

男女共同参画社会取組状況アンケート調査結果報告書

平成 22 年 1 月

遠 賀 町

目 次

・業務の概要	1
(1) 業務の目的	1
(2) 調査対象事業者	1
・集計・分析	3
1. 従業者の状況	3
(1) 従業者数の状況	3
(2) 役職者数(係長相当職以上)	5
(3) 前年度新規採用者数(正規従業者)	5
(4) 女性役職者の増加、女性配置部署の増加	6
2. 育児・介護休業制度の利用状況	7
(1) 育児又は介護休業制度の有無	7
(2) 育児休業制度の利用者数(前年度)	8
(3) 介護休業制度の利用者数(前年度)	9
3. 男女共同参画の取組	10
4. 女性労働者に対する就業の配慮	12
5. 従業者の仕事と家庭の両立を支援するための取組	13
(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定	13
(2) 福岡県「子育て応援宣言」の登録または更新	14
・課題整理	15
資料 男女共同参画社会取組状況アンケート 調査票	17

．業務の概要

(1) 業務の目的

本町は、平成 15 年度に「遠賀町男女共同参画社会推進計画」を策定し、男女共同参画社会の実現のために「男女が共に活躍できる社会環境づくり」などの取組を進め、平成 21 年度及び平成 22 年度の入札参加資格申請業者へ、「男女共同参画社会取組状況アンケート」を実施した。

今年度、「遠賀町男女共同参画社会推進計画」の見直しを行い、計画の中で、事業主に向けて、「男女雇用機会均等法」などの関係法令や制度の周知徹底、啓発活動を行うこととしており、今後の取組のための参考資料として、調査の集計、分析を行うことを業務の目的とする。

(2) 調査対象事業者

平成 21 年度及び平成 22 年度の入札参加資格申請時に行った「男女共同参画社会取組状況アンケート」の回答事業者とする。

ただし、従業員数が 501 人以上の事業所は、町内の事業所と比較して規模が大きいため、集計の対象から外す。また、受付の業種が重複している業者についても、傾向が把握しにくいいため、集計から外す。

調査対象事業者

業者数	業種別	従業員規模別
459 社	建設工事 : 195 社	9 人以下 : 99 社 (1)
	測量・コンサルタント : 185 社	10 人～100 人 : 244 社
	物品 : 79 社	101 人～300 人 : 76 社 (2)
	重複業者を外している。	301 人～500 人 : 40 社 (3)

従業員規模別区分の理由

- 1 : 10 人以上の事業主は、労働基準法で就業規則の作成が義務付けられている。
- 2 : 100 人以下の事業主は、平成 22 年度の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正は、公布の日から 3 年を超えない範囲で適用されない。101 人以上の事業主は、平成 23 年度から、次世代育成支援一般事業主行動計画の策定が義務付けられる。
- 3 : 301 人以上の事業主は、現行法で、次世代育成支援一般事業主行動計画の策定が義務付けられている。

