5 事業所の属性

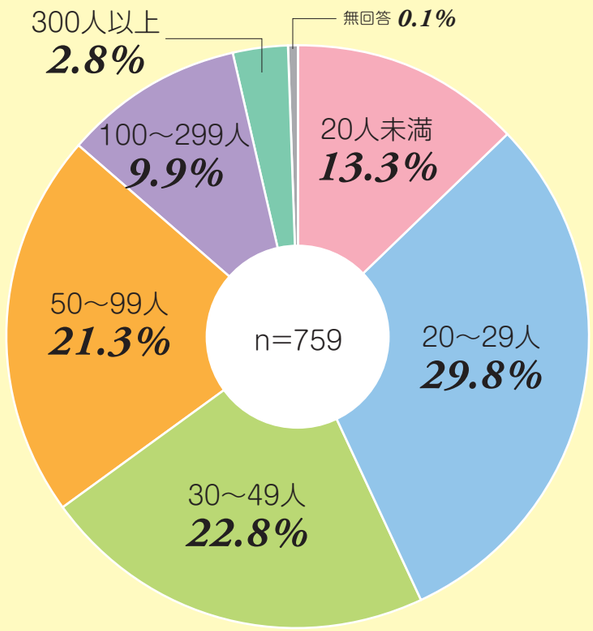
回答した事業所の業種構成をみると、「医療、福祉」が最も多く、全体の19.0%を占める。以下、構成比の高い方から「卸売業、小売業」(15.0%)、「製造業」(11.9%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(10.3%)の順となっている。

常用労働者数を事業所規模別にみると、「20～29人」の事業所が最も多く、全体の29.8%を占める。また、常用労働者数を性別構成でみると、男性61.6%、女性38.4%となり、さらに男女のそれぞれを「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」にみると、「女性」は「正社員・正職員」が55.9%、「非正社員・非正職員」が44.1%となっている。「男性」は、「正社員・正職員」が82.1%、「非正社員・非正職員」が17.9%となっている。

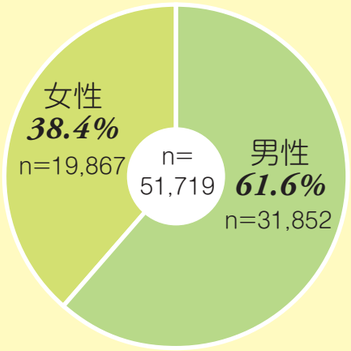
■事業所の業種

	事業所数	割合(%)
農業、林業	2	0.3
漁業	1	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.4
建設業	57	7.5
製造業	90	11.9
電気・ガス・熱供給・水道業	8	1.1
情報通信業	9	1.2
運輸業、郵便業	67	8.8
卸売業、小売業	114	15.0
金融業、保険業	15	2.0
不動産業、物品賃貸業	5	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	11	1.4
宿泊業、飲食サービス業	20	2.6
生活関連サービス業、娯楽業	9	1.2
教育、学習支援業	72	9.5
医療、福祉	144	19.0
複合サービス事業	8	1.1
サービス業(他に分類されないもの)	78	10.3
公務(他に分類されるものを除く)	23	3.0
その他(分類不能の産業)	17	2.2
無回答	6	0.8
合計	759	100.0

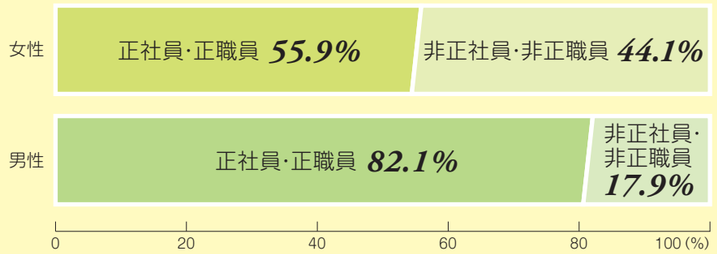
■事業所の規模



■常用労働者数における男女の割合



■常用労働者の男女別 正社員・正職員と非正社員・非正職員の割合



◆調査結果利用上の留意事項1　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ます。合計が必ずしも100%にならないことがあります。
◆調査結果利用上の留意事項2　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%を超えます。

