

平成 28 年度男女共同参画推進状況調査結果

I 調査の概要

1 調査の目的

町が調達を行っている事業者の男女共同参画推進状況についての把握とともに、男女共同参画の推進にかかる課題を調査し、今後町と事業者とが連携して男女共同参画推進に取り組む仕組みづくりにむけ、入札参加資格審査申請時においてアンケート調査を実施しました。

2 調査の対象

平成 29 年・30 年度建設工事、測量・建設コンサル競争入札参加資格審査申請及び物品役務競争入札参加資格審査申請者

3 調査の方法

- ・精華町入札参加資格審査申請時の申請書類配布時に配布し受付時に同時回収
- ・調査票は無記名による

4 調査の期間

- ① 建設工事、測量・建設コンサル 平成 28 年 11 月 1 日から平成 28 年 12 月 5 日
 ② 物品役務 平成 29 年 2 月 1 日から平成 29 年 2 月 15 日

5 調査の内容

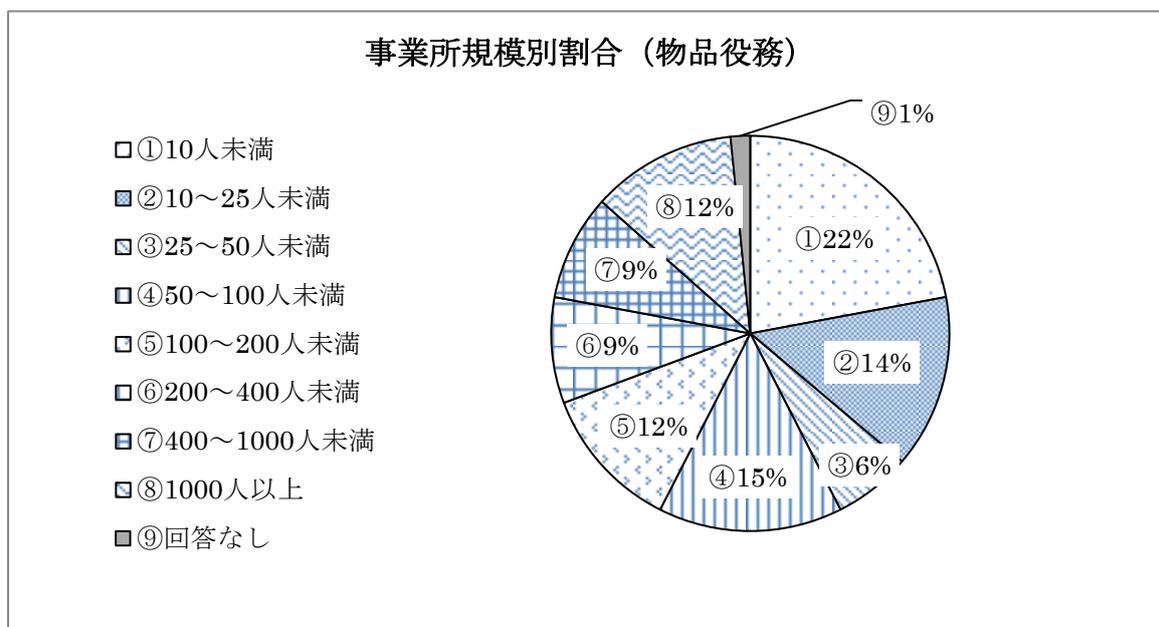
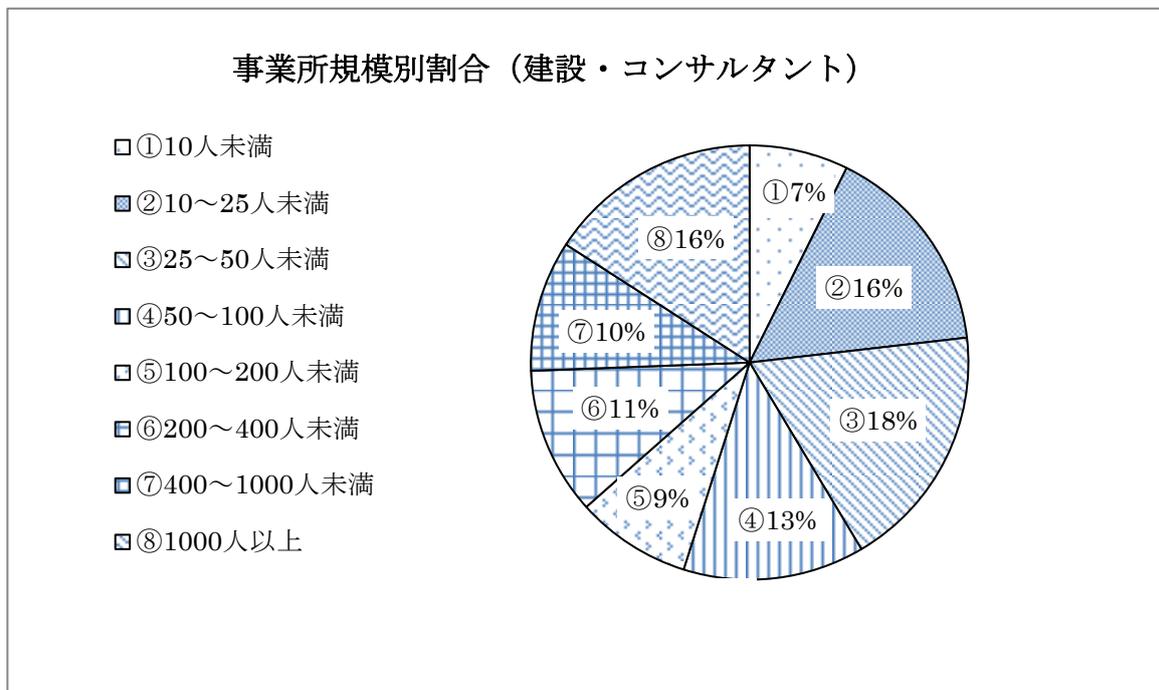
- ①回答者の属性
- ②従業員数の男女比について
- ③女性の管理職登用割合について
- ④育児休業制度について
- ⑤男女共同参画推進の施策について
- ⑥行動計画について

