

平成 29・30 年度競争入札参加資格申請事業者における 男女共同参画進捗状況調査報告書 〔大野城市〕

1. 調査の目的

大野城市では、「第3次大野城市男女共同参画基本計画」に基づき、男女共同参画推進のためのさまざまな施策を進めています。

本調査は、事業所の男女共同参画や両立支援に対する意識の向上を図るとともに、事業所の男女共同参画の現状を把握することにより、今後、情報提供や啓発を推進していく上での基礎資料とすることを目的として実施しました。

2. 調査の概要

①調査対象事業所

平成 29・30 年度の入札参加資格審査申請をしようとする事業所のうち、大野城市内に本社（店）、支社（店）、営業所等を置く事業所

②標本数 全体 144 社

③実施時期

◆平成 29・30 年度の入札資格審査申請において
平成 29 年 2 月 1 日（水）～3 月 31 日（金）

◆郵送調査
平成 29 年 3 月 27 日（月）～4 月 21 日（金）

3. 調査の内容

- ・従業員の男女雇用別状況について
- ・女性の登用状況について
- ・「仕事と育児・介護との両立」に関する取組について
- ・セクシャル・ハラスメント防止対策について
- ・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
- ・女性活躍推進に向けた取り組みについて

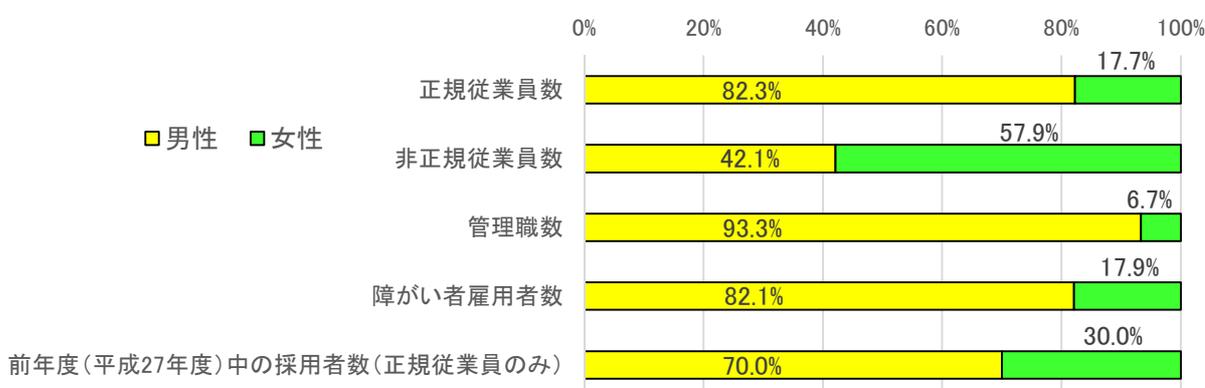
報告書の見方

- ・調査票を集計した数値は、小数点第 2 位を四捨五入し表示しています。そのため、回答比率の合計が 100%にならないことがあります。

1. 従業員の男女別雇用状況について

	男性	女性
正規従業員数(管理職数を含む)	6,673	1,438
非正規従業員数(パートタイム、派遣・契約、臨時等)	1,351	1,855
管理職数(管理職と位置づけられている者)	1,384	99
障がい者雇用者数(障害者雇用促進法で定める)	156	34
前年度(平成27年度)中の採用者数(正規従業員のみ)	640	274
正規従業員の平均勤続年数(1年未満切捨て)	13年	12年