北九州市における女性の活躍推進実態調査　概要版
発行　北九州市立男女共同参画センター・ムーブ
〒803−0814　北九州市小倉北区大手町11−4　TEL.093−583−3939
HP　http://www.kitakyu-move.jp/

北九州市における女性の活躍推進実態調査
＜概要版＞

調査概要

◆ 調査対象及び調査件数　「平成21年経済センサス基礎調査」から、北九州市内の従業員数20人以上の民間・公営事業所を対象に、産業別、規模別、地域別に無作為抽出した2,402事業所
◆ 調査期間　平成26年10月20日～平成26年11月14日(調査基準日　平成26年10月1日)
◆ 調査方法　書面による郵送調査
◆ 回収結果　有効回収数759件(回収率31.6%)
◆ 調査項目　女性の雇用状況　育児休業制度　継続雇用・再雇用　事業所の属性に関する事項

平成27年3月
北九州市立男女共同参画センター・ムーブ

調査の目的

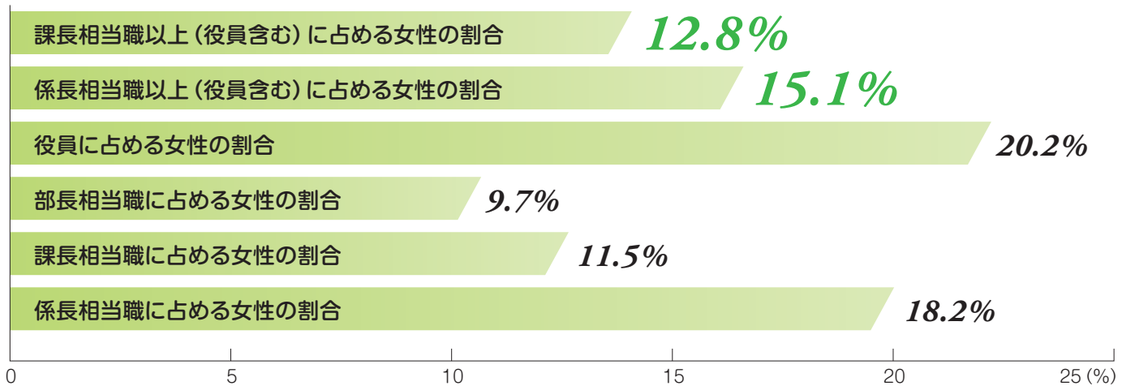
国をはじめ福岡県において、女性の活躍推進の大きな流れが生まれています。このような中、北九州市においても、平成26年2月に策定した『第3次北九州市男女共同参画基本計画』の柱の一つに、「女性の活躍による経済社会の活性化」を新たに位置づけました。この調査は、今後さらに北九州市において、女性の活躍推進を加速していくために、現在、市内の事業所で女性の活躍に関して、どのような取り組みが行われているのか、その実態を明らかにしようとした、初めての調査です。概要版では、この調査の一部をご紹介します。

1 女性管理職について

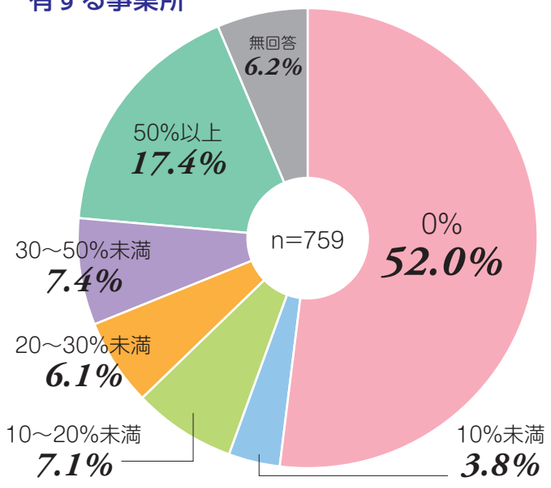
課長相当職以上に占める女性の割合 12.8%

係長相当職以上に占める女性の割合 15.1%

■役職別女性管理職割合



■課長相当職以上（役員を含む）の女性管理職を有する事業所



役職別の女性管理職割合では、「課長相当職以上（役員含む）」に占める女性管理職の割合は12.8%、「係長相当職以上（役員含む）」に占める女性管理職の割合は15.1%となっている。

