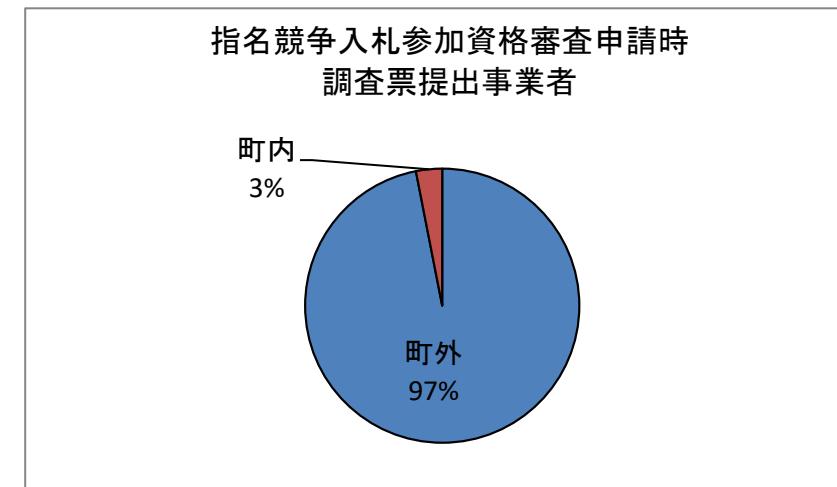
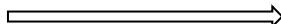


指名競争入札参加資格審査申請事業者(令和5年度追加)の男女共同参画推進状況報告結果

- ◇ 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 令和5年1月12日～令和5年2月3日
- ◇ 調査票の回収 全事業者(63事業者)から回収しています。

登録事業者実数	63
うち町内事業者実数	2
登録事業者延数	73



(注)「町内」の割合データは、調査票を提出した町内2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	21,834	5,073	18.9%
	町内	5	1	16.7%
非正規社員	全体	1,074	2,587	70.7%
	町内	2	2	50.0%
管理職	全体	7,311	561	7.1%
	町内	3	1	25.0%
新規採用社員	全体	1,563	914	36.9%
	町内	1	0	0.0%

正規社員、管理職、新規採用職員の割合は、全体・町内ともに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。

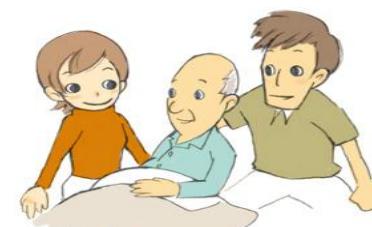
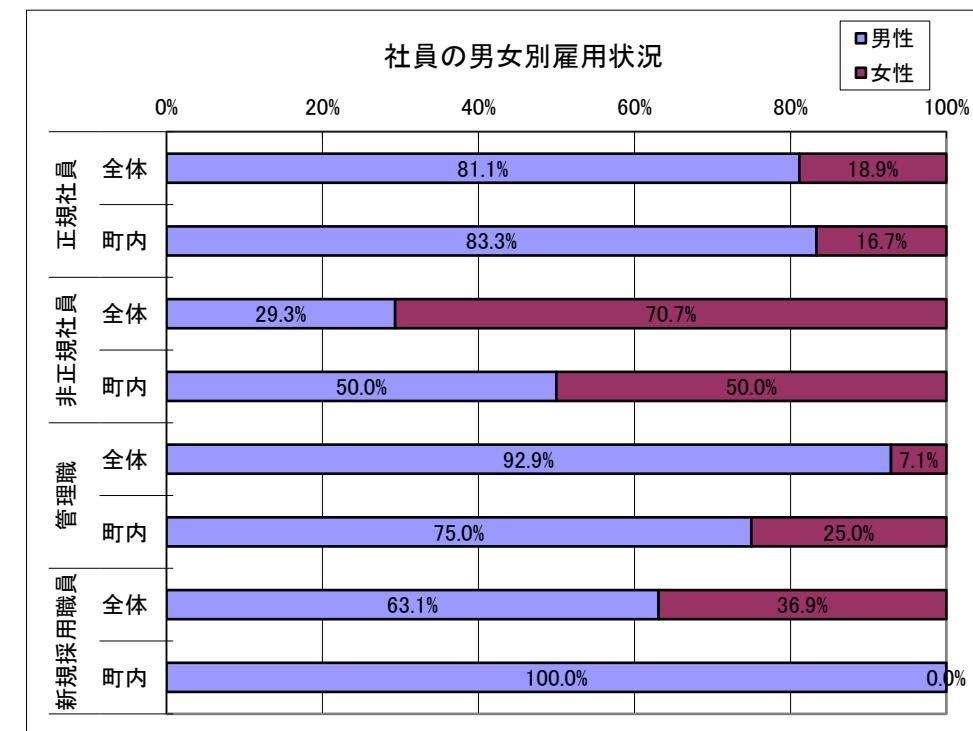
昨年と比べると、非正規社員は女性の割合が多くなっていますが、各項目ではほぼ横ばいとなっています。

