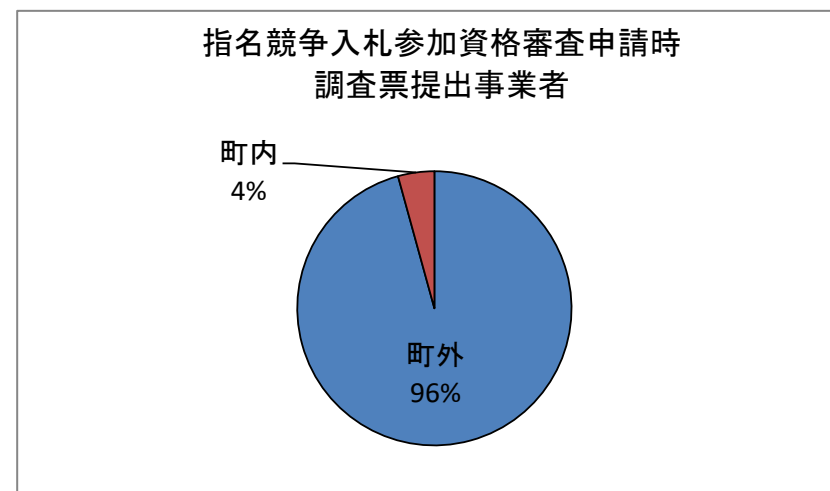
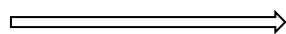


指名競争入札参加資格審査申請事業者(平成31・令和2年度分)の男女共同参画推進状況報告結果

- ◇ 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 令和2年1月15日～令和2年2月15日
- ◇ 調査票の回収 全事業者(1,186事業者)から回収しています。

登録事業者実数	1,186
うち町内事業者実数	53
登録事業者延数	1,456



(注) 「町内」の割合データは、調査票を提出した町内53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	247,233	54,498	18.1%
	町内	338	63	15.7%
非正規社員	全体	43,164	96,413	69.1%
	町内	58	59	50.4%
管理職	全体	73,899	11,932	14%
	町内	83	21	20%
新規採用社員	全体	15,091	7,250	32%
	町内	25	2	7%

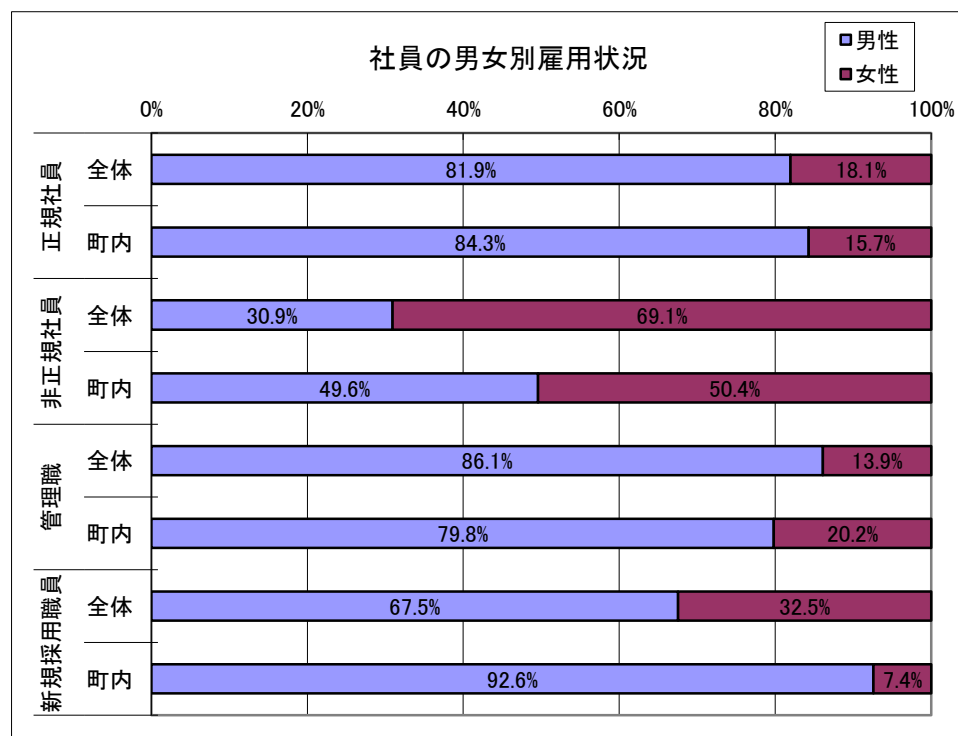
町内事業所で働く女性の正規社員雇用が新規採用も含め
 昨年に比べ大幅に減少しています。
 全体では各項目とも女性の割合が若干増えているものの、町
 内においてはいまだ少ない状況が続いています。

