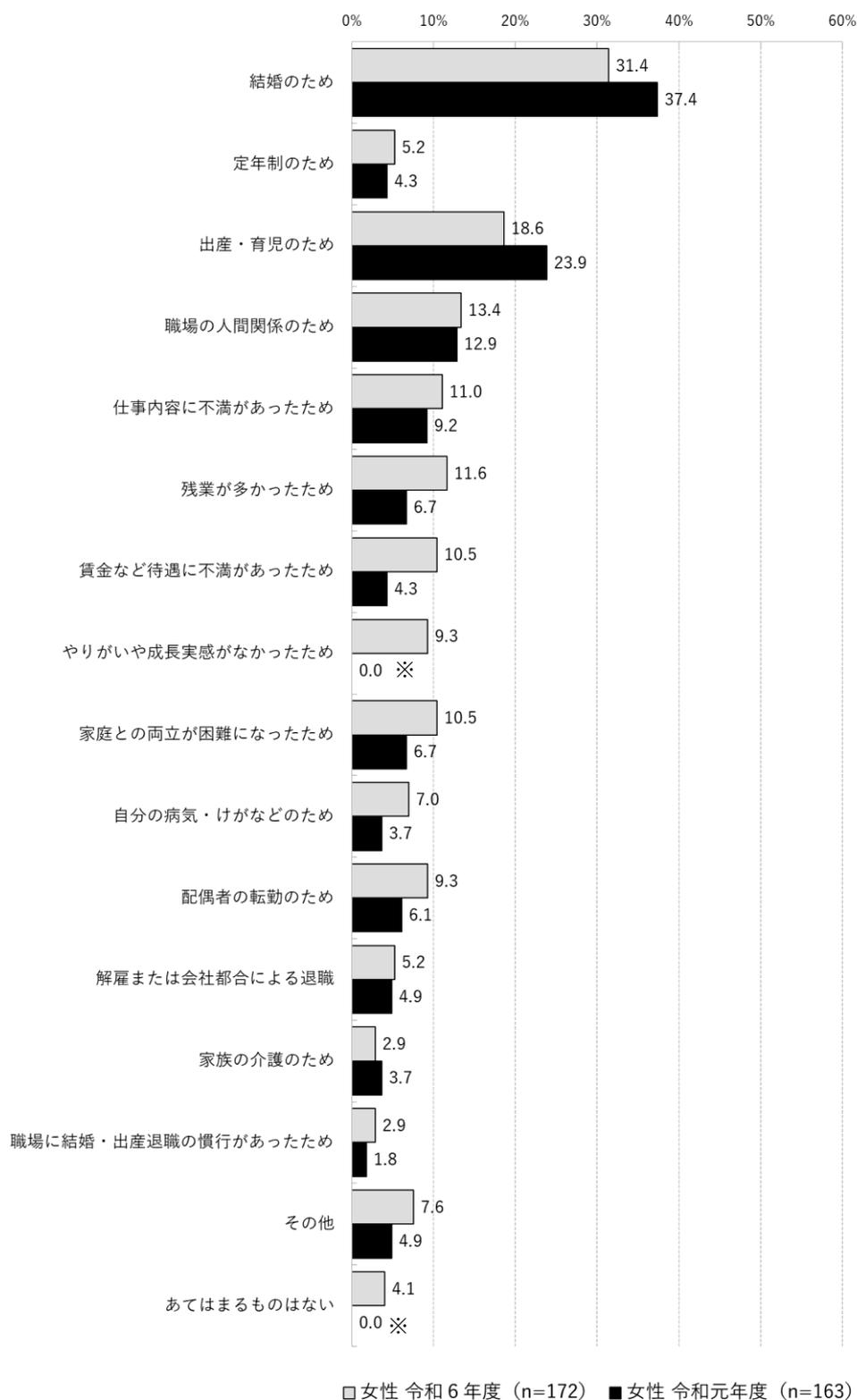
令和元年度調査と比較すると、全体では「結婚のため」の割合が6.3ポイント減少し、「定年制のため」が5.2ポイント増加している。女性では「結婚のため」「出産・育児のため」が5.0ポイント以上減少し、「賃金など待遇に不満があったため」が6.2ポイント増加している。男性では「定年制のため」「自分の病気・けがなどのため」が5.0ポイント以上増加している。

図表 II - 1 2 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（全体）



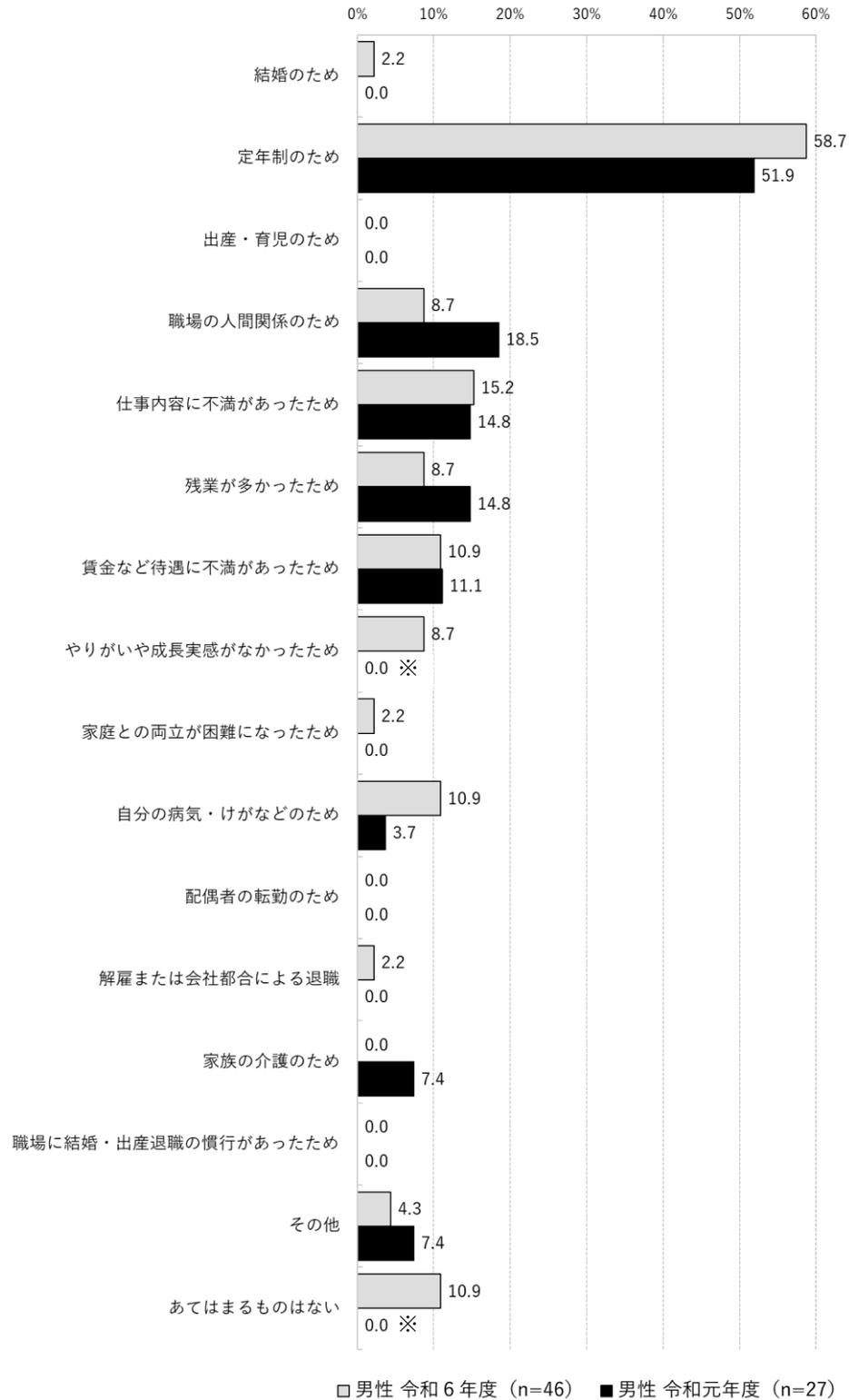
※ 「やりがいや成長実感がなかったため」「あてはまるものはない」は新設項目

図表 II - 1 3 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（女性）



※ 「やりがいや成長実感がなかったため」「あてはまるものはない」は新設項目

図表 II - 1 4 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（男性）



※ 「やりがいや成長実感がなかったため」「あてはまるものはない」は新設項目

■最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（女性・婚姻状況別）

女性の婚姻状況別にみると、既婚では「結婚のため」「出産・育児のため」が女性全体の平均より5ポイント以上高い。未婚では「職場の人間関係のため」「仕事内容に不満があったため」「やりがいや成長実感がなかったため」が女性全体の平均より10ポイント以上高い。

図表II-15 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由
(女性・婚姻状況別)

単位：(%)

		n数	結婚のため	定年制のため	出産・育児のため	職場の人間関係のため	仕事内容に不満があったため	残業が多かったため	賃金など待遇に不満があったため	やりがいや成長実感がなかったため	家庭との両立が困難になったため	自分の病気・けがなどのため	配偶者の転勤のため	解雇または会社都合による退職	家族の介護のため	職場に結婚・出産退職の慣行があったため
女性 全体		172	31.4	5.2	18.6	13.4	11.0	11.6	10.5	9.3	10.5	7.0	9.3	5.2	2.9	2.9
婚姻 状況 別	女性・未婚	37	0.0	10.8	5.4	32.4	24.3	13.5	18.9	21.6	0.0	13.5	0.0	13.5	5.4	0.0
	女性・既婚	122	41.0	4.1	23.8	6.6	8.2	10.7	7.4	5.7	14.8	5.7	12.3	1.6	2.5	2.5
	女性・離婚死別	13	30.8	0.0	7.7	23.1	0.0	15.4	15.4	7.7	0.0	0.0	7.7	15.4	0.0	15.4

※集計表の黒部分は女性全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

※「女性・離婚死別」はn数が30未満のため参考値

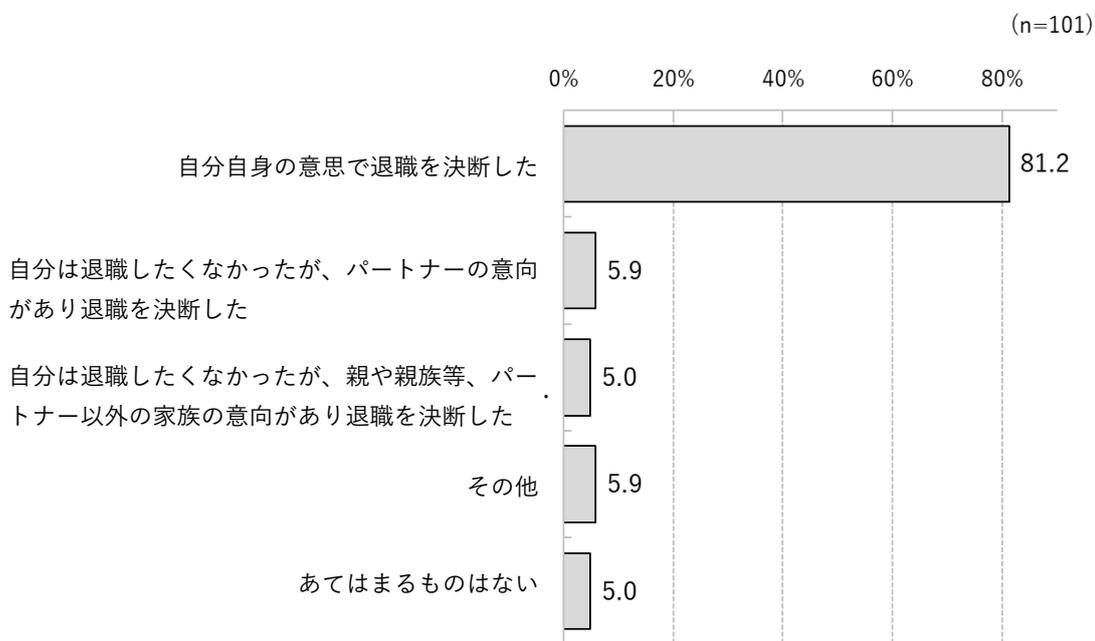
※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

(8) 退職を決めた経緯

※次の質問は問16で「結婚のため」「出産・育児のため」「家族の介護のため」「家庭との両立が困難になったため」「配偶者の転勤のため」を選んだ人のみ回答
 問17 退職を決めた経緯について、あてはまるものすべてをお選びください。

退職を決めた経緯をみると、「自分自身の意思で退職を決断した」が最も高く81.2%、次いで「自分は退職しなくなかったが、パートナーの意向があり退職を決断した」が5.9%となっている。

図表 II - 16 退職を決めた経緯



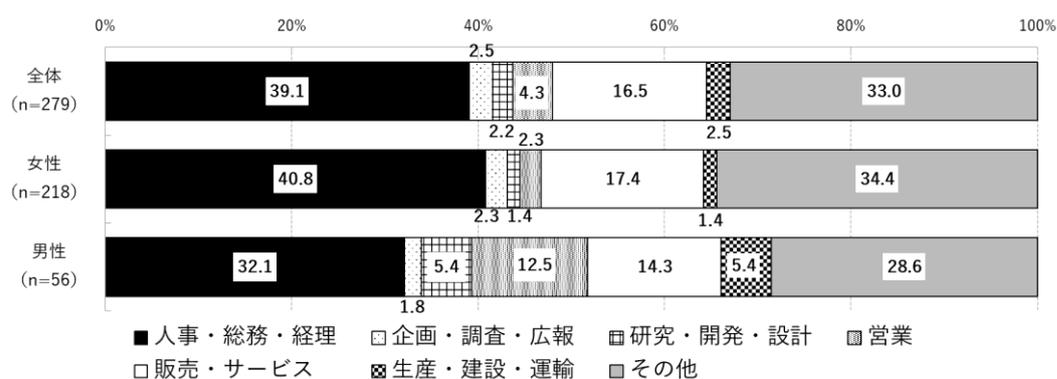
(9) 職種

問18 あなたの勤務先での職種は何ですか。

職種をみると、「人事・総務・経理」が最も高く39.1%、次いで「販売・サービス」が16.5%、「営業」が4.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「人事・総務・経理」の割合が8.7ポイント高い。一方、男性のほうが「営業」が10.2ポイント高い。

