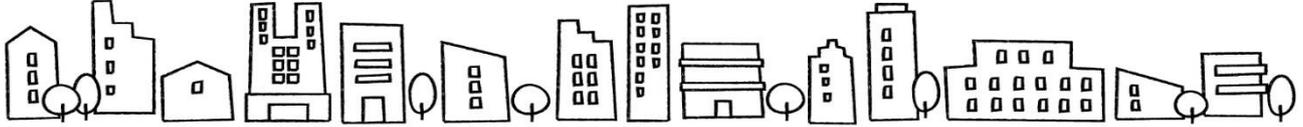


飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査 結果報告書

飯塚市 令和3年5月



◆ 調査の目的

飯塚市に所在する事業所における従業員の就業状況を把握し、今後の「男女共同参画社会」実現に向けて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 飯塚市全域
- (2) 調査対象 市内所在の事業所 1, 000件
- (3) 回収率 322件 (32.2%)
- (4) 抽出方法 飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出
- (5) 調査方法 質問紙法(無記名自記式) 郵送による配布・回収
- (6) 調査期間 令和3年1月5日(火)～1月29日(金)



※文中の数字は、百分比の小数点以下第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。

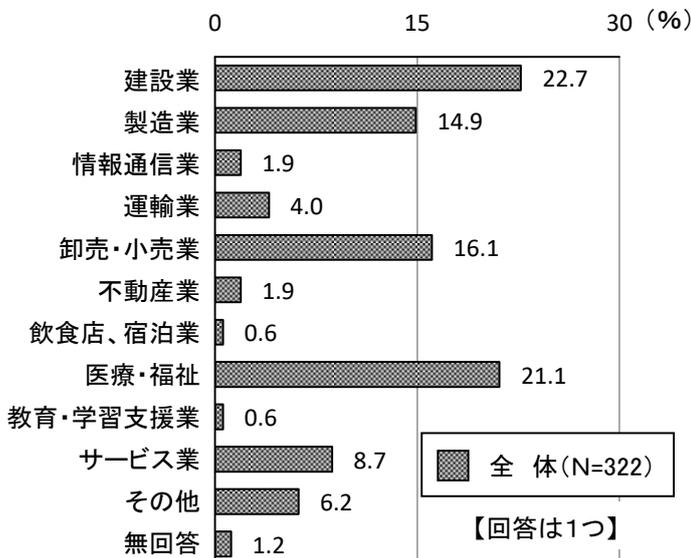
※図表に示すNは、比率算出上の基数(事業所数)です。数表で、分析項目によっては対象が限定されるため、全体の事業所数と合わないことがあります。

※今回の調査は、平成28年7月実施「飯塚市女性の労働状況に関する事業所調査」と比較分析を行っています。

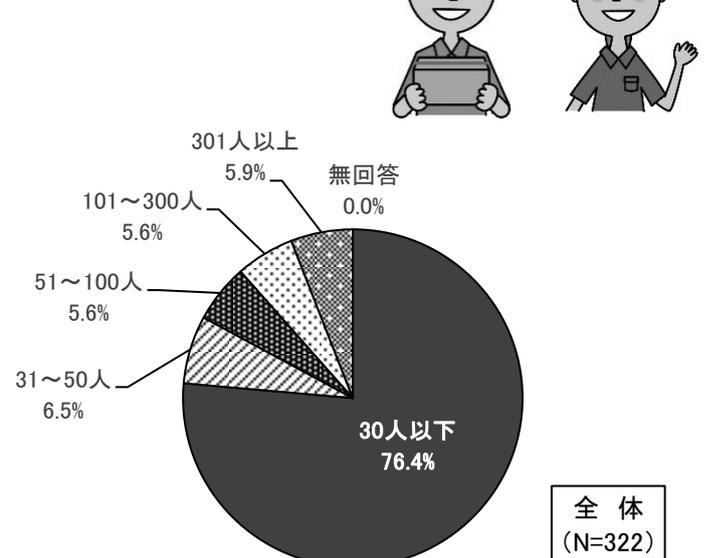
事業所の概要について

調査に回答してもらった事業所の内訳をみると、「建設業」「医療・福祉」が約2割、「製造業」「卸売・小売業」が1割台半ばで、事業所の常用労働者数は「30人以下」が7割台半ばを占め小規模事業所が中心です。

