

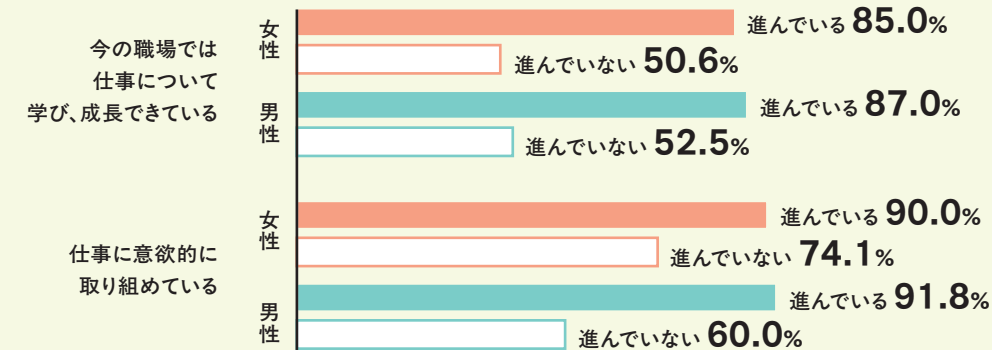
女性活躍推進について ③

Topics

自社の女性活躍が進んでいると感じる正社員の傾向

自社の女性活躍が「進んでいる」と感じる正社員は、「進んでいない」と感じる正社員よりも、男女ともに、仕事への成長実感や意欲に対する肯定感を感じる人の割合が高い。

【自社の女性活躍評価別・仕事への成長実感や意欲に関する「肯定派※」の割合】

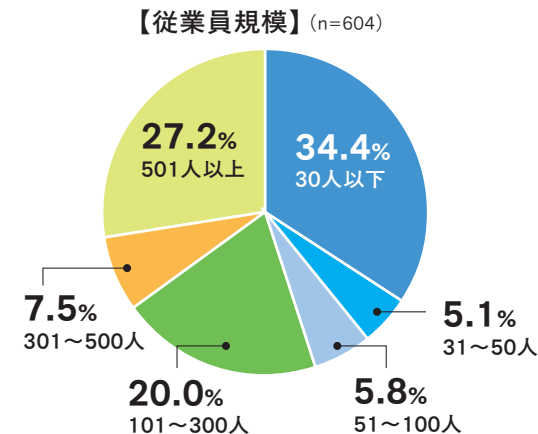
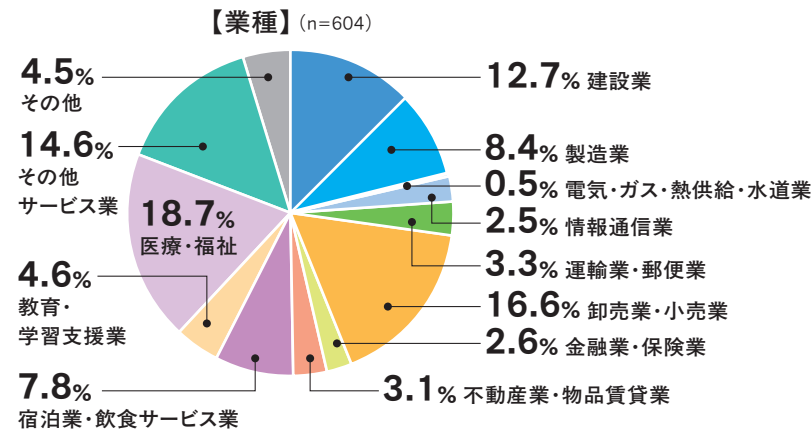


自社の女性活躍について
女性・進んでいる (n=100) 女性・進んでいない (n=85)
男性・進んでいる (n=146) 男性・進んでいない (n=40)

(正社員調査より)

※仕事への成長実感や意欲に関する「肯定派」は、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計
※自社の女性活躍評価の選択肢には「どちらかといえば進んでいる(進んでいない)」もあるが抜粋して掲載

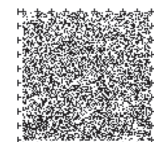
事業所の属性



■ 調査結果の詳細は、福岡市ホームページ「福岡市 労働実態調査」にてご覧いただけます
https://www.city.fukuoka.lg.jp/shimin/woman_stp/fukuokasinaijigyousyo-roudoujittai-chousa.html

■ 調査結果利用上の留意事項

- ・文章や表、グラフの回答割合(%)は小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が必ずしも100%にならないことがあります
- ・2つ以上の回答を求めた複数回答の場合、各選択肢の合計は原則として100%を超えます



