

# 飯塚市 女性の労働状況に関する 事業所調査結果報告書



飯塚市 令和8年3月

## ◆ 調査の目的

飯塚市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握し、今後の「男女共同参画社会」実現に向けての施策推進の基礎資料を得ることを目的として実施しました。

## ◆ 調査の性格

- (1) 調査地域 飯塚市全域
- (2) 調査対象 市内所在の事業所 1,000社
- (3) 回収率 有効回収 323件 有効回収率 32.3%
- (4) 抽出方法 飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出
- (5) 調査方法 郵送法(郵送による配布、郵送・WEB 併用回収)
- (6) 調査期間 令和7年10月10日～11月7日(令和7年11月28日回収分までを集計に含めています)



※文中の数字は、百分比の小数点以下第2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%とはなりません。

※図表中のNは、比率算出上の基数です。分析項目によっては対象が限定されるため、全体の事業所数と合わないことがあります。

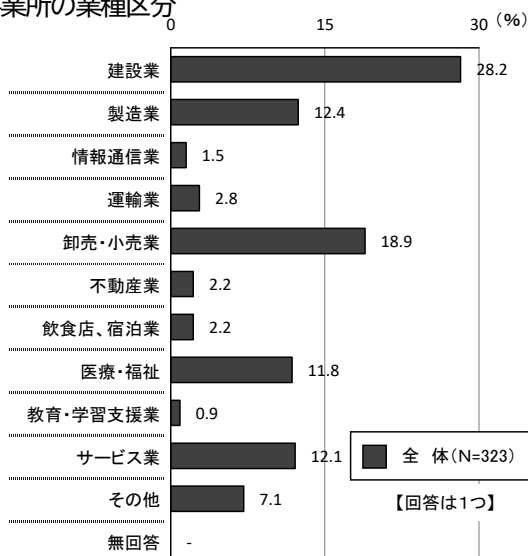
※今回の調査は、令和3年1月実施「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」と比較分析を行っています。

## ■ 事業所の概要について

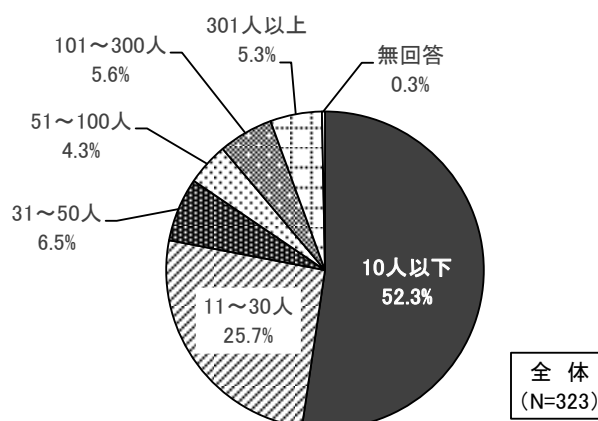
### 1. 事業所の業種区分及び常用労働者数

今回調査に回答した事業所の内訳は、「建設業」が28.2%、「卸売・小売業」が18.9%、「製造業」が12.4%、「医療・福祉」が11.8%などとなっています。事業所の常用労働者数は、「10人以下」が半数以上を占め、小規模事業所が中心となっています。

●事業所の業種区分

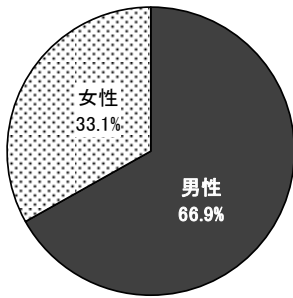


●事業所の常用労働者数

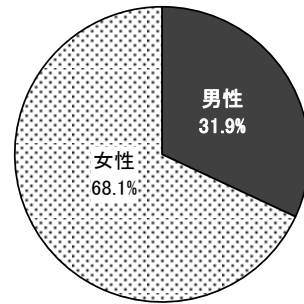


回答した事業所の「正規従業員」の男女比をみると、男性は 66.9%、女性は 33.1%と男性が約3分の2を占めています。一方、「パートタイム労働者」の男女比は女性が約3分の2を占めており、非正規雇用者は女性の割合が高くなっています。

●正規従業員の男女比



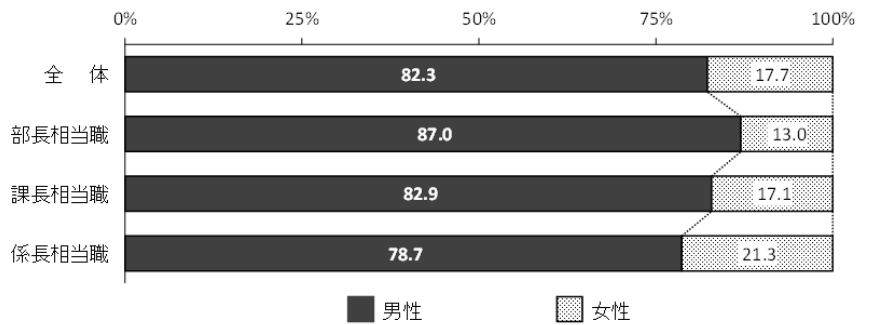
●パートタイム労働者の男女比



## 2. 管理職の登用状況

回答した事業所における係長級以上の管理職の総数は1,485人で、うち女性は263人となっています。男女比は男性 82.3%、女性 17.7%で、女性管理職の割合は2割を下回っています。役職ごとの男女比をみると、女性は「係長相当職」が 21.3%と最も高く、次いで「課長相当職」が 17.1%「部長相当職」が 13.0%となっています。

