

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の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取得する目的で実施した。

※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引き受け、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・育成状況をみると、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)