

令和6年度

育児中の柔軟な働き方制度等に関する実態調査

概要版

令和6年12月

福岡県 福祉労働部 労働局



# 目次

<b>I. 調査の概要</b> .....	1
1. 目的.....	1
2. 調査地域.....	1
3. 調査対象及び抽出方法.....	1
4. 調査方法.....	1
5. 調査基準日.....	1
6. 配布・回収状況.....	1
7. 実施主体・実施機関.....	1
8. 報告書（概要版）を読む際の留意点.....	1
<b>II. 福岡県の働く男女の現状</b> .....	2
1. 福岡県の男女有業者数.....	2
2. 女性の年齢階級別労働力率.....	2
<b>III. 労働者の雇用管理と就業実態</b> .....	3
1. 事業所と労働者の男女の取扱いに対する意識<事業所調査・労働者調査>.....	3
2. 最近3年間の職務上の地位の変化<労働者調査>.....	4
3. 女性管理職の登用状況<事業所調査>.....	5
4. 女性管理職の職階別割合<事業所調査>.....	5
5. 女性管理職が少ない理由<事業所調査>.....	6
<b>IV. 育児休業制度</b> .....	7
1. 育児休業を労働者が取得できることの認知状況<労働者調査>.....	7
2. 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の認知状況<労働者調査>.....	7
3. 育児休業制度の利用状況<事業所調査>.....	8
4. 男性の育児参加促進の措置<事業所調査>.....	9
5. 円滑な職場復帰の措置<事業所調査>.....	10
6. 育児休業制度の利用意向<労働者調査>.....	10
7. 育児休業制度を利用しなかった理由<労働者調査>.....	11
8. 育児休業制度から復帰後に利用したい制度<労働者調査>.....	12
9. 男性労働者が育児参加することへの考え<労働者調査>.....	13
<b>V. 介護休業制度</b> .....	14
1. 介護休業を労働者が取得できることの認知状況<労働者調査>.....	14
2. 介護休業制度の利用状況<事業所調査>.....	14
3. 介護休業制度の利用意向<労働者調査>.....	15
<b>VI. 育児中の柔軟な働き方制度</b> .....	16
1. 育児中の柔軟な働き方制度<事業所調査、労働者調査>.....	16
2. 制度利用者がいる事業所の割合<事業所調査>.....	17
3. 利用したことのある制度<労働者調査>.....	18
<b>VII. 各制度によって生じる効果</b> .....	19
1. 育児休業制度<事業所調査・労働者調査>.....	19
2. 介護休業制度<事業所調査・労働者調査>.....	20
3. 育児中の柔軟な働き方制度<事業所調査・労働者調査>.....	21
<b>VIII. 各制度によって生じる課題</b> .....	22
1. 育児休業制度<事業所調査・労働者調査>.....	22
2. 介護休業制度<事業所調査・労働者調査>.....	23
3. 育児中の柔軟な働き方制度<事業所調査・労働者調査>.....	24
<b>IX. 行政への要望</b> .....	25
1. 事業所が行政に望むこと<事業所調査>.....	25
2. 労働者が行政に望むこと<労働者調査>.....	26



## I. 調査の概要

### 1. 目的

本調査は、県内の民間事業所の経営者及び男女労働者を対象として、育児・介護休業制度や柔軟な働き方制度の運用状況等の実態と意識を把握し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備や男女共同参画社会の推進に関する施策の基礎資料を得ることを目的とする。

### 2. 調査地域

福岡県全域

### 3. 調査対象及び抽出方法

#### (1) 事業所調査

労働者数5人以上の民間事業所 1,500 事業所

令和4年経済センサス基礎調査の内容を記録した電子データから、労働者数5人以上の民間事業所を対象に、産業別・規模別・地域別に比例して無作為抽出。

#### (2) 労働者調査

事業所調査の対象事業所に勤務する男女労働者各 1,500 人

各対象事業所が労働者の中から、男女各1人を任意に選出。

### 4. 調査方法

郵送法（インターネット回答）

### 5. 調査基準日

事業所調査：令和5年10月1日

労働者調査：令和6年6月1日

### 6. 配布・回収状況

調査対象数に対する回収率は、以下のとおりである。

調査対象区分	配布数	有効回収数	有効回収率
事業所	1,500 所	331 所	22.1%
労働者(女性)	1,500 人	292 人	19.5%
労働者(男性)	1,500 人	226 人	15.1%

### 7. 実施主体・実施機関

実施主体：福岡県福祉労働部労働局労働政策課

実施機関：(株)ジック福岡事務所

### 8. 報告書(概要版)を読む際の留意点

前回調査(福岡県雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査)は平成28年10月に実施したものである。

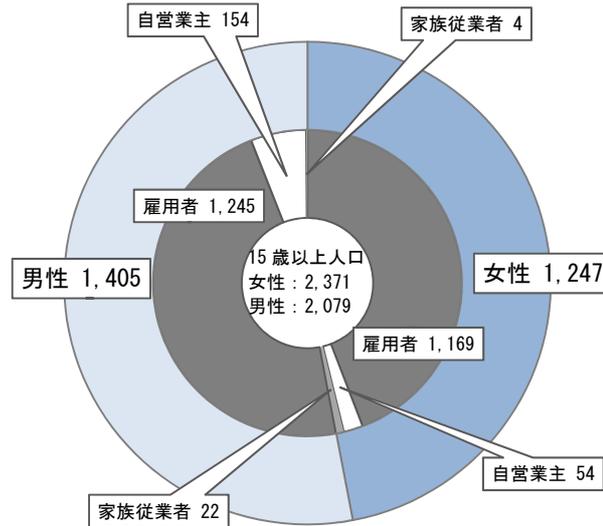
## Ⅱ. 福岡県の働く男女の現状

### 1. 福岡県の男女有業者数

- ◇県内における15歳以上の女性の人口は237万600人で、そのうち52.6%にあたる124万7,300人が何らかの仕事に就いている有業者です。
- ◇県内における15歳以上の男性の人口は207万9,400人で、そのうち67.6%にあたる140万5,600人が何らかの仕事に就いている有業者です。

<男女有業者数（福岡県）>

(千人)

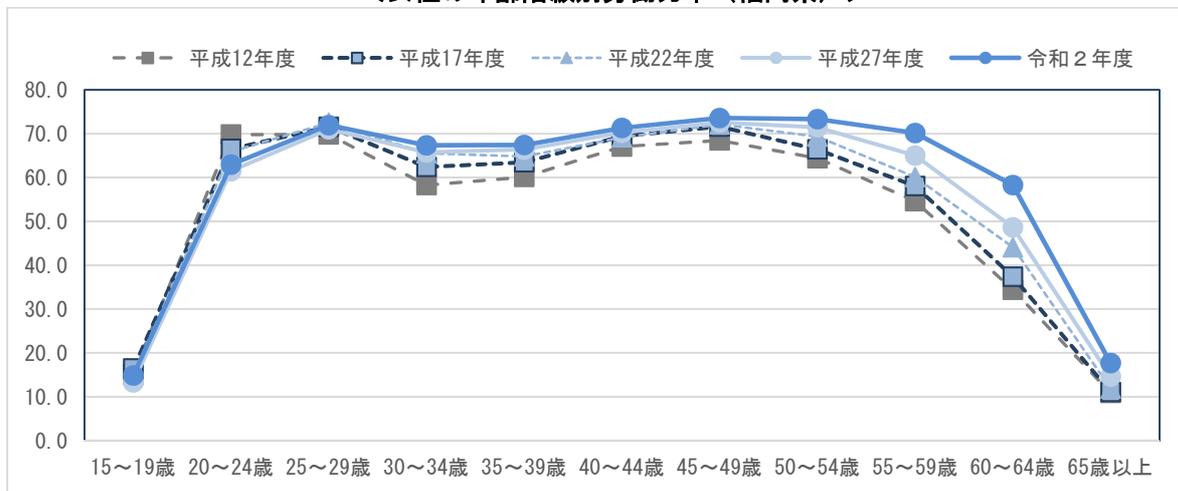


総務省：令和4年就業構造基本調査

### 2. 女性の年齢階級別労働力率

- ◇15歳以上の女性人口に占める女性労働人口の割合（労働力率）は、子育て世代にあたる30代前半に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するいわゆるM字カーブを描くとされていますが、30～34歳の労働力率が上昇傾向にあることから、M字の谷の部分は浅くなってきています。

<女性の年齢階級別労働力率（福岡県）>



総務省：国勢調査

### Ⅲ. 労働者の雇用管理と就業実態

#### 1. 事業所と労働者の男女の取扱いに対する意識＜事業所調査・労働者調査＞

##### ＜事業所＞

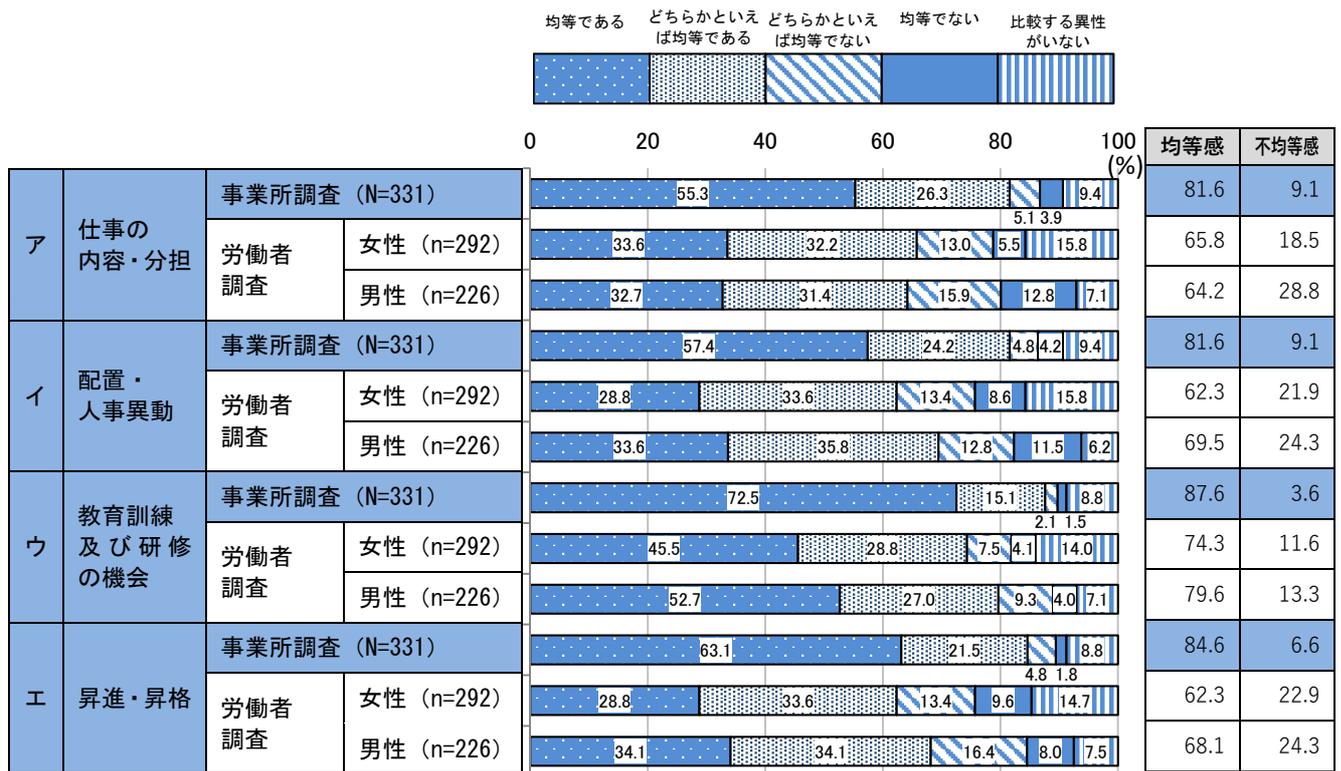
- ◇『均等感』の割合はいずれの項目においても8割を超えています。
- ◇最も『均等感』の割合が高いのは「教育訓練及び研修の機会」(87.6%)です。

##### ＜労働者＞

- ◇『均等感』の割合は、男女共「教育訓練及び研修の機会」が最も高く、女性が74.3%、男性が79.6%となっており、いずれも7割を超えています。
- ◇『不均等感』の割合は、女性は「昇進・昇格」(22.9%)が最も高く、男性は「仕事の内容・分担」(28.8%)が最も高くなっています。

