

男女共同参画取組状況アンケート（町内事業所）集計結果

＜平成28年度実施＞

（調査期間：平成29年1月17日～2月14日）

町内事業所の男女共同参画に関する現状や課題を把握し、今後の男女共同参画社会推進施策等の参考とするため、入札参加資格審査申請の受付と併せてアンケート調査を実施した。町内事業所59社が申請し、その内33社から回答があった。回答者の役職等は不問。

【従業者の状況】

・正規従業者と非正規従業者の女性の比率（33社中32社回答）

女性従業者の割合	0%	1～9%	10～19%	20～29%	30～39%	40～49%	50%～	100%	計
正規	8社 (24.2%)	3社 (9.1%)	12社 (36.4%)	3社 (9.1%)	2社 (6.1%)	1社 (3.0%)	2社 (6.1%)	1社 (3.0%)	32社
非正規	4社 (12.1%)	0社 (0%)	0社 (0%)	0社 (0%)	0社 (0%)	0社 (0%)	3社 (9.1%)	5社 (15.2%)	12社 (※1)

※1 残り20社は非正規従業者を雇用していない。

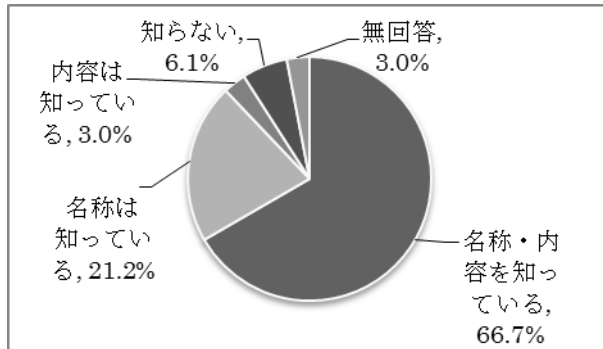
正規従業者では女性を雇用していない事業所数は8社（24.2%）、女性の正規従業者が3割未満の事業所は26社（78.8%）で約8割に達する。

非正規従業者を雇用している事業所は12社。そのうち女性を雇用している事業所は8社で、非正規従業者を雇用している事業所の66.7%であり、そのうち5社において、非正規従業者の女性の雇用率が100%である。

【男女共同参画について】

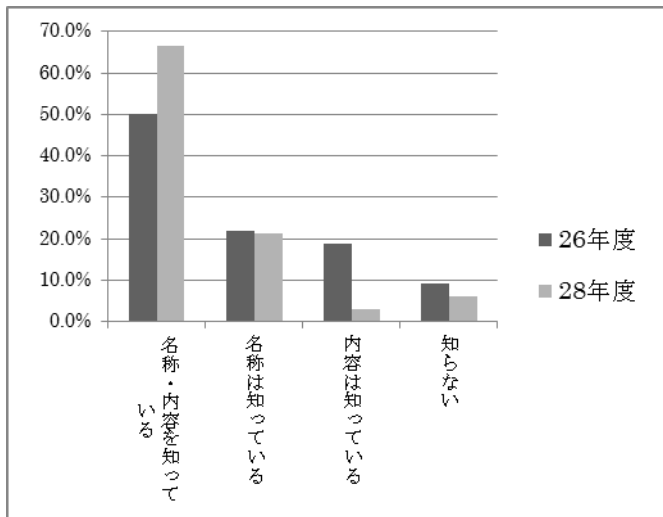
(問1) 男女共同参画社会とは、どのような社会かご存知ですか。(選択回答)

平成 28 年度調査



「男女共同参画社会」について、「名称・内容ともに知っている」と回答したのは 22 社 (66.7%)、「名称は知っている」と回答したのは 7 社 (21.2%) であった。「内容は知っている」と回答したのは 1 社 (3.0%)、「知らない」と回答したのは 2 社 (6.1%) であった。「名称・内容ともに知っている」と「名称は知っている」との回答を合わせたものは、87.9%と「遠賀町男女共同参画社会推進計画」における「男女共同参画社会」の住民の認知度の目標 (平成 31 年度までに 90%) に近づいている。

