

**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29年2月

田川市

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 27、28 年度実施）

《調査概要》

- ・事業所における男女共同参画推進状況を把握するため、平成 25 年度から 2 年を 1 クール(市内外によって新規申請受付年度が異なるため)に行っているアンケート調査です。
- ・事業所の調査方法として、平成 24 年度に県内 60 市町村の内 39 市町村が各市町村の競争入札参加資格審査申請を希望する事業所を対象に調査していたことから、本市も市の競争入札参加資格審査申請を希望する事業所を対象に調査をしています。
- ・そのため、女性の従事者が多い福祉関係や工業団地等の製造業の事業所は対象から外れています。
- ・条例や基本計画の認知度、従業者(男女)の参画状況、男女共同参画推進の取り組みについて 8 項目別にアンケート調査を行いました。前回(H25、26 年度実施)と同じ調査内容です。
- ・結果は市外・市内を合わせた全体の事業所と市内の事業所別で表示しています。
- ・回答のあった事業所を正規従業者数で分類すると、29 人以下の事業所割合が、全体の事業所で 5 割弱、市内事業所で 8 割強となっていました。

前回と比較すると

1 回収率が下がっています。

- ・アンケートの回答は条例において協力を努力規定としていることから、今回は回収率が前回より低くなっていました。

2 法整備等が年々より充実してきているにも関わらず、あまり進展が見られませんでした。

- ・制度の認知度や施策の取組等の設問では、全体の事業所で出来ている(短時間勤務、フレックスタイム、所定外労働禁止、託児施設の設置等、深夜業の制限、子の看護休暇、従業者配置への配慮)と回答した事業所は、前回よりも数%程度の伸び率となっており、市内事業所においては、前回より下がっているもの(条例・プランの認知度、短時間勤務、フレックスタイム、始業・終業時刻変更、所定外労働禁止、深夜業の制限、子の看護休暇)がありました。
- ・育児・介護休業制度を就業規則に明記している事業所は数ポイント増えているものの、整備が進んでいない事業所の割合は減っていませんでした。未回答を含めて全体の事業所で 2 割強、市内の事業所は 5 割以上の事業所が整備できていない状況となっています。
- ・男性の育児休業、介護休業取得者数は、全体の事業所では前回より倍以上の取得者数となっていますが、女性の取得者数と比較するとまだかなり低い状況でした。市内の事業所ではそれぞれの取得人数は前回とほぼ同じで、男性の育児休業の取得者は前回同様いませんでした。
- ・唯一、市内事業所が全体の事業所より割合が高かったのは、「田川市の男女共同参画推進条例とプランの認知度」、「子育て応援宣言の取組」でした。

《今後の対策として考えられること》

- ・調査内容を見直し、アンケート調査に回答することで、事業所の男女共同参画の推進に繋がる内容を目指します。
- ・5 年毎に実施している市民意識調査実施時に市内事業所アンケートを同時に実施することを検討します。
- ・市内事業所に男女共同参画に関する出前講座を受け入れて頂くよう働きかけます。

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ます。

※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

<前回調査>

平成25年12月2日(月)～12月20日(金)

…建設工事・建設工事附帯業務新規登録(市外のみ)

平成26年12月1日(月)～12月19日(金)

…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)

<今回調査>

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)

3 調査方法

質問紙法

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

※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ります。
- 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ます。
- 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ます。

4 調査票提出状況

項 目	今 回	前 回
競争入札参加資格審査申請書提出事業所数	1,674社(うち市内 337社)	1,659社(うち市内 359社)
アンケート調査提出事業所数	843社(うち市内 114社)	989社(うち市内 129社)
アンケート調査提出事業所の市内・市外別割合	市外:86.5% 市内:13.5%	市外:87.0% 市内:13.0%
回 収 率	全体…50.4% 市内…33.8%	全体…59.6% 市内…35.9%

5 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す。

全体の事業所では、29人以下の事業所が843社中393社(46.6%)と、前回同様ほぼ半数の割合となっています。

一方、市内の事業所では、29人以下の事業所が82.4%を占めています。

表1：事業所の規模

(社)