業種別にみると、「医療・福祉」では「課長相当職以上（役員含む）」41.8%、「係長相当職以上（役員含む）」49.2%と高くなっている。また、「課長相当職以上（役員含む）」に、女性管理職の一人もいない事業所が全体の52.0%となっている。

■女性管理職が少ない、あるいは全くいない理由

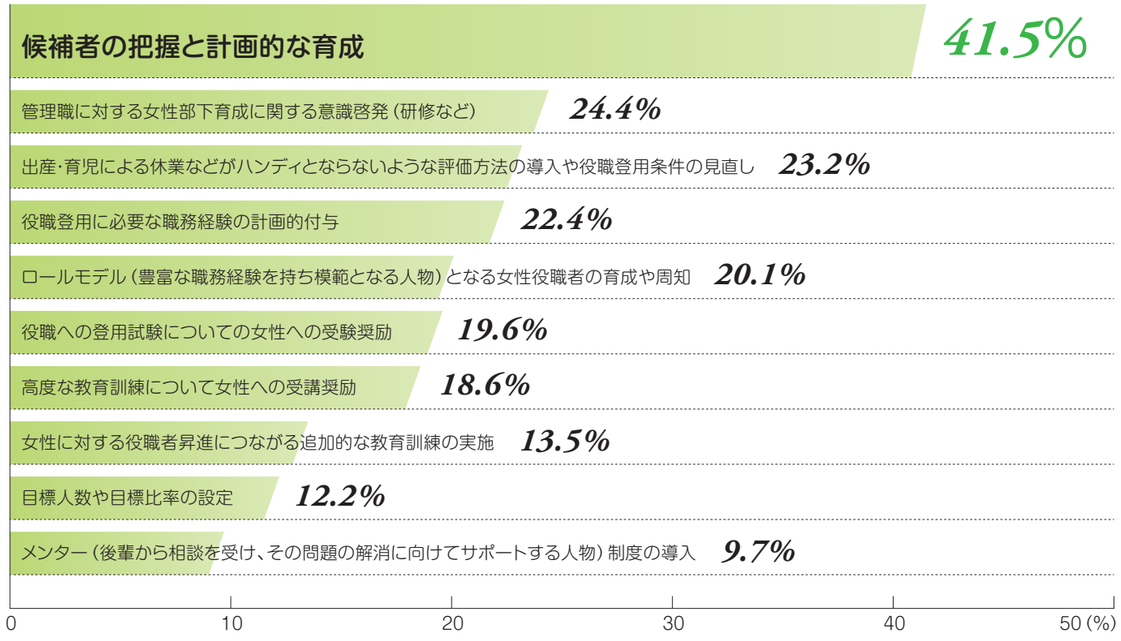
女性管理職が少ない、あるいは全くいない理由として「入社時の女性社員の割合が少ない」42.2%が最も高く、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない」34.0%、「女性が希望しない」21.6%と続いている。

1位	入社時の女性社員の割合が少ない	42.2%
2位	現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない	34.0%
3位	女性が希望しない	21.6%
4位	将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない	18.1%
5位	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する	16.6%
6位	現在のところ、経営課題として認識していない	12.9%
7位	時間外労働が多い、または深夜業がある	7.2%
8位	女性には役職登用に必要な職務経験をつませにくい	7.0%
9位	仕事がハードで女性には無理である	6.0%
10位	家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられない	5.9%
11位	全国転勤がある	5.1%
12位	評価が女性より男性に有利に働く	2.5%
13位	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しない	0.9%

n=529　※複数回答形式

■女性管理職を登用促進するための取組事項

女性の管理職への登用促進については、「候補者の把握と計画的な育成」41.5%、「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」24.4%が取組項目の上位となっている。



