

男女共同参画に関するアンケート調査結果報告

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に対して、男女共同参画に関するアンケート調査を実施することで啓発を促し、また、事業所における現状や課題を把握し、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に、実施したものです。

(2) 調査実施期間

平成24年12月3日（月）～12月20日（木）

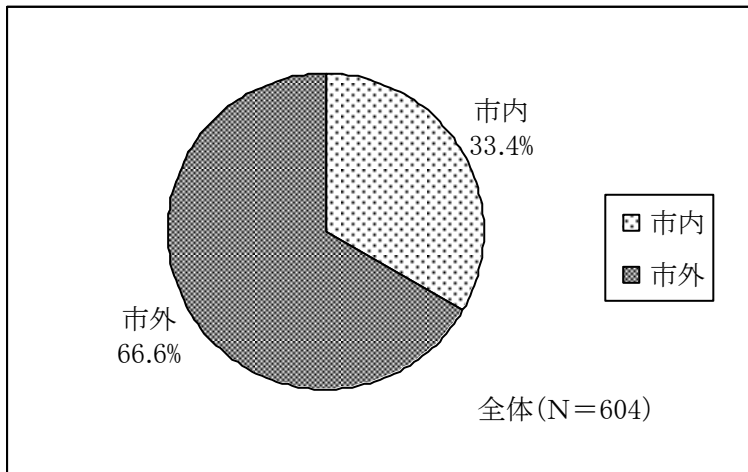
※調査結果の見方

- 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。

(3) 調査票提出状況

競争入札参加資格審査申請書提出事業所数	915社（うち市内 343社）
アンケート調査提出事業所数	604社（うち市内 202社）
回収率	66.0%（うち市内 58.9%）

図1：アンケート調査提出事業所の市内・市外別割合



(4) 事業所の規模

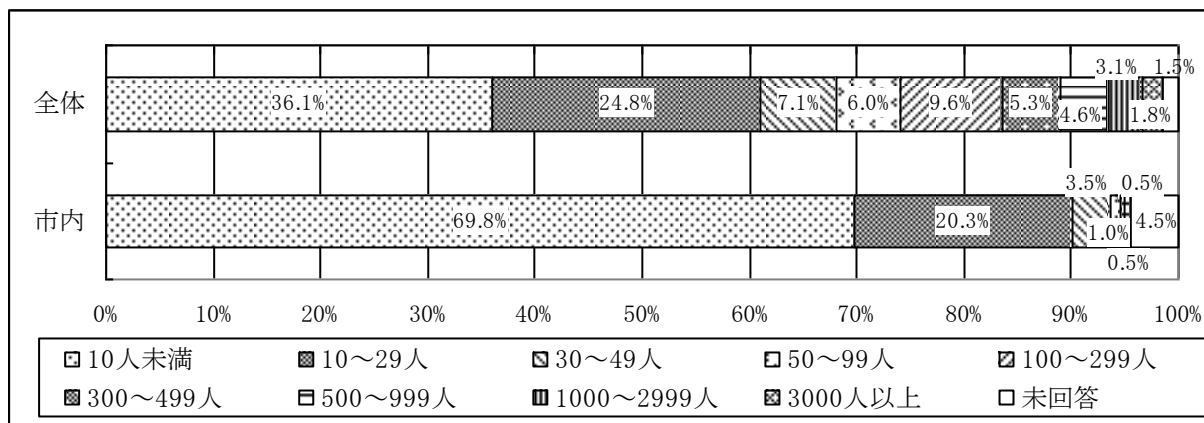
表1は、正規従業者数に応じて分類を行い、事業所の規模ごとに全体・市内の事業所に分けて集計したものです。

正規従業者29人以下の事業所が604社中368社で、全体の約6割を占めています。そのうち市内の事業所では、202社中141社(69.8%)が正規従業者数10人未満となっており、また、29人以下の事業所が約9割を占めています。

表1：事業所の規模 (社)