図表 II - 1 7 職種



3. 年収・賃金

(1) 年収

問19 あなた自身の昨年（令和5年）の年収はどのくらいでしたか。おおよその数値をお答えください。

年収をみると、平均値は229万5,469円、中央値は204万円となっている。性別で比較すると、女性の平均値は男性よりも164万3,932円低い。

図表Ⅱ-18 年収

	n数	平均値	中央値
全体	247	¥2,295,469	¥2,040,000
女性	190	¥1,964,861	¥2,000,000
男性	52	¥3,608,793	¥3,000,000

(2) 1時間当たりの賃金

問20 あなたの現在の1時間当たりの賃金（時給額）は、どのくらいですか。おおよその金額を教えてください。

1時間当たりの賃金をみると、平均値は1,438円、中央値は1,200円となっている。性別で比較すると、女性の平均値は男性よりも506円低い。

図表Ⅱ-19 1時間当たりの賃金

	n数	平均値	中央値
全体	274	¥1,438	¥1,200
女性	215	¥1,340	¥1,130
男性	54	¥1,846	¥1,370

4. 仕事に対する認識

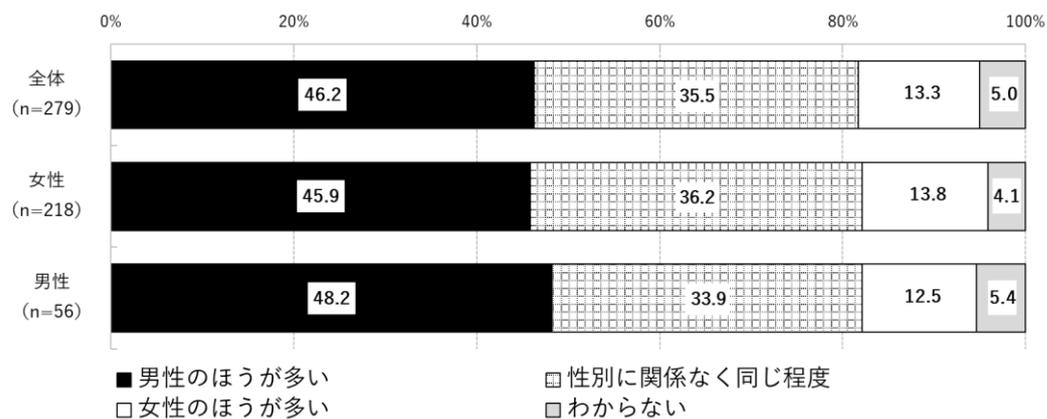
(1) 重要な仕事の担当の性別役割状況

問21 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いですか。

重要な仕事の担当の性別役割状況をみると、「男性のほうが多い」が最も高く46.2%、次いで「性別に関係なく同じ程度」が35.5%、「女性の方が多い」が13.3%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

図表 II - 2 0 重要な仕事の担当の性別役割状況



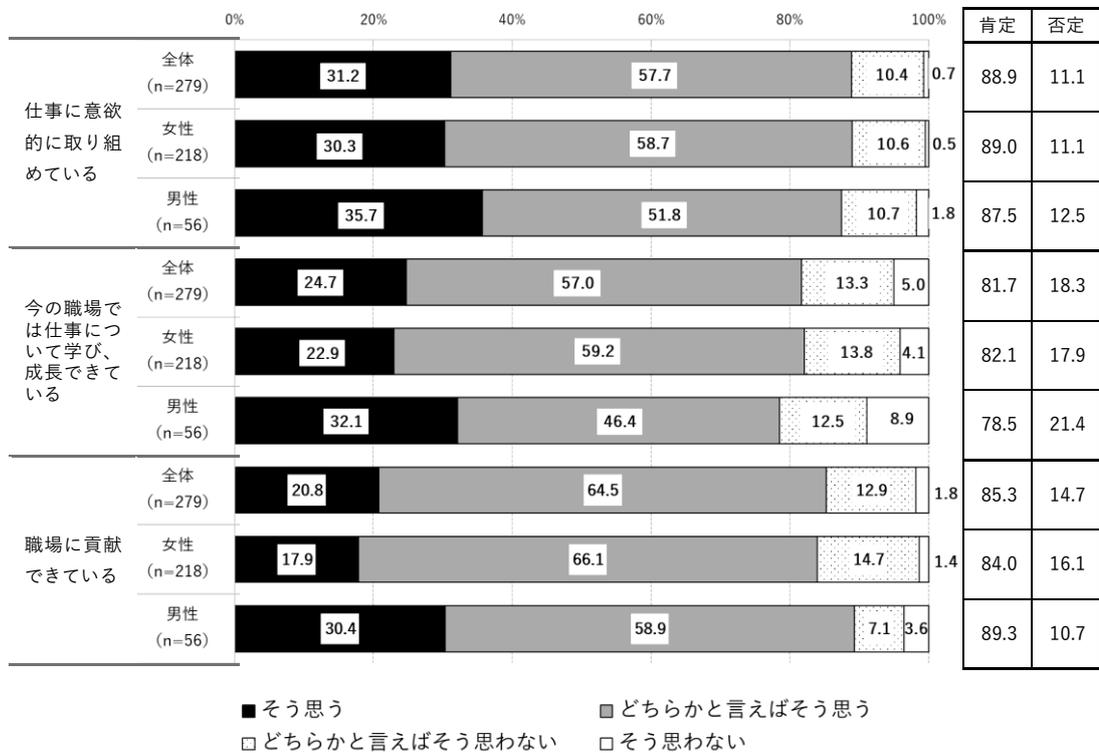
(2) 仕事へのやりがいや成長・貢献意識

問22 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

仕事へのやりがいや成長・貢献意識をみると、いずれの項目においても『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が70%を超えている。

性別で比較すると、「職場に貢献できている」で、男性のほうが女性よりも『肯定派』の割合が5.3ポイント高い。

図表II-21 仕事へのやりがいや成長・貢献意識



5. 今後の働き方への希望

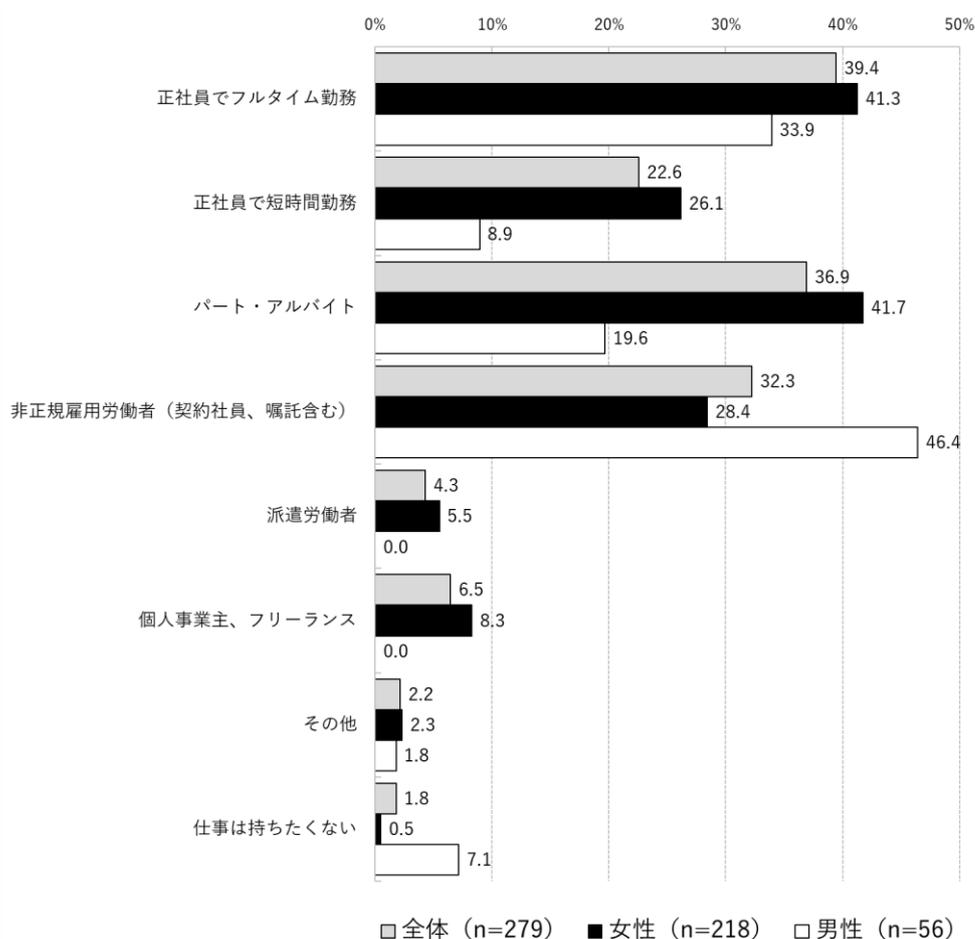
(1) 今後希望する働き方

問23 今後は、どのような働き方を希望しますか。あてはまるものすべてをお選びください。

今後希望する働き方をみると、「正社員でフルタイム勤務」が最も高く39.4%、次いで「パート・アルバイト」が36.9%、「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」が32.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「正社員で短時間勤務」の割合が17.2ポイント、「パート・アルバイト」が22.1ポイント、「正社員でフルタイム勤務」「個人事業主、フリーランス」が5ポイント以上高い。一方、男性のほうが「非正規雇用労働者」が18.0ポイント高い。

図表 II - 2 2 今後希望する働き方



(2) 正社員を希望する理由

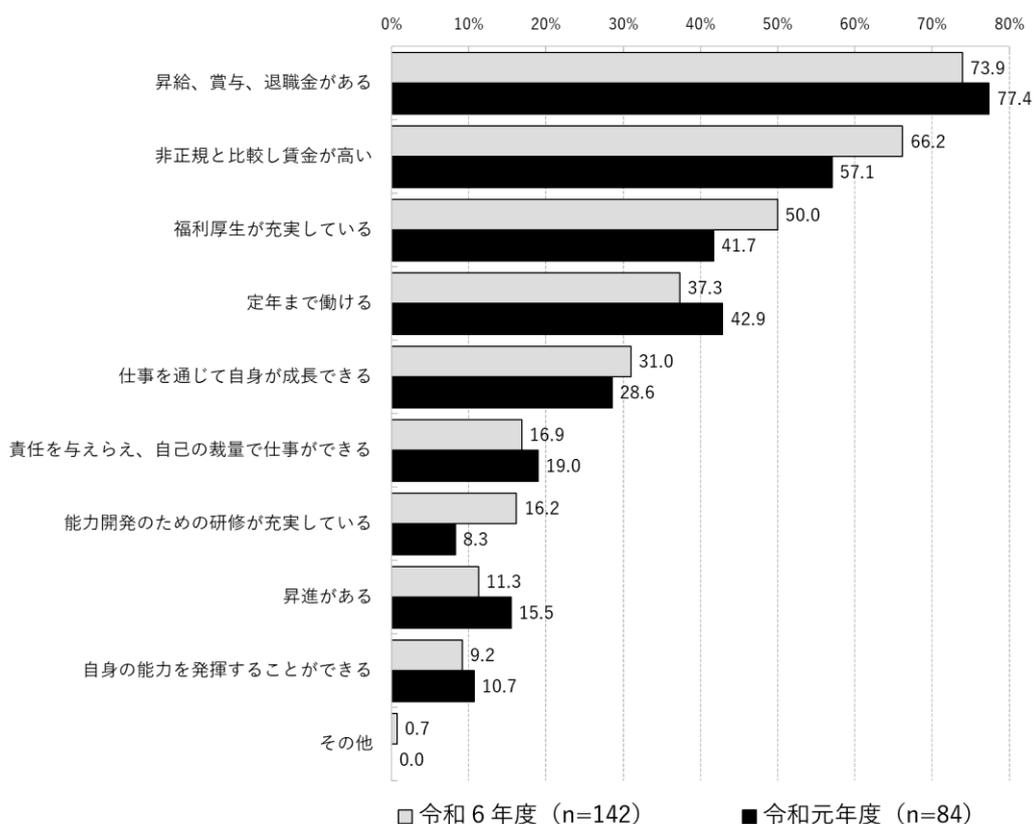
※次の質問は、問23で「正社員でフルタイム勤務」「正社員で短時間勤務」を選んだ人のみ回答

問24 正社員を希望する理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

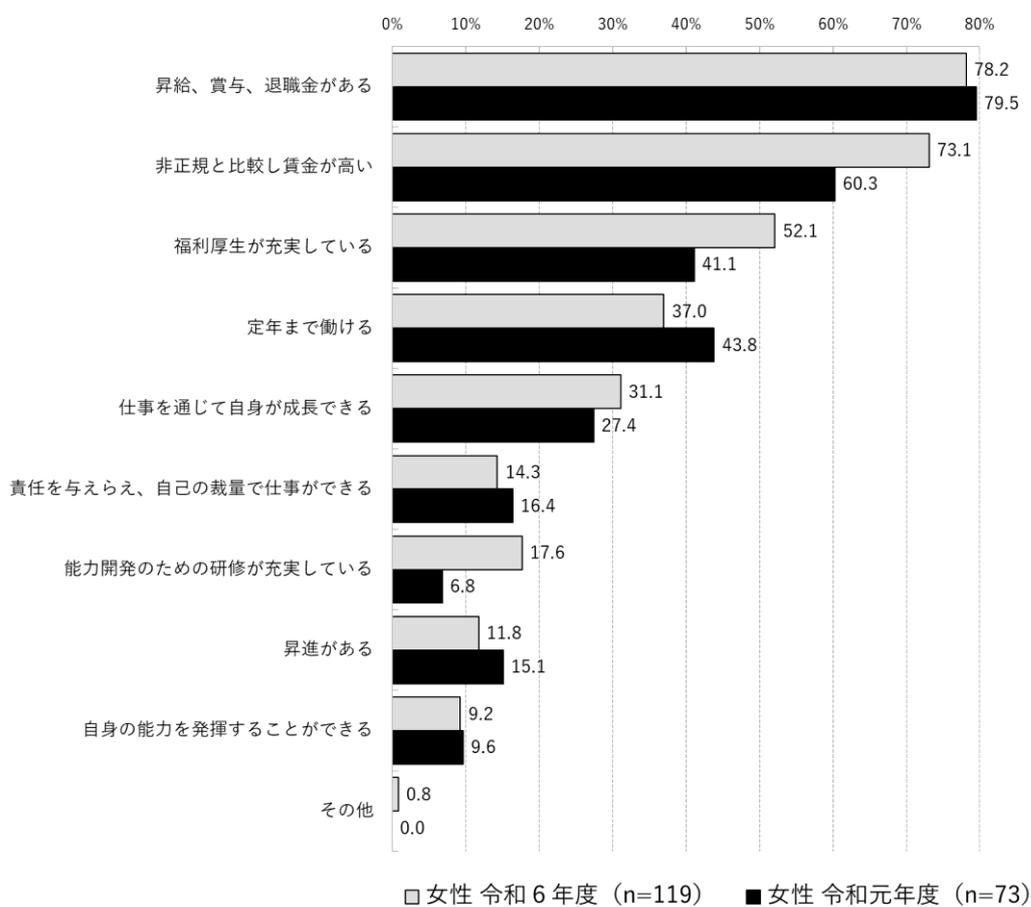
正社員を希望する理由をみると、「昇給、賞与、退職金がある」が最も高く73.9%、次いで「非正規社員と比較し賃金が高い」が66.2%、「福利厚生が充実している」が50.0%となっている。