平成 26 年度調査との比較

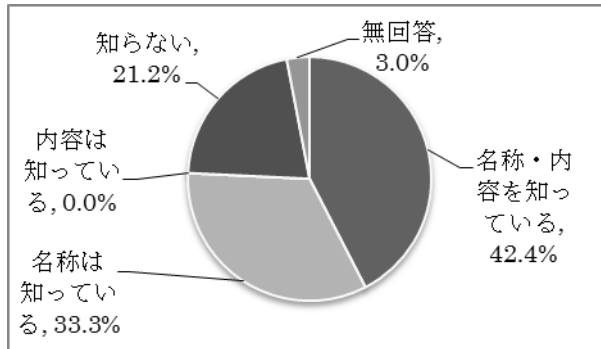


平成 26 年度の調査では、認知度(「内容を知っている」と「名称は知っている」との回答を合わせたもの)は 71.9% であり、平成 28 年度の調査では、約 16 ポイント上昇している。

「男女共同参画社会」とは、男女が社会の対等なパートナーとして、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保される社会である。「男女共同参画社会」の住民の周知度 90%の目標へ向け、なお一層の周知として、各地域での出前講座や広報・ホームページ・掲示板を利用した情報発信や講座やセミナーに関する情報提供など取り組みが必要である。

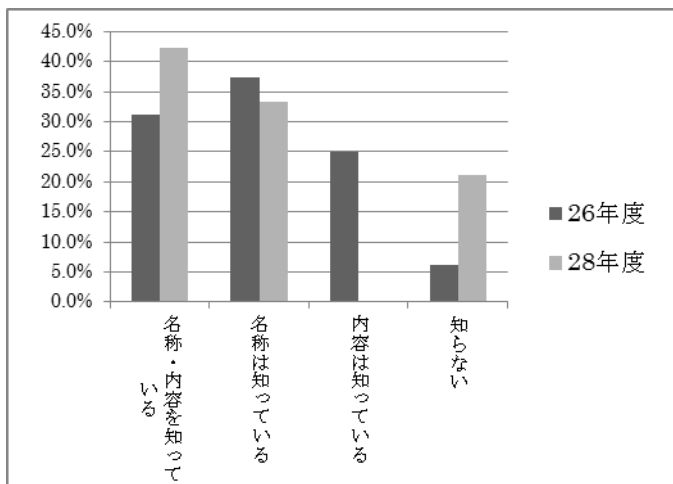
(問 2) 男女共同参画社会基本法について (選択回答)

平成 28 年度調査



「男女共同参画社会基本法」について、「名称・内容ともに知っている」と回答したのは 14 社 (42.4%)、「名称は知っている」と回答したのは 11 社 (33.3%)、「内容は知っている」と回答したのは 0 社 (0%)、「知らない」と回答したのは 7 社 (21.2%) であった。

平成 26 年度調査との比較

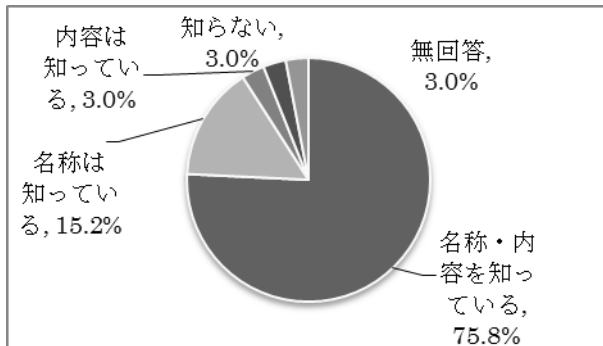


平成 26 年度の調査では、「内容を知っている」と回答したのは 31.3%、「名称は知っている」37.5%、「聞いたことがある」25.0%であったが、平成 28 年度の調査では「名称・内容ともに知っている」と回答した人は 42.4%、「名称は知っている」33.3%、「内容を知っている」0%と前回調査と比較して、認知度が上がった一方、「知らない」も増えた。

「男女共同参画社会基本法」は、平成 11 (1999) 年に成立し、男女共同参画社会の実現は 21 世紀の日本社会を決定する最重要課題と位置付けており、町の男女共同参画推進における取り組みの基となっているため、国の取り組みについても周知を図っていく必要がある。