項目	全 体	市 内
3000人以上	11 (1.8%)	—
1000～2999人	19 (3.1%)	—
500～999人	28 (4.6%)	1 (0.5%)
300～499人	32 (5.3%)	—
100～299人	58 (9.6%)	1 (0.5%)
50～99人	36 (6.0%)	2 (1.0%)
30～49人	43 (7.1%)	7 (3.5%)
10～29人	150 (24.8%)	41 (20.3%)
10人未満	218 (36.1%)	141 (69.8%)
未回答	9 (1.5%)	9 (4.5%)
計	604 (100.0%)	202 (100.0%)

図2：従業者数別事業所の規模 (%)



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や基本計画について

表2は、田川市の「男女共同参画推進条例」（以下、「条例」という。）や「男女共同参画プラン」（以下、「プラン」という。）の認知度について、全体・市内の事業所に分けて集計したものです。

「条例」及び「プラン」ともに、3割を超える事業所が「知っている」と回答しています。また、市内の事業所では、いずれも4割を超える事業所が「知っている」と回答しています。

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	知っている	知らない	計
条例	全体	198	406	604
	市内	82	120	202
プラン	全体	212	392	604
	市内	86	116	202

図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（%）

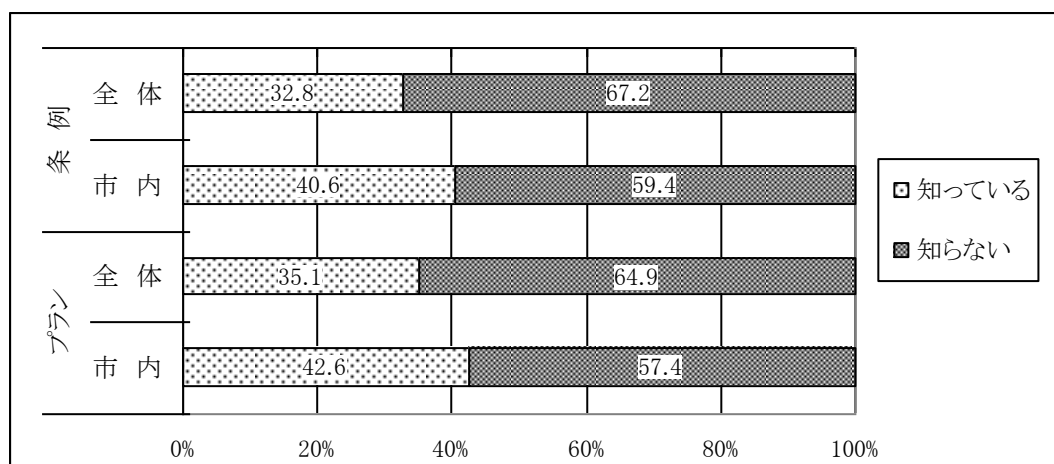


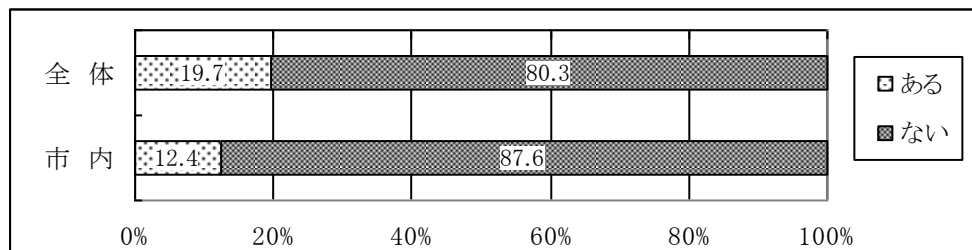
表3は、県や市が実施する男女共同参画に関する研修会等への参加状況を、全体・市内の事業所に分けて集計したものです。

約2割の事業所が、県や市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が、市内の事業所では1割強の参加で、全体と比較して研修会への参加率は低くなっています。

表3：事業所での男女共同参画研修会への取り組み（社）

区分	ある	ない	計
全体	119	485	604
市内	25	177	202

図4：事業所での男女共同参画研修会への取り組み (%)



2 従業者（男女）の参画状況について

(1) 雇用に関して

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。

正規従業者は、全体・市内の事業所ともに女性の割合は2割強となっており、男性と比べると非常に少ない状況です。一方、非正規従業者は圧倒的に女性が多く、いずれも8割を超えています。また、管理者、新規採用者は、女性の割合が少ない状況となっています。このような中、市内の事業所においては、女性の新規採用者が全体をわずかに上回っています。