令和元年度調査と比較すると、全体では「非正規と比較し賃金が高い」の割合が9.1ポイント、「福利厚生が充実している」が8.3ポイント増加している。女性では「非正規と比較し賃金が高い」「福利厚生が充実している」「能力開発のための研修が充実している」がいずれも10ポイント以上増加し、「定年まで働ける」が6.8ポイント減少している。

図表 II - 2 3 正社員を希望する理由（全体）



図表 II-24 正社員を希望する理由（女性）



※「男性」はn数が30未満のため除外している

(3) 正社員への就労を実現するために必要なこと

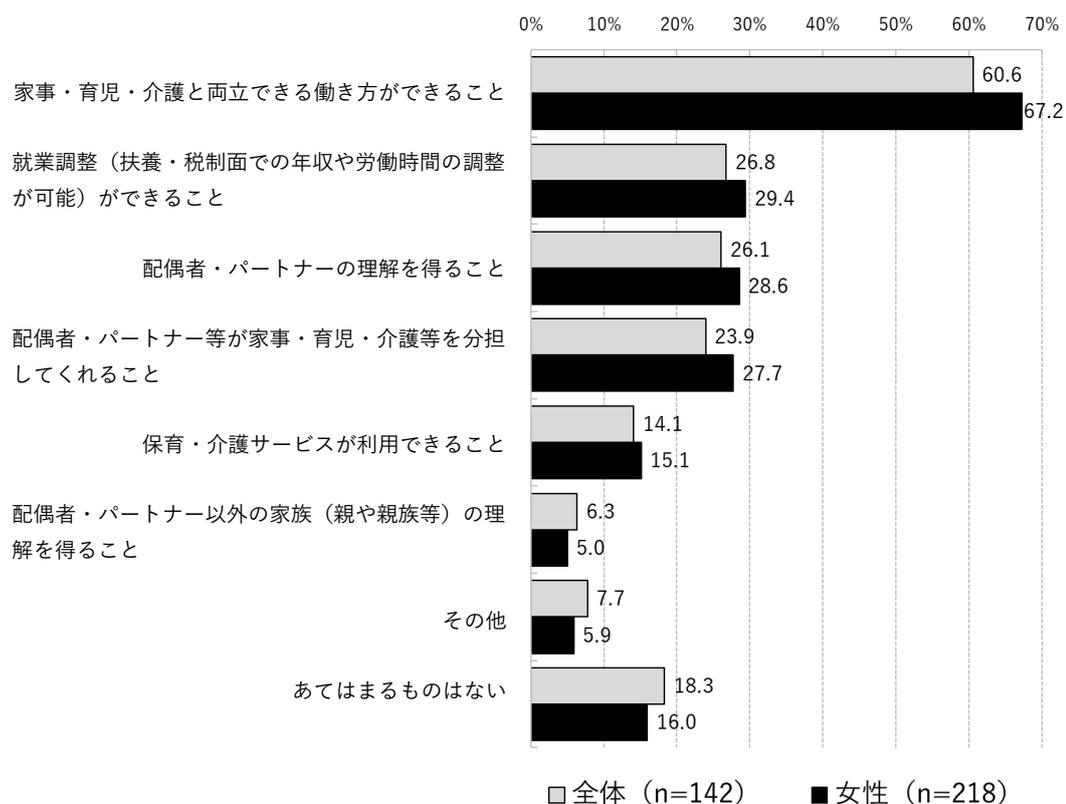
※次の質問は、問23で「正社員でフルタイム勤務」「正社員で短時間勤務」を選んだ人のみ回答

問25 正社員への就労を実現するために必要なことは何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

正社員への就労を実現するために必要なことをみると、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が最も高く60.6%、次いで「就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能）ができること」が26.8%、「配偶者・パートナーの理解を得ること」が26.1%となっている。

女性は、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」の割合が全体平均よりも6.6ポイント高い。

図表II-25 正社員への就労を実現するために必要なこと



※「男性」はn数が30未満のため除外している

■正社員への就労を実現するために必要なこと（女性・婚姻状況別）

女性の婚姻状況別にみると、既婚では「配偶者・パートナーの理解を得ること」「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」が女性全体の平均よりも10ポイント以上高く、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が7.5ポイント高い。

図表II-26 正社員への就労を実現するために必要なこと（女性・婚姻状況別）

単位：（%）

		n数	家事・育児・介護と両立できる働き方ができること	就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能）ができること	配偶者・パートナーの理解を得ること	配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること	保育・介護サービスが利用できること	配偶者・パートナー以外の家族（親や親族等）の理解を得ること
女性	全体	119	67.2	29.4	28.6	27.7	15.1	5.0
婚姻 状況 別	女性・未婚	30	50.0	26.7	3.3	6.7	10.0	6.7
	女性・既婚	79	74.7	29.1	40.5	38.0	16.5	3.8
	女性・離婚死別	10	60.0	40.0	10.0	10.0	20.0	10.0

※集計表の黒部分は女性全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

※「女性・離婚死別」はn数が30未満のため参考値

※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

6. その他

(1) 正社員と比べた賃金の意識

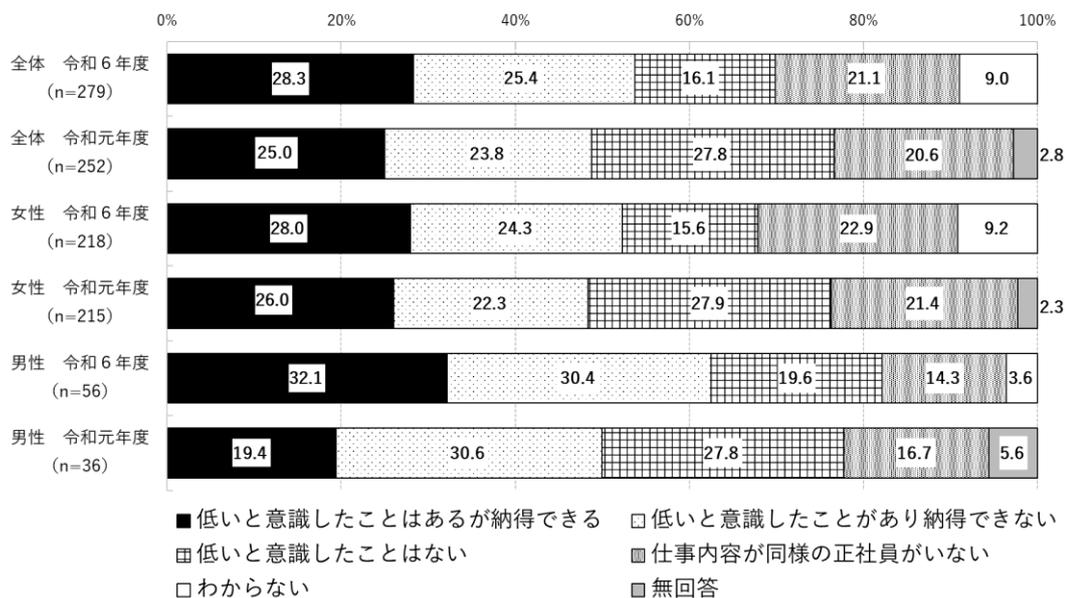
問26 あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか。

正社員と比べた賃金の意識をみると、「低いと意識したことはあるが納得できる」が最も高く 28.3%、次いで「低いと意識したことがあり納得できない」が 25.4%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「低いと意識したことがあり納得できない」の割合が 6.1 ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「低いと意識したことはない」の割合が 11.7 ポイント減少している。男女ともに、「低いと意識したことはない」が減少傾向にある。

図表 II-27 正社員と比べた賃金の意識



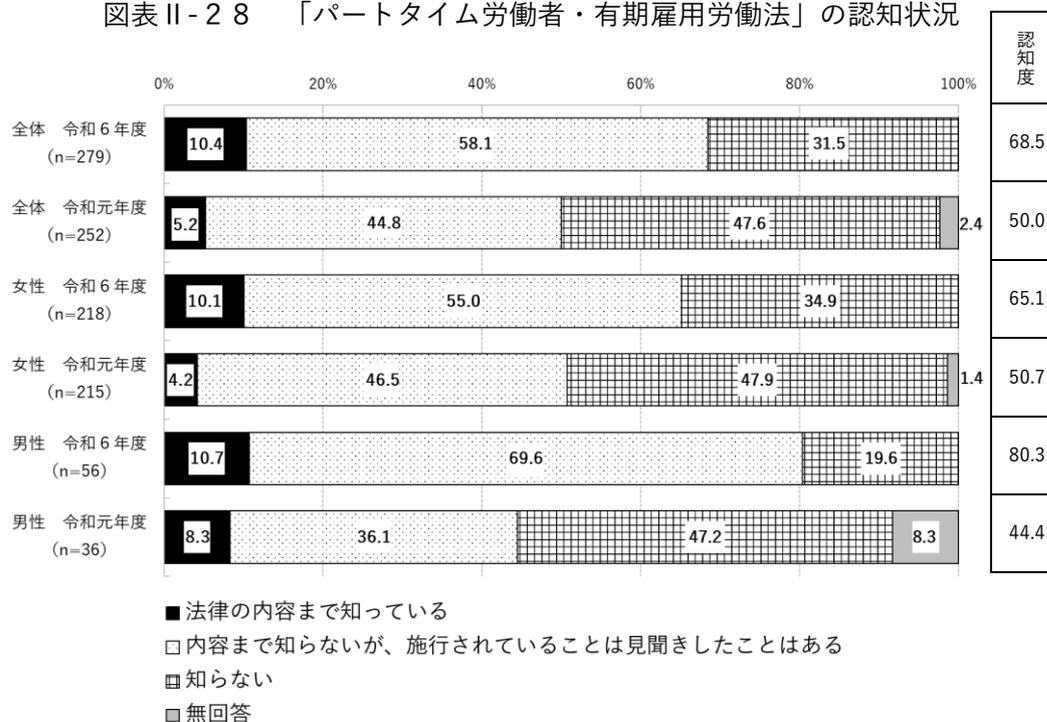
(2) 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況

問27 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止される「パートタイム労働者・有期雇用労働法」が令和2年4月に施行（中小企業における適用は令和3年4月）されましたが、あなたはそのことをご存じですか。

「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況をみると、『認知度』（「知っている」「内容まで知らないが、施行されていることは見聞きしたことはある」の合計）の割合は68.5%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも『認知度』が10ポイント以上高い。
令和元年度調査と比較すると、全体では『認知度』が18.5ポイント増加している。

図表 II-28 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況



Ⅲ. ワーク・ライフ・バランス推進

1. ワーク・ライフ・バランス

(1) 最近3年程度での働きやすさについての変化

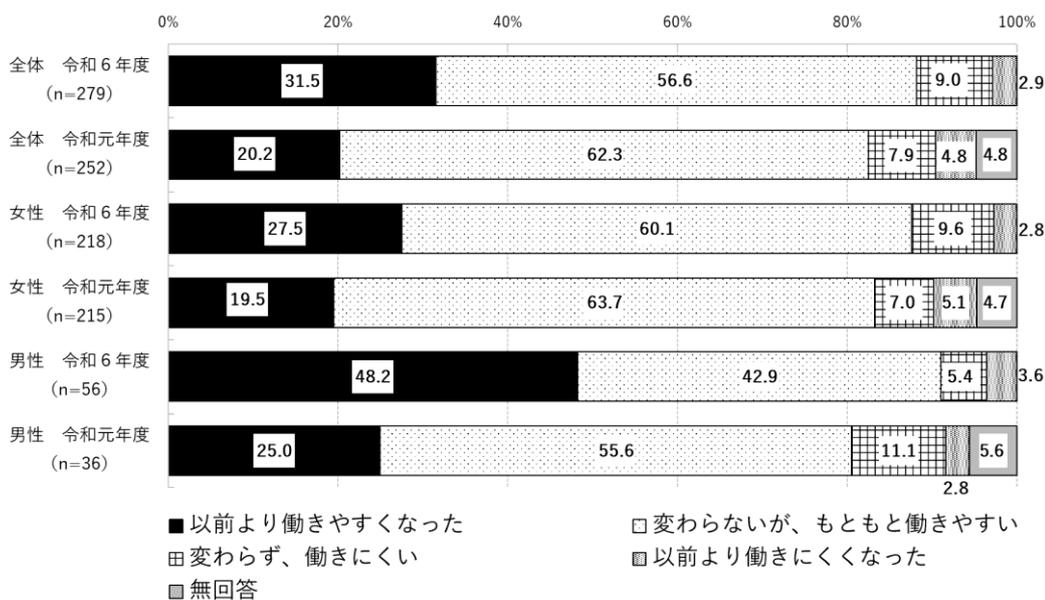
問28 最近3年程度で、あなたの職場では、働きやすさ（例えば残業削減や両立支援制度の利用しやすさ、働き方の柔軟性向上等）についての変化はありましたか。

最近3年程度での働きやすさについての変化をみると、「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高く56.6%、次いで「以前より働きやすくなった」が31.5%、「変わらず、働きにくい」が9.0%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「以前より働きやすくなった」の割合が20.7ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「以前より働きやすくなった」の割合が11.3ポイント増加し、「変わらないが、もともと働きやすい」が5.7ポイント減少している。女性では「以前より働きやすくなった」が8.0ポイント、男性では「以前より働きやすくなった」が23.2ポイント増加している。