育児休業取得者は圧倒的に女性が多い(女性 63.5%、男性 36.5%)ようですが、全体の育児休業取得者の男性も昨年と比べると、11.7%増加しています。

町内事業者においても、育児休業、介護休業、看護休暇が取得できる環境整備が進むことを期待しています。

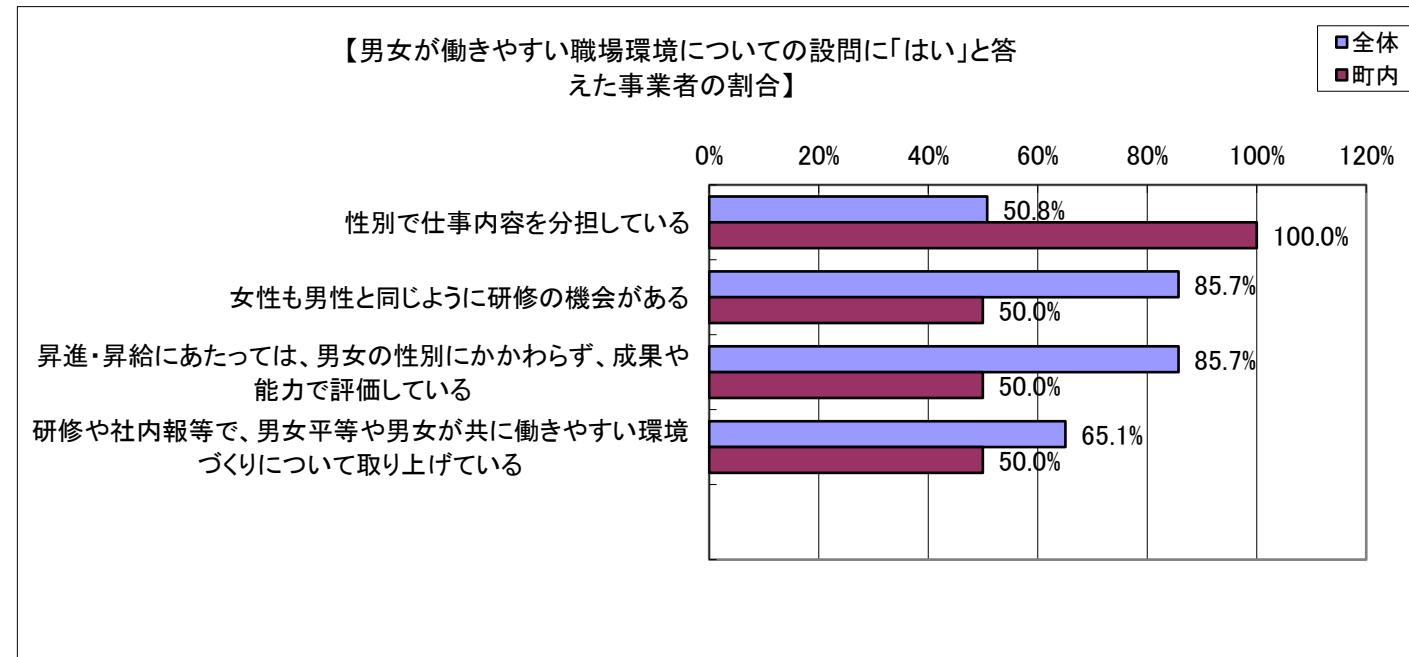
◇ 育児休業・介護休業・看護休暇の取得者数

項目		女性	男性
育児休業	全体	250	144
	町内	0	0
介護休業	全体	10	15
	町内	0	0
子の看護休暇	全体	252	71
	町内	0	0



◇ 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	32	0	31	50.8%
	町内	2	0	0	100.0%
女性も男性と同じように研修の機会がある	全体	54	0	9	85.7%
	町内	1	0	1	50.0%
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	54	0	9	85.7%
	町内	1	0	1	50.0%