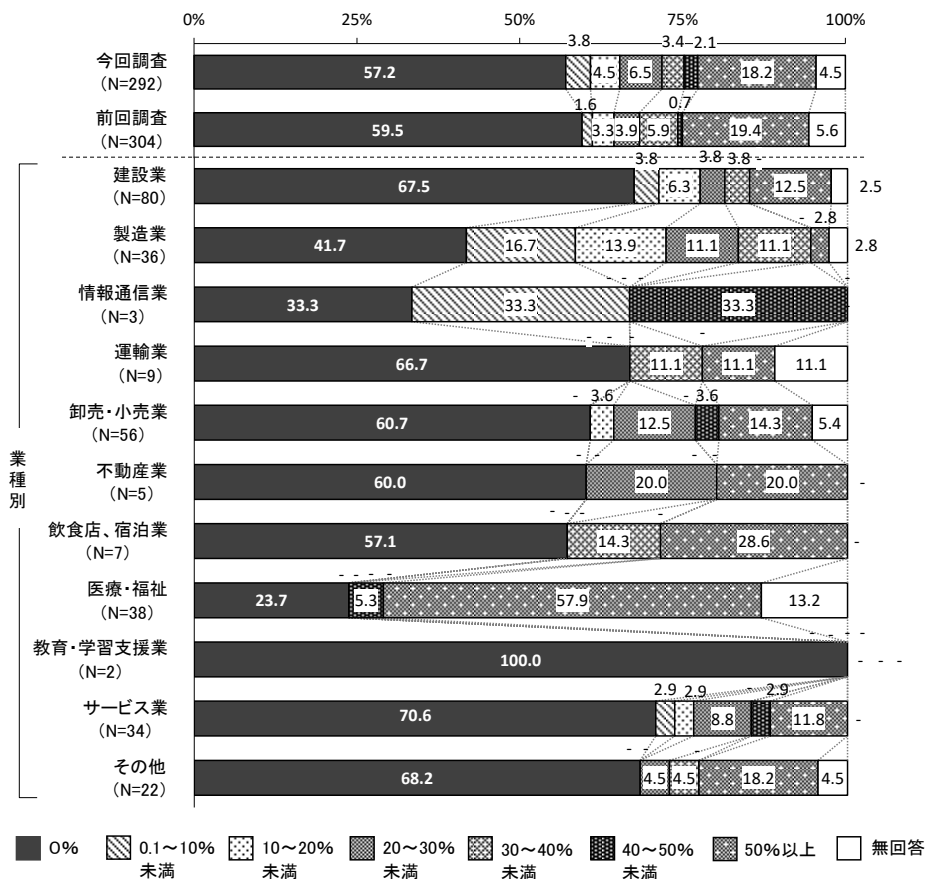
●役職別にみた管理職の男女比



女性の常用労働者がいない事業所を除いた各社の女性管理職の割合をみると、「0%」が57.2%で、「0.1～10%未満」(3.8%)をあわせた『10%未満』で6割を超えています。一方、女性管理職がいる場合は女性管理職の割合が「50%以上」と回答した事業所の割合が 18.2%で最も多くなっています。

業種別では、「医療・福祉」では女性管理職が「50%以上」が 57.9%と最も高くなっています。「医療・福祉」「製造業」「情報通信業」を除く業種では「0%」が5割を超えています。

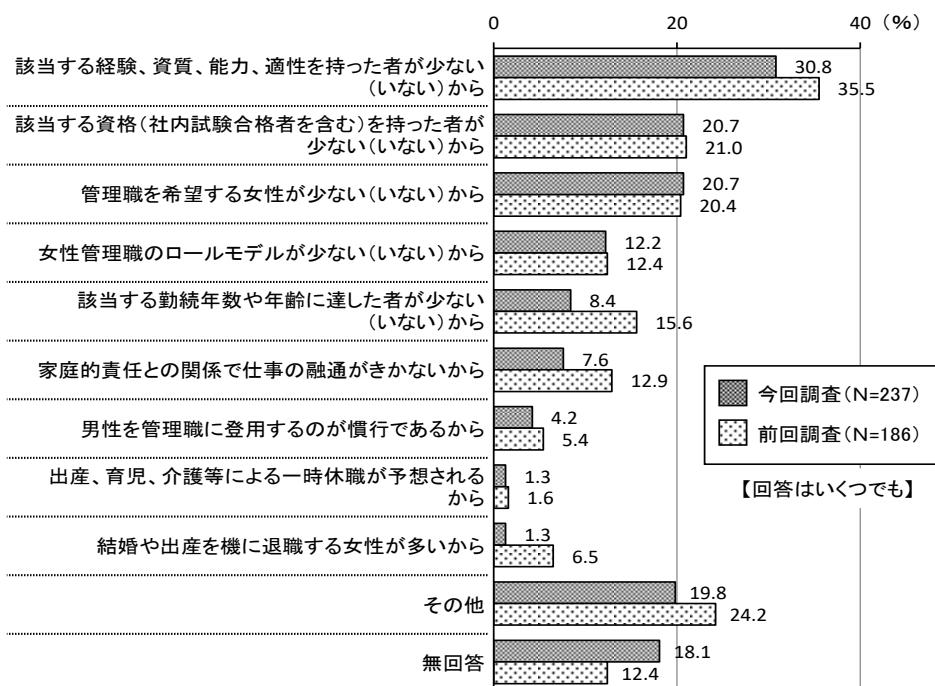
●業種別女性管理職の割合



女性管理職の割合が30%未満の事業所に女性管理職が少ない理由をたずねたところ、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」(30.8%)「該当する資格(社内試験合格者を含む)を持った者が少ない(いない)」(各20.7%)などが上位となっています。