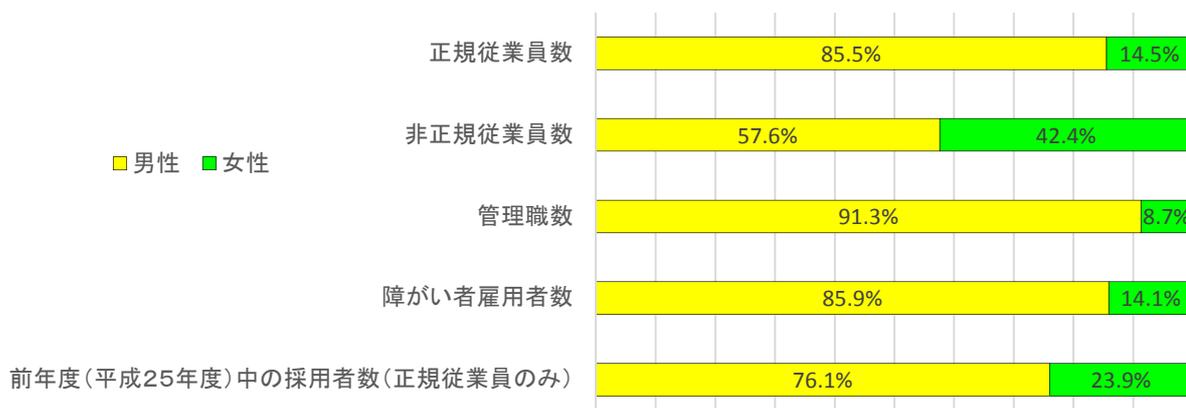
社員数(正規・非正規・管理職・障がい者・採用者)
【平成28年度調査結果】



- ◆ 正規従業員の割合は、男性が82.3%、女性は17.7%と、前回調査(平成26年度実施)よりも低くなっています。
- ◆ 非正規従業員の女性の割合は57.9%で、正規従業員(42.1%)と比べると高くなっています。
- ◆ 管理職の割合は、男性の93.3%対し女性は6.7%で、女性の管理職はまだまだ少ない状況にあることがわかります。
- ◆ 前回調査と比べると、非正規従業員数以外の項目は、大きな傾向の変化はありません。

(参考)