図 業種別事業所数

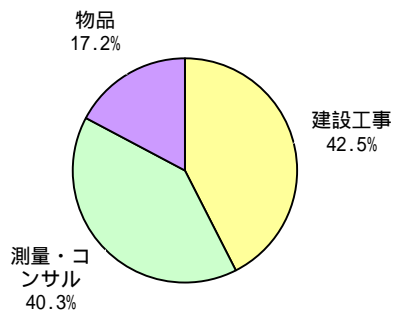


図 業種別従業員数

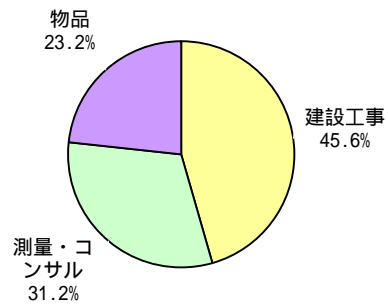


図 規模別事業所数

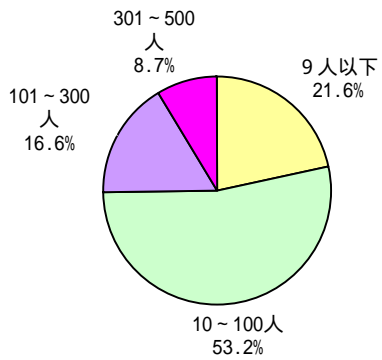
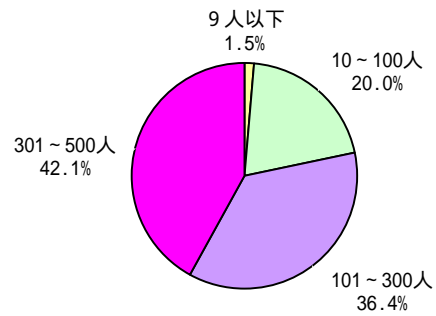


図 規模別従業員数



(3) 調査期間

平成 21 年度・平成 22 年度の指名参加願申請受付時

(4) 調査票

調査票を巻末に添付する。

・集計・分析

1 . 従業員の状況

(1) 従業員数の状況

1) 全体

- ・事業所全体では、従業員に占める女性の割合は、18.8%であり、従業員数の5分の1以下となっており少ない。その内、正規従業員は14.9%と少なくなる。
- ・一方、臨時従業員は、54.2%と半数近くとなっており、正規従業員と異なって臨時従業員では、女性が男性と同様に従業していることがわかる。

2) 業種別

- ・業種別にみると、物品業者において、従業員数全体に女性の占める割合が、31.1%となっており、全社平均の18.8%を上回る。
- ・建設工事と測量・コンサルタントでは、正規従業員、臨時従業員における女性の比率は10%台である。

3) 従業員規模別

- ・従業員数全体では、従業員規模の大きな事業所ほど女性の比率が低くなる。
- ・9人以下では、従業員数全体に占める割合は28.5%であるが、10～100人で20.3%、301～500人では17.3%まで下がっている。
- ・小規模な事業所で比率が他と比べて高いのは、女性に求める就労内容が存在し、人数規模が小さいため顕在化するのではないかと推察される。

図 男女別就業形態（全事業所）

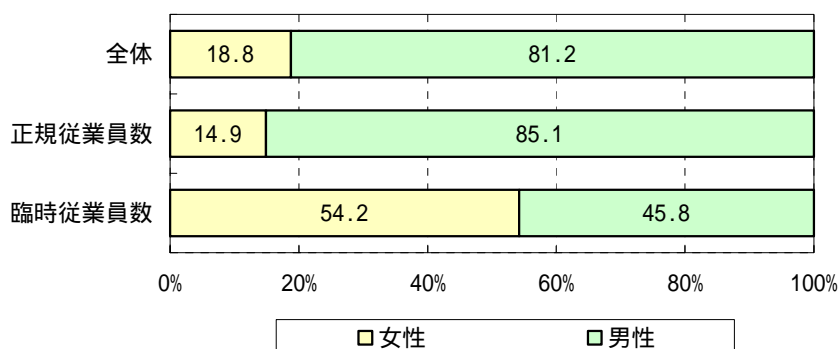


表 従業者数

		区分	事業所数	女性	男性	計
実数 (人)	全 体	正規従業員数		5,109	29,152	34,261
		臨時従業員数		2,044	1,726	3,770
		計		7,153	30,878	38,031
	業種別	建設工事	195	2,285	15,047	17,332
		測量・コンサル	185	2,123	9,750	11,873
		物品	79	2,745	6,081	8,826
		計	459	7,153	30,878	38,031
	規模別	9人以下	99	165	413	578
		10～100人	244	1,549	6,074	7,623
		101～300人	76	2,676	11,160	13,836
		301～500人	40	2,763	13,231	15,994
		計	459	7,153	30,878	38,031
	構成比 (%)	全 体	正規従業員数		14.9	85.1
臨時従業員数				54.2	45.8	100.0
計				18.8	81.2	100.0
業種別		建設工事	42.5	13.2	86.8	100.0
		測量・コンサル	40.3	17.9	82.1	100.0
		物品	17.2	31.1	68.9	100.0
		計	100.0	18.8	81.2	100.0
規模別		9人以下	21.6	28.5	71.5	100.0
		10～100人	53.2	20.3	79.7	100.0
		101～300人	16.6	19.3	80.7	100.0
		301～500人	8.7	17.3	82.7	100.0
		計	100.0	18.8	81.2	100.0

