

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(株式会社サイズレーニング 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、最も売り上げシェアの高い業種ひとつに○をつけてください)	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	
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 2. 31～50人 3. 51～100人 4. 101～300人 5. 301～500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みます。 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)	女性	人	男性
※正社員とは、期間を定めずに雇われている者をいいます。 (役員は含めないでください)			
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)	女性	人	男性
※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)			

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卒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あい、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
	※「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【B】	総数	人	うち女性	人
	※「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【②】	人	うち女性【①】	人
---------	-------	---	---------	---

→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】÷管理職総数計【②】×100) ※小数点第2位を四捨五入	%
⇒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。あてはまるものをすべてに○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、あてはまるものをすべてに○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

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
女性がいけ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
女性同僚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。

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)	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、
- 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

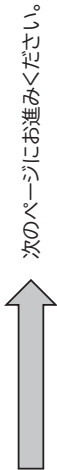
※全労働者は、「正規雇用労働者」と「非正規雇用労働者」の合計

※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。

女性を採用したくても応募が少ない	1
人材育成しても早期退職する女性が多い	2
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	3
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	4
時間外労働や深夜勤務をさせにくい	5
女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかる	6
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	7
経営者・管理職の理解や協力が得にくい	8
女性同士での理解や協力が得にくい	9
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	10
女性の昇任意欲を高めることが難しい	11
女性の人材育成が進めにくい	12
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	13
その他(具体的に)	14



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。

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

「1」「2」に○をつけた事業所は Q25へ

★次の質問は、Q24 で「1. 取り組む必要がある」「2. どちらかといえば取り組む必要がある」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などにより、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

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。

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日超 2週間 以下	2週間超 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。

育児に関する研修の実施	1
育児に関する相談体制の整備等(相談窓口設置)	2
自社の労働者の育児取得事例の収集・提供	3
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	4
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	5
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	6
その他(具体的に)	7
[]	
いずれも取り組んでいない	8

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。

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

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。該当者がいない場合は、「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。

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	1
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	2
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	3
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	4
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	5
介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける	6
介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う	7
制度を利用しやすい職場づくりを行う	8
その他(具体的に)	9
[]	
いずれにも取り組んでいない	10

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
↑○をつけた項目の男女別利用状況を教えてください	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
	短時間正社員制度(※3)	1	2
	地域限定正社員制度	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	1	2
	その他(具体的に [)	1	2
	あてはまるものはない	1	2
		13	

- ※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 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

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 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	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）などの子育て支援の充実	10
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	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(具体的要望)	13

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くとともに、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、調査受託会社(株式会社サイサイズレーニン
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 2. 25～29歳 3. 30～34歳 4. 35～39歳	5. 40～49歳 6. 50～59歳 7. 60歳以上	
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

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	「1」「2」に○をつけた方は Q20へ
どちらかと言えばそう思う	2	
どちらかと言えば そう思わない	3	「3」「4」に○をつけた方は Q21へ
そう思わない	4	

★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・権限のある仕事をしたい	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僚の管理職がない	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
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と賞与、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。

※時間単位で取得した分は、足し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
--------	---



次のページにお進みください。

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

★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	選択肢	男性部下の方が 多い	どちらかとい えば男性	性別によらず 平等	どちらかとい えば女性	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、 働きにくい	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 り る こ と が あ る 用 し	し な い が し た こ と は 利 用 は	し な く し た こ と も 利 用 が	わ か ら な い
育児休業制度		1	2	3	4
介護休業制度		1	2	3	4
短時間勤務制度(※1)		1	2	3	4
フレックスタイム制度(※2)		1	2	3	4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(※3)		1	2	3	4
残業(所定外労働)の免除		1	2	3	4
病児のための看護休暇制度		1	2	3	4
在宅勤務(テレワーク)制度		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	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カ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か働く人が昇進・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	どちらかといえは感じる	どちらかといえは感じない	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。

1	配偶者(パートナー)がほぼすべて担っている
2	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
3	夫婦で平等に分担している
4	自分がほぼすべて担っている
5	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
6	夫婦以外が主に行っている
7	わからない
8	その他(具体的に) []

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。

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

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。

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 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
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）等の子育て支援の充実
11	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
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）

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くとともに、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「**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、パートタイム及び有期雇用労働者の方を指しています。(派遣労働者の方は含みません)
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、調査受託会社(株式会社サイゼランニング 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 2. 25～29歳 3. 30～34歳 4. 35～39歳	5. 40～49歳 6. 50～59歳 7. 60歳以上	
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	仕事はしてない
1	2	3	4	5

★次の質問は、Q4で【1人】(2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。

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)	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
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)	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
※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)	

Q10. 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。

6ヶ月未満	6ヶ月〜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	6

Q11. 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。
※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。

20時間未満	20〜35時間未満	35〜40時間未満	40時間	40超〜50時間未満	50時間以上
1	2	3	4	5	6

Q12. 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。

期間は定められている	1
期間は定められていない	2
わからない	3
その他(具体的に [])	4

Q13. 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。

労働条件通知書(雇入通知書)などの文書による	1
口頭による	2
その他(具体的に [])	3

Q14. 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か。あてはまるものを3つまで選び、○をつけてください。

勤務時間・日数(自由度、短さ、残業のなさ等)	1
勤務場所(自宅からの近さ、通勤のしやすさ等)	2
仕事内容(希望の内容、資格を活かした専門性、容易さ等)	3
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)	4
就業調整(扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能)	5
正社員断念(正社員職が見つからない、正社員として就職するまでのつなぎ等)	6
その他(具体的に [])	7
あてはまるものはない	8

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

★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

Q19. 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
----	---

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	どちらかと言えはそう思う	どちらかと言えはそう思わない	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
[仕事は持ちたくない	8

★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、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。

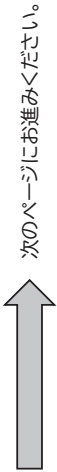
家事・育児・介護と両立できる働き方ができること	1
配偶者・パートナーの理解を得ること	2
配偶者・パートナー以外の家族(親や親族等)の理解を得ること	3
配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること	4
保育・介護サービスが利用できること	5
就業調整(扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能)ができること	6
その他(具体的に)	7
[あてはまるものはない	8

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はあるが納得できる	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
1	2	3	4	5

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、あなたははそこを存じですか。

法律の内容まで知っている	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	知らない
1	2	3



次のページにお進みください。

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人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う		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		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 といえ 感じる	どちらか といえ 感じない	感じない	わからない	対象者が いない
職場の上司		1	2	3	4	5	6
配偶者・パートナー		1	2	3	4	5	6
父母(または義理の父母)		1	2	3	4	5	6
祖父母(または義理の祖父母)		1	2	3	4	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せんか。

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。