

**市の競争入札参加資格審査申請事業所を
対象とした男女共同参画に関する
アンケート調査結果報告書**

平成31年4月

田川市

I 調査の概要

1 調査の目的

「田川市男女共同参画推進条例」第6条*に基づき、競争入札参加資格審査申請を希望する事業所の男女共同参画に関する現状や課題を把握することによって、今後の本市における男女共同参画の推進に反映させることを目的としている。

※第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

2 調査実施期間

(1) 前回調査について

平成27年12月1日(火)～12月19日(金)…建設工事・建設工事附帯業務新規登録(市外のみ)

平成28年12月1日(木)～12月20日(火)…建設工事・建設工事附帯業務新規登録(市内のみ)
物品・役務等(市内及び市外)

(2) 今回調査について

平成29年12月1日(金)～12月20日(水)…建設工事・建設工事附帯業務新規登録(市外のみ)

平成30年11月1日(木)～11月20日(火)…物品・役務等(市内及び市外)

平成30年12月3日(月)～12月20日(木)…建設工事・建設工事附帯業務新規登録(市内のみ)

3 調査方法

質問紙法

A4用紙1枚の表裏に、総数31項目(19項目：該当に○印、12項目：数値記入)の回答を求め、分析するアンケート方式

契約管理課窓口、郵送、インターネットによる配布

(競争入札参加資格審査申請書類と同時配布)

契約管理課窓口、郵送による回収

4 調査機関

(1) 調査実施主体

田川市 市民生活部 人権・同和対策課 男女共同参画推進室

(2) 調査結果監修

福岡県立大学 人間社会学部 准教授 井上奈美子

⚠ 調査結果の見方

- ① 図表中の数字は、百分比の小数点以下第2位を四捨五入しているため、回答比率の合計が100%にならないものがある。
- ② 表中の「-」は、該当する選択肢の回答がないことを示している。
- ③ 図表中の「未回答」とは、回答が示されていないもの、または回答の判別が困難なものを指している。

5 基本属性について

(1) 調査票提出状況

項目	H29・30年度	H27・28年度
競争入札参加資格審査申請書提出事業所数	1,656社(うち市内 329社)	1,674社(うち市内 337社)
アンケート調査提出事業所数	758社(うち市内 91社)	843社(うち市内 114社)
アンケート調査提出事業所の市内・市外別割合	市外:88.0% 市内:12.0%	市外:86.5% 市内:13.5%
回収率	全体…45.8% 市内…27.7%	全体…50.4% 市内…33.8%

(2) 事業所の規模

表1は、正規従業者数に応じて分類を行い、事業所の規模ごとに全体・市内の事業所に分けて集計したものである。

全体の事業所・市内の事業所ともに、29人以下の事業所の割合が前回は上回り、全事業所では758社中411社(54.2%)で半数以上、市内の事業所では、91社中85社(93.4%)で9割以上となっている。

表1：事業所の規模

(単位：社)

項目	H29・30年度		H27・28年度	
	全体	市内	全体	市内
3000人以上	9 (1.2%)	—	17 (2.0%)	—
1000～2999人	32 (4.2%)	—	38 (4.5%)	—
500～999人	31 (4.1%)	—	45 (5.3%)	—
300～499人	41 (5.4%)	—	52 (6.2%)	—
100～299人	72 (9.5%)	1 (1.1%)	107 (12.7%)	—
50～99人	83 (10.9%)	3 (3.3%)	82 (9.7%)	3 (2.6%)
30～49人	78 (10.3%)	2 (2.2%)	90 (10.7%)	3 (2.6%)
10～29人	207 (27.3%)	26 (28.6%)	203 (24.1%)	26 (22.8%)
10人未満	204 (26.9%)	59 (64.8%)	190 (22.5%)	68 (59.6%)
未回答	1 (0.1%)	0 (0.0%)	19 (2.3%)	14 (12.3%)
計	758 (100.0%)	91 (100.0%)	843 (100.0%)	114 (100.0%)

(3) アンケート回答経験

表2は、このアンケート調査に回答したことがあるかどうかを全体・市内の事業所別に集計したものである。全体・市内の事業所ともに約2割の事業所が「初めてである」と回答している。

表2：アンケート回答経験

(単位：社)

区分	初めてである	回答したことがある	わからない	未回答
全体	148 (19.5%)	568 (74.9%)	34 (4.5%)	8 (1.1%)
市内	15 (16.5%)	67 (73.6%)	7 (7.7%)	2 (2.2%)
計	163 (19.2%)	635 (74.8%)	41 (4.8%)	10 (1.2%)

Ⅱ アンケート調査の結果

1 田川市の男女共同参画推進条例・基本計画

(1) 田川市の「男女共同参画推進条例」や「男女共同参画プラン」の認知度について

表3は、認知度について、全体・市内の事業所に分けて集計したものである。

「条例」や「プラン」について、「知っている」と答えた事業所は全体・市内の事業所ともに前回より増え、全体の事業所では5割前後に、市内の事業所では6～7割強になっている。ただし内容まで知っていると答えた事業所はいずれも1割程度となっている。

表3：田川市男女共同参画推進条例及び男女共同参画プランの認知度 (単位：社)

項目	区分	H29・30年度				H27・28年度	
		知っている		知らない	未回答	知っている	知らない
		内容まで知っている	名称のみ知っている				
条例	全体	422 (55.7%)		332 (43.8%)	4 (0.5%)	298 (35.3%)	545 (64.7%)
		80 (10.6%)	342 (45.1%)				
	市内	68 (74.7%)		22 (24.2%)	1 (1.1%)	56 (49.1%)	58 (50.9%)
		15 (16.5%)	53 (58.2%)				
プラン	全体	330 (43.6%)		423 (55.8%)	5 (0.7%)	297 (35.2%)	546 (64.8%)
		65 (8.6%)	265 (35.0%)				
	市内	55 (60.5%)		34 (37.4%)	2 (2.2%)	54 (47.4%)	60 (52.6%)
		11 (12.1%)	44 (48.4%)				

(2) 事業所での男女共同参画研修会への取組について

表4は、研修会等への参加状況を、全体・市内の事業所に分けて集計したものである。全体では前回より割合が若干減り、市内の事業所はほぼ同じでまだ2割弱と低い状況である。ただし、全体・市内とも独自に研修会を実施している事業所の割合は1割に届いていない状況である。

表4：事業所での男女共同参画研修会への取組 (単位：社)

区分		H29・30年度			H27・28年度	
		ある	ない	未回答	ある	ない
市、県等の 研修会等に参加	全体	130 (17.2%)	624 (82.3%)	4 (0.5%)	168 (19.9%)	675 (80.1%)
	市内	13 (14.3%)	78 (85.7%)	0 (0.0%)	16 (14.0%)	98 (86.0%)
事業所独自に 研修会を実施	全体	60 (7.9%)	690 (91.0%)	8 (1.1%)	—	—
	市内	3 (3.3%)	86 (94.5%)	2 (2.2%)	—	—

