

平成25年度

福岡県 雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査

概要版

平成26年3月

福岡県 福祉労働部 労働局

はじめに

本格的な少子高齢社会を迎えた現在、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女がともに仕事と家庭を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくことが求められます。

この調査は、昭和53年度に「福岡県勤労婦人実態調査」として第1回調査を実施して以来、3年ごとに職場における男女の機会均等及び仕事と家庭の両立に関する動向をアンケートにより把握しているものです。

第13回目となる今回の調査は、県内の事業所とそこで働く労働者を対象に、職場における雇用管理、両立支援や育児・介護休業制度等の実施状況、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアルハラスメントに関する実態や意識などについて調査し、まとめております。

この報告書が働く方々や事業主はもちろん、多くの県民の皆様に活用され、雇用の場における男女の均等な機会の確保や仕事と家庭の両立を進めるための一助となれば幸いです。

本県では、企業のトップが仕事と子育ての両立支援の取組を自主的に宣言する「子育て応援宣言企業」登録制度を全国に先駆け実施しております。現在、4,700社を超える企業の皆様が登録されており、それぞれの企業の皆様が創意工夫し、取り組んでおられる事例をホームページ等で広く紹介しております。併せて御活用ください。
(<https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp>)

最後に、本調査を実施するに当たり、お忙しい中御協力いただきました事業所、従業員をはじめ関係の皆様方に厚くお礼申し上げます。

平成26年3月

福岡県福祉労働部労働局
局長 家守 良明

目次

I. 調査の概要	1
II. 福岡県の働く男女の現状	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
III. 正規従業員の雇用管理と就業実態	3
1 事業所と従業員の男女の取扱いに対する意識	3
2 現在の仕事内容	4
3 女性管理職の登用状況	4
4 女性管理職の職階別割合	5
5 女性管理職が少ない理由	5
6 賃金の取扱い	6
IV. ワーク・ライフ・バランス	7
1 ワーク・ライフ・バランスの認知度	7
2 ワーク・ライフ・バランスに対する意識	7
3 事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組む上で行政に望むこと	8
4 ワーク・ライフ・バランスを推進するために事業所に望むこと	8
V. セクシュアルハラスメント	9
1 セクシュアルハラスメントに関する相談	9
2 セクシュアルハラスメント防止への取組	10
VI. 育児・介護休業制度	11
1 育児・介護休業制度の規定明示・周知の有無	11
2 育児休業を男性が取得できることの認知状況	11
3 育児休業制度の利用状況	12
4 育児休業制度の利用意向	13
5 育児休業制度を利用したくない理由	13
6 育児支援の制度	14
7 介護休業制度の規定明示・周知の有無	15
8 介護休業制度の利用状況	15
9 介護休業制度の利用意向	15
10 介護休暇制度の規定明示・周知の有無	16
11 介護休暇制度の利用状況	16
12 育児・介護休業を取得した同僚に対する意識	17
13 育児・介護休業制度の運用によって生じる変化	18
VII. パートタイム労働者の雇用管理と就業実態	19
1 業務内容	19
2 正社員への転換制度の有無	19
3 「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者の有無	19
4 「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者の割合と賃金の均衡	20
5 待遇の状況とパートタイム労働者が望む制度	21
VIII. 行政への要望	22
1 事業所が望むこと	22
2 正規従業員が望むこと	23
3 パートタイム労働者が望むこと	24

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正規従業員、パートタイム労働者を対象として、雇用管理、育児・介護休業制度の運用状況、均等処遇（賃金、格差の実態）、ワーク・ライフ・バランス、セクシュアルハラスメント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. 調査基準日

平成 25 年 10 月 1 日

4. 調査対象、有効回収数、有効回収率及び抽出方法

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	607 所	40.5%
正規従業員（女性）	3,000 人	1,001 人	33.4%
正規従業員（男性）	3,000 人	1,018 人	33.9%
パートタイム労働者	1,500 人	429 人	28.6%

<事業所調査>

平成 21 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、従業員数 30 人以上の民営事業所を対象に、産業別・規模別・地域別に比例して無作為抽出。

<従業員調査>

事業所調査の各対象事業所が、正規従業員の中から、男女各 2 人を任意に選出。

<パートタイム労働者調査>

事業所調査の各対象事業所が、パートタイム労働者の中から 1 人を任意に選出。

5. 調査方法

郵送法

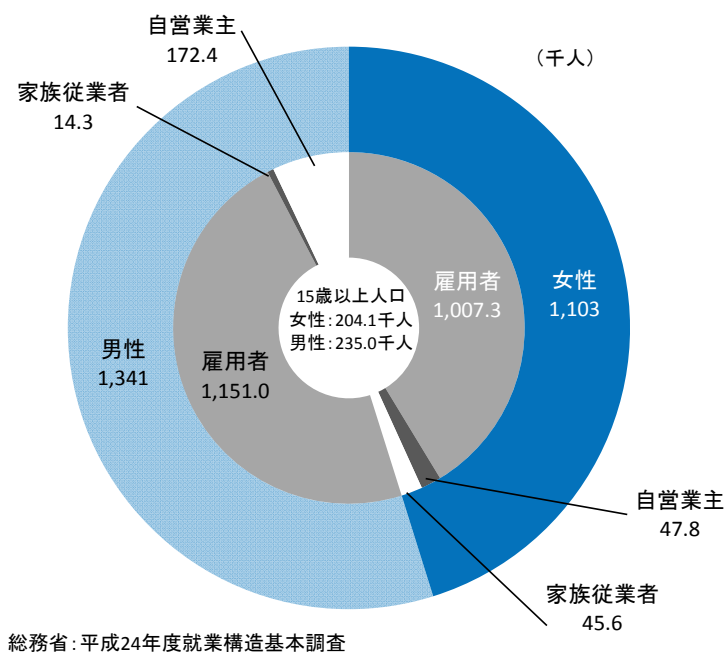
Ⅱ. 福岡県の働く男女の現状

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204万900人で、そのうち54.1%にあたる110万3,400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235万100人で、そのうち57.0%にあたる134万600人が何らかの仕事に就いている有業者です。

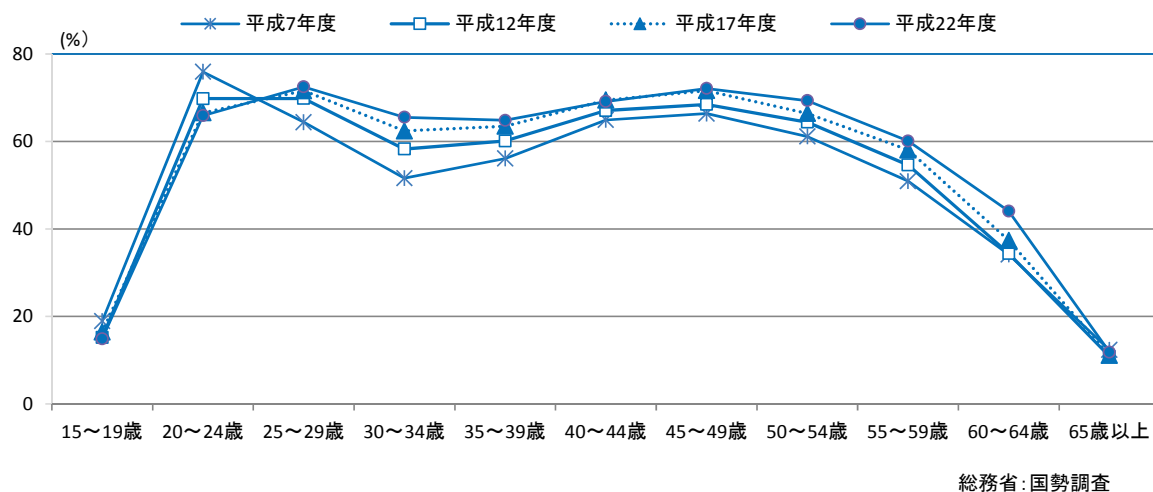
<男女有業者数（福岡県）>



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）を年齢別にみると、25～29歳から下り始め、子育て世代にあたる30～34歳を谷としたM字型を描いています。M字のカーブは年々小さくなっているものの、依然として出産や子育てをきっかけに仕事から離れる女性が多い傾向がみられます。

<女性の年齢階級別労働力率（福岡県）>



Ⅲ. 正規従業員の雇用管理と就業実態

1. 事業所と従業員の男女の取扱いに対する意識＜事業所調査・従業員調査＞

＜事業所＞

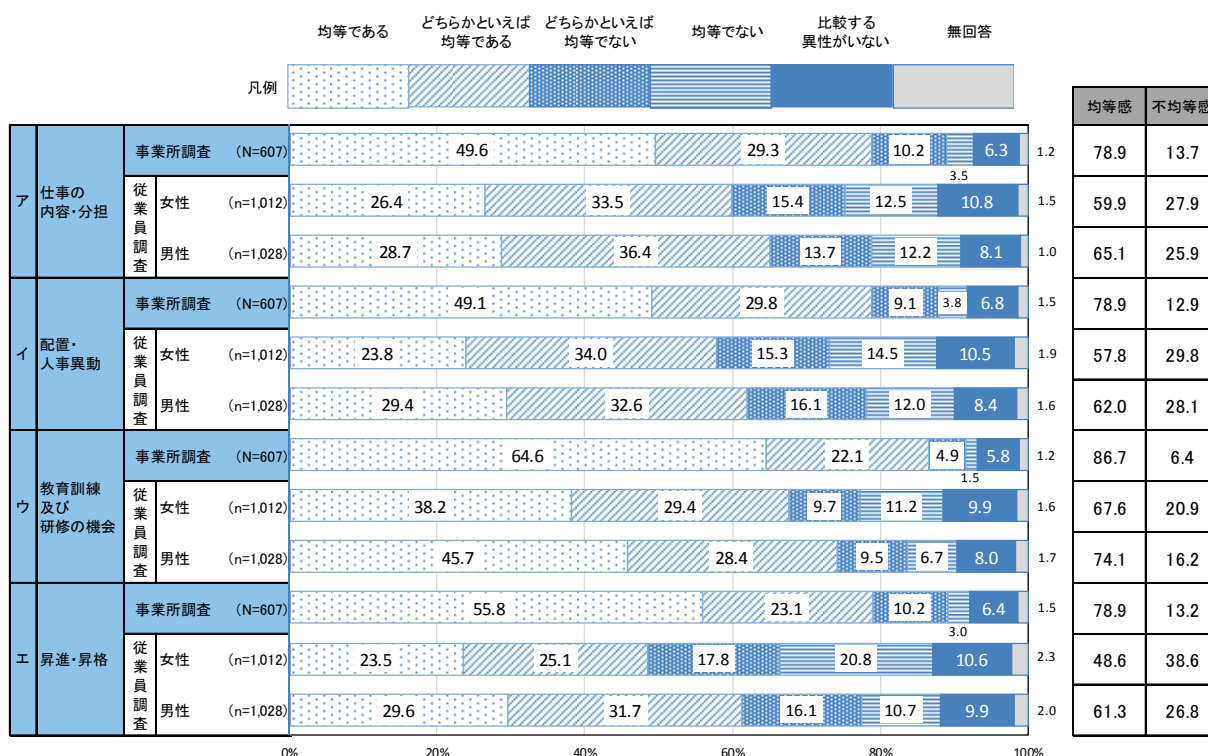
- ◇『均等感』はいずれの項目においても約8割となっています。
- ◇最も割合が高いのは「教育訓練及び研修の機会」(86.7%)です。

＜従業員＞

- ◇『均等感』は、男女とも「教育訓練及び研修の機会」が最も高く、その割合は女性 67.6%、男性 74.1%となっています。
- ◇『不均等感』は、女性は「昇進・昇格」(38.6%)が最も高く、男性は「配置・人事異動」(28.1%)が最も高くなっています。