項 目	今 回		前 回	
	全 体	市 内	全 体	市 内
3000人以上	17 (2.0%)	—	15 (1.5%)	—
1000～2999人	38 (4.5%)	—	55 (5.6%)	—
500～999人	45 (5.3%)	—	67 (6.8%)	—
300～499人	52 (6.2%)	—	55 (5.6%)	—
100～299人	107 (12.7%)	—	126 (12.7%)	—
50～99人	82 (9.7%)	3 (2.6%)	100 (10.1%)	5 (3.9%)
30～49人	90 (10.7%)	3 (2.6%)	88 (8.9%)	7 (5.4%)
10～29人	203 (24.1%)	26 (22.8%)	248 (25.1%)	30 (23.3%)
10人未満	190 (22.5%)	68 (59.6%)	235 (23.7%)	87 (67.4%)
未回答	19 (2.3%)	14 (12.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

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2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す。

「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の事業所では約3割、市内の事業所では約5割となっています。全体の事業所では、前回と比べると数ポイント増えていますが、市内の事業所は数ポイント減っています。

表2：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 (社)

項目	区分	今回		前回	
		知っている	知らない	知っている	知らない
条例	全体	298 (35.3%)	545 (64.7%)	324 (32.8%)	665 (67.2%)
	市内	56 (49.1%)	58 (50.9%)	65 (50.4%)	64 (49.6%)
プラン	全体	297 (35.2%)	546 (64.8%)	334 (33.8%)	655 (66.2%)
	市内	54 (47.4%)	60 (52.6%)	70 (54.3%)	59 (45.7%)

(2) 事業所での男女共同参画研修会への取組について

表3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す。全体の事業所では約2割の事業所が、市、県等が実施する男女共同参画に関する研修会等に参加しています。市内の事業所は前回に比べると参加率は増えていますが、1割強と低い状況です。

表3：事業所での男女共同参画研修会への取組 (社)

区分	今回		前回	
	ある	ない	ある	ない
全体	168 (19.9%)	675 (80.1%)	196 (19.8%)	793 (80.2%)
市内	16 (14.0%)	98 (86.0%)	13 (10.1%)	116 (89.9%)

2 従業者（男女）の参画状況

(1) 雇用について

表4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す。

正規従業者に占める女性の割合は、全体の事業所で 13.6%、市内の事業所では 19.2%と、男性と比べると非常に少ない状況です。全体・市内の事業所ともに、前回よりも低くなっています。

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ほぼ半数ですが、全体の事業所では前回より絶対数がかなり少なくなっています。

また、管理者、新規採用者についても、女性の割合は少ない状況です。

表 4：従業者の男女別雇用状況

(人)

項目	区分	今回			前回		
		男性	女性	女性の割合	男性	女性	女性の割合
正規従業者	全体	212,627	33,559	13.6%	246,256	50,342	17.0%
	市内	840	200	19.2%	1,089	285	20.7%
非正規従業者	全体	30,407	28,489	48.4%	36,328	105,545	74.4%
	市内	155	130	45.6%	227	179	44.1%
管理者	全体	65,119	1,588	2.4%	76,015	5,450	6.7%
	市内	193	52	21.2%	233	51	18.0%
新規採用者	全体	8,315	2,174	20.7%	8,680	4,227	32.7%
	市内	61	8	11.6%	62	19	23.5%

<今回調査>

図 1：従業者の男女別雇用状況

(人)

