

刈田町競争入札参加資格審査申請に伴う 男女共同参画推進状況に関するアンケート結果報告

2016 年 1 月

調査の目的

「刈田町男女共同参画推進条例」第 7 条に基づき、指名競争入札参加資格審査申請を希望する事業者、男女共同参画推進状況に関するアンケートを行い、事業所における現状や課題を把握するとともに、今後の町の施策に反映させるために実施した。

調査実施期間

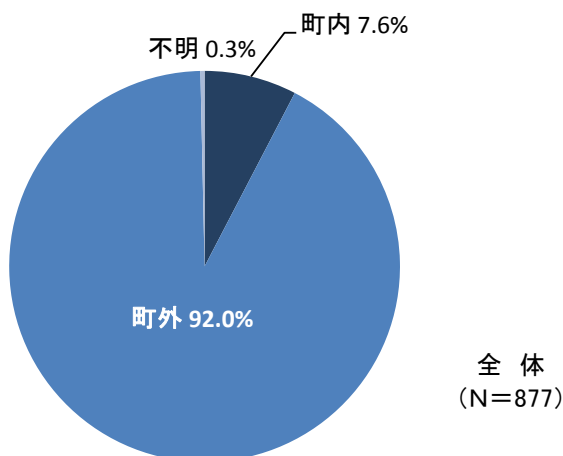
平成 26 年 12 月 10 日～平成 27 年 1 月 30 日

調査票回答状況

競争入札参加資格審査申請後、登録をした事業所は 1,477 社のうち 877 社からアンケートの提出があり、回答率は 59.4%であった。町内事業所は 67 社（7.6%）、町外事業所は 807 社（92.0%）で、所在地が不明であるのが 3 社（0.3%）あった。

登録事業社数	1,477
回答事業社数	877
うち町内事業社数	67
不明	3
回答率	59.4%

図表 1 競争入札参加資格申請時調査票提出事業所



調査回答事業所の規模

調査票を提出してくれた事業所を正規従業員数の規模で分類したところ、全体では「10人未満」が25.5%と約4分の1を占め、次いで「10人以上20人未満」が15.6%で、『20人未満』の小規模な事業所は41.1%と約4割になっている。また、「100人以上300人未満」が12.4%、「50人以上100人未満」が10.5%で、『50人以上300人未満』の規模の事業所が22.9%となっている。

一方、町内では「10人未満」が79.1%と約8割、次いで「10人以上20人未満」が11.9%で『20人未満』が91.0%（67社中61社）とほとんどが小規模な事業所となっている。

図表2 調査回答事業所の規模

規 模	町 内	町 外	全 体
3000人以上	0(0.0%)	18(2.2%)	19(2.2%)
1000人以上 3000人未満	0(0.0%)	42(5.2%)	42(4.8%)
500人以上 1000人未満	0(0.0%)	56(6.9%)	56(6.4%)
300人以上 500人未満	0(0.0%)	41(5.1%)	41(4.7%)
100人以上 300人未満	0(0.0%)	109(13.5%)	109(12.4%)
50人以上 100人未満	0(0.0%)	92(11.4%)	92(10.5%)
40人以上 50人未満	0(0.0%)	32(4.0%)	32(3.7%)
30人以上 40人未満	4(6.0%)	47(5.8%)	51(5.8%)
20人以上 30人未満	2(3.0%)	72(8.9%)	74(8.4%)
10人以上 20人未満	8(11.9%)	129(16.0%)	137(15.6%)
10人未満	53(79.1%)	169(21.0%)	224(25.5%)
合 計	67(100.0%)	807(100.0%)	877(100.0%)

1. 社員の男女別雇用状況について

平成 26 年 4 月 1 日現在の社員の雇用状況は、全体では「正規社員（管理職を含む）」の女性は 16.6%に対し、「非正規社員」は 71.7%と女性は非正規での雇用が多くなっている。また、女性の「管理職」は 6.7%で平均人数は 6.4 人となっており、男性の 86.8 人と比べるとかなり低い状況となっている。