n=393　※複数回答形式

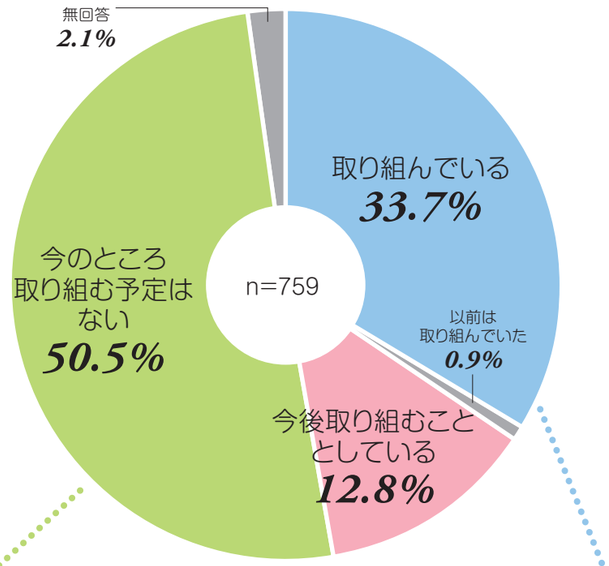
2 女性活躍推進の取り組み

半数近くの事業所が取り組みを行うこととしている

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況については、「今のところ取り組む予定はない」の50.5%が最も高く、これに「取り組んでいる」の33.7%、「今後取り組むこととしている」の12.8%が続いている。「今のところ取り組む予定はない」と回答した事業所の取り組まない理由は、「男女にかかわりなく人材を育成している」の44.4%が最も高く、次いで「既に女性は十分に活躍していると思う」の30.3%となっている。

また、全事業所を対象とした取り組む上での問題点は、「家庭責任を考慮する必要がある」の33.1%が最も高く、次いで「女性の採用人数が少なく、全体に占める女性の割合が少ない」の32.7%となっている。

■女性の活躍推進の取組状況



■取り組まない理由

1 位	男女にかかわりなく人材を育成している	44.4%
2 位	既に女性は十分に活躍していると思う	30.3%
3 位	女性が少ない、あるいは全くいない	27.4%
4 位	女性の意識が伴わない	10.4%
5 位	業績に直接反映しない	5.5%
6 位	経営者（トップ）の意識が伴わない	4.4%
7 位	女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の手法がわからない	2.6%
8 位	中間管理職や現場監督職の意識が伴わない	2.3%
9 位	男性からの理解が得られない	1.3%
10 位	コストがかかる	0.3%

n=383　※複数回答形式

■取り組む上での問題点

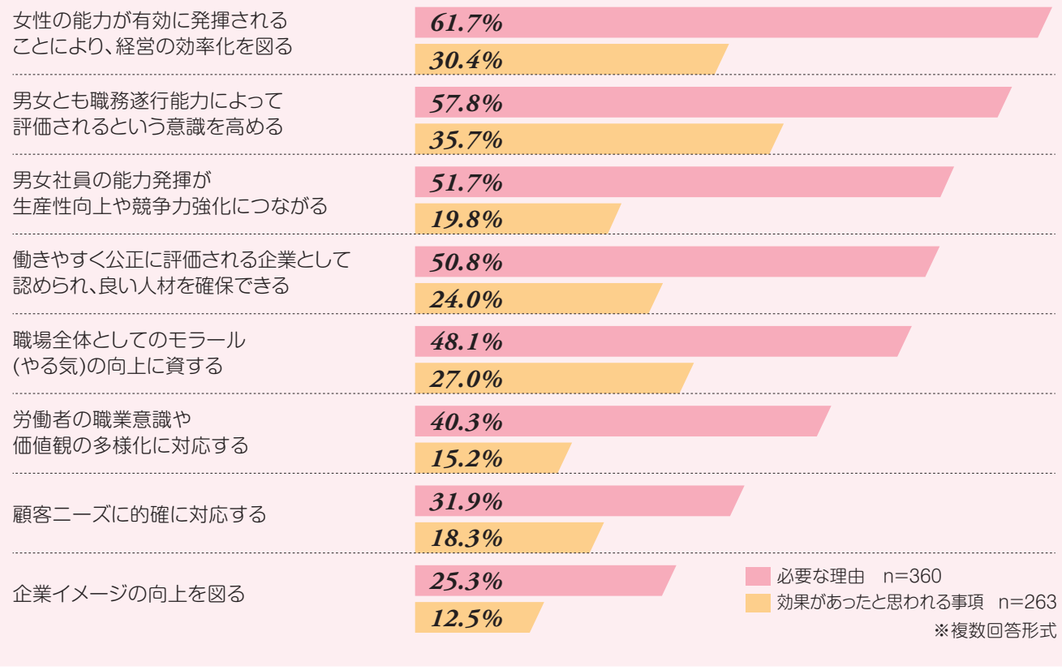
1 位	家庭責任を考慮する必要がある	33.1%
2 位	女性の採用人数が少なく、全体に占める女性の割合が少ない	32.7%
3 位	時間外労働、深夜労働をさせにくい	21.3%
4 位	特になし	20.3%
5 位	女性の勤続年数が平均的に短い	19.6%
6 位	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	8.0%
7 位	一般的に女性は職業意識が低い	7.2%
8 位	女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の概念がわかりにくい	6.9%
9 位	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	5.3%
10 位	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	4.5%