事業所調査と従業員調査を比較すると、『均等感』はすべての項目について、従業員に比べて事業所の方が高く、次いで男性、女性となっています。

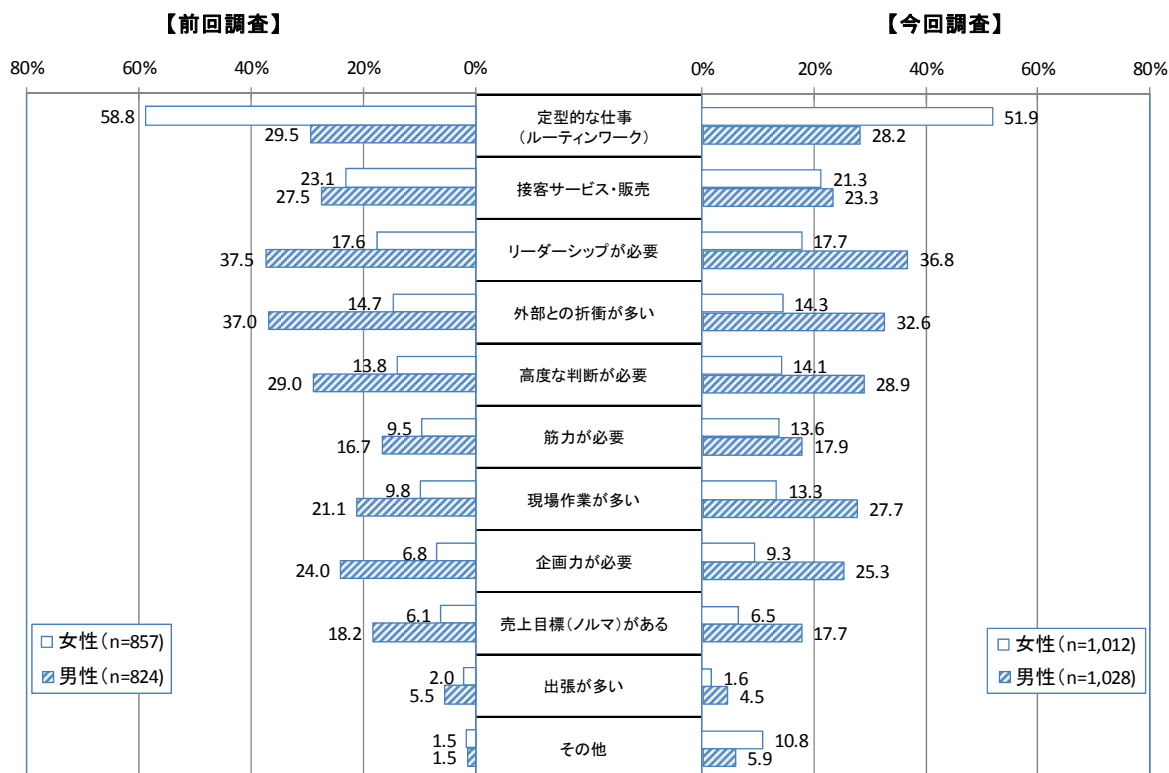
『均等感』は雇用管理をする側（事業所）が、管理される側（従業員）より高い傾向があり、『不均等感』はその逆の傾向にあります。また、男性より女性の方が『不均等感』の割合が高く、雇用管理をする側・される側、男性・女性で意識のずれがみられます。



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

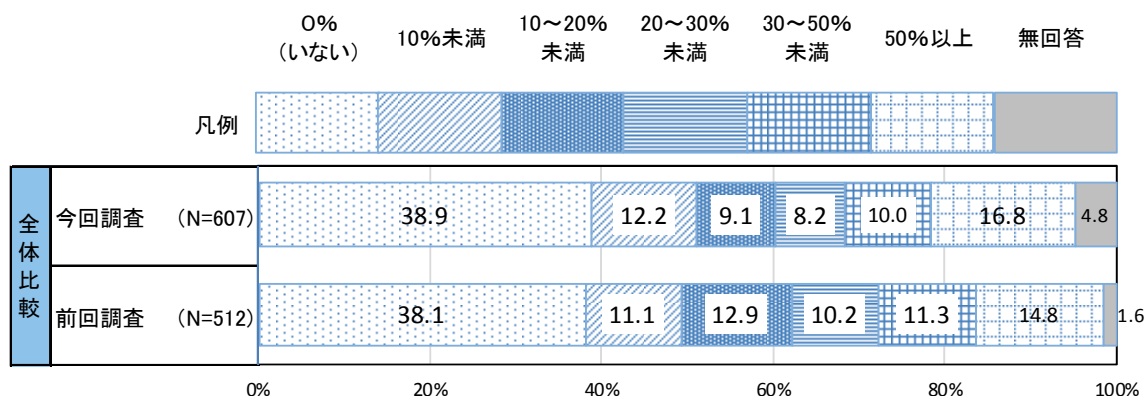
2. 現在の仕事内容＜従業員調査＞（複数回答）

◇女性は「定型的な仕事（ルーティンワーク）」の割合が最も高く、5割を超えています、男性は約3割です。
◇男性は「リーダーシップが必要」、「外部との折衝が多い」が上位で、それぞれ3割を超えています。



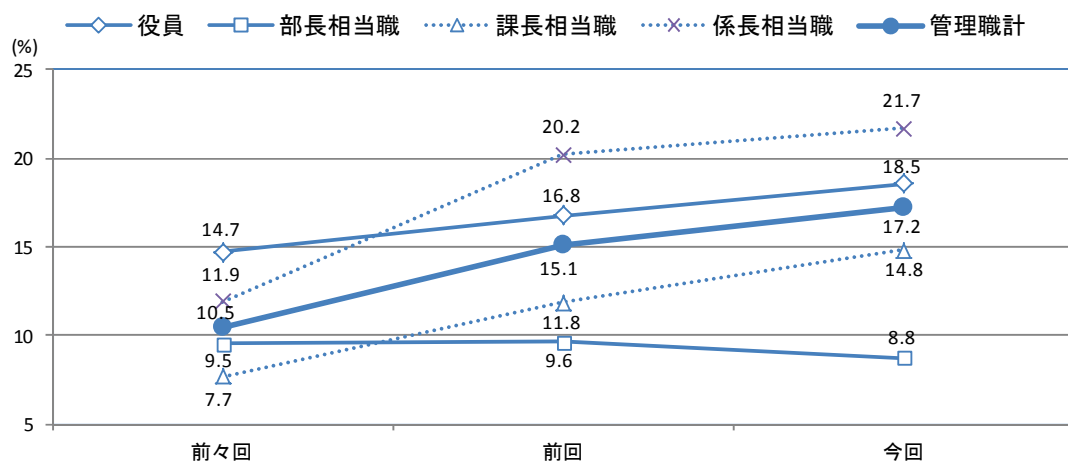
3. 女性管理職の登用状況＜事業所調査＞

◇女性管理職が『50%未満』の事業所は約8割となっています。



4. 女性管理職の職階別割合＜事業所調査＞

◇役職に占める女性の割合（女性管理職比率）は17.2%で、前回調査（15.1%）より2.1ポイント高くなっています。

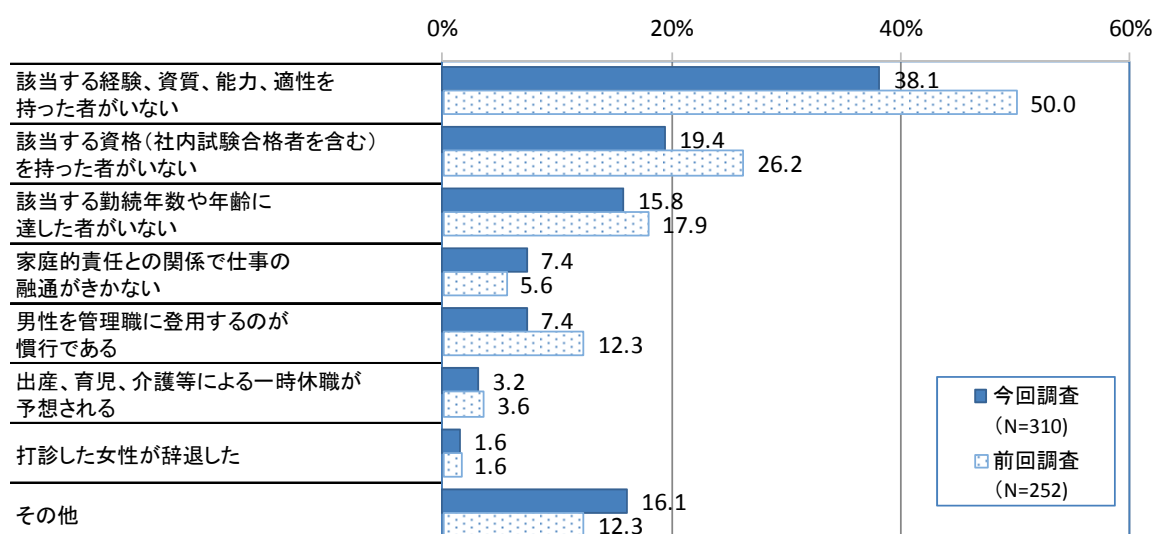


(人)

管理職区分	前々回調査 (H19)			前回調査 (H22)			今回調査 (H25)		
	総数	うち女性	女性比率	総数	うち女性	女性比率	総数	うち女性	女性比率
全体	19,186	2,014	10.5%	8,121	1,224	15.1%	13,728	2,365	17.2%
役員	1,757	258	14.7%	1,140	191	16.8%	1,273	236	18.5%
部長相当職	1,398	133	9.5%	1,341	129	9.6%	1,942	170	8.8%
課長相当職	6,680	512	7.7%	2,821	334	11.8%	4,687	695	14.8%
係長相当職	9,351	1,111	11.9%	2,819	570	20.2%	5,826	1,264	21.7%

5. 女性管理職が少ない理由＜事業所調査＞（複数回答）

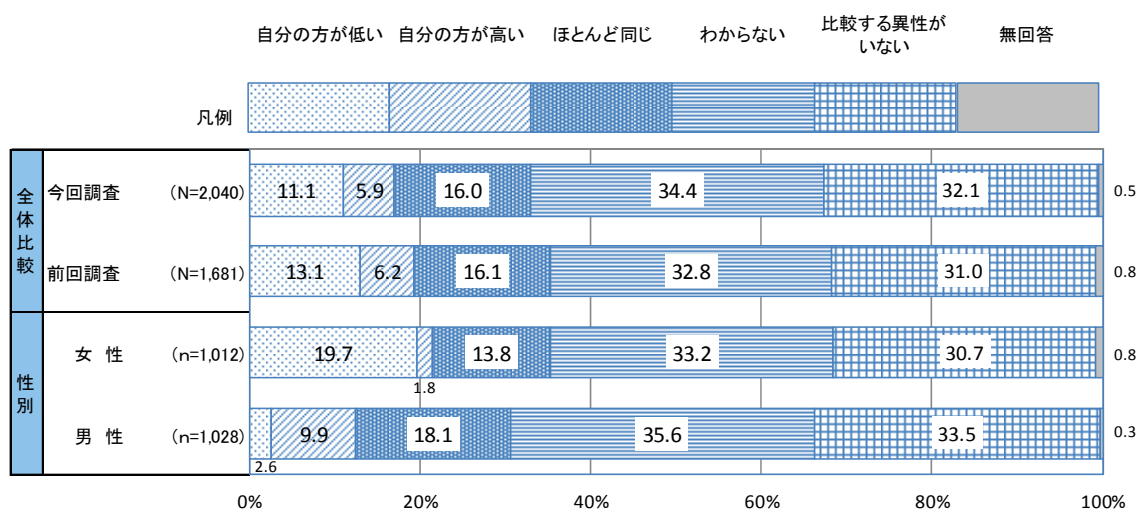
◇「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」が最も多くなっていますが、前回調査と比較すると11.9ポイント減少しています。