表4：従業者の男女別雇用状況（平成24年3月31日現在） (人)

項目	区分	男性	女性	女性の割合
正規従業者	全体	118,988	33,691	22.1%
	市内	2,140	543	20.2%
非正規従業者	全体	19,862	98,237	83.2%
	市内	217	955	81.5%
管理者	全体	31,059	7,019	18.4%
	市内	435	77	15.0%
新規採用者	全体	3,965	1,438	26.6%
	市内	113	42	27.1%

図5：従業員の男女別雇用状況（平成24年3月31日現在）

(人)

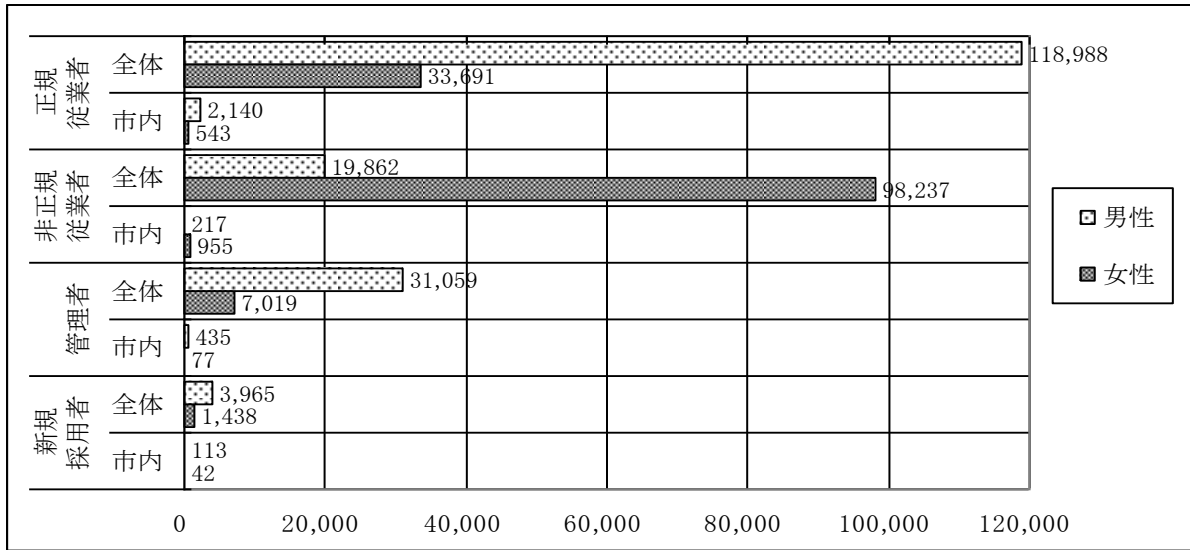


表5は、従業員の平均勤続年数を男女別に分けて、全体・市内の事業所ごとに集計したものです。

男女とも平均勤続年数は「11～20年」が最も多くなっており、男性では約5割、女性でも約4割となっています。また、市内の事業所では「30年以上」が男女ともに1割を超え、全体と比較して多くなっています。

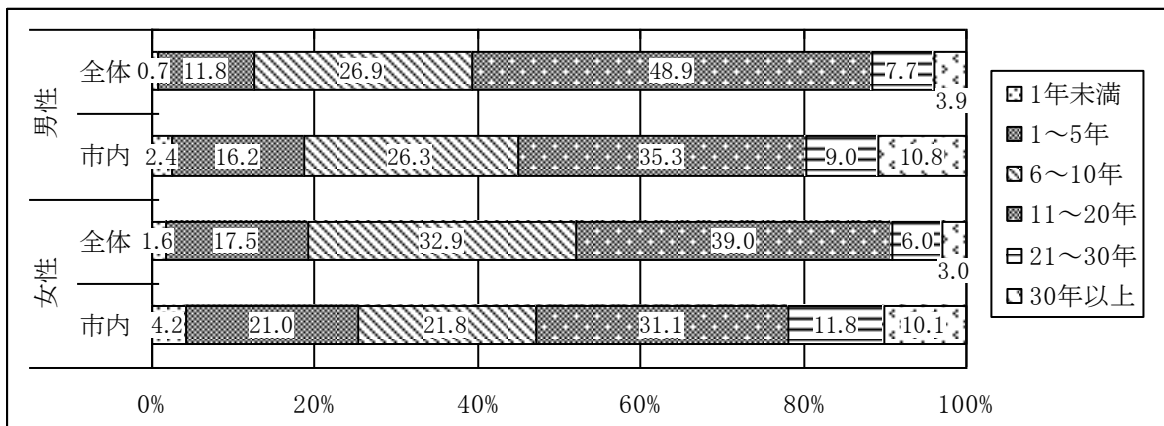
表5：従業員の男女別平均勤続年数

(社)