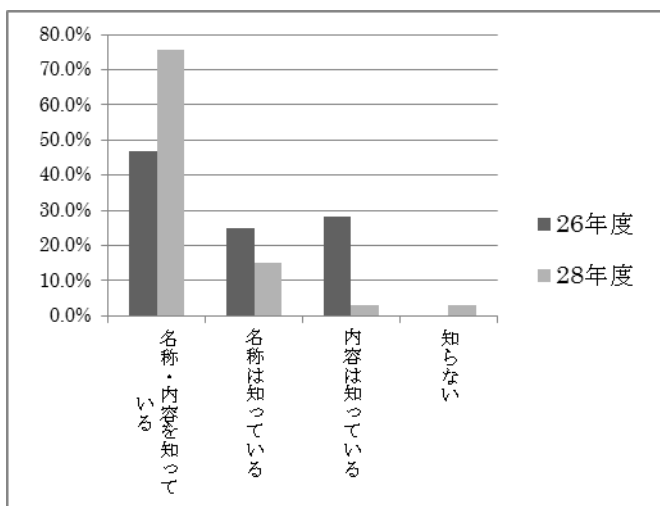
(問3) 男女雇用機会均等法について (選択回答)

平成 28 年度調査



「男女雇用機会均等法」について、「名称・内容とも知っている」と回答したのは 25 社 (75.8%)、「名称は知っている」と回答したのは 5 社 (15.2%)、「内容は知っている」と回答したのは 1 社 (3.0%)、「知らない」が 1 社 (3.0%) であった。

平成 26 年度調査との比較

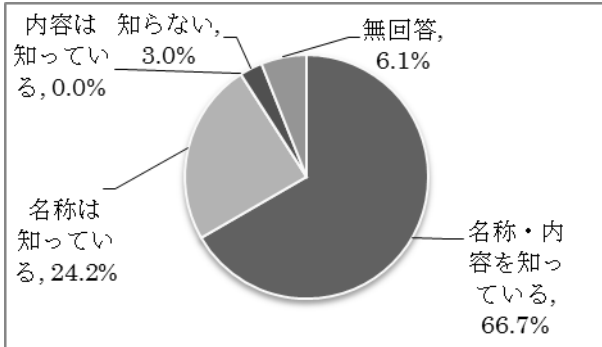


平成 26 年度の調査では、「内容を
知っている」(46.9%)、「名称は知っ
ている」(25.0%)、「聞いたことがあ
る」(28.1%)、「知らない」(0.0%)
で、前回調査よりも「名称・内容と
も知っている」が大幅に増加し、
「名称は知っている」「内容は知っ
ている」がそれぞれ減少している。「知
らない」の回答は 1 社 (3.0%) であ
り、前回調査と比較し大きな変化は
ない。

「男女雇用機会均等法」は、正式には「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」といい、雇用の分野で男女に平等な機会が与えられ、待遇が確保されることを目指す法律のため、今後もさらなる周知に向け、人権擁護委員と町職員での企業啓発訪問や研修・セミナーなどを通じて啓発を図っていく必要がある。

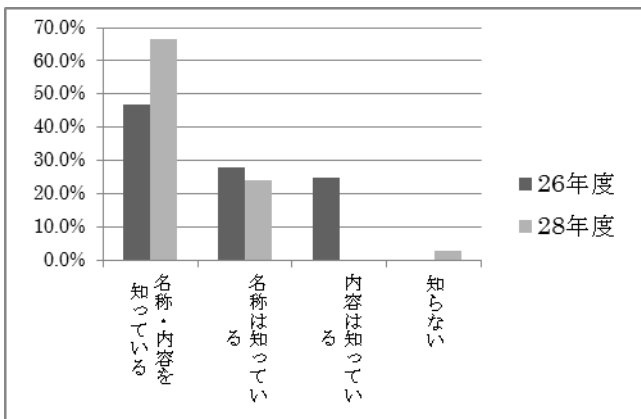
(問4) 育児・介護休業法について (選択回答)

平成28年度調査



「育児・介護休業法」について「名称・内容ともに知っている」と回答したのは22社(66.7%)、「名称は知っている」と回答したのは8社(24.2%)、「内容は知っている」と回答したのは0社(0%)、「知らない」と回答したのは1社(3.0%)であった。

平成26年度調査との比較

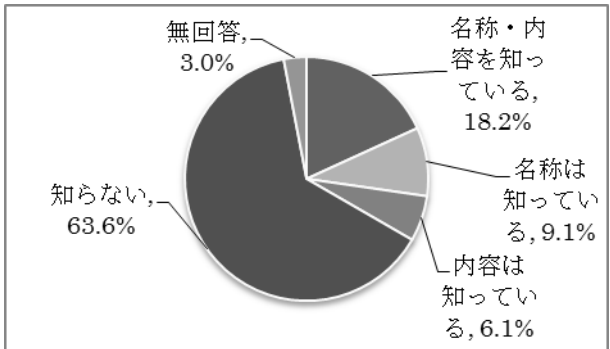


平成26年度の調査では、「内容を知らない」(46.9%)、「名称は知っている」(28.1%)、「聞いたことがある」(25.0%)、「知らない」(0%)であった。平成28年度の調査では「名称・内容を両方知っている」が19.8ポイントと大幅に増加している。

