**北九州市における女性の活躍推進実態調査2023**（令和6年3月発行）

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　FAX 093-583-5107
E-mail　move@move-kitakyu.jp

©北九州市立男女共同参画センター・ムーブ
指定管理者　公益財団法人 アジア女性交流・研究フォーラム

# 北九州市における女性の活躍推進実態調査2023

SURVEY ON THE CURRENT STATUS OF PROMOTION OF WOMEN'S PARTICIPATION AND ADVANCEMENT

IN KITAKYUSHU CITY 2023

STATISTICS DATA

## 調 査 概 要

**調 査 対 象**　「令和3年経済センサス-活動調査」から、北九州市内の従業員50人以上の民間・公営事業所（1,355事業所）を対象とする。

**調 査 期 間**　令和5年8月9日～9月30日　※調査基準日 令和5年7月1日

**調 査 方 法**　書面による郵送調査

**有効回収数**　配布数1,355　有効回収数385（回収率28.4%）

**調 査 項 目**　事業所の属性　女性の雇用状況について　育児休業制度について
年次有給休暇について　健康経営について　旧姓使用の制度について

【調査結果利用上の留意事項】
・表やグラフ中の回答割合（相対度数）は少数点以下第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にはならないことがある。
・複数回答が可能な質問の場合、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」（Number of casesの略）は、設問に対する回答者の総数を示しており、回答割合算出上の基礎（回答数）である。

北九州市立男女共同参画センター ムーブ

## 調査の目的

政府は男女共同参画の取組みを加速するために、女性活躍の推進を成長戦略の柱の1つと位置付け、さまざまな政策を実行しています。

北九州市においても、さらに女性の活躍推進を加速していくためには、市内の事業所の実態を、具体的な統計データに基づいて把握することが不可欠です。このような観点から、今後の女性の活躍推進に向けた施策検討の資料とするため、「北九州市における女性の活躍推進実態調査2023」を行いました。

この調査結果が、行政、企業をはじめ、関係する皆様の女性活躍推進の取組みの参考になれば幸いです。

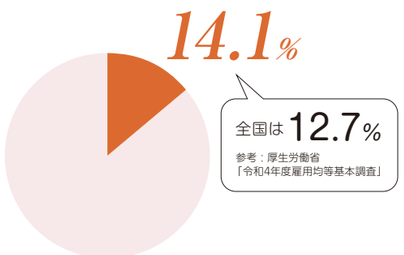
# Ⅰ 女性の雇用状況について

## 女性管理職割合は横ばい、しかし約6割の事業所が女性の管理職登用を促進するために何らかの取組みを行っていると回答

本調査において、北九州市における管理職（課長相当職以上の役職）に就いている女性の割合は**14.1%**でした。これは、前回2020年調査時の14.2%と比べ、ほぼ横ばいの数値になります。

係長相当職を含む管理職等の女性割合について、より細かく見ていくと、役員18.1%、部長相当職10.5%、課長相当職14.0%、係長相当職23.4%との結果になりました。厚生労働省の「令和4年度雇用均等基本調査」によると、全国においても、役員における女性割合は21.1%、部長相当職8.0%、課長相当職11.6%、係長相当職18.7%と、役員を除き、役職が高くなるほど女性の割合は低くなる傾向がみられます。

### ◎ 管理職に占める女性割合（課長相当職以上）

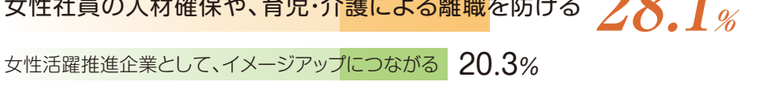



### ◎ 管理職等の男女別割合

| | 女性（人） | 女性割合（%） | 男性（人） | 男性割合（%） |
|---|---|---|---|---|
| 役員 | 249 | 18.1 | 1,125 | 81.9 |
| 部長相当職 | 156 | 10.5 | 1,330 | 89.5 |
| 課長相当職 | 512 | 14.0 | 3,151 | 86.0 |
| 係長相当職 | 1,098 | 23.4 | 3,588 | 76.6 |

女性を管理職に登用することで得られる効果については、**28.1%**が「女性社員の人材確保や、育児・介護による離職を防げる」効果があると回答しました。「女性活躍推進企業として、イメージアップにつながる（20.3%）」との回答よりも高い結果となり、女性の管理職登用が実際に人事や経営面での環境改善に結びついていることが分かります。