(2) 役職者数 (係長相当職以上)

- ・従業員規模の大きい事業所ほど、役職者数に女性の占める割合が低くなる。301～500人で、1.9%であるが、10人～100人で6.8%、9人以下で20.2%である。
- ・これは、女性が担う役職が限定的になっていることや、従業員規模が大きくなると女性従業員の数が少ないことから、役職者になることに困難性があるものと推察される。

表 役職者数 (係長相当職以上)

		女性役職者	男性役職者	役職者計	備考	
実績 (人)	全体	444	11,939	12,383	全体459社中、204社	
	業種別	建設工事	142	5,583	5,725	195社中、80社
		測量・コンサル	153	4,354	4,507	185社中、74社
		物品	149	2,002	2,151	79社中、50社
	規模別	9人以下	44	174	218	99社中、37社
		10～100人	159	2,167	2,326	244社中、102社
		101～300人	136	4,237	4,373	76社中、42社
		301～500人	105	5,361	5,466	257社中、23社
	構成比 (%)	全体	3.6	96.4	100.0	
		業種別	建設工事	2.5	97.5	100.0
測量・コンサル			3.4	96.6	100.0	
物品			6.9	93.1	100.0	
規模別		9人以下	20.2	79.8	100.0	
		10～100人	6.8	93.2	100.0	
		101～300人	3.1	96.9	100.0	
		301～500人	1.9	98.1	100.0	

備考：対象事業所の中で女性役職者のいる事業所の数を示している。

(3) 前年度新規採用者数 (正規従業者)

- ・前年度新規採用者の内、女性の占める人数と割合は、460人で25.1%となっている。
- ・従業員規模が大きい301～500人の事業所は、採用者数が最も多いが、女性の占める割合は21.7%であり、全体の平均を下げる要因となっている。

表 新規採用者数 (正規従業者)

		女性採用者	男性採用者	採用者計	備考	
実績 (人)	全体	460	1,370	1,830	全体459社中、154社	
	業種別	建設工事	116	500	616	195社中、51社
		測量・コンサル	120	498	618	185社中、60社
		物品	224	372	596	79社中、43社
	規模別	9人以下	7	18	25	99社中、6社
		10～100人	140	399	539	244社中、73社
		101～300人	164	414	578	76社中、47社
		301～500人	149	539	688	257社中、28社
	構成比 (%)	全体	25.1	74.9	100.0	
		業種別	建設工事	18.8	81.2	100.0
測量・コンサル			19.4	80.6	100.0	
物品			37.6	62.4	100.0	
規模別		9人以下	28.0	72.0	100.0	
		10～100人	26.0	74.0	100.0	
		101～300人	28.4	71.6	100.0	
		301～500人	21.7	78.3	100.0	

備考：対象事業所の中で女性採用者のいる事業所の数を示している。

(4) 女性役職者の増加、女性配置部署の増加

1) 女性役職者の増加

- ・女性役職者が増加している事業所は、34 事業所で、全体の 7.4%である。
- ・規模の大きい事業所ほど増加の割合が高い。

2) 女性配置部署の増加

- ・66 事業所で増加しており、全体の 14.4%である。規模の大きい事業所ほど増加の割合が高い。

表 女性役職者の増加、女性配置部署の増加

		女性役職者 (係長相当職以上)の増加		女性配置している部署 の増加		事業所数計	
		有り	無し	有り	無し		
実績 (事業所数)	全体	34	425	66	393	459	
	業種別	建設工事	8	187	16	179	195
		測量・コンサル	12	173	33	152	185
		物品	14	65	17	62	79
	規模別	9人以下	2	97	3	96	99
		10～100人	8	236	33	211	244
		101～300人	16	60	19	57	76
301～500人		8	32	11	29	40	
構成比 (%)	全体	7.4	92.6	14.4	85.6	100.0	
	業種別	建設工事	4.1	95.9	8.2	91.8	100.0
		測量・コンサル	6.5	93.5	17.8	82.2	100.0
		物品	17.7	82.3	21.5	78.5	100.0
	規模別	9人以下	2.0	98.0	3.0	97.0	100.0
		10～100人	3.3	96.7	13.5	86.5	100.0
		101～300人	21.1	78.9	25.0	75.0	100.0
301～500人		20.0	80.0	27.5	72.5	100.0	