2 従業者（男女）の参画状況

(1) 雇用について

表 5 は、従業者の男女別雇用状況について、全体・市内の事業所ごとにそれぞれ男女別に分けて集計したものである。

正規従業者に占める女性の割合は、全体の事業所で 14.8%、市内の事業所では 23.0%と、男性と比べると少ない状況であるが、全体・市内の事業所ともに、前回より増えている。

一方、非正規従業者に占める女性の割合は、全体・市内の事業所ともに半数を超えており、市内の事業所では男性の 3 倍になっている。また、市内の事業所では、女性の管理職が減り、新規採用者の女性の割合が 4 割を超えている。

表 5：従業者の男女別雇用状況

(単位：人)

項 目	区分	H29・30 年度		H27・28 年度	
		男性	女性	男性	女性
正規従業者	全体	132,172 (85.2%)	22,968 (14.8%)	212,627 (86.4%)	33,559 (13.4%)
	市内	780 (77.0%)	233 (23.0%)	840 (80.8%)	200 (19.2%)
非正規従業者	全体	17,542 (42.4%)	23,792 (57.6%)	30,407 (51.6%)	28,489 (48.4%)
	市内	72 (25.4%)	212 (74.6%)	155 (54.4%)	130 (45.6%)
管理職	全体	40,686 (97.0%)	1,254 (3.0%)	65,119 (97.6%)	1,588 (2.4%)
	市内	180 (86.5%)	28 (13.5%)	193 (78.8%)	52 (21.2%)
新規採用者 (正規従業者)	全体	5,639 (77.1%)	1,675 (22.9%)	8,315 (79.3%)	2,174 (20.7%)
	市内	51 (56.7%)	39 (43.3%)	61 (88.4%)	8 (11.6%)

< H29・30 年度の調査 >

図 1：従業者の男女別雇用状況

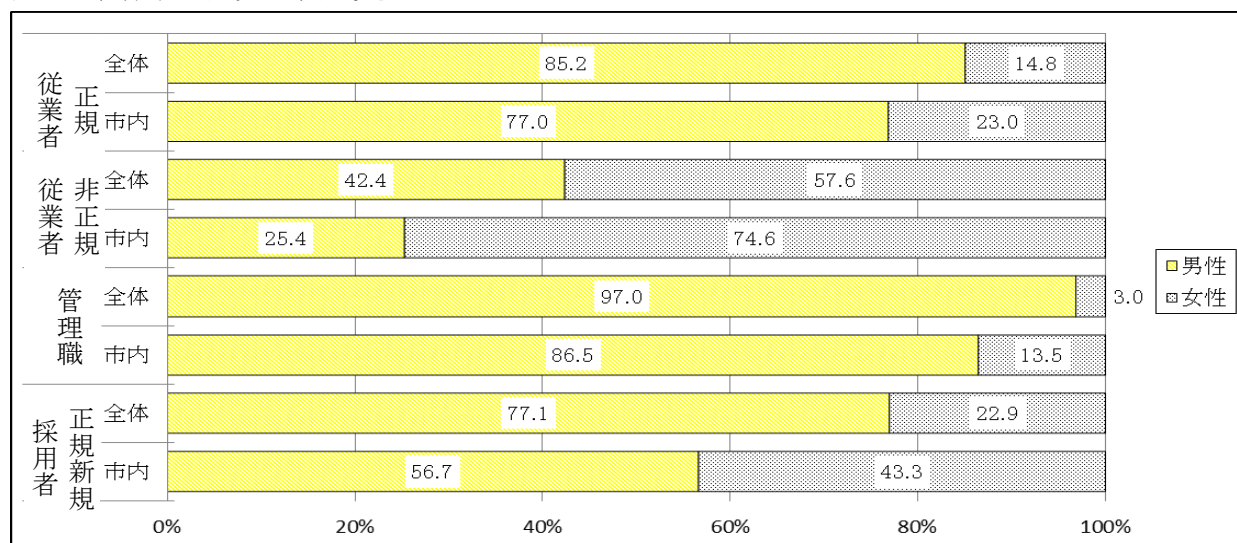


表6は、正規従業員の平均勤続年数を男女別に分けて、全体・市内の事業所ごとに集計したものである。男女とも平均勤続年数は「11～20年」が最も多くなっており、全体の事業所では男性で約5割、女性で約4割となっている。また、平均勤続年数10年以下で比較すると、全体の事業所では、男性より女性の占める割合が高くなっており、特に「1年未満」の女性の割合は、前回より6倍以上増えている。

表6：正規従業員の男女別平均勤続年数

(単位：社)

区 分			1年未満	1～5年	6～10年	11～20年	21～30年	31年以上	未回答
H 29 ・ 30 年 度	男 性	全体	8(1.1%)	61(8.0%)	157(20.7%)	400(52.8%)	93(12.3%)	16(2.1%)	23(3.0%)
		市内	2(2.2%)	7(7.7%)	13(14.3%)	40(44.0%)	10(11.0%)	6(6.6%)	13(14.3%)
	女 性	全体	43(5.7%)	107(14.1%)	229(30.2%)	278(36.7%)	52(6.9%)	15(2.0%)	34(4.5%)
		市内	12(13.2%)	5(5.5%)	19(20.9%)	25(27.5%)	10(11.0%)	5(5.5%)	15(16.5%)
H 27 ・ 28 年 度	男 性	全体	3(0.4%)	76(9.0%)	170(20.2%)	442(52.4%)	95(11.3%)	12(1.4%)	45(5.3%)
		市内	3(2.6%)	14(12.3%)	24(21.1%)	35(30.7%)	16(14.0%)	3(2.6%)	19(16.7%)
	女 性	全体	8(0.9%)	134(15.9%)	236(28.0%)	331(39.3%)	34(4.0%)	5(0.6%)	95(11.3%)
		市内	5(4.4%)	14(12.3%)	18(15.8%)	28(24.6%)	5(4.4%)	0(0.0%)	44(38.6%)