令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査 概要版

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 TEL 092-406-8111



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。



福岡市内事業所における労働実態調査

～ワーク・ライフ・バランスと女性活躍～

【概要版】



調査概要

この調査は、性別に関わらず、誰もが個性と能力を発揮できる福岡市の実現に向け、市内事業所のワーク・ライフ・バランスや女性活躍への取り組み実態等を明らかにするために実施しました。

◎事業所調査

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き無作為抽出した2,000事業所

◎正社員調査

調査対象事業所に勤務する正社員8,000人(男女別、管理職・非管理職別 各2,000人)

◎非正規雇用労働者調査

調査対象事業所に勤務する非正規雇用労働者2,000人

調査方法

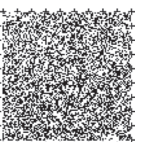
郵送配付、郵送またはインターネット回収

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)

有効回収数

- ◎事業所604サンプル(回収率30.2%)
- ◎正社員1,498サンプル(回収率18.7%)
- ◎非正規雇用労働者279サンプル(回収率14.0%)



令和6年度 福岡市

Uni-Voice
音声コード

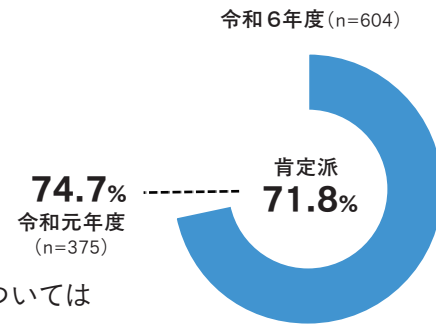
ワーク・ライフ・バランスについて ①

事業所調査

推進への取り組み 肯定派※が71.8%

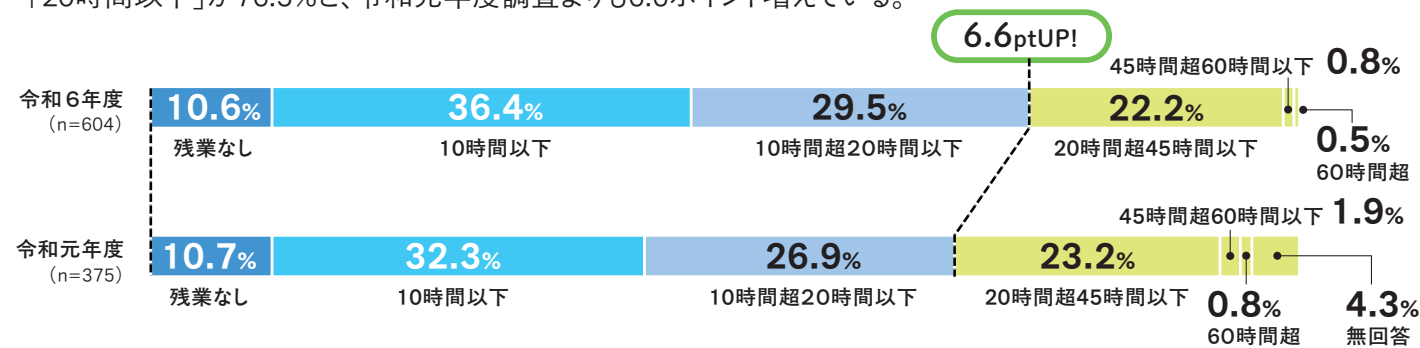
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性については肯定派が令和元年度調査と同様に7割を超えている。

※肯定派は「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



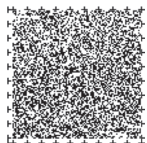
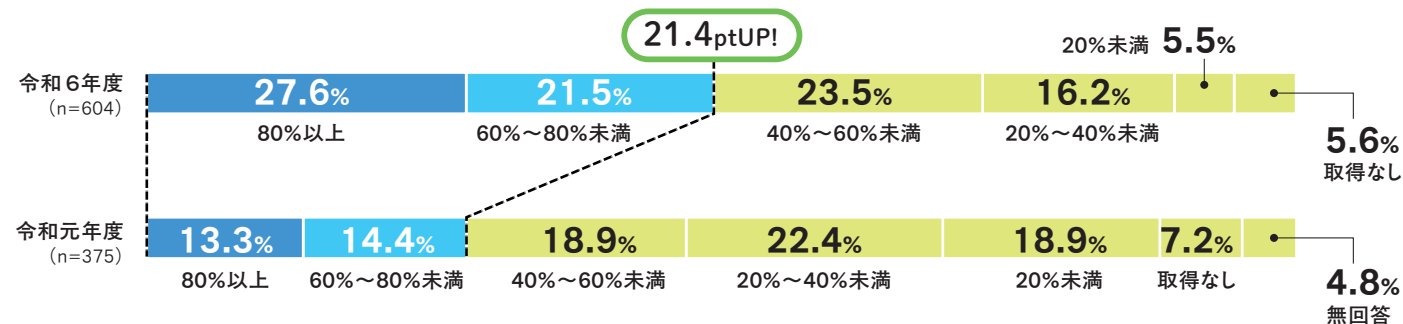
平均残業時間 20時間以下が76.5%

