

平成 26 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 27 年・28 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 26 年 11 月 4 日から 12 月 5 日まで
 ②物品役務 平成 27 年 2 月 2 日から 2 月 13 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

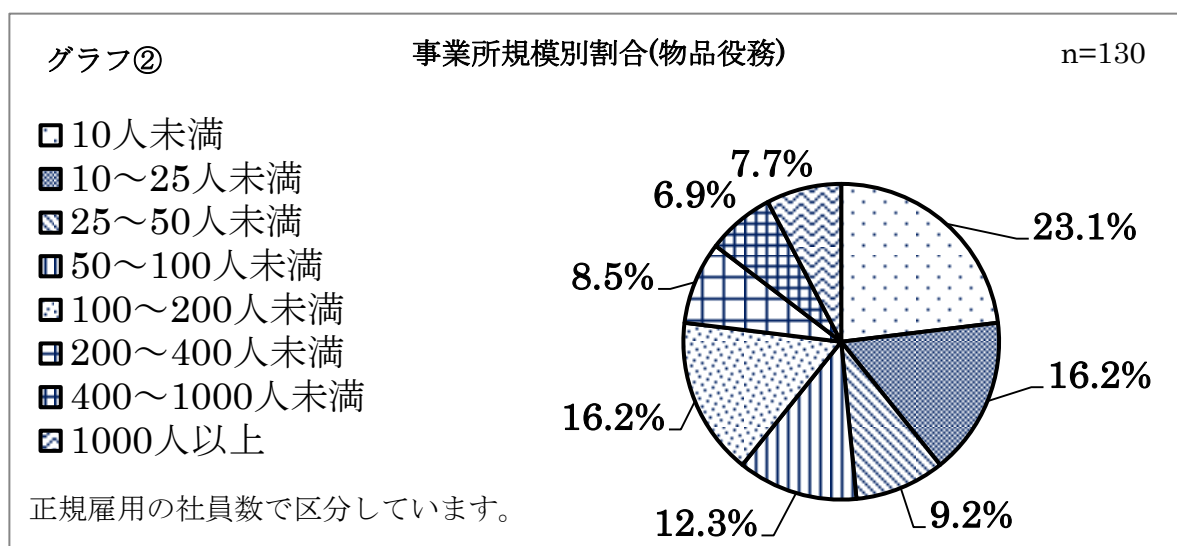
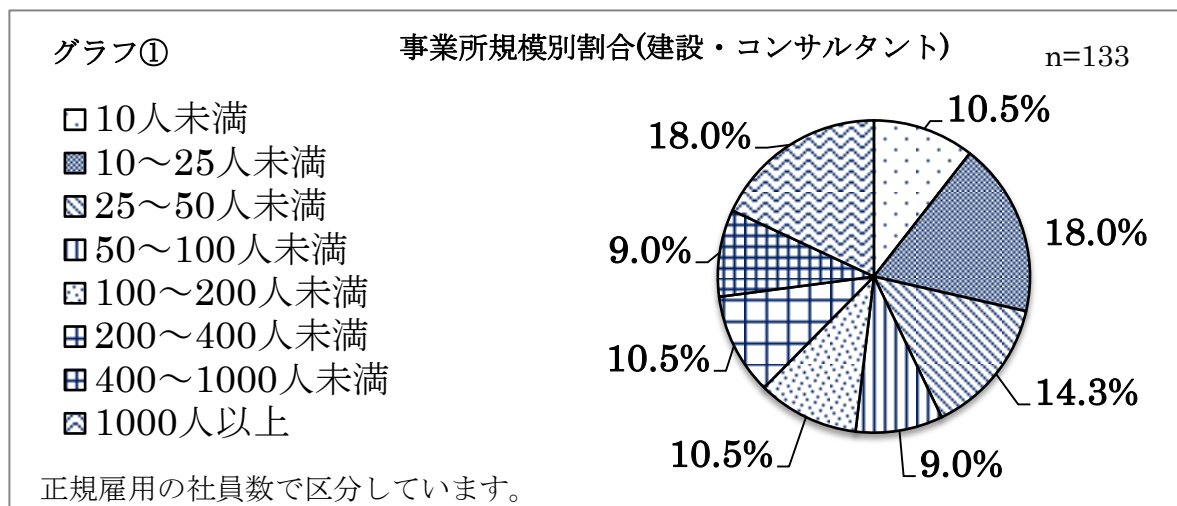
6 調査票の回収

	配布数	回収数	回収率	有効回答数
全体	1, 793	273	15.23%	263
工事・コンサル	953	136	14.27%	133
物品役務	840	137	16.31%	130