【平成26年度調査結果】



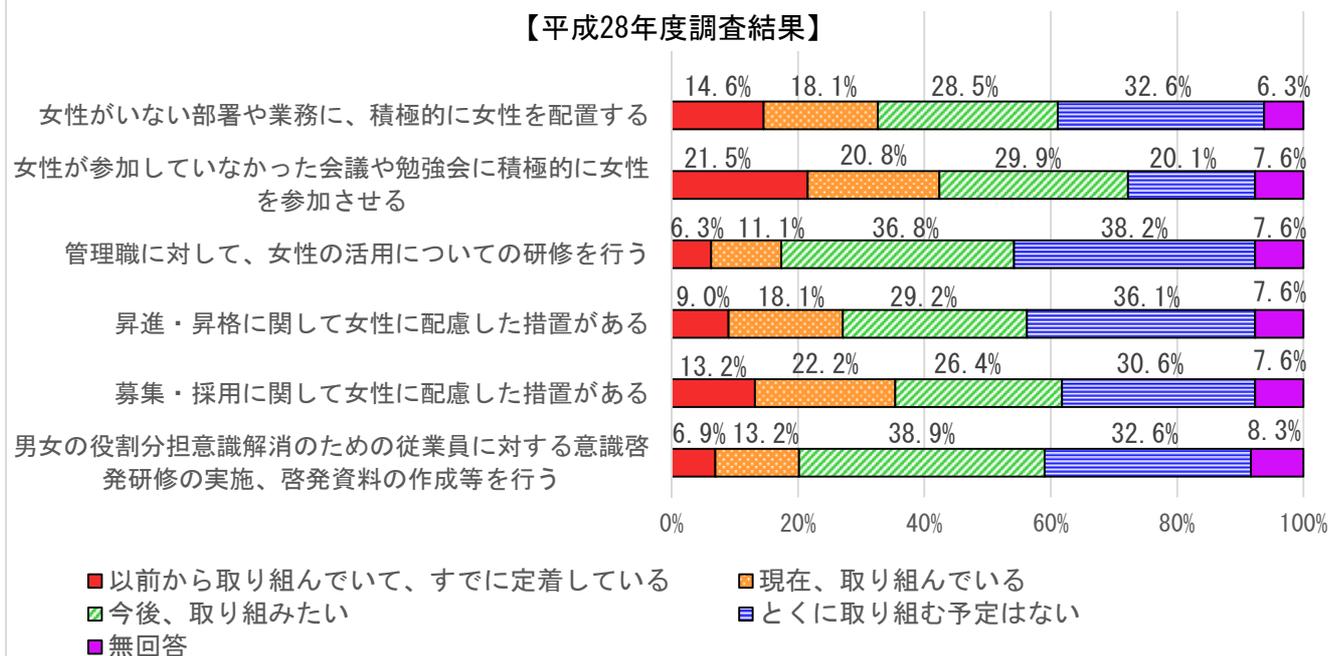
2. 女性の積極的登用のための取組について

単位：社

	以前から取り組んでいて、すでに定着している	現在、取り組んでいる	今後、取り組みたい	とくに取り組む予定はない	無回答
女性がいない部署や業務に、積極的に女性を配置する	21	26	41	47	9
女性が参加していなかった会議や勉強会に積極的に女性を参加させる	31	30	43	29	11
管理職に対して、女性の活用についての研修を行う	9	16	53	55	11
昇進・昇格に関して女性に配慮した措置がある	13	26	42	52	11
募集・採用に関して女性に配慮した措置がある	19	32	38	44	11
男女の役割分担意識解消のための従業員に対する意識啓発研修の実施、啓発資料の作成等を行う	10	19	56	47	12