### ◎ 女性を管理職に登用することで得られた効果（n=385）



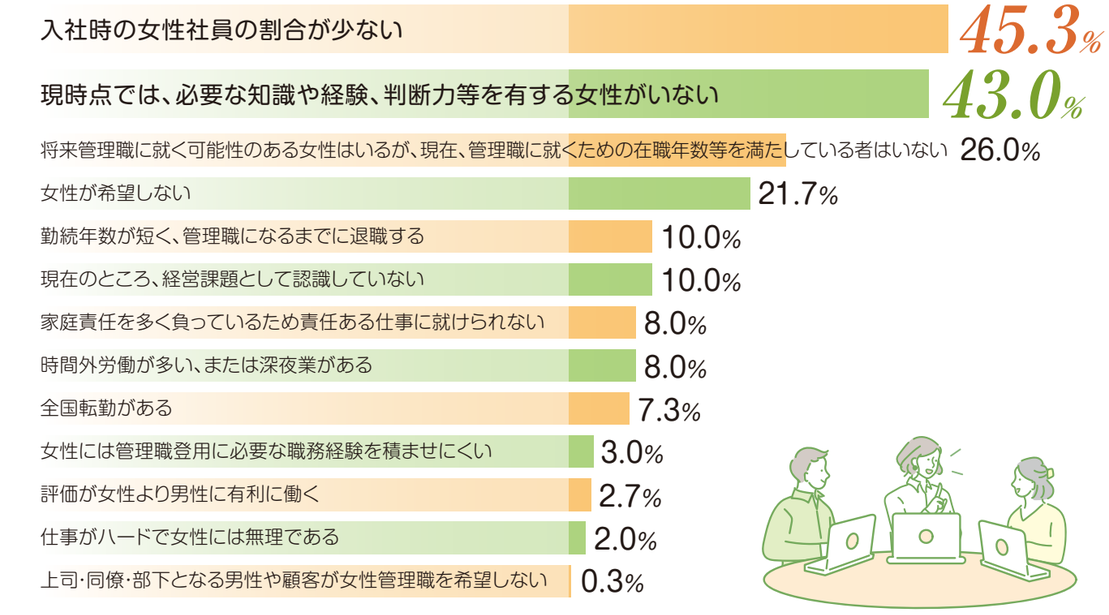

特になし **49.1%**　その他 **5.2%**　無回答 **7.0%**

自由記入欄より

- 管理職を志向する女性社員のロールモデルができる。
- 多様な人材が活躍できる環境づくりにつながる。
- 女性部下が相談しやすくなった。



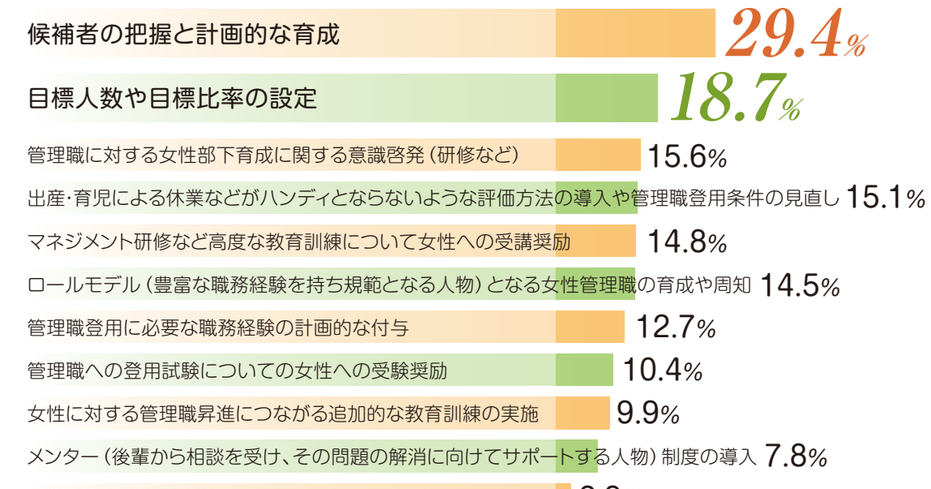
### ◎ 女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職がある理由（n=300）




その他 **11.0%**

女性管理職の登用は限定的ですが、**60.0%**の事業所が、女性の管理職登用を促進するために何らかの取組みを行っていると回答しました（「特になし（37.4%）」と無回答（2.6%）を除く）。中でも、「候補者の把握と計画的な育成（29.4%）」や「目標人数や目標比率の設定（18.7%）」など、現状把握・目標設定に取り組む事業所が多い傾向にあります。