一方、町内での女性の割合をみると「正規社員（管理職含む）」（18.5%）、「管理職」（17.3%）とも全体を上回ってはいるが、それぞれ 2 割程度にとどまっている。「非正規社員」は 47.4%と全体より低い、約 5 割を占めている。

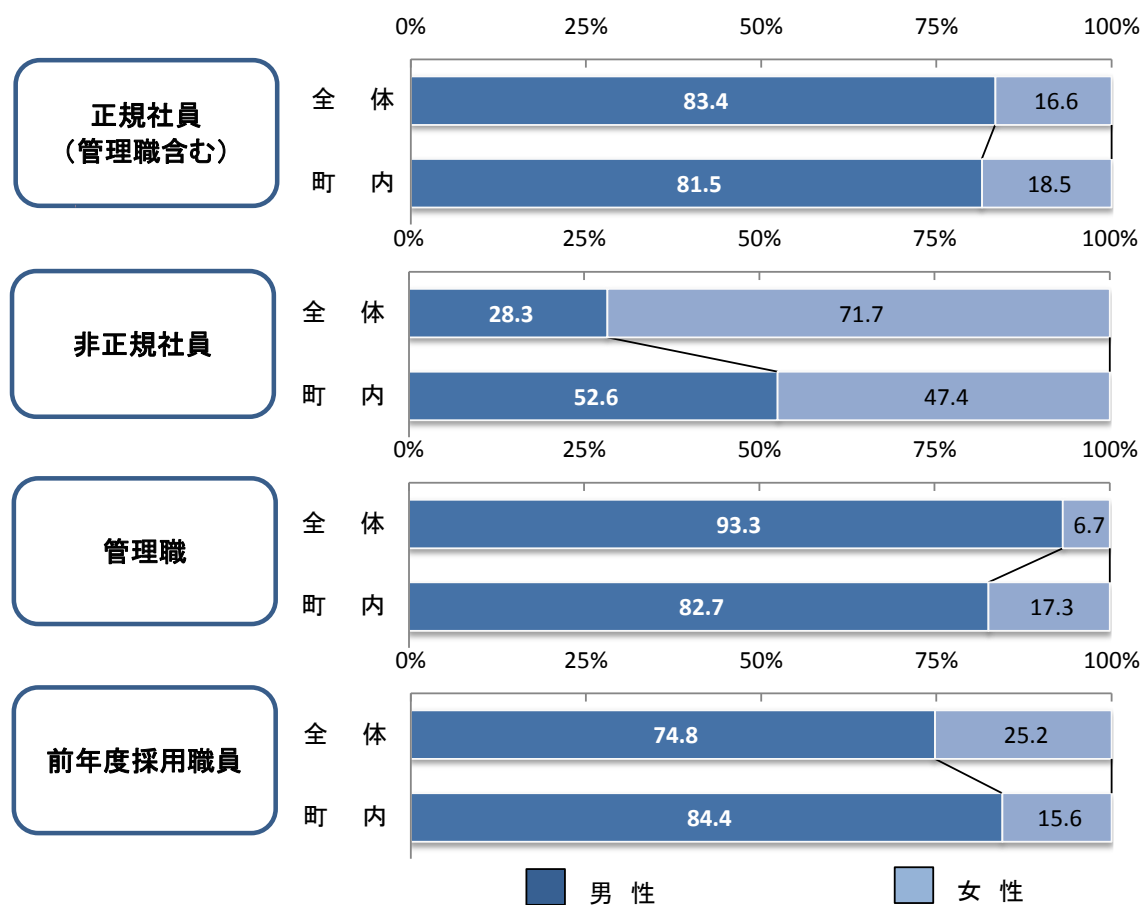
「前年度採用職員」では全体では女性は 25.2%で約 4 分の 1 であるが、町内ではそれよりも 10 ポイント程度低い採用状況となっている。