前回調査と比べると(前回調査では女性管理職10%未満の事業所にたずねています)、大きな変化はみられませんが、「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」が減少しています。このことから、両立支援策が機能している傾向もうかがえます。

### ●女性管理職が少ない理由(女性管理職の割合が30%未満の事業所)



### ■女性活躍推進について

女性活躍推進への取組みについて、取組みを「進めている」とする事業所は49.2%、「進めていない」事業所は48.0%で、ほぼ半々となっています。

前回調査と比べると、「進めている」事業所が9.8ポイント増加しています。

業種別にみると、「製造業」で「進めている」が70.0%と最も多くなっています。他に、「医療・福祉」、また、標本数は少ないですが、「情報通信業」「運輸業」「飲食店、宿泊業」「その他」でも5割を超えています。

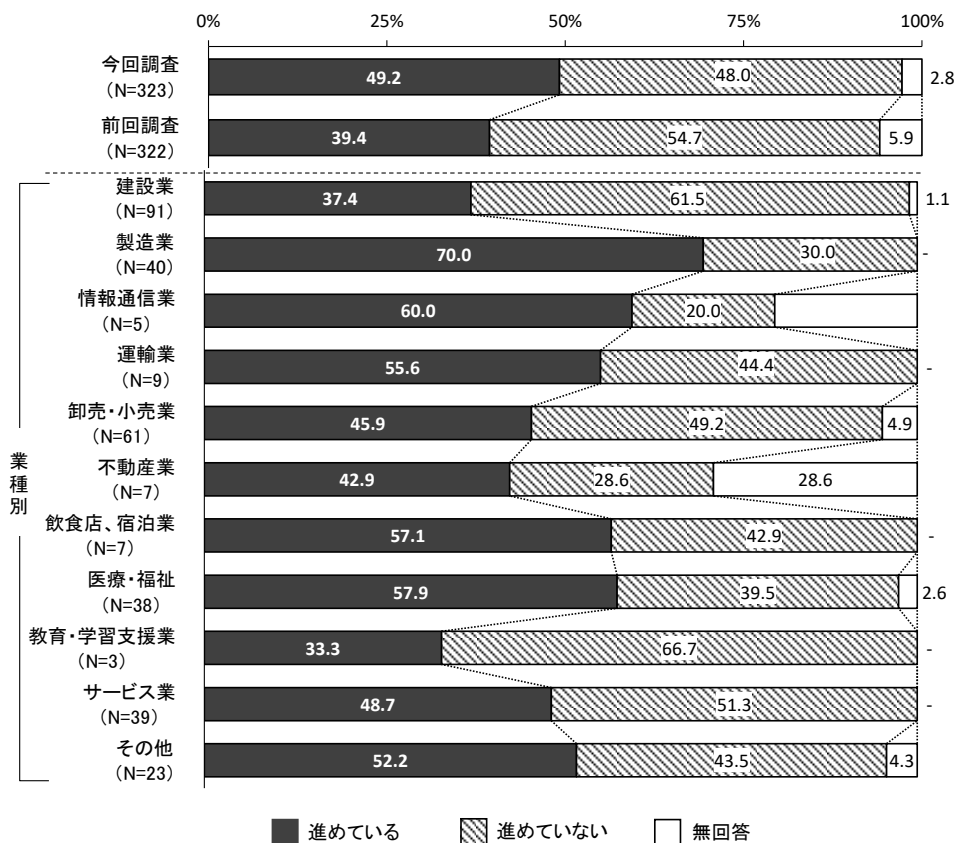
一方、「進めていない」は「建設業」で61.5%と高く、標本数は少ないですが「教育・学習支援業」でも6割を超えています。

女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合は「進めている」が68.8%で、いない場合(38.7%)を大きく上回っています。

具体的な取組みの内容としては、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」(72.3%)が最も高く、「性別に関係なく、能力主義による人事管理方針」(66.0%)、「出産・育児をサポートする福利厚生制度の充実」(42.8%)、「女性用のトイレ・更衣室などの設備の充実」(32.7%)などが続いています。

取組みを進めている理由は、「優秀な人材の確保・定着のため」が81.8%と目立って高く、「労働力確保のため」(48.4%)、「女性の視点を活かした商品開発やサービスなどができるから」(30.2%)なども高くなっています。

### ●女性活躍推進への取組み状況



## ■育児・介護休業制度について

育児休業制度について、就業規則などに規定を明示し周知しているかをたずねたところ、「明示・周知している」は62.2%となっており、前回調査からあまり変化はみられません。