< H29・30年度の調査 >

図2：正規従業員の男女別平均勤続年数

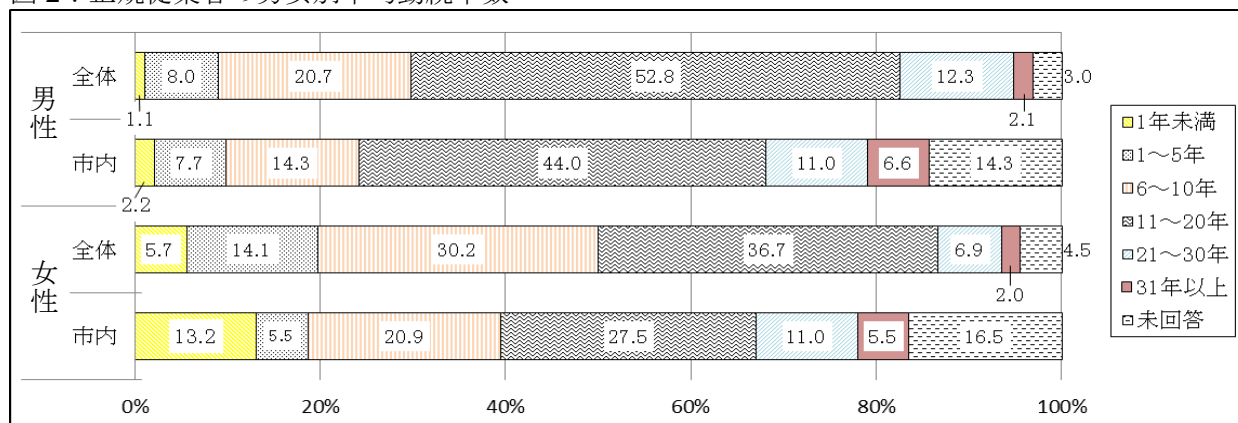


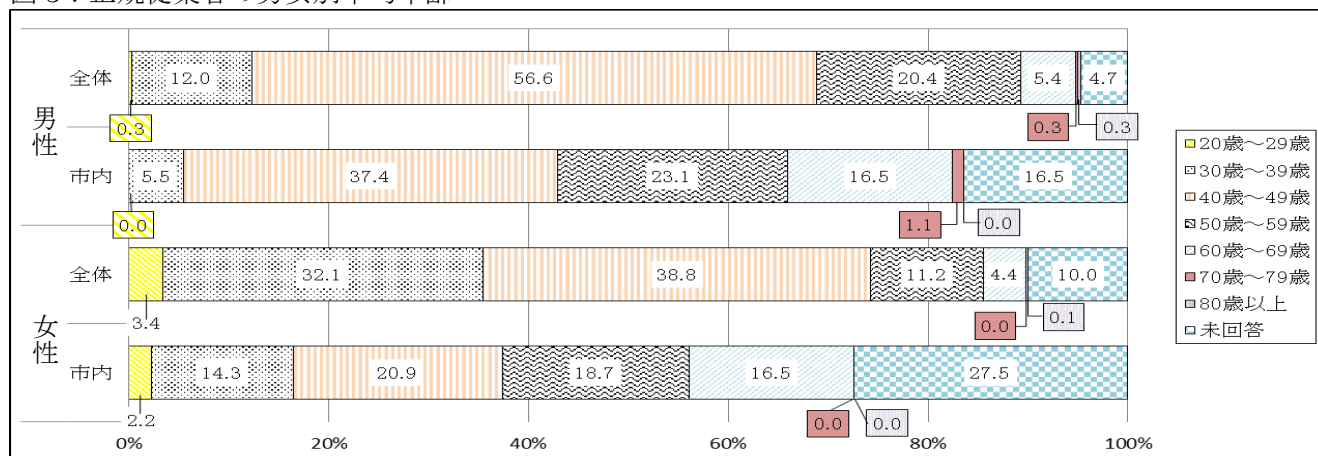
表7は正規従業員の平均年齢を男女別に分けて、全体・市内の事業所ごとに集計したものである。男女とも、40歳～49歳の年齢層が最も多く、次に全体・市内の事業所の男性と市内の事業所の女性は50歳～59歳、全体の事業所の女性は30歳～39歳が多くなっている。60歳～69歳が多かったのは男女とも市内の事業所であった。

表7：正規従業員の男女別平均年齢 (単位：社)

区 分	男 性		女 性	
	全 体	市 内	全 体	市 内
20歳～29歳	2 (0.3%)	0 (0.0%)	26 (3.4%)	2 (0.0%)
30歳～39歳	91 (12.0%)	5 (5.5%)	243 (32.1%)	13 (14.3%)
40歳～49歳	429 (56.6%)	34 (37.4%)	294 (38.8%)	19 (20.9%)
50歳～59歳	155 (20.4%)	21 (23.1%)	85 (11.2%)	17 (18.7%)
60歳～69歳	41 (5.4%)	15 (16.5%)	33 (4.4%)	15 (16.5%)
70歳～79歳	2 (0.3%)	1 (0.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
80歳以上	2 (0.3%)	0 (0.0%)	1 (0.0%)	0 (0.0%)
未回答	36 (4.7%)	15 (16.5%)	76 (10.0%)	25 (27.5%)

< H29・30年度の調査 >

図3：正規従業員の男女別平均年齢



(2) 育児・介護等制度の利用状況について

表8は、育児・介護休業等の取得者数について、全体・市内の事業所ごとに男女別に分けて集計したものである。育児・介護休業等の取得者は、前回に引き続き女性の取得者が、男性を上回っている。

また、今回も市内の事業所には育児休業を取得した男性はいなかった。

表 8：育児・介護休業等の取得者数

(単位：人)

項 目	区分	H29・30年度		H27・28年度	
		男性	女性	男性	女性
育児休業	全 体	131	1266	284	1,457
	市 内	0	6	0	9
子の看護休暇	全 体	486	874	423	829
	市 内	7	10	3	7
介護休業	全 体	36	56	91	138
	市 内	1	2	2	2

3 男女共同参画推進の取組

(1) 育児・介護休業制度の整備について

表 9 は、育児・介護休業制度の整備状況について、全体・市内の事業所に分けて集計したものである。今回は育児休業制度と介護休業制度を分けて回答を求めた。前回の調査と比べると、全体の事業所では、「就業規則に明記している」事業所と「別に規則を定めている」事業所の割合が増え、合わせると育児・介護休業制度とも 8 割前後となっている。

一方、市内の事業所では、「就業規則に明記している」事業所、「別に規則を定めている」事業所を合わせても育児・介護休業制度とも 5 割に満たない状況で、依然として全体の事業所に比べ制度の整備が進んでいない状況である。

表 9：育児・介護休業制度の整備状況

(単位：社)

区 分			就業規則に 明記している	別に規則を 定めている	制度の整備は 進んでいない	未回答
H29・30 年度	全 体	育児休業	472 (62.3%)	140 (18.5%)	130 (17.2%)	16 (2.1%)
		介護休業	450 (59.4%)	139 (18.3%)	151 (19.9%)	18 (2.4%)
	市 内	育児休業	35 (38.5%)	10 (11.0%)	41 (45.0%)	5 (5.5%)
		介護休業	28 (30.8%)	10 (11.0%)	48 (52.7%)	5 (5.5%)
H27・28 年度	全 体	育児・介護 休業	505 (59.9%)	134 (15.9%)	173 (20.5%)	31 (3.7%)
	市 内	育児・介護 休業	46 (40.4%)	7 (6.1%)	50 (43.9%)	11 (9.6%)