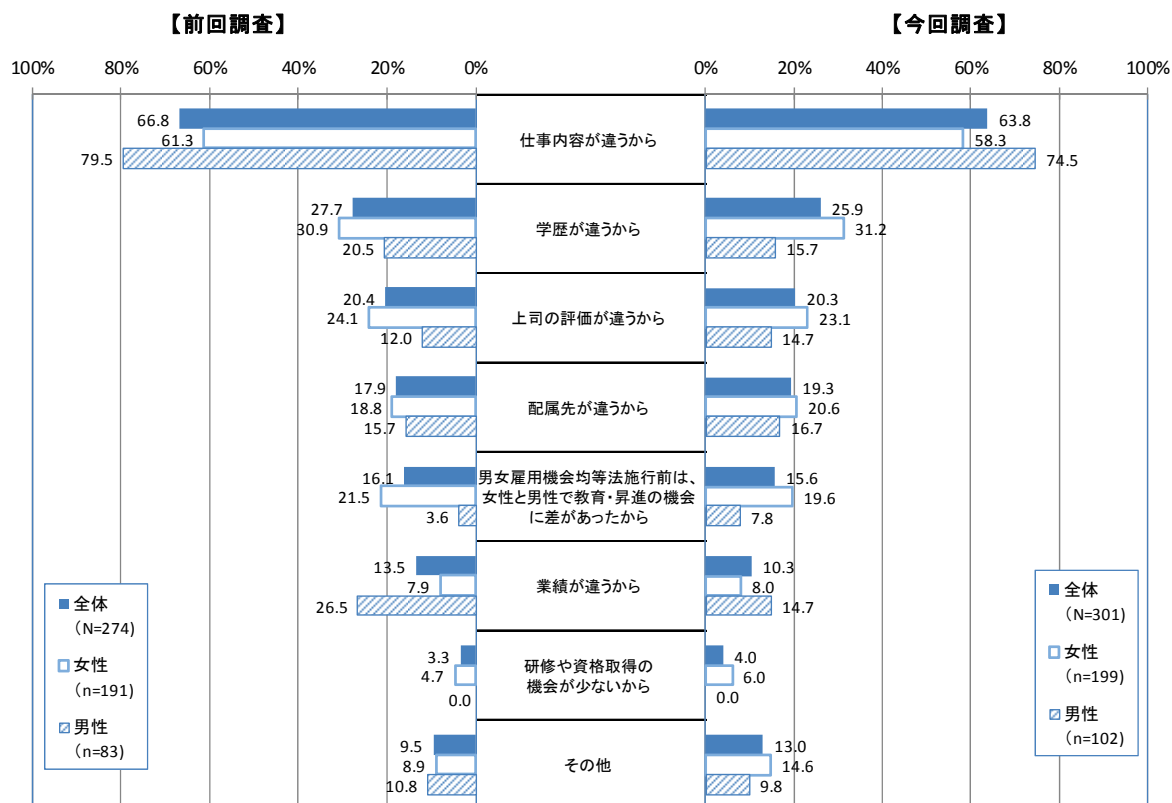
6. 賃金の取扱い＜従業員調査＞

- ◇同期入社の異性との比較について、女性は男性より「自分の方が低い」と思っている人が多く、男性は女性より「自分の方が高い」と思っている人が多くなっています。
- ◇女性は「自分の方が低い」が「ほとんど同じ」を大きく上回っています。
- ◇男性は、「ほとんど同じ」が、「自分の方が低い」、「自分の方が高い」を大きく上回っていることから、男女で給料の額に対する認識に差がみられます。
- ◇女性の方が給料が低い理由では、男女ともに「仕事内容が違うから」が最も多くなっています。

＜同期入社の異性との賃金比較＞



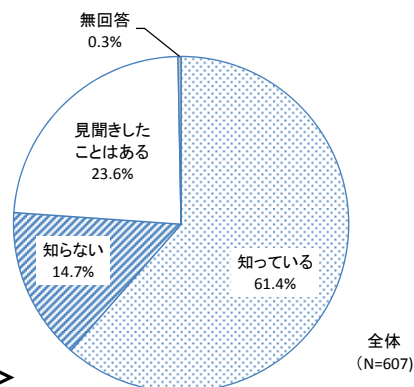
＜女性の方が給料が低い理由＞（複数回答）



Ⅳ. ワーク・ライフ・バランス

1. ワーク・ライフ・バランスの認知度＜事業所調査＞

◇ワーク・ライフ・バランスについて「知っている」と回答した事業所は6割を超えています。



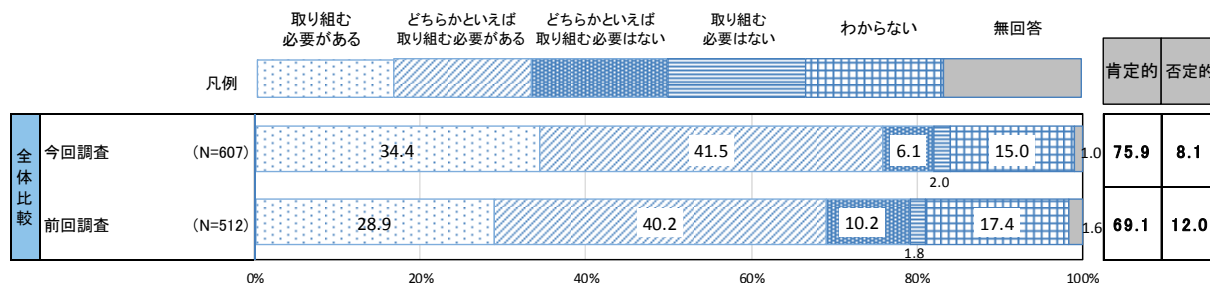
2. ワーク・ライフ・バランスに対する意識＜事業所調査＞

◇ワーク・ライフ・バランスについての取組の必要性では『肯定的』は7割半ばとなっています。

◇取り組む必要がある理由としては、前回調査と同様、「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」が最も多く、7割となっています。前回調査と比較すると、「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が7.4ポイント増加しています。

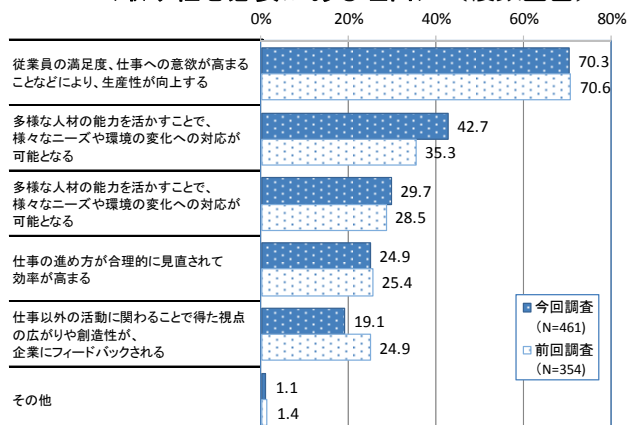
◇取り組む必要がない理由としては、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ、社会全体に根付いていないから」、「人的・財政的余裕がないから」の割合が高くなっています。前回調査と比較すると、「企業の発展につながるとは思えないから」は16ポイント減少しています。

＜取組の必要性＞

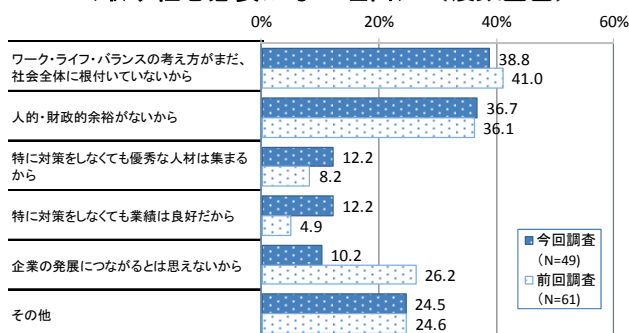


※『肯定的』＝「取り組む必要がある」＋「どちらかといえば取り組む必要がある」
『否定的』＝「取り組む必要はない」＋「どちらかといえば取り組む必要はない」

＜取り組む必要がある理由＞（複数回答）



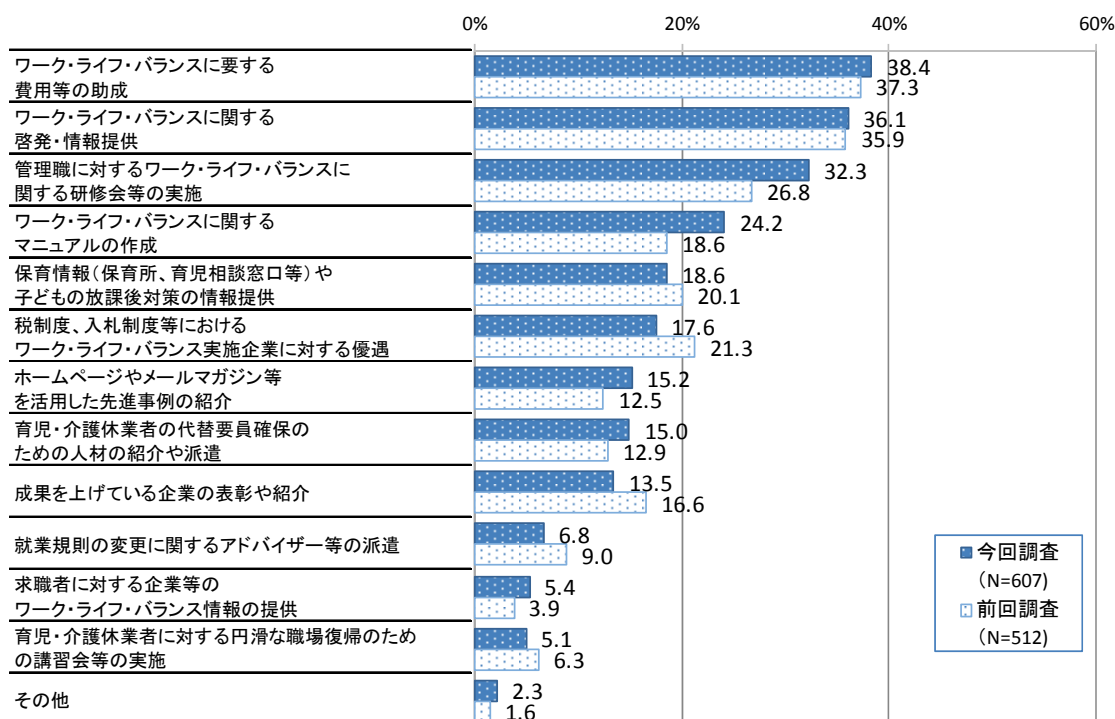
＜取り組む必要がない理由＞（複数回答）



3. 事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組む上で行政に望むこと＜事業所調査＞

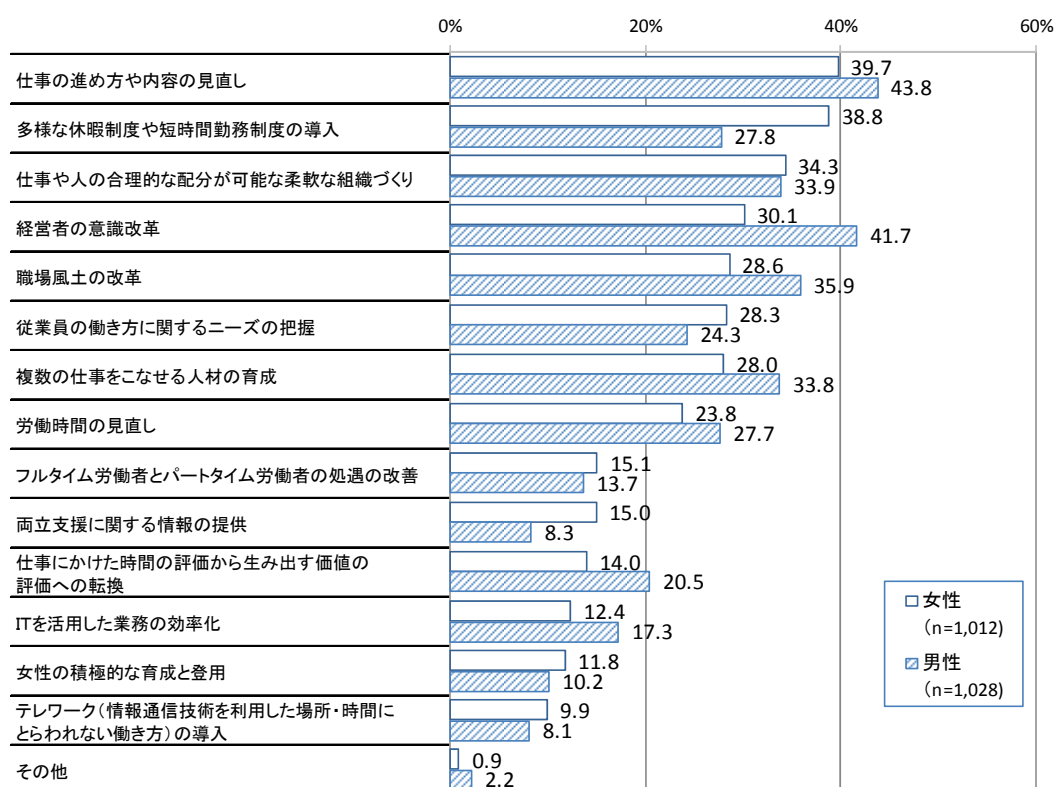
（複数回答）

◇「ワーク・ライフ・バランスに要する費用等の助成」と、「ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供」が多くなっています。