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	41	0	22	65.1%
	町内	1	0	1	50.0%



◇ 「仕事と育児・介護との両立」に関する取り組みについて

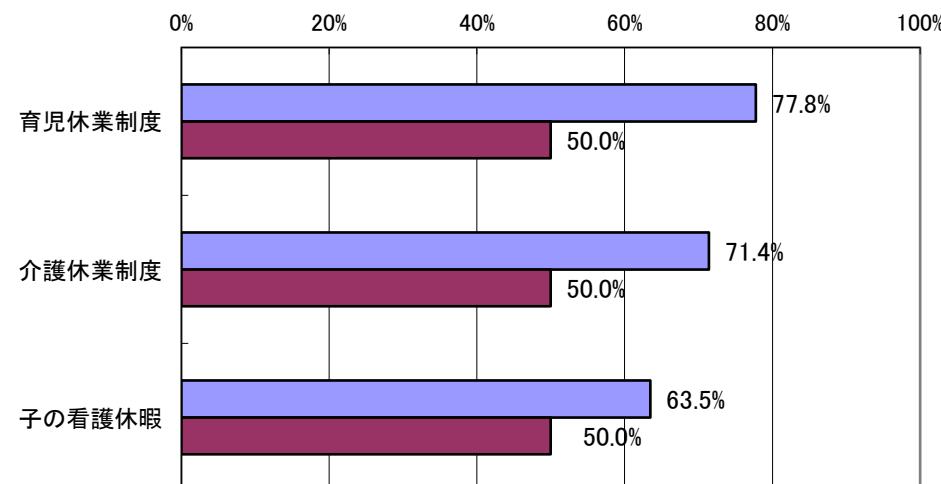
就業規則について(就業規則に明記しているかどうか)

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	49	14	77.8%
	町内	1	1	50.0%
介護休業制度	全体	45	18	71.4%
	町内	1	1	50.0%
子の看護休暇	全体	40	23	63.5%
	町内	1	1	50.0%



「仕事と育児・介護との両立」に関する取り組みについて
就業規則に明記している事業者の割合

■ 全体
■ 町内



全体の割合をみると、昨年より割合が若干下がっているものの、各項目とも50%を超えてます。
町内事業者は、子の看護休暇が昨年より約13%増えています。
今後も積極的に取り組む事業所が増えることを望みます。