●回答事業所の業種区分



●回答事業所の常用労働者数



事業所の正規従業員の男女比は、女性が35.0%、男性が65.0%と女性は男性を下回ります。パートタイム労働者は女性が66.1%、男性が33.9%と女性は男性を大きく上回り、非正規雇用者は女性に多くなっています。

女性の正規従業員が「0人」（いない）を業種別でみると、「建設業」「製造業」が2割台半ば、「サービス業」「運輸業」が1割台半ばで、男性の正規従業員は「医療・福祉」が4割台半ばと集中しています。

●業種別にみた正規従業員数

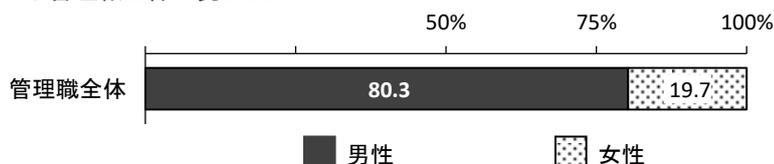
(%)

	標本数	【男性】正規従業員数						【女性】正規従業員数						
		0人	10人	20人	50人	50人以上	無回答	0人	10人	20人	50人	50人以上	無回答	
全体	322	15.2	57.8	12.1	10.2	3.7	0.9	15.2	71.4	6.5	2.5	3.1	1.2	
業種別	建設業	73	1.4	76.7	12.3	9.6	0.0	0.0	23.3	75.3	1.4	0.0	0.0	0.0
	製造業	48	8.3	39.6	14.6	25.0	12.5	0.0	25.0	58.3	8.3	4.2	4.2	0.0
	運輸業	13	7.7	38.5	7.7	30.8	7.7	7.7	15.4	76.9	0.0	0.0	0.0	7.7
	卸売・小売業	52	7.7	61.5	17.3	7.7	3.8	1.9	11.5	76.9	5.8	0.0	3.8	1.9
	医療・福祉	68	45.6	42.6	4.4	5.9	1.5	0.0	0.0	70.6	14.7	7.4	7.4	0.0
	サービス業	28	10.7	75.0	10.7	0.0	3.6	0.0	17.9	78.6	3.6	0.0	0.0	0.0
	その他	36	13.9	58.3	16.7	5.6	2.8	2.8	16.7	69.4	2.8	2.8	2.8	5.6
	無回答	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0

女性管理職の登用状況

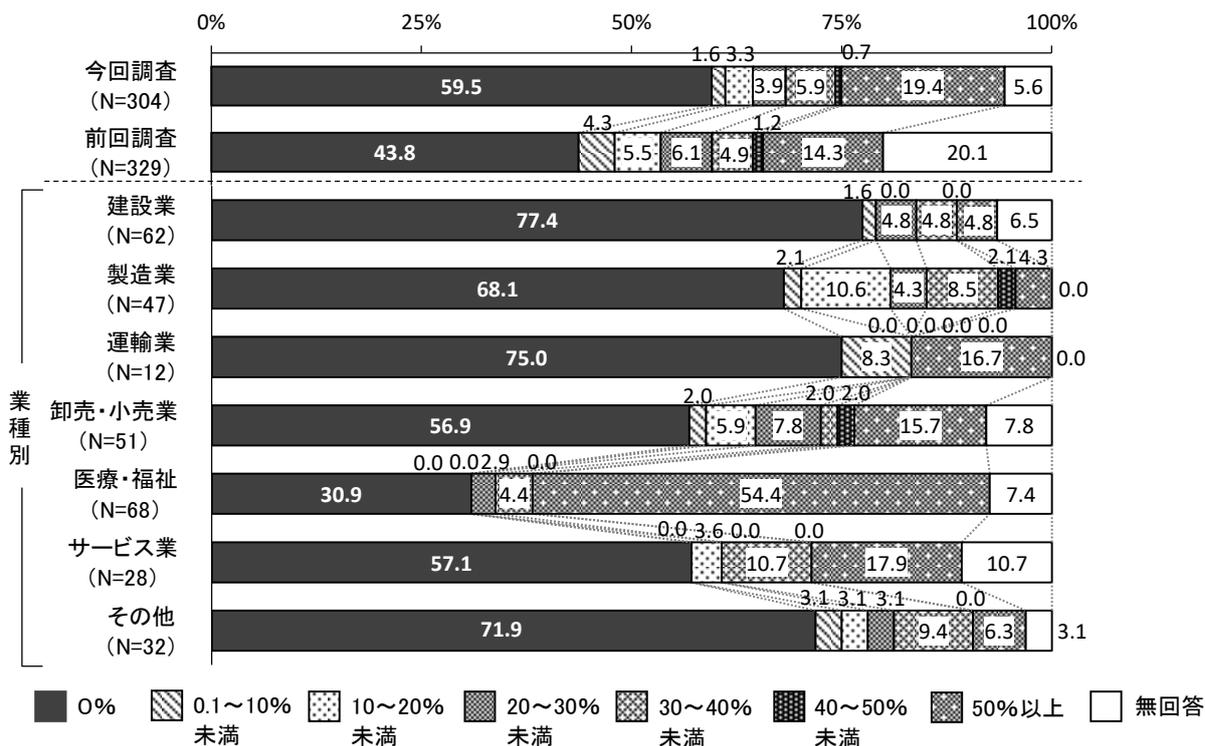
事業所すべての役職者（係長以上）数の合計に占める女性の比率は19.7%で、正規従業員数の女性比率と比べ、女性管理職の比率は低いと言えます。