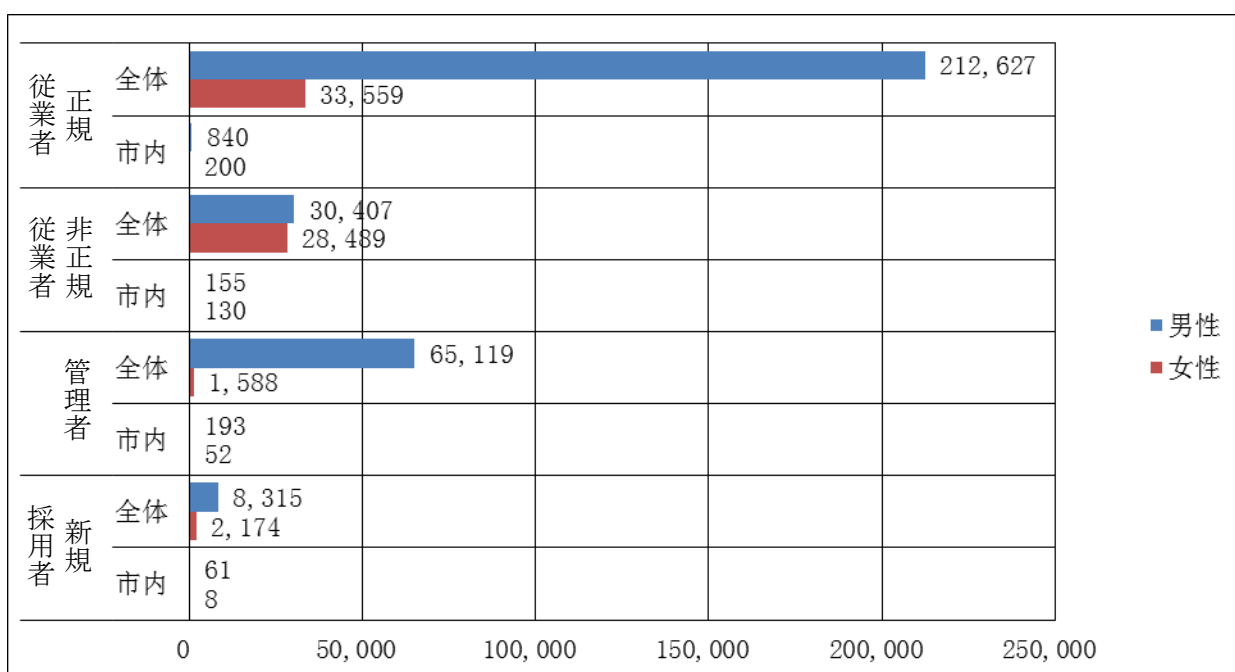


表5は、従業者の平均勤続年数を男女別に分けて、全体・市内の事業所ごとに集計したものです。男女とも平均勤続年数は「11～20年」が最も多くなっており、全体の事業所では男性で約5割、女性でも約4割となっています。また、平均勤続年数10年以下と比較すると、全体の事業所では、男性より女性の占める割合が高くなっています。

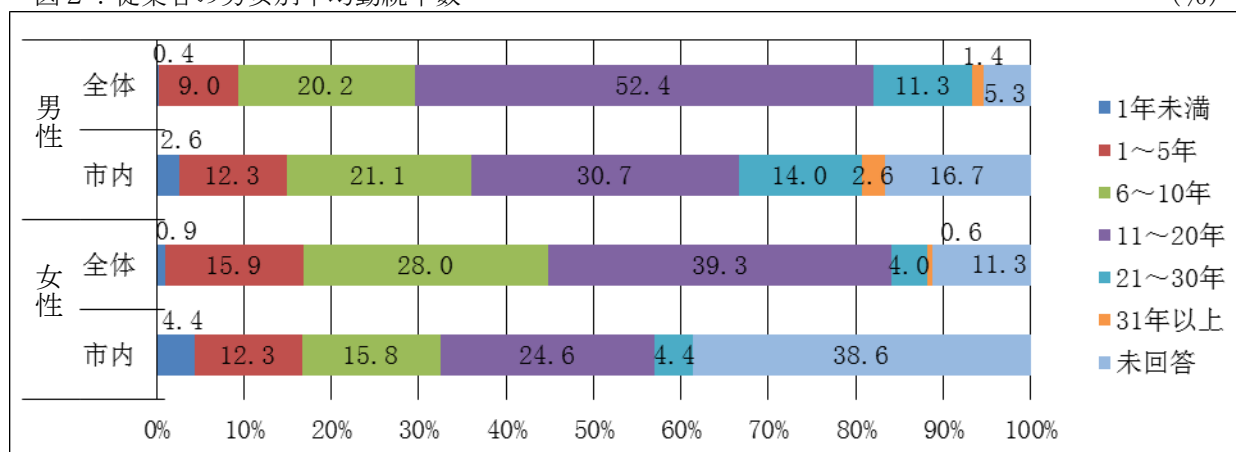
表5：従業者の男女別平均勤続年数

(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
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%)	44(38.6%)