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見ると、「20時間以下」が76.5%と、令和元年度調査よりも6.6ポイント増えている。



年次有給休暇取得率 60%以上が49.1%

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見ると、「60%以上」が49.1%と、令和元年度調査よりも21.4ポイント増えている。

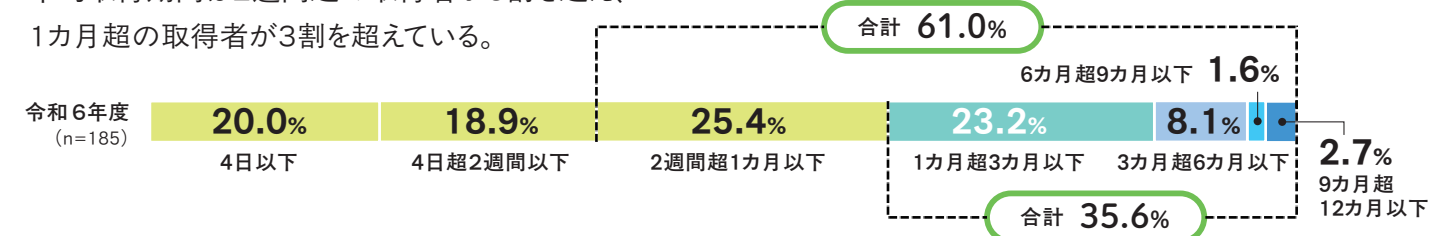


男性の育児休業 取得率は48.7%

43.6ptUP!
5.1%
令和元年度 (n=375)

平均取得期間「2週間超」が61.0%

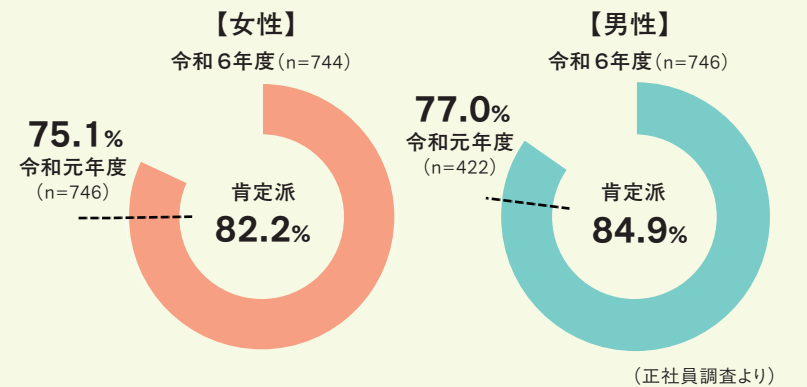
平均取得期間は2週間超の取得者が6割を超え、1カ月超の取得者が3割を超えている。