### ◎ 女性管理職登用促進のための取組み（n=385）




特になし **37.4%**　その他 **2.9%**　無回答 **2.6%**

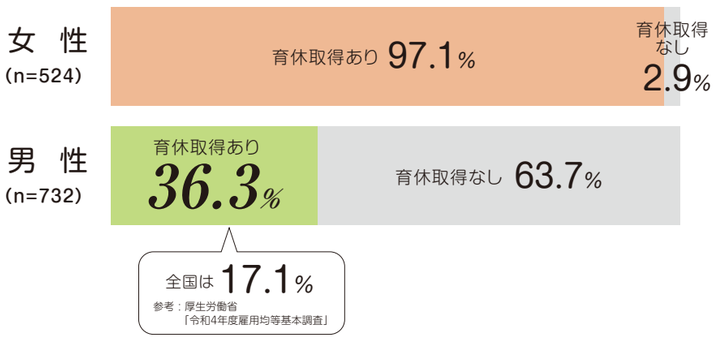
# Ⅱ 育児休業制度について

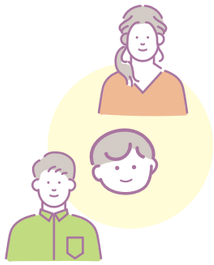
## 全国比で2倍以上　高い男性育休取得率

男女共同参画を阻む要因のひとつに、育児などの無償ケア労働の大半を女性が担っているということがあります。男性も平等にケア労働を担うことで、女性の負担軽減につながるだけでなく、公私ともに視野が広がるなどのメリットがあると言われています。

北九州市における育児休業の取得率は、女性で97.1%、男性で**36.3%**でした。厚生労働省の「令和4年度雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は17.1%。全国と比較して、北九州市における男性の育休取得率は2倍以上も高いという結果になりました。また、男性の育児休業平均取得日数は**46.6日**となっています。

### ◎ 育児休業男女別取得割合



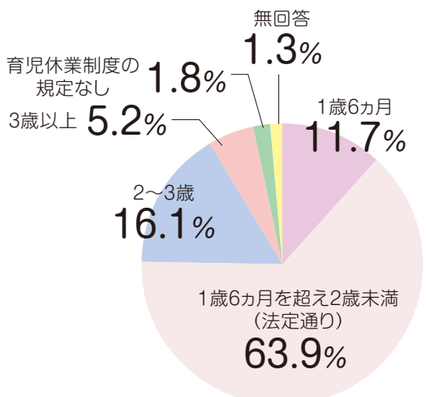



### ◎ 育児休業男女別平均取得日数

女　性 (n=509)　320.9日

男　性 (n=266)　46.6日

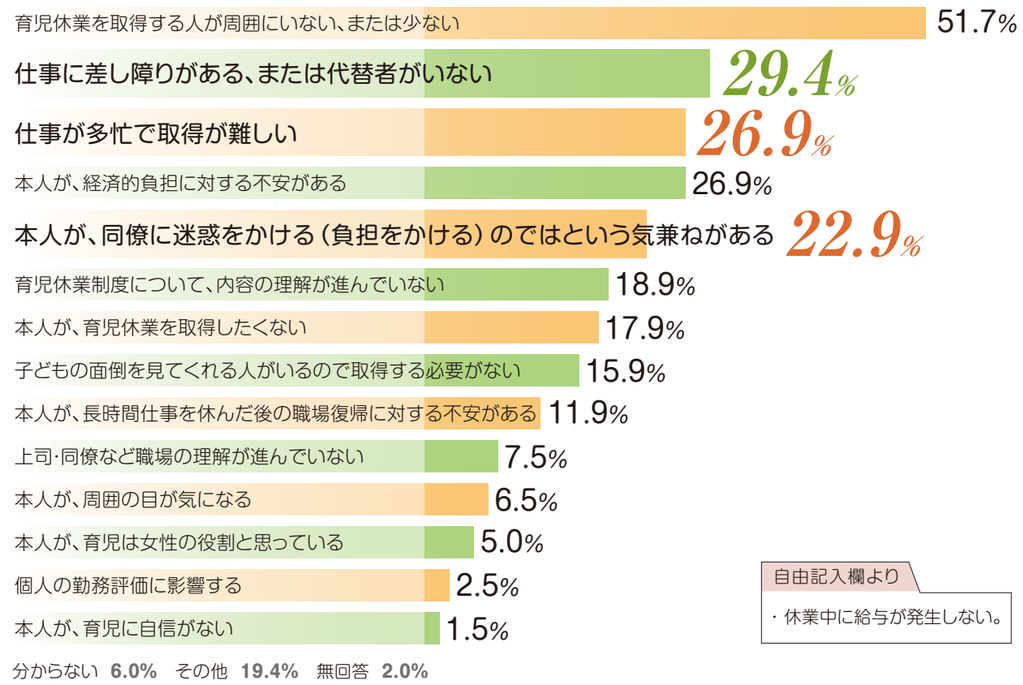
### ◎ 育児休業制度の有無とその内容 (n=385)