女性の積極的登用のための取組み

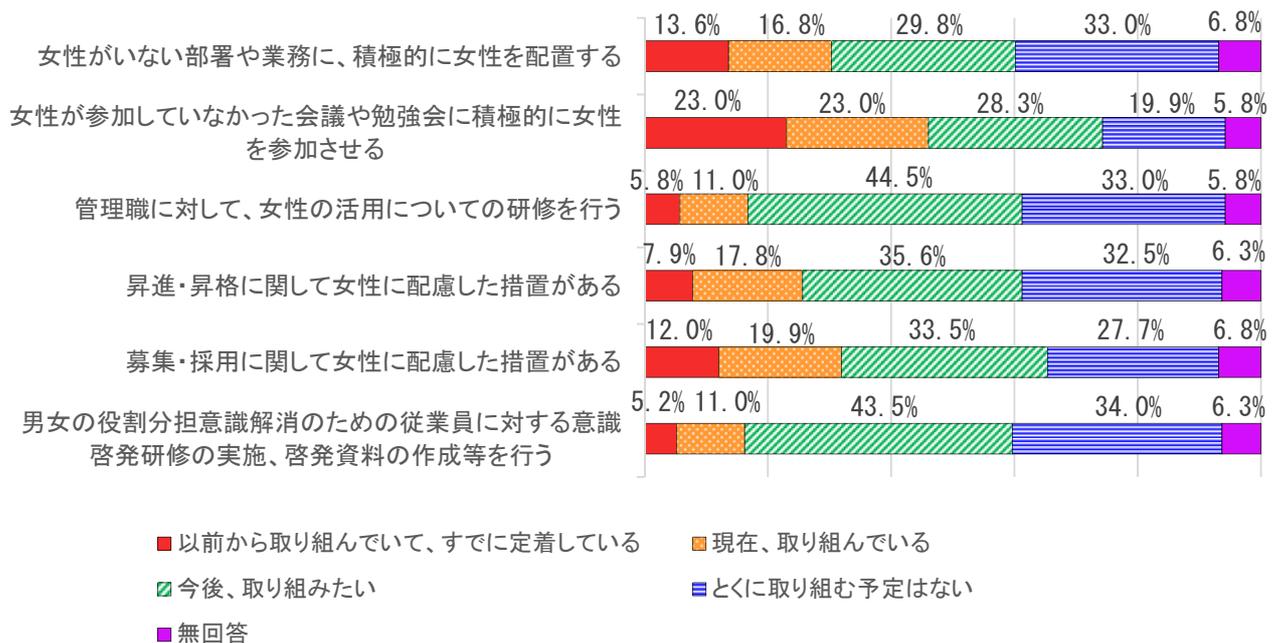
【平成28年度調査結果】



- ◆最も多かった取り組みは「女性が参加していなかった会議や勉強会に積極的に女性を参加させる」で、2割を超える事業所で取り組みがなされています。
- ◆しかし、それ以外の項目については「とくに取り組む予定はない」と回答した事業所が3割を超える結果となりました。
- ◆「今後、取り組みたい」という回答は、いずれの項目においても3割ほどみられますが、この傾向は前回調査からほぼ変わっていないのが実情です。

(参考)

【平成26年度調査結果】

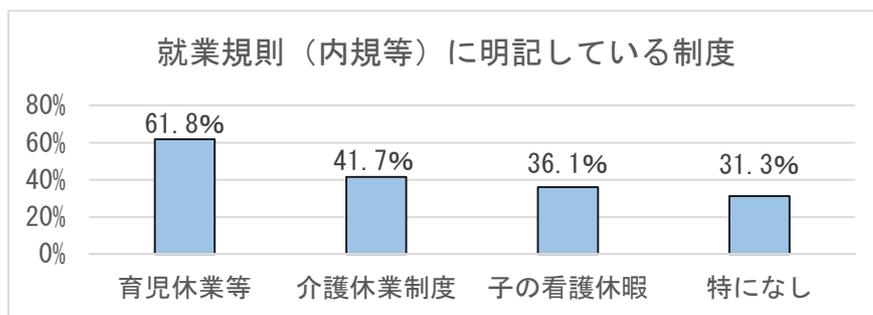


3. 「仕事と育児・介護との両立」に関する取組について

(1) 就業規則（内規等）に明記しているもの

単位：社

育児・介護等の制度	事業所数
育児休業等	89
介護休業制度	60
子の看護休暇	52
特になし	45

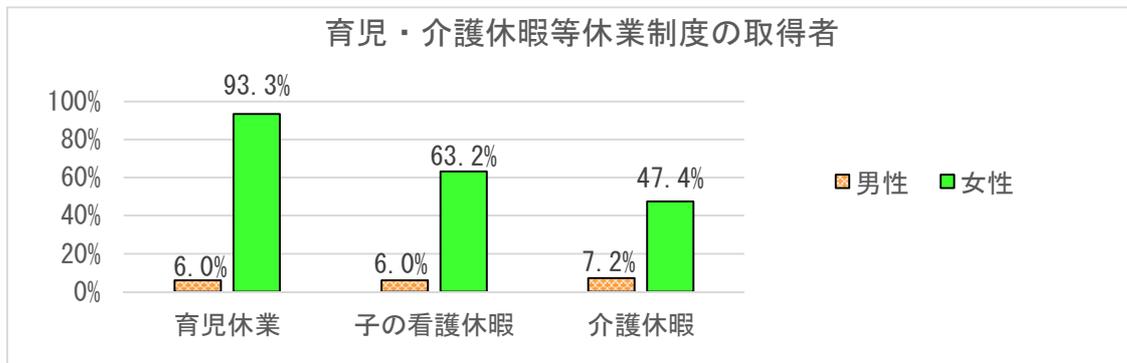


- ◆ 育児休業等については、61.8%の事業所が就業規則に明記していますが、介護休業や子の看護休暇について明記している事業所は、30～40%台にとどまっています。
- ◆ また、「いずれの制度も明記していない」との回答も 31.3%にのぼっています。

