

# 宗像市

## 事業所における男女共同参画推進状況アンケート調査 結果の概要

平成29年3月



### ◆ 調査の目的

宗像市における男女共同参画社会づくりを進めるために、就業の場における男女共同参画推進の状況を把握し、今後の施策に反映させるために行いました。

### ◆ 調査の性格

- (1) 調査地域 宗像市
- (2) 調査対象 市内事業所 352 件
- (3) 抽出方法 宗像市登録業者（市内本支店・平成28年7月1日現在）、市内にある事業所で、従業員30人以上程度の事業所（抽出）
- (4) 調査方法 郵送法
- (5) 調査期間 平成28年9月1日（木）～12月15日（木）
- (6) 回収率 135件（38.4%）

※数表、図表に示すNは、比率算出上の基数（事業所数）です。数表で、分析項目によっては対象が限定されるため、全体の事業所数と合わないことがあります。

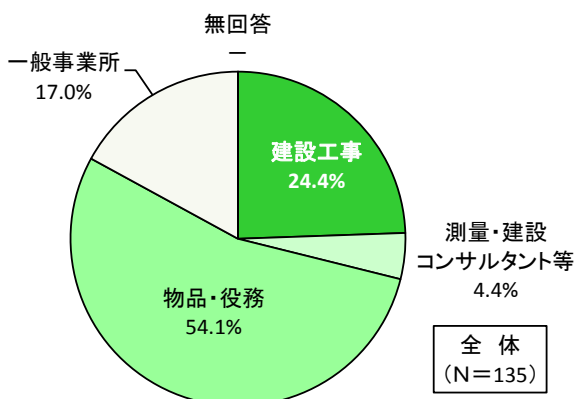
※文中の数字は、百分比の小数以下第2位を四捨五入しているため、回答比率の合計は必ずしも100%とはなりません。

※数表中の「-」は、該当する選択肢の回答がないことを示します。

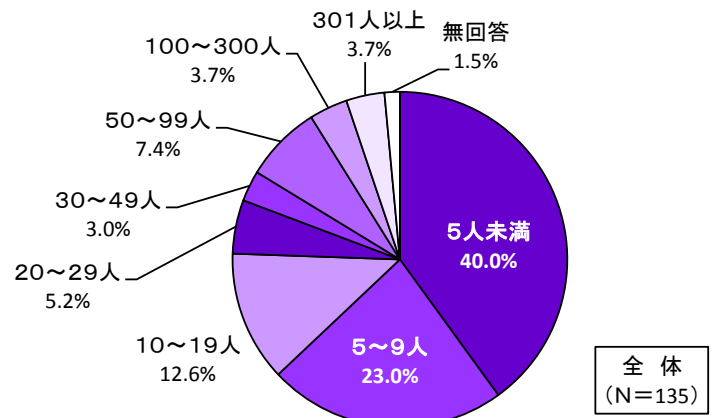
### 事業所全体（市外本店・市外支店含む）について

調査対象事業所のうち、市内に本店がある事業所が8割以上を占め、事業所全体の事業所の従業員規模数は、「5人未満」（40.0%）、「5～9人」（23.0%）を合わせた『10人未満』の事業所が3分の2と小規模事業所が中心です。

#### ● 事業所区分



#### ● 事業所全体の従業員規模



## 市内にある本・支店（市外本店・市外支店は除く）について

平成 28 年 4 月 1 日現在の市内事業所の従業員の状況は、「正規従業員数（管理者数を含む）」の女性は 43.2%、「管理者数」では 25.4%と男性よりも低いのですが、「非正規従業員数」は 59.1%と男性を上回っています。「障がい者雇用者数」や「前年度新規採用者数」は男性の方が女性を上回っています。

勤続年数は、男性 14.5 年、女性 13.3 年、有給休暇の平均取得日数は、正規従業員では男性 14.5 日、女性 8.1 日、非正規従業員では男性 6.5 日、女性 7.6 日です。要件を満たした従業員が有給休暇を取得できる環境の整備が必要です。