育児休業制度を設けている事業所は**96.9%**と、ほぼすべての事業所に制度があると言えます（「育児休業制度の規定なし（1.8%）」と無回答（1.3%）を除く）。その内、法定通り、1歳6ヵ月を超え2歳未満まで育児休業を取得できる制度を設けている事業所は63.9%、2歳を超えても育児休業を取得できるよう独自の休業制度を設けている事業所は21.3%（「2～3歳（16.1%）」と「3歳以上（5.2%）」の合計）であることが分かりました。

一方で、男性の育児休業が活用されにくい理由について、「育児休業を取得する人が周囲にいない、または少ない（51.7%）」との回答に続き、「仕事に差し障りがある、または代替者がいない（29.4%）」「仕事が多忙で取得が難しい（26.9%）」「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（22.9%）」といった仕事に関係する理由が上位を占めました。男性が育児休業を活用できるよう、企業側の体制整備や、本人・周囲への働きかけが必要だと考えられます。

### ◎ 育児休業が活用されにくい理由（男性）(n=201)




自由記入欄より

・休業中に給与が発生しない。

### ◎ 育児休業取得後の復職・退職状況

| 女性 (n=485) | | 男性 (n=251) | |
|---|---|---|---|
| 復職者 | 退職者 | 復職者 | 退職者 |
| 92.8% | 7.2% | 99.6% | 0.4% |

# Ⅲ 年次有給休暇について

年間平均休日総数　111.2日

年次有給休暇平均取得率　75.8%

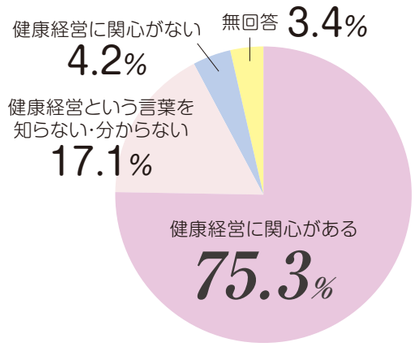
# Ⅳ 健康経営について

## 健康経営への高い関心　一方、生理休暇の利用は限定的

「健康経営」とは、企業が従業員の健康管理・増進を経営課題として捉え、積極的に取り組むことです。心身ともに充実した状態で働ける従業員が増えれば、生産性の向上や組織の活性化が期待されます。

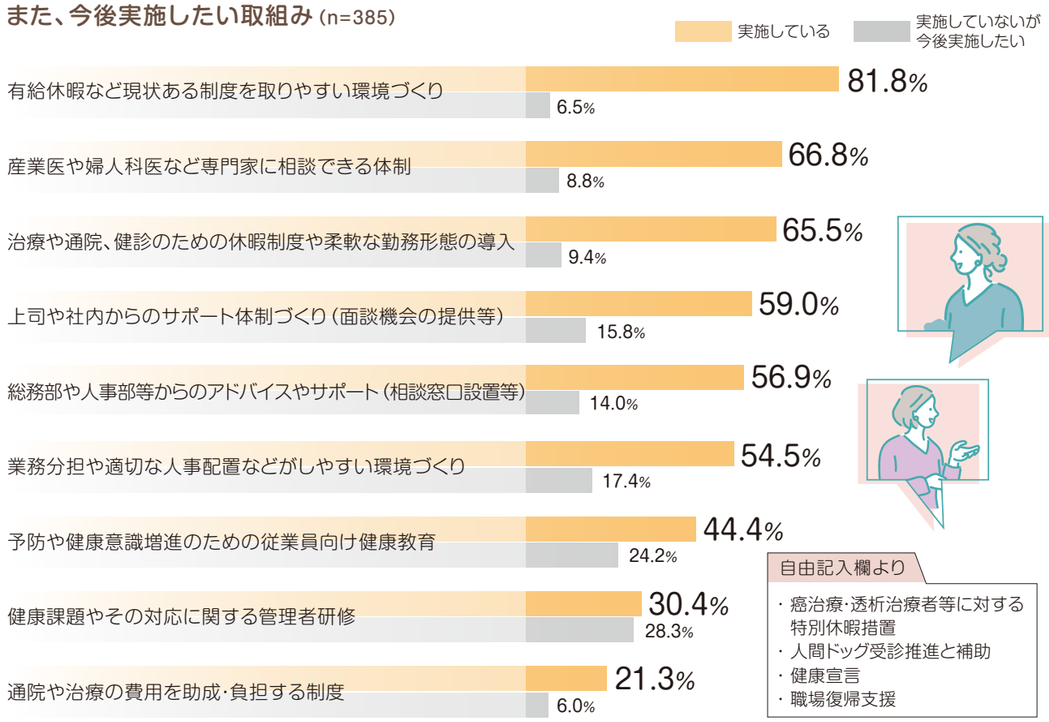
本調査で「健康経営に関心がある」と回答した事業所は**75.3%**に及び、関心の高さがうかがえます。