4. ワーク・ライフ・バランスを推進するために事業所に望むこと＜従業員調査＞（複数回答）

◇男女とも「仕事の進め方や内容の見直し」が最も多くなっています。



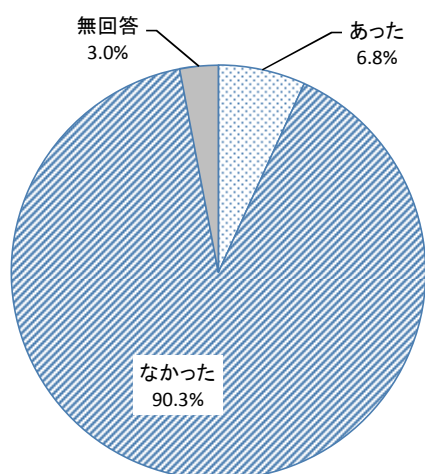
V. セクシュアルハラスメント

1. セクシュアルハラスメントに関する相談＜事業所調査、従業員調査＞

◇セクシュアルハラスメントについての相談が「あった」と回答した事業所の割合は 6.8% となっています。

◇セクシュアルハラスメントを「受けたことがある」(＝「女性の同僚が被害を受けた」＋「自分が被害を受けた」＋「男性の同僚が被害を受けた」)と回答した従業員の割合は前回調査よりは減少しているものの、1割を超えています。

＜セクシュアルハラスメントに関する相談の有無＞（事業所調査）



今回調査
(N=607)

「あった」と回答した事業所数	相談件数
41事業所	53件

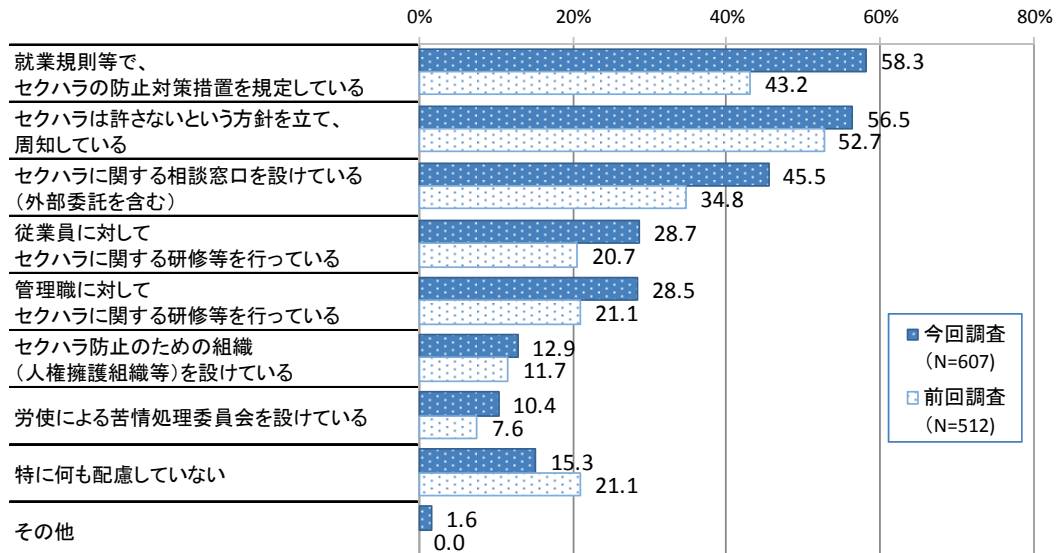
＜セクシュアルハラスメントの有無＞（従業員調査）（複数回答）

			(%)			
		サンプル数	女性 の同僚 が被害 を受けた こと がある	自分 が被害 を受けた こと がある	男性 の同僚 が被害 を受けた こと がある	ない
全体比較	今回調査	2,040	6.3	4.2	0.8	89.1
	前回調査	1,681	7.1	5.4	1.0	86.6
性別	女性	1,012	6.8	7.6	0.6	85.8
	男性	1,028	5.7	0.9	1.1	92.3

2. セクシュアルハラスメント防止への取組＜事業所調査、従業員調査＞（複数回答）

- ◇「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」（58.3%）、「セクハラは許さないという方針を立て、周知している」（56.5%）の割合が半数を超えています。
- ◇セクシュアルハラスメントへの対応では、事業所は「被害者から事実確認のために事情を聴取した」、「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」が、従業員は、（会社側の対応として）「相談を受けて対処した内容や途中経過について説明を行った」が多くなっています。

＜セクシュアルハラスメント防止への取組＞（事業所調査）



＜セクシュアルハラスメントへの対応＞（事業所調査、従業員調査）

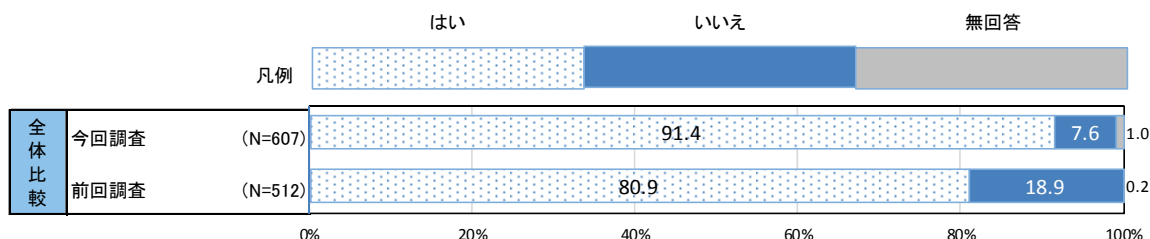
		セクハラが起こった時の対応																(事業所)	
調査対象	サンプル数	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した		
		被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した		
【事業所調査】																			
全体	41	41	34	29	27	26	25	14	13	13	10	8	5	2	1	1	0		
		(人)																	
調査対象	サンプル数	会社側の対応																	
		被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した	被害者から事実確認のために事情を聴取した		
【従業員調査】																			
全体	15	*	5	3	5	2	7	1	2	2	3	1	0	1	2	1	2		
性別																			
女性	12	*	5	2	5	2	6	1	2	1	3	1	0	1	2	1	1		
男性	3	*	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1		

* 該当する設問項目なし

Ⅵ. 育児・介護休業制度

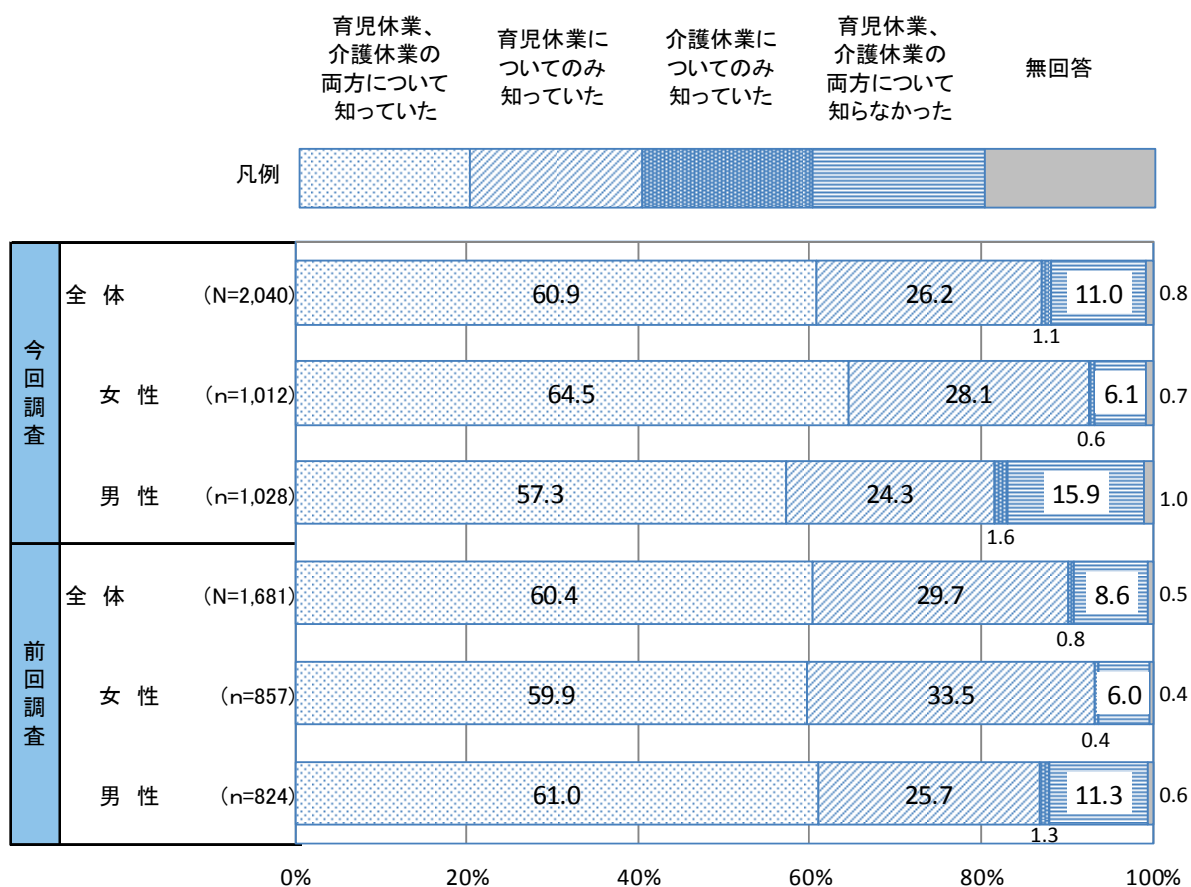
1. 育児休業制度の規定明示・周知の有無＜事業所調査＞

◇規定を明示・周知している事業所は91.4%で、前回調査より10.5ポイント高くなっています。



2. 育児・介護休業を男性が取得できることの認知状況＜従業員調査＞

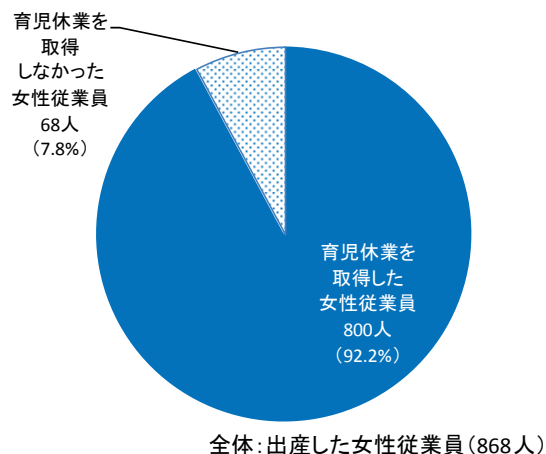
◇「育児休業、介護休業の両方について知っていた」は男女とも約6割を占めています。
 ◇育児休業を男性が取得できることについては87.1%が認知している一方で、介護休業も男性が取得できることについての認知度は62.0%にとどまっています。
 ◇前回調査と比較すると、女性の認知度が高まっており、「育児休業、介護休業の両方について知っていた」は4.6ポイント上昇しています。