2 . 育児・介護休業制度の利用状況

(1) 育児又は介護休業制度の有無

- ・育児又は介護休業制度については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下、「育児・介護休業法」と称す。)に規定されており、改正法が一部を除き平成 22 年 6 月 30 日から施行されることになっている。
- ・現行法でも、父母ともに事業主に申し出があれば、1 年間の育児休業が可能となっており、介護休暇も対象家族 1 人につき、93 日まで取得が可能となっている。
- ・従って、育児介護休業制度が「有り」の回答は、就業規則に規定されているか、申し出があれば可能としていることを意味していると推察される。
- ・就業規則の作成が義務付けられていない従業者数 9 人以下の事業所において、育児及び介護休業制度の両方ありが 33.3%、両方なしが 63.6%となっている。
- ・今後、法改正が行われることを踏まえて、育児・介護休業法の周知が求められている。

表 育児又は介護休業制度の有無（全事業所）

		育児及び 介護休業制度 両方あり	育児休業制度 のみ	介護休業制度 のみ	両方なし	事業所数計	
実績 (事業所数)	合計	301	10	1	147	459	
	業種別	建設工事	116	4	1	74	195
		測量・コンサル	124	6	0	55	185
		物品	61	0	0	18	79
	規模別	9人以下	33	2	1	63	99
		10～100人	159	7	0	78	244
		101～300人	70	0	0	6	76
		301～500人	39	1	0	0	40
	構成比 (%)	合計	65.6	2.2	0.2	32.0	100.0
		業種別	建設工事	59.5	2.1	0.5	37.9
測量・コンサル			67.0	3.2	0.0	29.7	100.0
物品			77.2	0.0	0.0	22.8	100.0
規模別		9人以下	33.3	2.0	1.0	63.6	100.0
		10～100人	65.2	2.9	0.0	32.0	100.0
		101～300人	92.1	0.0	0.0	7.9	100.0
		301～500人	97.5	2.5	0.0	0.0	100.0

(2) 育児休業制度の利用者数(前年度)

- ・女性の育児休業制度の取得者は、対象者がいる事業所の内、事業所の規模が大きくなるに従って多くなる。従業者数9人以下の事業所ではわずかであるが、10～100人の事業所から利用が増える。
- ・男性の育児休業制度の取得は女性と比較して少なく、全体でも15人であり、10人～100人で9人となっている。
- ・法律で取得は可能となっているが、実際の取得は、容易ではないことが推察される。
- ・事業所側の意識の啓発、同僚など労働者側の意識改革などの取組が求められている。

表 育児休業制度の利用者数(前年度)

		前年度育児休業 制度利用者 (女性)	前年度育児休業 制度利用者 (男性)	備考	
実数 (人)	合計	139	15	459社中、96社	
	業種別	建設工事	42	13	195社中、32社
		測量・コンサル	47	2	185社中、38社
		物品	50	0	79社中、26社
	規模別	9人以下	2	1	99社中、3社
		10～100人	35	9	244社中、36社
		101～300人	43	1	76社中、28社
		301～500人	59	4	40社中、29社

備考:対象事業所の中で前年度育児休業制度を取得した女性又は男性のいる事業所の数を示している。

(3) 介護休業制度の利用者数(前年度)

- ・介護休業制度の取得は、男性が女性よりやや多い。
- ・女性の取得者は、全体でも5人と少なく、10～100人の事業所で2人、301～500人の事業所で1人と取得者数は少人数である。
- ・男性の取得者は、全体で12人、取得者は少人数であるが、女性より多い。
- ・取得を促進するために、育児休業制度と同様に、事業所側の意識啓発、労働者側の意識改革などの取組みが求められる。