##### ＜事業所と労働者の比較＞

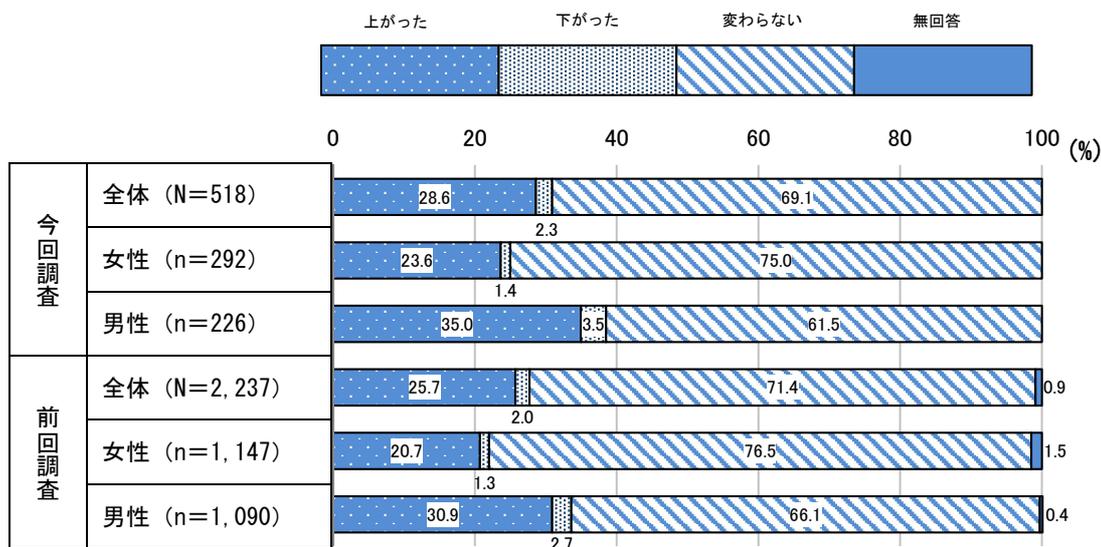
- ◇事業所調査と労働者調査を比較すると、『均等感』の割合は雇用管理をする側(事業所)が、管理される側(労働者)より高い傾向があり、『不均等感』の割合はその逆の傾向にあります。
- ◇労働者調査を性別にみると、男性は女性に比べて『不均等感』の割合が高く、雇用管理をする側・される側、男性・女性で意識の違いがあります。



※『均等感』＝「均等である」＋「どちらかといえば均等である」  
『不均等感』＝「均等でない」＋「どちらかといえば均等でない」

## 2. 最近3年間の職務上の地位の変化<労働者調査>

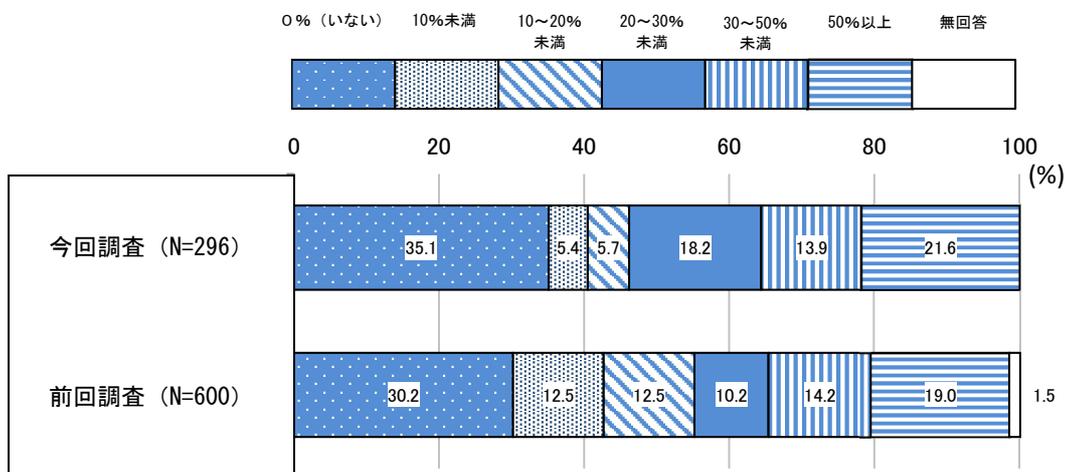
◇最近3年間で職務上の地位が「上がった」と回答した割合は、男性が35.0%、女性が23.6%となっており、男性が女性より11.4ポイント高くなっています。  
 ◇前回調査と比較すると、「上がった」の割合は男女ともに増加しており、全体では2.9ポイント増加しています。  
 ◇男女年代別にみると、「上がった」の割合は、男性の30代で46.2%となっており、女性の30代と比較すると21.5ポイント高くなっています。



		上がった	下がった	変わらない
	全体(N=518)	28.6	2.3	69.1
性別	女性(n=292)	23.6	1.4	75.0
	男性(n=226)	35.0	3.5	61.5
女性年代別	20代以下(n=31)	32.3	0.0	67.7
	30代(n=93)	24.7	1.1	74.2
	40代(n=101)	26.7	1.0	72.3
	50代(n=50)	18.0	2.0	80.0
	60代以上(n=17)	0.0	5.9	94.1
男性年代別	20代以下(n=28)	32.1	3.6	64.3
	30代(n=91)	46.2	0.0	53.8
	40代(n=63)	33.3	4.8	61.9
	50代(n=30)	20.0	6.7	73.3
	60代以上(n=14)	7.1	14.3	78.6

### 3. 女性管理職の登用状況<事業所調査>

◇女性管理職が『30%以上』の事業所の割合は35.5%で、前回調査(33.2%)から2.3ポイント増加しています。



### 4. 女性管理職の職階別割合<事業所調査>

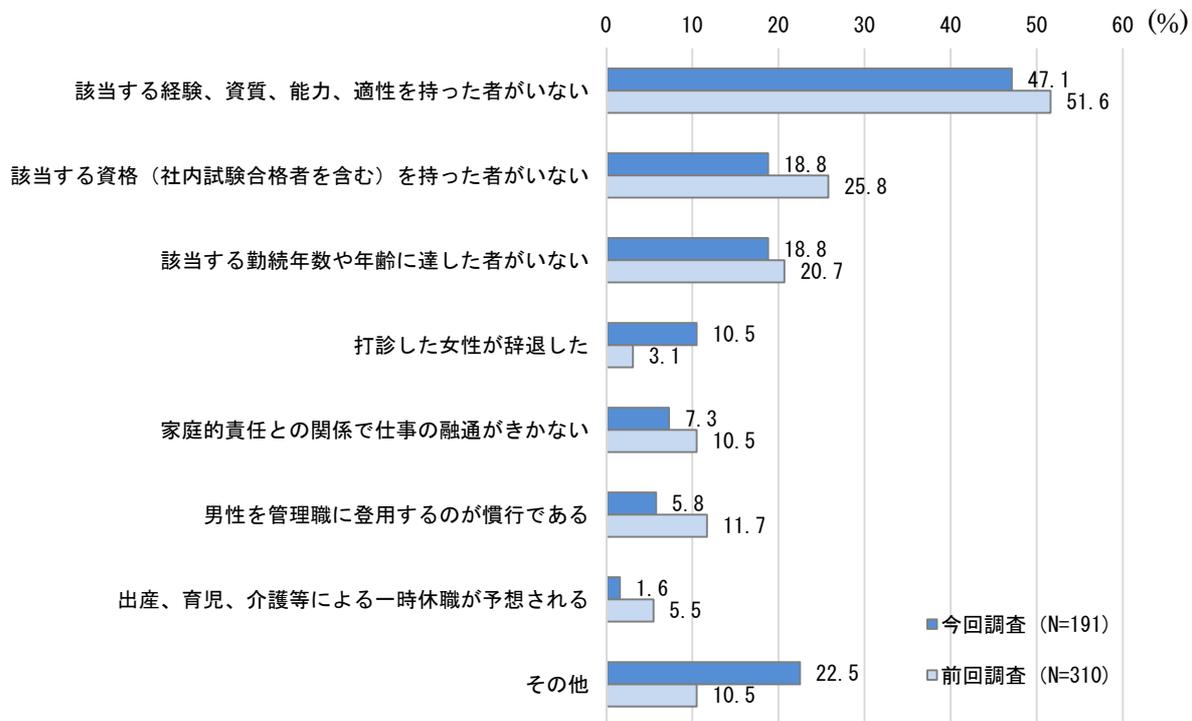
◇管理職全体に占める女性の割合(女性管理職比率)は18.6%で、前回調査(17.3%)から1.3ポイント増加しています。

	前回調査(H28)			今回調査(R5)		
	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)	総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
全体	12,527	2,162	17.3	11,336	2,103	18.6
役員	1,378	240	17.4	1,404	282	20.1
部長相当職	1,852	165	8.9	1,715	179	10.4
課長相当職	3,939	602	15.3	3,852	618	16.0
係長相当職	5,358	1,155	21.6	4,365	1,024	23.5

## 5. 女性管理職が少ない理由<事業所調査>

(複数回答)

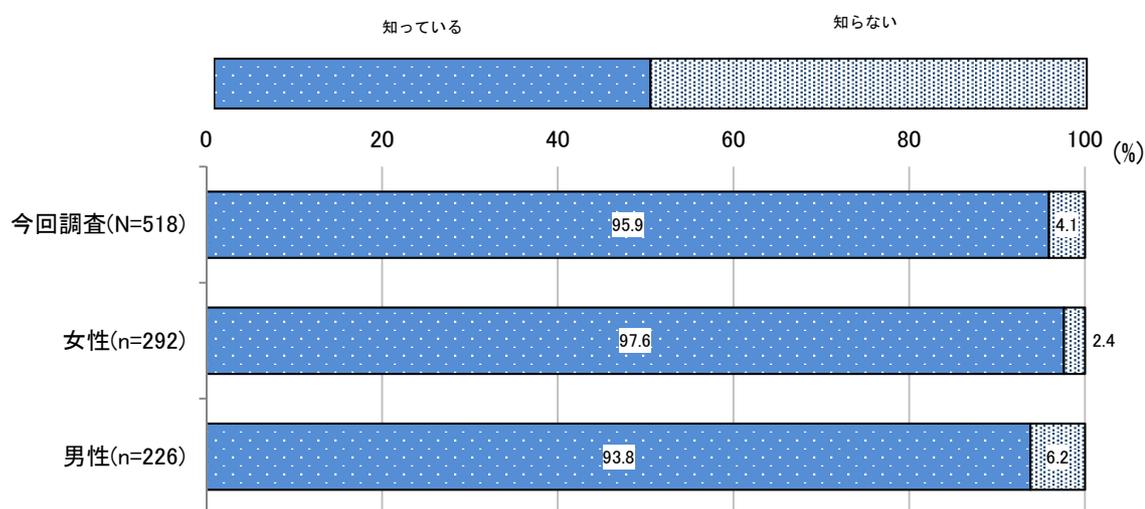
◇前回調査と比較すると、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者がいない」、「該当する勤続年数や年齢に達した者がいない」の割合が減少する一方で、「打診した女性が辞退した」の割合は、7.4ポイント増加しています。