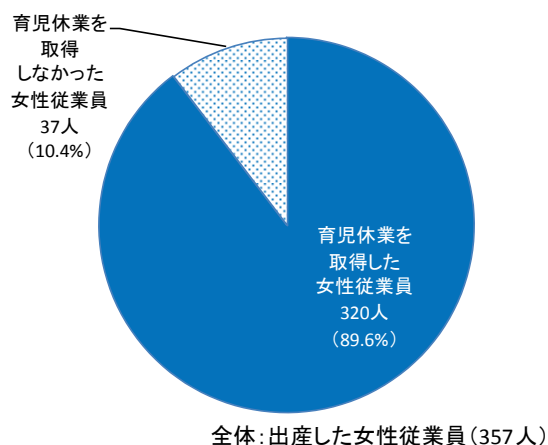
3. 育児休業制度の利用状況＜事業所調査＞

◇出産した女性の育児休業取得率は92.2%で、前回調査よりも高くなっています。
◇配偶者が出産した男性では、9人が育児休業を取得しています。

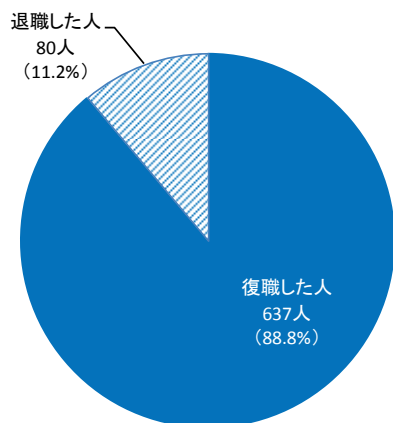
＜平成24年に出産した女性従業員の育児休業取得状況＞



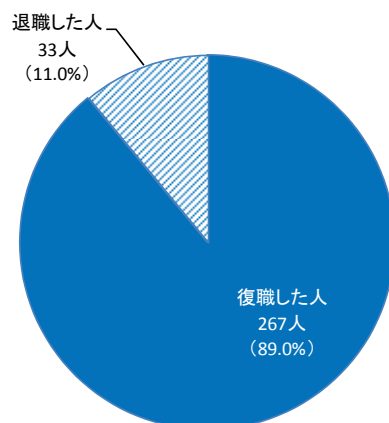
＜平成21年に出産した女性従業員の育児休業取得状況＞



＜平成24年に育児休業を終了した女性従業員の復職状況＞



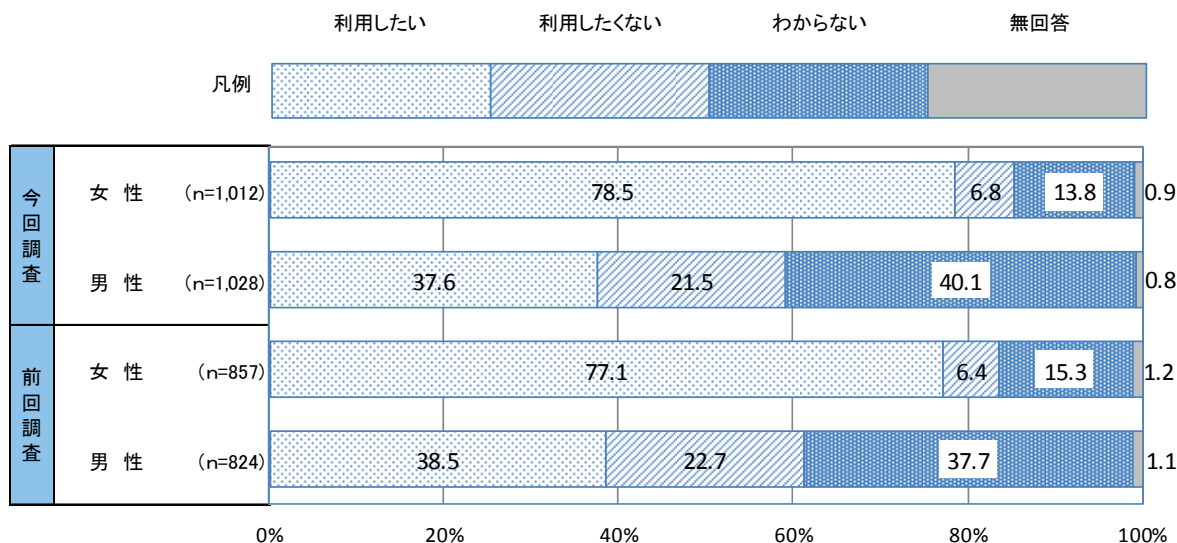
＜平成21年に育児休業を終了した女性従業員の復職状況＞



	今回調査		前回調査	
	女性	男性	女性	男性
(1) 平成24年1月1日～平成24年12月31日までに出産した人数 ※男性は配偶者が出産した人数	868 人	1,489 人	357 人	593 人
(2) (1)のうち、現在までに育児休業を取得した人数 (平成25年12月31日までに育児休業を予定している人を含む)	800 人	9 人	320 人	4 人
(3) 平成24年1月1日～平成24年12月31日までに育児休業を終了した従業員のうち、復職した人数	637 人	9 人	267 人	5 人
(4) 平成24年1月1日～平成24年12月31日までに育児休業を終了した従業員のうち、退職した人数	80 人	0 人	33 人	2 人
育児休業取得率 [(2)/(1)]	92.2 %	0.6 %	89.6 %	0.7 %

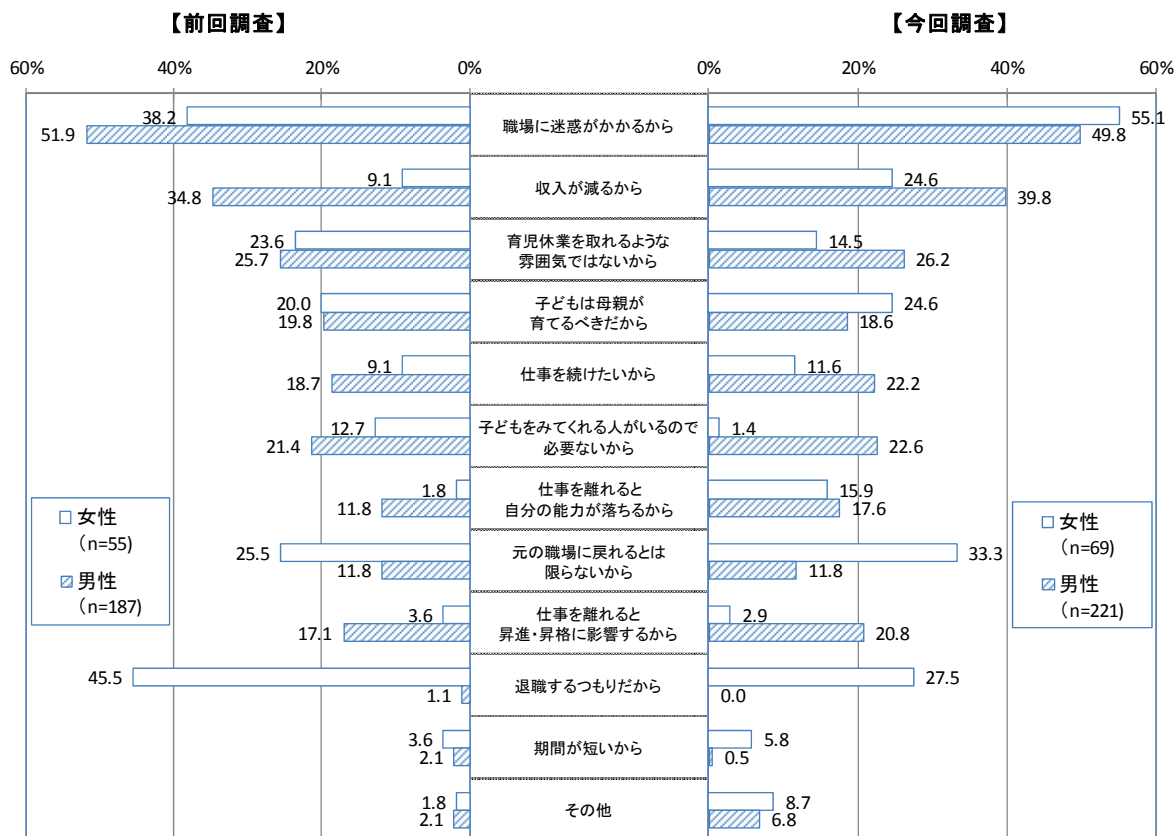
4. 育児休業制度の利用意向＜従業員調査＞

◇「利用したい」と回答した女性は78.5%と、前回調査より1.4ポイント高くなっています。



5. 育児休業制度を利用したくない理由＜従業員調査＞（複数回答）

◇「職場に迷惑がかかるから」という回答が男女ともに最も多く、女性では半数を超えています。



6. 育児支援の制度＜事業所調査、従業員調査＞（複数回答）

- ◇従業員から希望が多い「短時間勤務制度」を設けている事業所は約7割となっています。
- ◇「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「企業内託児施設の設置」、「在宅勤務制度」については、希望する従業員の割合に対し、制度を設けている事業所の割合は低くなっています。
- ◇女性従業員の5割以上が望む「看護休暇制度」については、事業所の約6割が制度を設けています。
- ◇6割近くの事業所が「所定外労働の免除」を設けていますが、制度を望む従業員は約2割にとどまっています。

【事業所調査】

			育児サポート制度									(%)
		サンプル数	短時間勤務制度	子の看護休暇制度	所定外労働の免除	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	育児措置に要する経費の無	フレックスタイム制度	短時間正社員制度	企業内託児施設の設置	在宅勤務制度	
全体比較	今回調査	607	68.4	59.8	57.7	36.7	32.3	16.5	15.8	4.3	1.8	
	前回調査	512	61.9	50.2	51.4	35.7	28.1	15.4	18.0	3.3	-	

(注)各制度が「ある」の回答率

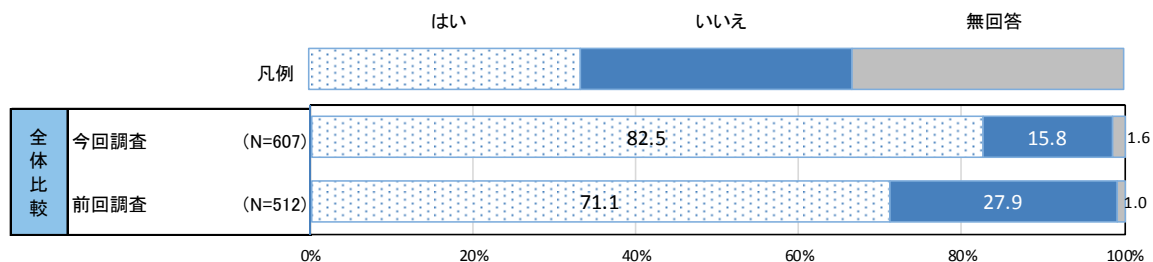
【従業員調査】

（％）

		サンプル数	会社に望む育児サポート制度									
			短時間勤務制度	保育料・託児料の金銭的支援制度	フレックスタイム制度	病児のための看護休暇制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	企業内託児施設の設置	会社が契約する保育サービス制度	所定外労働の免除	在宅勤務制度	その他
全体		2,040	50.6	46.0	42.2	41.8	41.0	30.5	26.1	21.3	18.1	0.9
従業員調査	女性	1,012	58.4	49.0	42.6	53.5	44.3	37.8	28.4	24.3	17.2	0.8
	男性	1,028	43.0	43.0	41.7	30.3	37.7	23.3	23.9	18.4	19.0	1.1

7. 介護休業制度の規定明示・周知の有無＜事業所調査＞

◇規定を明示・周知している事業所は 82.5%で、前回調査より 11.4 ポイント高くなっています。



8. 介護休業制度の利用状況＜事業所調査＞

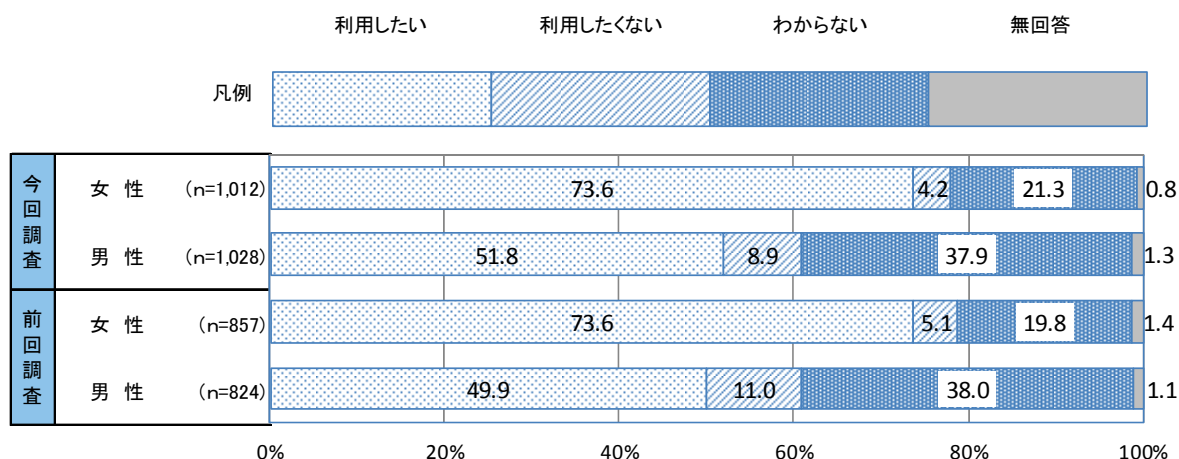
◇平成 25 年度に介護休業を開始した女性がいる事業所は 13 事業所で、開始した人は 29 人、男性がいる事業所は 7 事業所で、開始した人は 16 人となっています。