(2) 就業しながら育児や介護をしている従業者を支援するために講じている措置について

表 10 は、両立支援措置の実施状況について、全体・市内の事業所に分けて集計したものである。いずれの項目においても、市内の事業所より全体の事業所の方が、措置をしている割合が高くなっている。また、全体・市内の事業所ともに、「託児施設の設置等」以外は全て、前回よりも実施している事業所の割合が増えている。特に全体の事業所では、「短時間勤務」、「深夜業の制限」、「子の看護休暇」は 7 割に達している。

前回より割合が下がった「託児施設の設置等」では、市内の事業所には前回調査後から措置を行った事業所はなかった。

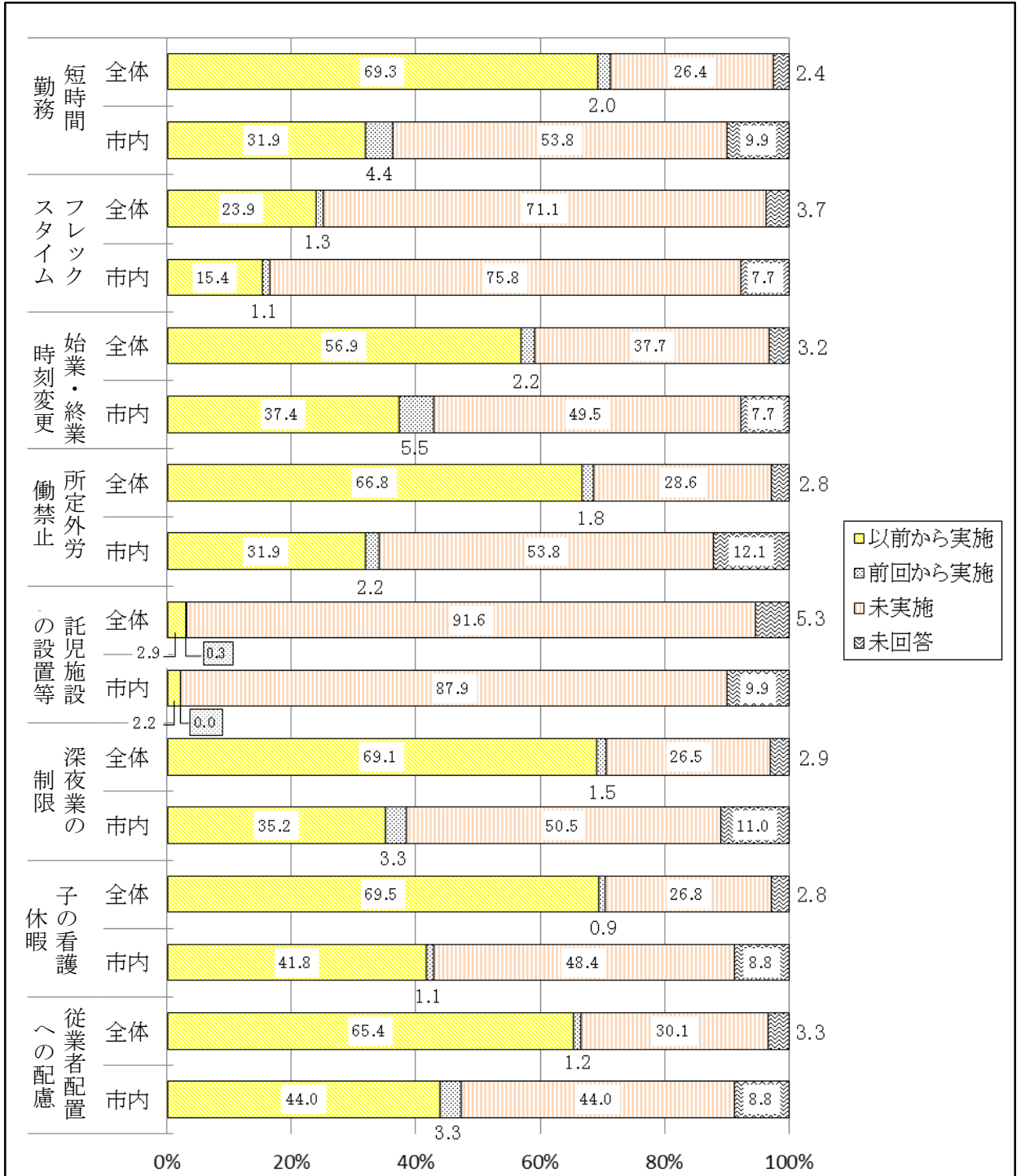
表 10：就業と育児・介護の両立支援措置

(単位：社)

項 目	区分	H29・30 年度				H27・28 年度		
		実施している		実施 していない	未回答	実施 している	実施 していない	未回答
		以前から	前回調査 後から					
短時間勤務	全体	525 (69.3%)	15 (2.0%)	200 (26.4%)	18 (2.4%)	572 (67.9%)	245 (29.1%)	26 (3.1%)
	市内	29 (31.9%)	4 (4.4%)	49 (53.8%)	9 (9.9%)	36 (31.6%)	61 (53.5%)	17 (14.9%)
フレックス タイム	全体	181 (23.9%)	10 (1.3%)	539 (71.1%)	28 (3.7%)	191 (22.7%)	620 (73.5%)	32 (3.8%)
	市内	14 (15.4%)	1 (1.1%)	69 (75.8%)	7 (7.7%)	12 (10.5%)	82 (71.9%)	20 (17.5%)
始業・終業 時刻変更	全体	431 (56.9%)	17 (2.2%)	286 (37.7%)	24 (3.2%)	469 (55.6%)	348 (41.3%)	26 (3.1%)
	市内	34 (37.4%)	5 (5.5%)	45 (49.5%)	7 (7.7%)	38 (33.3%)	60 (52.6%)	16 (14.0%)
所定外労働 禁止	全体	506 (66.8%)	14 (1.8%)	217 (28.6%)	21 (2.8%)	545 (64.7%)	269 (31.9%)	29 (3.4%)
	市内	29 (31.9%)	2 (2.2%)	49 (53.8%)	11 (12.1%)	37 (32.5%)	58 (50.9%)	19 (16.7%)
託児施設の 設置等	全体	22 (2.9%)	2 (0.3%)	694 (91.6%)	40 (5.3%)	36 (4.3%)	770 (91.3%)	37 (4.4%)
	市内	2 (2.2%)	0 (0.0%)	80 (87.9%)	9 (9.9%)	4 (3.5%)	91 (79.8%)	19 (16.7%)
深夜業の 制限	全体	524 (69.1%)	11 (1.5%)	201 (26.5%)	22 (2.9%)	558 (66.2%)	252 (29.9%)	33 (3.9%)
	市内	32 (35.2%)	3 (3.3%)	46 (50.5%)	10 (11.0%)	33 (28.9%)	62 (54.4%)	19 (16.7%)
子の看護 休暇	全体	527 (69.5%)	7 (0.9%)	203 (26.8%)	21 (2.8%)	584 (69.3%)	227 (26.9%)	32 (3.8%)
	市内	38 (41.8%)	1 (1.1%)	44 (48.4%)	8 (8.8%)	42 (36.8%)	54 (47.4%)	18 (15.8%)
従業者配置 への配慮	全体	496 (65.4%)	9 (1.2%)	228 (30.1%)	25 (3.3%)	547 (64.9%)	258 (30.6%)	38 (4.5%)
	市内	40 (44.0%)	3 (3.3%)	40 (44.0%)	8 (8.8%)	45 (39.5%)	50 (43.9%)	19 (16.7%)