「育児・介護休業法」は、平成29年1月より、「介護のための所定外労働の制限(残業の免除)」が新設された他「子の看護休暇の取得単位の柔軟化」「介護休業の分割取得」などの改正が行われている。この法律は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されたため、全ての事業所への周知徹底が必要とされる。今後も入札参加資格審査申請時などさまざまな機会を通じ、企業・事業所への周知・啓発を行っていく必要がある。

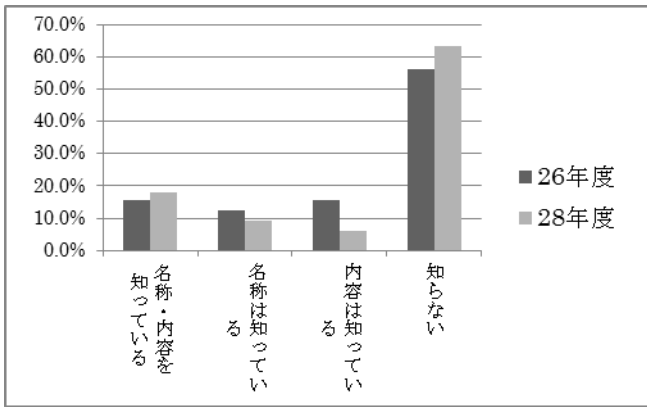
(問5) リプロダクティブ・ヘルス/ライツについて (選択回答)

平成 28 年度調査



「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」について、「名称・内容ともに知っている」と回答したのは 6 社 (18.2%) で、「名称は知っている」は、3 社 (9.1%)、「内容は知っている」と回答したのは 2 社 (6.1%)、「知らない」と回答したのは 21 社 (63.6%) であり、「名称・内容ともに知っている」と「名称は知っている」を合わせた率は 3 割に満たない。

平成 26 年度調査との比較

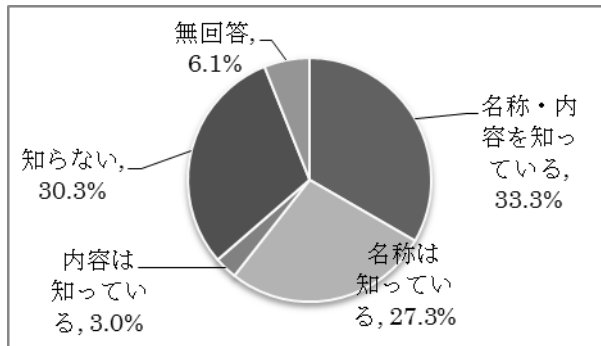


平成 26 年度の調査では、「内容を知らない」(15.6%)、「名称は知っている」(12.5%)、「聞いたことがある」(15.6%)、「知らない」(56.3%) であり、前回調査から若干認知度が下降し、「知らない」の率は 6 割を超えており、依然として認知度は低い。

「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」とは、性と生殖に関する健康と権利のことで、今日、女性の人権を考える上で重要な一つと考えられており、男女を問わずすべての人の生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重されることが大切である。しかし、認知度が低い状態であるため、今後もさまざまな機会を捉えながら、用語の周知及び母性保護に関する情報提供等を、より一層行っていく必要がある。

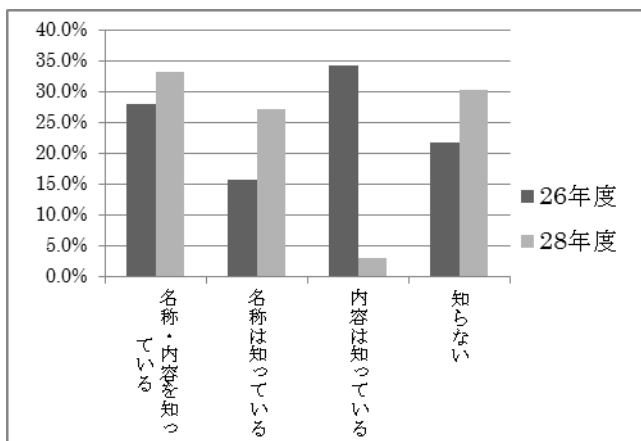
(問6) ワーク・ライフ・バランスについて (選択回答)