区分		1年未満	1～5年	6～10年	11～20年	21～30年	30年以上
男性	全体	4	66	150	273	43	22
	市内	4	27	44	59	15	18
女性	全体	8	87	164	194	30	15
	市内	5	25	26	37	14	12

図6：従業員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

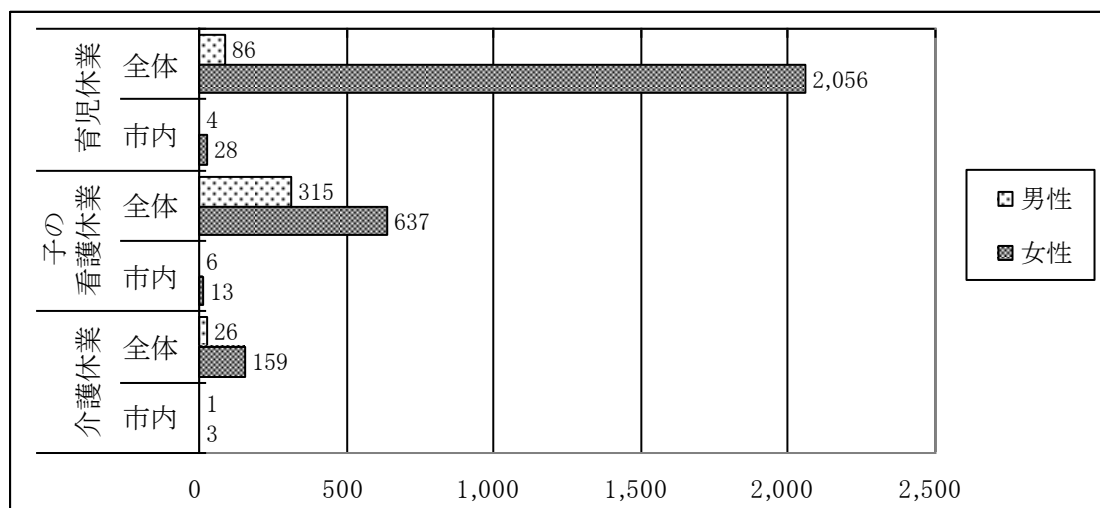
表6は、育児・介護等制度の取得者数について、全体・市内の事業所ごとに男女別に分けて集計したものです。

育児・介護等制度による休業取得者は、全体・市内の事業所ともに女性の取得者が、男性を大きく上回っています。

表6：育児・介護等制度の取得者数 (人)

項目	区分	男性	女性
育児休業	全体	86	2,056
	市内	4	28
子の看護休業	全体	315	637
	市内	6	13
介護休業	全体	26	159
	市内	1	3

図7：育児・介護等制度の取得者数 (人)