<H29・30年度の調査>

図4：就業と育児・介護の両立支援措置



(3) セクシャル・ハラスメントの防止について

表11は、セクシャル・ハラスメントの防止について、全体・市内の事業所に分けて集計したものである。全ての項目において「実施している」と回答した割合は、全体・市内の事業所ともに前回と比べて上昇しているが、最も多いものでも6割を切っており、市内の事業所では2割前後であった。前回調査後から実施した割合が最も高いのは、全体・市内の事業所ともに「セクハラ防止に関する研修」となっている。

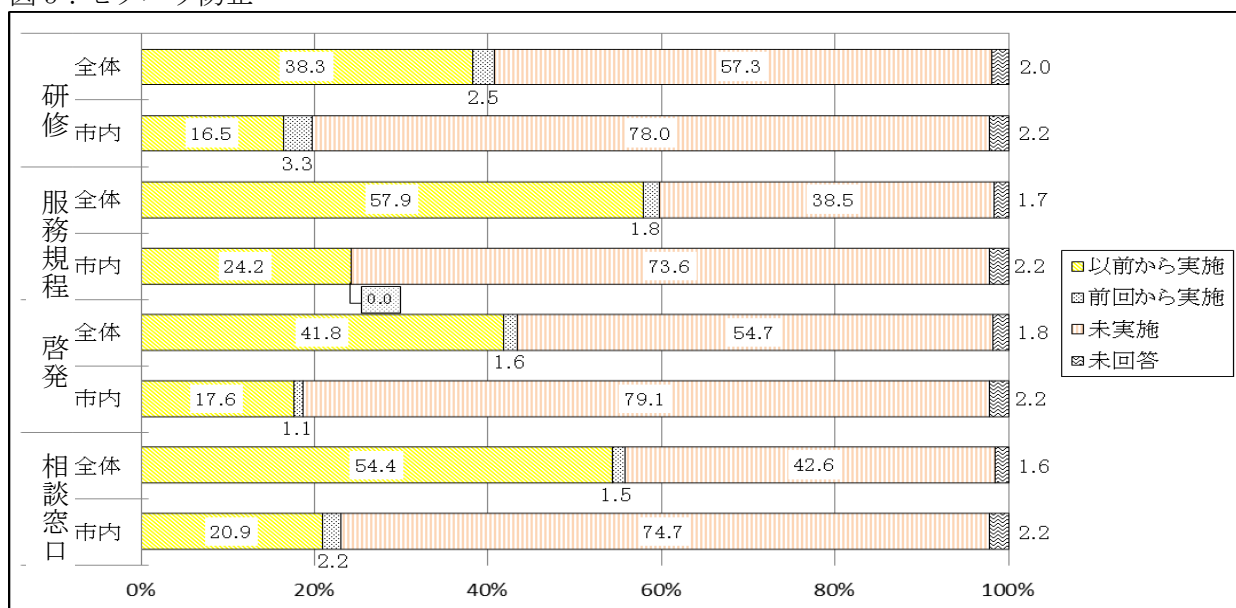
表11：セクハラ防止

(単位：社)

項目	区分	H29・30年度				H27・28年度		
		実施している		実施していない	未回答	実施している	実施していない	未回答
		以前から	前回調査後から					
セクハラ防止に関する研修	全体	290 (38.3%)	19 (2.5%)	434 (57.3%)	15 (2.0%)	279 (33.1%)	540 (64.1%)	24 (2.8%)
	市内	15 (16.5%)	3 (3.3%)	71 (78.0%)	2 (2.2%)	8 (7.0%)	93 (81.6%)	13 (11.4%)
セクハラ防止方針をサービス規程に明記	全体	439 (57.9%)	14 (1.8%)	292 (38.5%)	13 (1.7%)	458 (54.3%)	365 (43.3%)	20 (2.4%)
	市内	22 (24.2%)	0 (0.0%)	67 (73.6%)	2 (2.2%)	17 (14.9%)	85 (74.6%)	12 (10.5%)
セクハラ防止に関する啓発	全体	317 (41.8%)	12 (1.6%)	415 (54.7%)	14 (1.8%)	337 (40.0%)	483 (57.3%)	23 (2.7%)
	市内	16 (17.6%)	1 (1.1%)	72 (79.1%)	2 (2.2%)	15 (13.2%)	88 (77.2%)	11 (9.6%)
セクハラ防止に関する相談窓口の設置	全体	412 (54.4%)	11 (1.5%)	323 (42.6%)	12 (1.6%)	432 (51.2%)	387 (45.9%)	24 (2.8%)
	市内	19 (20.9%)	2 (2.2%)	68 (74.7%)	2 (2.2%)	15 (13.2%)	86 (75.4%)	13 (11.4%)

< H29・30年度の調査 >

図5：セクハラ防止



(4) 従業員の仕事と家庭の両立を支援するための取組について

表 12 は、従業員の仕事と家庭の両立を支援するための取組について、全体・市内の事業所に分けて集計したものである。

未回答の割合が前回に比べ減っており、「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定している事業所数は、全体・市内の事業所ともに前回より若干増えている。

「女性活躍推進法」による行動計画については、設定を義務付けられていない従業員数 300 人以下の事業所が大半を占めているため、策定している事業所は全体の事業所でも 2 割弱であった。