## IV. 育児休業制度

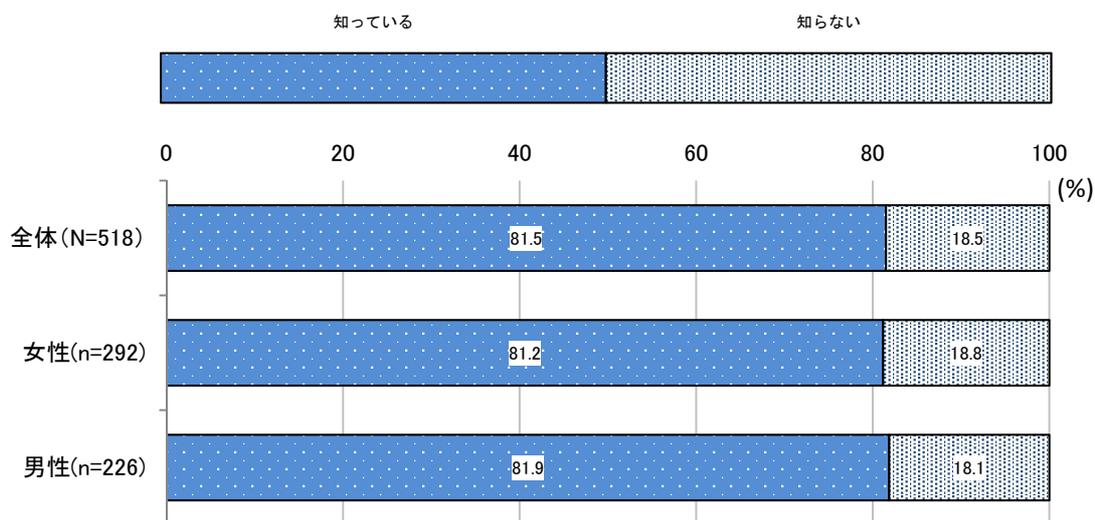
### 1. 育児休業を労働者が取得できることの認知状況<労働者調査>

◇育児休業を労働者が申し出た場合に取得できる制度であることは 95.9%が認知しており、男女共9割を超えています。



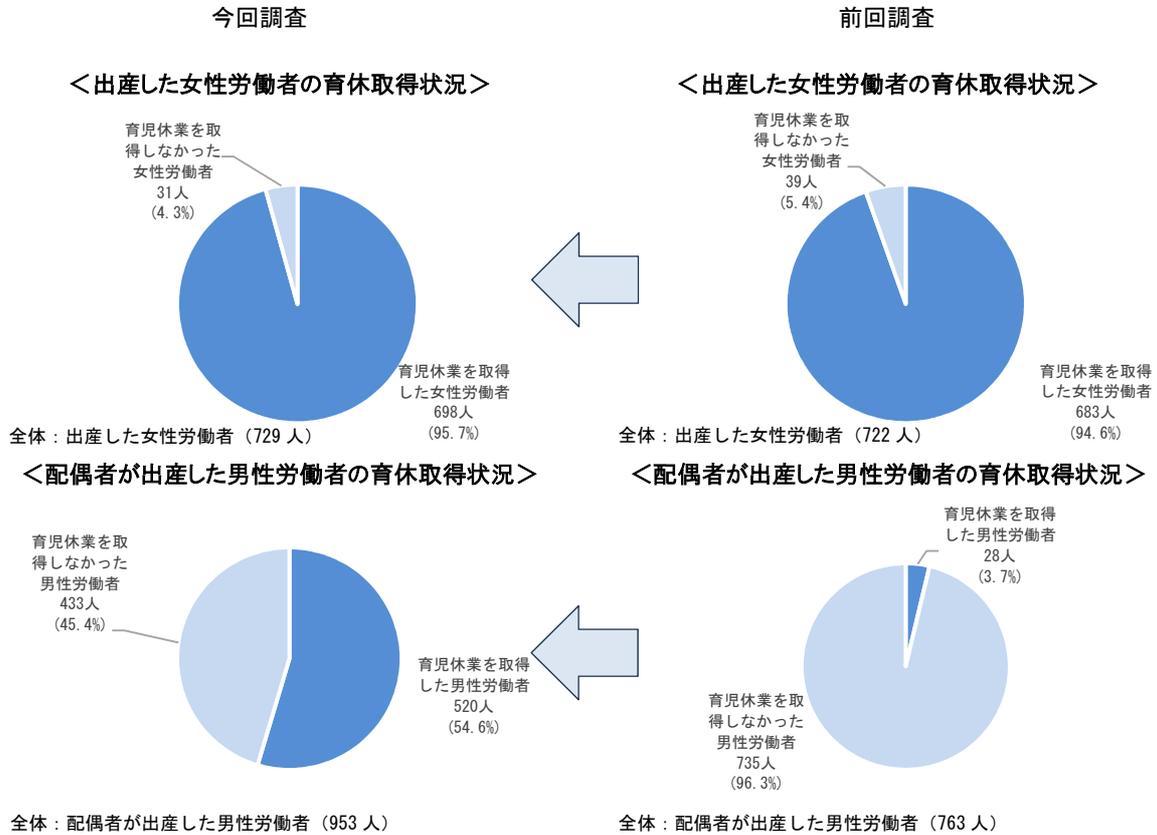
### 2. 出生時育児休業制度(産後パパ育休)の認知状況<労働者調査>

◇出生時育児休業制度(産後パパ育休)を知っている割合は81.5%であり、男性と女性で大きな差はみられません。



### 3. 育児休業制度の利用状況<事業所調査>

◇今回調査で出産した女性の育児休業取得率は95.7%で、前回調査と比較すると1.1ポイント高くなっています。  
 ◇配偶者が出産した男性の育児休業取得率は54.6%で、前回調査と比較すると大きく上昇しています。



#### <育児休業の取得者数、復職者数、退職者数>

	今回調査	
	女性	男性
(1)令和4年10月1日～令和5年9月30日までに出産した人数 ※男性は配偶者が出産した人数	729	953
(2)(1)のうち、令和5年10月1日までに育児休業を取得した人数	698	520
(3)復職した人数	625	491
(4)退職した人数	39	16

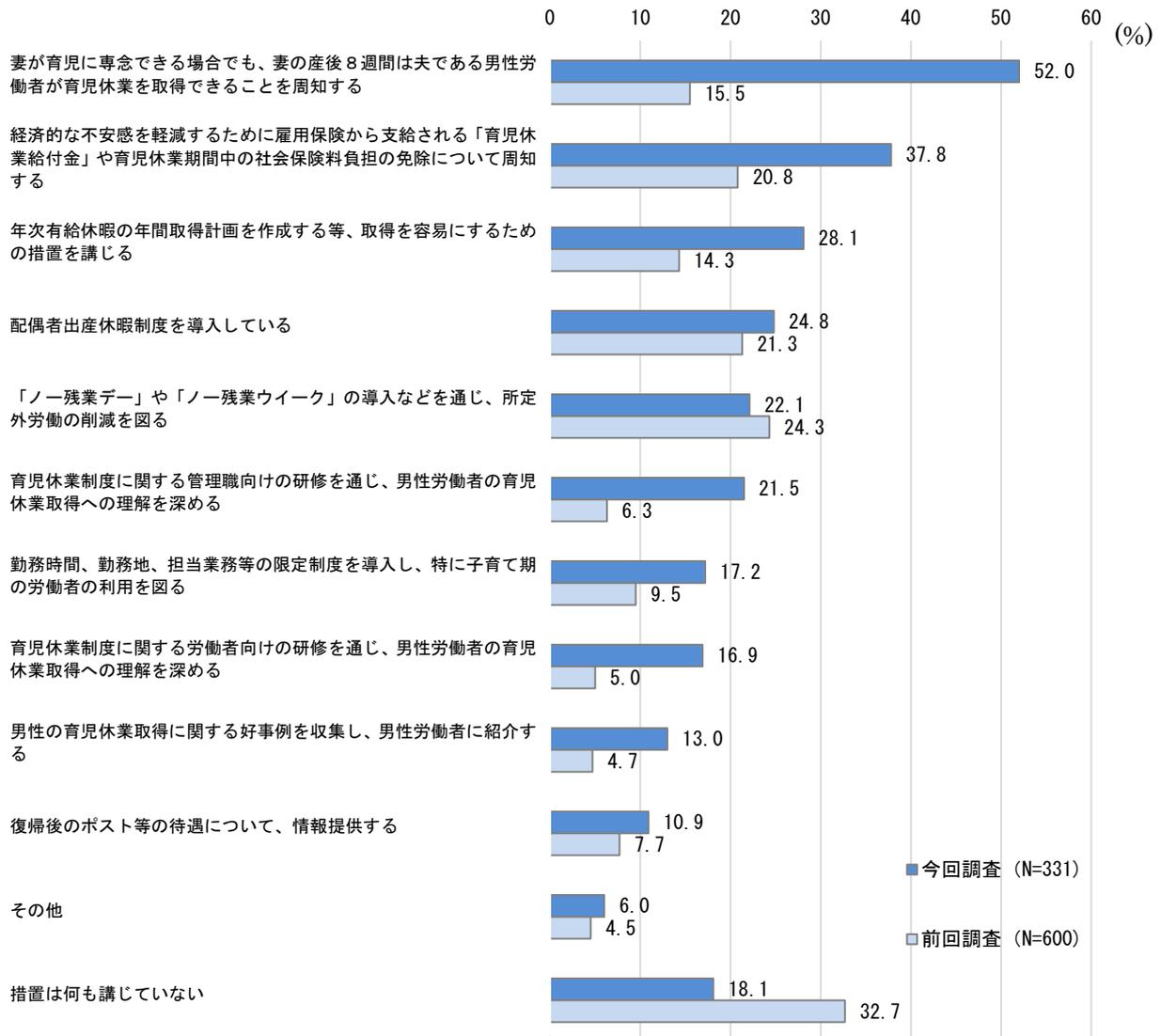
#### <育児休業取得率>

	今回調査		前回調査	
	女性	男性	女性	男性
育児休業取得率 ※上記(2)/(1)	95.7%	54.6%	94.6%	3.7%
育児休業終了後の復職率 ※上記(3)/(2)	89.5%	94.4%	94.1%	100.0%

#### 4. 男性の育児参加促進の措置<事業所調査>

(複数回答)

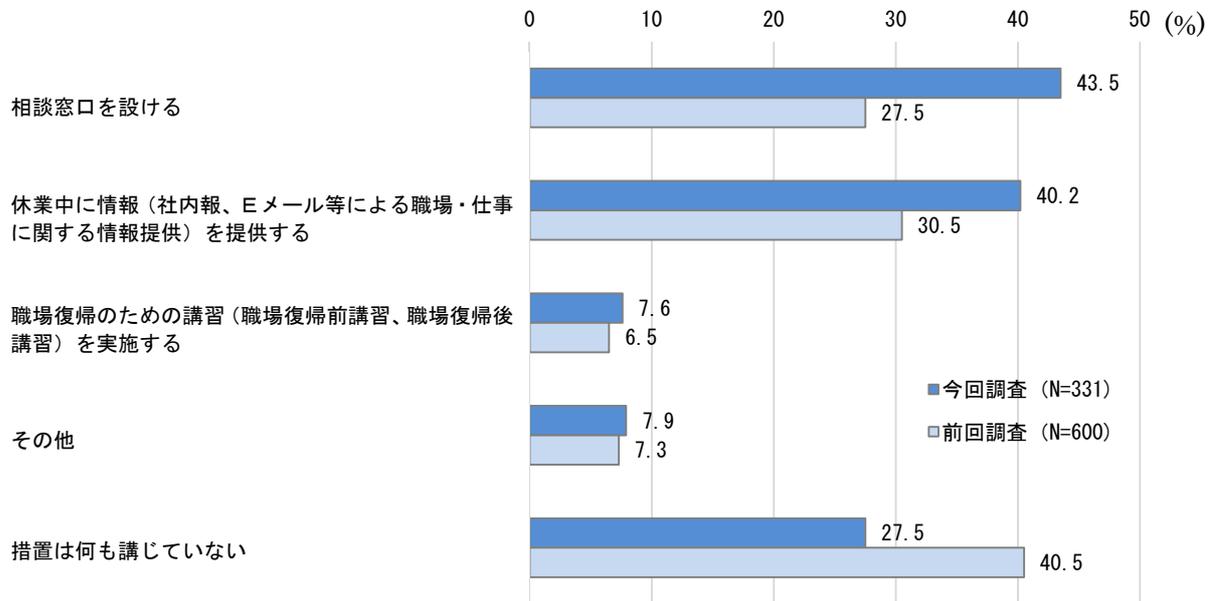
◇男性労働者の育児参加の促進については、「措置は何も講じていない」の割合が18.1%と、前回調査(32.7%)から14.6ポイント減少しています。  
 ◇「妻が育児に専念できる場合でも、妻の産後8週間は夫である男性労働者が育児休業を取得できることを周知する」の割合が52.0%で最も高くなっています。  
 ◇前回調査と比較すると、「『ノー残業デー』や『ノー残業ウイーク』の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」を除くすべての取組の割合が上昇しています。



### 5. 円滑な職場復帰の措置<事業所調査>

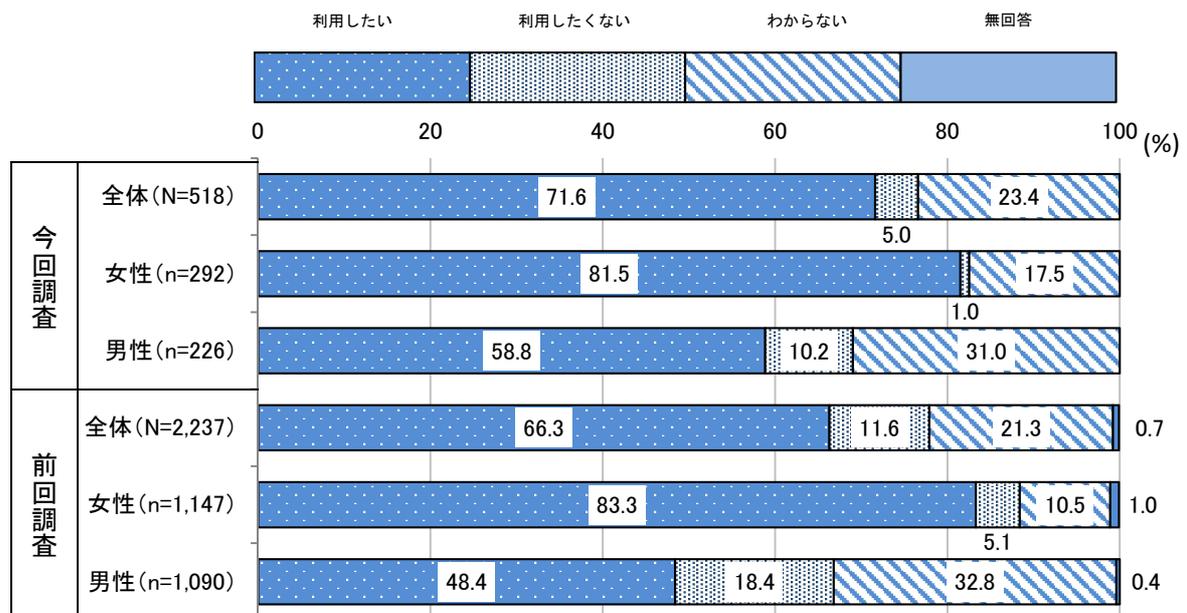
(複数回答)

◇「相談窓口を設ける」が43.5%で最も高くなっています。  
 ◇前回調査と比較すると、いずれの措置も実施している割合は増加しています。また、「措置は何も講じていない」の割合は13.0ポイント減少しています。