従業員調査

職場の働きやすさ 肯定派※が80%以上

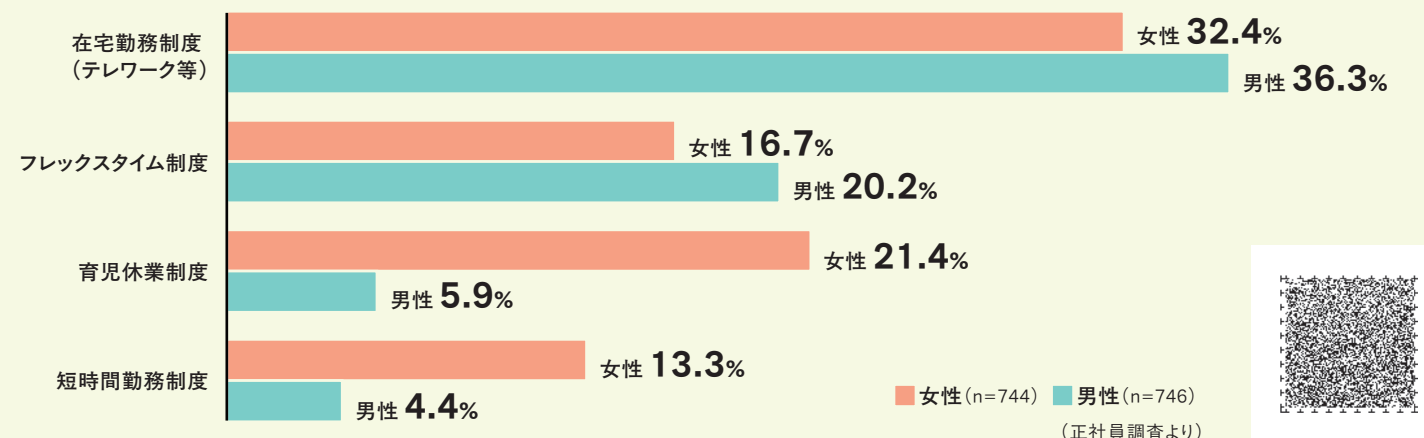
最近3年程度での職場の働きやすさは「以前より働きやすくなった」「変わらないが、もともと働きやすい」との回答が男女ともに8割を超え、令和元年度調査よりも増えている。 ※肯定派は「以前より働きやすくなった」「変わらないが、もともと働きやすい」の合計



両立支援制度の利用状況

育児休業・短時間勤務制度で男女差あり

制度利用状況を見ると、在宅勤務・フレックスタイム制度は男女ともに2～3割程度。育児休業・短時間勤務制度は男女で差がみられる。



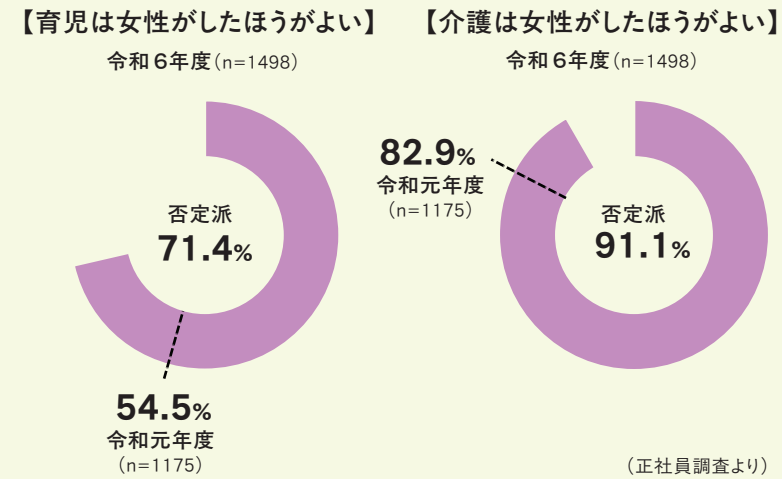
ワーク・ライフ・バランスについて ②

性別による固定的役割分担意識

否定派※が70%以上

固定的な役割分担意識については、令和元年度調査よりも否定派が増えている。

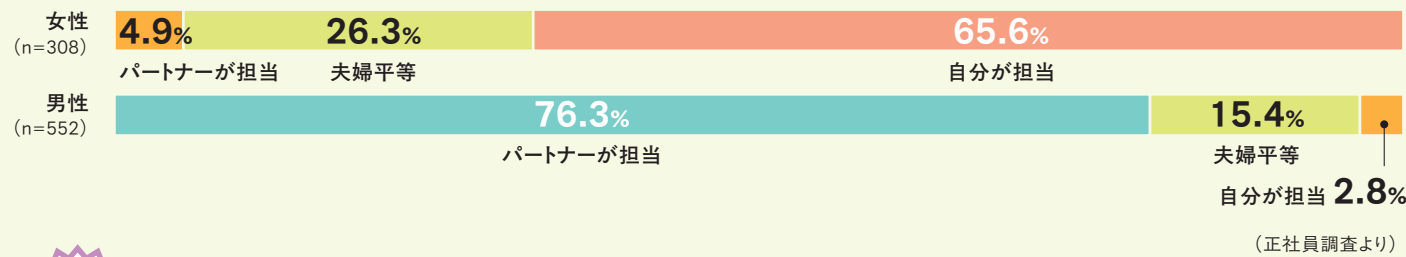
※否定派は「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の合計