図2：従業者の男女別平均勤続年数

(%)



(2) 育児・介護等制度の利用状況について

表6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す。育児・介護休業等の取得者は、女性の取得者が、男性を大きく上回っています。

なお、市内の事業所の男性の育児休業取得者は、前回同様0人でした。

表6：育児・介護休業等の取得者数 (人)

項目	区分	今回		前回	
		男性	女性	男性	女性
育児休業	全体	284	1,457	137	2,538
	市内	0	9	0	9
子の看護休暇	全体	423	829	391	717
	市内	3	7	2	7
介護休業	全体	91	138	40	158
	市内	2	2	1	1

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7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す。前回の調査と比べると、全体・市内の事業所ともに、「就業規則に明記」している事業所の割合が増えています。全体の事業所では「別に規則を定めている」事業所をあわせると、7割以上が規則等を定めています。

一方、市内の事業所では、「就業規則に明記」、「別に規則を定めている」をあわせても5割に満たない状況で、全体の事業所に比べ制度の整備が進んでいない状況です。

表7：育児・介護休業制度の整備状況 (社)

区分		就業規則に明記	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
今回	全体	505 (59.9%)	134 (15.9%)	173 (20.5%)	31 (3.7%)
	市内	46 (40.4%)	7 (6.1%)	50 (43.9%)	11 (9.6%)
前回	全体	549 (55.5%)	176 (17.8%)	215 (21.7%)	49 (5.0%)
	市内	41 (31.8%)	10 (7.8%)	54 (41.9%)	24 (18.6%)

(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8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す。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ます。特に、「短時間勤務」や「所定外労働禁止」、「深夜業の制限」、「子の看護休暇」「従業者配置への配慮」は、前回調査より比率が増えて6割を上回っています。逆に市内の事業所では、「託児施設の設置等」「従業者配置への配慮」の比率は若干増えていますが、その他は全て減っています。