(2) 育児・介護休暇等休業制度の平成 27 年度取得者数

単位：人

育児・介護等の制度	取得者数／対象者数	
	男性	女性
育児休業	21／350	42／45
子の看護休暇	23／382	24／38
介護休暇	20／276	9／19



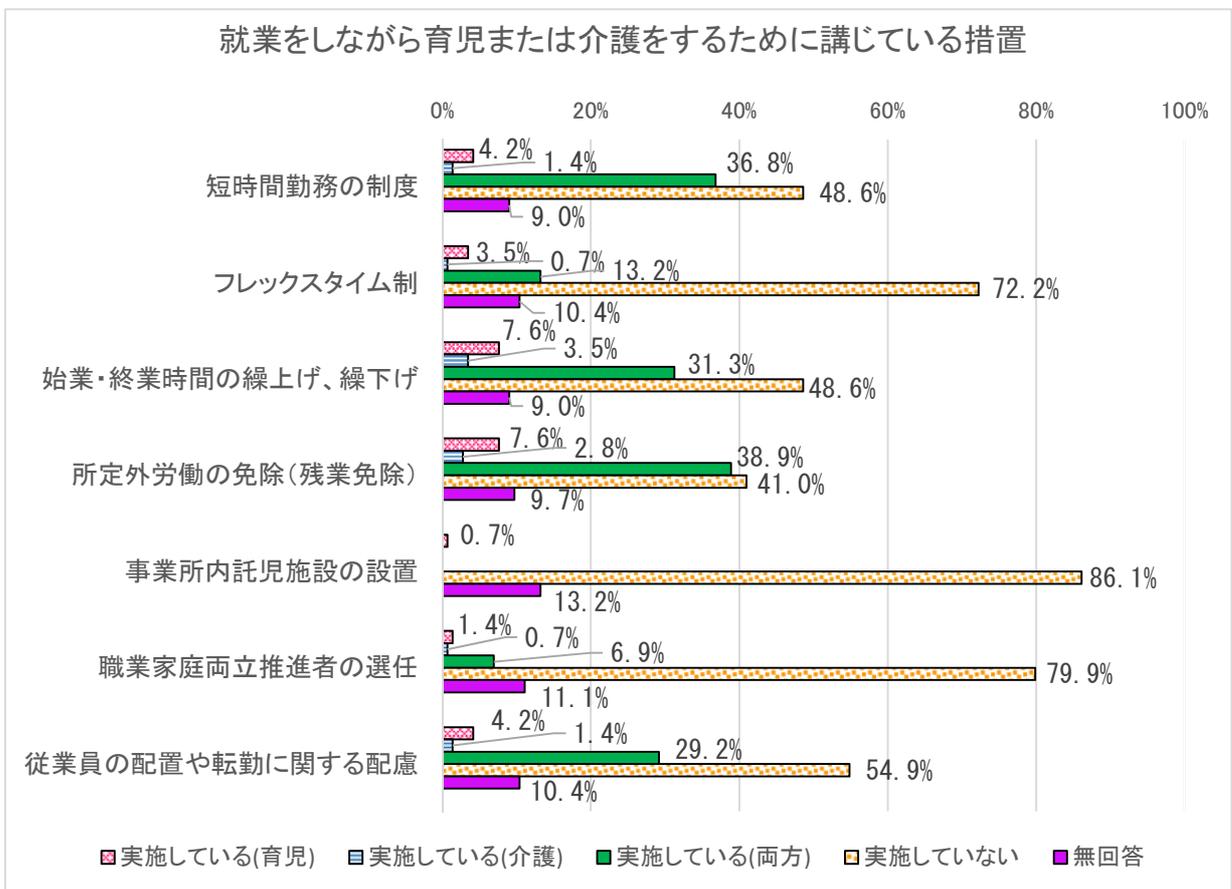
- ◆ 全ての休業制度において女性の取得割合が高く、特に育児休業については 93.3%と圧倒的な割合を占めています。
- ◆ 育児や介護について女性が担う割合が非常に大きくなっていますが、これからの「働き方改革」や「女性活躍の推進」といった取り組みを実現する上で、「男性の育児(介護)や家事参加」も重要な課題とされています。