表 従業員規模別、男性の介護休業制度の利用者数(前年度)

		前年度介護休業 制度利用者 (女性)	前年度介護休業 制度利用者 (男性)	備 考	
実数 (人)	合 計	5	12	459社中、13社	
	業種別	建設工事	3	6	195社中、7社
		測量・コンサル	2	5	185社中、5社
		物品	0	1	79社中、1社
	規模別	9人以下	1	2	99社中、3社
		10～100人	2	7	244社中、6社
		101～300人	1	1	76社中、2社
301～500人		1	2	40社中、2社	

備考:対象事業所の中で前年度介護休業制度を取得した女性又は男性のいる事業所の数を示している。

3 . 男女共同参画の取組

- ・ 全体的に、従業員規模の大きい事業所ほど事業を実施している傾向にある。
- ・ 「労働者配置に関する配慮」、「短時間勤務制度」、「始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ制度」、「所定外労働をさせない制度」が半数近くの事業所で実施されている。
- ・ 「労働者配置に関する配慮」は、10人以上の事業所で、50%台の事業所で実施されている。
- ・ 「短時間勤務制度」では10～100人の従業者数の事業所でも40.2%、101～300人の事業所で75.0%、301～500人の事業所で77.5%と事業所の規模が大きいほど実施されている事業所の構成比が大きい。
- ・ 逆に、「育児又は介護休業者の復帰プログラム」や「職場家庭両立推進者の選任」、「男女共同参画に関する研修」は少なく、301～500人の事業所でも、「育児又は介護休業者の復帰プログラム」が7.5%、「男女共同参画に関する研修」が5.0%と低い。
- ・ 「事業所内の保育施設等の設置及び運営」は、全事業所の内、わずか4社と少ない。

