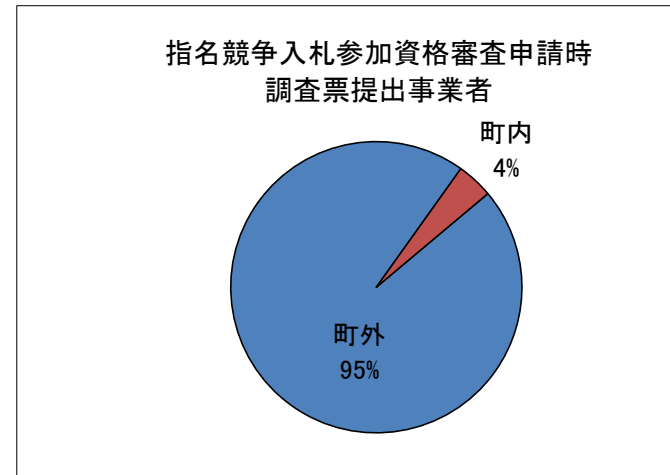
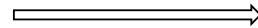


指名競争入札参加資格審査申請事業者(平成28、29年度分)の男女共同参画推進状況報告結果

- ◇ 調査の目的 指名競争入札参加資格審査を希望する事業者に、男女共同参画に関する調査を行うことにより啓発を行うものです。また、現状や課題を把握し、今後の男女共同参画社会の推進に反映させようとするものです。
- ◇ 調査実施時期 平成28年1月14日～平成28年2月15日
- ◇ 調査票の回収 全事業者(1,217事業者)から回収しています。

登録事業者実数	1,217
うち町内事業者実数	49
登録事業者延数	1,450



(注) 「町内」の割合データは、調査票を提出した町内49事業者中の割合であり、町内事業者全体に占める割合ではありません。



◇ 社員の男女別雇用状況

項目		男性	女性	女性の割合
正規社員	全体	223,327	41,687	15.7%
	町内	502	168	25.1%
非正規社員	全体	34,002	53,060	60.9%
	町内	65	103	61.3%
管理職	全体	67,783	3,238	4.6%
	町内	155	38	19.7%
新規採用職員	全体	10,040	3,411	25.4%
	町内	51	64	55.7%

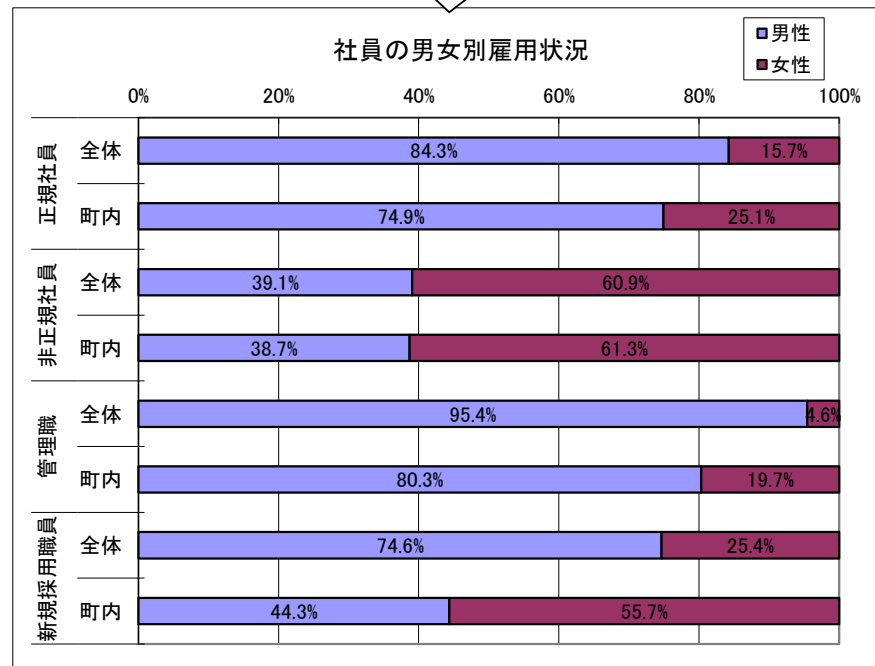
正規社員、管理職の全体の割合と町内の割合をみると、全て男性の方が多くなっています。
特に、管理職の全体の割合をみると、ほとんどが男性であり女性の管理職は少ない状況にあることがわかります。
非正規社員だけは、全体の割合も町内の割合も女性の方が多くなっています。