	今回調査		前回調査	
	女性	男性	女性	男性
(1) 介護休業を開始した人がある事業所	13	7	13	1
(2) (1) のうち、復職した人がある事業所	11	7	9	1
(3) (1) のうち復職予定であったが退職した人がある事業所	3	-	2	-

	今回調査		前回調査	
	女性	男性	女性	男性
(1) 介護休業を開始した人	29	16	19	1
(2) (1) のうち、復職した人	17	16	14	1
(3) (1) のうち復職予定であったが退職した人	12	-	2	-

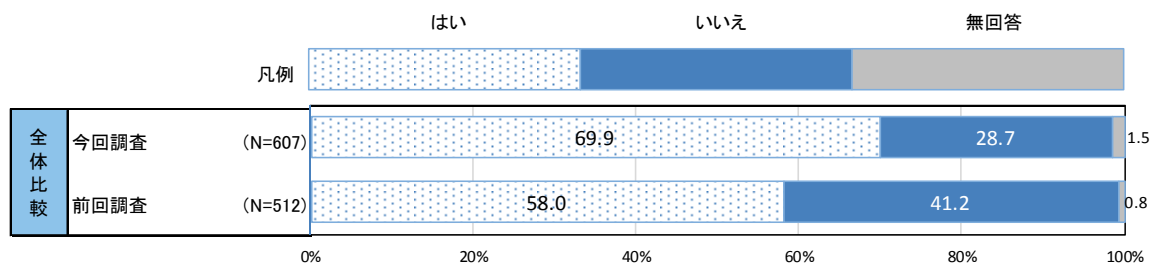
9. 介護休業制度の利用意向＜従業員調査＞

◇女性では 73.6%、男性では 51.8%の利用意向があります。
 ◇女性は育児休業制度の利用意向（78.5%）と比べると、介護休業制度の利用意向は 4.9 ポイント低く、男性は、育児休業制度の利用意向（37.6%）と比べると、介護休業制度の利用意向は 14.2 ポイント高くなっています。



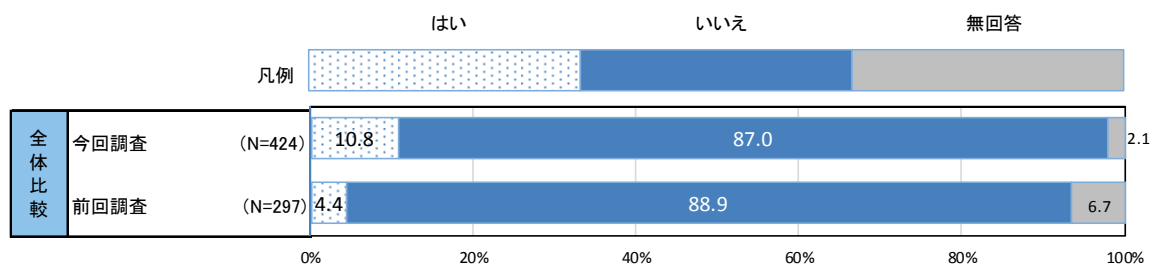
10. 介護休暇制度の規定明示・周知の有無＜事業所調査＞

◇規定を明示・周知している事業所は 69.9%で、前回調査より 11.9 ポイント高くなっています。



11. 介護休暇制度の利用状況＜事業所調査＞

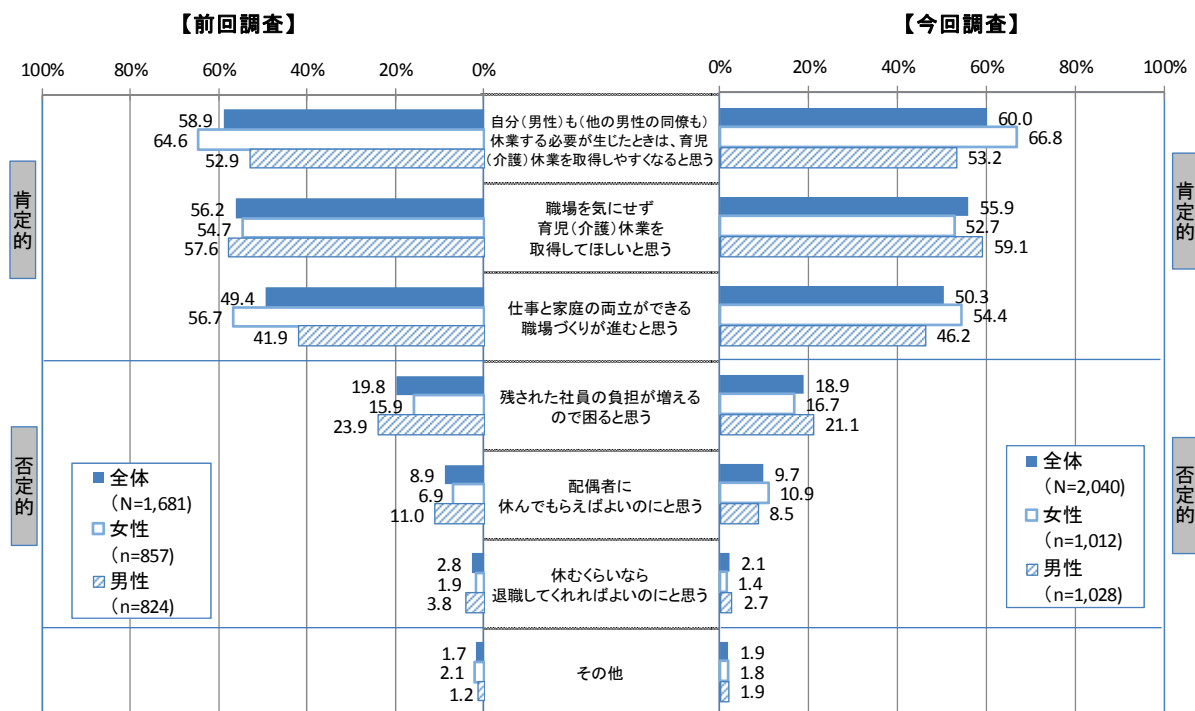
◇介護休暇制度を利用した従業員がいる事業所は 10.8%となっています。



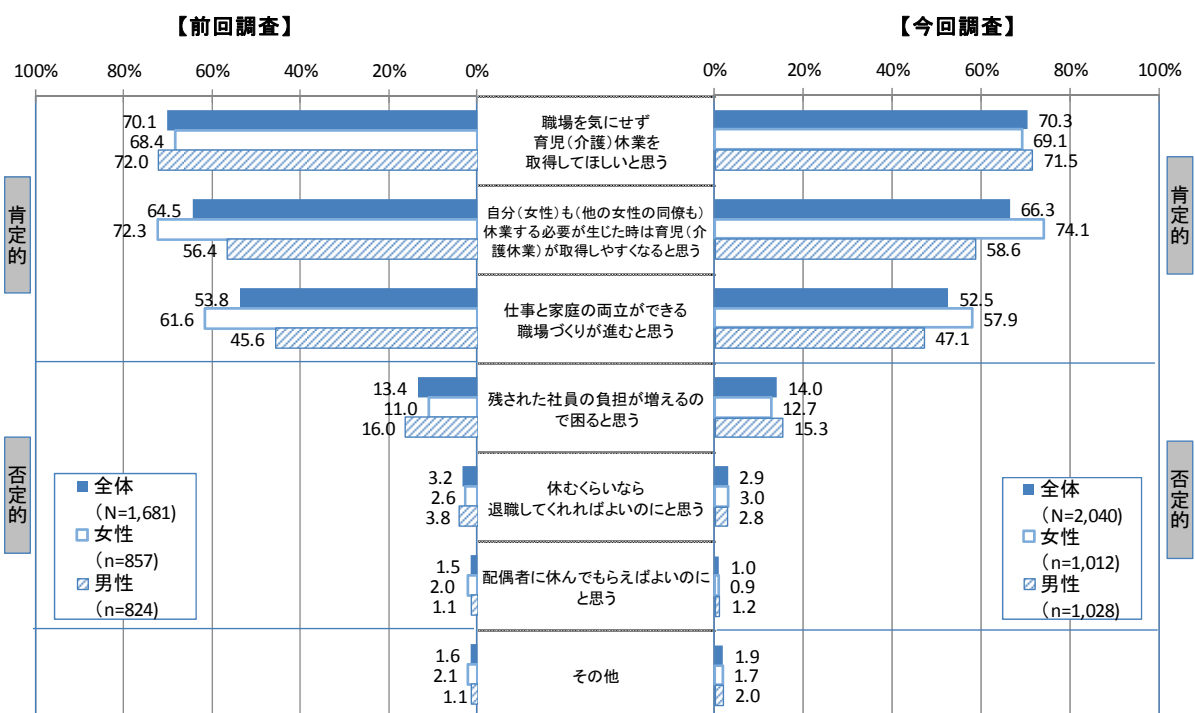
12. 育児・介護休業を取得した同僚に対する意識＜従業員調査＞（複数回答）

- ◇同僚が育児・介護休業を取得することについては、前回調査と同様、男女ともに『肯定的』な意見が多くなっています。
- ◇男性同僚よりも、女性同僚が取得する場合の方が『肯定的』な意見が多くなっています。