●管理職全体の男女比



「医療・福祉」で女性管理職が「50%以上」は54.4%で男性を上回っていますが、「建設業」「運輸業」「製造業」「サービス業」「卸売・小売業」では「0%（いない）」が5～7割を超えて高くなっており、これらの業種は女性の正規従業員がいない比率が高い業種であり、女性の正規従業員比率と女性管理職の比率は相関関係がみられます。

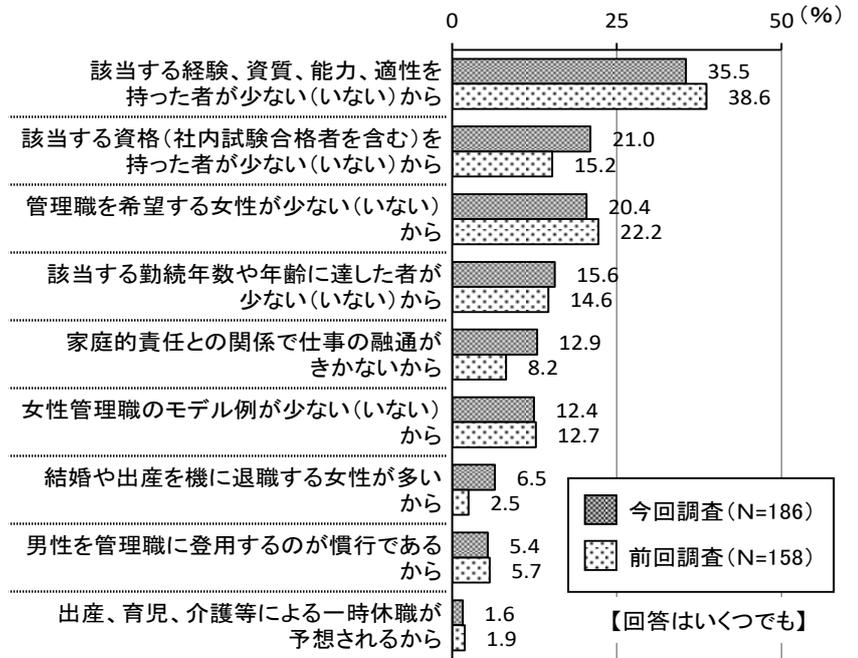
●女性管理職の割合



女性管理職が少ない理由は、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「管理職を希望する女性が少ない（いない）から」などがあげられています。平成 28 年 7 月に実施した同様の調査（以下、前回調査という）と比べると、「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者が少ない（いない）から」「家庭的責任との関係で仕事の融通がきかないから」「結婚や出産を機に退職する女性が多いから」などの割合は増加しています。

女性管理職が少ない理由には、資質や能力、意欲（希望）など、女性自身の問題とみなす傾向は依然として高いですが、資格や家庭責任など外部的要因を問題とする事業所も増えており、環境整備によっては女性管理職が増える可能性もつかえます。