休業・休暇取得者は圧倒的に女性が多いようですが、全体を
 みると男性の育児休業、介護休業、子の看護休暇の取得者数
 が昨年に比べ増加しています。
 (育児休業 287人増、介護休業62人増、看護休暇 1,827人増)
 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

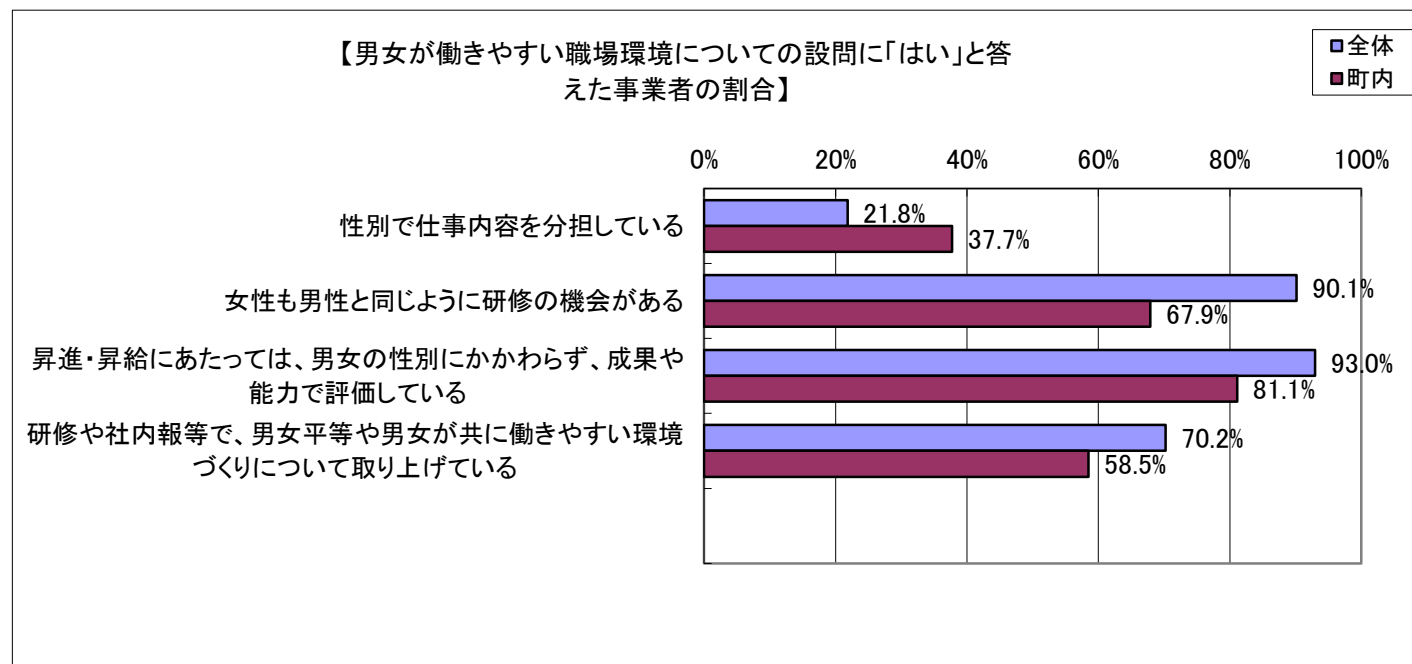
項目		女性	男性
育児休業	全体	2,602	457
	町内	1	2
介護休業	全体	153	135
	町内	1	1
子の看護休暇	全体	2,806	2,792
	町内	1	0