平成 28 年度調査



「ワーク・ライフ・バランス」について、「名称・内容を知っている」と回答したのが 11 社 (33.3%)、「名称は知っている」と回答したのが 9 社 (27.3%)、「内容は知っている」と回答したのが 1 社 (3.0%)、「知らない」と回答したのが 10 社 (30.3%) であった。

平成 26 年度調査との比較



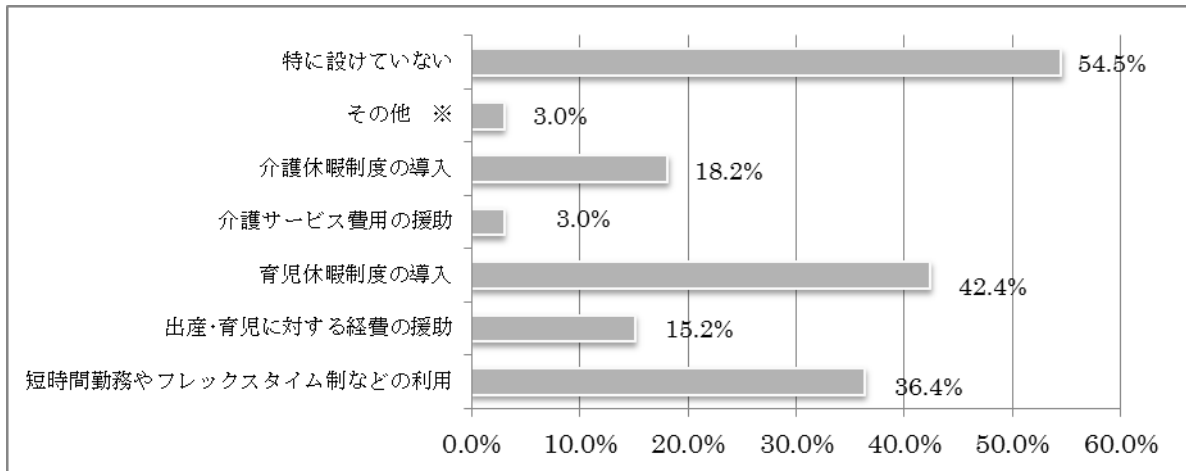
平成 26 年度の調査では、「内容を
知っている」(28.1%)、「名称は知っ
ている」(15.6%)、「聞いたことがあ
る」(34.4%) であり、平成 28 年度
の調査では詳しく知っている回答が
増加している一方で、「知らない」の
回答も増えている。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事と生活との調和のことであり、誰もが仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等においても多様な生き方が選択できる社会を目指すものであるが、内容の認知度が約 3 割と低い状態と言える。

「ワーク・ライフ・バランス」の啓発について、今後もさまざまな機会を捉えながら、事業所への情報提供、講座の開催等、一層の取り組みが必要である。

(問7) 育児や介護を行う従業者を支援するために、どのような制度を設けていますか。(選択回答・複数回答可)