育児休業取得者は圧倒的に女性が多いようです。男性は、115人が取得しています。(女性 94.1%、男性 5.9%)
また、町内の事業所では、育児休業を取得した方はいませんが、介護休業及び子の看護休暇を取得した男性がそれぞれ3人います。
育児休業、介護休業、看護休暇が取得できる環境整備が更に進むことを期待しています。

◇ 育児休業・介護休業・看護休暇の取得者数

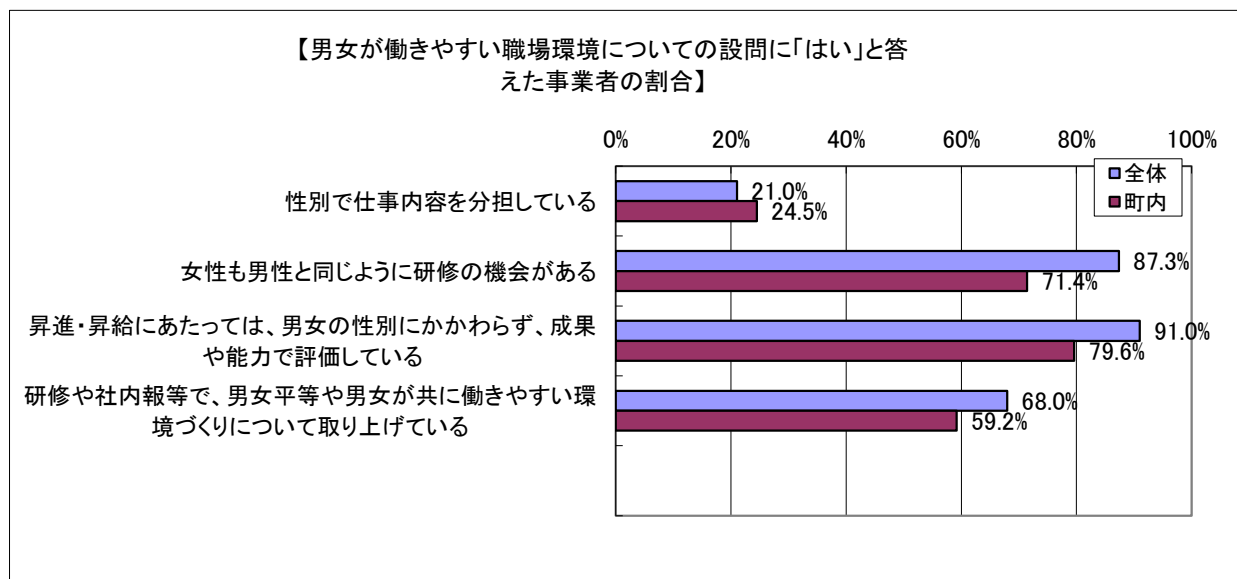
項目		女性	男性
育児休業	全体	1,832	115
	町内	0	0
介護休業	全体	129	102
	町内	2	3
子の看護休暇	全体	921	728
	町内	2	3