＜育児・介護休業を取得した男性同僚に対する意識＞



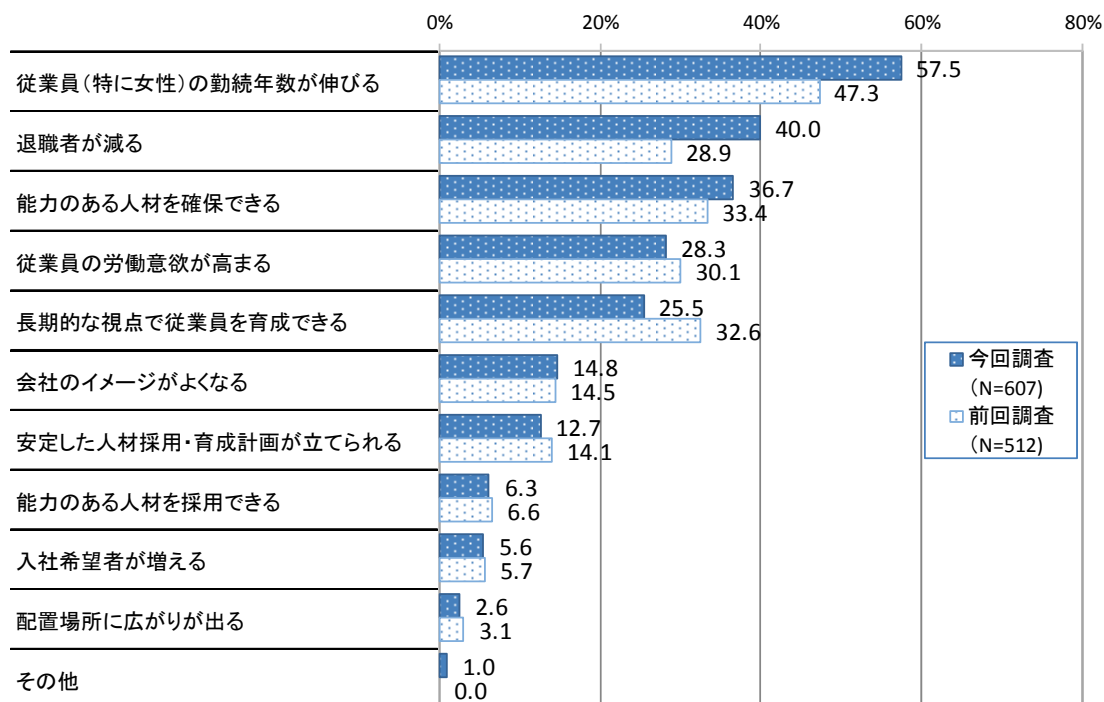
＜育児・介護休業を取得した女性同僚に対する意識＞



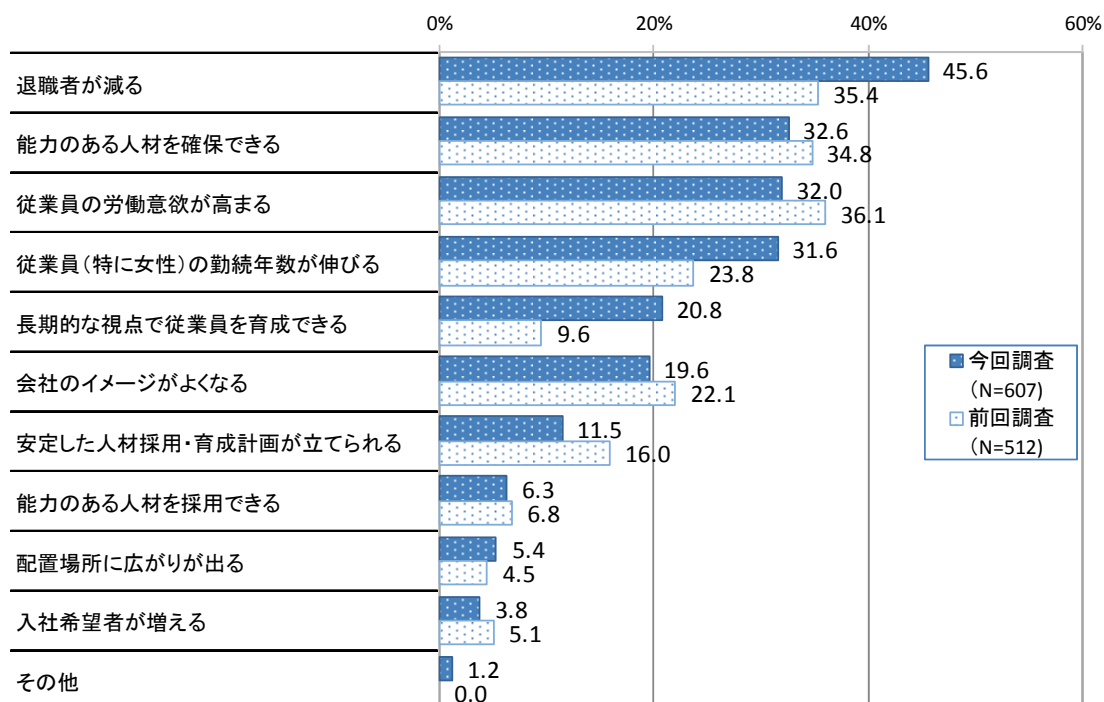
13. 育児・介護休業制度の運用によって生じる変化＜事業所調査＞（複数回答）

◇育児休業制度については、約6割の事業所が「従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる」をあげています。
 ◇介護休業制度については、4割を超える事業所が「退職者が減る」をあげています。

【制度運用によって生じる変化（育児休業制度）】



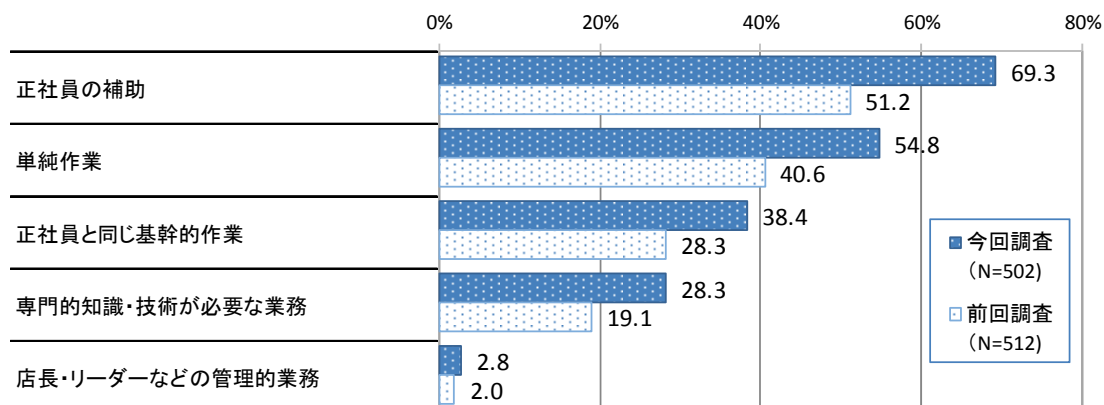
【制度運用によって生じる変化（介護休業制度）】



Ⅶ. パートタイム労働者の雇用管理と就業実態

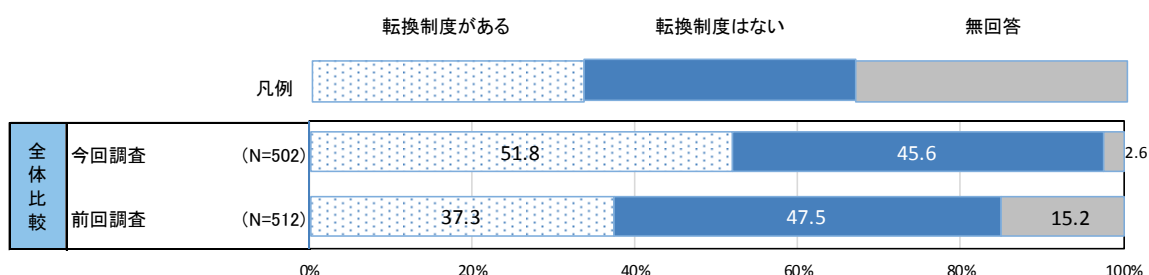
1. 業務内容＜事業所調査＞（複数回答）

◇「正社員の補助」(69.3%)が最も多く、次いで「単純作業」(54.8%)となっています。



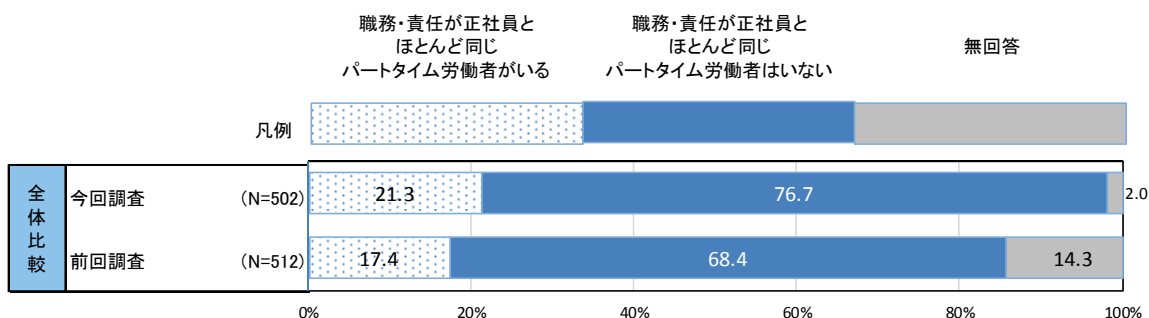
2. 正社員への転換制度の有無＜事業所調査＞

◇「転換制度がある」と回答した事業所が半数以上あり、前回調査より 14.5 ポイント高くなっています。



3. 「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者の有無＜事業所調査＞

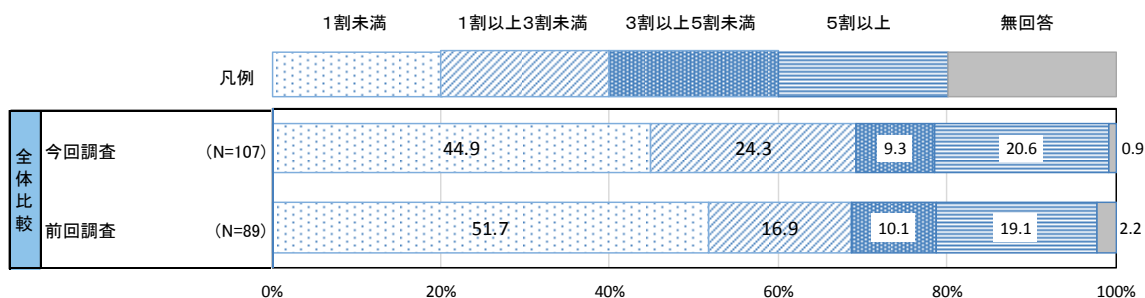
◇「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者が「いる」と回答した事業所が 21.3%、「いない」と回答した事業所が 76.7%となっています。



4. 「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者の割合と賃金の均衡＜事業所調査＞ （「職務と責任が正社員とほぼ同じ者がいる」と回答した事業所）

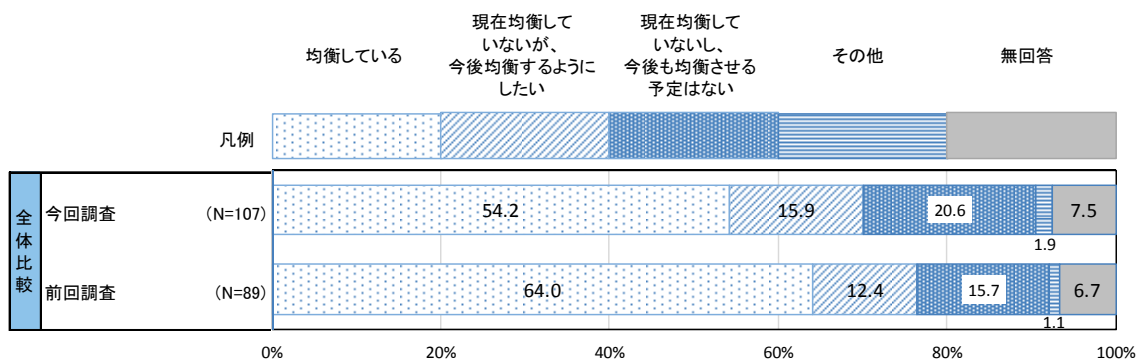
◇「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者が占める割合は、「1割未満」が44.9%で、前回調査より6.8ポイント減少しています。

＜「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者の割合＞



◇「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者と正社員の賃金を比較して、賃金が「均衡している」と回答した事業所は54.2%で、前回調査より9.8ポイント減少しています。

＜「職務」と「責任」が正社員とほぼ同じパートタイム労働者と正社員の賃金の均衡＞



5. 待遇の状況とパートタイム労働者が望む制度＜事業所調査、パートタイム労働者調査＞

◇事業所調査において、パートタイム労働者の昇給が「ある」事業所は約7割、賞与を「支給している」事業所は約5割となっていますが、退職金を「支給している」事業所は1割に満たない状況となっています。

◇パートタイム労働者が勤務先に望む制度は「賃金を上げる」、「賞与を支給する」、「退職金制度を導入・改善する」など、賃金面の待遇に関することが上位にあげられています。

【事業所調査】

	サンプル数	パートタイム労働者の昇給の有無				パートタイム労働者の賞与の有無			パートタイム労働者の退職金の有無			パートタイム労働者に対する教育訓練や研修の有無				
		ある	ない	わからない	無回答	支給している	支給していない	無回答	支給している	支給していない	無回答	正社員と同様のものがある	パートタイム労働者独自のものがあ	正社員にはあるがパートタイム労働者にはない	正社員にもパートタイム労働者にもない	無回答
事業所調査	502	66.9	25.9	6.0	1.2	51.8	47.0	1.2	7.0	92.0	1.0	47.0	19.1	25.5	6.0	2.4