◎ 健康経営についての関心の有無（n=385）




そして、**8割を超える**事業所が、従業員の健康課題に対応するため、何らかの取組みを実施したことがあると回答しています。「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくり（81.8%）」を筆頭に、「産業医や婦人科医など専門家に相談できる体制（66.8%）」「治療や通院、健診のための休暇制度や柔軟な勤務形態の導入（65.5%）」「上司や社内からのサポート体制づくり（面談機会の提供等）（59.0%）」「総務部や人事部等からのアドバイスやサポート（相談窓口設置等）（56.9%）」「業務分担や適切な人事配置などがしやすい環境づくり(54.5%)」といった多岐にわたる項目で5割を超える高い割合となっています。

◎ 従業員の健康課題に対応するために実施したことのある取組み、また、今後実施したい取組み（n=385）

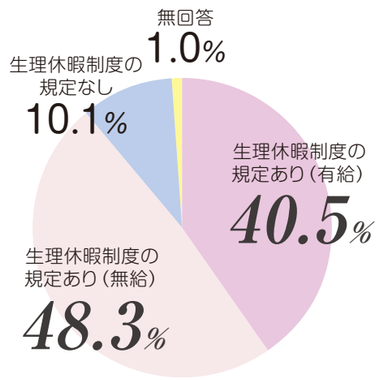



自由記入欄より

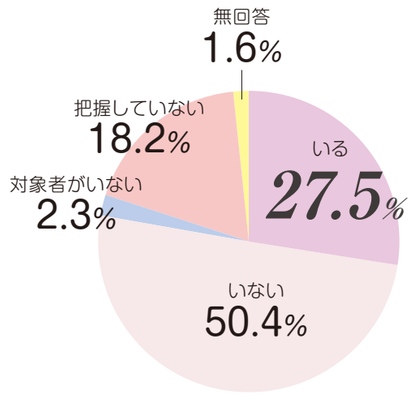
- 癌治療・透析治療者等に対する特別休暇措置
- 人間ドッグ受診推進と補助
- 健康宣言
- 職場復帰支援

生理休暇制度について、規定があると回答した事業所は**88.8%**。内訳は、有給の規定が40.5%、無給の規定が48.3%です。一方で、「生理休暇を取得する従業員がいる」と回答した事業所は**27.5%**と、生理休暇制度があっても活用は限定的な実態が明らかになりました。

◎ 生理休暇制度の有無（n=385）




◎ 生理休暇を取得する従業員の有無（n=385）




◎ 健康課題を支援する制度有の事業所割合

| | 治療や通院、健診のための休暇制度 | 治療や通院、健診のための柔軟な勤務制度 | 産業医等外部の専門家に相談できる制度 | 通院や治療の費用を助成・負担する制度 |
|---|---|---|---|---|
| 女性の更年期障害 | 17.4% | 21.8% | 26.5% | 9.4% |
| 男性の更年期障害 | 17.4% | 21.3% | 26.2% | 9.6% |
| 泌尿器系の疾患（前立腺がん、前立腺肥大症、前立腺炎等） | 19.7% | 23.6% | 27.5% | 10.6% |
| 月経関連の症状や疾病・PMS（月経前症候群） | 30.9% | 30.6% | 36.9% | 13.5% |
| 不妊治療 | 26.2% | 28.1% | 29.4% | 11.2% |
| 妊娠・出産に関する症状 | 45.5% | 46.2% | 37.4% | 14.3% |
| 子宮内膜症や良性腫瘍、婦人科系がん | 21.0% | 24.9% | 28.1% | 10.9% |