●女性管理職が少ない理由（女性管理職の割合が10%未満の事業）



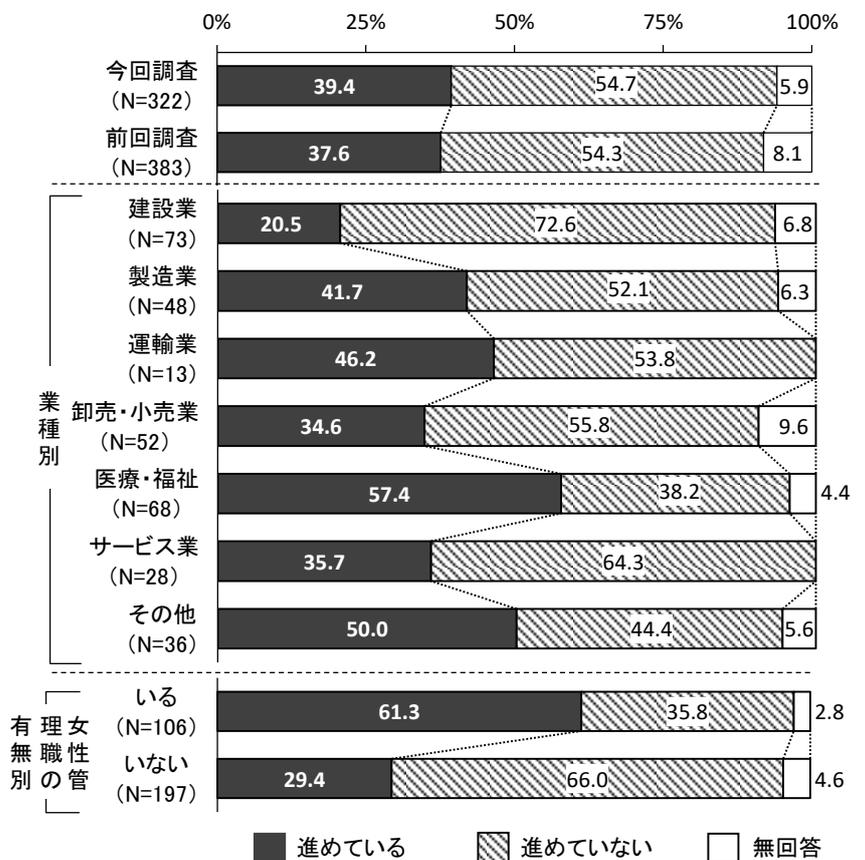
女性の活躍推進について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の基本原則では、女性の活躍のためには男女間に格差がある現状をふまえ、女性に対する採用、昇進などの機会を積極的に提供及び活用することと、固定的な性別役割分担が反映された職場の慣行が及ぼす影響について配慮すること、また、男女がともに職業生活と家庭生活とを円滑、かつ継続的に両立できる環境整備が求められています。

女性活躍推進への取組みを「進めている」事業所は約 4 割で、「進めていない」事業所の方が多く結果となっています。女性管理職がいる事業所では「進めている」割合は、女性管理職のいない事業所を上回り、また、女性管理職の比率が高い「医療・福祉」では取組みを進めている割合は高くなっています。女性活躍の推進の取組みと女性管理職の有無は関連していることがわかります。

取組みを進めている理由は、「優秀な人材の確保・定着のため」「労働力確保のため」などの割合が高く、「労働力確保のため」は企業規模が小さいほど高く、労働力としての女性への期待が高まっていることが推測されます。