図 男女共同参画の取組

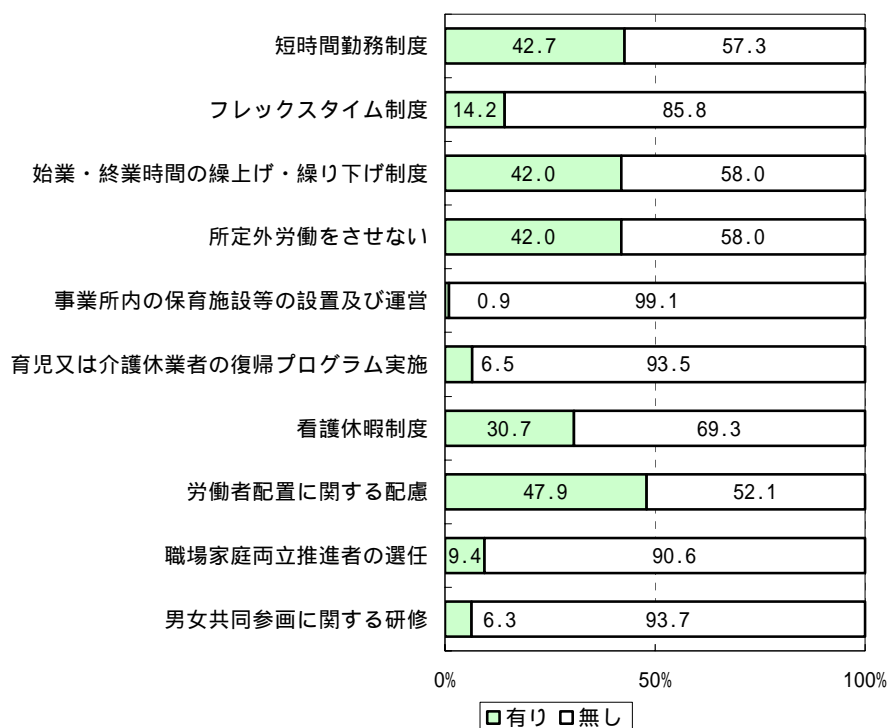


表 男女共同参画の取組状況

	従業員規模	実数（事業所数）		構成比（％）	
		有り	無し	有り	無し
短時間勤務制度の有無	9人以下	10	89	10.1	89.9
	10～100人	98	146	40.2	59.8
	101～300人	57	19	75.0	25.0
	301人～500人	31	9	77.5	22.5
	計	196	263	42.7	57.3
フレックスタイム制度の有無	9人以下	7	92	7.1	92.9
	10～100人	35	209	14.3	85.7
	101～300人	17	59	22.4	77.6
	301人～500人	6	34	15.0	85.0
	計	65	394	14.2	85.8
始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ制度の有無	9人以下	23	76	23.2	76.8
	10～100人	100	144	41.0	59.0
	101～300人	43	33	56.6	43.4
	301人～500人	27	13	67.5	32.5
	計	193	266	42.0	58.0
所定外労働をさせない制度の有無	9人以下	22	77	22.2	77.8
	10～100人	100	144	41.0	59.0
	101～300人	47	29	61.8	38.2
	301人～500人	24	16	60.0	40.0
	計	193	266	42.0	58.0
事業所内の保育施設等の設置及び運営の有無	9人以下	0	99	0.0	100.0
	10～100人	4	240	1.6	98.4
	101～300人	0	76	0.0	100.0
	301人～500人	0	40	0.0	100.0
	計	4	455	0.9	99.1
育児又は介護休業者復帰プログラムの実施の有無	9人以下	5	94	5.1	94.9
	10～100人	13	231	5.3	94.7
	101～300人	9	67	11.8	88.2
	301人～500人	3	37	7.5	92.5
	計	30	429	6.5	93.5
看護休暇制度の有無	9人以下	13	86	13.1	86.9
	10～100人	58	186	23.8	76.2
	101～300人	43	33	56.6	43.4
	301人～500人	27	13	67.5	32.5
	計	141	318	30.7	69.3
労働者の配置に関する配慮の有無	9人以下	30	69	30.3	69.7
	10～100人	129	115	52.9	47.1
	101～300人	40	36	52.6	47.4
	301人～500人	21	19	52.5	47.5
	計	220	239	47.9	52.1
職業家庭両立推進者の選任の有無	9人以下	3	96	3.0	97.0
	10～100人	15	229	6.1	93.9
	101～300人	17	59	22.4	77.6
	301人～500人	8	32	20.0	80.0
	計	43	416	9.4	90.6
男女共同参画に関する研修の実施の有無	9人以下	3	96	3.0	97.0
	10～100人	16	228	6.6	93.4
	101～300人	8	68	10.5	89.5
	301人～500人	2	38	5.0	95.0
	計	29	430	6.3	93.7

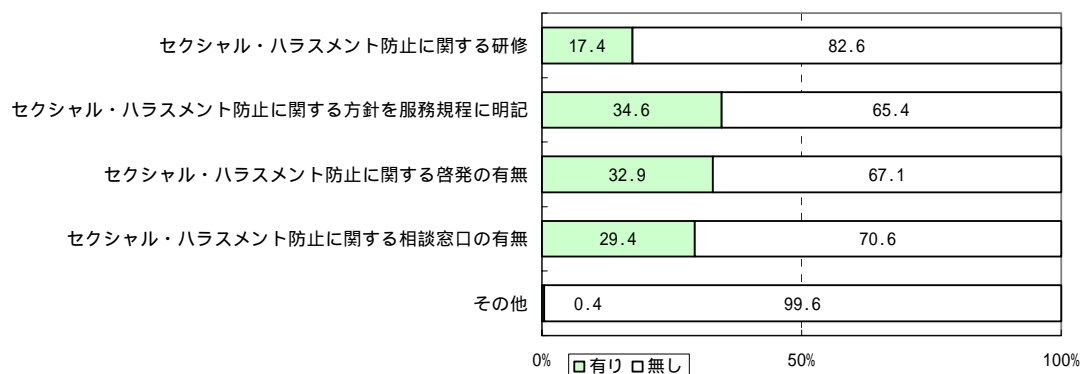
4. 女性労働者に対する就業の配慮

- ・セクシャル・ハラスメント防止に関する配慮については、従業員数が多い事業所ほど実施されている事業所の割合が高い。
- ・従業員数 10～100 人の企業から、10%～30%台で実施されているものもあり、「セクシャル・ハラスメント防止に関する啓発」は、32.8%の事業所で実施されている。
- ・特に、「セクシャル・ハラスメント防止に関する方針を服務規程に明記」、「セクシャル・ハラスメント防止に関する相談窓口」の設置は 301～500 人の事業所において、70%台で実施されている。