家庭内の役割分担状況

女性の「自分が担当」が65.6%

既婚者の家庭内の家事・育児・介護の分担状況をみると、女性の「自分が担当」は65.6%と、男性よりも62.8ポイント高い。



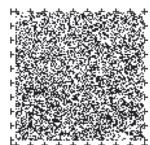
Topics

家庭内の役割負担と女性の離職・働き方の選択

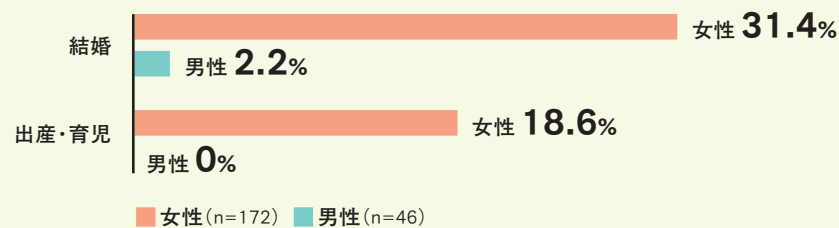
非正規雇用労働者に正社員退職の理由を聞くと「結婚」「出産・育児」が女性のほうが男性よりも10ポイント以上高い。

非正規雇用を選んだ理由をみると既婚女性のほうが未婚女性よりも「勤務時間・日数」「勤務場所」等、時間や場所の融通を考慮した働き方を選ぶ割合が高い。

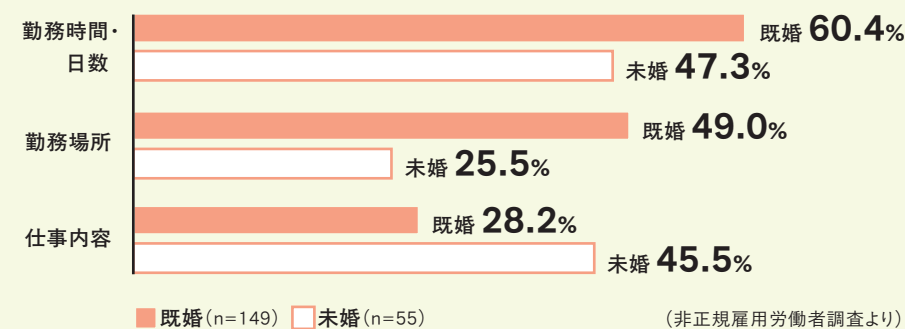
家庭内の役割を担うことが女性の離職や、非正規雇用選択につながっていることがうかがえる。



【正社員退職の理由(非正規雇用労働者)】



【非正規雇用という働き方を選んだ理由(非正規雇用労働者・女性)】



女性活躍推進について ①



事業所調査

女性管理職比率

13.3%

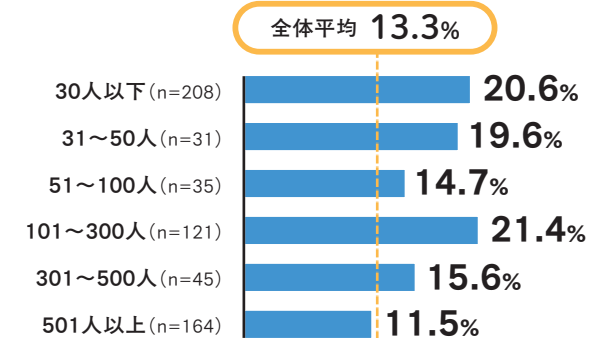
令和6年度 (n=604)

11.3%

令和元年度 (n=242)