●女性の活躍促進の取組み状況

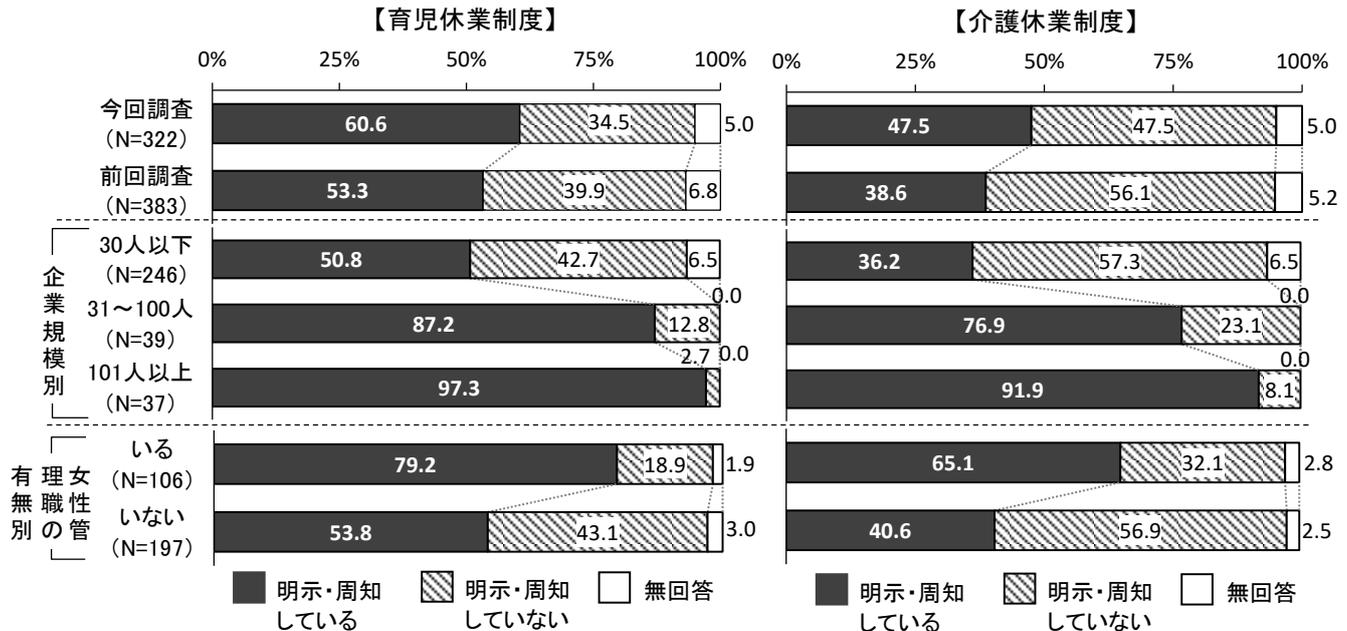


育児・介護休業制度について

育児休業と介護休業は、「育児・介護休業法」に基づき、全ての労働者が事業主に対して請求できる権利と定められており、指針には制度化が求められています。就業規則の記載事項の中で「休暇」に関する項目は必須事項であり、育児休業、介護休業、介護休暇の規定は掲載しなければなりません。また、法的に認められている制度でも、雇用される立場では規定がなければ活用しづらい場合もあり、制度化は必要です。

就業規則などに育児休業制度の規定を明示し周知していると回答した事業所は約6割と前回調査よりも増えています。同じく、介護休業制度では5割弱と前回調査より状況は改善されています。しかし、いずれの制度も「30人以下」の事業所や女性管理職のいない事業所では割合は低くなっています。