n=759　※複数回答形式

■女性の活躍推進の取り組みが必要と考える理由と効果があったと思われるもの

必要と考える理由としては、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図る」の61.7%が高く、次いで、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高める」の57.8%となっている。

実際の取り組みにおいて効果があったと考えられるものについては、「男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識を高める」の割合が最も高く、35.7%となっており、次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図る」の30.4%となっている。



※複数回答形式

■女性の活躍推進に取り組んでいる事業所が「行っている」取り組み

1位	超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組み	59.8%
2位	人事考課基準を明確に定める	58.6%
3位	女性の継続就業に関する支援	57.0%
4位	経営層が女性の活躍推進に積極的に関与し、推進を行う	50.4%
5位	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施	48.4%
6位	出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度等の導入	48.0%
7位	仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	45.3%
7位	職場環境・風土の改善	45.3%
9位	働きやすい職場環境を整備	43.4%
10位	企業内の推進体制の整備	35.9%

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に「取り組んでいる」事業所が「行っている」上位3つの取組事項は、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取り組み」、「人事考課基準を明確に定める」、「女性の継続就業に関する支援」となっている。

n=256
※複数回答形式

3 育児休業制度について

育児休業を取得した女性は88.4%
育児休業を取得した男性は1.9%

「出産者」のうち、育児休業を取得した「女性」の割合は、88.4%、「配偶者出産者」のうち育児休業を取得した「男性」の割合は1.9%となっている。

常用労働者数30人以上の民間事業所において、本市と国、福岡県の結果を比較すると、「出産者」のうち、育児休業を取得した「女性」の割合は、本市は87.1%であり、国91.1%、福岡県92.2%のいずれよりも低い取得率となっている。

「配偶者出産者」のうち、育児休業を取得した「男性」の割合は、本市1.2%、国2.0%、福岡県0.6%と、いずれも低い取得率である。

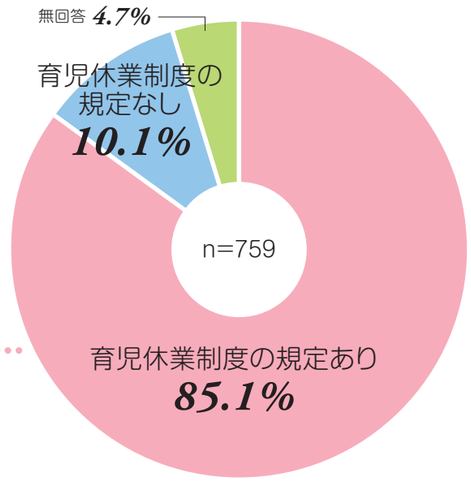
■男女別育児休業取得率

			女性		男性	
			出産した女性労働者	育児休業者	配偶者が出産した男性労働者	育児休業者
本市	回答者全体	人数	614	543	1,112	21
		割合(%)	100.0	88.4	100.0	1.9
	常用労働者数30人以上(民間のみ)	人数	395	344	831	10
		割合(%)	100.0	87.1	100.0	1.2
国		割合(%)	100.0	91.1	100.0	2.0
県		割合(%)	100.0	92.2	100.0	0.6

■育児休業制度の規定の有無とその内容

育児休業制度の規定の有無については、「育児休業制度の規定あり」の割合は85.1%となっており、その規定内容の内訳は、「1歳6か月(法定通り)」としている事業所の割合が最も高い。