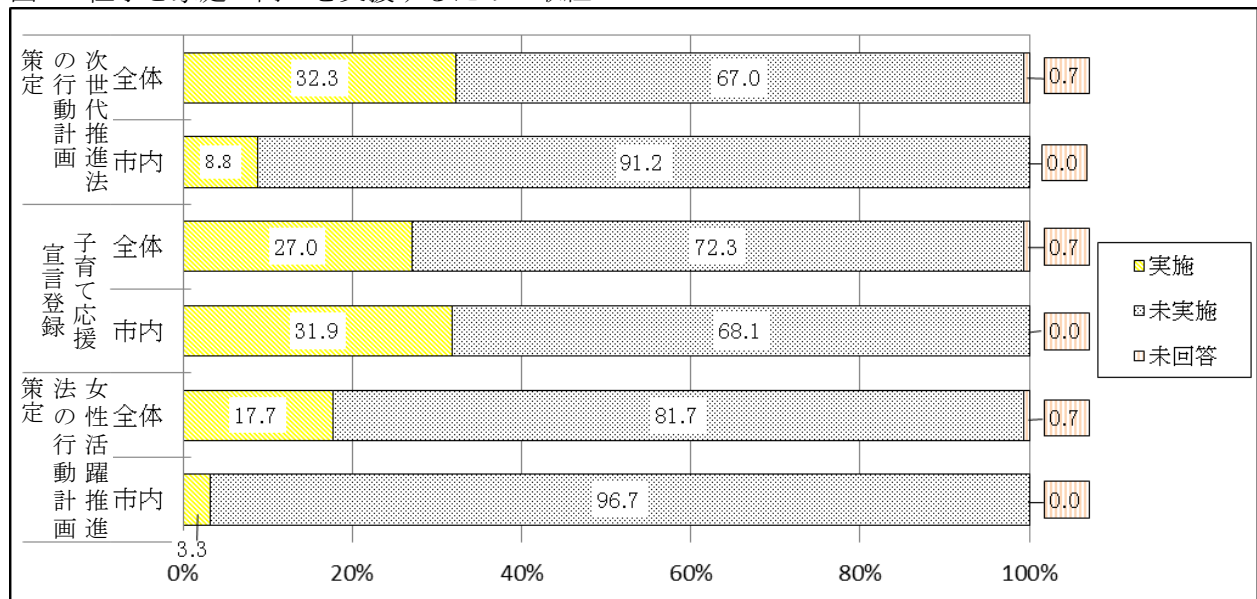
表 12：仕事と家庭の両立を支援するための取組

(単位：社)

項目	区分	H29・30 年度			H27・28 年度		
		実施している	実施していない	未回答	実施している	実施していない	未回答
「次世代育成支援対策推進法」の行動計画を策定	全体	245 (32.3%)	508 (67.0%)	5 (0.7%)	232 (27.5%)	591 (70.1%)	20 (2.4%)
	市内	8 (8.8%)	83 (91.2%)	0 (0.0%)	3 (2.6%)	100 (87.7%)	11 (9.6%)
福岡県「子育て応援宣言」登録又は更新	全体	205 (27.0%)	548 (72.3%)	5 (0.7%)	204 (24.2%)	619 (73.4%)	20 (2.4%)
	市内	29 (31.9%)	62 (68.1%)	0 (0.0%)	39 (34.2%)	64 (56.1%)	11 (9.6%)
「女性活躍推進法」の行動計画を策定	全体	134 (17.7%)	619 (81.7%)	5 (0.7%)	—	—	—
	市内	3 (3.3%)	88 (96.7%)	0 (0.0%)	—	—	—

< H29・30 年度の調査 >

図 6：仕事と家庭の両立を支援するための取組



4 就業の場での女性の管理職等への登用、男女の仕事と家庭、地域等との両立、男女共同参画の視点に立った取組に関する事業所としての意見、本市への要望など。

平成 29 年度：建設工事・建設工事附帯業務新規登録（市外のみ）

平成 30 年度：物品・役務等（市内及び市外）

建設工事・建設工事附帯業務新規登録（市内のみ）

	年度	正規 従業者数	自由意見
市内	29	5	社長、常務共に小中学校の PTA 会長を務めているため、社員の学校行事への参加、子供や地域行事には会社からの命令として、社員に積極的参加を促している。また、親の介護やご主人の介護等にも理解している。①育児休業・介護制度の整備に関して(その都度、社員と協議し、働きやすい環境を作っている。)
	30	1	女性が働きやすい職場環境に努力していきます。
	30	5	社員が少ないので全員でカバーし合っている。子どもの看護・親の介護等、会社ぐるみでカバーしている。
市外	29	2	男女共同参画の視点で事業を行っているため、特段、制度としてなにかを作成する必要はないと思っています。
	29	3	子育てや地域の役員などその年によって変化するので、負担なく両立できるように柔軟に対応している。
	29	7	ワークライフバランスの実現に向けての取り組みを積極的にしていきたい。
	29	11	男女共同参画の視点に立ち、当社では従来男性だけだった営業職について、女性の営業職採用を積極的に行っております。H28 年度、H29 年度と合わせて 2 人の女性の営業職を採用し、今後も積極的に採用することで、職種に男女の偏りのない会社を目指しています。
	29	12	男女雇用均等法が施行（1986 年）されてから 30 年位経ちますが、古い習慣はなかなか変わらないのが現状です。女性の地位や業務に関して、又給与の面でも、男性もそうですが女性も勇気をもって変わっていく意識を持たないといけないのだと思います。
	29	21	従業員（男女に関係なく）の能力及び家庭環境等を充分考慮して適材適所の配置を行いたい。
	30	39	女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を受けることができました。
	30	48	男性の家庭への参加、子育ての参加するための環境を整えて男女が共にお互いを尊重し協力し合えることが、会社と仕事に大きな結果をもたらすのではないかと思います。早く男性女性が共に働きやすい環境を確保、整備しなければならない。
	30	50	当社は男女による差別なく業務は割振りしており、子会社でママ事業を行っているため過去育休明けの社員の時短勤務も実施しております。ただ、子どもを預ける保育園に入れないとそもそも復帰ができないため、この部分は社員の居住地による差が出ることとなっております。
	30	100	女性が働きやすい職場の環境整備に積極的に取り組んでいる。
	30	224	弊社においても女性管理職の登用や管理職候補の育成等の取組を行っている。ダイバーシティを推進していく中で、男女の働き方のみならず多様な人が活躍できるよう、職場環境においても従来のあり方を見直していく必要があると考える。

Ⅲ 調査結果のまとめ

はじめに

本調査は本市の競争入札参加資格審査申請を希望する事業所の男女共同参画に関する現状や課題を把握したものであるため、業種が建設工事・建設工事附带業務等及び物品・役務等に限定されている。そのため、回答結果にも業種による偏りが多少影響していることが推測されるが、男女共同参画に関する事業所の現状と課題の傾向を把握する基礎資料の1つとして活用することにはそれほど支障がないものと思われる。

基本属性について

全体・市内の事業所ともに回収率が前回より5～6%減少している。その要因については分析できていないが、調査のたびに回収率が減少していることは、今後の課題である。

正規従業者数が29人以下の事業所が全体では758社中411社(54.2%)で半数以上を占めている。市内は91社中85社(93.4%)が29人以下の事業所となっており、市内には小規模の事業所が多いことがわかる。市内の調査結果には小規模の事業所の実態がより大きく反映していることが推測される。

アンケートの回答経験については、全体・市内の事業所とも7割強が以前にも回答経験がある事業所となっており、今回初めて回答する事業所は約2割であった。このことから、競争入札参加資格審査申請を希望する事業所は同じ事業所が多く、新規に申請する事業者が少ないことが推測される。

1. 田川市の男女共同参画条例・基本計画

(1) 田川市の「男女共同参画推進条例」や「男女共同参画プラン」の認知度について

「条例」や「プラン」を「知っている」と回答した事業所は、全体・市内の事業所とも前回より増加している。「プラン」より「条例」を知っている事業所の方が全体では1割ほど多くなっている。