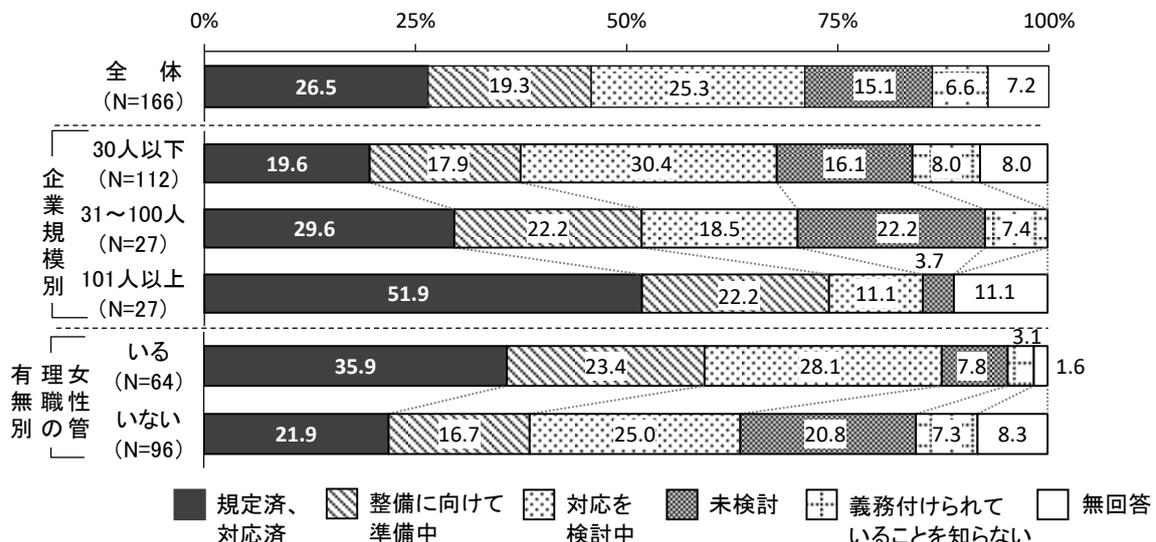
●育児・介護休業制度の規定の明示・周知の状況



パートタイム労働者について

女性を中心に拡大したパートタイム労働について、適切な雇用管理が行われるよう1993（平成5）年に「パートタイム労働法」が公布、2020（令和2）年に「パートタイム・有期雇用労働法」が施行（中小企業は2021年4月1日）され、正社員との均等待遇の確保のための措置が義務化されました。その対応状況は「規定済、対応済」と「整備に向けて準備中」を合わせて4割台半ばにとどまり、法律で定められたことへの取組みが不十分な事業所も少なくありません。

●パートタイム労働者への不都合な待遇差をなくすための規定の整備状況



ワーク・ライフ・バランスについて

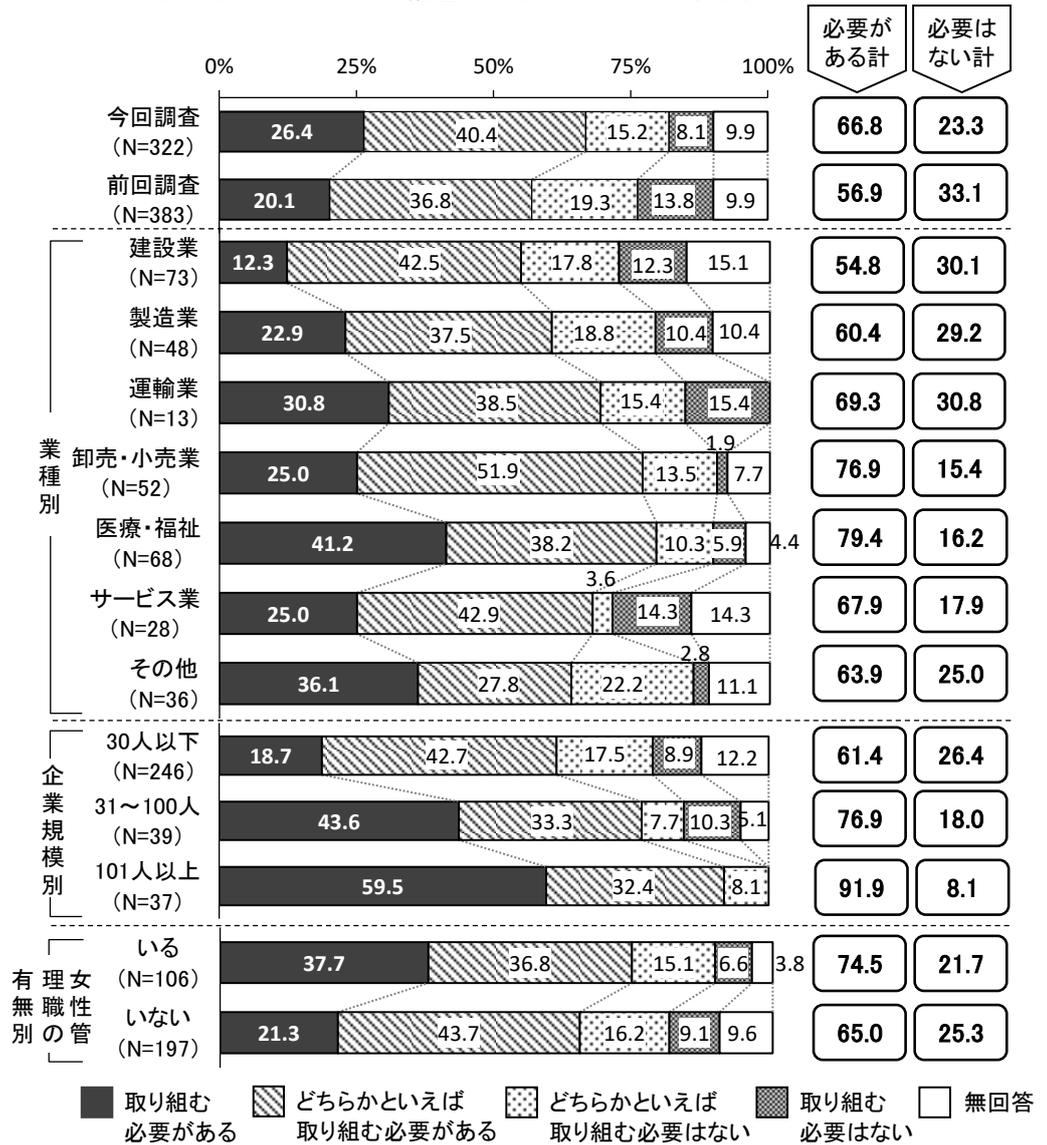
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が2007（平成19）年に策定され、性別に関わらず雇用労働者が家庭的責任を担うための環境整備に向け、取組みが進められてきました。また、少子高齢化による労働人口の減少や長時間労働時間による過労死などの問題解決のために、「働き方改革関連法」が2019（平成31）年4月から施行され、労働時間の見直しは事業主の必須となっています。