6 調査票の回収

	申請者数	回収数	回収率
全体	1, 897	209	11.01%
建設・コンサルタント	983	82	8.34%
物品役務	914	127	13.89%

7 報告書の見方

調査結果は、建設・コンサルタント及び物品役務分野の業種ごとに統計しています。各業種の従業員数（10人未満、10～25人未満、25人～50人未満、50人～100人未満、100人～200人未満、200人～400人未満、400人～1,000人未満、1,000人以上）の割合は、下記のグラフのとおりであり、各従業員数毎に平均値を算出しています。



Ⅱ 回答者の属性

1 所在地

回答者 209 社のうち、町内の事業者が 13 社で、町外の実業者が 195 社、1 社が無回答でした。

2 種別

個人事業主または法人の別をみると、個人事業主が 9 社で、法人等が 187 社であり、13 社が無回答でした。

Ⅲ 調査結果の概要

○従業員数の男女比について

正規雇用社員における女性従業員数の割合は、建設・コンサルタント分野は、物品役務分野よりも低い結果となっています。また、両分野とも、従業員数が 1,000 人以上の事業所では、特に低くなっています。

非正規雇用社員における女性従業員数の割合も、建設・コンサルタント分野は、物品役務分野よりも低い結果となっています。しかし、建設・コンサルタント分野でも、従業員数が 100 人以上 200 人未満の事業所では、女性の割合が 65%を超えています。