### 6. 育児休業制度の利用意向<労働者調査>

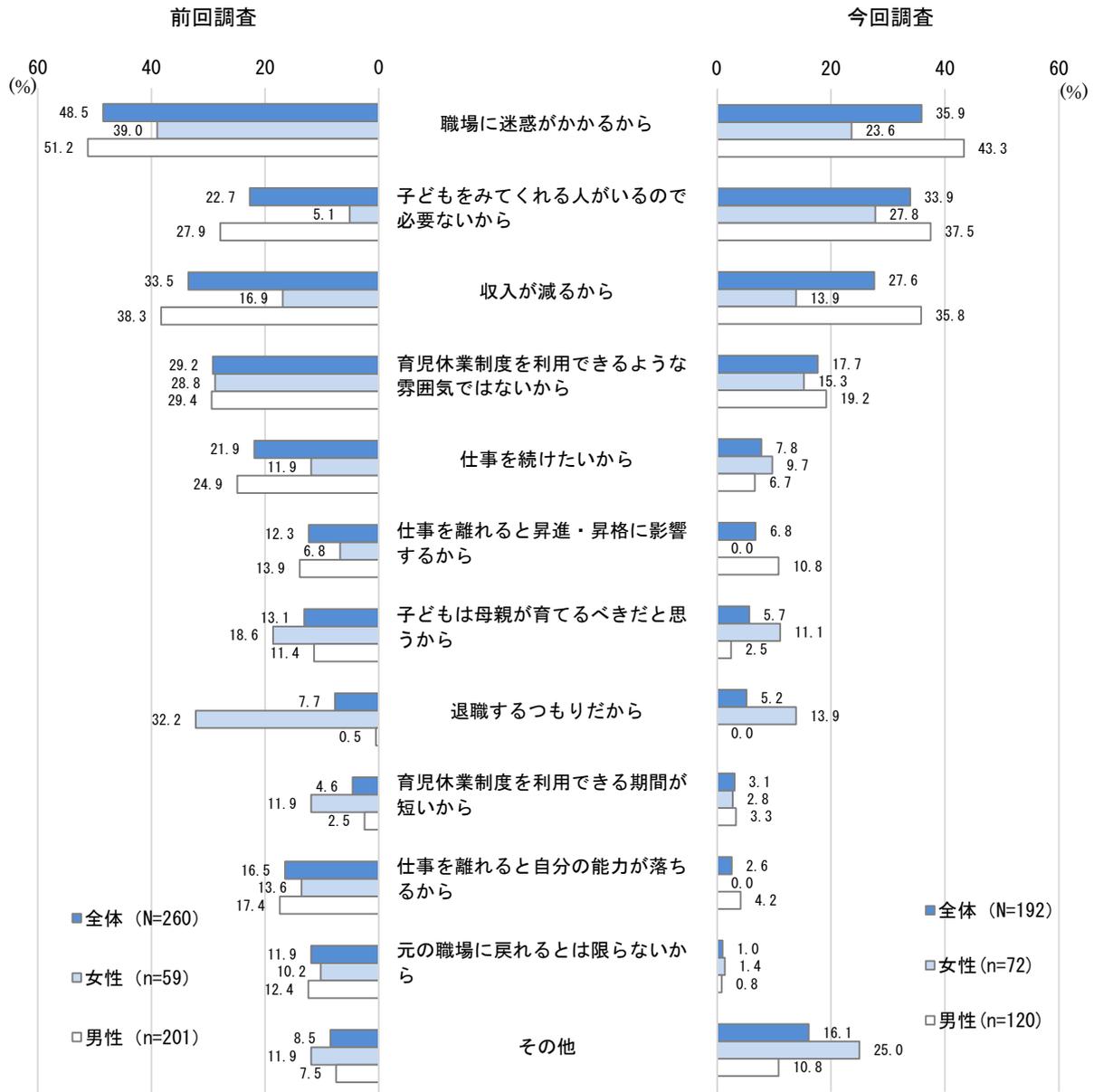
◇「利用したい」の割合は71.6%となっています。  
 ◇女性は「利用したい」の割合が8割を超え、男性より22.7ポイント高くなっています。  
 ◇前回調査と比較すると、男性の「利用したい」の割合は10.4ポイント増加しています。



## 7. 育児休業制度を利用しなかった理由<労働者調査>

(複数回答)

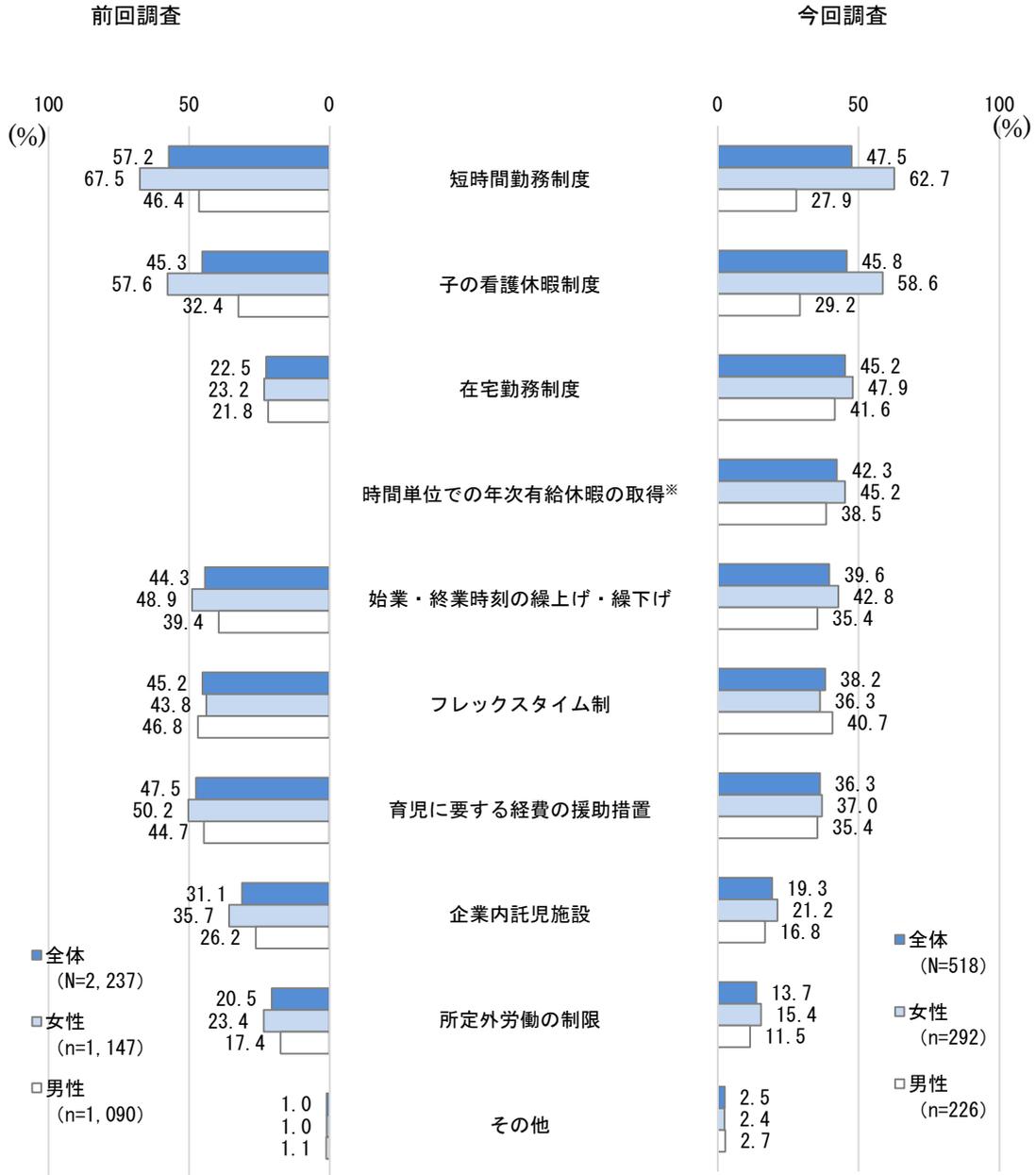
- ◇「職場に迷惑がかかるから」が35.9%と最も高くなっています。
- ◇前回調査と比較すると「子どもをみてる人がいるので必要ないから」を除くすべての項目で割合が減少しており、「職場に迷惑がかかるから」では12.6ポイント減少しています。
- ◇「職場に迷惑がかかるから」、「収入が減るから」の割合は、男性が女性より約20ポイント高くなっています。



## 8. 育児休業制度から復帰後に利用したい制度＜労働者調査＞

(複数回答)

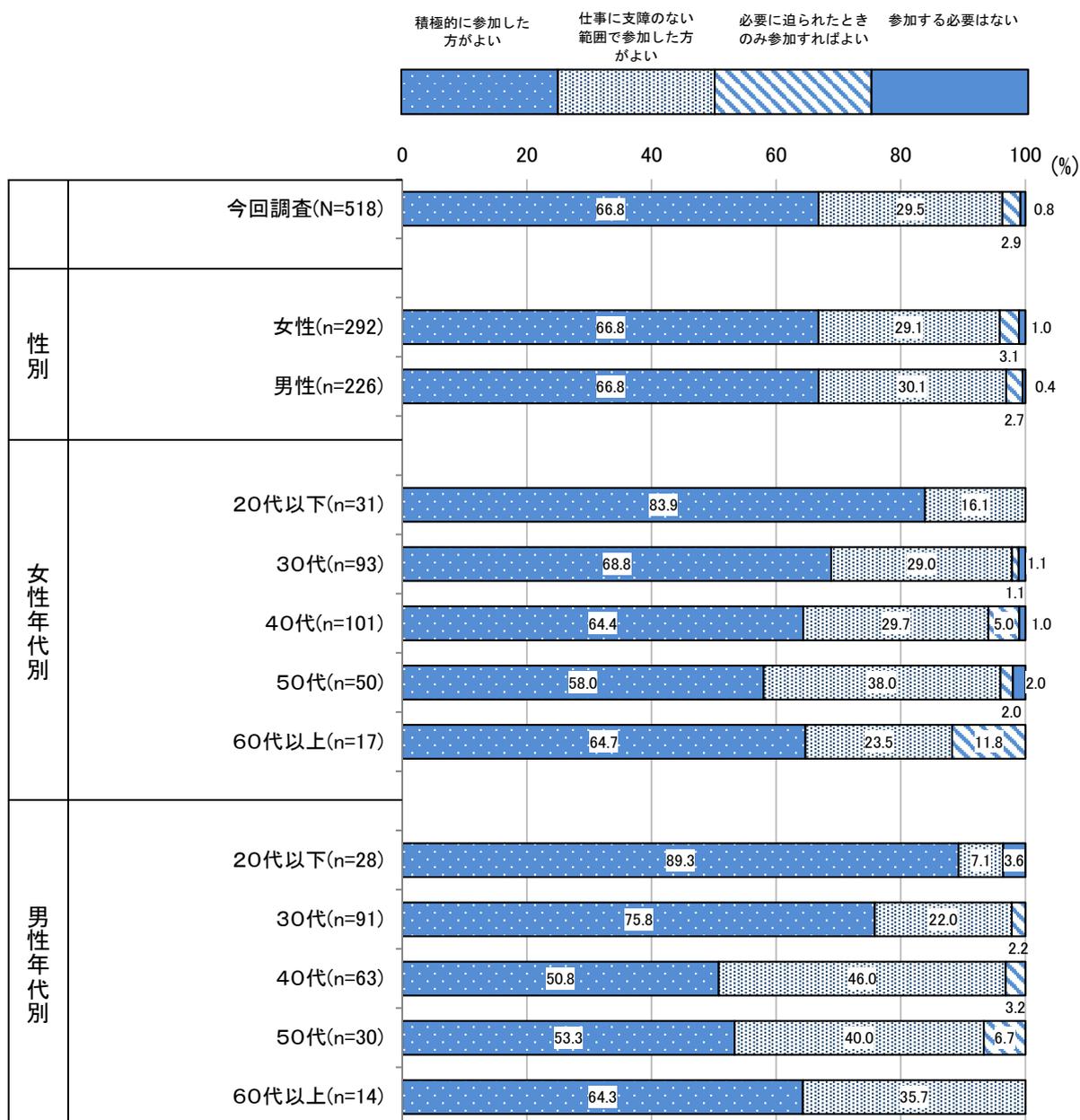
- ◇「短時間勤務制度」が47.5%で最も高くなっています。
- ◇前回調査と比較すると、「短時間勤務制度」の割合は9.7ポイント減少し、「在宅勤務制度」の割合は22.7ポイント増加しています。
- ◇性別にみると、「短時間勤務制度」の割合は、女性が62.7%で男性より34.8ポイント高くなっています。