社員の男女別雇用状況



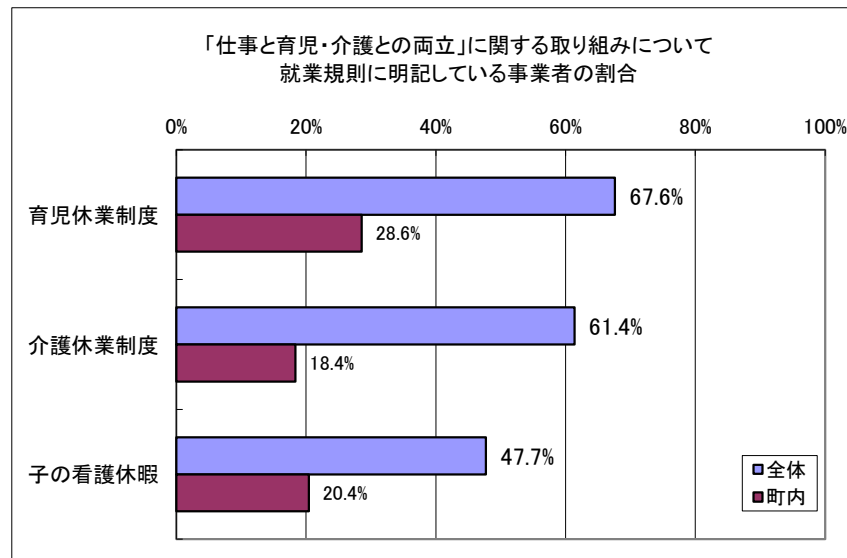
◇ 男女が働きやすい職場環境について

項目		はい	いいえ	無回答	はいと答えた事業者の割合
性別で仕事内容を分担している	全体	256	937	24	21.0%
	町内	12	33	4	24.5%
女性も男性と同じように研修の機会がある	全体	1,063	129	25	87.3%
	町内	35	10	4	71.4%
昇進・昇給にあたっては、男女の性別にかかわらず、成果や能力で評価している	全体	1,107	84	26	91.0%
	町内	39	6	4	79.6%
研修や社内報等で、男女平等や男女が共に働きやすい環境づくりについて取り上げている	全体	827	355	35	68.0%
	町内	29	12	8	59.2%



◇ 「仕事と育児・介護との両立」に関する取り組みについて
就業規則について(就業規則に明記しているかどうか)

項目		はい	いいえ・無回答	はいと答えた事業者の割合
育児休業制度	全体	823	394	67.6%
	町内	14	35	28.6%
介護休業制度	全体	747	470	61.4%
	町内	9	40	18.4%
子の看護休暇	全体	581	636	47.7%
	町内	10	39	20.4%

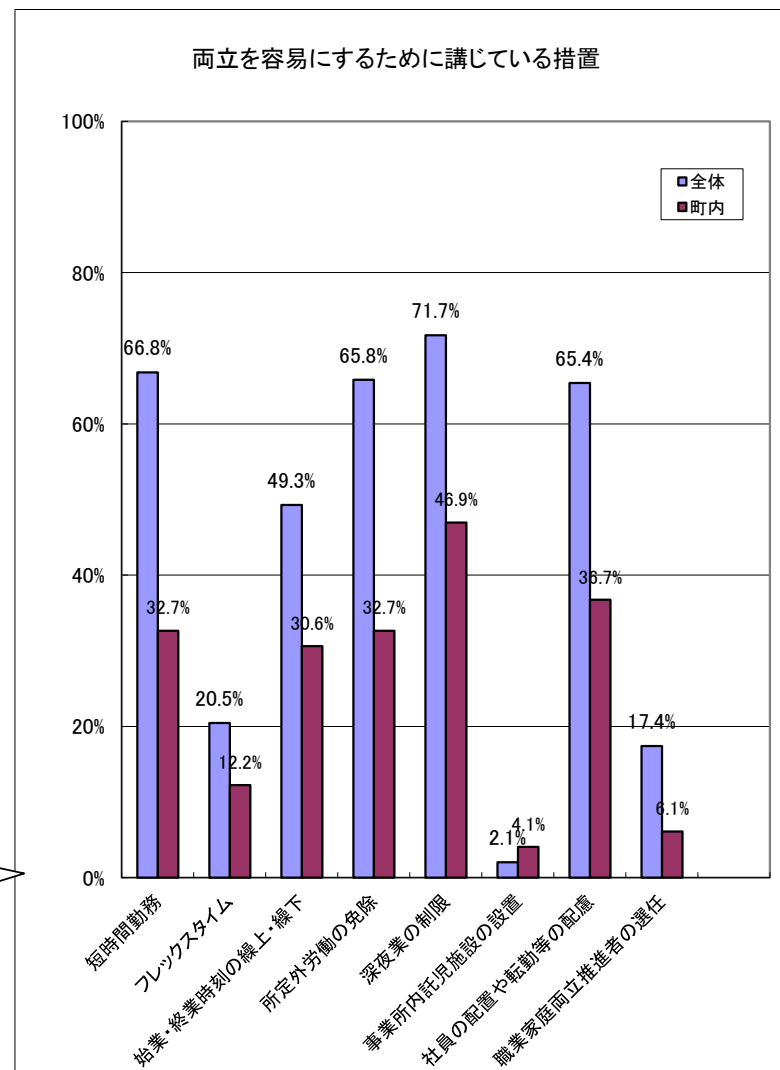


全体の割合をみると、育児休業制度、介護休業制度を就業規則に明記している事業者は、50%をこえています。子の看護休暇についても、ぜひ積極的に就業規則に明記してほしいものです。