表 女性労働者に対する就業の配慮の状況

	従業員規模	実数（事業所数）		構成比（%）	
		有り	無し	有り	無し
セクシャル・ハラスメント防止に関する研修の有無	9人以下	7	92	7.1	92.9
	10～100人	37	207	15.2	84.8
	101～300人	27	49	35.5	64.5
	301～500人	9	31	22.5	77.5
	計	80	379	17.4	82.6
セクシャル・ハラスメント防止に関する方針を服務規程に明記	9人以下	8	91	8.1	91.9
	10～100人	73	171	29.9	70.1
	101～300人	49	27	64.5	35.5
	301～500人	29	11	72.5	27.5
	計	159	300	34.6	65.4
セクシャル・ハラスメント防止に関する啓発の有無	9人以下	17	82	17.2	82.8
	10～100人	80	164	32.8	67.2
	101～300人	33	43	43.4	56.6
	301～500人	21	19	52.5	47.5
	計	151	308	32.9	67.1
セクシャル・ハラスメント防止に関する相談窓口の有無	9人以下	5	94	5.1	94.9
	10～100人	51	193	20.9	79.1
	101～300人	48	28	63.2	36.8
	301～500人	31	9	77.5	22.5
	計	135	324	29.4	70.6
その他の有無	9人以下	0	99	0.0	100.0
	10～100人	2	242	0.8	99.2
	101～300人	0	76	0.0	100.0
	301～500人	0	40	0.0	100.0
	計	2	457	0.4	99.6

図 女性労働者に対する就業の配慮の状況



5 . 従業員の仕事と家庭の両立を支援するための取組

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定

- ・平成 15 年 7 月 16 日に公布された「次世代育成支援対策推進法」により、301 人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて、「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を県に届け出る義務があり、300 人以下の労働者を雇用する事業主は、届け出る努力義務がある。
- ・301 人以上の事業所では、50%が策定しており、残り半数がまだ策定していない。
- ・平成 23 年度から策定が義務付けられる 101 人以上 300 人以下の事業所では、86.8%が策定していないため、策定について周知を図る必要がある。
- ・100 人以下の事業所では、策定している事業主が少ないため、さらに策定の意義や必要性を周知・啓発する必要がある。

表 「一般事業主行動計画」策定状況

	従業員規模	「一般事業主行動計画」策定の有無		事業所数
		有り	無し	
実数 (事業所数)	合 計	46	413	459
	9 人以下	0	99	99
	10～100人	16	228	244
	101～300人	10	66	76
	301～500人	20	20	40
構成比 (%)	合 計	10.0	90.0	100.0
	9 人以下	0.0	100.0	100.0
	10～100人	6.6	93.4	100.0
	101～300人	13.2	86.8	100.0
	301～500人	50.0	50.0	100.0

(2) 福岡県「子育て応援宣言」の登録または更新

- ・福岡県では、「子育て応援宣言」を行う事業所を登録し、企業名を公表し、ホームページを紹介するなどの支援策を行っている。
- ・「子育て応援宣言」の登録又は更新を行っている事業所は、従業者数 10～100 人、101～300 人の事業所に約 17%と比較的多く見られる。企業 PR も含めて、企業活動の一環として制度を活用していることが窺える。
- ・301～500 人の事業所は、12.5%にとどまっており、柔軟な対応を行うことに支障があることが推察される。