※表6及び図7の全体の男女別取得者数のほかに、男女別を把握していない「子の看護休業取得者」35人、及び「介護休業取得者」3人がいます。

3 男女共同参画推進の取り組みについて

(1) 育児・介護休業制度の整備に関して

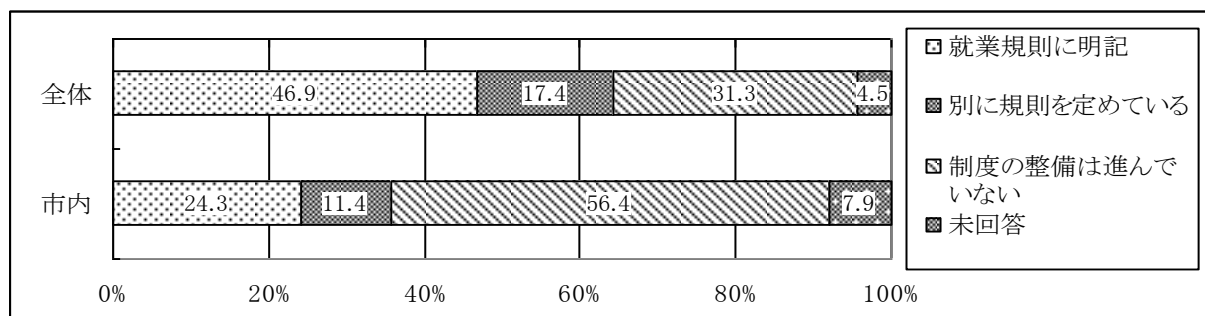
表7は、育児・介護休業制度の整備状況について、全体・市内の事業所に分けて集計したものです。全体では、46.9%（604社中283社）が「就業規則に明記」しており、「別に規則を定めている」をあわせると、6割以上の事業所が規則等を定めています。

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4割に満たない状況で（35.7%）、全体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	計
全 体	283	105	189	27	604
市 内	49	23	114	16	202

図8：育児・介護休業制度の整備状況 (%)



(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関して

表8は、就業しながら育児や介護をしている従業者の両立を支援するために講じている措置について、全体・市内の事業所に分けてその実施状況を集計したものです。

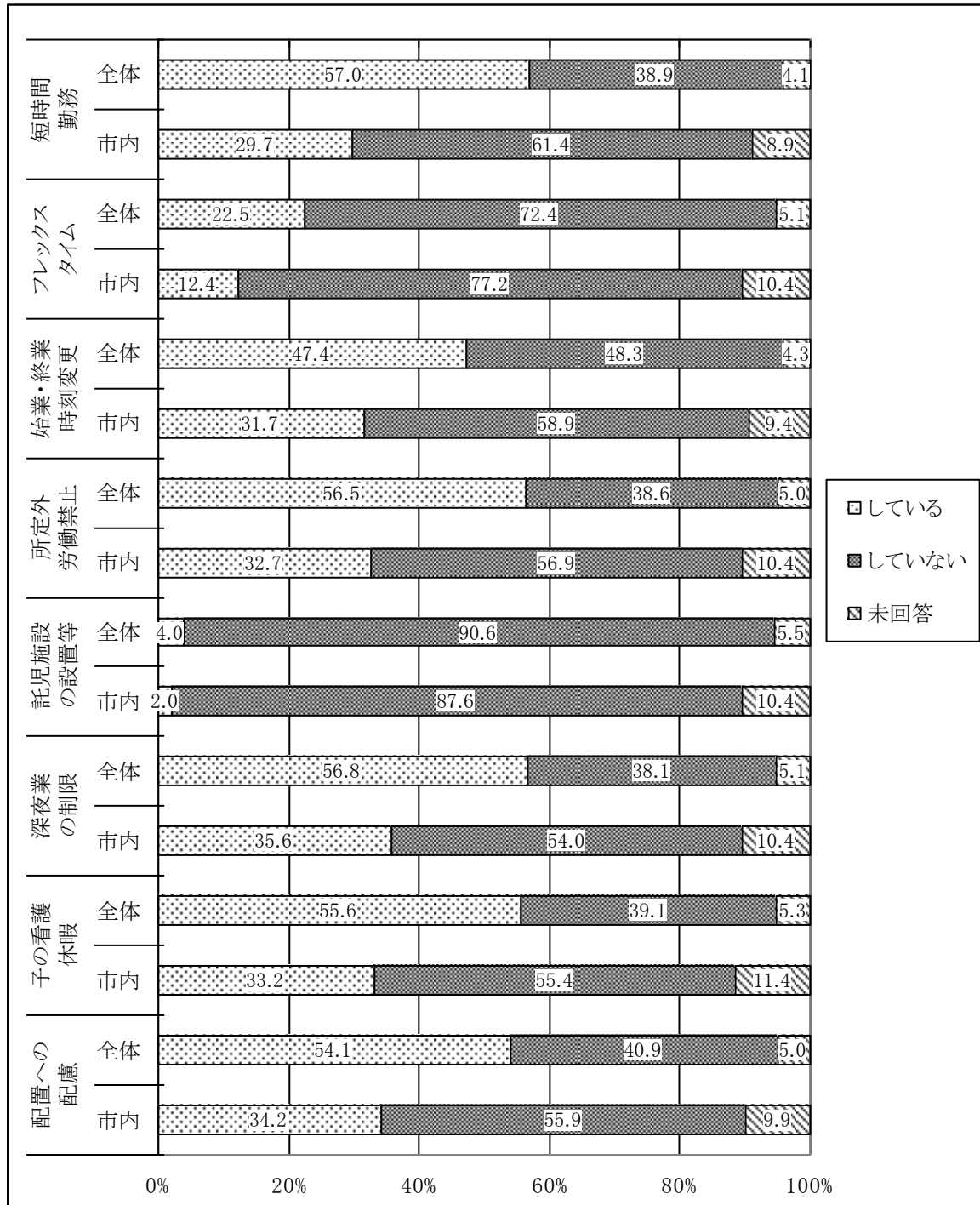
いずれの項目においても、市内の事業所より全体で様々な措置をしている事業所の割合が高くなっています。特に、「短時間勤務」や「所定外労働禁止」、「深夜業の制限」、「子の看護休暇」、「従業者配置への配慮」は、全体では5割を上回っています。