女性管理職比率は13.3%と、令和元年度調査よりも2.0ポイント増えている。

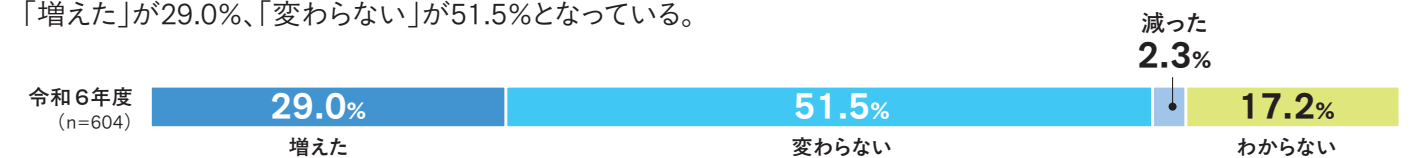
【従業員規模別】



女性管理職比率の5年前からの変化

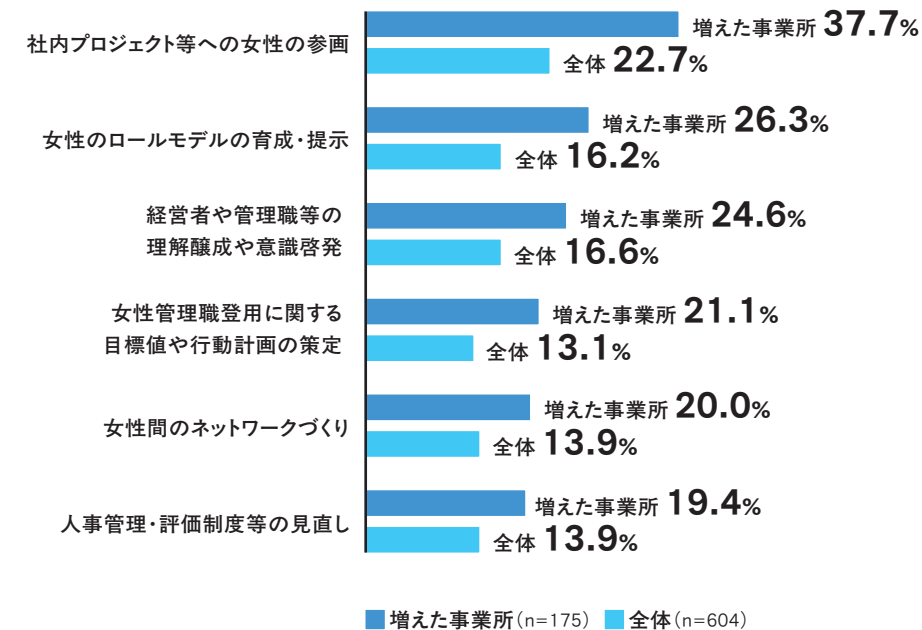
増えたが29.0%

5年前と比べて女性管理職比率に変化があったかについては「増えた」が29.0%、「変わらない」が51.5%となっている。



Topics

女性管理職比率が増えた事業所の傾向

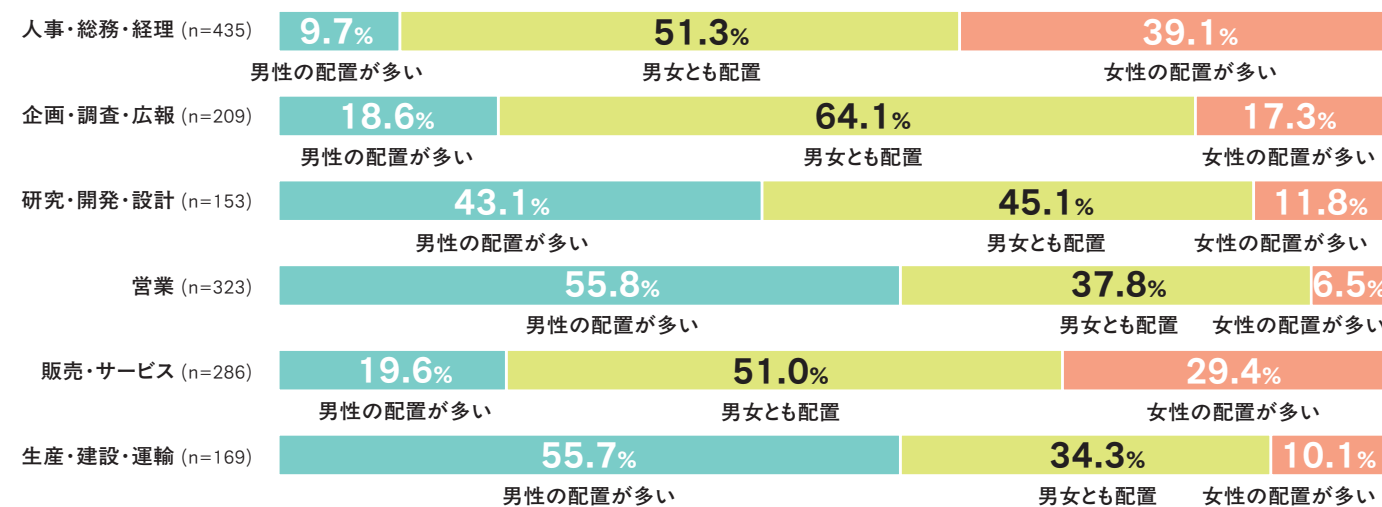


女性管理職比率が増えた事業所では、女性の経験拡大・キャリアパス形成支援や、経営者・管理職への理解醸成、目標値策定、人事評価の見直し等に取り組んでいる、との回答割合が全体平均よりも5ポイント以上高い。