※前回調査では選択肢なし

## 9. 男性労働者が育児参加することへの考え<労働者調査>

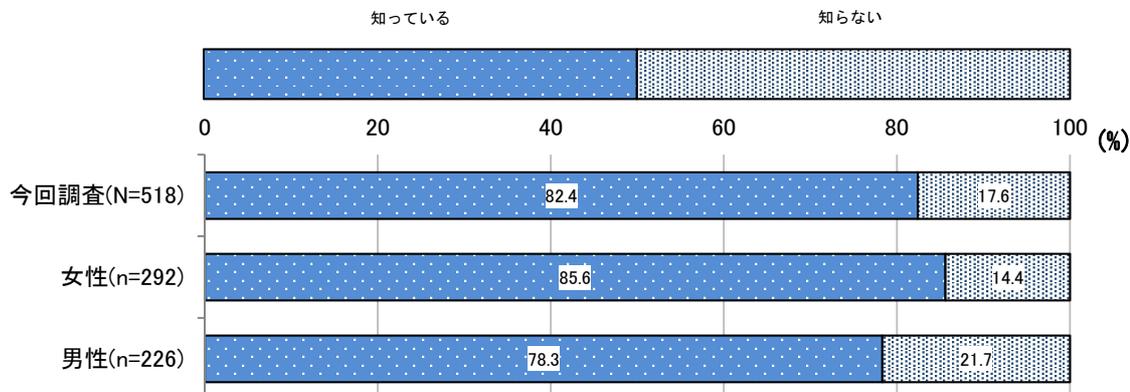
◇「積極的に参加した方がよい」が66.8%で最も高くなっています。  
 ◇男女年代別にみると、30代以下の男性では約8割が「積極的に参加した方がよい」と回答しています。



## V. 介護休業制度

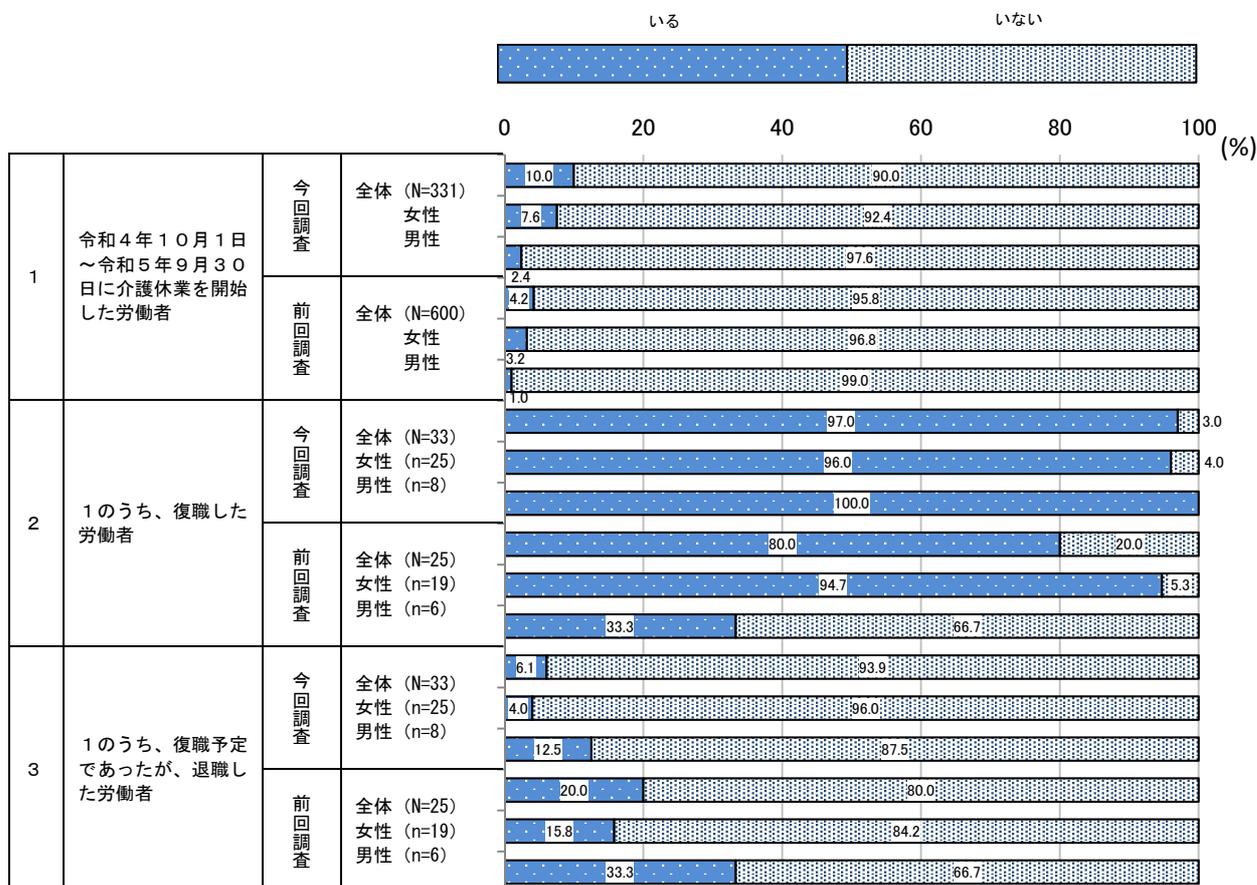
### 1. 介護休業を労働者が取得できることの認知状況<労働者調査>

◇介護休業を労働者が取得できることの認知度は82.4%となっており、女性の方が7.3ポイント高くなっています。



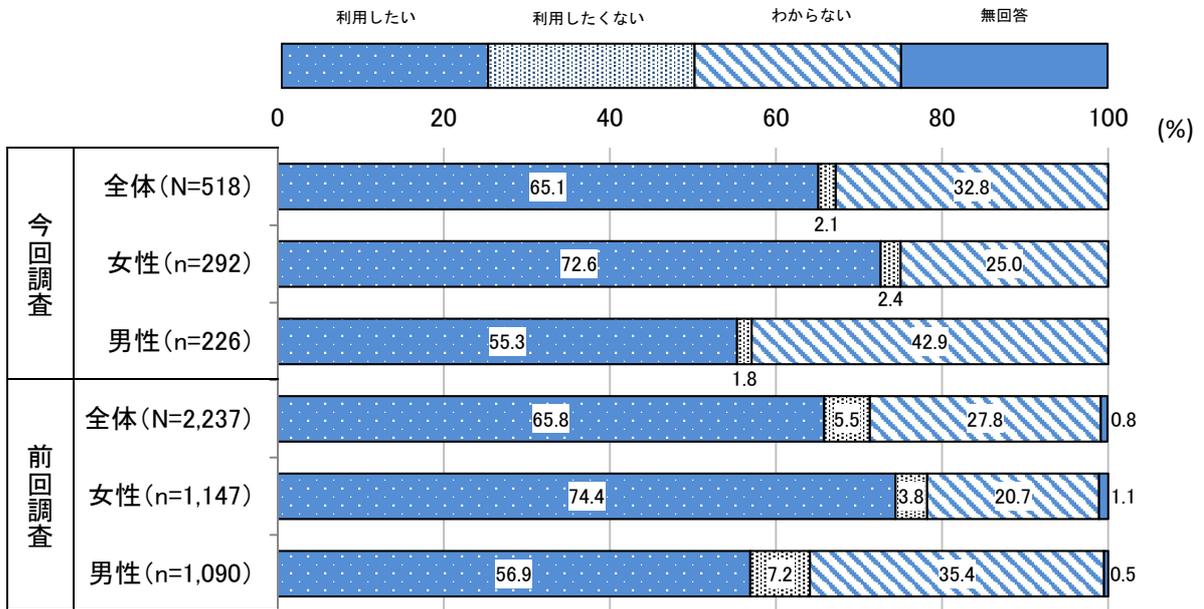
### 2. 介護休業制度の利用状況<事業所調査>

◇介護休業を開始した労働者の延べ人数は、女性労働者が40人、男性労働者が11人となっています。  
 ◇前回調査と比較すると、介護休業を開始した労働者及び復職した労働者がいる割合は増加しています。



### 3. 介護休業制度の利用意向<労働者調査>

◇「利用したい」の割合は65.1%となっています。  
 ◇「利用したい」の割合は女性で7割を超え、男性より17.3ポイント高くなっています。



## VI. 育児中の柔軟な働き方制度

### 1. 育児中の柔軟な働き方制度<事業所調査、労働者調査>

(複数回答)

#### <事業所>

◇導入している制度は、「短時間勤務制度」が69.2%と最も高く、次いで「子の看護休暇制度」が65.0%、「所定外労働の免除」が57.4%となっています。

◇前回調査と比較して、「在宅勤務制度」の割合が25.3ポイント増加しています。

#### <労働者>

◇会社に導入を望む制度の割合は、「時間単位での年次有給休暇の取得」、「フレックスタイム制」、「育児に要する経費の援助措置」が3割を超えています。

◇「子の看護休暇制度」の割合は女性が男性より12.7ポイント高く、「男性の育児休業取得率の向上」の割合は男性が女性より9.6ポイント高くなっています。

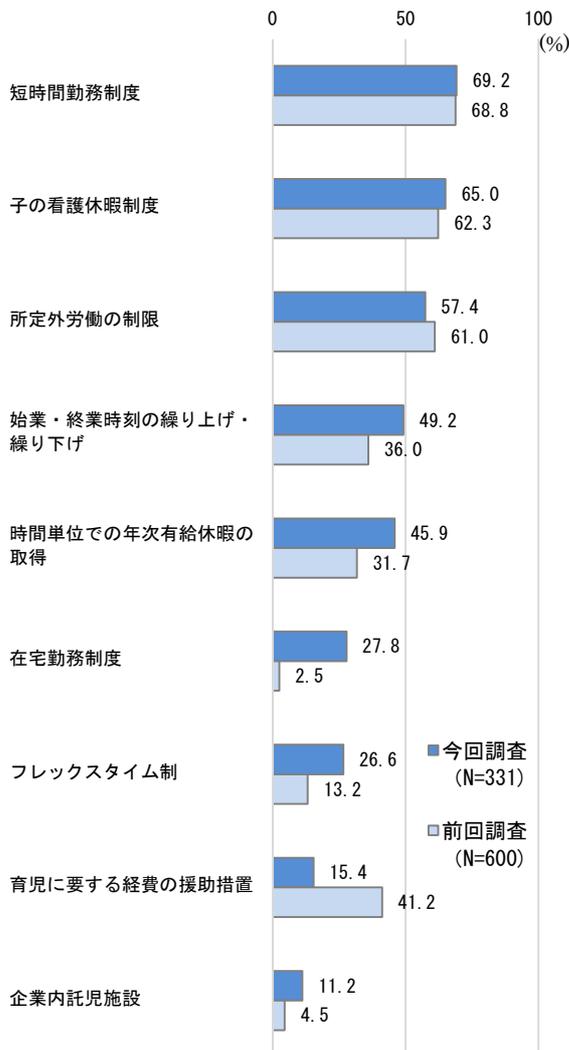
#### <事業所と労働者の比較>

◇「育児に要する経費の援助措置」は労働者が導入を望む制度として30.9%と2番目に高い割合となっていますが、事業所の導入率は15.4%と2番目に低い割合となっています。