表8：就業と育児・介護の両立支援措置 (社)

項目	区分	している	していない	未回答	している事業所の割合 (%)
短時間勤務	全体	344	235	25	57.0%
	市内	60	124	18	29.7%
フレックスタイム	全体	136	437	31	22.5%
	市内	25	156	21	12.4%
始業・終業時刻変更	全体	286	292	26	47.4%
	市内	64	119	19	31.7%
所定外労働禁止	全体	341	233	30	56.5%
	市内	66	115	21	32.7%
託児施設の設置等	全体	24	547	33	4.0%
	市内	4	177	21	2.0%
深夜業の制限	全体	343	230	31	56.8%
	市内	72	109	21	35.6%
子の看護休暇	全体	336	236	32	55.6%
	市内	67	112	23	33.2%
従業者配置への配慮	全体	327	247	30	54.1%
	市内	69	113	20	34.2%

図9：就業と育児・介護の両立支援措置

(%)



(3) セクハラ防止及び女性従業者への配慮に関して

表9は、セクシャル・ハラスメント防止及び女性従業者への配慮について、全体・市内の事業所に分けて集計したものです。

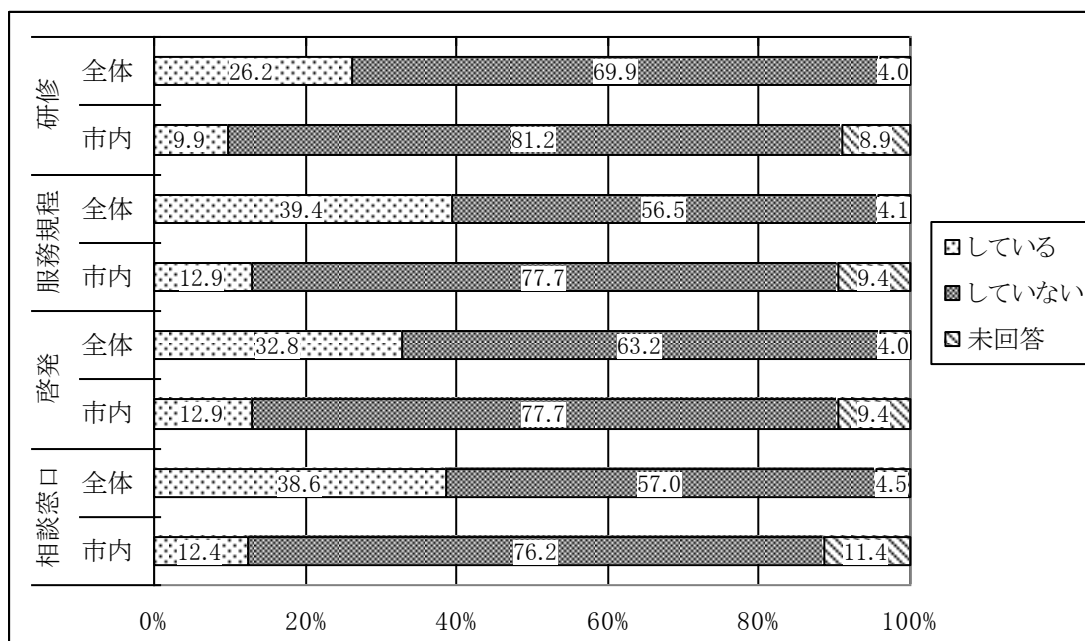
セクシャル・ハラスメントを防止するために、「セクシャル・ハラスメント防止に関する方針をサービス規程に明記」(39.5%)が最も多くなっていますが、4割に満たない状況です。その他の項目も3割程度の実施状況となっています。