平成28年度調査

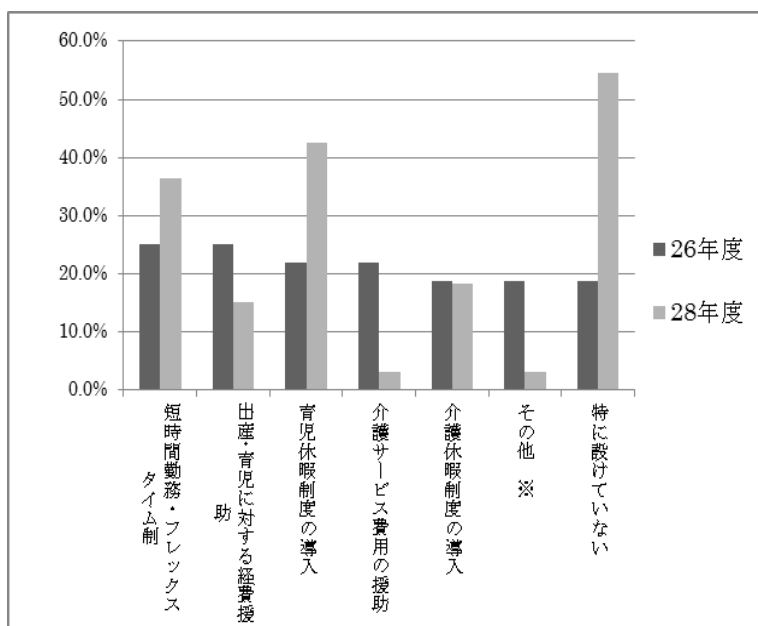


※その他の意見欄

- ・ 時間外労働の制限 (24H 迄/月、150H 迄/年) 深夜残業の制限 (午後 10H～午前 5H 迄の労働制限)
- ・ 状況に応じて対応します

平成28年度調査では、育児や介護を行う従業者を支援する制度として、「短時間労働勤務やフレックスタイム制などの利用」が36.4%、「出産・育児に対する経費の援助」が15.2%、「育児休暇制度の導入」が42.4%、「介護サービス費用の援助」が3.0%、「介護休暇制度の導入」が18.2%であった。

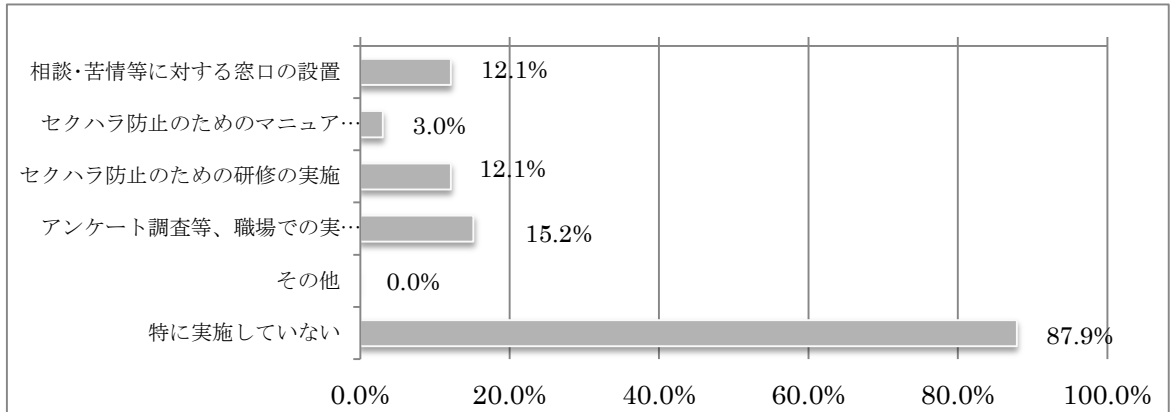
平成26年度調査との比較



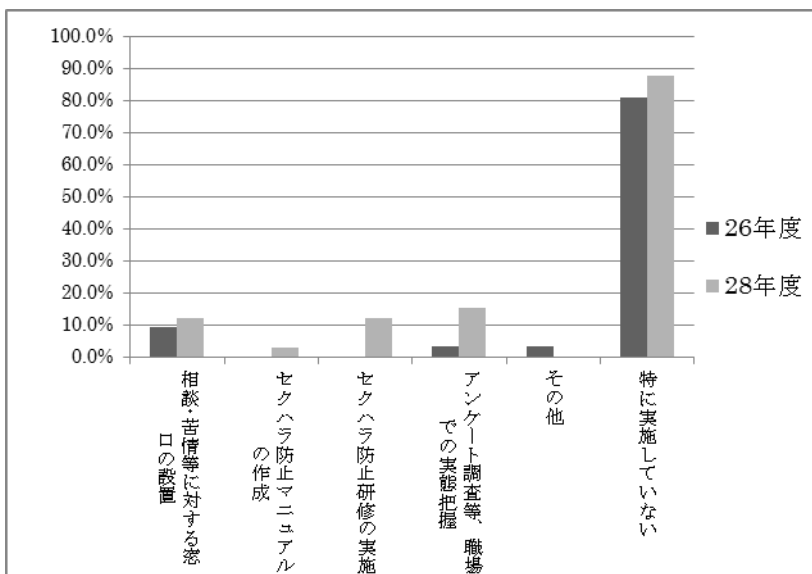
平成26年度の調査では、「特に設けていない」との回答が18.8%であったが、平成28年度は54.5%と35ポイント増加している。一方で「育児休暇制度の導入」「短時間労働勤務・フレックスタイム制」が増加し、「出産・育児に対する経費援助」「介護サービス費用の援助」が減少した。「育児・介護休業法」改正の周知など今後もなお一層の啓発を進めていく必要がある。