(3) 就業をしながら育児または介護をするために講じている措置

単位:社

	実施(育児)	実施(介護)	実施(両方)	未実施	無回答
短時間勤務の制度	6	2	53	70	12
フレックスタイム制	5	1	19	104	14
始業・終業時刻の繰上げ、繰り下げ	11	5	45	70	12
所定外労働の免除(残業免除)	11	4	56	59	13
事業所内託児施設の設置 ※育児のみ	1			124	18
※職業家庭両立推進者の選任	2	1	10	115	15
従業員の配置や転勤に関する配慮	6	2	42	79	14

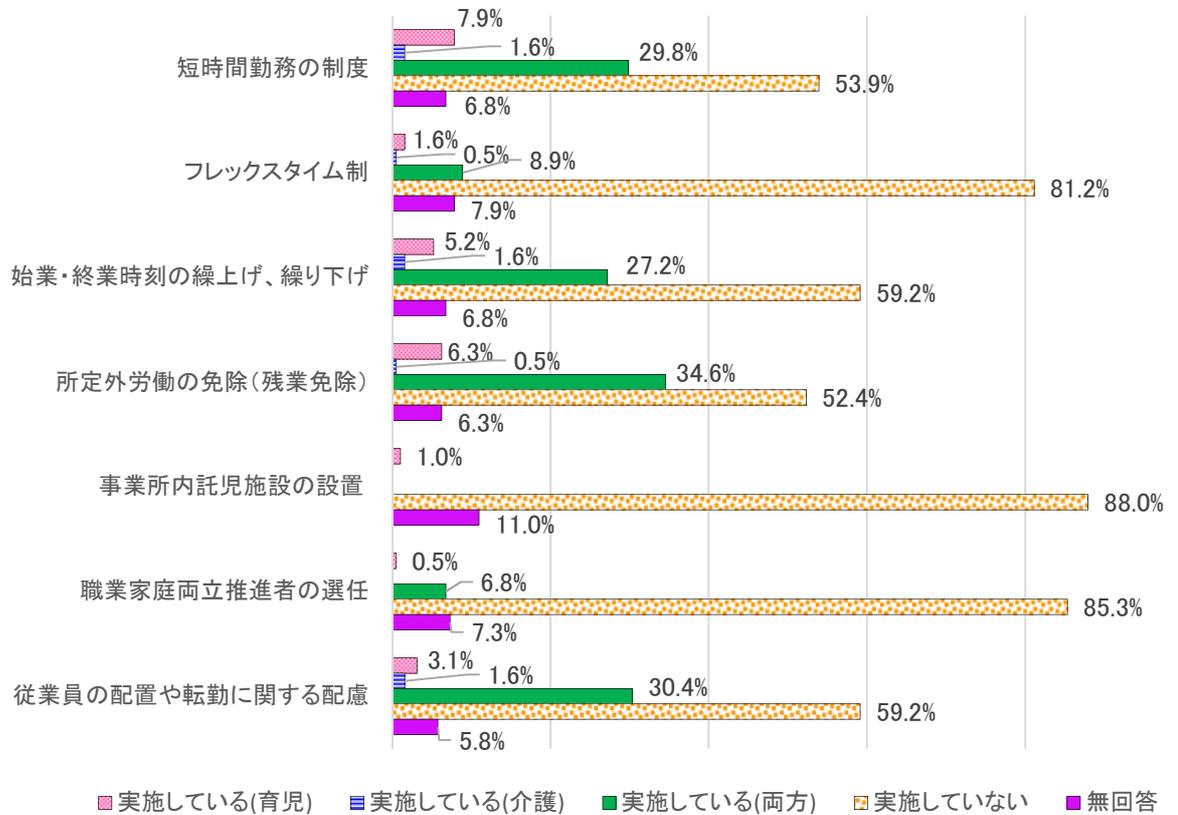
※職業家庭両立推進者…仕事と育児・介護の両立を図るための取組を企画し実施する業務を担当する者