図表Ⅲ-1 最近3年程度での働きやすさについての変化



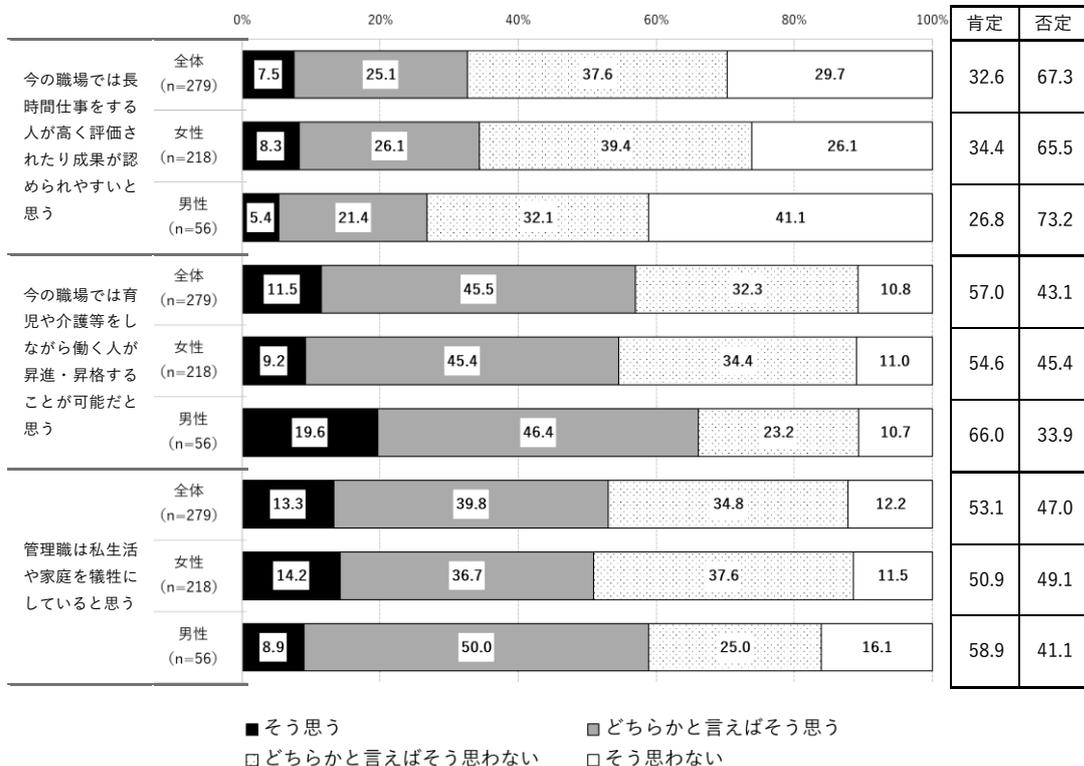
(2) 働き方や昇進、管理職に対する認識

問29 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

働き方や昇進、管理職に対する認識をみると、「今の職場では長時間仕事をする人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う」では、『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）の割合が67.3%となっている。「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）が57.0%、「管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う」では『肯定派』が53.1%となっている。

性別で比較すると、「今の職場では長時間仕事をする人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う」の項目で、女性の『否定派』は65.5%と、男性（『否定派』73.2%）よりも7.7ポイント低い。「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」の項目で、女性の『肯定派』が54.6%と、男性（『肯定派』66.0%）よりも11.4ポイント低い。また、「管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う」の項目で、女性の『肯定派』が50.9%となり、男性（『肯定派』58.9%）よりも8.0ポイント低い。

図表III-2 働き方や昇進、管理職に対する認識



2. 固定的な役割分担意識

(1) 自身の固定的な役割分担意識

問30 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。

自身の固定的な役割分担意識をみると、「男性も介護休業を取得したほうがよい」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が95.0%と9割を超え、「介護は女性がしたほうがよい」では『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）が88.1%、「男性も育児休業を取得したほうがよい」では『肯定派』が88.8%と8割を超えている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも、「家事（育児・介護は除く）は女性がしたほうがよい」「育児は女性がしたほうがよい」「介護は女性がしたほうがよい」で『否定派』の割合が20ポイント以上高い。

(2) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか

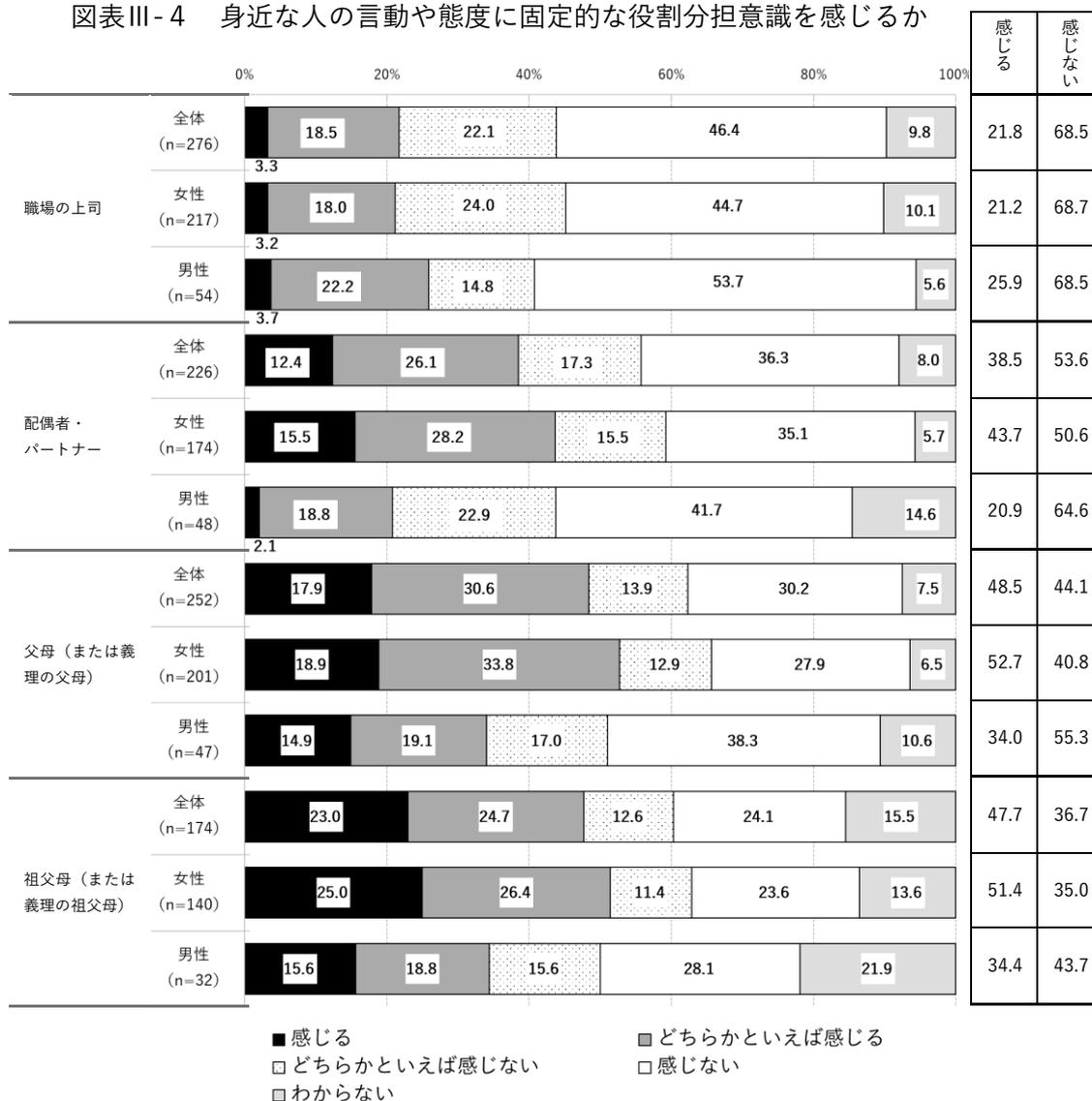
問31 あなたの身近な以下の方々の言動や態度のなかに、「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした思い込みを感じますか。

例：男性は仕事をして家計を担い、家事・育児は女性がすべきだ
組織のリーダーは男性のほうが向いている
男性は結婚して家庭をもって一人前だ
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない 等

身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるかをみると、「職場の上司」に対しては『感じない』（「感じない」「どちらかといえば感じない」の合計）の割合が68.5%、「配偶者・パートナー」では『感じない』が53.6%と、『感じない』が過半数を超えている。「父母（または義理の父母）」に対しては『感じる』（「感じる」と「どちらかといえば感じる」の合計）が48.5%、「祖父母（または義理の祖父母）」に対しては『感じる』が47.7%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「配偶者・パートナー」に対して『感じる』の割合が22.8ポイント、「父母（または義理の父母）」に対して『感じる』が18.7ポイント、「祖父母（または義理の祖父母）」に対して『感じる』が17.0ポイント高い。

図表III-4 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか



※n数は「対象者がいない」を除いた数値

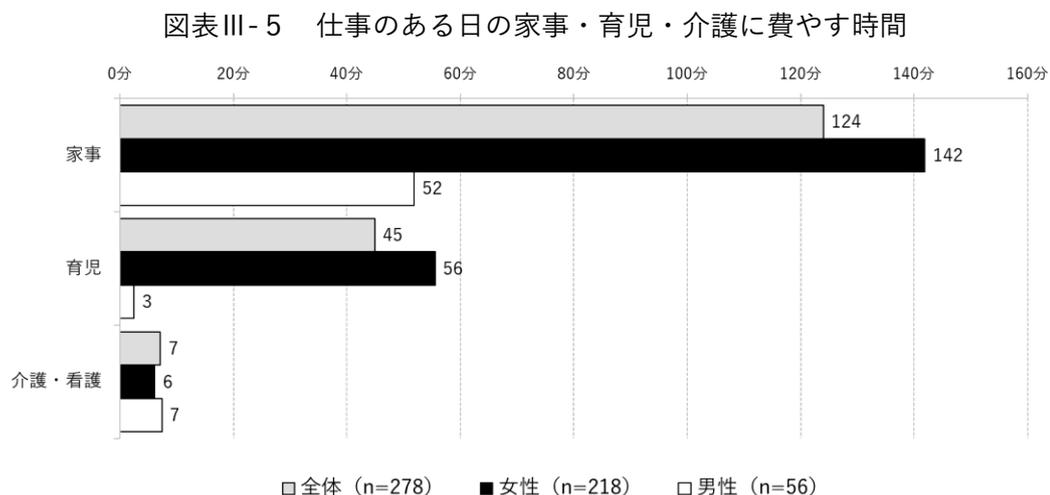
3. 家事・育児・介護等の分担

(1) 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間

問3 2 現在の、あなたの仕事のある日の、家事・育児・介護時間は1日の中でどの程度ですか。おおよその平均時間を教えてください。

仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間をみると、「家事」の平均時間は124分、「育児」の平均時間は45分、「介護・看護」の平均時間は7分となっている。

性別で比較すると、「家事」の平均時間は女性のほうが男性よりも90分長い。また、「育児」の平均時間は女性のほうが男性よりも53分長い。



■仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（女性・子どもの人数別）

女性の子どもの人数別にみると、家事に費やす時間は、「1人」が149分、「2人」が180分、「3人以上」が165分となっている。

図表III-6 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（女性・子どもの人数別）

単位：分

		n数	家事	育児	介護・看護
全体		278	124	45	7
子どもの 人数別	女性 計	217	142	56	6
	女性・0人	102	92	0	3
	女性・1人	48	149	74	10
	女性・2人	97	180	94	7
	女性・3人以上	31	165	81	8

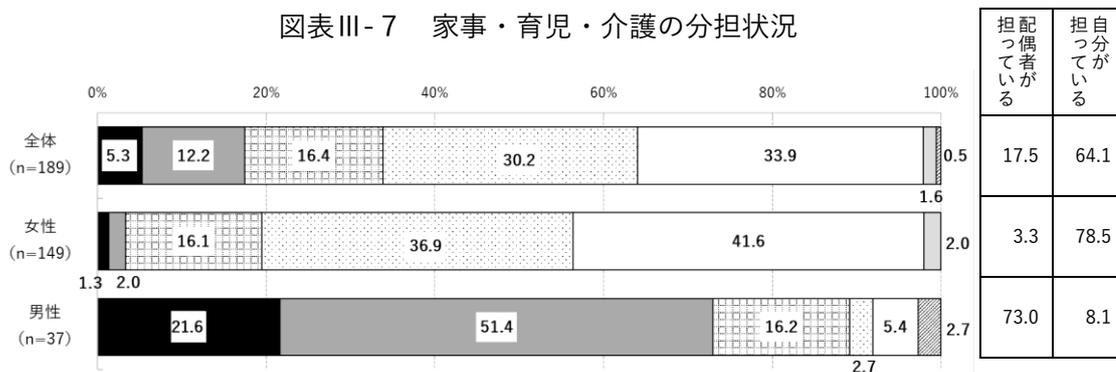
(2) 家事・育児・介護の分担状況

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
 問3-3 家事・育児・介護の分担状況を教えてください。

家事・育児・介護の分担状況を見ると、「どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている」が最も高く33.9%、次いで「自分がほぼすべて担っている」が30.2%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『自分が担っている』（「自分がほぼすべて担っている」「どちらかといえば自分が多く担っているが配偶者（パートナー）も一部担っている」の合計）の割合が、70.4ポイント高い。

図表 III-7 家事・育児・介護の分担状況



- 配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている
- どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている
- 夫婦で平等に分担している
- 自分がほぼすべて担っている
- どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている
- わからない
- その他

(3) 家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無

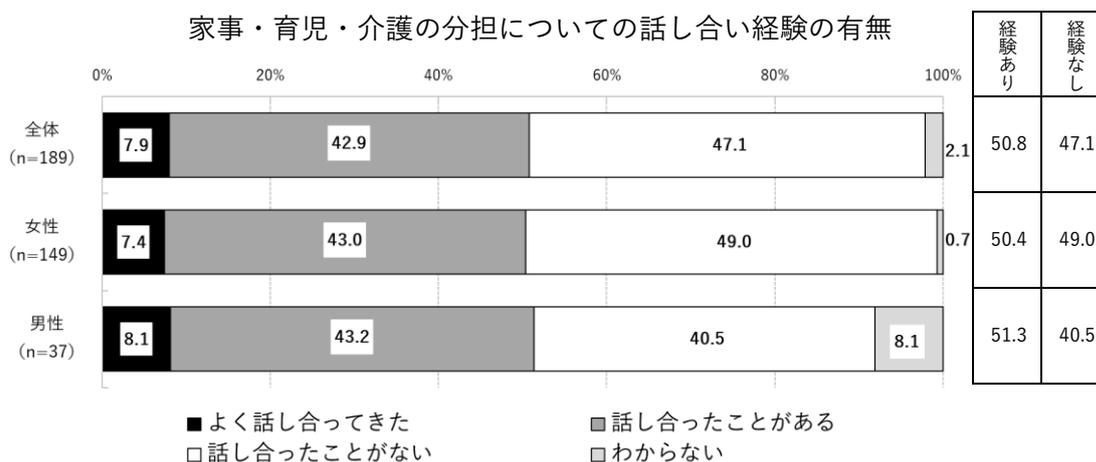
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3 4 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者（パートナー）間で、これまでに話し合ったことはありますか。