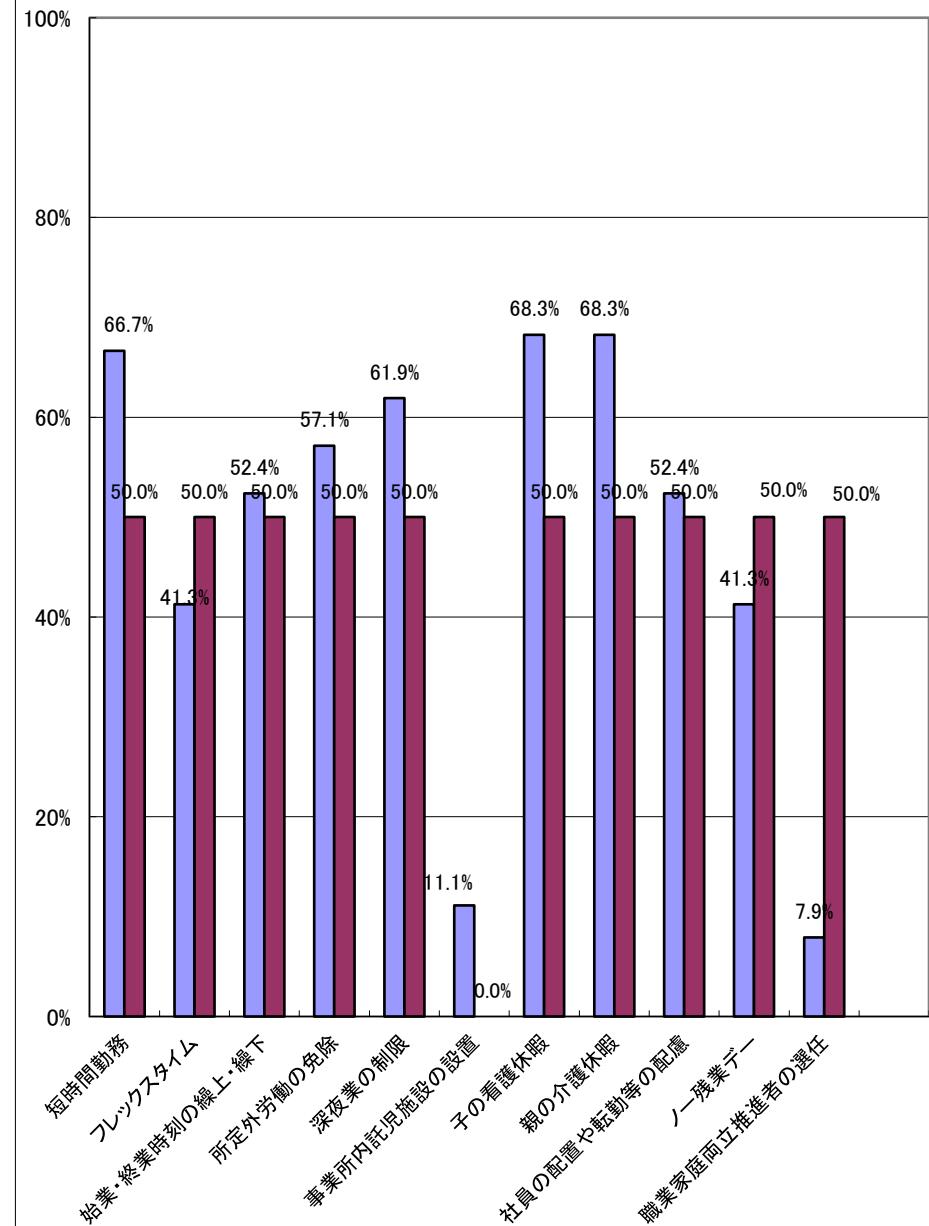
◇ 両立を容易にするために講じている措置について

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	42	0	21	66.7%
	町内	1	0	1	50.0%
フレックスタイム	全体	26	0	37	41.3%
	町内	1	0	1	50.0%
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	全体	33	0	30	52.4%
	町内	1	0	1	50.0%
所定外労働の免除	全体	36	0	27	57.1%
	町内	1	0	1	50.0%
深夜業の制限	全体	39	0	24	61.9%
	町内	1	0	1	50.0%
事業所内託児施設の設置	全体	7	0	56	11.1%
	町内	0	0	2	0.0%
子の看護休暇	全体	43	0	20	68.3%
	町内	1	0	1	50.0%
親の介護休暇	全体	43	0	20	68.3%
	町内	1	0	1	50.0%
社員の配置や転勤等の配慮	全体	33	0	30	52.4%
	町内	1	0	1	50.0%
ノー残業デー	全体	26	0	37	41.3%
	町内	1	0	1	50.0%
職業家庭両立推進者の選任	全体	5	0	58	7.9%
	町内	1	0	1	50.0%