(問8) セクシュアル・ハラスメント防止の対策について (選択回答・複数回答可)

平成28年度調査



平成26年度調査との比較



平成26年度の調査に引き続き、「特に実施していない」との回答が8割を超えている。

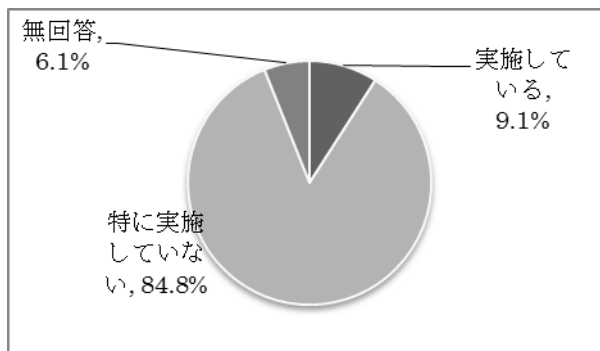
セクシュアル・ハラスメントについての啓発や男女雇用機会均等法の事業主の防止策等の配慮などについて、啓発を進めていく必要がある。

「セクシュアル・ハラスメント」とは、性差別の具体的な表れとして、職場や学校などで起きる性的いやがらせのこと。また性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったことにより、労働者の能力に大きな悪影響を生じること。男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対する、セクシュアル・ハラスメント対策を講ずることが事業主に義務付けられているため、今後もなお一層の周知に向け啓発を行う必要がある。

(問 9) 男女共同参画に関する研修や啓発について (選択回答)

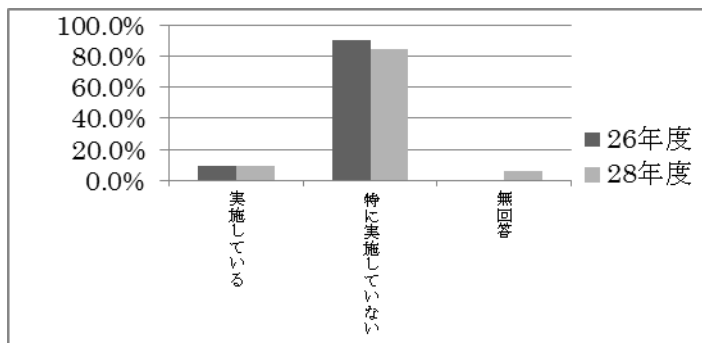
平成 28 年度調査

	事業所数	実施比率
実施している	3 社	9.1%
特に実施していない	28 社	84.8%
無回答	2 社	6.1%



男女共同参画に関する研修や啓発について、「実施している」と回答したのは 9.1%、「特に実施していない」が 84.8%であった。

平成 26 年度調査との比較



平成 26 年度調査では、男女共同参画の研修や啓発を「実施している」9.4% (3 社)、「特に実施していない」90.6% (29 社) であり、平成 28 年度調査とあまり変化はない。

事業所独自での研修や啓発の実施が難しい状況と思われるため、町が実施する研修や講座等への参加を促したり、資料提供を行ったりして男女共同参画に関する啓発を行う必要がある。

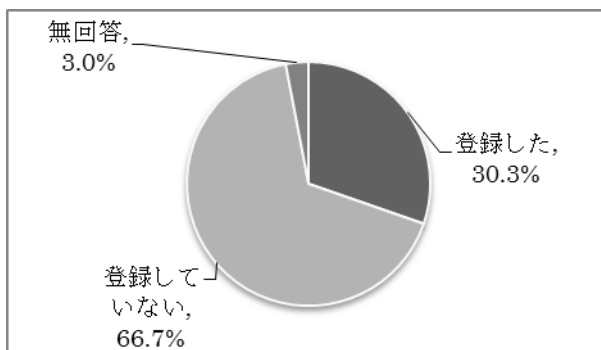
(問 10) 男女共同参画に関して、今後受講してみたい講座や研修等 (自由記載)