図表 3 社員の男女別雇用状況

項 目		男性	男性平均	女性	女性平均	女性の割合
正規社員 （管理職含む）	全体	239,051人	273.8人	47,703人	55.0人	16.6%
	町内	431人	6.4人	98人	1.5人	18.5%
非正規社員	全体	43,106人	51.9人	109,481人	130.0人	71.7%
	町内	61人	1.0人	55人	0.8人	47.4%
管理職	全体	74,427人	86.8人	5,308人	6.4人	6.7%
	町内	124人	1.9人	26人	0.4人	17.3%
前年度採用職員	全体	8,566人	10.1人	2,886人	3.5人	25.2%
	町内	38人	0.6人	7人	0.1人	15.6%

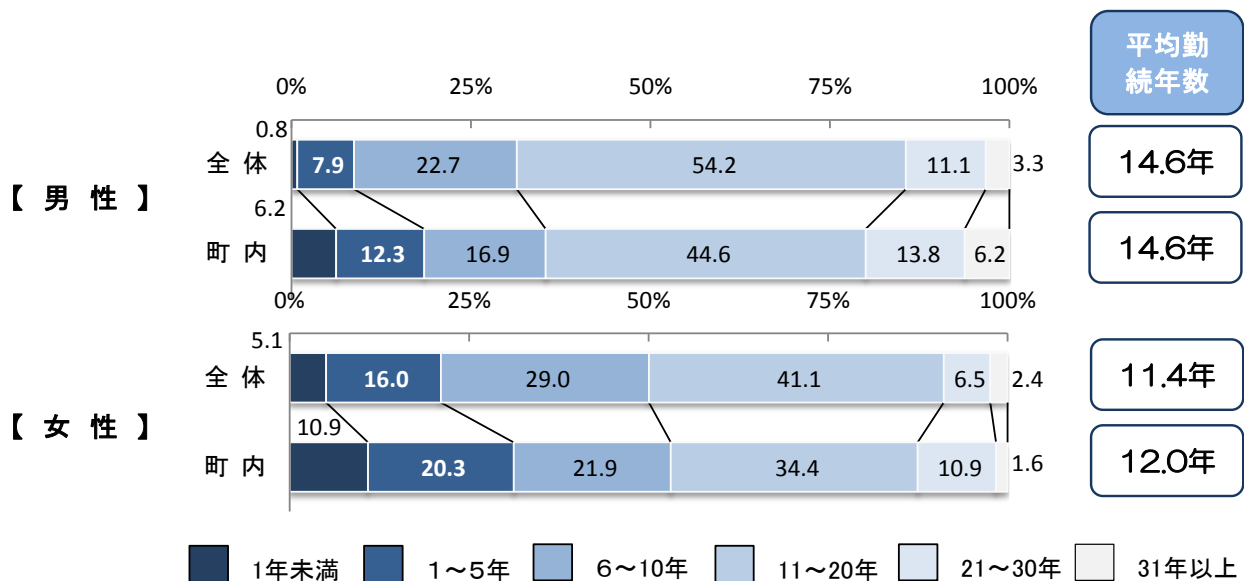


図表4 社員の男女別雇用状況



平均勤続年数をみると全体では男性が14.6年、女性が11.4年と男性の方が3年ほど長くなっている。町内では男性は14.6年、女性は12.0年で全体とあまり変わらないが、『21年以上』の長期の勤務は男女とも町内の方が割合は高くなっている。

図表5 正規社員の男女別平均勤続年数



2. 育児休業制度の取得者数について

育児休業制度の対象となる人は、男性は 5,662 人、女性は 1,401 人で、そのうち実際に育児休業を取得した人は男性が 62 人（1.1%）、女性が 1,356（96.8%）と圧倒的に女性の方が取得者は多い。

平成 23 年と平成 25 年に同様の調査を行っているが、4 年前と比べても男性の育児休業の取得率は約 1 %と変化はみられない。女性は 4 年前と比べると約 9 ポイント増えているが、平成 25 年と比べると 9 割台後半と大差はみられない。