表8：就業と育児・介護の両立支援措置

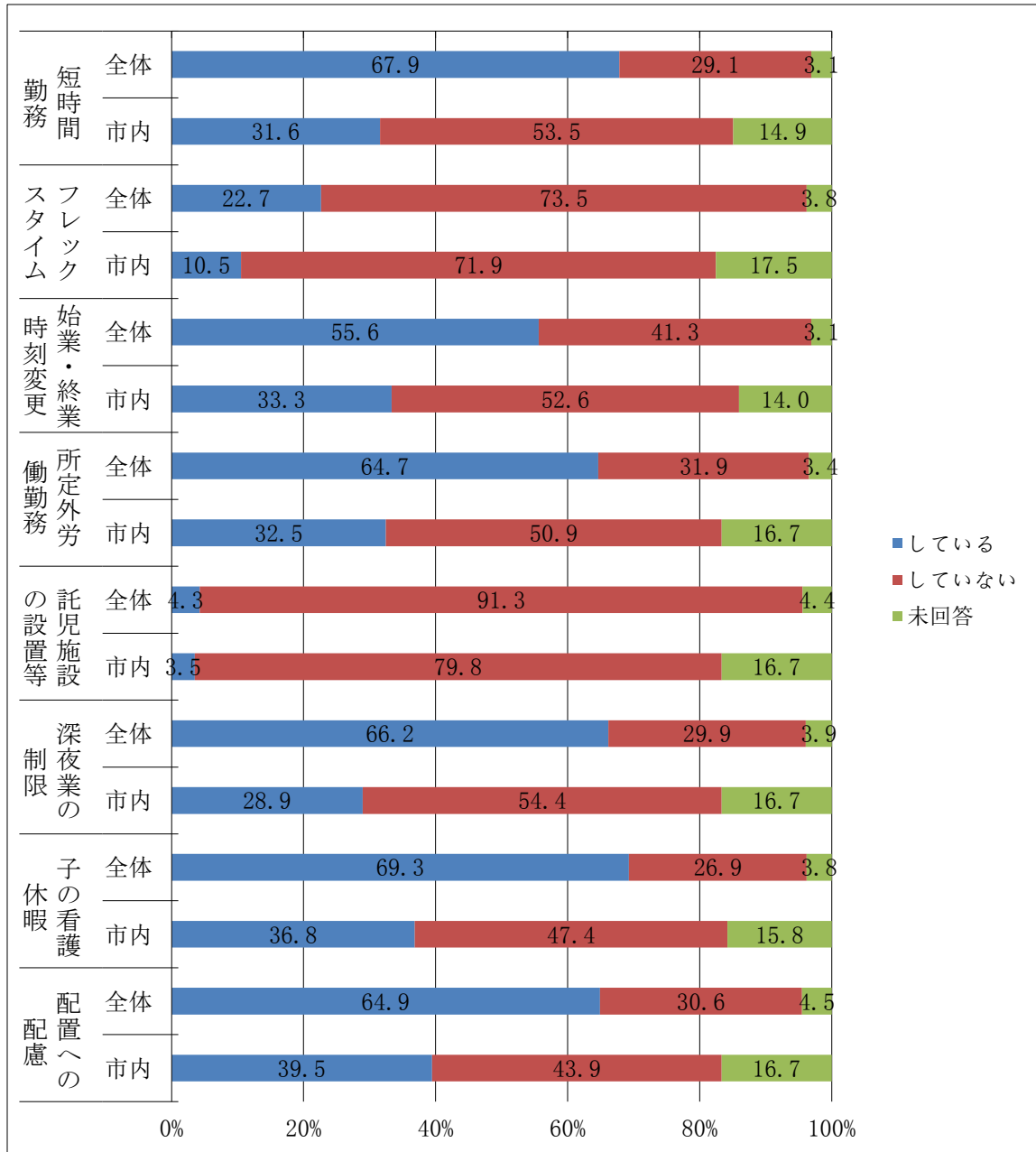
(社)

項 目	区分	今 回			前 回		
		している	していない	未回答	している	していない	未回答
短時間勤務	全体	572(67.9%)	245(29.1%)	26 (3.1%)	654(66.1%)	297(30.0%)	38(3.8%)
	市内	36(31.6%)	61(53.5%)	17(14.9%)	46(35.7%)	54(41.9%)	29(22.5%)
フレックス タイム	全体	191(22.7%)	620(73.5%)	32 (3.8%)	221(22.3%)	722(73.0%)	46(4.7%)
	市内	12(10.5%)	82(71.9%)	20(17.5%)	19(14.7%)	78(60.5%)	32(24.8%)
始業・終業 時刻変更	全体	469(55.6%)	348(41.3%)	26 (3.1%)	558(56.4%)	393(39.7%)	38(3.8%)
	市内	38(33.3%)	60(52.6%)	16(14.0%)	51(39.5%)	50(38.8%)	28(21.7%)
所定外労働 禁止	全体	545(64.7%)	269(31.9%)	29 (3.4%)	623(63.0%)	328(33.2%)	38(3.8%)
	市内	37(32.5%)	58(50.9%)	19(16.7%)	47(36.4%)	54(41.9%)	28(21.7%)
託児施設の 設置等	全体	36 (4.3%)	770(91.3%)	37 (4.4%)	29(2.9%)	909(91.9%)	51(5.2%)
	市内	4 (3.5%)	91(79.8%)	19(16.7%)	1(0.8%)	94(72.9%)	34(26.4%)
深夜業の制限	全体	558(66.2%)	252(29.9%)	33 (3.9%)	651(65.8%)	298(30.1%)	40(4.0%)
	市内	33(28.9%)	62(54.4%)	19(16.7%)	49(38.0%)	51(39.5%)	29(22.5%)
子の看護休暇	全体	584(69.3%)	227(26.9%)	32 (3.8%)	654(66.1%)	287(29.0%)	48(4.9%)
	市内	42(36.8%)	54(47.4%)	18(15.8%)	49(38.0%)	48(37.2%)	32(24.8%)
従業者配置 への配慮	全体	547(64.9%)	258(30.6%)	38 (4.5%)	590(59.7%)	352(35.6%)	47(4.8%)
	市内	45(39.5%)	50(43.9%)	19(16.7%)	49(38.0%)	50(38.8%)	30(23.3%)