企業規模別でみると、企業規模が小さくなるほど「明示・周知している」の割合が低くなる傾向があり、「10人以下」の事業所では41.4%にとどまります。

女性管理職がいる事業所では「明示・周知している」が85.7%と高くなっています。



介護休業制度については、就業規則などに規定を「明示・周知している」が52.0%で半数を超えていますが、育児休業制度に比べると低くなっています。

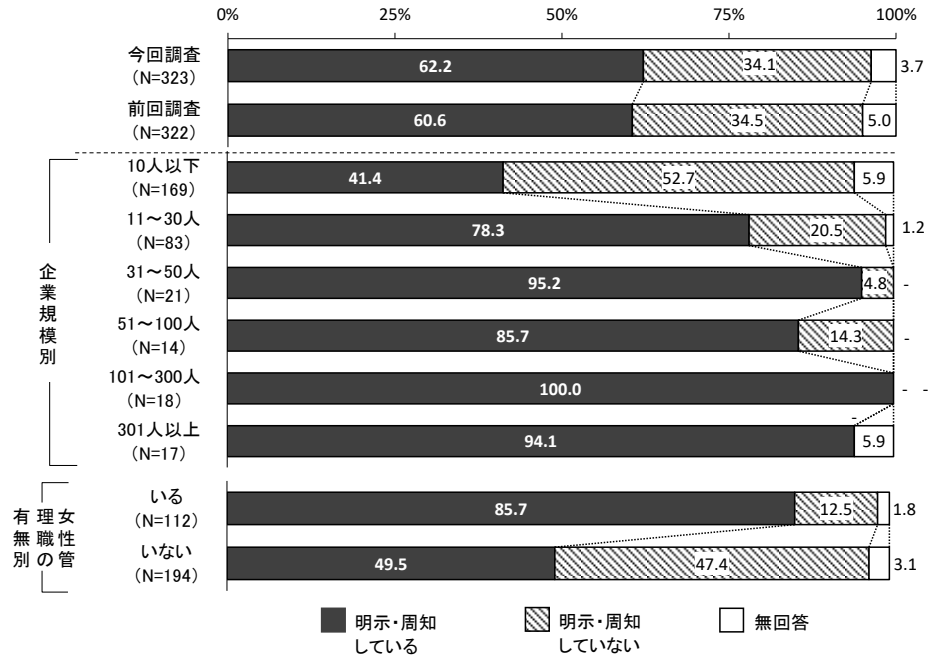
前回調査と比べ、「明示・周知している」がやや増加しています。

育児休業制度と同様、企業規模が小さくなるほど「明示・周知している」が低くなる傾向がみられ、「10人以下」では32.0%にとどまっています。

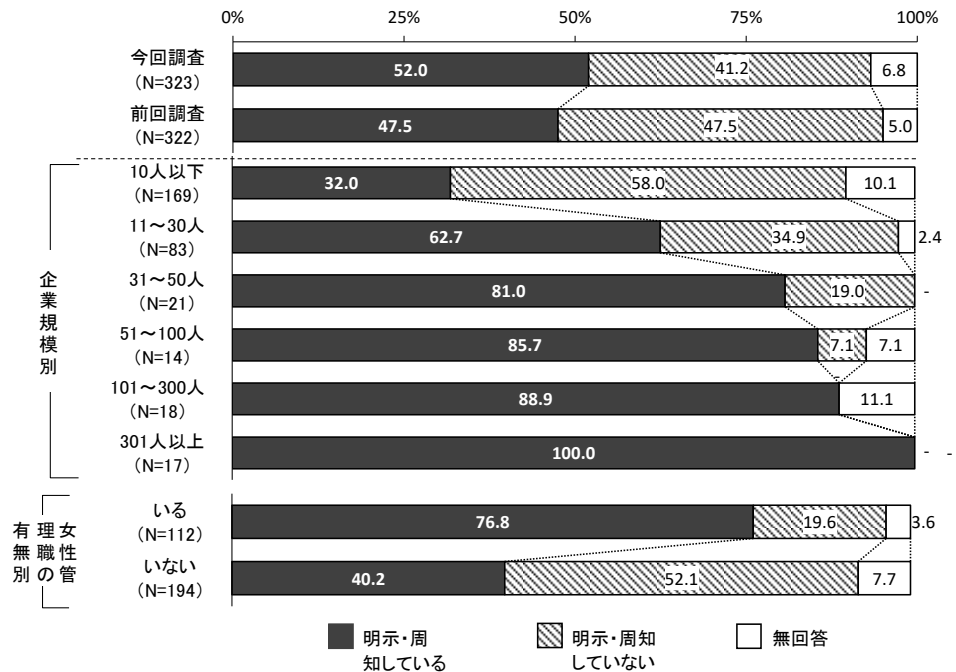
女性管理職がいる事業所では、「明示・周知している」が女性管理職のいない事業所に比べて高くなっています。

また、介護休暇制度について就業規則などの文書の中で規定を明示し、周知していると回答した事業所は43.7%で、介護休業に比べて低くなっています。

### ●育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況



### ●介護休業制度の規定の明示・周知の状況



育児休業と介護休業は、「育児・介護休業法」に基づき、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められています。

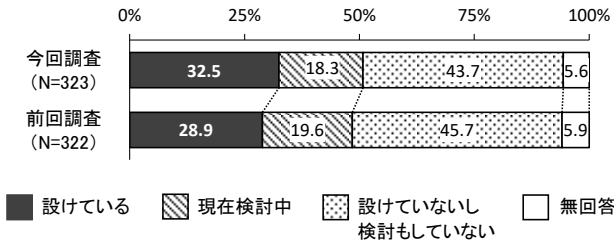
同法律の指針には、「育児休業及び介護休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること」と、制度化することが求められています。また、就業規則の記載事項の中で「休暇」に関する項目は必須事項であり、育児休業、介護休業だけではなく、介護休暇の規定も掲載しなければなりません。