7 報告書の見方

- ①比率は、各項目ごとに注釈により明記しています。
- ②小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、比率の合計が 100.0%にならない場合があります。

③調査結果は、受付種別ごとで建設・コンサルタント及び物品役務分野それぞれで整理し、その割合は、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人以上の従業員数毎に平均値を算出しており、全体の割合は従業員数ごとの割合を平均し算出しています。(グラフ①・②)



Ⅱ 回答者の属性

1 所在地

有効回答者 263 社のうち、町内の事業者が 17 社で、町外の実業者が 246 社でした。

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 7 社で、法人等が 238 社であり、18 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

正規雇用社員での男女別従業員数は、物品役務分野で申請した25人未満の事業所では女性従業員の割合が30%を越え、最も女性の割合が高い結果となっています。従業員数の多い事業所になるほど女性の占める割合が低くなる傾向です。

特に、建設・コンサルタント分野で申請した従業員数が200人以上の事業所では、女性の占める割合は1割程度でした。

非正規雇用社員での男女の割合は、分野ごとに違いがあり、建設・コンサルタント分野では、従業員数が50人以上の事業所では男性の割合が半数かそれ以上を占める傾向であり、非正規雇用の男性が多い傾向です。

物品役務の分野では、全体的に非正規雇用社員を女性が占める割合が多い傾向です。

○女性管理職の登用割合について

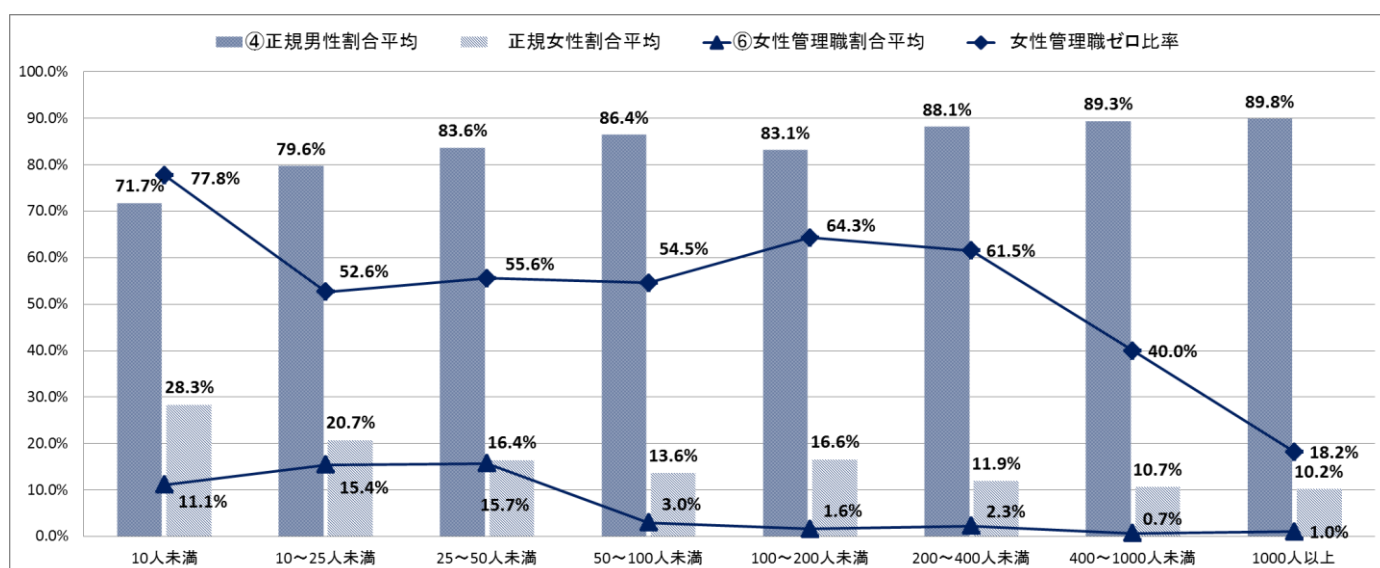
女性管理職の登用割合は事業所の規模が大きくなるほど低くなる傾向で、1,000人以上の事業所の建設・コンサルタント部門は1.0%、物品役務の分野では2.3%です。(グラフ③・④)
平均すると、建設・コンサルタント分野で6.8%、物品役務分野で13.4%です。