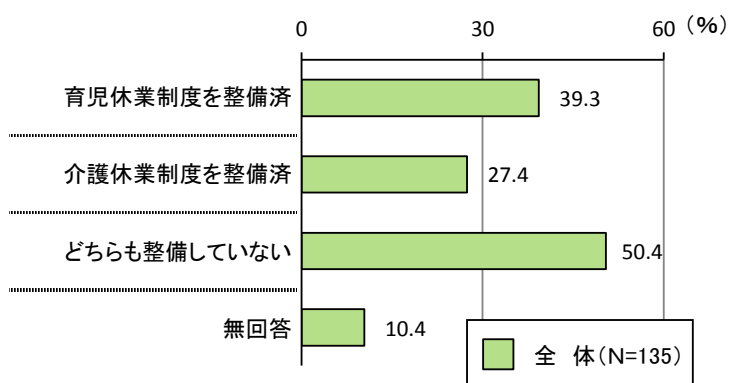
### ●従業員の状況について

項目	男性	男性の割合	女性	女性の割合
正規従業員数(管理者数を含む)	1,171人	56.8%	889人	43.2%
非正規従業員数(上記の正規従業員以外の者)	417人	40.9%	602人	59.1%
管理者数(管理職と位置付けされている者)	247人	74.6%	84人	25.4%
障がい者雇用者数(障害者雇用促進法で定める)	18人	81.2%	4人	18.2%
前年度(平成27年度中)の新規採用者(正規従業員)数	81人	61.8%	50人	38.2%

項目	男性平均	女性平均
正規従業員の平均勤続年数(1年未満切り捨て)	14.5年	13.3年
正規従業員の平均年齢(1歳未満切り捨て)	48.3歳	48.0歳
前年度(平成27年度中)の有給休暇の平均取得日数(1日未満切り捨て)	正規従業員	8.1日
	非正規従業員	7.6日