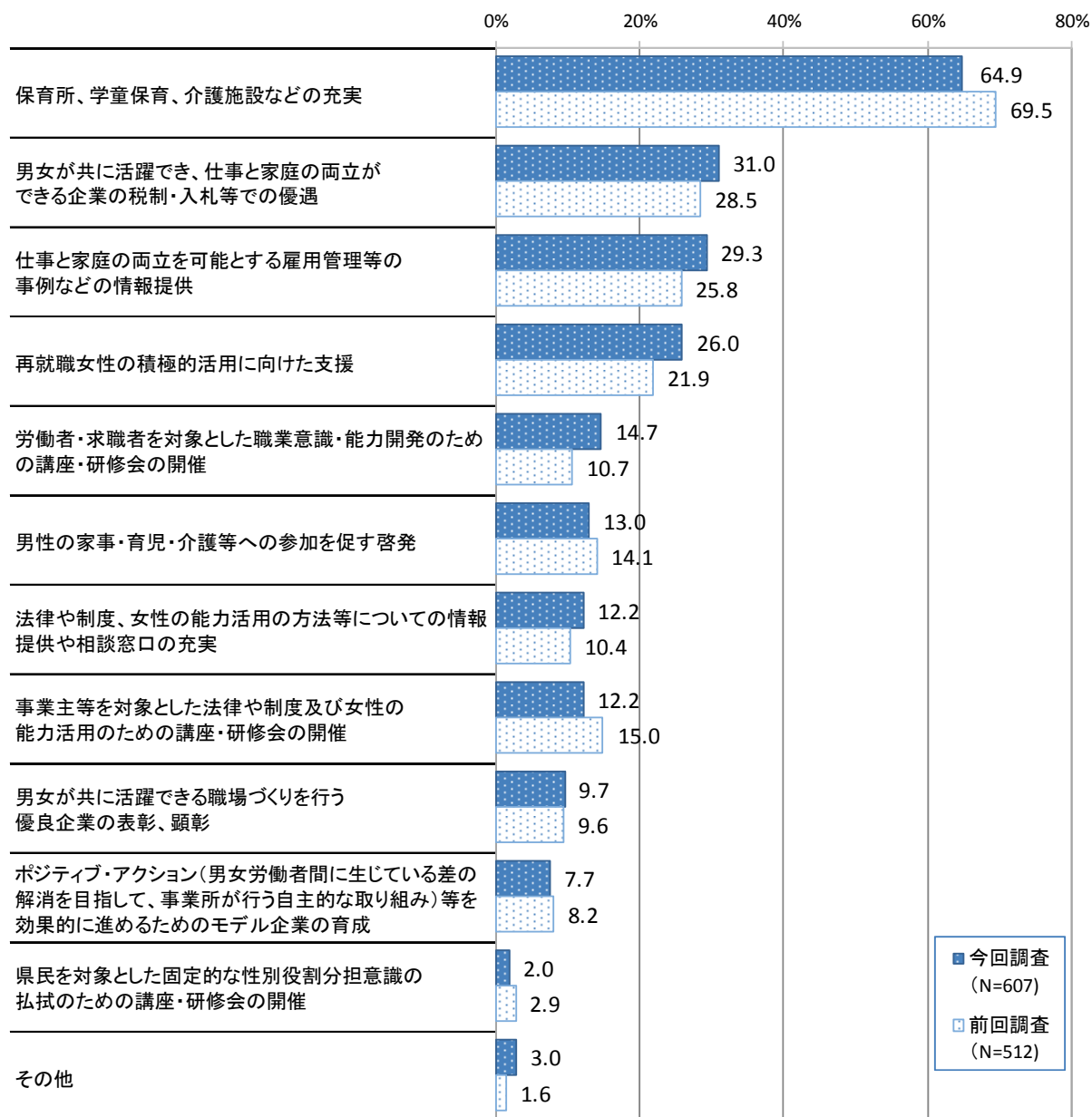
【パートタイム労働者調査】 (複数回答)

勤務先に望む制度や施設(複数回答)															(%)
サンプル数	勤務先に望む制度や施設(複数回答)														
	賃金（時給単価等）を上げる	賞与（ボーナス）を支給する	退職金制度を導入・改善する	パートタイム労働者の希望に合わせた労働時間・時間帯等を設ける	正社員への転換制度を設ける	意見を聴く機会を設ける	パートタイム労働者の希望や	休暇制度を改善する	資格制度・能力給・人事評価制度を導入する	教育訓練・研修を充実させる	健康診断をおこなう	雇用保険・社会保険の加入を図る	託児施設を設置する	その他	
パートタイム労働者調査	432	51.2	37.3	21.5	16.9	15.7	15.3	10.2	8.6	6.9	6.9	6.3	6.3	6.0	

Ⅷ. 行政への要望

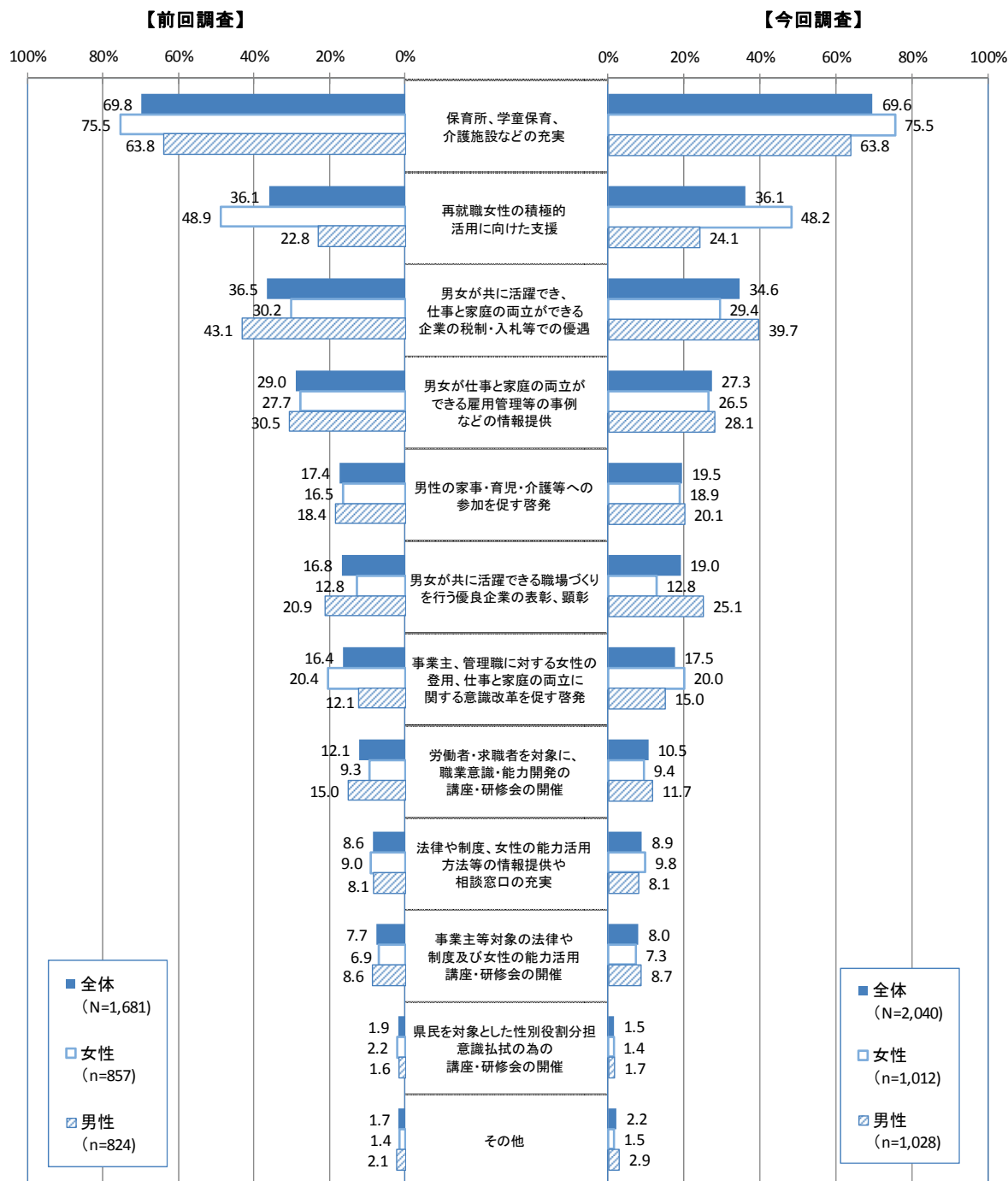
1. 事業所が望むこと＜事業所調査＞（複数回答）

◇「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が6割を超えており、最も多くなっています。



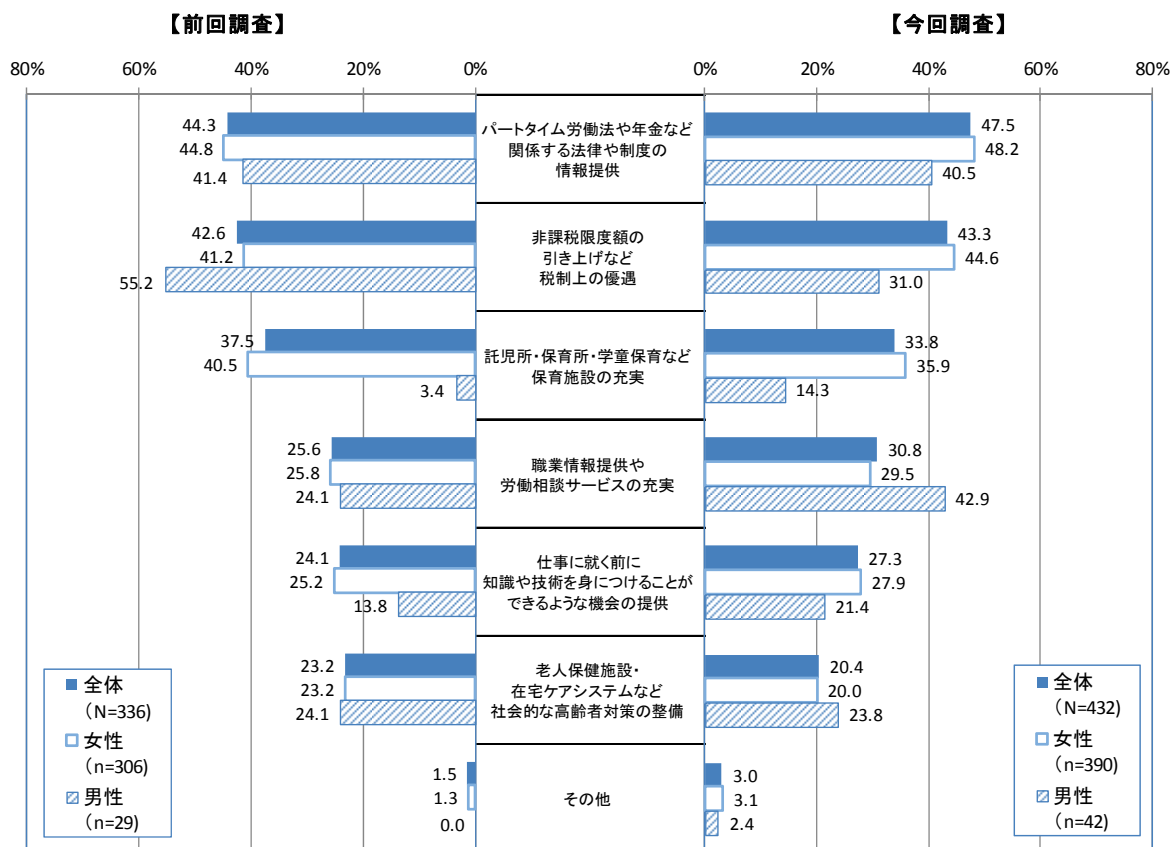
2. 正規従業員が望むこと＜従業員調査＞（複数回答）

◇男女ともに「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が最も多くなっています。
 ◇女性では「再就職女性の積極的活用に向けた支援」（48.2%）、男性では「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」（39.7%）が次いで多くなっています。



3. パートタイム労働者が望むこと＜パートタイム労働者調査＞（複数回答）

- ◇「パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供」（47.5%）や「非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇」（43.3%）の要望が多くなっています。
- ◇男性では「職業情報提供や労務相談サービスの充実」（42.9%）の要望が多くなっています。



「福岡県雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査」
(概要版)
(平成26年3月発行)

発行：福岡県福祉労働部労働局 新雇用開発課
〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号
電話 092-643-3586

福岡県行政資料	
分類記号 N A	所属コード 4 6 1 0 2 0 3
登録年度 2 5	登録番号 0 0 0 1