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みについて、『必要がある』と考える事業所は6割台半ばと、前回調査より約10ポイント増えています。

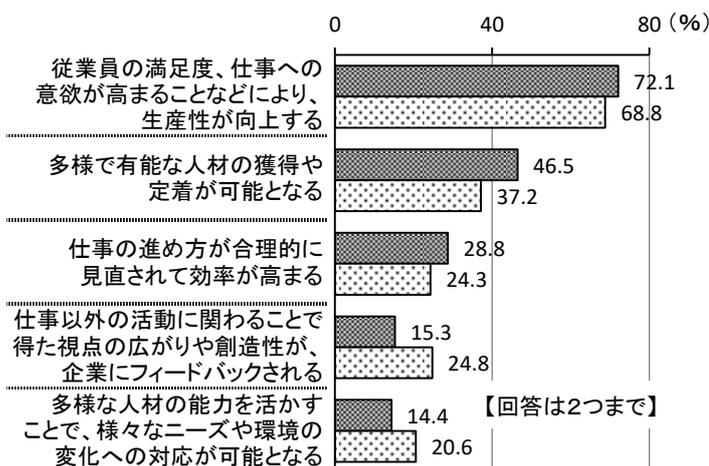
「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組みが必要と回答した事業所は、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」などの理由を上位にあげています。特に、「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」は前回調査と比べると9.3ポイント増えており、労働力の確保が課題となってきたことがうかがえます。

実際の取組みは、「仕事の進め方や内容の見直し」「従業員の働き方に関するニーズの把握」「複数の仕事をこなせる人材の育成」「経営者の意識改革」「労働時間の見直し」などがあげられ、前回調査と比べるとほとんどの項目で割合が高くなっており、取組みが進んできていることがわかります。