家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがない」が最も高く47.1%、次いで「話し合ったことがある」が42.9%、「よく話し合ってきた」が7.9%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「話し合ったことがない」の割合が8.5ポイント高い。

図表III-8



4. 夫婦のキャリア観

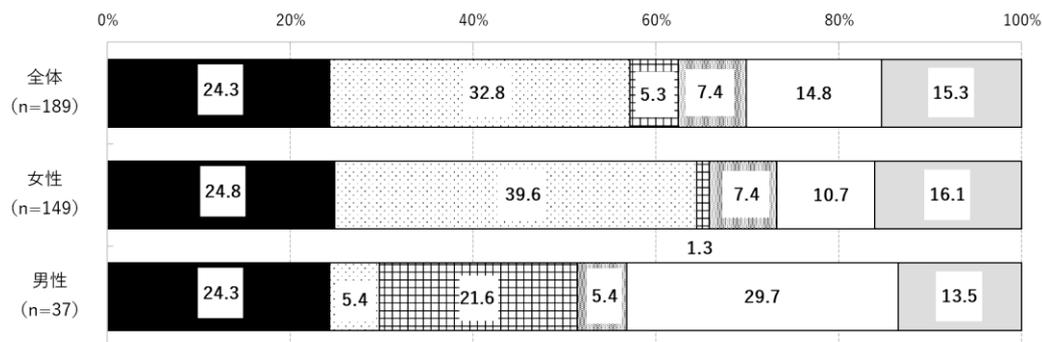
(1) 夫婦のキャリアに関する考え方

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
 問3 5 夫婦のキャリアに関する考え方として、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。

夫婦のキャリアに関する考え方をみると、「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」が最も高く32.8%、次いで「お互い、キャリアアップをめざしていく」が24.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」の割合が34.2ポイント高い。一方、男性のほうが「自分のキャリアを優先していく」が20.3ポイント高い。

図表III-9 夫婦のキャリアに関する考え方



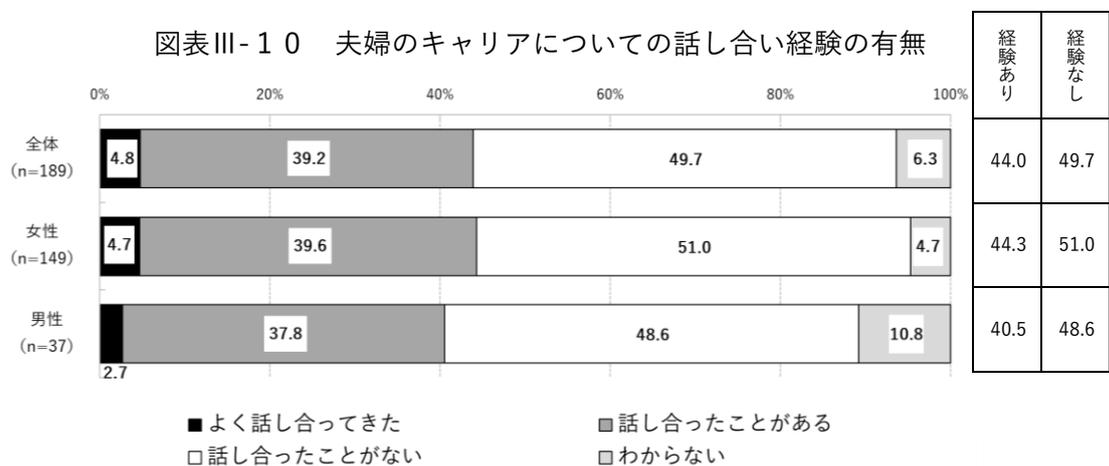
- お互い、キャリアアップをめざしていく
- ▣ 配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく
- ▤ 自分のキャリアを優先していく
- ▥ キャリアを優先するほうを交代する
- 二人とも、キャリアアップはめざさない
- わからない

(2) 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答
 問3 6 あなたと配偶者（パートナー）は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことはありますか。

夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがない」が最も高く49.7%、次いで「話し合ったことがある」が39.2%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「わからない」の割合が6.1ポイント高い。



IV. 行政への要望

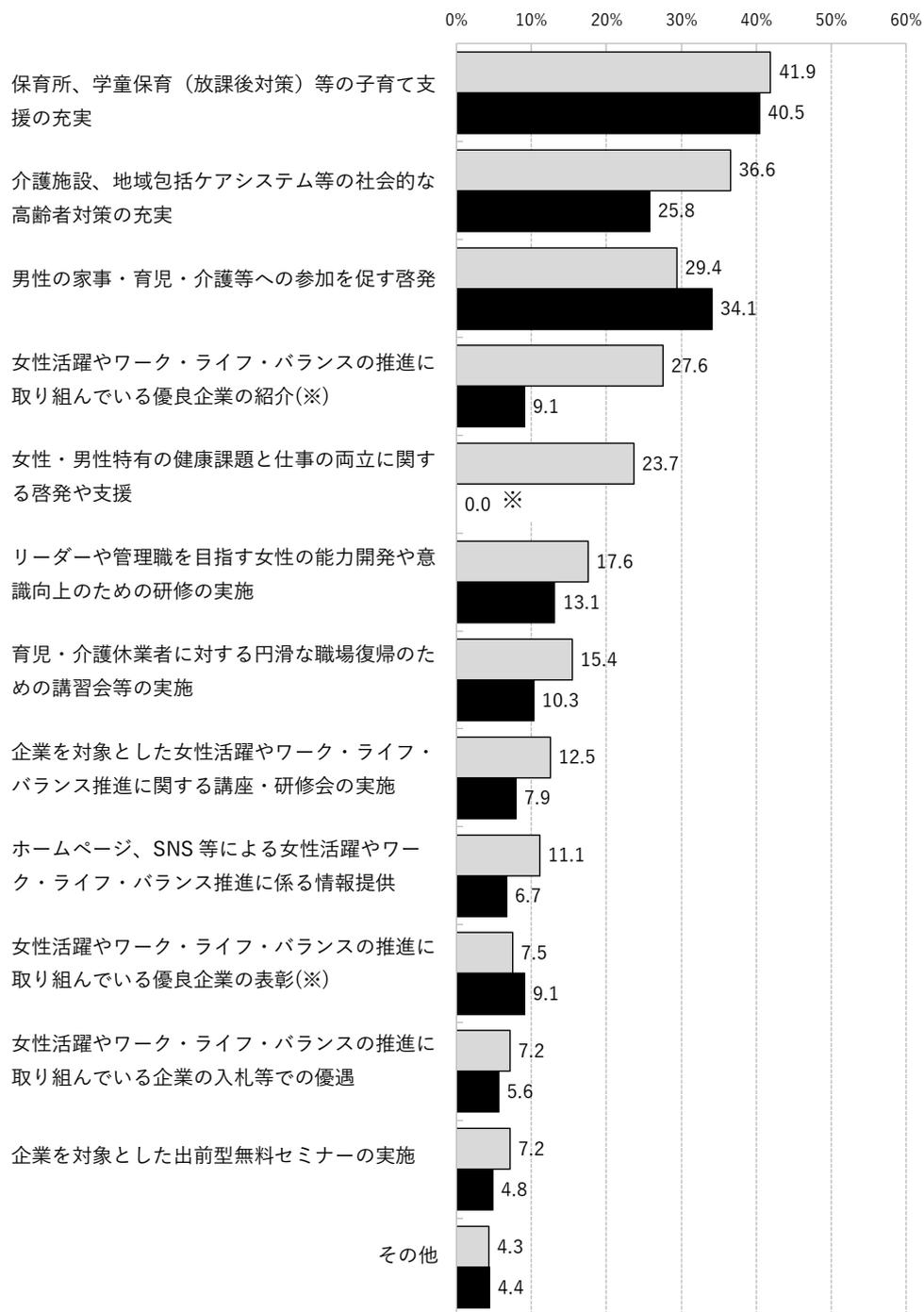
1. 行政への要望

問37 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを【3つまで】お選びください。

行政への要望をみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が最も高く41.9%、次いで「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が36.6%、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」が29.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」の割合が18.5ポイント、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が10.8ポイント、「育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施」が5.1ポイント増加している。

図表IV-1 行政への要望



□ 令和6年度 (n=279) ■ 令和元年度 (n=252)

※ 「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」は新設項目。「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰」については、令和元年度調査では「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」という選択肢を使用

2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）

問38 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にお答えください。

- ・ 適切な能力があれば性別等はないと思うため、現状まだ差があるようであれば推進活動については積極的に行っていくことは大切であると感じる。ワーク・ライフ・バランスについては個人の考えや生活の仕方があるため一概には言えないが、人間が仕事以外の社会的活動や生きがい、例えば趣味等の時間を確保するためには非常に大切だと考える。
- ・ 女性活躍ではなく、男女ともに働き方についての抜本的改革を望む。40代以上の経営者・管理職の意識改革を促してほしい。
- ・ 子どもの長期休暇の時に、預かってもらえるところが学童以外あまりないため増やしてほしい。あっても高額なので利用できない。
- ・ 医療業は女性の数が圧倒的に多い業種だが、決定権をもつ主要な部分は男性中心の社会だと感じる。女性が優位であれ、とは思わないが、なぜ女性だけ活躍推進などという活動をしなければならないのか。男性であれ、女性であれ優秀な人材が活躍できる環境を作る土壌がないのでは。
- ・ 既婚者、特にまだ子育て中の家庭に関しては配慮が必要だとは思いますが、その際その人達の仕事の負担を受ける人が発生するという事実にも向き合った対策をしてほしい。
- ・ 難しいことではあるが男女、年齢、役職などに関係なく何でも話せる、働ける職場環境が維持できればと思う。
- ・ 女性が活躍できる環境を社会は整えているし、女性の社員採用も増加してきた。ワーク・ライフ・バランスについても仕組みづくりを進めているし、昔よりも働きやすい環境が整ってきた。少子高齢化に対する取組みを国だけでなく、地域、社会一体となって進めていく仕組みづくりが早急に求められていると思う。

※一部抜粋

第 4 章 調査票

福岡市内事業所における労働実態調査

【事業所調査票】

<調査ご協力をお願い>

福岡市では「福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)」の策定に向け、市内事業所における女性活躍推進の取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の施策に反映させるための実態調査を実施いたします。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、事業所調査へのご回答及び、調査対象となる従業員の方への別紙1の配付について、ご協力いただけますようお願い申し上げます。

令和6年8月 福岡市
(市民局女性活躍推進課)

【ご 回 答 期 限】

本調査票にご記入のうえ、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、

令和6年9月20日(金) までに投函してください。

早くて便利な、WEB回答フォームからのご回答も受け付けております。



■WEB回答フォーム

URL : <https://questant.jp/q/GVU2LCCA>

※WEB 回答において、回答内容は一時保存ができません。回答に必要な数値等はあらかじめご算出の上、ご回答をお願いいたします。

【ご記入にあたってのお願い】

1. ご回答は、特に指定がない限り、令和6年8月1日現在で、ご記入ください。
2. ご回答は、人事担当者または経営者(代表者)の方をお願いします。
3. 事業所単位での調査となりますので、原則として貴事業所に限ってのご回答をお願いします。
4. ご回答内容はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入ください。
5. 調査票の内容や記入方法等のお問合せ、調査対象外・廃業等の場合は、調査受託会社(株式会社サイズラニーング info@psys.info/092-791-5442)までご連絡ください。

I 事業所の属性に関する事項

まずは、貴事業所についてお尋ねします。

Q1~3については、各項目で該当する番号に、それぞれ1つずつ○をつけてください。

Q4・5については、所定の記入欄に人数をご記入ください。

Q1. 事業所区分	1. 単独事業所 2. 本所・本社・本店 3. 支所・支社・支店等						
Q2. 業種 (複数の業種を展開されている場合は、最も売上げシエアの高い業種ひとつに○をつけてください)	1. 建設業 8. 不動産業・物品賃貸業 2. 製造業 9. 宿泊業・飲食サービス業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 10. 教育・学習支援業 4. 情報通信業 11. 医療・福祉 5. 運輸業・郵便業 12. その他サービス業 6. 卸売業・小売業 13. その他 7. 金融業・保険業						
Q3. 貴社の常時雇用する労働者数 (令和6年8月1日現在) ※本社・本店、支社・支店等、全体を含めた数でお答えください	1. 30人以下 4. 101~300人 2. 31~50人 5. 301~500人 3. 51~100人 6. 501人以上 ※常時雇用する労働者とは、正社員だけでなくパート、契約社員等の名前に関わらず、次の要件に該当する労働者も含まれます。 ①期間の定めなく雇用されている者 ②一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または、雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者						
Q4. 貴事業所の常時雇用する労働者のうち、正社員の男女数 (令和6年8月1日現在)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table> ※正社員とは、期間を定めずに雇われている者をいいます。(役員は含めなくてください)	性別	人数	女性	人	男性	人
性別	人数						
女性	人						
男性	人						
Q5. 貴事業所の常時雇用する労働者のうち、非正規雇用労働者の男女数 (令和6年8月1日現在)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>性別</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>人</td> </tr> </tbody> </table> ※非正規雇用労働者とは、パートタイム及び有期雇用労働者をいいます。(派遣労働者は含みません)	性別	人数	女性	人	男性	人
性別	人数						
女性	人						
男性	人						

II 採用や就業状況に関して

ここからは、貴事業所の採用・就業状況についてお尋ねします。

Q6. 採用した労働者の男女数	女性	人	男性	人
	※直近事業年度における新規学卒者と中途採用者を合わせた人数をお答えください。			
Q7. 採用した労働者の男女数 のうちの中途採用者数	女性	人	男性	人
	※中途採用とは、概ね30歳以上の労働者を、正社員として雇い入れることをいいます。			

Q8. 現在の採用活動に関する課題は何ですか？あてはまるものすべてに○をつけてください。

採用や人事に関する戦略や目標を明確に定めていない	1
採用活動に関しては順調である	2
採用予定人数の未達	3
応募者の選考辞退や内定後の辞退	4
採用後の定着率	5
応募者の適性の不一致・スキル不足	6
今のところ採用の予定がない	7
その他(具体的に)	8

Q9. 貴事業所の従業員の、おおまかな平均勤続年数を教えてください。

属性	選択肢	3年未満	3~5年未満	5~10年未満	10~15年未満	15年以上	該当者なし
男性	正社員	1	2	3	4	5	6
女性	正社員	1	2	3	4	5	6
男性	非正規雇用労働者	1	2	3	4	5	6
女性	非正規雇用労働者	1	2	3	4	5	6