自由記入欄より

- 有給休暇付与後2年経過し、失効となる分を最大60日まで積み立てて、私傷病の休暇として使用できる。
- 当社専用の保健師が相談窓口として常駐。場合により産業医へ相談。休みに関しては有給休暇を振替で対応。
- 人間ドッグ受診者はPSA※検査無料。 ※前立腺がんの検査

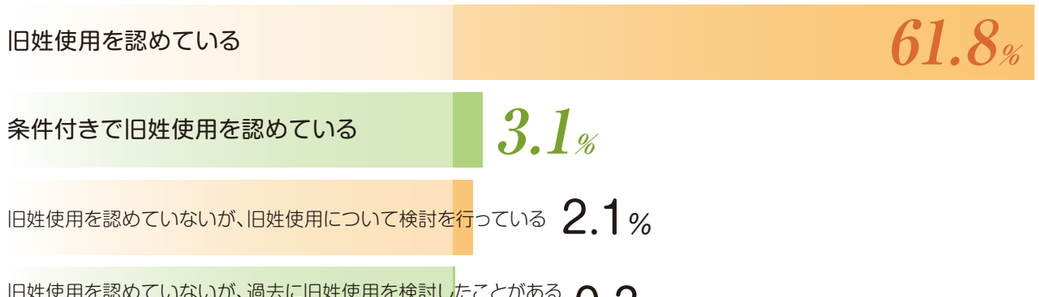
# V 旧姓使用の制度について

## 約65%が旧姓使用の制度あり　利用者は1割未満

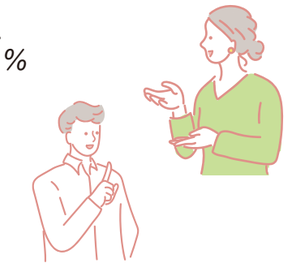
結婚後も仕事を続ける女性が増える中、改姓によるキャリアの分断などを避けるために、職場において旧姓の通称使用が広がっています。職場での通称使用に関しては、特に法律上の規定はないため、各企業でルールを定めることになります。

本調査では、**64.9%**の事業所が旧姓使用を認めていると回答しました（「条件付きで旧姓使用を認めている（3.1%）」を含む）。しかし、実際に旧姓を使用している常用労働者の割合は、1割未満が半数を占めるという結果になっています。