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、「子の看護休暇」「親の介護休暇」でした。この他にも「短時間勤務」、「深夜業の制限」などの割合が高く、多くの事業者が講じているようです。

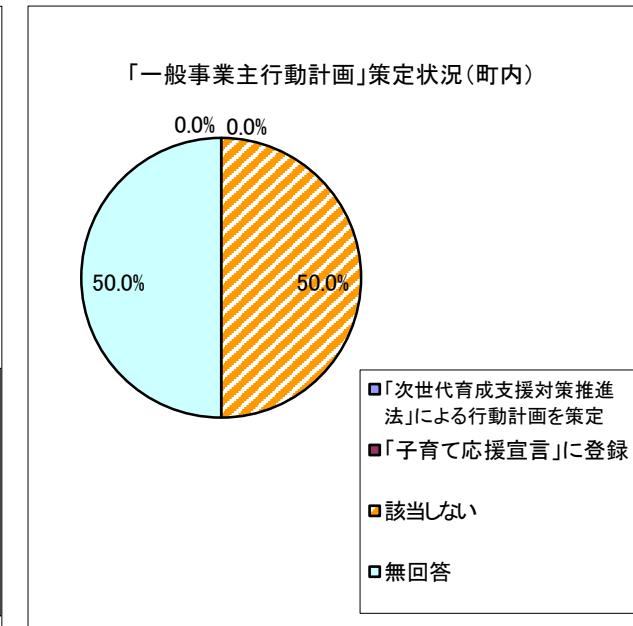
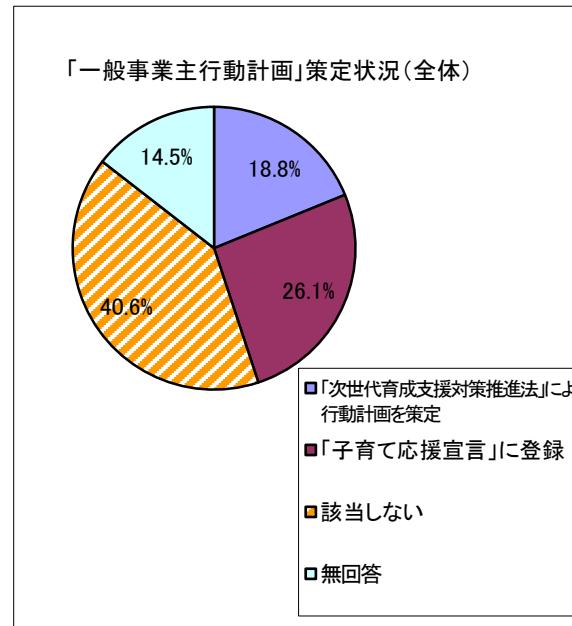
両立を容易にするために講じている措置

■ 全体
■ 町内



◇ 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	13	18.8%
	町内	0	0.0%
「子育て応援宣言」に登録	全体	18	26.1%
	町内	0	0.0%
該当なし	全体	28	40.6%
	町内	1	50.0%
無回答	全体	10	14.5%
	町内	1	50.0%



	「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	10	4	0	0	14
従業員数101人以上300人以下の事業所	2	0	2	1	5
従業員数100人以下の事業所	1	12	25	10	48
従業員数未記入の事業所	0	0	0	0	0



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。

◇ 職場におけるハラスメント防止対策について

【 防止・対策事項 】

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発・ハラスメントの内容や対処の内容等を、就業規則に規定し労働者へ周知・啓発すること
- ② 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応(再発防止措置を含む)
- ④ その他、併せて講すべき措置 プライバシーの保護、相談者の解雇や不利益取り扱いをしない旨の周知

パワーハラスメント防止措置が令和2年6月から義務化されました。
※セクシュアルハラスメント等についても同様
(中小企業については令和4年4月1日～)

【 ①～④以外の取組 】

- ハラスメント等の相談窓口を本社に設けている。
- 社員向けホームページへのハラスメントの防止へ向けた特設ページの作成等。
- 妊娠・出産・育休に関するハラスメントについても規定している。