一方、市内の事業所においては、いずれも1割程度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者への配慮 (社)

項目	区分	している	していない	未回答	している割合(%)
セクシャル・ハラスメント防止に関する研修	全体	158	422	24	26.2%
	市内	20	164	18	9.9%
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	全体	238	341	25	39.4%
	市内	26	157	19	12.9%
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)	全体	198	382	24	32.8%
	市内	26	157	19	12.9%
セクシャル・ハラスメント防止に関する相談窓口の設置	全体	233	344	27	38.6%
	市内	25	154	23	12.4%

図10：セクハラ防止及び女性従業者への配慮 (%)



(4) 従業員の仕事と家庭の両立を支援するための取組に関して

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。

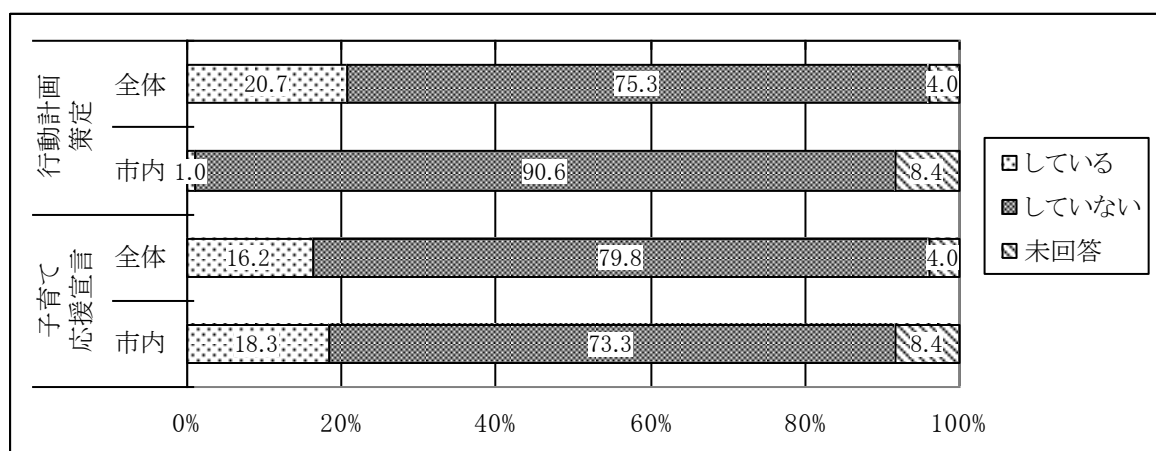
「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定している事業所は、約2割となっていますが、市内の事業所では行動計画を策定している事業所はわずか1.0%となっています。

福岡県「子育て応援宣言」登録をしている事業所は、16.3%となっています。市内の事業所では、この登録宣言を行っている事業所は18.3%と全体を上回っています。これは、福岡県内に事務所等がある企業や事業所が対象となっているためです。

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	している	していない	未回答	している割合 (%)
「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定	全体	125	455	24	20.7%
	市内	2	183	17	1.0%
福岡県「子育て応援宣言」登録又は更新	全体	98	482	24	16.2%
	市内	37	148	17	18.3%

図11：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25年2月4日現在4,183社が、登録しています。

4 今回のアンケートについて

今回のアンケートについて、「特になし」(84.5%)という意見が最も多くなっていました。一方、少数ではあるものの、「回答方法を工夫してほしい」(6.4%)、「項目が多すぎる」(5.4%)、「見づらい」(0.7%)という意見もありました。

図12：今回のアンケートへの意見