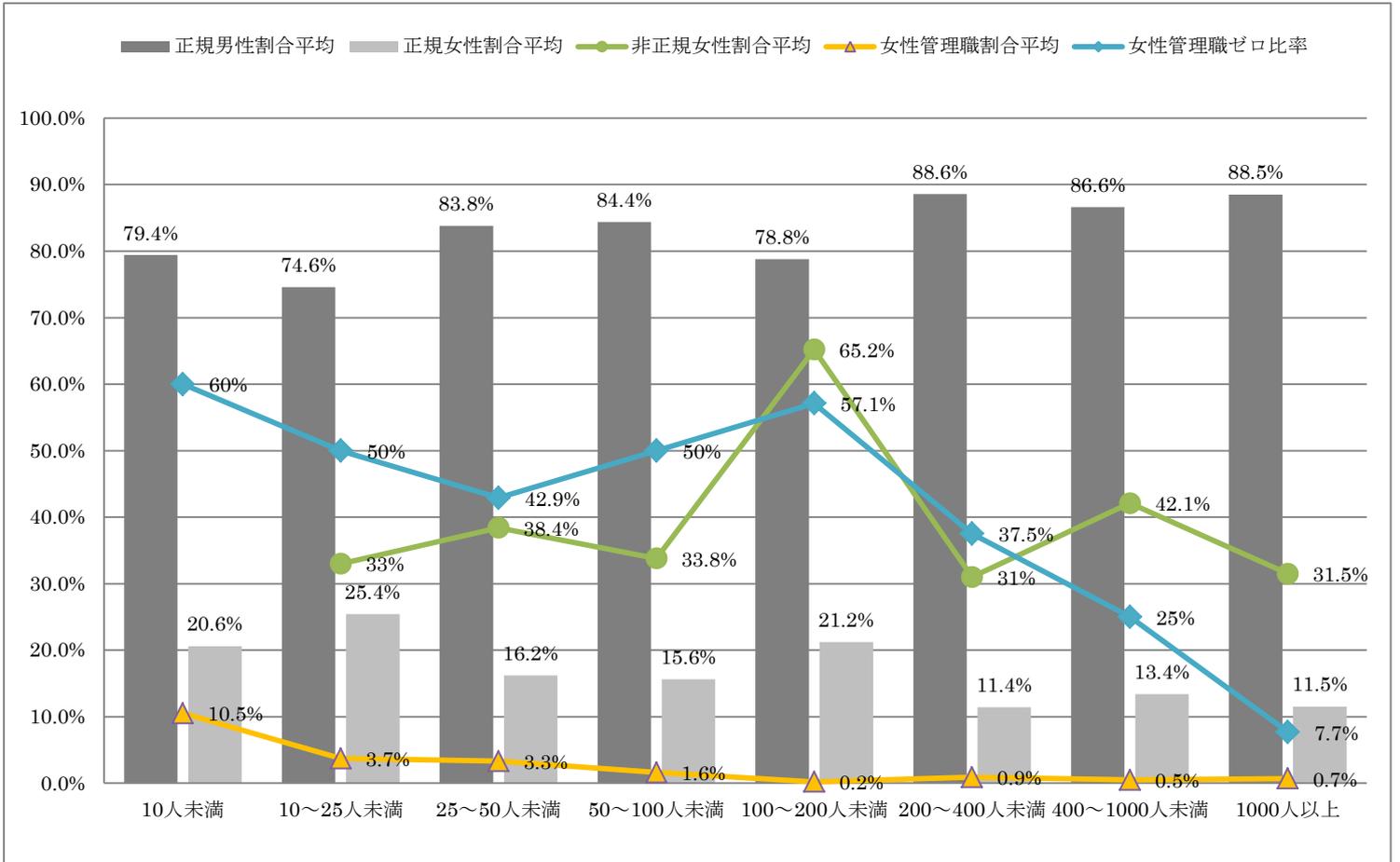
○女性管理職の登用割合について

女性管理職の登用割合の平均は、建設・コンサルタント分野で 2.3%、物品役務分野で 5.7%です。事業所の規模が大きくなるほど低くなる傾向があり、従業員数 1,000 人以上の事業所の場合、建設・コンサルタント分野では 0.7%、物品役務分野では 1.2%となっています。