## ■再雇用・再就職について

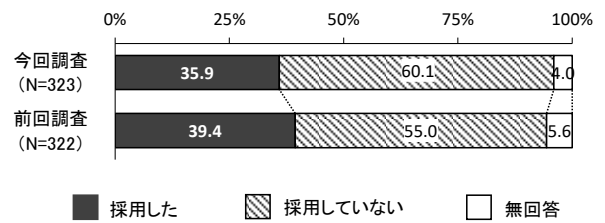
再雇用制度については、「設けている」が32.5%、「現在検討中」が18.3%となっており、前回調査と比べて、「設けている」がわずかに増加していますが、「現在検討中」はあまり変わりません。

この3年間で女性の正規従業員を中途「採用した」事業所は35.9%となっています。前回調査と比べると、「採用した」がやや減少しています。

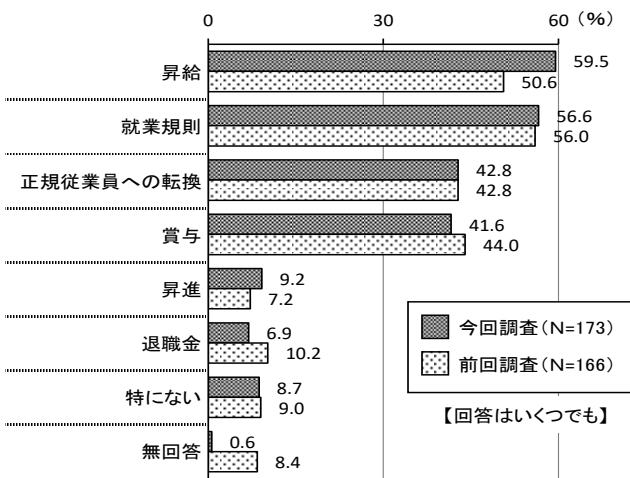
●再雇用制度の有無



●中途採用をした女性従業員の有無



●パートタイム労働者に適用されているもの



## ■女性のパートタイム労働者の雇用について

女性のパートタイム労働者に適用されているものとしては、「昇給」が59.5%で最も高く、「就業規則」(56.6%)、「正規従業員への転換」(42.8%)、「賞与」(41.6%)などが続いています。

前回調査と比べると、「昇給」の回答率が増加しましたが、その他の項目はあまり大きな差はみられません。

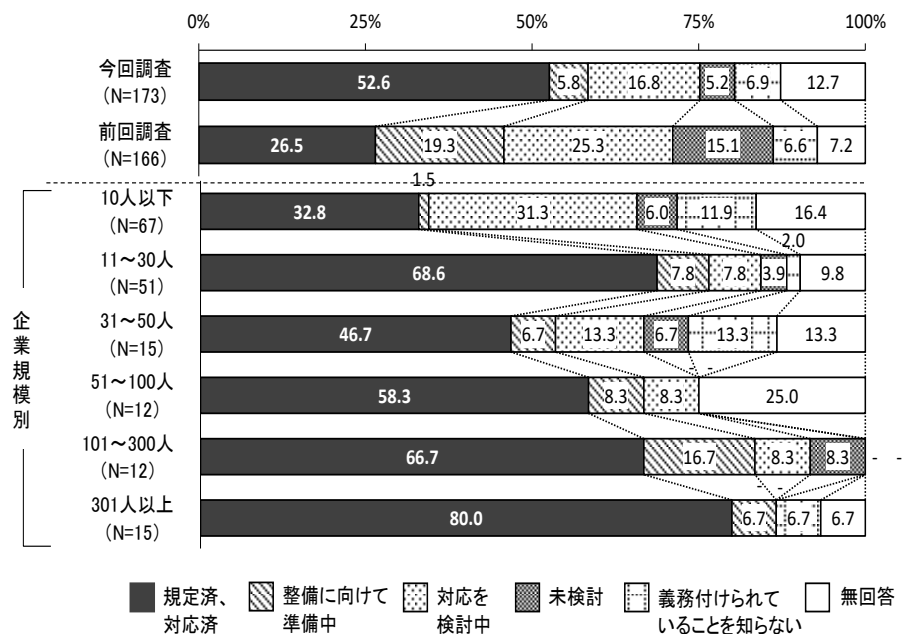


パートタイム労働者については、法律で不都合な待遇差をなくすための規定の整備が義務づけられています。その対応状況としては、「規定済、対応済」が52.6%と半数を超えています。「整備に向けて準備中」(5.8%)を含め、具体的な対応をしている事業所は6割弱となっています。一方で、「未検討」「義務付けられていることを知らない」との回答もみられます。

前回調査と比べると、「規定済、対応済」が26.1ポイント増加しています。

企業規模別にみると、企業規模が大きい事業所ほど、「規定済、対応済」の割合が増える傾向がみられますが、11~30人規模の事業所では「規定済、対応済」が68.6%と31~300人規模よりも割合が高くなっています。

●パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況



# ■ワーク・ライフ・バランスについて

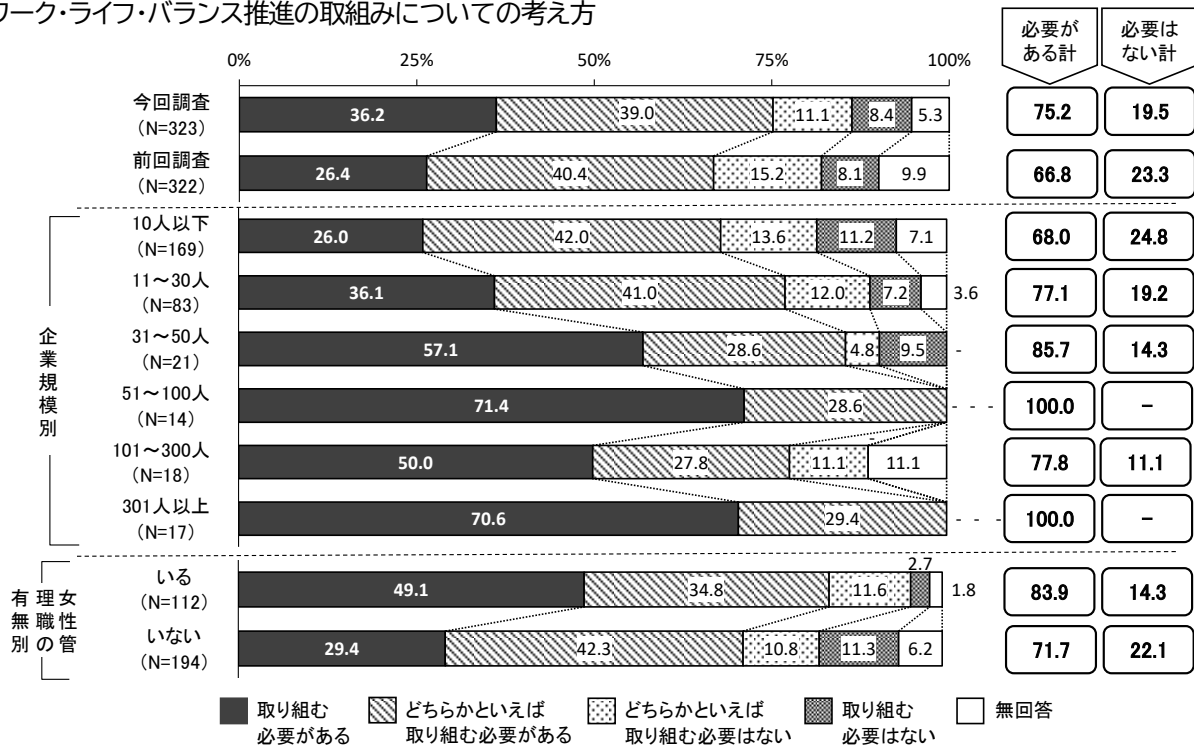
「ワーク・ライフ・バランス」の認知についてたずねたところ、「知っている」が64.1%で、前回調査より21.9ポイント増加しています。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて『必要がある』と回答した事業所は75.2%、『必要はない』と回答した事業所は19.5%となっており、前回調査に比べて『必要がある』が増加しています。

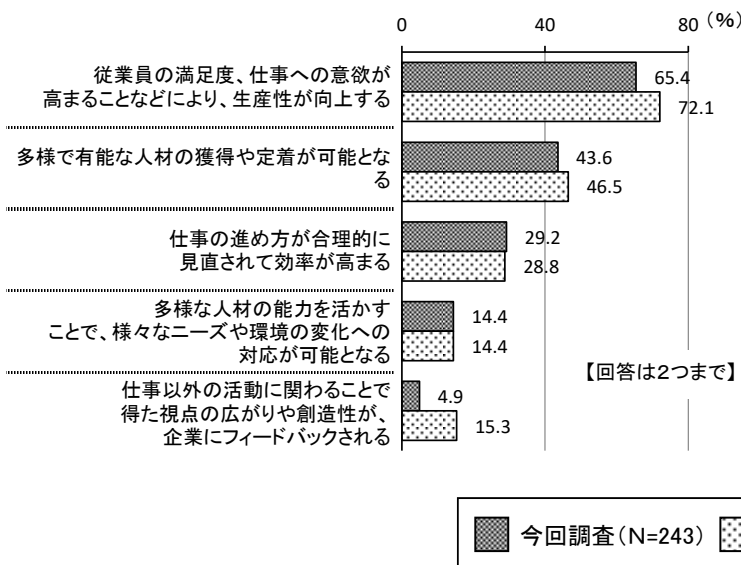
企業規模別にみると、規模が大きい事業所ほど取り組む必要性を感じる割合が高くなる傾向がみられます。規模が小さい事業所でも『必要がある』が多数派ですが、そのうち積極的な「取り組む必要がある」の割合が低くなる傾向がみられます。また、女性管理職がいる事業所では、『必要がある』が83.9%と高くなっています。

具体的に必要だと思う取組みとしては、「仕事の進め方や内容の見直し」「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」「従業員の働き方に関するニーズの把握」「複数の仕事をこなせる人材の育成」などが上位にあげられています。前回調査と比べ、「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」の割合が増加しています。また、上位5位には入っていませんが、「ITを活用した業務の効率化」が7.3ポイント増加しています。