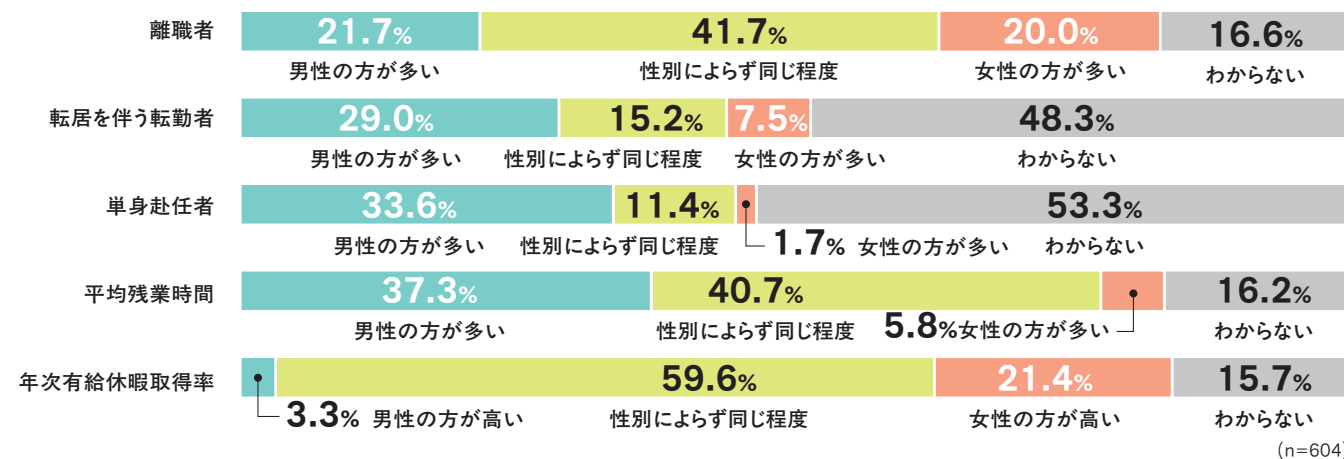
部門配置 営業「男性の配置が多い」が55.8%

各部門の男女の配置状況をみると、特に「営業」「生産・建設・運輸」「研究・開発・設計」で男性の配置が多い。



就労状況 残業「男性の方がが多い」が37.3%

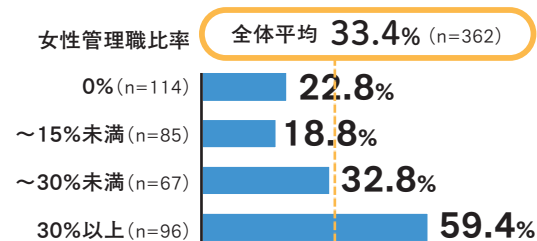
「平均残業時間」「単身赴任者」「転居を伴う転勤者」の項目で、「男性の方がが多い」が3割程度となっている。