◇ 両立を容易にするために講じている措置について

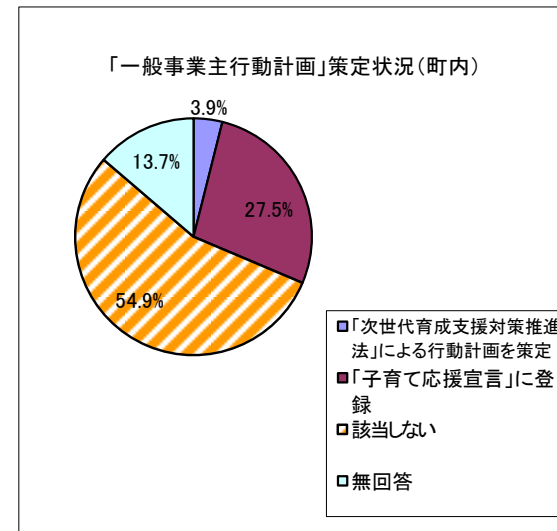
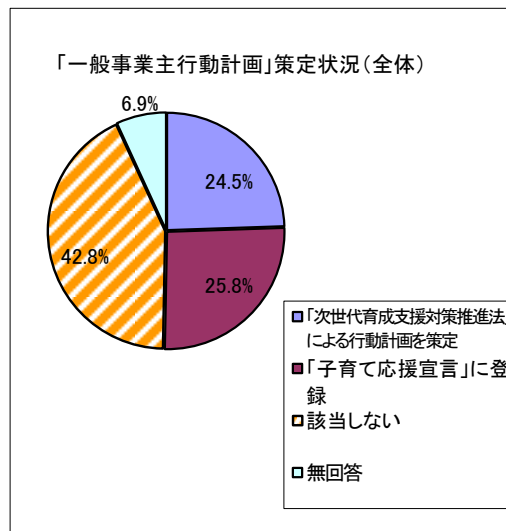
項目		している	していない	無回答	していると答えた事業者の割合
短時間勤務	全体	813	365	39	66.8%
	町内	16	21	12	32.7%
フレックスタイム	全体	249	925	43	20.5%
	町内	6	30	13	12.2%
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	全体	600	574	43	49.3%
	町内	15	21	13	30.6%
所定外労働の免除	全体	801	378	38	65.8%
	町内	16	20	13	32.7%
深夜業の制限	全体	873	304	40	71.7%
	町内	23	14	12	46.9%
事業所内託児施設の設置	全体	25	1,149	43	2.1%
	町内	2	35	12	4.1%
社員の配置や転勤等の配慮	全体	796	376	45	65.4%
	町内	18	17	14	36.7%
職業家庭両立推進者の選任	全体	212	952	53	17.4%
	町内	3	33	13	6.1%

全体の割合をみると、仕事と育児・介護の両立を容易にするために講じられている措置で、一番多かったのは、「深夜業の制限」でした。この他にも、「短時間勤務」、「所定外労働の免除」、「社員の配置や転勤等の配慮」についてが60%を超えており、多くの事業者が講じているようです。



◇ 両立を支援するための取組について

項目		事業者数	割合
「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定	全体	321	24.5%
	町内	2	3.9%
「子育て応援宣言」に登録	全体	339	25.8%
	町内	14	27.5%
該当なし	全体	562	42.8%
	町内	28	54.9%
無回答	全体	90	6.9%
	町内	7	13.7%



	「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定	「子育て応援宣言」に登録	該当しない	無回答	合計
従業員数301人以上の事業所	163	43	20	7	233
従業員数101人以上300人以下の事業所	81	40	31	6	158
従業員数100人以下の事業所	76	256	510	64	906
従業員数未記入の事業所	0	0	0	13	13



次世代育成支援対策推進法（次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会づくりを目的とした法律）により、常時雇用する従業員が100人を超える事業主は、

「一般事業主行動計画」の策定及び届出をするよう定められています。

※ 法改正により、平成23年4月1日から従業員101人以上300人以下の事業主も、計画の策定及び届出が義務となりました。

※ 従業員数100人以下の事業主は、努力義務になります。

◇ セクシャル・ハラスメント防止対策について

項目		している	していない	無回答	していると答えた事業者の割合
防止に関する研修の実施	全体	464	717	36	38.1%
	町内	9	33	7	18.4%
防止に関する方針をサービス規程に明記	全体	627	556	34	51.5%
	町内	9	33	7	18.4%
方針の周知・啓発	全体	616	569	32	50.6%
	町内	12	29	8	24.5%
相談窓口の設置	全体	581	603	33	47.7%
	町内	3	38	8	6.1%

「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」により、セクシャル・ハラスメント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に義務付けられています。