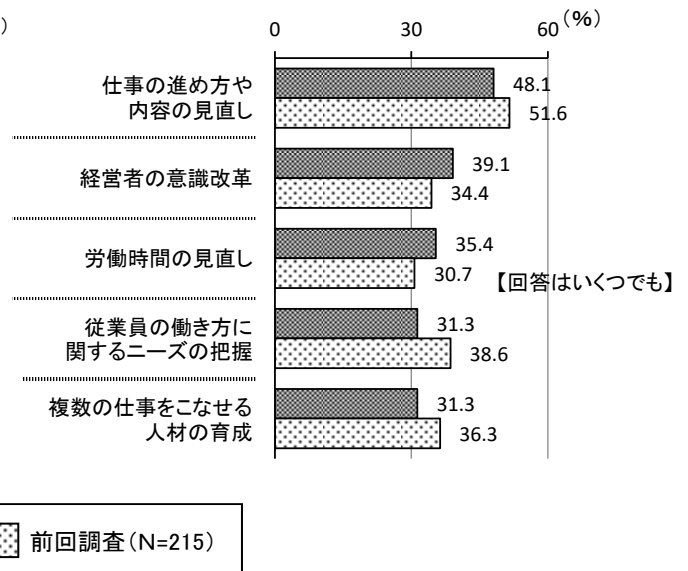
## ●ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方



## ●取組みが必要な理由(上位5位)



## ●具体的な取組み(上位5位)



## ■ハラスメント対策について

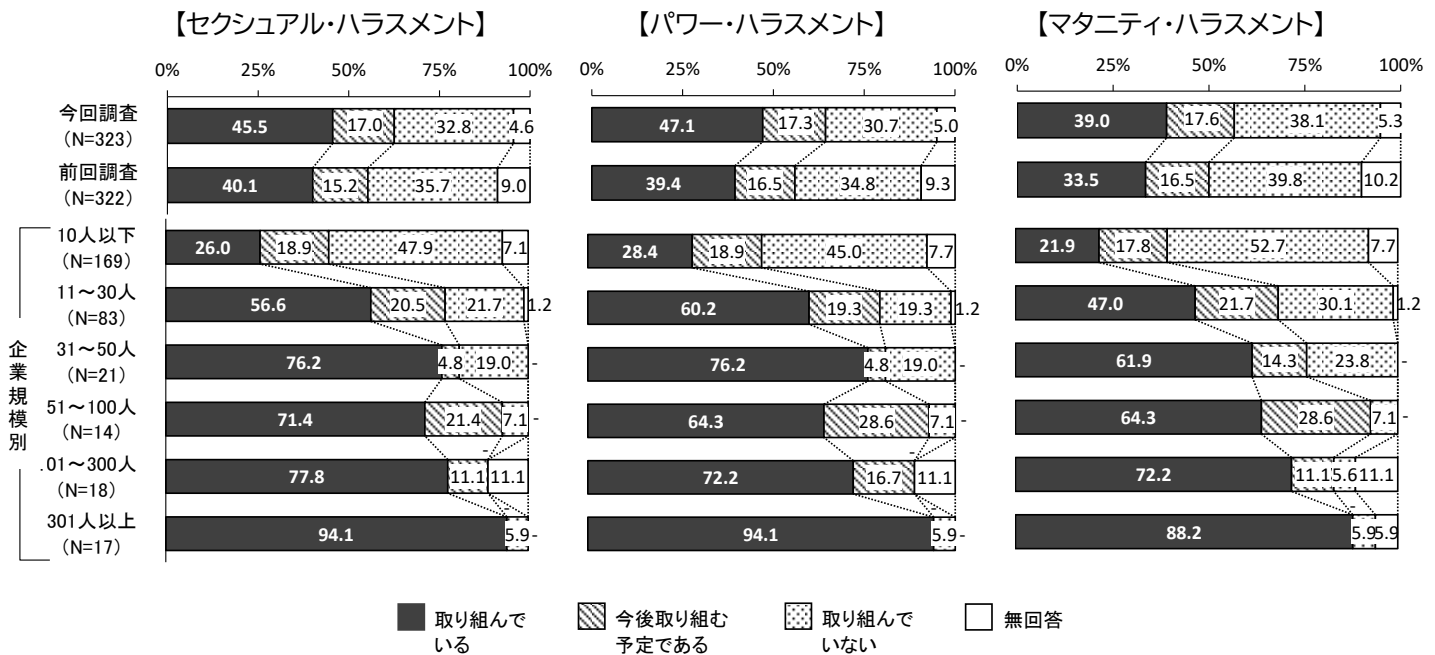
セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントについては、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」および「労働施策総合推進法」により、ハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とされています。

職場におけるハラスメントの問題についての取組状況をみると、「セクハラ」「パワハラ」については4割台半ば、「マタハラ」については4割弱の事業所が取組んでいると回答しています。

いずれのハラスメントについても前回調査に比べて「取り組んでいる」の割合が増加していますが、「取り組んでいない」と回答した事業所も約3割から4割近くに上っています。