Q10. 直近事業年度1年間における、正社員の1カ月の平均残業時間

残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超
1	2	3	4	5	6

Q11. 直近事業年度1年間における、正社員の年次有給休暇取得率

取得なし	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上
1	2	3	4	5	6

Q12. 次の部門における男女の配置状況を教えてください。

部門名	選択肢	いずれの職場にも男女とも配置	女性のみ配置の職場がある	男性のみ配置の職場がある	男女とも配置されているが、女性の割合が高い	男女とも配置されているが、男性の割合が高い	該当する部門がない
人事・総務・経理		1	2	3	4	5	6
企画・調査・広報		1	2	3	4	5	6
研究・開発・設計		1	2	3	4	5	6
営業		1	2	3	4	5	6
販売・サービス		1	2	3	4	5	6
生産・建設・運輸		1	2	3	4	5	6

Q13. 以下の雇用や就労に関する項目について、男女割合を教えてください。

項目	選択肢	男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	わからない、把握していない
離職者		1	2	3	4
転居を伴う転勤者		1	2	3	4
単身赴任者		1	2	3	4
平均残業時間		1	2	3	4
年次有給休暇取得率		1	2	3	4

Ⅲ ジェンダー平等及び女性活躍推進に関して

ここからは、貴事業所のジェンダー平等(※)及び女性活躍推進に関する状況についてお尋ねします。

※「ジェンダー平等」とは、性別に関わらず平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

Q14. 貴事業所の管理職等について、それぞれの役職についている人数と、そのうちの女性の人数を教えてください。

役員(社内)	総数	人	うち女性	人
役員(社外)	総数	人	うち女性	人

※役員は、常勤と非常勤を合わせた人数をご記入ください。

部長相当職【A】	総数	人	うち女性	人
課長相当職【B】	総数	人 <td>うち女性</td> <td>人</td>	うち女性	人

※「部長相当職」とは部長、部次長、支店長、ゼネラルマネージャー等
※「課長相当職」とは課長、課長代理、課長補佐、マネージャー等

→【A】と【B】の合計を以下に記入してください

管理職数 合計	総数	人	うち女性	人
	【②】		【①】	

→女性管理職の割合を計算してください

女性管理職の割合 (管理職女性計【①】÷管理職総数【②】×100)	
	%

⇒女性管理職割合が【10%未満】の場合は、次頁の Q16 に回答してください

係長相当職	総数	人	うち女性	人
-------	----	---	------	---

Q15. 貴事業所における女性管理職割合は、5年前と比較してどのように変化しましたか。

増加した	変わらない	減少した	わからない
1	2	3	4

*次の質問は、Q14で計算した女性管理職割合が【10%未満】の事業所のみお答えください。
Q16. 女性の管理職が少ない(あるいは全くない)のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)	1
該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)	2
該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)	3
管理職を目指す女性が少ない(いない)	4
家庭的責任との関係で仕事の融通がきかない	5
出産、育児、介護等による一時休職が予想される	6
結婚や出産を機に退職する女性が多い	7
男性を管理職に登用するのが慣行である	8
女性管理職のモデル例が少ない(いない)	9
その他(具体的に)	10

Q17. 貴事業所において、昇進・昇格に必要な要件として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

必要資格の合格	1
社内試験の合格	2
研修・セミナーの受講歴	3
年齢制限・入社年次	4
勤続年数(育児休業や病気休暇等の期間を除く)	5
勤続年数(育児休業や病気休暇等の期間を含む)	6
所定の職務上の経験	7
人事評価の結果	8
360度評価の結果	9
上司からの推薦	10
転勤・職務異動歴	11
その他(具体的に)	12
特に要件は設定していない	13

事業所調査票

Q18. 貴事業所では、一般事業主行動計画(以下、行動計画)の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか。

進めている	進めていない
1	2

Q19. 職場内の女性活躍の一層の推進にあたって必要なことは何だと思えますか。また、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

項目	選択肢	必要だと 思うこと	取り組んで いること
女性正社員の採用拡大		1	1
女性が少ない部署や職域への積極的な女性の配置		2	2
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		3	3
女性のロールモデルの育成・提示		4	4
メンター制度やスポンサーシップ制度(※)の導入		5	5
社内プロジェクト等への女性の参画		6	6
女性間のネットワークづくり		7	7
女性従業員のモチベーション向上		8	8
経営者や管理職等の理解醸成や意識啓発		9	9
人事管理・評価制度等の見直し		10	10
女性管理職登用にに関する目標値や行動計画の策定		11	11
社内推進体制の整備(担当者設置など)		12	12
その他(具体的に)	[]	13	13
あてはまるものはない		14	14

※ スポンサーシップ制度とは、役員等、組織に影響力を持つ人が、選抜された女性対象者のスポンサーに就き、個別指導を行い、特定のポジションへの昇進を後押しする制度のこと。

事業所調査票

Q20. 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことは何だと思えますか。また、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

項目	選択肢	必要だと 思うこと	取り組んで いること
残業時間(所定外労働時間)の削減		1	1
性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援		2	2
性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(※1)に関する理解促進		3	3
女性特有の健康課題(※2)への取組みやフェムテック(※3)の利活用		4	4
女性役員登用にに関する目標値や行動計画の策定		5	5
管理職登用制度や昇進要件等の見直し		6	6
女性活躍やジェンダー平等推進を経営戦略とする		7	7
ジェンダーギャップ(※4)解消のための計画策定		8	8
従業員意識調査データ等の男女別収集や分析		9	9
その他(具体的に)	[]	10	10
あてはまるものはない		11	11

※1 アンコンシャス・バイアスとは、無意識の思い込み、偏見のこと。

※2 女性特有の健康課題とは、月経や更年期障害等、女性の身体やライフステージの変化に伴って生じる健康問題のこと。

※3 フェムテックとは、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスの総称。

※4 ジェンダーギャップとは、男女の違いにより生じる格差のこと。

Q21. 貴事業所では、従業員の旧姓使用を認めていますか。

認めている	条件付きで 認めている	認めていないが、 過去に検討した ことがある (その結果、旧姓使用 を認めていない)	認めていないが、 過去に検討した ことがある (その結果、旧姓使用 を認めていない)	これまでに検討 したことはなく、 旧姓使用も 認めていない
1	2	3	4	5

★次の質問は、Q3の「貴社の常時雇用する労働者数」で「301～500人」、「501人以上」に○をつけた事業所は、お答えください。(それ以外の事業所の回答は任意です。)

Q22. 貴社における、男女の平均年間賃金を教えてください。数値が不明な場合は「0」と記入してください。

女性活躍推進法に関する制度改正により、情報公表項目に「男女の賃金の差異」を追加するとともに、常時雇用する労働者が301人以上の一般事業主に対して、当該項目の公表が義務付けられました。(令和4年7月8日施行)

【計算方法】

- (1) 賃金台帳、源泉徴収簿等を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者及びすべての労働者について、それぞれ男女別に、
 - ①原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
 - ②当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数(人員数)で割り、
 - ③平均年間賃金を算出してください。 ※小数点第2位を四捨五入してください。

詳しい算出方法等については厚生労働省発行「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000970983.pdf>

全労働者	女性	男性	円	円
正規雇用労働者	女性	男性	円	円
非正規雇用労働者	女性	男性	円	円

※全労働者は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計

※正規雇用労働者は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者

※非正規雇用労働者は、パートタイム・有期雇用労働者(1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(正規雇用労働者)に比べて短い労働者)及び有期雇用労働者(事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者)

Q23. 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	女性を採用したくても応募が少ない
2	人材育成しても早期退職する女性が多い
3	危険有害業務など法規制により、女性が従事できない業務がある
4	法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署が限られる
5	時間外労働や深夜勤務をさせにくい
6	女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかる
7	両立支援の人的なフォローアップ体制(代替など)を組む余裕がない
8	経営者・管理職の理解や協力が得にくい
9	女性同士での理解や協力が得にくい
10	自社の課題把握や取組みを進める体制や人材が確保しにくい
11	女性の昇任意欲を高めることが難しい
12	女性の人材育成が進めにくい
13	転職ができることや職務経験を管理職の要件にしている
14	その他(具体的に)

↑ 次のページにお進みください。

IV ワーク・ライフ・バランス推進状況に関して

ここからは、貴事業所のワーク・ライフ・バランス推進に関する状況についてお尋ねします。

Q24. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

取り組み必要がある	1
どちらかといえば取り組み必要がある	2
どちらかといえば取り組み必要はない	3
取り組み必要はない	4
わからない	5

「1」「2」に○をつけた事業所は Q25 へ

Q26. 貴事業所では、令和4年4月1日～令和5年3月31日の間に、出産した女性正社員および配偶者が出産した男性正社員は何人いましたか。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

女性	人	男性	人
----	---	----	---

Q27. そのうち令和6年8月1日までに育児休業を開始した人数(育児休業開始予定の申し出をしている者を含む)は何人いましたか。該当者がいない場合は、「0」をご記入ください。

女性	人	男性	人
----	---	----	---

育児・介護休業法では、従業員(常時雇用する労働者)が1,000人を超える企業の事業主に、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられています。育児・介護休業法の改正により、令和7年4月1日から、従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。

★次の質問は、Q24 で「1. 取り組み必要がある」「2. どちらかといえば取り組み必要がある」に○をつけた事業所のみお答えください。

Q25. その理由は何か。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

多様な有能な人材の獲得や定着が可能となる	1
従業員の満足度、仕事への意欲が高まることにより、生産性が向上する	2
仕事の進め方が合理的に見直されて効率が高まる	3
多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる	4
仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる	5
その他(具体的に)	6

Q28. Q27で回答した育児休業取得者の平均取得期間を男女別に教えてください。

選択肢 性別	4日 以下	4日 2週間 以下	2週間 1か月 以下	1か月超 3か月 以下	3か月超 6か月 以下	6か月超 9か月 以下	9か月超 12か月 以下	12か月超 24か月 以下	24か月 超
	男性	1	2	3	4	5	6	7	8
女性	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Q29. 貴事業所の女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

正社員として働き続ける人がほとんどである(8割以上)	1
正社員として働き続ける人の方が多い(5~7割程度)	2
正社員として働き続ける人の方が少ない(3~4割程度)	3
正社員として働き続ける人はほとんどいない(1~2割程度)	4

Q30. 育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい職場の環境整備や、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられています。

職場環境整備や個別の周知・意向確認に関して、貴事業所で取り組んでいることがあれば、あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	育児に関する研修の実施
2	育児に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)
3	自社の労働者の育児取得事例の収集・提供
4	自社の労働者へ育児制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
5	パートナーの妊娠・出産等を申し出た従業員に対する制度等の個別の周知
6	パートナーの妊娠・出産等を申し出た従業員に対する休業の取得意向の個別確認
7	その他(具体的に) []
8	いずれも取り組んでいない

Q31. 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	男性自身に育児休業を取る意識がない
2	前例(モデル)がない
3	キャリア形成において不利になる懸念がある
4	長期での取得希望者が少ない
5	職場がそのような雰囲気ではない
6	代替要員の確保が困難である
7	取得者が出た職場の負担増大
8	仕事をカバーした社員の評価・処遇
9	上司や周囲のメンバーの理解不足
10	休業中の賃金補償が不十分
11	社会全体の認識の欠如
12	その他(具体的に) []
13	あてはまるものはない

Q32. 貴事業所で令和5年(または5年会計年度)1年間において介護休業を開始した女性正社員および男性正社員の復職状況について人数をご記入ください。該当がない場合は、「0」をご記入ください。

介護休業を開始した人数	女性	人	男性	人
うち、復職した人数	女性	人	男性	人
うち、復職予定であったが退職した人数	女性	人	男性	人

Q33. 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

1	介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える
2	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組みを充実
3	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う
4	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行う
5	従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う
6	介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける
7	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う
8	制度を利用しやすい職場づくりを行う
9	その他(具体的に) []
10	いずれにも取り組んでいない

Q34. 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、導入しているものがあれば、あてはまるものすべてに○をつけてください。あわせて、導入している制度の利用者の有無を教えてください。

	女性の利用あり	男性の利用あり
育児・介護のための短時間勤務制度(※1)	1	2
フレックスタイムや時差出勤制度(※2)	1	2
在宅勤務制度(テレワーク等)	1	2
勤務間インターバル制度	1	2
選択的週休3日制	1	2
短時間社員制度(※3)	1	2
地域限定社員制度	1	2
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	1	2
正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度	1	2
再雇用制度(※4) (対象が定年退職者に限られる場合は除く)	1	2
メンタルヘルス(※5)に係る相談窓口の設置など その他(具体的に [)	1	2
あてはまるものはない	1	2
	13	

↑○をつけた項目の男女別利用状況を教えてください

※1 通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定すること(原則6時間)。労働基準法に基づく「育児時間」は含まない。

※2 1カ月以内の一定の期間の総労働時間を定めおき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を自由に選択して働くこと。

※3 フルタイム(1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする)の正社員と比べて、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が短い正社員のこと。

※4 ここでは、妊娠・出産、育児・介護等の理由により退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用する制度のこと。

※5 事業所において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置のこと。

Q35. 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

年次有給休暇取得の促進	1
残業時間(所定外労働時間)の削減	2
経営者や管理職の意識改革	3
職場風土の改革	4
仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり	5
複数の仕事をこなせる人材の育成	6
従業員の働き方に関するニーズの把握	7
仕事の進め方や内容の見直し	8
ICT(情報通信技術)やRPA(※)、AI(人工知能)を活用した業務の効率化	9
業務マニュアルの整備	10
労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価	11
ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供	12
その他(具体的に [)	13
あてはまるものはない	14

※ RPAとは、定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化すること。

Q36. 貴事業所では、ハラスメント対策に取り組んでいきますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)対策に取り組んでいる	1
マタニティ・ハラスメント(マタハラ)対策に取り組んでいる	2
パワー・ハラスメント(パワハラ)対策に取り組んでいる	3
カスタマー・ハラスメント(カスハラ)対策に取り組んでいる	4
取り組んでいない	5
わからない	6

事業所調査票

Q37. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。
特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

1	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介
2	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰
3	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇
4	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施
5	リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施
6	企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施
7	ホームページ、SNS などによる女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供
8	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発
9	育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
10	保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実
11	介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実
12	女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援
13	その他(具体的要望)

Q38. 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にご記入ください。

[]