社員の男女別雇用状況



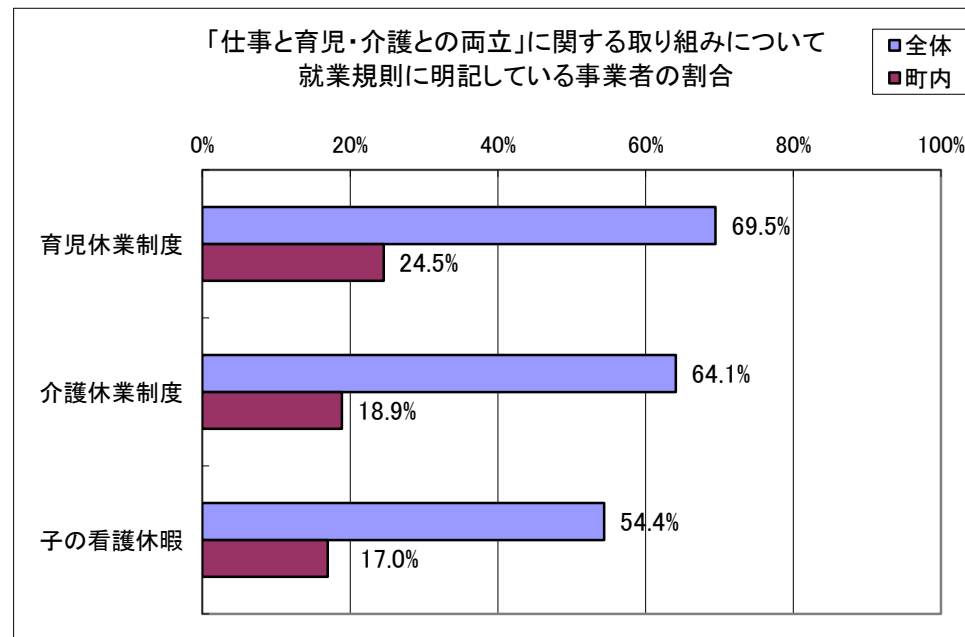
◇ 男女が働きやすい職場環境について

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	259	908	19	21.8%
	町内	20	30	3	37.7%
女性も男性と同じように研修の機会がある	全体	1,069	95	22	90.1%
	町内	36	10	7	67.9%
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	1,103	62	21	93.0%
	町内	43	5	5	81.1%
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	833	320	33	70.2%
	町内	31	14	8	58.5%



◇ 「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	824	362	69.5%
	町内	13	40	24.5%
介護休業制度	全体	760	426	64.1%
	町内	10	43	18.9%
子の看護休暇	全体	645	541	54.4%
	町内	9	44	17.0%