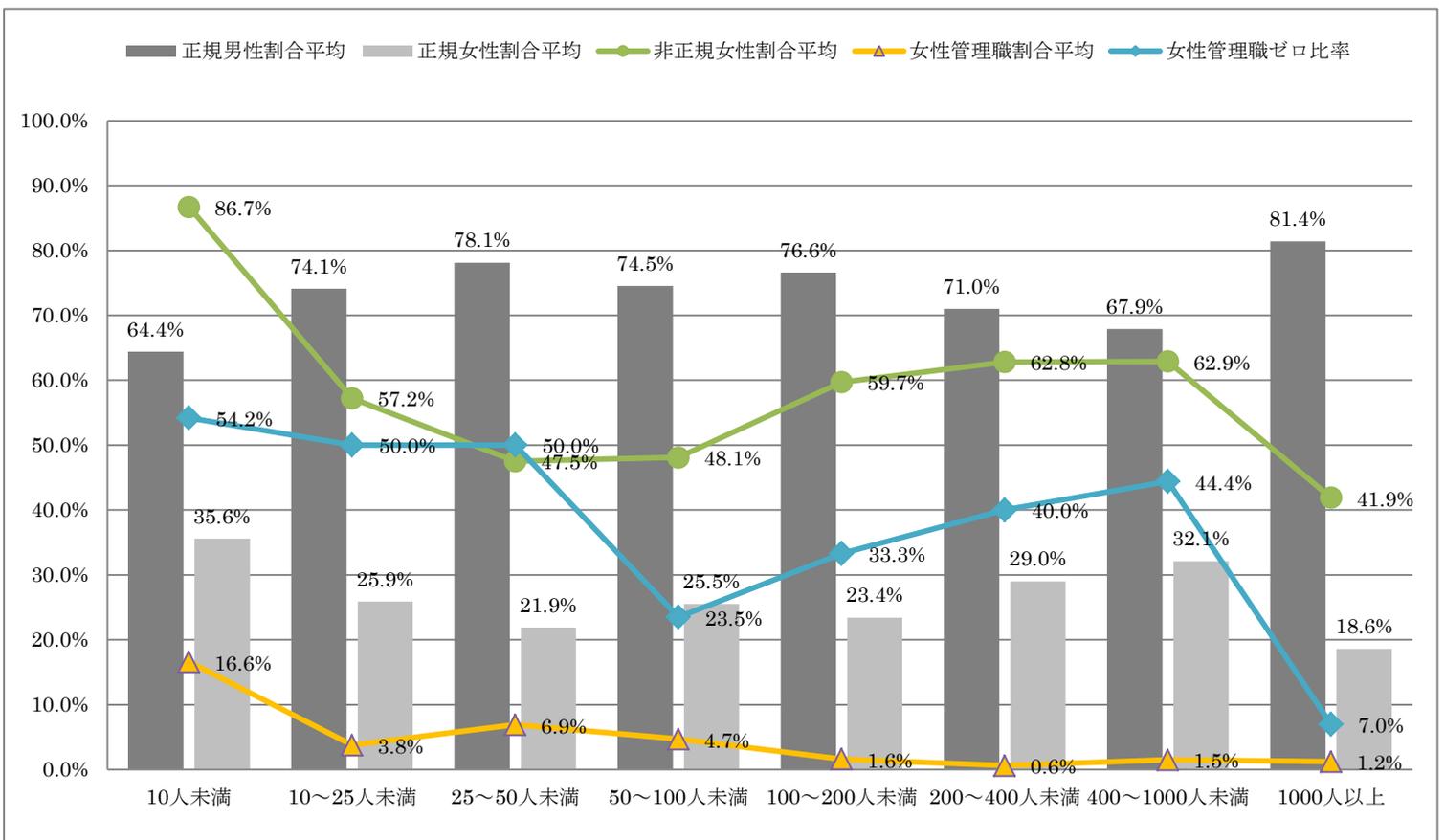
女性管理職が全くいないゼロ比率の平均は、建設・コンサルタント分野で 39.5%、物品役務分野で 38.6%です。両分野でも、従業員数 1,000 人以上の事業所では、ゼロ比率の割合は一番低く、建設・コンサルタント分野では 7.7%、物品役務分野では 7.0%となっています。