「プラン」については平成29年3月に第2次プランを策定した際に、広報等で周知を行ったが、「プラン」の内容まで知っていると回答した事業所は、全体・市内の事業所ともわずかに1割程度であった。

(2) 事業所での男女共同参画研修会への取組について

男女共同参画研修会等への参加については、全体の事業所では前回より若干減少し、市内の事業所はほぼ横ばい状態となっている。

事業所独自の研修会の実施について今回の調査で初めて尋ねたところ、全体・市内の事業所とも実施している事業所は1割に満たなかった。本市では男女共同参画出前講座を実施しているが、活用が少ないため、今後は出前講座の周知を含めて、事業所内での研修の機会が増加するよう啓発に努めていきたい。

2. 従業者（男女）の参画状況

(1) 雇用について

正規従業者に占める女性の割合は、全体・市内の事業所ともわずかであるが、前回より増加している。

非正規従業者に占める女性の割合も前回より増加し半数を超えており、市内の事業所

では、男性の3倍になっている。これは、結婚、出産等で一度離職し、再度就職したことにより、正規雇用には就けなかった場合や、税制や社会保険制度との関係で自ら非正規雇用を選択している場合などが考えられる。

管理職に占める女性の割合は、全体の事業所では前回よりわずかに増加しているものの、市内の事業所では減少している。このことから市内の事業所では意思決定過程への女性の参画が十分でないことがうかがえる。

新規採用者に占める女性の割合は、全体の事業所ではわずかの増加だが、市内の事業所では前回の4倍で4割を超えている。女性の採用人数の増加は女性活躍の取組を推進している1つの目安となるため、非常に好転的な傾向であると思われる。

男女とも正規従業員の平均勤続年数は、前回同様全体・市内の事業所ともに「11～20年」が最も多く、全体の事業所では男性で約5割、女性で約4割となっている。平均勤続年数が1年未満の事業所割合を前回と比較すると、全体の事業所で女性が前回より6倍以上増えている。

(2) 育児・介護等制度の利用状況について

「男は仕事、女は家庭」という考え方に代表される固定的な性別役割分担意識を背景に男性の育児休業取得率が極めて低いのが現状である。よって、調査の結果も前回同様、育児・介護休業等の取得者は、女性の取得者が男性を上回っている。

また、今回も市内の事業所には育児休業を取得した男性はいなかった。今後も男性の育児休業取得に向けた情報提供や啓発を積極的に進めていく必要がある。

3. 男女共同参画推進の取り組み

(1) 育児・介護休業制度の整備について

全体の事業所では、「就業規則に明記している」事業所と「別に規則に定めている」事業所の割合が前回より増加しており、合わせると育児・介護休業制度とも8割前後となっている。

一方、市内の事業所は、合わせても育児・介護休業制度とも5割に満たない状況で、依然として全体の事業所に比べ、制度の整備が進んでいないことがわかる。これは市内には小規模の事業所が多く、従業員に育児・介護休業制度の対象者が少ないため、制度を整備する必要性を感じていないことや、取組を進めるだけの人的・財政的な余裕がないなどの理由が考えられる。

(2) 就業しながら育児や介護をしている従業員を支援するために講じている措置について

「託児施設の設置等」以外は、「短時間勤務」など全ての項目において前回より実施している事業所の割合が増加している。また同様に「託児施設の設置等」以外は、全ての項目において前回の調査後から実施したと回答した事業所が1社以上存在する。このことはこの調査が事業所の取組を推進する役割を多少とも担っていると推測される。「託児施設の設置等」に関しては、全体・市内の事業所ともに実施している事業所が前回より減少している。

(3) セクシャル・ハラスメントの防止について

セクシャル・ハラスメント防止に関する全ての項目において、「実施している」と回答した割合は、全体・市内の事業所ともに前回より増加している。しかし、「実施している」と回答した割合が最も高いものでも6割を切っており、市内の事業所では2割前後であった。「前回調査後から実施している」と回答した割合が最も高かったのは、全体・市内の事業所ともに「セクハラ防止に関する研修」であるが、数値的には僅か2～3%である。全項目において「未実施」は、全体の事業所で4割～6割弱、市内の事業所では8割弱となっている。このように取組が進んでいない1番の原因は、セクハラを個人の問題と捉え、雇用管理上の問題であるとの認識が低いためであると思われる。よって、今後は事業所に

対するセクハラ防止に関する情報提供や啓発を積極的に進めていく必要がある。

また、次回の調査からは、セクシャル・ハラスメントに限定しないで、職場におけるハラスメント防止対策として、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメントの防止対策状況についても調査したい。

(4) 従業員の仕事と家庭の両立を支援するための取組について

「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定している事業所は、全体・市内の事業所ともに前回より若干増えているが、全体の事業所で3割、市内の事業所では1割弱と大半が策定していない。

「子育て応援宣言」の登録又は更新をしている事業所は、前回より未実施の割合が増加している。

今回新たに設けた「女性活躍推進法」による行動計画を策定している事業所は、全体の事業所の2割弱にとどまっている状況である。

これらの結果には、やはり大半の事業所が行動計画の策定を義務付けられた従業員数301人以上の事業所ではなく、小規模の事業所が回答者の大半を占めることが影響していると推測される。

平成 3 0 年 1 0 月 1 日

競争入札参加資格審査申請者 各位

田川市長 二 場 公 人
(市民生活部人権・同和対策課)

男女共同参画に関するアンケート調査への協力について (お願い)

田川市では、「第2次田川市男女共同参画プラン」に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組を進めています。

その一環として、田川市の競争入札参加資格審査申請にあたり、企業・事業所の方々に標記調査を実施しています。この調査は、今後企業・事業所の方々を対象とした本市の男女共同参画に関する意識啓発のための施策等の参考とさせていただくために実施するものです。

この調査への回答は任意となっておりますが、「田川市男女共同参画推進条例」(別紙参照)の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。(アンケートの内容及び調査票は、ほかの申請書類とともに市のホームページに掲載しています。)

なお、提出していただいた「男女共同参画に関するアンケート調査」の回答は競争入札参加資格審査に影響するものではありません。また、回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、目的外に使用することは一切ありません。

調査票の内容について、ご不明な点がございましたら下記までお問い合わせください。

<問合せ・連絡先>

田川市市民生活部人権・同和対策課

男女共同参画推進室 (担当：鶴川)