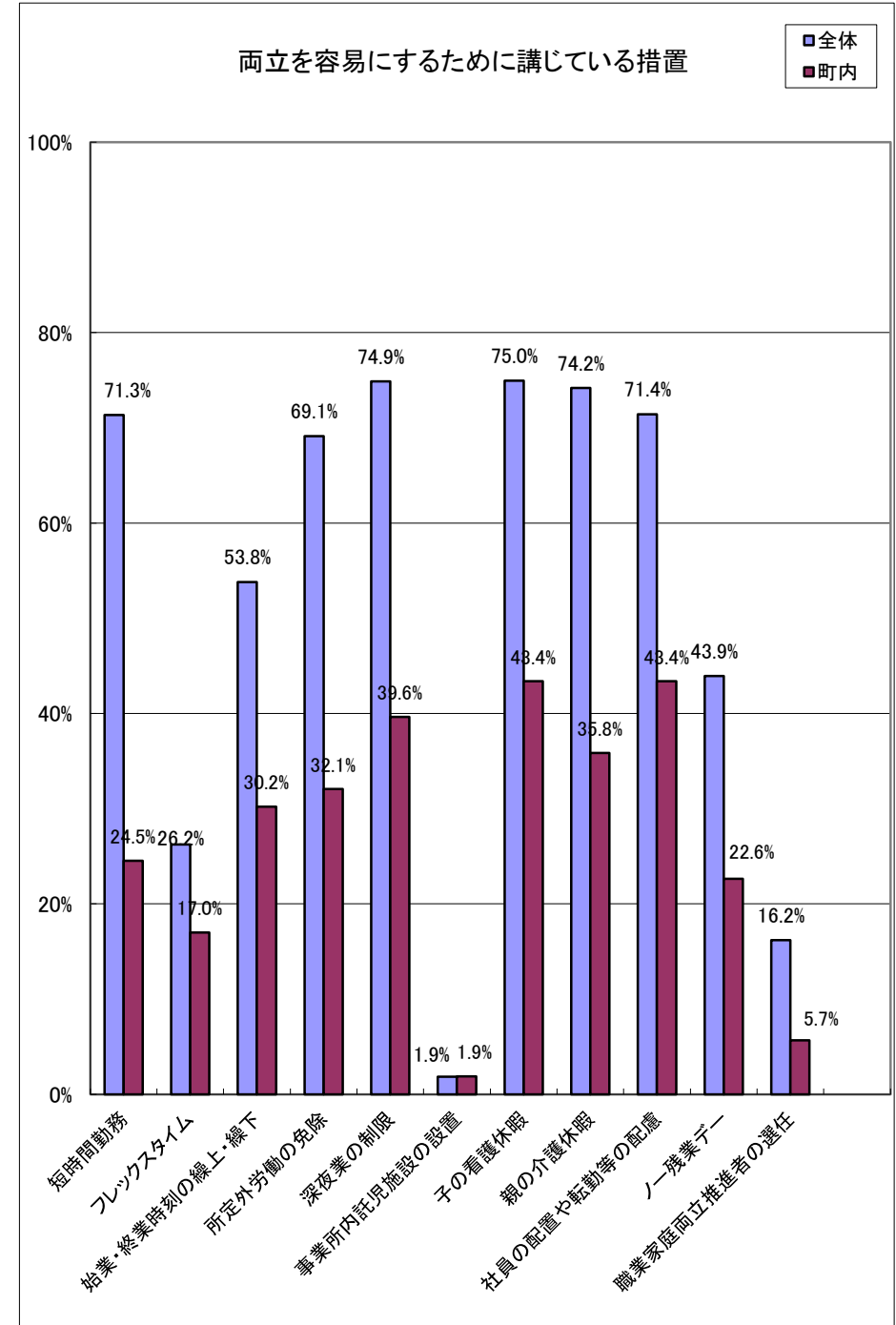


全体の割合をみると、育児休業制度、介護休業、子の看護休暇制度を明記している事業者は、50%をこえています。町内事業者も、ぜひ積極的に就業規則に明記してほしいものです。