<今回調査>

図3：就業と育児・介護の両立支援措置

(%)



(3) セクシャル・ハラスメント防止及び女性従業員への配慮について

表9は、セクハラ防止及び女性従業員への配慮について、全体・市内の事業所に分けて集計したものです。

全体の事業所では、全ての項目において「している」と答えた割合は、前回と比べて上昇していますが、最も多いものでも5割程度です。

一方、市内の事業所は、「している」と答えた割合が減っている項目もあり、いずれも1割前後という低い実施状況となっています。

表9：セクハラ防止及び女性従業員への配慮

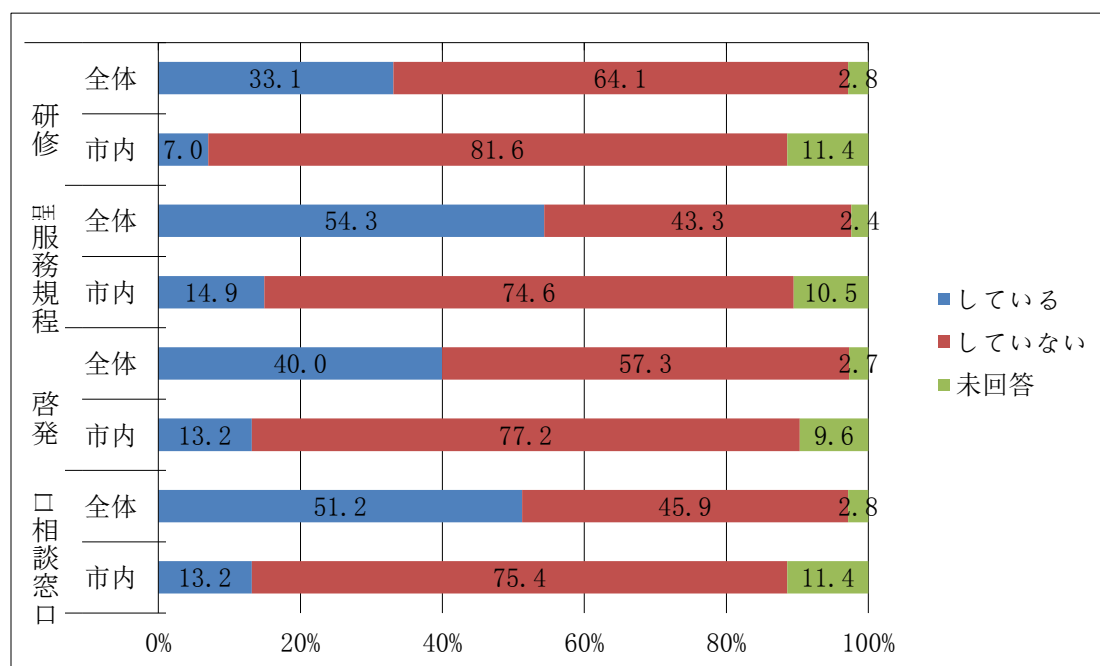
(社)

項目	区分	今回			前回		
		している	していない	未回答	している	していない	未回答
セクハラ防止に関する研修	全体	279(33.1%)	540(64.1%)	24(2.8%)	311(31.4%)	643(65.0%)	35(3.5%)
	市内	8(7.0%)	93(81.6%)	13(11.4%)	11(8.5%)	93(72.1%)	25(19.4%)
セクハラ防止に関する方針をサービス規程に明記	全体	458(54.3%)	365(43.3%)	20(2.4%)	499(50.5%)	459(46.4%)	31(3.1%)
	市内	17(14.9%)	85(74.6%)	12(10.5%)	18(14.0%)	87(67.4%)	24(18.6%)
セクハラ防止に関する啓発	全体	337(40.0%)	483(57.3%)	23(2.7%)	386(39.0%)	568(57.4%)	35(3.5%)
	市内	15(13.2%)	88(77.2%)	11(9.6%)	14(10.9%)	90(69.8%)	25(19.4%)
セクハラ防止に関する相談窓口の設置	全体	432(51.2%)	387(45.9%)	24(2.8%)	484(48.9%)	500(47.5%)	35(3.5%)
	市内	15(13.2%)	86(75.4%)	13(11.4%)	18(14.0%)	86(66.7%)	25(19.4%)