図表 6 育児休業制度の取得者数

項 目		平成27年調査		平成25年調査		平成23年調査	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
前年度に出産した社員数 （男性社員は配偶者）	全 体	5,662人	1,401人	4,458人	1,085人	3,899人	1,839人
	町 内	11人	1人	18人	2人	13人	1人
育児休業を取得した社員数	全 体	62人	1,356人	45人	1,070人	43人	1,620人
	町 内	0人	1人	0人	2人	1人	1人
育児休業を取得した割合	全 体	1.1%	96.8%	1.0%	98.6%	1.1%	88.1%
	町 内	0%	100.0%	0%	100.0%	7.7%	100.0%



3. 「仕事と家庭（育児・介護など）との両立」に関する取組みについて

（１）就業規則に明記している制度

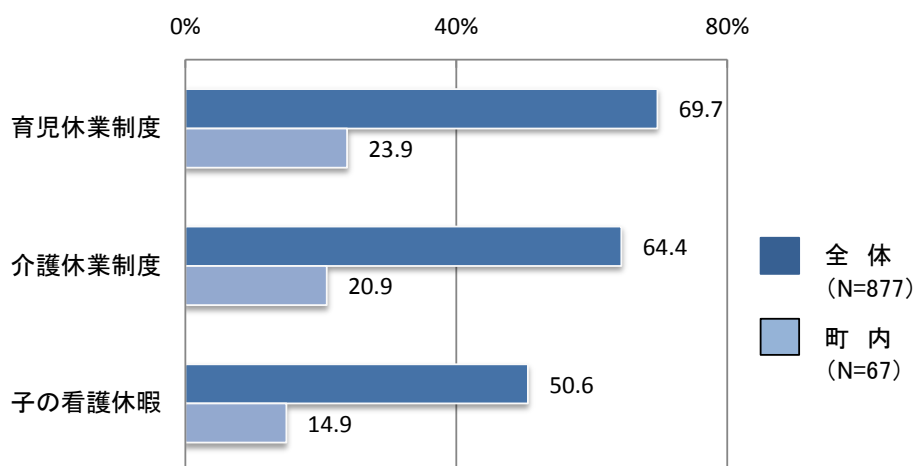
仕事と育児・介護との両立のために就業規則に明記している休暇・休業制度については、「育児休業制度」が69.7%と最も多く、次いで「介護休業制度」が64.4%、「子の看護休暇」は50.6%と、育児・介護休業制度に比べ2割前後低くなっている。しかしながら経年でみるとそれぞれの制度を明記する事業所は増えてきている。

町内では「育児休業制度」が23.9%、「介護休業制度」が20.9%、「子の看護休暇」が14.9%と全体と比べると低い状況である。経年でみても全般的に明記している事業所は減少傾向である。

図表 7 就業規則に明記している制度

項 目		平成27年調査		平成25年調査		平成23年調査	
		明記している	明記している割合	明記している	明記している割合	明記している	明記している割合
育児休業制度	全 体	611社	69.7%	583社	69.0%	513社	62.3%
	町 内	16社	23.9%	33社	41.3%	14社	24.1%
介護休業制度	全 体	565社	64.4%	525社	62.1%	447社	54.3%
	町 内	14社	20.9%	18社	22.5%	12社	20.7%
子の看護休暇	全 体	444社	50.6%	391社	46.3%	307社	37.3%
	町 内	10社	14.9%	13社	16.3%	8社	13.8%

図表 8 就業規則に明記している制度



(2) 仕事と家庭の両立を容易にするために講じている措置

仕事と家庭の両立を容易にするために講じている措置として全体では「短時間勤務の制度」(66.1%)、「深夜業の制限」(65.8%)、「時間外労働の制限」(64.4%)、が6割を超えている。以下、「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」が40.5%、「フレックスタイム制」が20.3%となっている。