### ●育児・介護の制度の取組みについて



育児休業制度及び介護休業制度の整備については、対象事業所の約 5 割が「どちらも整備していない」となっています。

育児・介護等制度の利用状況は男性にも取得している人はみられますが、女性に多いのが現状です。

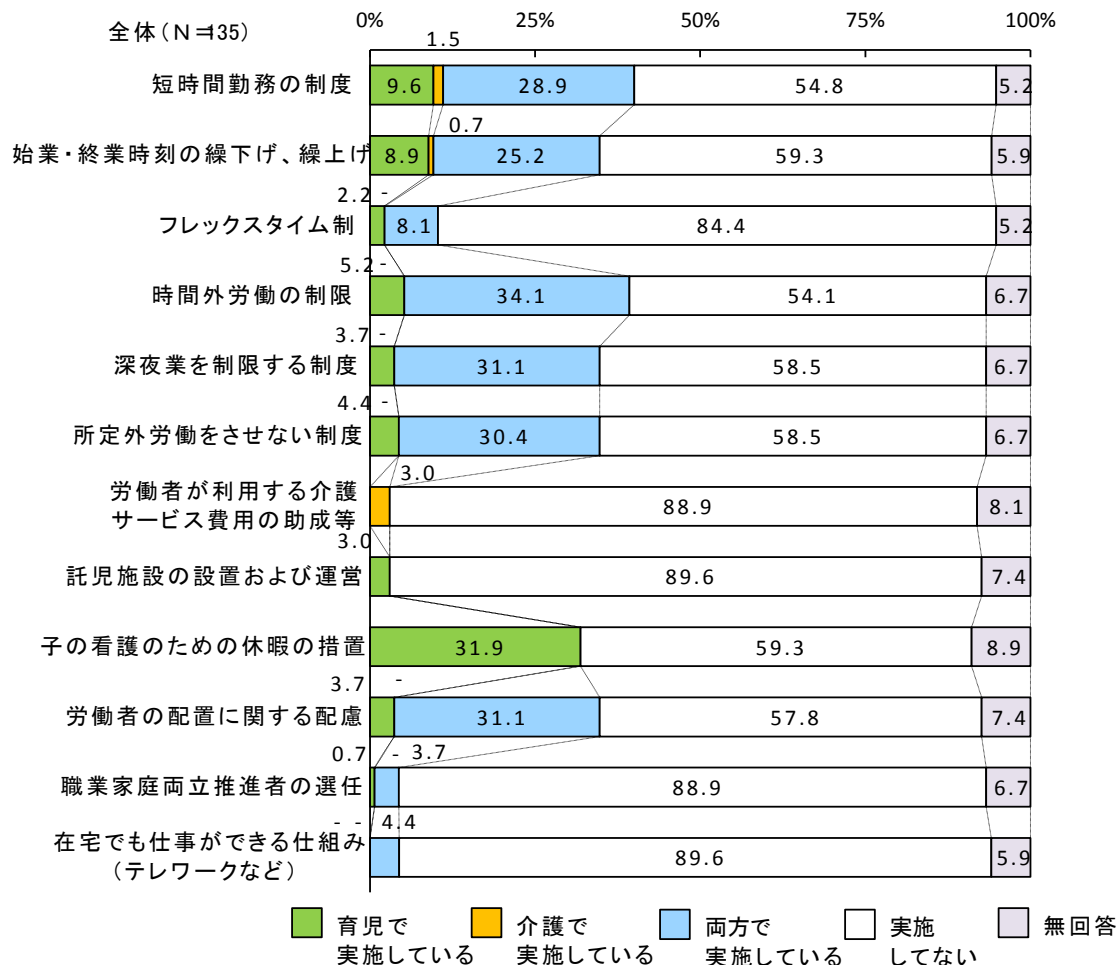
### ●育児・介護等制度の利用状況

【回答はいくつでも】

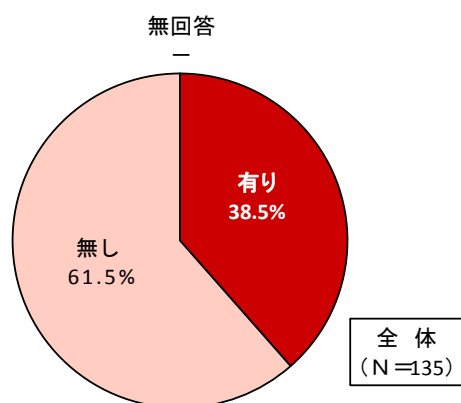
項目	男性	男性の取得率	女性	女性の取得率
前年度(平成27年度中)の育児休業について	該当者	5.4%	56人	71.4%
	内 取得者		40人	
前年度(平成27年度中)の子の看護休暇について	該当者	2.9%	29人	51.7%
	内 取得者		15人	
前年度(平成27年度中)の介護休業について	該当者	3.8%	12人	33.3%
	内 取得者		4人	

仕事と育児や介護との両立を支援するためのこれらの取組みは、育児・介護休業法で事業主の措置義務あるいは努力義務として定められているものです。市内事業所でワーク・ライフ・バランスを実現するために、法に則った措置が講じられるように、より一層の周知徹底が求められます。