<今回調査>

図4：セクハラ防止及び女性従業員への配慮

(%)



(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 10 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す。

未回答の割合が前回に比べ減っていますが、「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、前回とほぼ同じ割合となっており、「していない」と答えた事業所は7割以上に増えています。

福岡県「子育て応援宣言」登録をしている事業所は、全体の事業所では 3.2 ポイント、市内の事業所では 14.0 ポイント上昇しましたが、3割程度に留まっています。

表 10：仕事と家庭の両立を支援するための取組

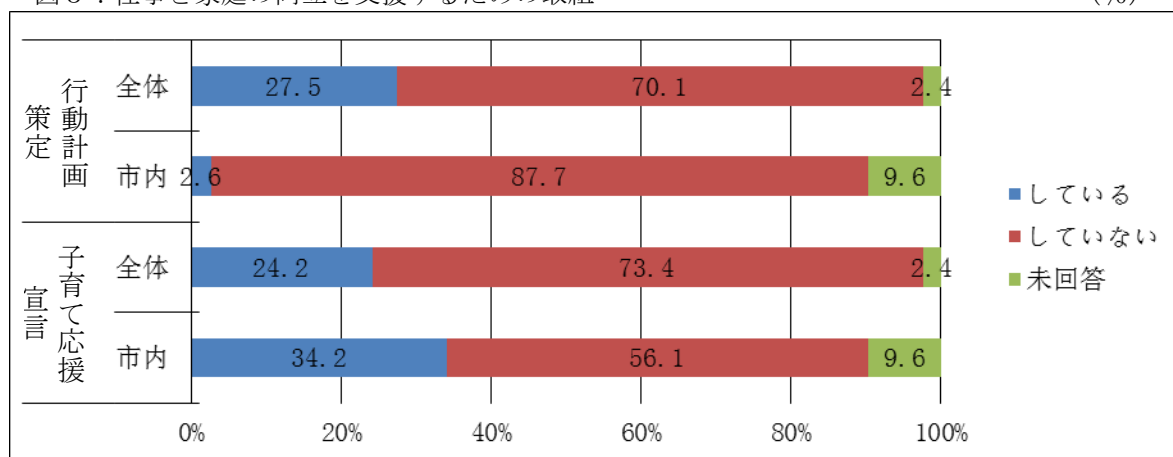
(社)

項 目	区分	今 回			前 回		
		している	していない	未回答	している	していない	未回答
「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定	全体	232 (27.5%)	591 (70.1%)	20 (2.4%)	277 (28.0%)	620 (62.7%)	92 (9.3%)
	市内	3 (2.6%)	100 (87.7%)	11 (9.6%)	3 (2.3%)	83 (64.3%)	43 (33.3%)
福岡県「子育て応援宣言」登録又は更新	全体	204 (24.2%)	619 (73.4%)	20 (2.4%)	208 (21.0%)	668 (67.5%)	113 (11.4%)
	市内	39 (34.2%)	64 (56.1%)	11 (9.6%)	26 (20.2%)	79 (61.2%)	24 (18.6%)

<今回調査>

図 5：仕事と家庭の両立を支援するための取組

(%)



※福岡県「子育て応援宣言」・・・

福岡県内にある企業や事業所の経営トップ自らが、従業員の仕事と子育ての両立を支援するために具体的な取り組みを宣言し、県が登録する制度です。

法定以上の制度をつくることなどを無理に宣言する必要はなく、事業所の実情に合わせて両立しやすい職場の雰囲気づくりを目指すもので、平成 29 年 2 月 22 日現在 6,029 社（田川市 100 社）が登録しています。