従業員数 1,000 人以上の事業所では、管理職に女性が登用されているが、その人数は男性管理職の数と比べるととても少ないことがわかります。

建設・コンサルタント



物品役務

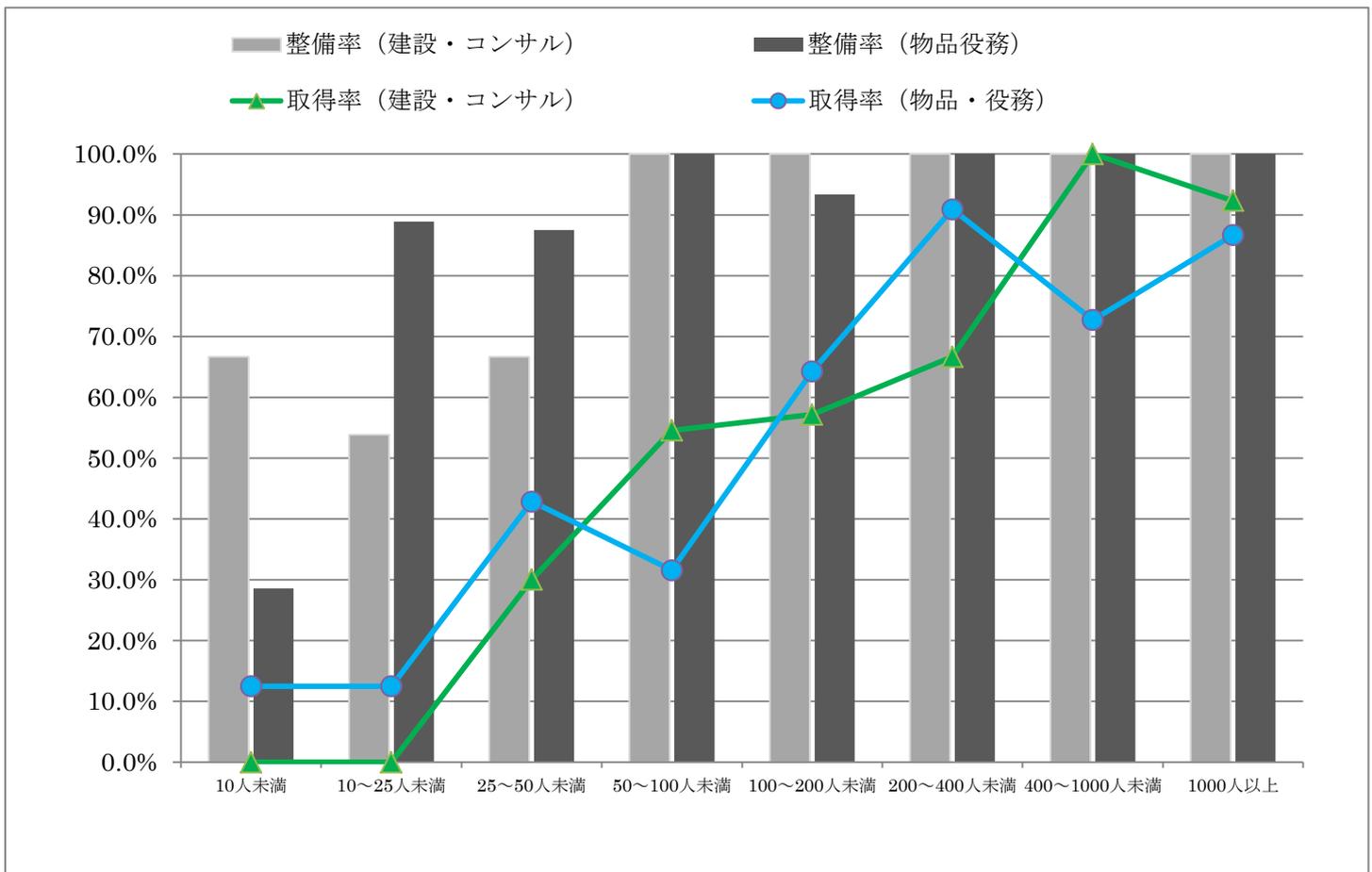


○育児休業制度について

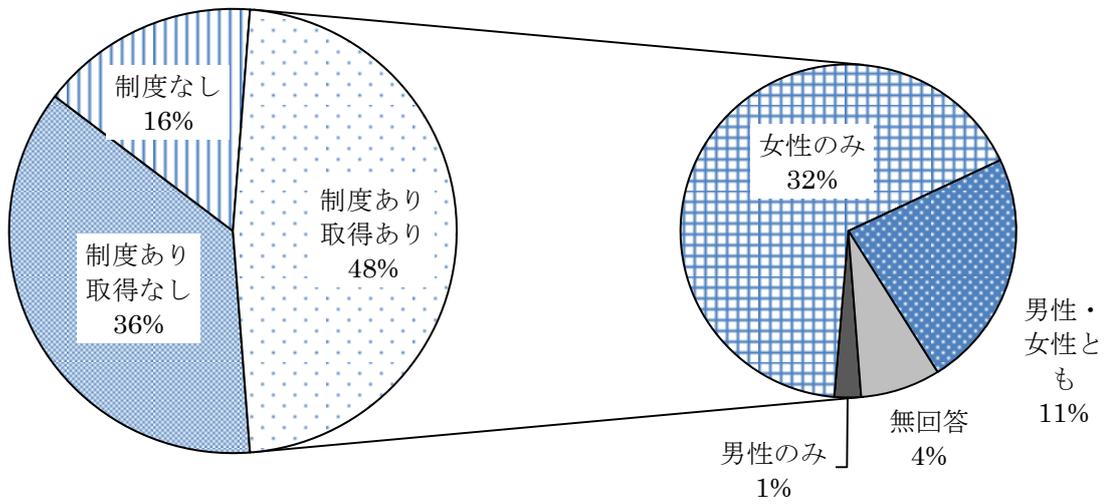
育児休業制度の整備については、50人以上の事業所ではほぼ100%整備されており、事業所の規模が大きいくほど制度が整備されています。