以上で調査は終了です。
お忙しいところ、調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

令和 6 年 9 月 20 日 (金) までに

同封の返信用封筒(切手不要)にて、ご返送をお願いいたします。

福岡市内事業所における労働実態調査

【正社員の方へ】

<調査ご協力をお願い>

福岡市では「福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)」の策定に向け、市内事業所における女性活躍推進の取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の施策に反映させるための実態調査を実施いたします。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査へのご協力をお願い申し上げます。
この調査の実施概要につきましては、福岡市ホームページに掲載しております。調査結果の公表については、令和7年2月頃に貴事業所へ概要を送付させていただきますとともに、同ホームページへ掲載予定です。

令和6年8月 福岡市
(市民局女性活躍推進課)

【ご 回 答 期 限】

本調査票にご記入のうえ、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、

令和6年9月20日(金)

までに投函してください。

【ご記入にあたってのお願い】

1. この調査のご回答は「正社員の方」にお願いいたします。
2. ご回答内容はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入ください。
3. 調査票の内容や記入方法等のお問合せ等は、調査委託会社(株式会社サイズラニング info@psys.info/092-791-5442)までご連絡ください。

まずはあなたご自身について教えてください。

各項目で該当する番号に、それぞれ1つずつ○をつけてください。

Q1. 性別	1. 女性	2. 男性	3. 回答しない				
Q2. 年齢	1. 24歳以下	5. 40～49歳	2. 25～29歳	6. 50～59歳	3. 30～34歳	7. 60歳以上	4. 35～39歳
Q3. 未婚	1. 未婚	2. 既婚	3. 離婚・死別				
Q4. 子どもの人数	1. 0人	2. 1人	3. 2人	4. 3人以上			

Q5. 家事、育児などを頼れる方は身近にいますか？あてはまるものすべてに○をつけてください。

配偶者、パートナー	1
子ども	2
父母や義父母	3
(義)祖父母や(義)姉妹兄弟等	4
外部サービスの活用(福岡ファミリー・サポート・センター等)	5
いない	6
その他(具体的に)	7

★次の質問は、Q3で【2.既婚】を選んだ方のみお答えください。

Q6. 配偶者の現在の職業は何ですか。

個人事業主 家族従業員	会社経営者・役員	正社員	非正規雇用労働者 (契約社員、嘱託含む) ・派遣労働者	仕事をしていない
1	2	3	4	5

★次の質問は、Q4で【1人】【2人】【3人以上】を選んだ方のみお答えください。

Q7. 末子年齢

3歳未満	3歳～就学前	小学生	中学生	高校生以上 (16歳以上)
1	2	3	4	5

1. ご勤務先に関する事項

ここからは、あなたのご勤務先や就業状況についてお尋ねします。各項目で該当する番号に、それぞれ1つずつ○をつけてください。

<p>Q8. 業種 (複数の業種を展開されている場合は、最も売り上げシェアの高い業種ひとつに○をつけてください)</p>	<p>1. 建設業 2. 製造業 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 4. 情報通信業 5. 運輸業・郵便業 6. 卸売業・小売業 7. 金融業・保険業 8. 不動産業・物品賃貸業 9. 宿泊業・飲食サービス業 10. 教育・学習支援業 11. 医療・福祉 12. その他サービス業 13. その他</p>
<p>Q9. あなたが現在お勤めの会社の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。 (令和6年8月1日現在)</p>	<p>1. 30人以下 2. 31~50人 3. 51~100人 4. 101~300人 5. 301~500人 6. 501人以上</p> <p>※本社・本店、支社、支店等、全体を含めた数でお答えください。 ※「非正規雇用労働者」とは、パートタイム及び有期雇用労働者をいいます。(派遣労働者は含みません)</p>
<p>Q10. あなたの職務上の地位はどれですか。</p>	<p>1. 役員 2. 部長相当職 3. 課長相当職 4. 係長相当職 5. 主任・リーダークラス 6. 一般社員 (役職についていない)</p> <p>※「部長相当職」とは部長、部次長、支店長、ゼネラルマネージャー等 ※「課長相当職」とは課長、課長代理、課長補佐、マネージャー等</p>

Q11. あなたが現在の会社(事業所)で働き始めてからどのくらいになりますか。

1年未満	1~5年未満	5~10年未満	10~20年未満	20年以上
1	2	3	4	5

Q12. 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものはどれですか。

ずっと今の会社で働いている	1
転職したが、ブランクをあげずにと働いている	2
転職してブランクがあったが、現在は働いている	3
離職経験があるが、再度就職して働いている	4
その他(具体的に)	5
[]	

★次の質問は、Q12で[2. 転職したが、ブランクをあげずにと働いている][3. 転職してブランクがあったが、現在は働いている][4. 離職経験があるが、再度就職して働いている]を選んだ方のみお答えください。

Q13. 転職・離職した理由は何か。あてはまるものすべてに○をつけてください。

結婚のため	1
第1子の妊娠・出産・育児のため	2
第2子以降の妊娠・出産・育児のため	3
家族の介護のため	4
配偶者の転勤のため	5
雇用契約の満了のため	6
仕事内容や雇用条件が合わなかったため	7
やりがいや成長感がなかったため	8
健康上の理由のため	9
定年満了のため	10
その他(具体的に)	11
[]	

Q14. あなたの勤務先での職種は何ですか。

人事・総務・ 経理	企画・調査・ 広報	研究・開発・ 設計	営業	販売・ サービス	生産・建設・ 運輸	その他
1	2	3	4	5	6	7

Q15. あなたは職場で、以下のような仕事上の能力が大きく伸びるような「達成感を味わう経験」をしたことがありますか。

項目	選択肢	はい	いいえ	わからない
入社3～5年目の異動		1	2	3
部門を横断するような大きな異動		1	2	3
プロジェクトチームへの参画		1	2	3
問題のある部門での大きな業務の改善や再構築		1	2	3
昇進・昇格による権限の拡大		1	2	3
新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ		1	2	3
海外勤務		1	2	3

★次の質問は、Q10で[2.部長相当職][3.課長相当職][4.係長相当職][5.主任・リーダークラス][6.一般社員]を選んだ方のみお答えください。

Q16. 以下の項目に関して、あなたご自身の考えに近いものを教えてください。

項目	選択肢	そう思う	どちらか と言え ばそう 思う	どちらか と言え ばそう 思わ ない	そう 思わ ない	わか ら な い
上司から期待されて、指導・育成をされていると思う		1	2	3	4	5
上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる		1	2	3	4	5
上司は昇進に有利な機会を与えてくれる		1	2	3	4	5
今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる		1	2	3	4	5

Q17. あなたの職場の研修実施状況と、あなた自身の受講状況を教えてください。

項目	選択肢	施策があり、 受けたこと がある	施策はあるが、 受けたこと がない	施策がない	わからない
キャリアデザインやキャリア開発研修		1	2	3	4
基幹業務(自社の主事業や中核業務)関連の研修		1	2	3	4
管理職や上位職登用・育成のための研修		1	2	3	4
ハラスメント研修		1	2	3	4
アンコンジャス・バイアス(※)研修		1	2	3	4

※アンコンジャス・バイアスとは、無意識の思い込み、偏見のこと

Q18. 最近3年間にあなたの職務上の地位は変わりましたか。

※勤続年数3年未満の人は勤続開始時と比較した時の変化についてお答えください。

上がった	下がった	変わらない
1	2	3

★次の質問は、Q10で[2.部長相当職][3.課長相当職][4.係長相当職][5.主任・リーダークラス][6.一般社員]を選んだ方のみお答えください。

Q19. あなたは今後昇進したいと思いますか。

そう思う	1	2	3	4
どちらかと言え ばそう 思わ ない				
どちらかと言え ば そう 思わ ない				
そう思わない				

「1」「2」に○をつけた方は Q20へ

「3」「4」に○をつけた方は Q21へ

★次の質問は、Q19で「1. そう思う」「2. どちらかと言えばそう思う」を選んだ方のみお答えください。

Q20. あなたが昇進したいと思う理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

自分自身が成長できる	1
マネジメントに興味ややりがいを感じる	2
より大きな責任・権限のある仕事がしたい	3
自分のペースで仕事ができ、時間がコントロールしやすくなる	4
自分の知識や経験で組織に貢献したい	5
自分の力を試してみたい	6
実現したい仕事や目標がある	7
年齢や経験相応の役職を目指すのは当然	8
より高い社会的な地位が得られる	9
より高い収入が得られる	10
目標となる上司や先輩がいる	11
上司からの勧め	12
その他(具体的に)	13
特に理由はない	14

★次の質問は、Q19で「3. どちらかと言えばそう思わない」「4. そう思わない」を選んだ方のみお答えください。

Q21. あなたが昇進したくない理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

現場での仕事や専門性が高い仕事を続けたい	1
能力や経験が不足している	2
管理職は向いていない	3
精神的な負担が大きい	4
業務量が多い	5
現在の地位で十分	6
報酬が職責に見合わない	7
責任が重くなる	8
時間的拘束が増える(残業増や休みの取りにくさ等)	9
家庭やプライベートとの両立が難しくなる	10
健康面、体調面で不安がある	11
ロールモデルとなるような同性の管理職がいない	12
自分の雇用管理区分(例：一般職員等)や定年要件で昇進可能性がない	13
その他(具体的に)	14
特に理由はない	15

Q22. 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

項目	選択肢	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えば思わない	そう思わない
		1	2	3	4
仕事に意欲的に取り組んでいる		1	2	3	4
今の職場では仕事について学び、成長できている		1	2	3	4
職場に貢献できている		1	2	3	4

Q23. あなたの自身の昨年(令和5年)の年収はどのくらいでしたか。おおよその数値を記入してください。

※年収とは、1月1日～12月31日の1年間で会社から支払われた給与や賞与、各種手当(通勤手当は除く)を含み、社会保険料や源泉所得税、その他の控除(住民税や積立金など)が引かれる前の「総支給額」のことを指します。例)源泉徴収票の支払金額欄に記載の額

年収	円
----	---

Q24. あなたのひと月あたりの平均的な残業時間は、どのくらいですか。

※みなし労働時間制を適用されている方は、所定労働時間を超えて実際に労働に従事した時間を回答してください。

残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超
1	2	3	4	5	6

Q25. 令和5年度で、1年間で、年次有給休暇を使った(実際に取得して休んだ)日数は全部で何日ありましたか。

※時間単位で取得した分は、足上げて日数に換算し、端数は四捨五入してください。

年次有給休暇	日
--------	---



2. ジェンダー平等及び女性活躍推進に関して

続いて、あなたのご勤務先のジェンダー平等(※)や女性活躍推進の状況について、お尋ねします。

※「ジェンダー平等」とは、性別に関わらず平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

Q26. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いですか。

男性のほうが多い	女性のほうが多い	性別に関係なく 同じ程度	わからない
1	2	3	4

Q27. あなたの職場では、昇進・昇格に関して、男女の取扱いには均等になっていると思いますか。

※雇用管理区分(総合職、一般職など)が同じ男女を比較してお答えください。

男性の方が 優遇されて いる	どちらかとい えば男性の方 が優遇されて いる	平等	どちらかとい えば女性の方 が優遇されて いる	女性の方が 優遇されて いる	わからない
1	2	3	4	5	6

Q28. あなたの会社では女性活躍推進への取り組みが進んでいますか。

進んでいる	1	「1」「2」に○をつけた方は Q29へ	
ある程度進んでいる	2		
あまり進んでいない	3	「3」「4」に○をつけた方は Q30へ	
進んでいない	4		

★次の質問は、Q28で「1.進んでいる」「2.ある程度進んでいる」を選んだ方のみお答えください。

Q29. あなたの会社で女性活躍推進への取り組みが進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)が充実している	1
女性の早期退職が少ない	2
女性の業務範囲が広がっている	3
男女均等の意識が浸透している	4
女性の経営層・管理職が多い	5
管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い	6
女性のキャリア意識が高い	7
その他(具体的に) []	8

★次の質問は、Q28で「3.あまり進んでいない」「4.進んでいない」を選んだ方のみお答えください。

Q30. あなたの会社で女性活躍推進への取り組みが進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)が不十分である	1
両立支援制度(育児休業・育児短時間勤務など)があっても利用しにくい(できない)	2
女性の早期退職が多い	3
女性の業務範囲が限定的である	4
男性優位の考え方が変わっていない	5
男性に比べキャリアの形成が進まない	6
女性の経営層・管理職が少ない(いない)	7
女性の採用が少ない(いない)	8
女性のキャリア意識が高くない	9
その他(具体的に) []	10

★次の質問は、Q10で【1. 役員】【2. 部長相当職】【3. 課長相当職】【4. 係長相当職】【5. 主任リーダークラス】を選んだ方のみお答えください。

Q31. 以下のような業務に対して、男性部下、女性部下、どちらに依頼することが多いですか。

項目	男性部下の方が多い	どちらかといえば男性部下の方が多い	性別によらず平等	どちらかといえば女性部下の方が多い	女性部下の方が多い	わからない	部下がない
出張や残業の依頼	1	2	3	4	5	6	7
プロジェクトチームへの参画	1	2	3	4	5	6	7
リーダーシップ発揮が必要な仕事や役割の付与	1	2	3	4	5	6	7
キャリアアップやスキル向上をめざすよう勧めること	1	2	3	4	5	6	7
責任の大きい役職や管理職への昇進を勧めること	1	2	3	4	5	6	7
家庭やプライベートとの両立に対する配慮やサポート	1	2	3	4	5	6	7

次のページにお進みください。

3. ワーク・ライフ・バランス推進に関して

ここからは、あなたのご勤務先や、あなたご自身のワーク・ライフ・バランスの状況についてお尋ねします。

Q32. 最近 3 年程度で、あなたの職場では、働きやすさ(例えば残業削減や両立支援制度の利用)やすさ、働き方の柔軟性向上等)についての変化はありましたか。

以前より働きやすくなった	変わらないが、もともと働きやすい	変わらず、働きにくくなった	以前より働きにくくなった
1	2	3	4

Q33. あなたは育児や介護との両立支援のための以下の制度やサポートを利用したことがありますか。あるいは、利用が必要な立場になったと仮定したとき、あなたは利用しますか。

項目	選択肢	たある利用しているか	したいが、今は利用していない	しなく、今後とも利用しない	わからない
育児休業制度	1	1	2	3	4
介護休業制度	1	1	2	3	4
短時間勤務制度(※1)	1	1	2	3	4
フレックスタイム制度(※2)	1	1	2	3	4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(※3)	1	1	2	3	4
残業(所定外労働)の免除	1	1	2	3	4
病児のための看護休暇制度	1	1	2	3	4
在宅勤務(テレワーク)制度	1	1	2	3	4
保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度	1	1	2	3	4

※1 通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定すること。

※2 1か月以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業および終業の時刻を自由に選択して働くこと。