- ・ 現在対象者がいない為考えていませんが従事者の希望があればいつでも応じる気があります。

(問 11) 福岡県「子育て応援宣言」の登録について（選択回答）

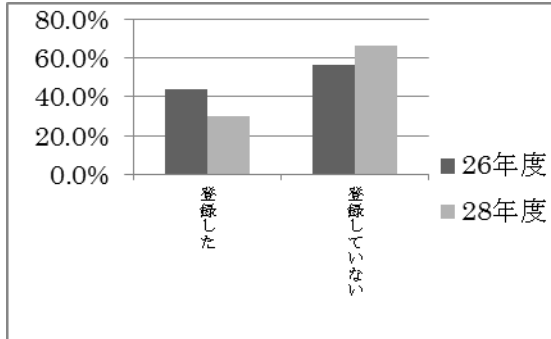
平成 28 年度調査

		事業所	比率
1	登録した	10 社	30.3%
2	登録していない	22 社	66.6%
	無回答	1 社	3.0%



福岡県「子育て応援宣言」の登録について、「登録した」と回答した事業所は 30.3%、「登録していない」が 66.6%であった。

平成 26 年度調査との比較



平成 26 年度の調査においては、「登録した」が 43.8%であったが、今回の調査では 13.8 ポイント減少の 30%となった。「登録していない」は 10.7 ポイント増加した。

福岡県「子育て応援宣言企業」登録制度とは、福岡県内にある企業・事業所のトップの方が、従業員の仕事と子育ての両立を支援するために具体的に取り組む内容を宣言し登録する制度。子育てをしながら働き続けることのできる職場づくりに向け、今後も「子育て応援宣言企業」の登録の意義などを周知していく必要がある。

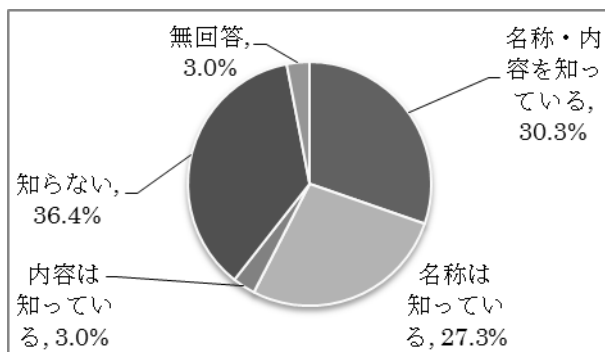
(問 12) 従業員の仕事と家庭の両立支援について (自由記載)

- ・従業員の両立支援はしていきたいと思っている。家庭あつての仕事と考えてますので学校行事等優先と考えてます。
- ・家族と会社が両立できる様、働きやすく子育てにも心配なく時間が取れるように、会社も子育てを応援してあげられるような企業をめざしていきたい
- ・従業員の家庭の状況に応じて出勤や退社時間の変更、休暇など
- ・従業員の家庭の状況に応じて出勤や退社時間の変更、休暇、又は子連れ出勤の実施等。
- ・家庭での行事に参加できる様に勤務時間等体制を整えていく。

(問 13) 遠賀町男女共同参画推進条例について

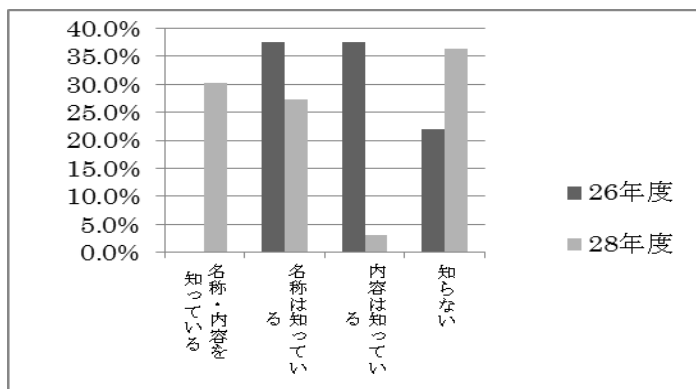
平成 28 年度調査

		事業所数	回答比率
1	名称・内容を知っている	10 社	30.3%
2	名称は知っている	9 社	27.3%
3	内容は知っている	1 社	3.0%
4	知らない	12 社	36.4%
	計	33 社	100.0%



「遠賀町男女共同参画推進条例」について、「名称・内容を知っている」と回答したのは 10 社 (30.3%)、「名称は知っている」と回答したのは 9 社 (27.3%) であった。「内容は知っている」と回答したのは 1 社 (3.0%)、「知らない」と回答したのは 12 社 (36.4%) であった。

平成 26 年度調査との比較



平成 26 年度の調査では「内容を知っている」が 0% であったものが、30.3% へ増加している。一方で「知らない」も 35% を超えている状況である。今後、なお一層の啓発が必要である。