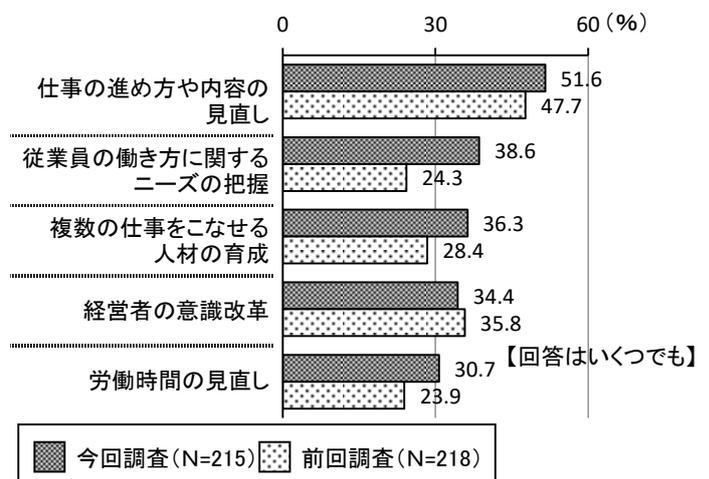
●ワーク・ライフ・バランス推進の取組みについての考え方



●取組みが必要な理由（上位5位）



●具体的な取組み（上位5位）

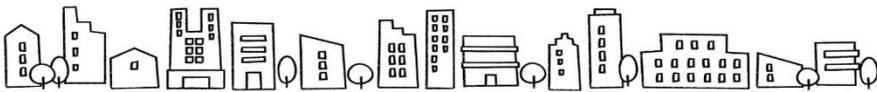
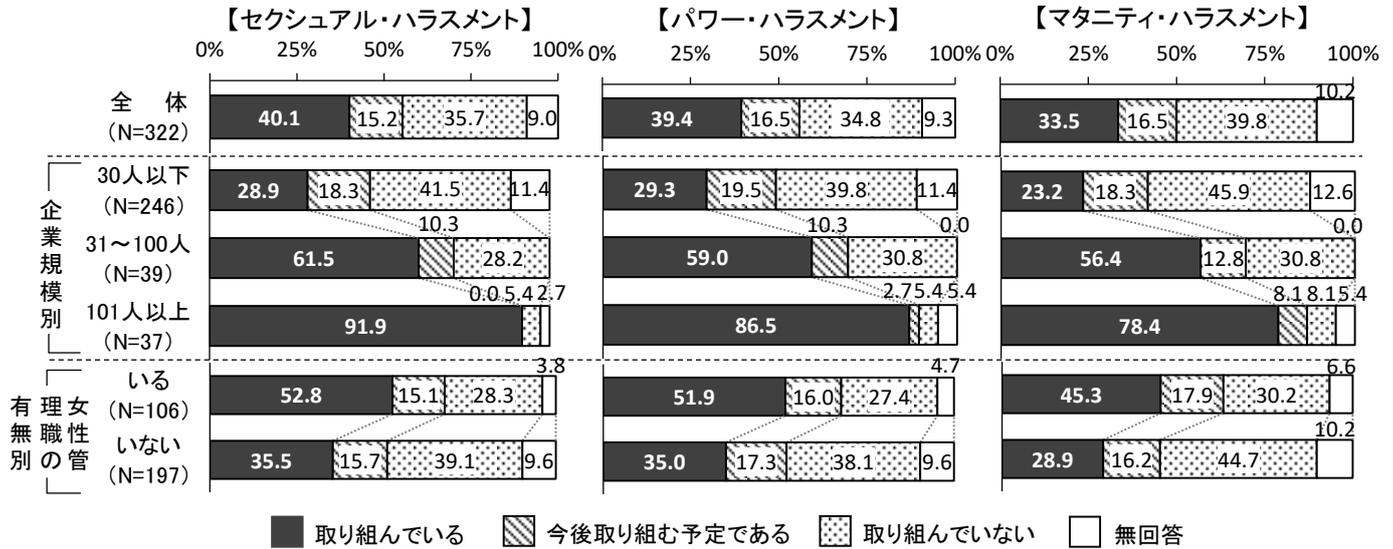


ハラスメント防止対策について

2019（令和元）年に、「労働施策総合推進法」が改正され、職場のパワー・ハラスメント対策が法制化され、防止のために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務になりました。また、セクシュアル・ハラスメントやマタニティハラスメントの防止対策も「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」の改正により、雇用主の義務が強化されてきています。

職場におけるハラスメント防止対策については、「セクハラ」「パワハラ」では約4割、「マタハラ」が3割強の事業所が取り組んでいます。また、「30人以下」の事業所や女性管理職がいない事業所では取り組みの割合が低い状況です。

●ハラスメント問題についての取り組み状況



●男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこと（上位10位）

行政への要望について

男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことは「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」「介護施設などの充実」などが高く、従業員が子育てや介護、仕事を両立させるためには、事業所にとって施設の充実はますます切実となっています。次いで「再就職を希望する女性と企業のマッチング等の支援」があげられており、子育てで仕事を離れた女性が就労の場に復帰するための行政の支援は、即戦力を求める小規模事業所では重要です。また、コロナ禍での働き方の変化やIT化に応じた情報提供の仕方など、新しい課題に対しても行政の対応が求められています。