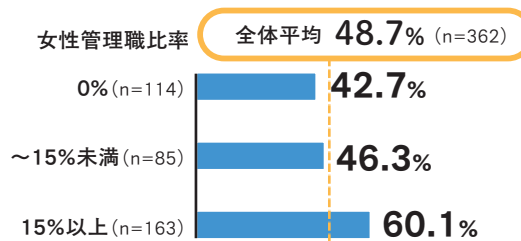
Topics 女性管理職比率が高い事業所の傾向

女性管理職比率が高い事業所では、残業時間がより短く、男性育休の取得がより進んでいる傾向がみられる。

【1カ月の平均残業時間「10時間以下」の割合】



【男性の育児休業取得率】

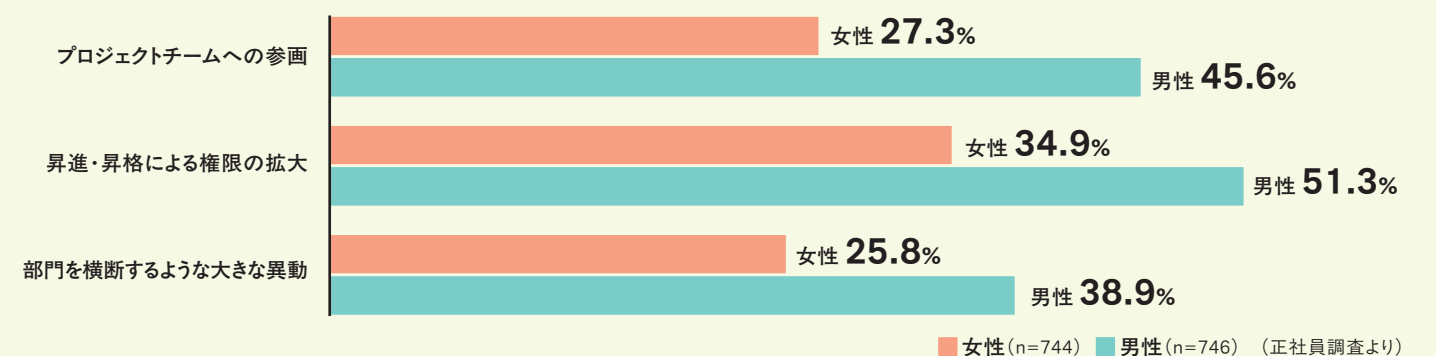


従業員調査

達成感を味わう経験 経験機会に男女差あり

「達成感を味わう経験」の有無をみると、下記の経験を「したことがある」との回答に男女で差がみられる。

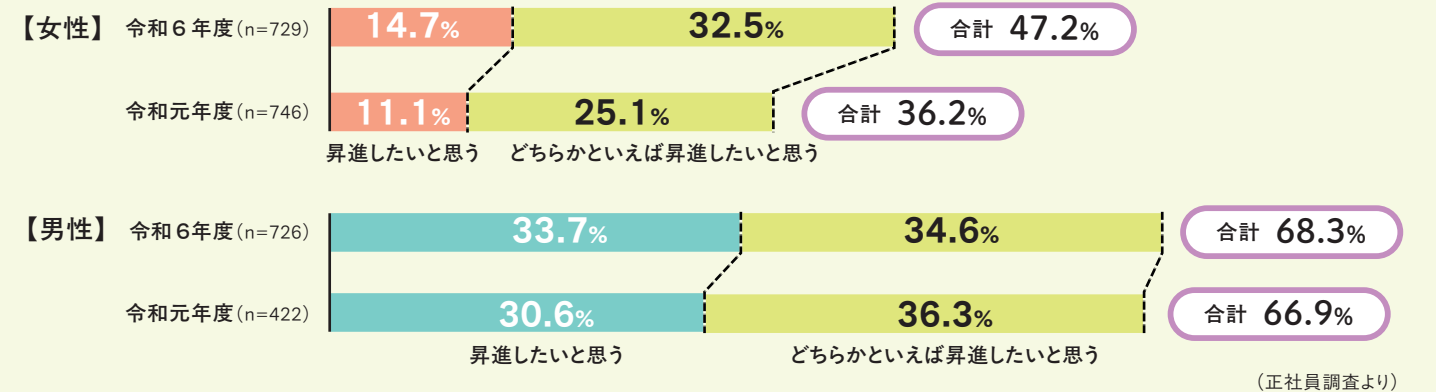
【達成感を味わう経験の例】



昇進の考え方 昇進意向のある女性が47.2%

昇進意向のある人を男女別にみると、男性のほうが女性よりも21.1ポイント高い。

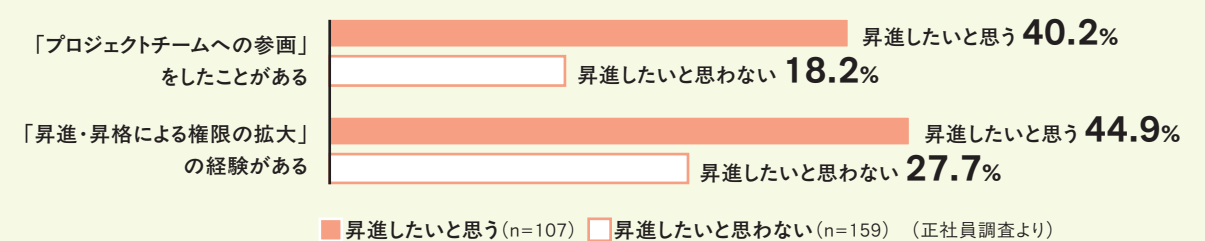
また、昇進意向のある女性は令和元年度調査よりも11.0ポイント増えている。



Topics 昇進意向のある女性の傾向

「昇進したいと思う」と回答した女性は、「昇進したいと思わない」と回答した女性よりも「達成感を味わう経験をしたことがある」割合が高い。

【女性の昇進意向別・達成感を味わう経験をしたことがある割合】



※女性の昇進意向の選択肢には「どちらかといえば昇進したいと思う(昇進したいと思わない)」もあるが抜粋して掲載