◇新型コロナウイルスの影響もあり、「在宅勤務制度」の割合は事業所調査で大きく増加しており、労働者調査でも4番目に高い割合となっています。

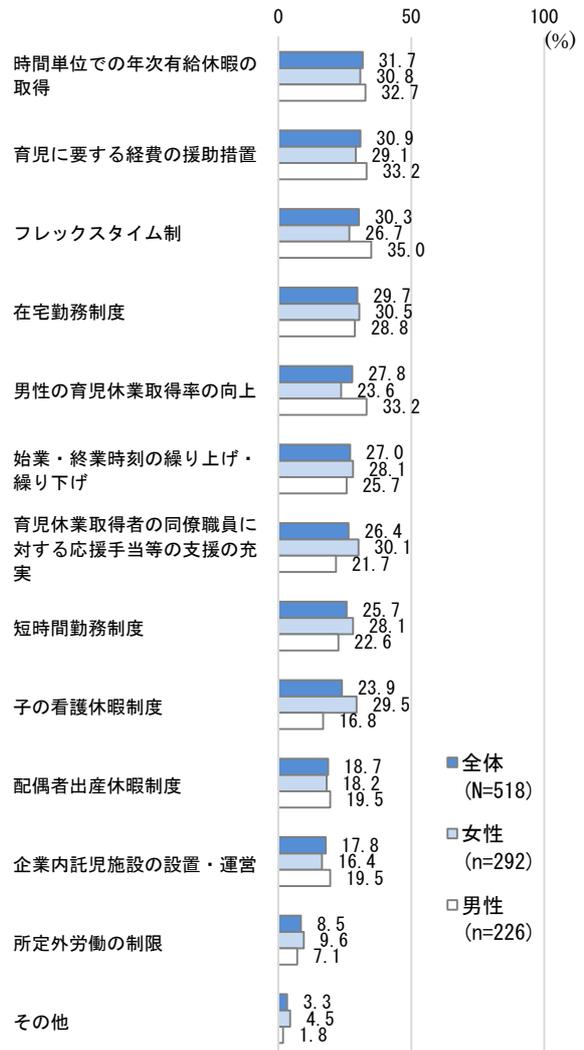
#### <事業所調査>

柔軟な働き方制度の設置状況



#### <労働者調査>

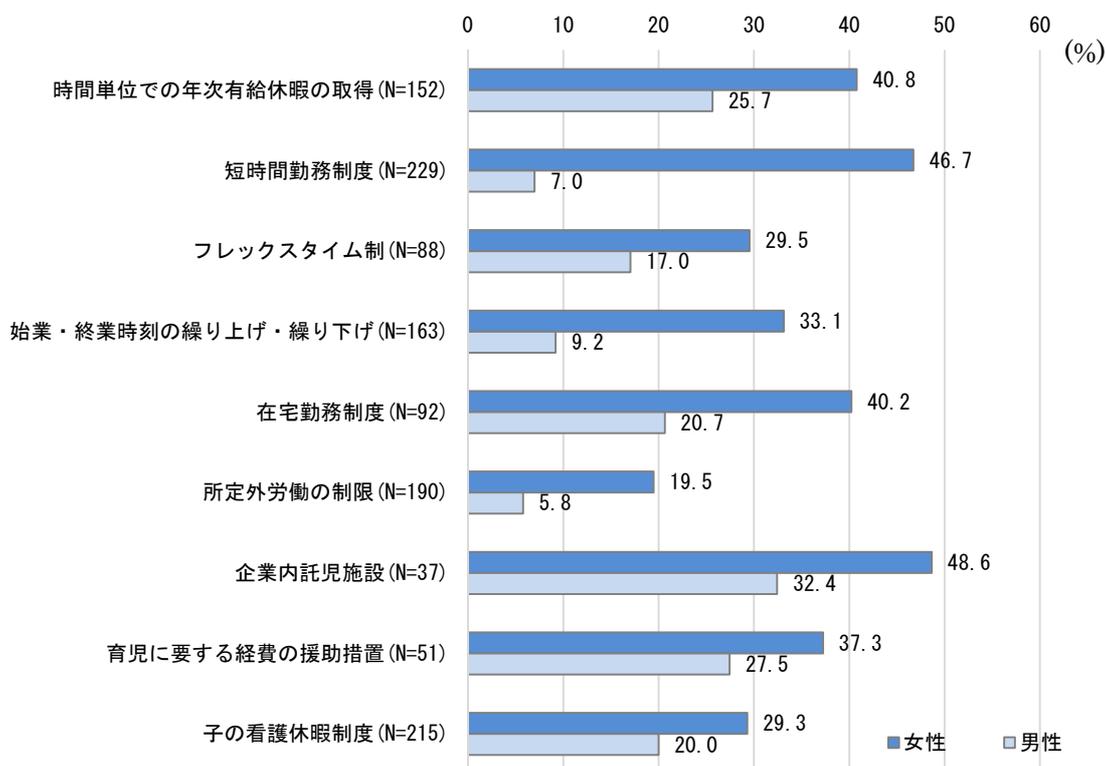
導入を望む制度



## 2. 制度利用者がいる事業所の割合<事業所調査>

(複数回答)

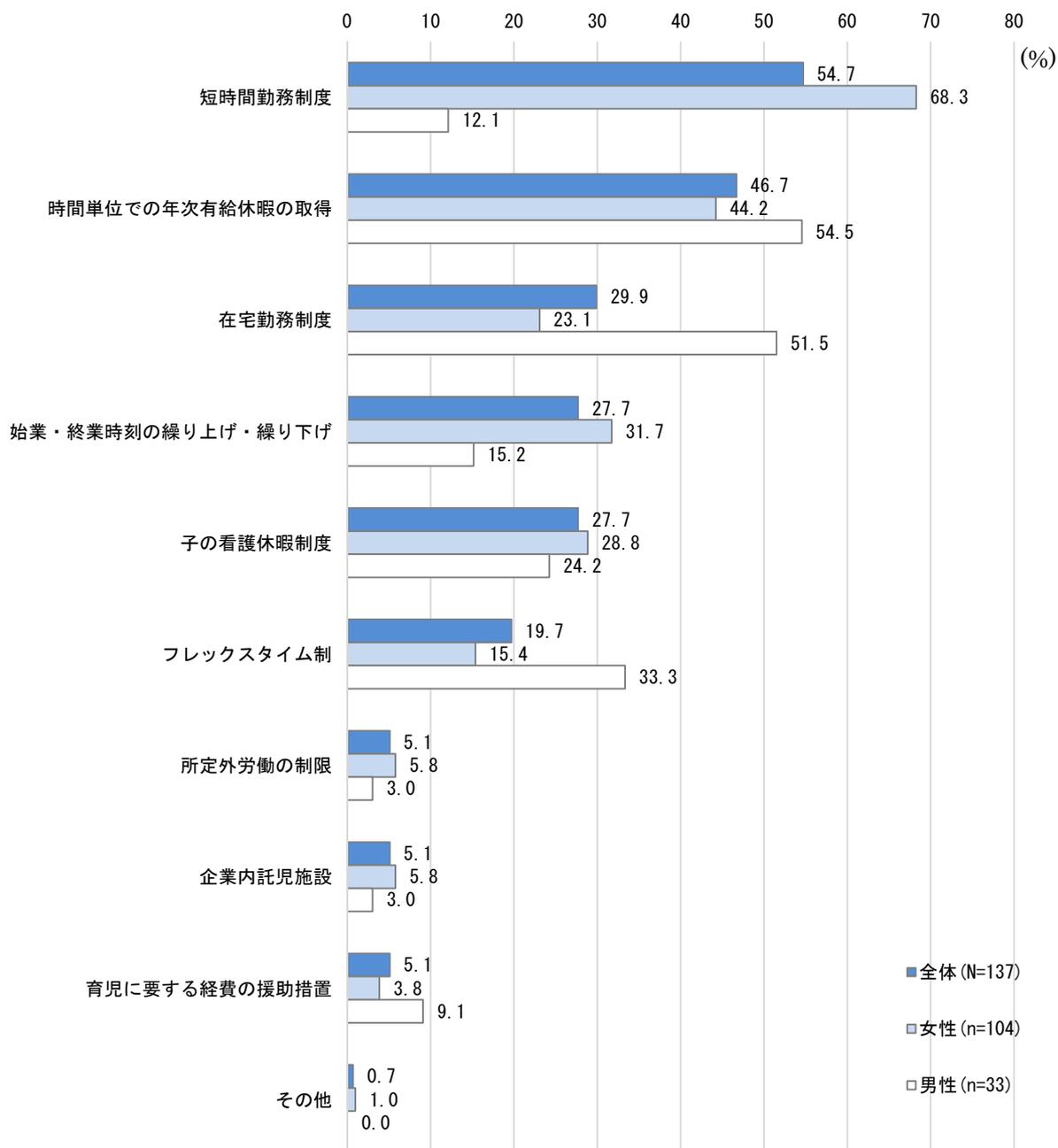
◇制度利用者がいる割合は、いずれの制度も女性が男性を上回っています。  
 ◇男女共に「企業内託児施設」の割合が最も高くなっており、女性では「短時間勤務制度」の割合が46.7%、男性では「育児に要する経費の援助措置」の割合が27.5%で、それぞれ「企業内託児施設」に次いで高くなっています。



### 3. 利用したことのある制度<労働者調査>

(複数回答)

◇「短時間勤務制度」が54.7%で最も高く、次いで「時間単位での年次有給休暇の取得」が46.7%、「在宅勤務制度」が29.9%となっています。  
 ◇女性では「短時間勤務制度」の割合が男性より56.2ポイント高く、男性では「在宅勤務制度」の割合が女性より28.4ポイント高くなっています。



Ⅶ. 各制度によって生じる効果

1. 育児休業制度<事業所調査・労働者調査>

(複数回答)

<事業所>

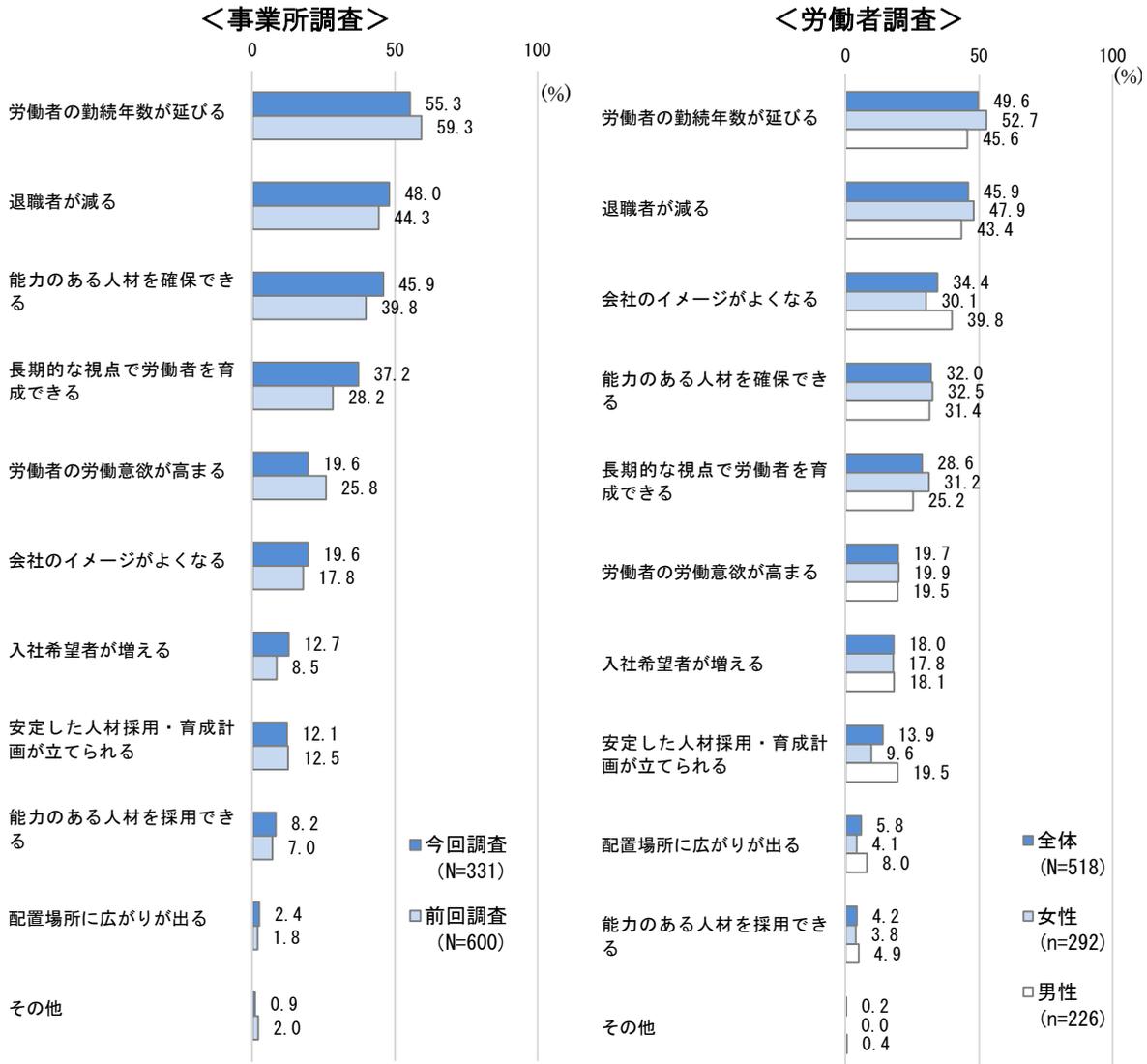
- ◇「労働者の勤続年数が延びる」が 55.3%で最も高く、次いで「退職者が減る」が 48.0%、「能力のある人材を確保できる」が 45.9%となっています。
- ◇前回調査と比較すると、「能力のある人材を確保できる」、「会社のイメージがよくなる」、「入社希望者が増える」などの項目で割合が増加しています。

<労働者>

- ◇「労働者の勤続年数が延びる」が 49.6%で最も高く、次いで「退職者が減る」が 45.9%、「会社のイメージがよくなる」が 34.4%となっています。
- ◇性別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は女性が男性より 7.1 ポイント高くなっています。

<事業所と労働者の比較>

- ◇「労働者の勤続年数が延びる」、「退職者が減る」はいずれも高い割合ですが、事業所では「能力のある人材を確保できる」、労働者では「会社のイメージがよくなる」の割合が高くなっています。



## 2. 介護休業制度<事業所調査・労働者調査>

(複数回答)

### <事業所>

- ◇「退職者が減る」が57.4%で最も高く、次いで「労働者の勤続年数が延びる」が57.1%、「能力のある人材を確保できる」が39.3%となっています。
- ◇前回調査と比較すると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合が最も増加しており、28.1ポイント増加しています。