TEL : 0 9 4 7 - 8 5 - 7 1 3 4

FAX : 0 9 4 7 - 4 4 - 0 8 8 8

E-mail : danjo@lg.city.tagawa.fukuoka.jp

「男女共同参画に関するアンケート調査」の記入及び提出上の留意点

【記入にあたってのお願い】

- (1) 「事業所名」と「所在地」は、契約管理課へ提出する入札参加資格審査申請書と同じ「事業所名」と「所在地」を記載してください。
- (2) 調査票は、会社や法人全体ではなく、申請を行う営業所等の状況を記載してください。
- (3) アンケート調査を提出していただくのは、1社につき1部です。
複数の種類においてそれぞれ申請される場合も、アンケート調査は1部のみご提出ください。
- (4) このアンケート調査票のご記入は、経営者(代表者) もしくは 人事担当者(責任者) の方をお願いいたします。

ご記入後、平成 年 月 日()までに、ほかの申請書類とともにご提出ください。
(お手数ですが、申請書類とは別綴じでご提出ください。)

※調査結果は統計的に処理し、御社が特定される形で公表されることはありません。結果は田川市ホームページに掲載いたします。ご多用中とは存じますが、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

【参 考】

田川市男女共同参画推進条例 関係条文(抜粋) (事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、基本理念にのっとり、男女共同参画の推進に積極的に取り組むとともに、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策に協力するよう努めなければならない。

第2次田川市男女共同参画プラン (抜粋)

めざす姿:男女がともに認め合い 互いに支え合い 自分らしく生きる

基本目標1:働く場において男女がともに参画し、活躍する

基本目標2:地域社会において、男女が支え合う

基本目標3:男女がともに健やかに安心して暮らす

基本目標4:一人ひとりを尊重し、男女共同参画意識が浸透する

(※1) 育児休業

育児のために原則として子が1歳になるまで取得できる休業。ただし、平成29年10月の法改正により、会社に申し出ることによって最長2歳になるまで取得可能に。

(※2) 介護休業

介護のために対象家族1人につき、通算93日まで3回を上限として分割して取得できる休業

(※3) 子の看護休暇（子の看護のための休暇）

小学校就学前の子の看護のために年間5日間（子が2人以上の場合10日間）取得できる休暇。平成29年10月の法改正により半日単位での取得が可能に。

(※4) フレックスタイム制

規定の労働時間を守れば、出退社時間を従業員が各自で定められる制度。時差出勤。

(※5) 所定外労働をさせない制度（所定外労働の制限）

育児又は介護のための残業免除

(※6) セクシャル・ハラスメント

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること。

(※7) 次世代育成支援対策推進法

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもが健全に育成される環境を整備するための法律。従業員数101人以上の事業所は一般事業主行動計画を策定する義務がある。

(※8) 子育て応援宣言

企業・事業所のトップに、従業員の「仕事と子育て」の両立を支援するために、取り組む内容を宣言してもらい、県が登録する制度。県外に本店を持つ事業所であっても、支店や営業所が県内にあれば、その支店や営業所で登録することができる。

(※9) 女性活躍推進法

平成28年4月1日から301人以上の事業主は、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表を行う義務がある。

10年間の時限立法。企業だけでなく、国や自治体、学校、病院などあらゆる組織が対象となっている。

男女共同参画に関するアンケート調査

平成 年 月 日

事業所名			
所在地			
T E L	()	記入者	(職名)
F A X	()		(氏名)
E-mail			

※必ず、すべての質問に回答を記入してください。

この調査は平成24年度から行っています。

(項目ごとに、表中の該当する欄に○印を記入してください。)

質 問 項 目	初めてである	回答したことがある	わからない
このアンケートに回答するのは			

1. 田川市の男女共同参画推進条例や基本計画について

① 田川市の「男女共同参画推進条例」や「第2次男女共同参画プラン」を知っていますか

質 問 項 目	名称は知っている	内容も知っている	知らない
平成16年8月に施行した「田川市男女共同参画推進条例」			
平成29年3月に策定した「第2次田川市男女共同参画プラン」			

② 事業所における男女共同参画研修会の取組について(平成29年度中)

質 問 項 目	あ る	な い
市、県等が実施する男女共同参画に関する研修会等への参加		
事業所独自の男女共同参画研修会の実施		

2. 労働者(男女)の状況について

(該当者のない項目については、必ず0(ゼロ)を記載してください。)

① 雇用に関して(貴社の規程に基づく)(平成30年3月31日現在)

項 目	男 性	女 性
正社員、正職員としている人(管理職を含む)	人	人
それ以外の人(パート、アルバイトなど)	人	人
管理職(管理職と位置付けられている者)	人	人
前年度(平成29年度中)の新規採用者数(正社員・正職員)	人	人
正社員・正職員の平均勤務年数(1年未満は切り捨て)	年	年
正社員・正職員の平均年齢(1年未満は切り捨て)	歳	歳

注) 個人事業主、無給の家族従業者、有給役員は除きます。

② 育児休業(※1)・介護休業(※2)等制度の利用状況について

項 目	男 性	女 性
前年度(平成29年度中)の育児休業の取得者数	人	人
前年度(平成29年度中)の子の看護休暇(※3)の取得者数	人	人
前年度(平成29年度中)の介護休業の取得者数	人	人

注) 平成29年度中とは、平成29年4月1日から平成30年3月31日までの1年間です。

3. 男女共同参画推進の取組について

① 育児休業・介護休業制度の整備に関して(該当する欄に○を記入してください。)

項目	就業規則に明記している	別に規則を定めている	整備できていない
育児休業制度			
介護休業制度			

② 就業しながら育児や介護をしている労働者を支援するために講じている措置に関して

(項目ごとに、表中の該当する欄に○を記入してください。)

措置項目	以前から実施	前回の調査から実施	未実施
短時間勤務の制度			
フレックスタイム制(※4)			
始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ			
所定外労働をさせない制度(※5)			
託児施設の設置および運営、その他これに準ずる制度			
深夜業を制限する制度			
子の看護のための休暇の措置(※3)			
労働者の配置に関する配慮			

※ 表中に記載している項目以外の措置があればお書きください。

(具体的に _____)

③ セクシャル・ハラスメント(※6)の防止に関して

(項目ごとに、表中の該当する欄に○印を記入してください。)

措置項目	以前から実施	前回の調査から実施	未実施
セクシャル・ハラスメント防止に関する研修			
セクシャル・ハラスメント防止に関する方針をサービス規程に明記			
セクシャル・ハラスメント防止に関する啓発(社内報、パンフレット等の配布など)			
セクシャル・ハラスメント防止に関する相談窓口の設置			

※ 表中に記載している項目以外の措置があれば、記入してください。

(具体的に _____)

④ 労働者の仕事と家庭の両立を支援するための取組に関して(該当する口に✓を記入してください。)

- 「次世代育成支援対策推進法」(※7)による行動計画を策定した。(平成 年 月 日策定)
- 福岡県「子育て応援宣言」(※8)に登録している。
- 「女性活躍推進法」による行動計画(※9)を策定した。(平成 年 月 日策定)

4. 就業の場での女性の管理職等への登用、男女の仕事と家庭、地域等との両立、男女共同参画の視点に立った取組に関する事業者としてのご意見、本市への要望など自由にお書きください。