企業規模別にみると、規模が小さい事業所では取り組んでいる割合が低くなる傾向がみられ、10人以下の事業所では2割台にとどまっています。

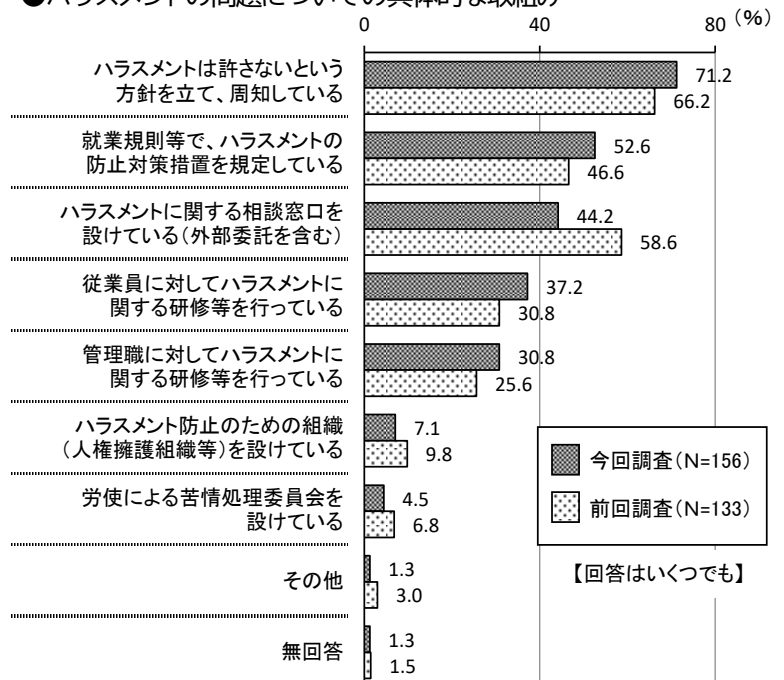
### ●ハラスメントの問題についての取組み状況



具体的な取組の内容としては、「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」が71.2%で最も高く、「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」(52.6%)、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている(外部委託を含む)」(44.2%)などが続いています。

前回調査と比べると、「ハラスメントに関する相談窓口を設けている(外部委託を含む)」は減少したものの、「従業員に対してハラスメントに関する研修等を行っている」「就業規則等で、ハラスメントの防止対策措置を規定している」「管理職に対してハラスメントに関する研修等を行っている」「ハラスメントは許さないという方針を立て、周知している」など前回調査より割合が増加した項目が多く、多様な取組みが進んでいる状況がうかがえます。

### ●ハラスメントの問題についての具体的な取組み



## ■行政の取組みについて

市内の事業者を対象にした「イクボス推進事業」(企業向け研修の実施・「イクボス宣言」の募集など)の取組みの認知については、「知っている」が20.1%、「見たり聞いたりしたことがある」が22.6%で、認知度は4割強となっています。

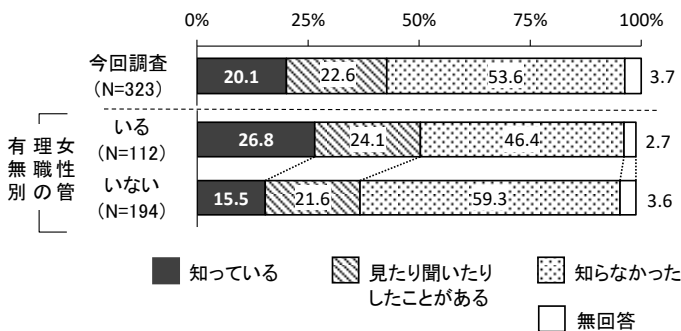
女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合は認知度が5割を超えており、女性管理職がいない場合より高くなっています。

今後イクボス推進事業に取組む意向があるかについては、「取り組みたいが具体的に何をしようかわからない」が44.0%と最も高くなっています。「すでに取り組んでいる」と「今後取り組む予定がある」はともに約1割、「取り組むつもりはない」は約3割となっています。

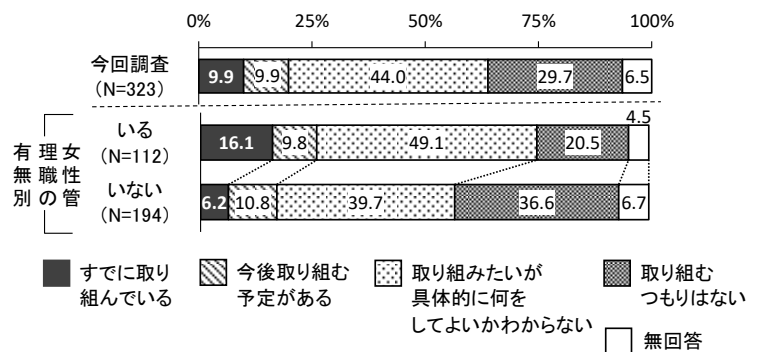
女性管理職の有無別にみると、女性管理職がいる場合は「すでに取り組んでいる」(16.1%)や「取り組みたいが具体的に何をしようかわからない」(49.1%)などの割合がいない場合よりも高くなっています。



●「イクボス推進事業」の認知



●「イクボス推進事業」の取組み意向



男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは、「保育所、学童保育(放課後対策)などの子育て支援の充実」が39.3%で最も高く、次いで「介護施設などの充実」(24.8%)、「ホームページ、SNSなどによる情報提供」(15.5%)などがあげられています。

前回調査と比べると、「保育所、学童保育(放課後対策)などの子育て支援の充実」「介護施設などの充実」は割合がやや減少しています。一方、「ホームページ、SNSなどによる情報提供」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の入札等での優遇」などが前回調査よりも増加しています。

●男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと(上位10位)