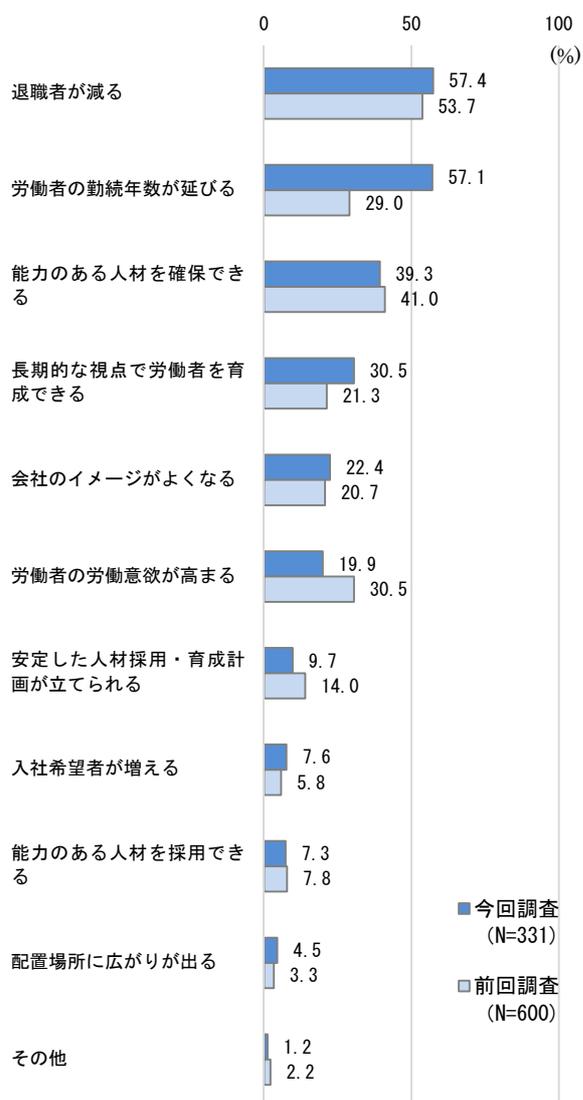
### <労働者>

- ◇「退職者が減る」が55.0%で最も高く、次いで「労働者の勤続年数が延びる」が53.3%、「能力のある人材を確保できる」が32.4%となっています。
- ◇性別にみると、「退職者が減る」の割合は、女性が男性より5.7ポイント高くなっています。

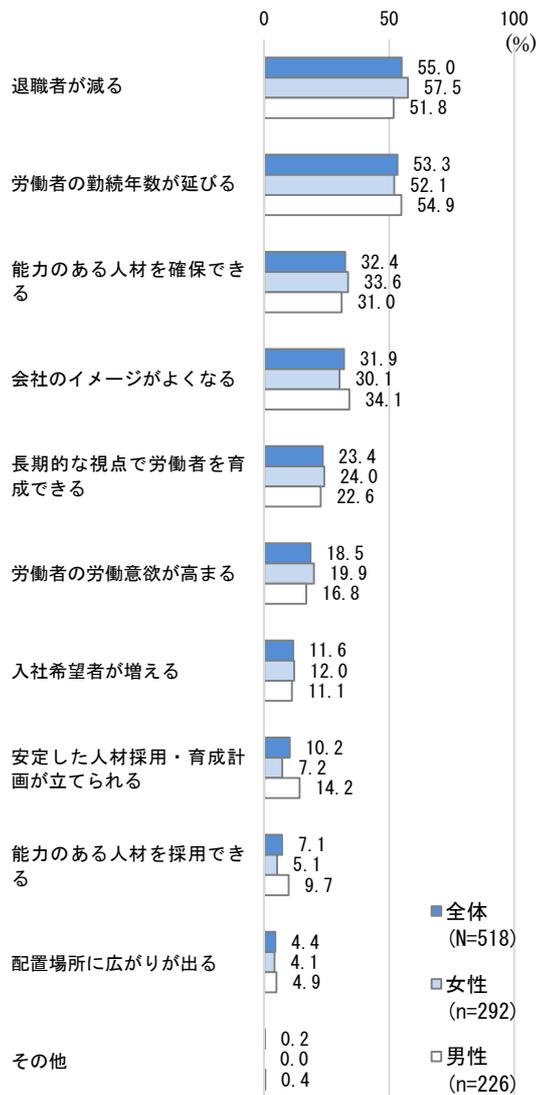
### <事業所と労働者の比較>

- ◇事業所、労働者ともに「退職者が減る」、「労働者の勤続年数が延びる」、「能力のある人材を確保できる」の割合が高い傾向となっています。
- ◇「会社のイメージがよくなる」の割合は、労働者が事業所より9.5ポイント高くなっています。

<事業所調査>



<労働者調査>



### 3. 育児中の柔軟な働き方制度<事業所調査・労働者調査>

(複数回答)

#### <事業所>

◇「労働者の勤続年数が延びる」が58.3%で最も高く、次いで「退職者が減る」が45.6%、「能力のある人材を確保できる」が45.3%となっています。

#### <労働者>

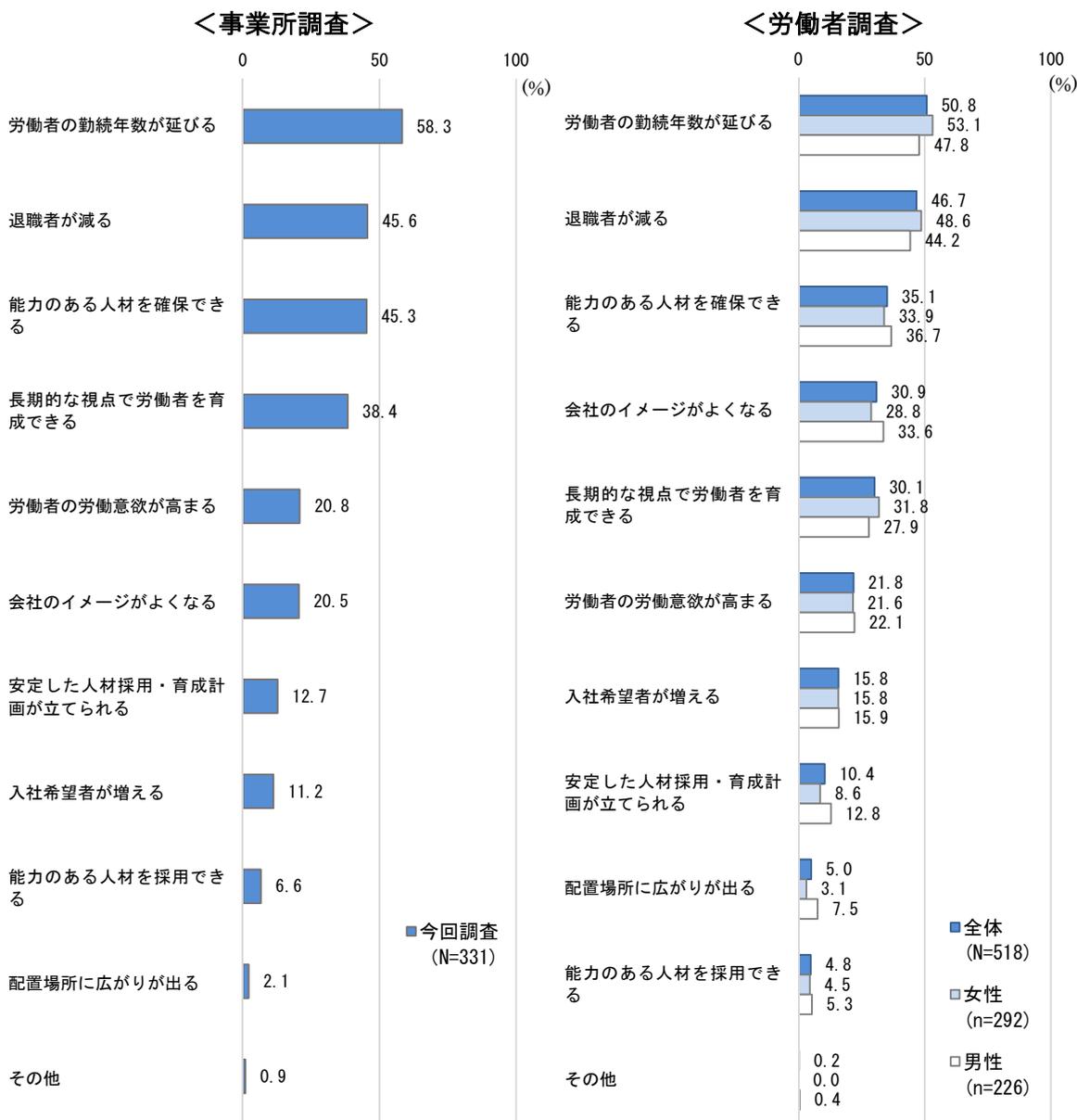
◇「労働者の勤続年数が延びる」が50.8%で最も高く、次いで「退職者が減る」が46.7%、「能力のある人材を確保できる」が35.1%となっています。

◇性別にみると、「労働者の勤続年数が延びる」の割合は、女性が男性より5.3ポイント高くなっています。

#### <事業所と労働者の比較>

◇事業所、労働者ともに「退職者が減る」、「労働者の勤続年数が延びる」、「能力のある人材を確保できる」の割合が高い傾向となっています。

◇「会社のイメージがよくなる」の割合は、労働者が事業所より10.4ポイント高くなっています。



## VIII. 各制度によって生じる課題

### 1. 育児休業制度<事業所調査・労働者調査>

(複数回答)

#### <事業所>

◇前回調査と比較すると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は 4.4 ポイント増加しています。

#### <労働者>

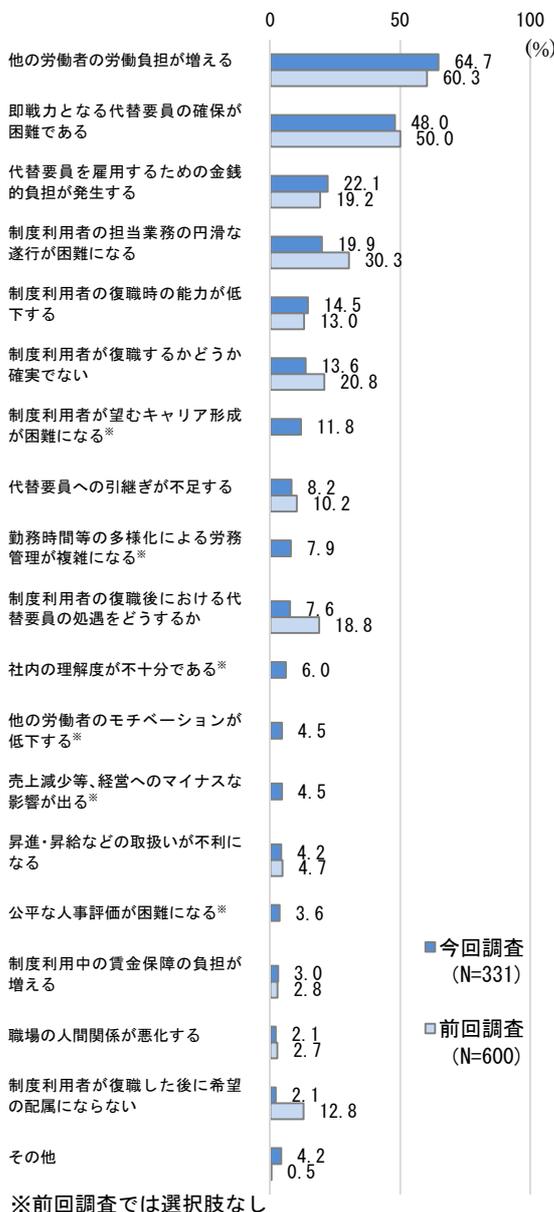
◇性別にみると、「制度利用者の担当業務の円滑な遂行が困難になる」の割合は、男性が女性より 7.0 ポイント高くなっています。

#### <事業所と労働者の比較>

◇事業所、労働者ともに「他の労働者の労働負担が増える」、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっています。

◇事業所では「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合が労働者より 9.0 ポイント高く、労働者では「社内の理解度が不十分である」の割合が事業所より 7.9 ポイント高くなっています。

<事業所調査>



<労働者調査>



## 2. 介護休業制度＜事業所調査・労働者調査＞

(複数回答)