◆「所定外労働の免除」や「短時間勤務の制度」などの措置は、前回の調査結果と同じく、30～40%程度の事業所が実施していますが、措置を「実施していない」事業所も多くみられます。

(参考)

【平成26年度調査結果】

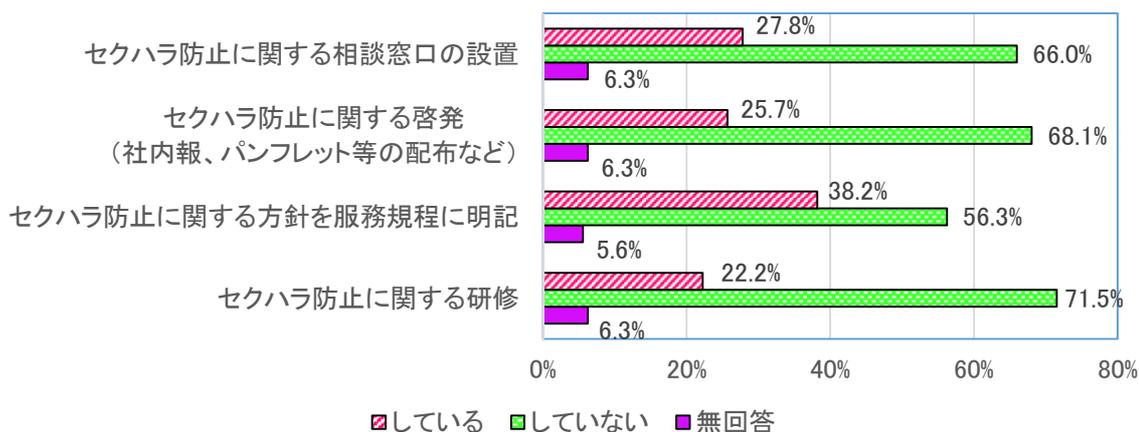


4. セクシャル・ハラスメント(職場における相手の意に反する性的言動) 防止対策について

単位:社

	している	していない	無回答
セクハラ防止に関する研修	32	103	9
セクハラ防止に関する方針を服務規程に明記	55	81	8
セクハラ防止に関する啓発 (社内報、パンフレット等の配布など)	37	98	9
セクハラ防止に関する相談窓口の設置	40	95	9

セクシャル・ハラスメント防止対策事項の実施状況

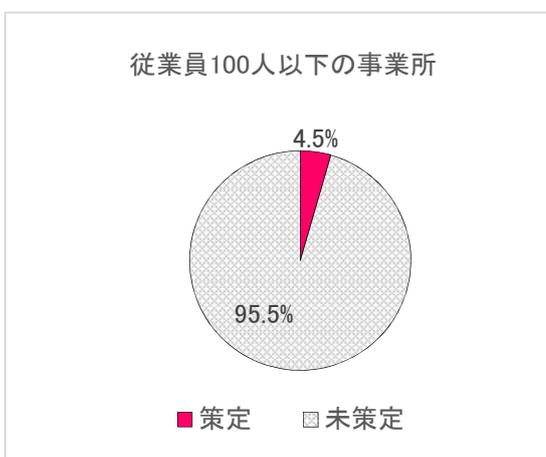


- ◆「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」により、事業所には「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止のほか、性的な言動によって働きにくい就業環境とならないように、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備するなどの雇用管理上必要な措置を講じること」が義務付けられています。
- ◆しかし、現状は「(対策を)していない」と回答した事業所が過半数を占め、「(対策を)している」事業所は2～3割にとどまっています。