### ◎ 旧姓使用承認の有無（n=385）




その他　**12.7%**　無回答　**1.3%**



## 旧姓使用を認めている事業所（n=250）

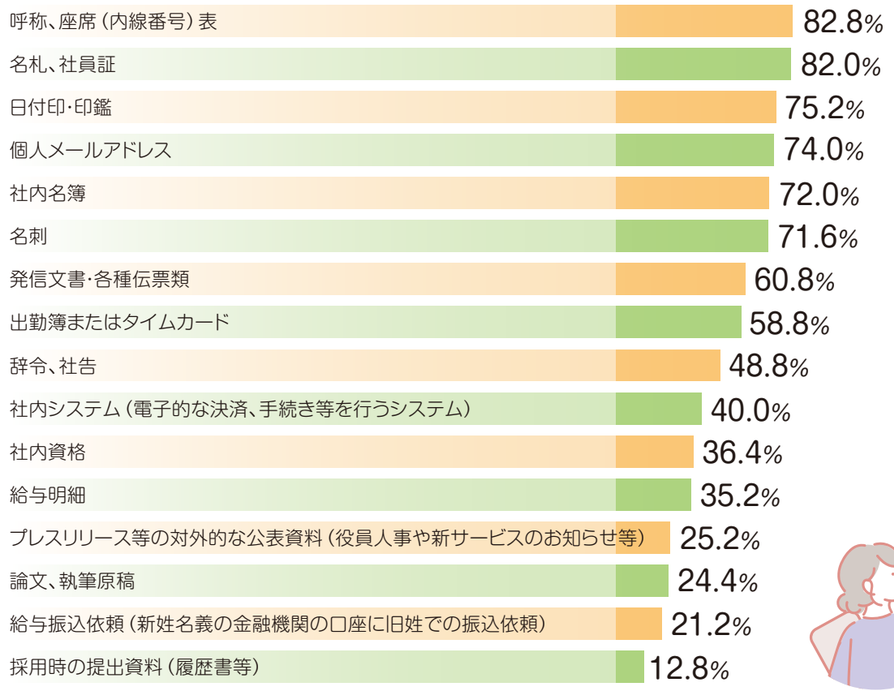
### ◎ 通称として旧姓を使用している常用労働者の割合が

1割未満の事業所は **50.0%**

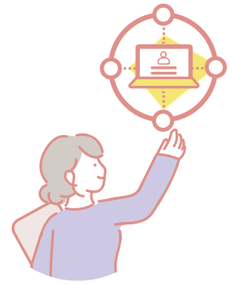
| | | | |
|---|---|---|---|
| 9割以上 | 7.2% | 1割以上2割未満 | 5.2% |
| 2割以上3割未満 | 3.2% | 3割以上4割未満 | 2.4% |
| 4割以上5割未満 | 2.4% | 8割以上9割未満 | 2.0% |
| 6割以上7割未満 | 0.8% | 7割以上8割未満 | 0.8% |
| 5割以上6割未満 | 0% | | |

分からない　**24.0%**　無回答　**2.0%**

### ◎ 旧姓使用を認めている範囲




あてはまるものはない　**2.0%**　その他　**2.8%**　無回答　**1.2%**



### ◎ 旧姓使用の方法

その他　**11.6%**　無回答　**2.4%**

自由記入欄より

- 法律上、戸籍表記が必要なもの以外で旧姓使用を認めている。
- 社内では旧姓を使用し、税金・社会保険関係書類は旧姓使用の対象外としている。

### ◎ 旧姓使用に関する今後の意向

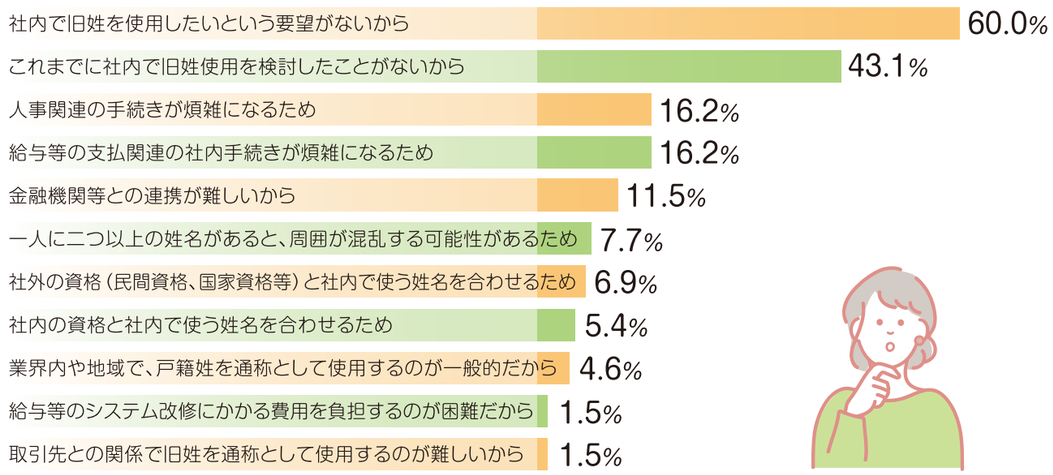
| | |
|---|---|
| 現在の範囲で旧姓使用を続けたい | 34.8% |
| 金融機関への振り込みや公的な手続きが旧姓で行えるとよい | 12.4% |
| 旧姓を証明できる公的証明書があるとよい | 5.6% |
| 社内で旧姓使用を認める職種を広げたい | 3.6% |
| 社内で旧姓使用を認める範囲を広げたい | 3.6% |
| 他社の旧姓使用の事例、運用方法を知りたい | 3.6% |

特になし　**48.0%**　その他　**1.6%**　無回答　**0.8%**

## 旧姓使用を認めていない事業所 (n=130)

旧姓使用を認めていない事業所にその理由を尋ねると、「社内で旧姓を使用したいという要望がないから」との回答が60.0%を占めました。また、30.8%の事業所が、今後の方針として「旧姓使用を希望する常用労働者がいれば、旧姓使用を認めたい」と回答しています。職場で旧姓使用が認められることで、働く上での不便さは解消できますが、公的書類には原則、戸籍名しか記載できないなど、利便性を実感できる場面が限定されるため、旧姓使用導入への理解が進まないのかもしれません。