表 福岡県「子育て応援宣言」の登録または更新状況

	従業員規模	「子育て応援宣言」の登録又は更新の有無		事業所数
		有り	無し	
実数 (事業所数)	合計	67	392	459
	9人以下	7	92	99
	10～100人	42	202	244
	101～300人	13	63	76
	301～500人	5	35	40
構成比 (%)	合計	14.6	85.4	100.0
	9人以下	7.1	92.9	100.0
	10～100人	17.2	82.8	100.0
	101～300人	17.1	82.9	100.0
	301～500人	12.5	87.5	100.0

・課題整理

集計・分析結果から、男女共同参画社会の実現に向けた「男女が共に活躍できる社会環境づくり」のための課題として、次のように整理することができる。

1．事業所への周知・啓発の推進

1) 意識啓発の必要性

- ・本町の男女共同参画社会の推進においては、「男女が共に活躍できる社会環境づくり」を基本方針の一つとしている。
- ・労働環境の調査は、労働基準法にもとづいて労働基準監督署が行っているが、労働者の申告による場合が多く、頻繁に調査は実施されていない。
- ・経済情勢の後退局面の中、雇用優先の労使環境の中で、行政などの公的機関が男女共同社会の実現に向けた意識啓発を行うことは意義のあることと考えられる。

2) 育児・介護休業制度の取得

- ・育児・介護休業法に基づく、育児休暇、介護休暇などの取得は、労働者の権利であることから、積極的に取得するように雇用者への意識啓発、従業員の意識改革の働きかけを行うことが求められる。

3) 役職者、女性担当部署の増加

- ・男女が平等に活躍できる職場をつくるために、男女分け隔てない職場環境をつくることが求められる。このための意識啓発などを行う必要がある。

2．きめ細かなワーク・ライフ・バランス実現方策の推進

- ・アンケートでは、事業所において、男女共同参画社会の実現に向けた取組みについて、ある程度実施していることが把握できた。
- ・「育児又は介護休業者の復帰プログラム」、「職業家庭両立推進者の選任」、「男女共同参画に関する研修の実施」などの方策については、取組が進んでいないことが把握できた。
- ・これらは、実施に向けて準備を要する事業であることから、例を示すなど指導助言を行うことが必要と考えられる。

3．セクシャル・ハラスメント防止に関する研修などの実施

- ・アンケートでは、セクシャル・ハラスメント防止に関する取組が進められていることが把握されたが、特に、小規模の事業所では、取組が進んでいない実態が明らかとなった。
- ・今後、取組みが進んでいない「セクシャル・ハラスメント防止に関する研修」、「相談窓口」の設置などについて、取組を進める必要がある。
- ・事業者への呼びかけとともに、必要性などについて周知を行う必要がある。

4 . 次世代育成支援対策推進法にもとづく「一般事業主行動計画」の策定推進

- ・「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられている従業者数 301 人以上の企業については、策定を呼びかけ、平成 23 度から策定が義務付けられる 101 人以上の事業主に対して、法改正などについて周知を図る必要がある。

5 . 福岡県「子育て応援宣言」の登録または更新の推進

- ・福岡県「子育て応援宣言」についての登録の意義やメリットを明らかにして、登録・更新の促進のための周知を行う必要がある。

6 . 「男女共同参画社会取組状況アンケート」の実施と調査内容の見直し

1) 今後の継続的な実施

- ・今回のアンケートの実施によって、事業所における男女の就業環境の実態が把握できたことから、アンケートを2年度毎など継続して実施することが求められる。

2) 対象事業所の検討

- ・今回のアンケートは、全ての事業所に実施したが、従業員数が数万人など企業規模の大きな事業所も対象としたため、主要な事業所の状況を把握するために、対象とする事業所の従業員数や所在地などを検討する必要がある。

3) 就業規則の作成など基本事項の把握

- ・男女共同参画社会の実現を推進する労働環境の実態を把握するために、就業規則の作成の有無や、育児・介護休暇の規定などを調査する必要がある。

4) 正規雇用、非正規雇用の実態把握

- ・女性従業者では、臨時従業者の比率が高くなっている実態が把握されたことから、正規雇用、非正規雇用によって、労働条件や休暇制度などにどれだけの差があるのかを把握し、非正規雇用から正規雇用への転換の必要性、方策などを検討する必要がある。