育児休業制度の規定の有無



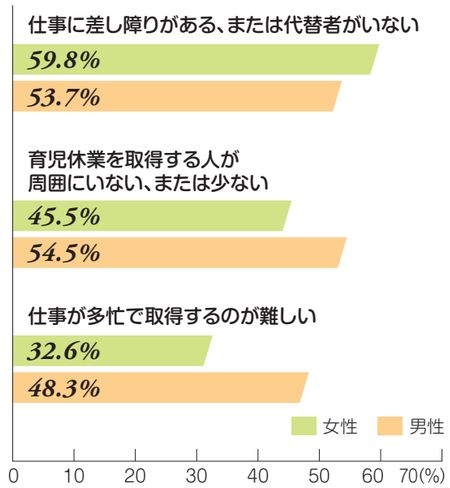
育児休業制度の内容

1歳6か月(法定通り)	79.6%
1歳6か月を超え2歳未満	2.6%
2歳～3歳未満	15.2%
3歳以上	2.6%

■育児休業を取得しづらい理由

事業所の8割近くが「女性は育児休業を取得しやすい」と回答する一方、「男性は育児休業を取得しづらい」と回答した事業所は6割を超え、実際に男性の取得率は極めて低くなっている。

育児休業を取得しづらい理由として男女とも上位にあがったのは、「仕事に差し障りがある、または代替者がいない」「育児休業を取得する人が周囲にいない、または少ない」「仕事が多忙で取得するのが難しい」となっている。また、男性については、「本人が、同僚に迷惑をかける(負担をかける)のではという気兼ねがある」(30.5%)、「本人が、経済的負担に対する不安がある」(30.3%)も比較的高い割合を示している。



女性：n=132　男性：n=462
※複数回答形式

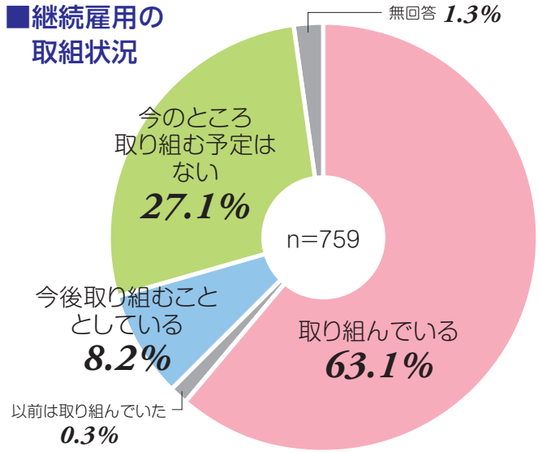
4 継続雇用について

取り組んでいる 63.1%　今後取り組む 8.2%

出産、子育て介護などでの離職を防止する継続雇用については、「取り組んでいる」との回答割合が最も高く63.1%、「今のところ取り組む予定はない」「今後取り組むこととしている」が続いている。

取組事項についてみると『制度の整備』については、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」が最も高く、制度以外では「残業時間の削減」「業務の効率化」に続き、「従業員の意識改革」や「職場風土の改革」などとなっており、働き方や職場風土、意識改革などに関する項目が高い割合となっている。

■継続雇用の取組状況



■継続雇用の取組事項

制度の整備	
法定を超える育児休業制度の導入	17.2%
法定を超える育児短時間勤務制度の導入	19.0%
法定を超える子の看護休暇制度の導入	12.2%
法定を超える育児時間制度の導入	8.7%
法定を超える介護休業制度の導入	10.7%
休憩時間の短縮特例措置制度の導入	11.3%
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入	41.8%
在宅勤務制度の導入	3.0%
病児保育支援制度の導入	4.3%
フレックスタイム制度の導入	15.9%

制度以外の取り組み	
各種制度の利用を促進する働きかけ	26.6%
事業所内保育所の設置	5.4%
残業時間の削減	51.4%
業務の効率化	49.2%
管理職の意識改革	27.5%
従業員の意識改革	31.8%
職場風土の改革	28.7%
やりがいのある仕事の付与	18.5%
長期的に安定した継続雇用	4.8%
休業・休暇中の社員に対する情報提供や面談の実施	20.5%
タイムマネジメントなどのスキルを社員が習得する	5.2%

n=541　※複数回答形式