※3 1日の所定労働時間を変更することなく、始業または終業の時刻を繰上げまたは繰下げて働くこと。

Q34. 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

項目	選択肢	そう思う	どちらかと言えそう思う	どちらかと言えそう思わない	そう思わない
今の職場では長時間仕事をすると高く評価されたり成果が認められやすいと思う	選択肢	1	2	3	4
今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う	選択肢	1	2	3	4
管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う	選択肢	1	2	3	4

Q35. 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。

項目	選択肢	そう思う	どちらかと言えそう思う	どちらかと言えそう思わない	そう思わない
家事(育児・介護は除く)は女性がしたほうがよい	選択肢	1	2	3	4
育児は女性がしたほうがよい	選択肢	1	2	3	4
男性も育児休業を取得したほうがよい	選択肢	1	2	3	4
介護は女性がしたほうがよい	選択肢	1	2	3	4
男性も介護休業を取得したほうがよい	選択肢	1	2	3	4
家計は男性が担うほうがよい	選択肢	1	2	3	4

Q36. あなたの身近な以下の方々の言動や態度のなかに、「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした思い込みを感じますか。

例: 男性は仕事をし家事を担い、家事・育児は女性がするべきだ
組織のリーダーは男性のほうが向いている
男性は結婚して家庭をもって一人前だ
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない 等

項目	選択肢	感じる	どちらかといえは感じる	どちらかといえは感じない	わからない	対象者がいない	
職場の上司	選択肢	1	2	3	4	5	6
配偶者・パートナー	選択肢	1	2	3	4	5	6
父母(または義理の父母)	選択肢	1	2	3	4	5	6
祖父母(または義理の祖父母)	選択肢	1	2	3	4	5	6

Q37. 現在の、あなたの仕事のある日の、家事・育児・介護時間は1日の中でのどの程度ですか。おおよその平均時間を教えてください。

家事	分
育児	分
介護・看護	分

次のページにお進みください。

★次のQ38～41までの質問は、Q3で【2.既婚】を選んだ方のみお答えください。

Q38. 家事・育児・介護の分担状況を教えてください。

配偶者(パートナー)がほぼすべて担っている	1
どちらかといえば配偶者(パートナー)が多く担っているが自分も一部担っている	2
夫婦で平等に分担している	3
自分がほぼすべて担っている	4
どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者(パートナー)も一部担っている	5
夫婦以外が主にやっている	6
わからない	7
その他(具体的に) []	8

Q39. 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者(パートナー)間で、これまでに話し合ったことはありますか。

よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
1	2	3	4

Q40. 夫婦のキャリアに関する考え方として、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。

お互い、キャリアアップをめざしていく	1
配偶者(パートナー)のキャリアを優先していく	2
自分のキャリアを優先していく	3
キャリアを優先するほうを交代する	4
二人とも、キャリアアップはめざさない	5
わからない	6

Q41. あなたと配偶者(パートナー)は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことはありますか。

よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
1	2	3	4

Q42. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介	1
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰	2
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇	3
企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	4
リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施	5
企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	6
ホームページ、SNS 等による女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供	7
男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	8
育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施	9
保育所、学童保育(放課後対策)等の子育て支援の充実	10
介護施設、地域包括ケアシステム等の社会的な高齢者対策の充実	11
女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援	12
その他(具体的に要望)	13

Q43. 職場における女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関して、日頃感じていることやご提案など自由にご記入ください。

[]

以上で調査は終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

令和6年9月20日(金)までに

同封の返信用封筒(切手不要)にて、ご返送をお願いいたします。

福岡市内事業所における労働実態調査

【非正規雇用労働者の方へ】

<調査ご協力のお願い>

福岡市では「福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)」の策定に向け、市内事業所における女性活躍推進の取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の施策に反映させるための実態調査を実施いたします。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査へのご協力をお願い申し上げます。この調査の実施概要につきましては、福岡市ホームページに掲載しております。調査結果の公表については、令和7年2月頃に貴事業所へ概要を送付させていただきますとともに、同ホームページへ掲載予定です。

令和6年8月 福岡市
(市民局女性活躍推進課)

【ご 回 答 期 限】

本調査票にご記入のうえ、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、

令和6年9月20日(金)

までに投函してください。

【ご記入にあたってのお願い】

- この調査のご回答は「**非正規雇用労働者の方**」にお願いします。
※この調査における「非正規雇用労働者」とは、パート・アルバイト及び有期雇用労働者を指しています。(派遣労働者の方は含みません)
- ご回答内容はすべて統計処理し、調査以外の目的に使用することはありませんので、ありのままをご記入ください。
- 調査票の内容や記入方法等のお問合せ等は、調査受託会社(株式会社サイサイズラニング info@psys.info/092-791-5442)までご連絡ください。

まずはあなたご自身について教えてください。

各項目で該当する番号に、それぞれ1つずつ○をつけてください。

Q1. 性別	1. 女性	2. 男性	3. 回答しない	
Q2. 年齢	1. 24歳以下	5. 40～49歳		
	2. 25～29歳	6. 50～59歳		
	3. 30～34歳	7. 60歳以上		
	4. 35～39歳			
Q3. 未婚	1. 未婚	2. 既婚	3. 離婚・死別	
Q4. 子どもの人数	1. 0人	2. 1人	3. 2人	4. 3人以上

Q5. 家事、育児などを頼れる方は身近にいますか?あてはまるものすべてに○をつけてください。

配偶者、パートナー	1
子ども	2
父母や義父母	3
(義)祖父母や(義)姉妹兄弟等	4
外部サービスの活用(福岡ファミリー・サポート・センター等)	5
いない	6
その他(具体的に)	7

★次の質問は、Q3で【2.既婚】を選んだ方のみお答えください。

Q6. 配偶者の現在の職業は何ですか。

個人事業主 家族従業員	会社経営者・役員	正社員	非正規雇用労働者 (契約社員、嘱託含む) ・派遣労働者	仕事はしてい ない
1	2	3	4	5

★次の質問は、Q4で【1人】【2人】【3人以上】を選んだ方のみお答えください。

Q7. 末子年齢

3歳未満	3歳～就学前	小学生	中学生	高校生以上 (16歳以上)
1	2	3	4	5

非正規雇用労働者調査票

Q15. 現在の会社(事業所)での就労を除き、あなたの過去の就労経験は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

正社員	1
非正規雇用労働者(契約社員、嘱託含む)	2
派遣労働者	3
個人事業主、家族従業員	4
その他(具体的に) []	5
就労経験なし	6

★次の質問は、Q15で【1.正社員】を選んだ方のみお答えください。

Q16. 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

結婚のため	1
職場に結婚・出産退職の慣行があったため	2
出産・育児のため	3
家族の介護のため	4
家庭との両立が困難になったため	5
配偶者の転勤のため	6
自分の病気・けがなどのため	7
定年制のため	8
解雇または会社都合による退職	9
仕事内容に不満があったため	10
やりがいや成長実感がなかったため	11
残業が多かったため	12
賃金など待遇に不満があったため	13
職場の人間関係のため	14
その他(具体的に) []	15
あてはまるものはない	16

非正規雇用労働者調査票

★次の質問は、Q16で【1.結婚のため】【3.出産・育児のため】【4.家族の介護のため】【5.家庭との両立が困難になったため】【6.配偶者の転勤のため】を選んだ方のみお答えください。
Q17. 退職を決めた経緯について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

自分は退職したくなかったが、パートナーの意向があり退職を決定した	1
自分は退職したくなかったが、親や親族等、パートナー以外の家族の意向があり退職を決定した	2
自分自身の意思で退職を決定した	3
その他(具体的に) []	4
あてはまるものはない	5

Q18. あなたの勤務先での職種は何ですか。

人事・総務・経理	企業・調査・広報	研究・開発・設計	営業	販売・サービス	生産・建設・運輸	その他
1	2	3	4	5	6	7

Q19. あなた自身の昨年(令和5年)の年収はどのくらいでしたか。おおよその数値を記入してください。

※年収とは、1月1日～12月31日の1年間で会社から支払われた給与や賞与、各種手当(通勤手当は除く)を含み、社会保険料や源泉所得税、その他の控除(住民税や積立金など)が引かれる前の「総支給額」のことを指します。例)源泉徴収票の支払金額欄に記載の額

年収	円
----	---

Q20. あなたの現在の1時間当たりの賃金(時給額)は、どのくらいですか。おおよその金額を教えてください。

1時間あたりの賃金	円
-----------	---

Q21. あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いですか。

男性のほうが多い	女性のほうが多い	性別に関係なく同じ程度	わからない
1	2	3	4

Q22. 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

項目	選択肢	そう思う	どちらかと思えばそう思う	どちらかと思えばそう思わない	そう思わない
仕事に意欲的に取り組んでいる		1	2	3	4
今の職場では仕事について学び、成長できている		1	2	3	4
職場に貢献できている		1	2	3	4

Q23. 今後は、どのような働き方を希望しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

正社員でフルタイム勤務	1
正社員で短時間勤務	2
パート・アルバイト	3
非正規雇用労働者(契約社員、嘱託含む)	4
派遣労働者	5
個人事業主、フリーランス	6
その他(具体的に)	7
()	8
仕事は持ちたくない	

★次の質問は、Q23で[1. 正社員でフルタイム勤務][2. 正社員で短時間勤務]を選んだ方のみお答えください。

Q24. 正社員を希望する理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

定年まで働ける	1
非正規と比較し賃金が高い	2
昇給、賞与、退職金がある	3
昇進がある	4
福利厚生が充実している	5
能力開発のための研修が充実している	6
自身の能力を発揮することができる	7
責任を与えられ、自己の裁量で仕事ができる	8
仕事を通じて自身が成長できる	9
その他(具体的に)	10
()	

★次の質問は、Q23で[1. 正社員でフルタイム勤務][2. 正社員で短時間勤務]を選んだ方のみお答えください。

Q25. 正社員への就労を実現するために必要なことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

家事・育児・介護と両立できる働き方ができること	1
配偶者・パートナーの理解を得ること	2
配偶者・パートナー以外の家族(親や親族等)の理解を得ること	3
配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること	4
保育・介護サービスが利用できること	5
就業調整(扶養・税制)での年収や労働時間の調整が可能ができること	6
その他(具体的に)	7
()	8
あてはまるものはない	

Q26. あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか。

低いと意識したことがあるが納得できる	1	2	3	4	5
低いと意識したことがあり納得できない					
低いと意識したことはない					
仕事内容が同様の正社員がいない					
わからない					

Q27. 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止される「パートタイム労働者・有期雇用労働法」が令和2年4月に施行(中小企業における適用は令和3年4月)されましたが、あなたははそのことをご存じですか。

法律の内容まで知っている	1	2	3
内容まで知らないが、施行されていることは見聞きしたことはある			
知らない			



2. ワーク・ライフ・バランス推進に関して

ここからは、あなたのご勤務先や、あなたご自身のワーク・ライフ・バランスの状況についてお尋ねします。

Q28. 最近3年程度で、あなたの職場では、働きやすさ(例えば残業削減や両立支援制度の利用)やすさ、働き方の柔軟性向上等)についての変化はありましたか。

以前より働きやすくなった	変わらないが、もともと働きやすい	変わらず、働きにくい	以前より働きにくくなった
1	2	3	4

Q29. 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

項目	選択肢	そう思う	どちらかと言えそう思う	どちらかと言えそう思わない	そう思わない
今の職場では長時間仕事をすると人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う	選択肢	1	2	3	4
今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う		1	2	3	4
管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う		1	2	3	4

Q30. 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。

項目	選択肢	そう思う	どちらかと言えそう思う	どちらかと言えそう思わない	そう思わない
家事(育児・介護は除く)は女性がしたほうがよい	選択肢	1	2	3	4
育児は女性がしたほうがよい		1	2	3	4
男性も育児休業を取得したほうがよい		1	2	3	4
介護は女性がしたほうがよい		1	2	3	4
男性も介護休業を取得したほうがよい		1	2	3	4
家計は男性が担うほうがよい		1	2	3	4

Q31. あなたの身近な以下の方々の言動や態度のなかに、「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした思い込みを感じますか。

例: 男性は仕事をして家計を担い、家事・育児は女性がするべきだ
組織のリーダーは男性のほうが向いている
男性は結婚して家庭をもって一人前だ
育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない 等

項目	選択肢	感じる	どちらかと言えは感じる	どちらかと言えは感じない	わからない	対象者がいない
職場の上司	選択肢	1	2	3	5	6
配偶者・パートナー		1	2	3	5	6
父母(または義理の父母)		1	2	3	5	6
祖父母(または義理の祖父母)		1	2	3	5	6

Q32. 現在の、あなたの仕事のある日の、家事・育児・介護時間は1日の中でのどの程度ですか。おおよその平均時間を教えてください。

家事	分
育児	分
介護・看護	分

↑ 次のページにお進みください。

★次のQ33～36までの質問は、Q3で「2.既婚」を選んだ方のみお答えください。

Q33. 家事・育児・介護の分担状況を教えてください。

配偶者(パートナー)がほぼすべて担っている	1
どちらかといえば配偶者(パートナー)が多く担っているが自分も一部担っている	2
夫婦で平等に分担している	3
自分がほぼすべて担っている	4
どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者(パートナー)も一部担っている	5
夫婦以外が主に行っている	6
わからない	7
その他(具体的に)	8

Q34. 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者(パートナー)間で、これまでに話し合ったことはありますか。

よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
1	2	3	4

Q35. 夫婦のキャリアに関する考え方として、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。

お互い、キャリアアップをめざしていく	1
配偶者(パートナー)のキャリアを優先していく	2
自分のキャリアを優先していく	3
キャリアを優先するほうを交代する	4
二人とも、キャリアアップはめざさない	5
わからない	6

Q36. あなたと配偶者(パートナー)は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことはありますか。

よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
1	2	3	4

Q37. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介	1
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰	2
女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇	3
企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	4
リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施	5
企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	6
ホームページ、SNS 等による女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供	7
男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	8
育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施	9
保育所、学童保育(放課後対策)等の子育て支援の充実	10
介護施設、地域包括ケアシステム等の社会的な高齢者対策の充実	11
女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援	12
その他(具体的に要望)	13

Q38. 職場における女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関して、日頃感じていることやご提案など自由にご記入ください。

[]

以上で調査は終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただき、誠にありがとうございました。

令和6年9月20日(金)までに

同封の返信用封筒(切手不要)にて、ご返送をお願いいたします。

福岡市内事業所における労働実態調査

報告書

令和6年度

発行：福岡市市民局男女共同参画部女性活躍推進課

〒815-0083 福岡市南区高宮3丁目3-1

電話 092-406-8111

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。