町内では「深夜業の制限」(32.8%)、「時間外労働の制限」(31.3%)、「短時間勤務の制度」(29.9%)が約3割で、全体と比べると約半分の割合となっている。また、いずれの制度も平成25年調査と比べると1割近く減少している。「フレックスタイム制」(13.4%)や「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」(17.9%)は1割台であるが、平成25年調査と比べるとやや増えている。

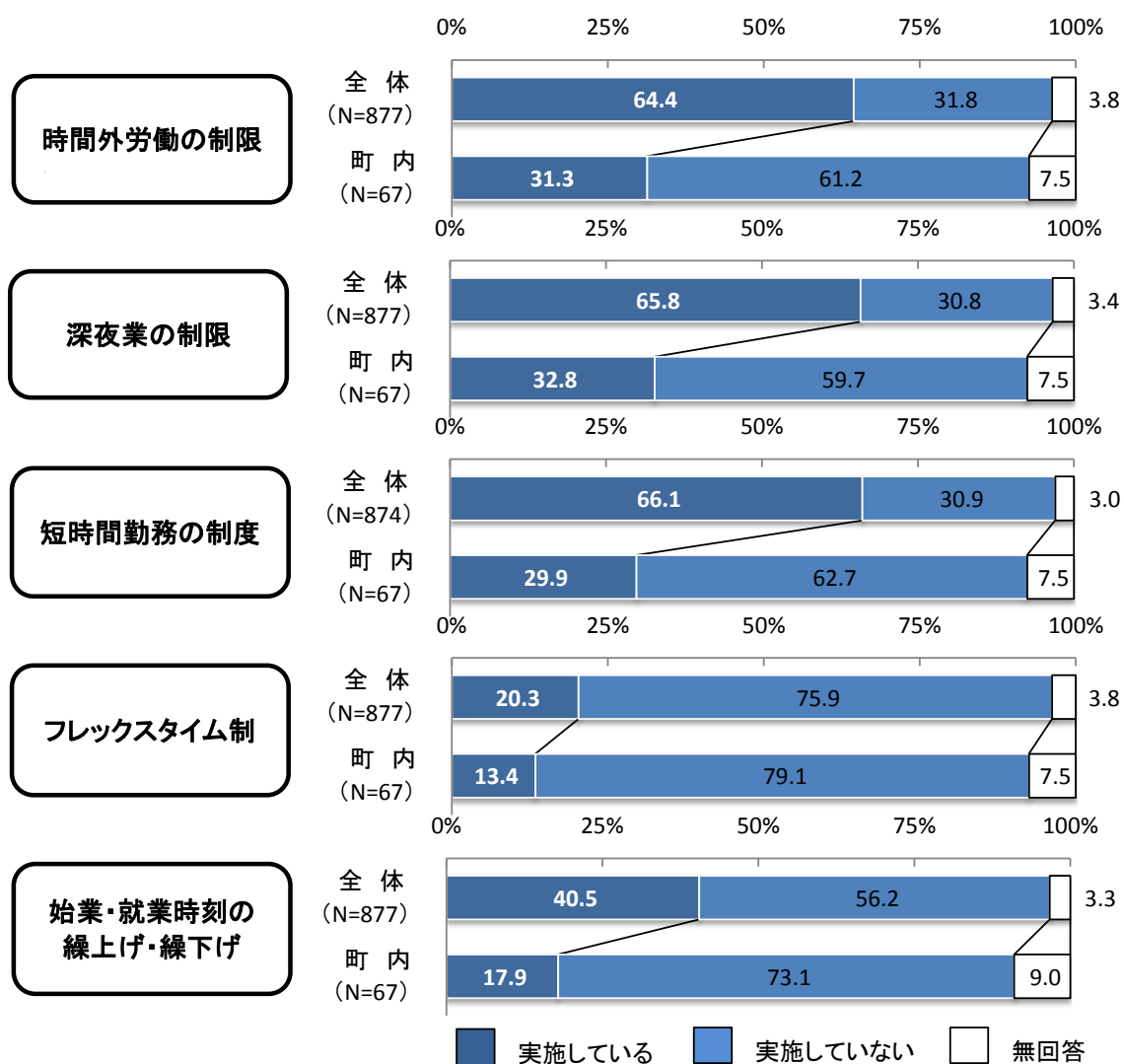
図表9 仕事と家庭の両立を容易にするために講じている措置

項 目		制度が ある	(社)			制度が ない	実施している割合
			育児	介護	両方		
時間外労働の制限	全体	565	44	0	521	279	64.4% (66.0%)
	町内	21	4	0	17	41	31.3% (38.8%)
深夜業の制限	全体	577	39	2	536	270	65.8% (68.2%)
	町内	22	3	0	19	40	32.8% (40.0%)
短時間勤務の制度	全体	580	45	8	527	271	66.1% (61.7%)
	町内	20	3	0	17	42	29.9% (27.5%)
フレックスタイム制	全体	178	23	4	151	666	20.3% (20.8%)
	町内	9	2	0	7	53	13.4% (12.5%)
始業・就業時刻の 繰上げ・繰下げ	全体	355	30	8	317	493	40.5% (40.5%)
	町内	12	2	0	10	49	17.9% (13.8%)

※()内は平成25年調査の割合



図表 10 仕事と家庭の両立を容易にするために講じている措置



その他に講じている制度について記入してもらったところ、「配置や転勤に関する配慮」(14件)、「(介護・看護・特別)休暇制度の実施」(12件)、「個別対応、その都度対応している」(10件)、「在宅勤務の実施」(7件)、「サービス利用時の補助金制度」(7件)、「所定外労働の免除」(5件)、「再雇用制度の実施」(4件)、「授業参観など学校行事参加休暇の実施」(4件)などがあげられていた。