5. 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

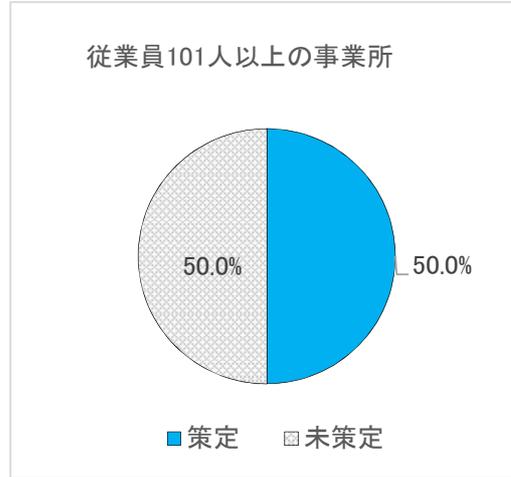
単位:社

	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画	
	従業員 100 人以下	従業員 101 人以上
策定(登録)	6	8
未策定(未登録)	128	2



単位：社

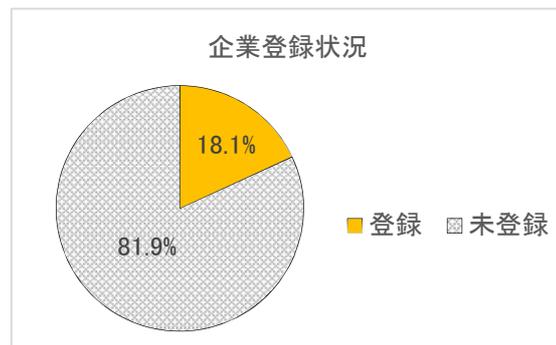
	女性活躍推進法に基づく行動計画	
	従業員 100 人以下	従業員 101 人以上
策定(登録)	2	5
未策定(未登録)	132	5



- ◆「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」は従業員が 101 人以上の事業所に、「女性活躍推進法に基づく行動計画」は従業員が 301 人以上の事業所に策定が義務付けられていますが、従業員数がそれらに満たない事業所に対しては「努力義務」とされています。
- ◆そのため、従業員が 101 人以上の事業所のうち、「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」は8割、「女性活躍推進法に基づく行動計画」は半数の事業所で策定されていますが、従業員 100 人未満の事業所では、いずれの行動計画も策定割合は5%未満となっています。

単位：社

	福岡県「子育て応援宣言」企業登録
登録	26
未登録	118



- ◆福岡県「子育て応援宣言」の企業として登録している事業所は、大野城市内では 57 社ありますが、今回の調査に回答いただいた事業所の中では 26 社(18.1%)が登録しています。

【用語解説】

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の健全な育成を支援するため、企業・国・地方公共団体は行動計画を策定することとされています。労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行っていただく必要があります。平成17年4月から20年間の時限立法で、従業員数101人以上の事業所は義務、100人以下の事業所は努力義務です。

認定企業になると、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を商品や名刺などにつけることができ、企業のイメージアップと優秀な人材の確保等が期待されるほか、税制上の優遇措置を受けることができます。

女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるため、次の事項を原則として女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ります

- ◆女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- ◆職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ◆女性の職業生活と家庭生活との両立に関して本人の意思が尊重されること

平成28年4月から10年間の時限立法で、事業主行動計画の策定は従業員数301人以上の事業所は義務、300人以下の企業は努力義務です。認定企業になると公共調達で有利になります。

福岡県「子育て応援宣言」

福岡県は、出産・子育て期を通じ、子育てをしながら、引き続き能力を活かして働くことのできる社会の実現を目指し、企業が従業員の仕事と子育ての両立を支援するために、具体的な取組を宣言するものです。

大野城市では、平成29年5月末現在で、57社の事業所が登録されています。

発行 平成29年6月

大野城市 企画政策部 人権男女共同参画課