### ◎ 旧姓使用を認めていない理由






### ◎ 旧姓使用に関する今後の意向

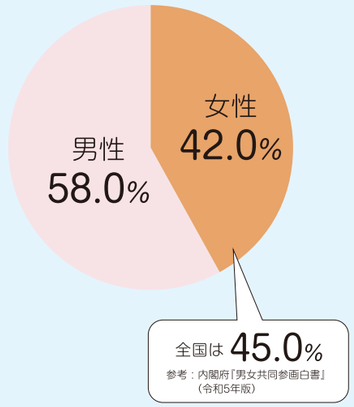
| | |
|---|---|
| 旧姓使用を希望する常用労働者がいれば、旧姓使用を認めたい | 30.8% |
| 今後も、旧姓使用を認める予定はない | 15.4% |
| 他社の旧姓使用の事例、運用方法を知りたい | 13.8% |
| 金融機関への振り込みや公的な手続きを旧姓で行うことができれば、旧姓使用を認めたい | 11.5% |
| 旧姓使用導入のための手引き等がほしい | 11.5% |
| 業界内や取引先で旧姓使用が広がったら、旧姓使用を認めたい | 6.2% |
| 旧姓を証明できる公的証明書があれば、旧姓使用を認めたい | 6.2% |
| 旧姓使用導入について検討を開始したい | 5.4% |
| 旧姓使用を管理するためのシステム構築･改修の費用負担の見込みが立てば、旧姓使用を認めたい | 4.6% |
| 旧姓使用の管理にかかる人的コストの見込みが立てば、旧姓使用を認めたい | 3.1% |

その他 2.3% 無回答 6.2%

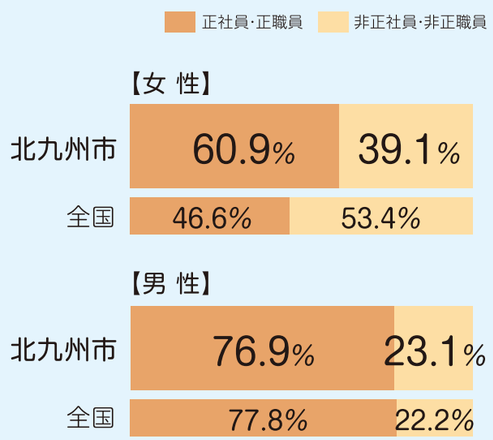


# 事業所の属性

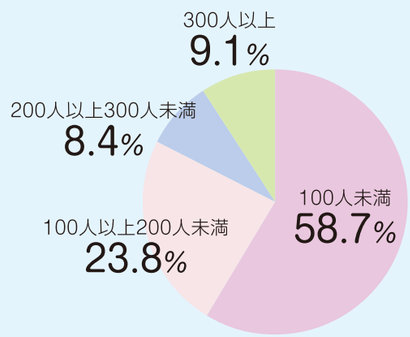
### ■ 常用労働者における男女の割合 (n=57,805)



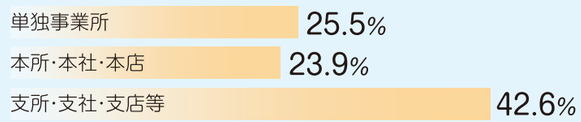

### ■ 常用労働者の男女別 正社員･正職員と非正社員･非正職員の割合




### ■ 事業所規模 (n=383)




### ■ 業 種 (n=385)

| 業 種 | 事業所数 | 割 合 |
|---|---|---|
| 医療、福祉 | 86 | 22.3% |
| 製造業 | 73 | 19.0% |
| サービス業（他に分類されないもの） | 50 | 13.0% |
| 運輸業、郵便業 | 41 | 10.6% |
| 卸売業、小売業 | 40 | 10.4% |
| 教育、学習支援業 | 27 | 7.0% |
| 建設業 | 17 | 4.4% |
| 公務（他に分類されるものを除く） | 11 | 2.9% |
| 情報通信業 | 7 | 1.8% |
| 金融業、保険業 | 6 | 1.6% |
| 学術研究、専門･技術サービス業 | 6 | 1.6% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 6 | 1.6% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 4 | 1.0% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 3 | 0.8% |
| 分類不能の産業 | 3 | 0.8% |
| 農業、林業 | 1 | 0.3% |
| 漁業 | 0 | 0% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 0 | 0% |
| 電気･ガス･熱供給･水道業 | 0 | 0% |
| 複合サービス事業 | 0 | 0% |
| 無回答 | 4 | 1.0% |

### ■ 事業所区分 (n=385)