図表 11 仕事と家庭の両立を容易にするために講じているその他の措置

記述の内容	件数
配置や転勤に関する配慮	14件
(介護・看護・特別)休暇制度の実施	12件
個別対応、その都度対応している	10件
在宅勤務の実施	7件
サービス利用時の補助金制度	7件
所定外労働の免除	5件
再雇用制度の実施	4件
授業参観など学校行事参加休暇の実施	4件
時間単位、半日の有給がある	2件
育児時間の設定	2件
就業時間の短縮	2件
給与体系の変更	2件
職業家庭両立推進者の選任	2件
積立特別有給休暇の実施	2件
就業規則に明記	2件
その他	10件
教育訓練の実施	1件
子どもの入園・入学祝い金の支給(幼稚園から高等学校)	1件
裁量労働制	1件
ノー残業日の実施	1件
義務教育就学前の子供に対して必要な時に子連れ出勤を認める	1件
休業中の評価を実施しない	1件
出産及び3歳までの子の育児に関する費用の貸付制度	1件
出産祝金とは別に第3子以降の子が出生したときに一時金(次世代育成支援金)を支給する制度の導入	1件
やむを得ない事由の場合は、欠勤・遅刻・早退・外出を許可	1件
時間外労働で月24時間を超えた場合、その月のうちで振替休日を取る。深夜作業も同じ	1件

（３）仕事と家庭の両立を支援するための取組みに関して

仕事と家庭の両立を支援するための取組みに関して「次世代育成支援対策推進法による行動計画を策定した」事業所は 281 社（32.0％）で約 3 割、「福岡県『子育て応援宣言』に登録または更新をした」事業所は 180 社（20.5％）で約 2 割であるが、「どちらも該当しない」事業所は 394 社で全体の 44.9％となっている。平成 25 年調査と比べると、行動計画の策定や応援宣言への登録・更新をした事業所は数ポイントながらも増えている。