### ＜事業所＞

◇前回調査と比較すると、「他の労働者の労働負担が増える」の割合は 5.0 ポイント増加しています。

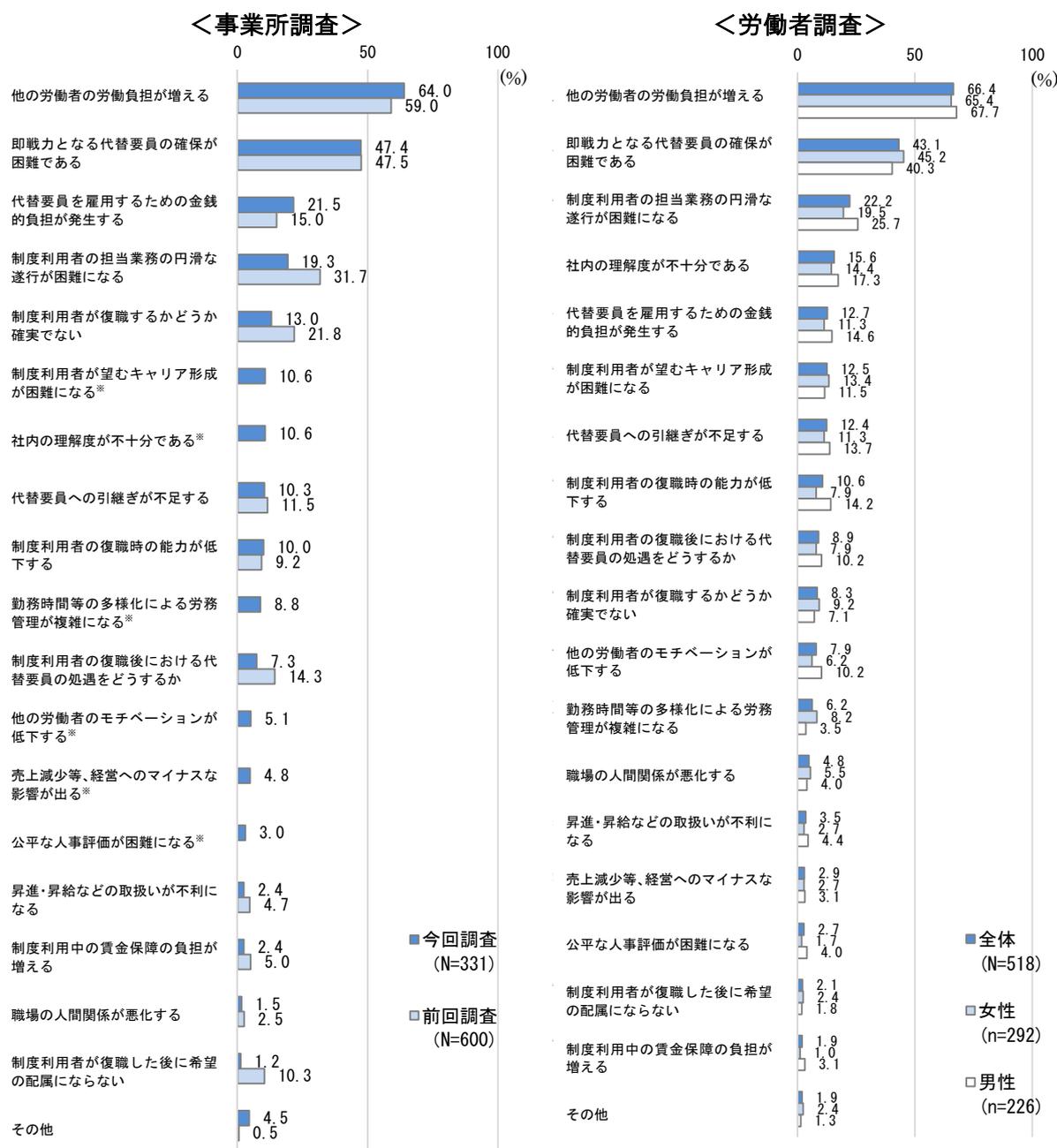
### ＜労働者＞

◇性別にみると、「制度利用者の復職時の能力が低下する」の割合は、男性が女性より 6.3 ポイント高くなっています。

### ＜事業所と労働者の比較＞

◇事業所、労働者ともに「他の労働者の労働負担が増える」、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっています。

◇事業所では「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合が労働者より 8.8 ポイント高く、労働者では「社内の理解度が不十分である」の割合が事業所より 5.0 ポイント高くなっています。



※前回調査では選択肢なし

### 3. 育児中の柔軟な働き方制度＜事業所調査・労働者調査＞ (複数回答)

#### ＜事業所＞

◇「他の労働者の労働負担が増える」が63.1%で最も高く、次いで「即戦力となる代替要員の確保が困難である」が37.8%、「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」が20.2%となっています。

#### ＜労働者＞

◇性別にみると、「社内の理解度が不十分である」の割合は、男性が女性より5.9ポイント高くなっています。

#### ＜事業所と労働者の比較＞

◇事業所、労働者ともに「他の労働者の労働負担が増える」、「即戦力となる代替要員の確保が困難である」の割合が高くなっています。

◇事業所では「代替要員を雇用するための金銭的負担が発生する」の割合が労働者より8.4ポイント高く、労働者では「社内の理解度が不十分である」の割合が事業所より5.7ポイント高くなっています。

＜事業所調査＞



＜労働者調査＞



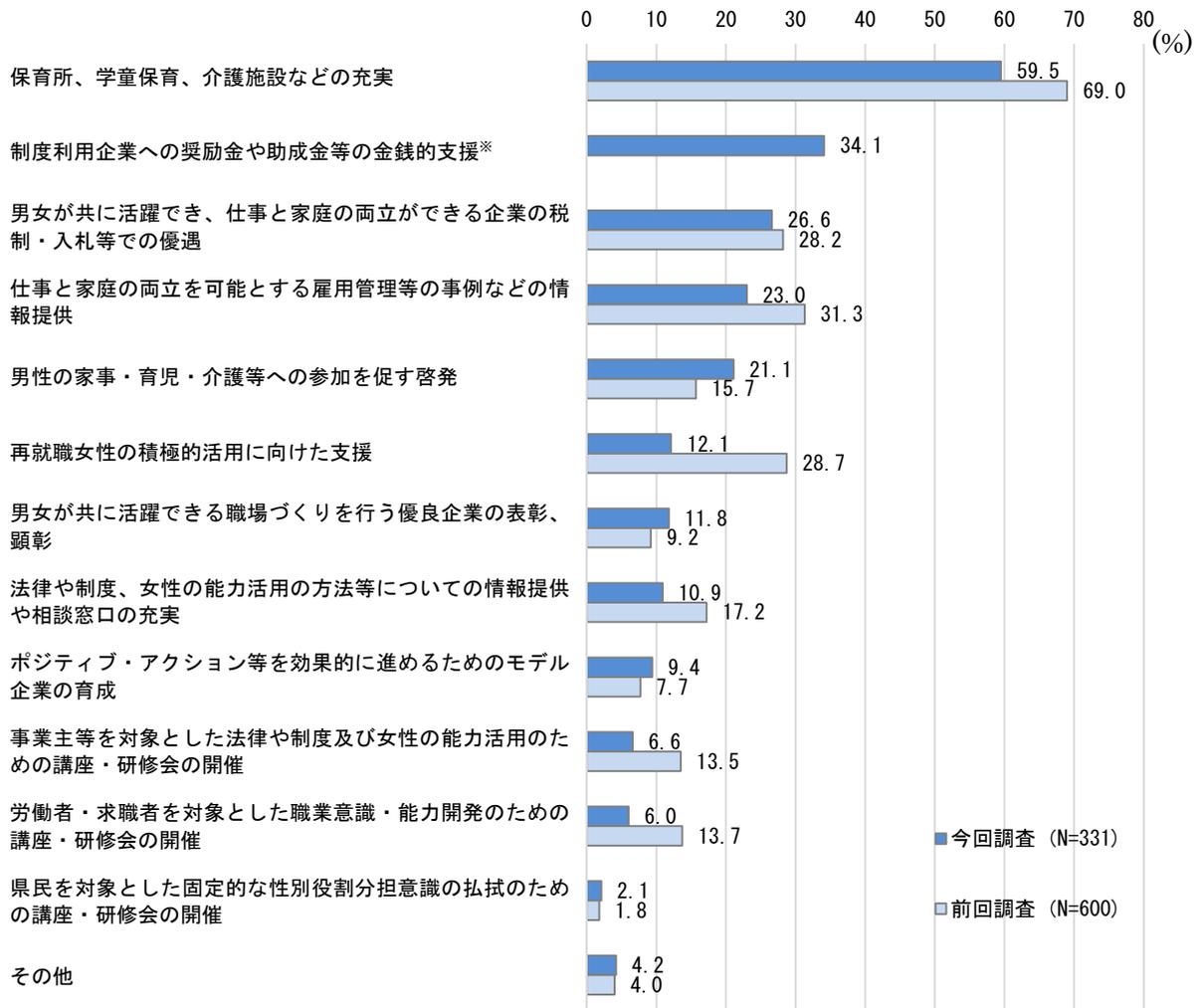
## Ⅸ. 行政への要望

### 1. 事業所が行政に望むこと<事業所調査>

(複数回答)

◇「保育所、学童保育、介護施設などの充実」の割合が59.5%と最も高く、今回新たに回答の選択肢として設けた「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」が2番目に高い割合となっています。

◇前回調査と比較すると、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」、「男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰」、「ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成」、「県民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催」の割合が増加しています。

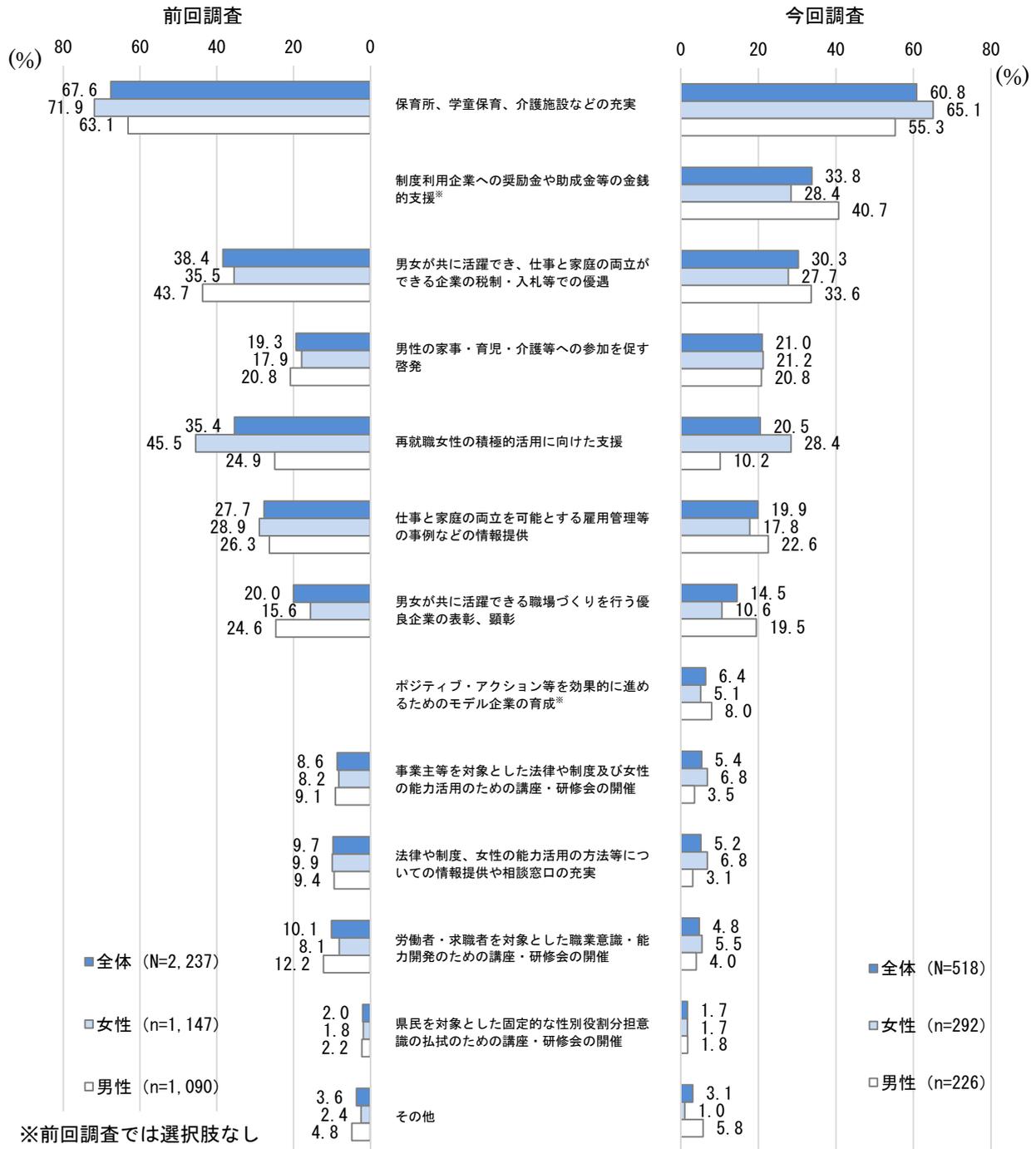


※前回調査では選択肢なし

## 2. 労働者が行政に望むこと<労働者調査>

(複数回答)

- ◇全体では「保育所、学童保育、介護施設などの充実」の割合が60.8%と最も高く、今回新たに回答の選択肢として設けた「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」が2番目に高い割合となっています。
- ◇女性では「再就職女性の積極的活用に向けた支援」の割合が男性より18.2ポイント高く、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」の割合が男性より9.8ポイント高くなっています。
- ◇男性では「制度利用企業への奨励金や助成金等の金銭的支援」の割合が12.3ポイント高く、「男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰」の割合が8.9ポイント高くなっています。



「育児中の柔軟な働き方制度等に関する実態調査」  
(概要版)  
(令和6年12月)

発行：福岡県福祉労働部労働局 労働政策課  
〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号  
電話 092-643-3592