## ●働きながら育児や介護をすることを容易にするための取組みについて



## ●ハラスメント防止に関する取組みについて



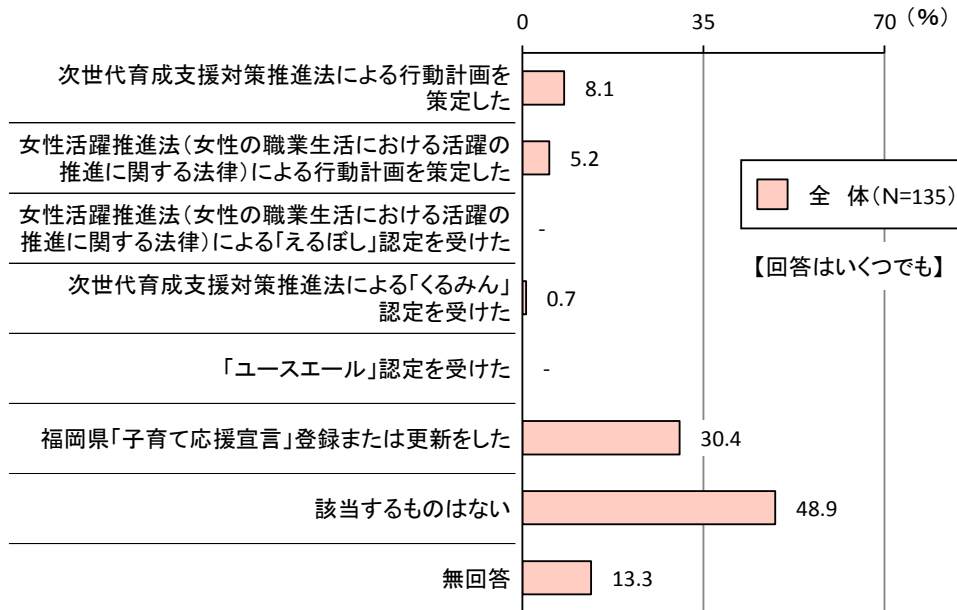
ハラスメントを防止するための取組みについて、実施していない事業所は6割を超えています。

実際に行っているハラスメント防止対策は、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等その他のハラスメントの順で、取組みが実施されており、男女雇用機会均等法と育児・介護休業法において、ハラスメント防止のための措置義務が事業主に課せられています。

## ●ハラスメント防止に関する取組み状況

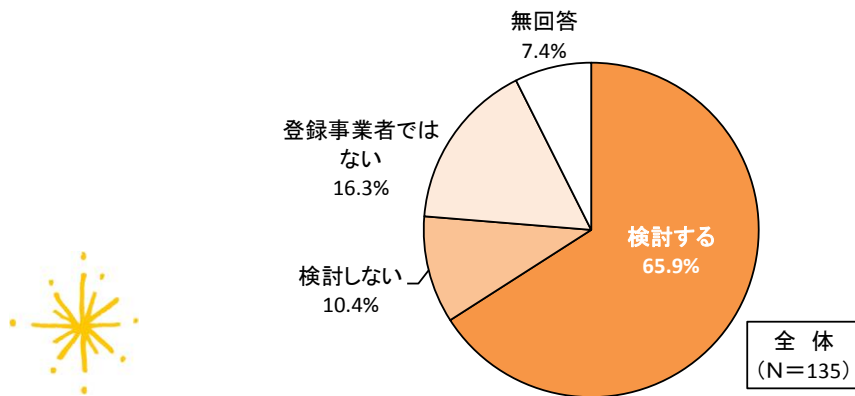
項目	セクシュアルハラスメント (%)	パワー・ハラスメント (%)	その他のハラスメント (%)
ハラスメント防止に関する研修	40.4%	36.5%	26.9%
ハラスメント防止に関する方針を服務規程に明記	55.8%	36.5%	19.2%
ハラスメント防止に関する啓発 (社内報、パンフレット等の配布など)	40.4%	30.8%	17.3%
ハラスメントに関する相談窓口の設置	46.2%	36.5%	25.0%
ハラスメントに関する相談窓口について、従業員に周知・啓発	51.9%	40.4%	23.1%

## ●男女共同参画に関連する取組みについて



事業所全体での男女共同参画に関する取組みについては、何も「該当するものはない」事業所は半数近くに上っています。次世代育成支援対策法・女性活躍推進法による行動計画策定については、中小企業は努力義務にとどまっているため、その影響がうかがえます。

## ●男女共同参画に関する加点評価導入の場合、取組みの推進・強化の検討について



男女共同参画の推進やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、事業所の取組みを進めるためには、入札参加資格での加点は一定の効果があると思われます。

加点制度が男女共同参画推進の契機となるよう、モデルとなる事業所を広く紹介するなど、周知・啓発に取り組んでいきます。

宗像市は「子育て世代に選ばれるまち」を目指します。



[発行] 宗像市男女共同参画推進課

〒811-3492 福岡県宗像市東郷一丁目1番1号 TEL0940-36-0048