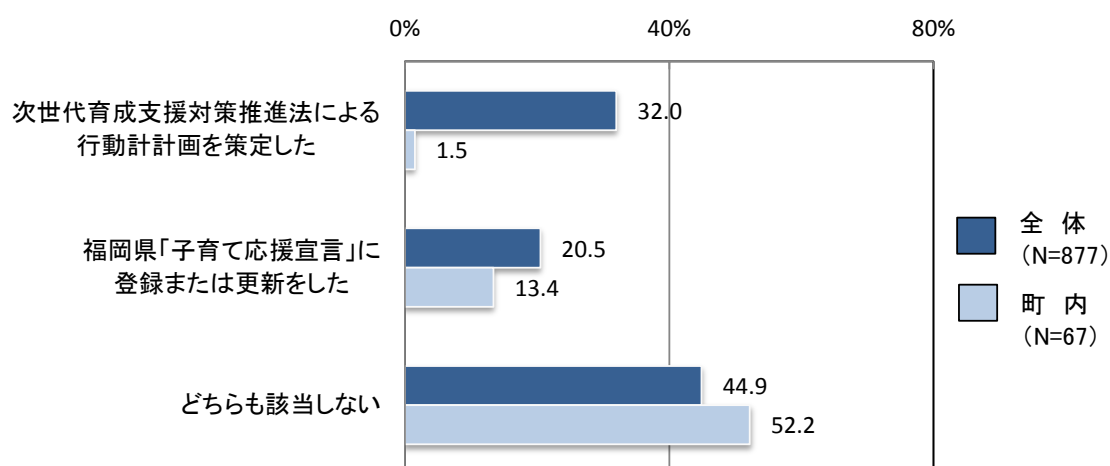
また、町内では行動計画の策定や応援宣言への登録・更新をした事業所は数社ではあるが増え、「どちらも該当しない」は平成 25 年調査よりも 15 ポイント程減ってはいるが、5 割超を占めている。

図表 12 仕事と家庭の両立を支援するための取組みに関して

項 目		策定、登録または更新した	策定、登録または更新した割合
次世代育成支援対策推進法による行動計画を策定した	全 体	281社	32.0% (27.9%)
	町 内	1社	1.5% (0.0%)
福岡県「子育て応援宣言」に登録または更新をした	全 体	180社	20.5% (16.1%)
	町 内	9社	13.4% (8.8%)
どちらも該当しない	全 体	394社	44.9% (51.0%)
	町 内	35社	52.2% (67.5%)

※()内は平成25年調査の割合

図表 13 仕事と家庭の両立を支援するための取組みに関して



4. セクシュアル・ハラスメント防止対策について

セクシュアル・ハラスメントを防止するために実施している対策については、全体では「セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針を就業規則等の文書に明記している」(53.8%)、「社員が相談したことなどを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、社員に周知・啓発している」(53.5%)、「相談窓口をあらかじめ定めている」(50.4%)などの対策が5割を超えている。「セクシュアル・ハラスメントに関する啓発をしている(社内報・パンフレット等の配布)」は42.2%、「セクシュアル・ハラスメントに関する研修をしている」は31.6%と啓発や研修の実施となると割合は低くなっている。

町内では、「社員が相談したことなどを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、社員に周知・啓発している」(22.4%)と「セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針を就業規則等の文書に明記している」(19.4%)の対策が比較的高いが2割前後にとどまり、啓発や研修の実施となるとわずか6%である。

図表 14 セクシュアル・ハラスメント防止対策について

		(社)		
項 目		している	していない	している割合
セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針を就業規則等の文書に明記している	全体	472	377	53.8%
	町内	13	46	19.4%
セクシュアル・ハラスメントに関する研修をしている	全体	277	568	31.6%
	町内	4	55	6.0%
セクシュアル・ハラスメントに関する啓発をしている(社内報・パンフレット等の配布)	全体	370	477	42.2%
	町内	4	55	6.0%
相談窓口をあらかじめ定めている	全体	442	406	50.4%
	町内	7	52	10.4%
社員が相談したことなどを理由として、不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、社員に周知・啓発している	全体	469	377	53.5%
	町内	15	44	22.4%

図表 15 セクシュアル・ハラスメント防止対策について