整備率は、建設・コンサルタント分野では、84.1%、物品役務分野では80.8%です。

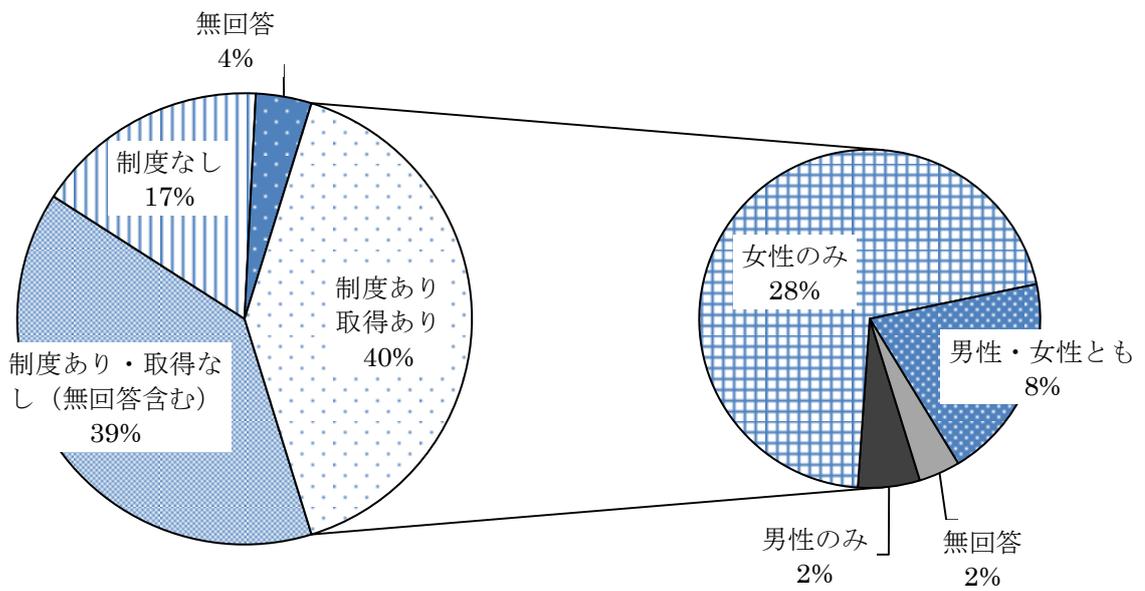
育児休業取得について、建設・コンサルタント分野では、制度が整備されている69社のうち、39社で育児休業が取得され、26社で女性が、1社で男性が、9社で女性と男性が取得され、無回答は3社でした。物品役務分野では、制度が整備されている101社のうち、52社で育児休業が取得され、36社で女性が、3社で男性が、10社で女性と男性が取得され、無回答は2社でした。



育児休業制度整備・取得状況（建設・コンサルタント）



育児休業制度整備・取得状況（物品役務）



○男女共同参画推進施策について

○「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度（注1）

建設・コンサルタント分野では、2社が、物品役務分野では3社が認証を受けており、ともに2.4%の認証率となっています。

○「くるみん」認定（注2）

くるみんマークの認定事業者であると宣言しているのは、建設・コンサルタント分野では7.3%あり、物品役務分野では11.0%ありました。

子育て支援やワーク・ライフ・バランスを推奨する上記のような施策の啓発や周知が必要です。

○事業主行動計画について

事業主行動計画（注3）の策定が努力義務である従業員数100人以下の事業所のうち、建設・コンサルタント分野では4.4%、物品役務分野では2.7%の事業者が行動計画を策定していました。

注

1) 【京都モデルワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度】

自社（対象企業：常時雇用労働者1人以上300人以下の企業）の実情にあったワーク・ライフ・バランスの取組（①仕事と出産・子育てを両立できる取組 ②仕事と介護を両立できる取組 ③健康で豊かな時間の確保や多様な働き方ができる取組 ④①～③による制度等を利用しやすくするための環境づくり）を制度化して、ワーク・ライフ・バランス推進の方針を宣言し、利用実績が出るなど、認証基準を満たせば、「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業として知事が認証します。（認証期間3年間）認証を受けた企業は、認証マークの使用や府の物品等の調達における優遇の対象となるなどのメリットが受けられます。

2) 【くるみん認定】

事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。認定を受けると認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。

3) 【事業主行動計画】

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとなっており、常時雇用する従業員が101人以上の企業は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。（100人以下の企業は努力義務）

一般事業主行動計画とは、事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標を達成するための対策の内容と実施時期を具体的に盛り込み策定するものです。