◇ 両立を容易にするために講じている措置について

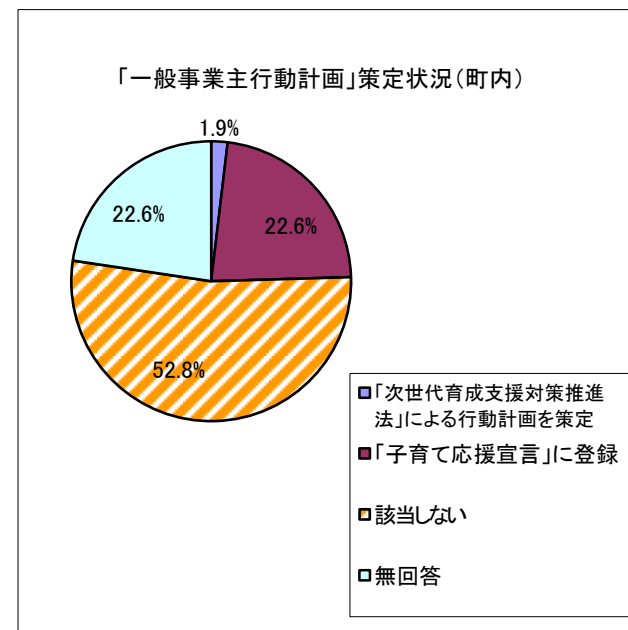
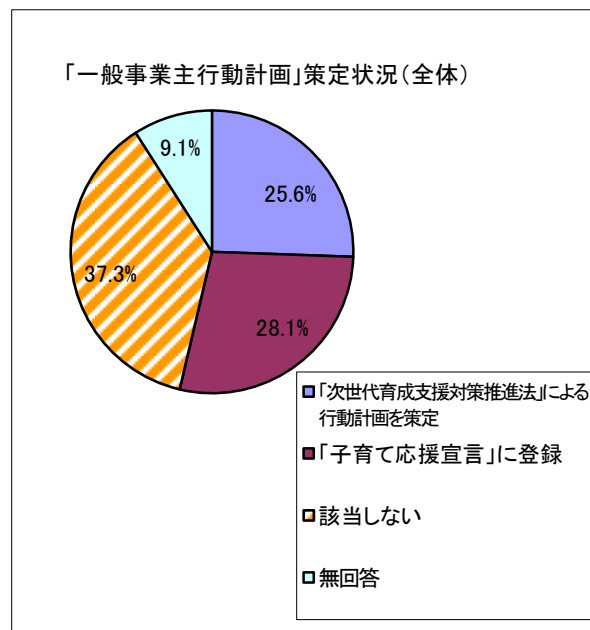
項目		している	していない	無回答	していると答えた事業者の割合
短時間勤務	全体	846	322	18	71.3%
	町内	13	32	8	24.5%
フレックスタイム	全体	311	852	23	26.2%
	町内	9	37	7	17.0%
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	全体	638	523	25	53.8%
	町内	16	30	7	30.2%
所定外労働の免除	全体	820	344	22	69.1%
	町内	17	29	7	32.1%
深夜業の制限	全体	888	280	18	74.9%
	町内	21	25	7	39.6%
事業所内託児施設の設置	全体	22	1,136	28	1.9%
	町内	1	45	7	1.9%
子の看護休暇	全体	889	275	22	75.0%
	町内	23	23	7	43.4%
親の介護休暇	全体	880	276	30	74.2%
	町内	19	26	8	35.8%
社員の配置や転勤等の配慮	全体	847	304	35	71.4%
	町内	23	22	8	43.4%
ノー残業デー	全体	521	633	32	43.9%
	町内	12	33	8	22.6%
職業家庭両立推進者の選任	全体	192	960	34	16.2%
	町内	3	41	9	5.7%

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」でした。この他にも「深夜業の制限」、「親の介護休暇」、「社員の配置や転勤等の配慮」が70%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	330	25.6%
	町内	1	1.9%
「子育て応援宣言」に登録	全体	363	28.1%
	町内	12	22.6%
該当なし	全体	481	37.3%
	町内	28	52.8%
無回答	全体	117	9.1%
	町内	12	22.6%



	「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	152	48	14	5	219
従業員数101人以上300人以下の事業所	79	41	22	7	149
従業員数100人以下の事業所	99	274	444	104	921
従業員数未記入の事業所	0	0	1	1	2



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	499	671	16	42.1%
	町内	3	45	5	5.7%
防止に関する方針を服務規程に明記	全体	674	498	14	56.8%
	町内	7	41	5	13.2%
方針の周知・啓発	全体	653	518	15	55.1%
	町内	11	37	5	20.8%
相談窓口の設置	全体	624	545	17	52.6%
	町内	4	43	6	7.5%

「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。