女性管理職が全くいないゼロの比率は分野ごとで比較すると建設・コンサルタント分野で高い割合であり、女性の活用や活躍の場が広がっていない様子が伺えます。

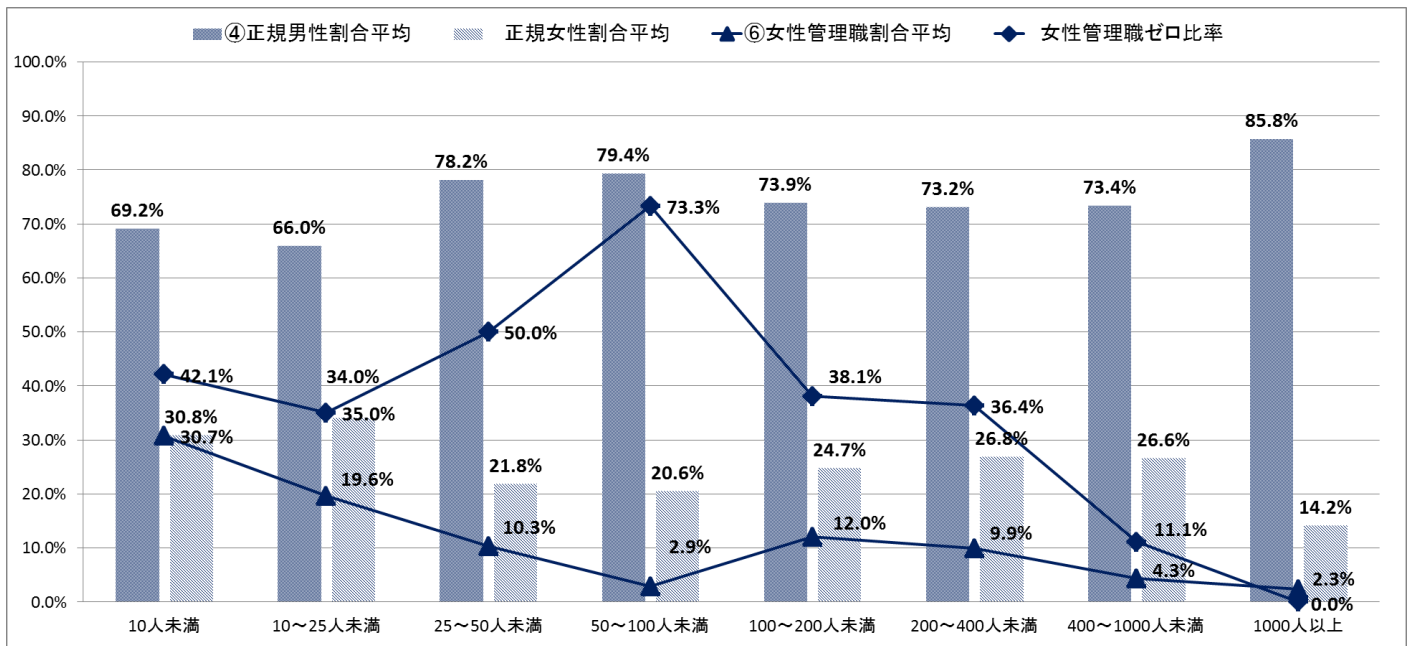
事業所の規模が大きくなると女性管理職ゼロの比率は低くなる傾向で、規模が小さいほどゼロの比率が高くなっています。

平均すると、建設・コンサルタント分野では43.6%、物品役務分野では34.6%であり、業種によっても特徴がわかることと、指導的地位には男性が就いている傾向がうかがえます。

グラフ③ (建設・コンサルタント)



グラフ④ (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、100人以上の事業所ではほぼ100%整備されていますが、事業所の規模が小さいほど制度の整備がされていない状況です。

また、物品役務の分野よりも建設・コンサルタント分野では制度の整備が低い状況です。

物品役務分野の事業所が81.5%制度の整備ができているのに対し、建設・コンサルタント分野では42.9%の整備率です。

育児休業取得について、有効回答のあった263社のうち女性の取得者は104社であり、男性は15社において育児休業取得者がいました。

○男女共同参画推進施策について

①「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス推進企業認証制度

建設・コンサルタント分野では認証を受けている事業所はありませんでしたが、物品役務分野では3.9%の事業所が認証を宣言をしていたり、認証を受けていました。

②「くるみん」マーク認定

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6.8%あり、物品役務分野では10.0%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十分でないことが伺えます。

○行動計画について

事業主行動計画の策定

100 人以下の事業者に対して調査する項目。行動計画の策定があると回答した事業者は、建設・コンサルタント分野では1.4%、物品役務分野では2.4%の事業者で策定がありました。

事業主行動計画の策定等については、国の法律制定等の動向を鑑み、質問項目を検討し修正する必要があります。

※事業主行動計画の策定については、平成28年4月施行予定の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案において、「一般事業主行動計画」は従業員が300人を超える事業者については、計画の策定と厚生労働大臣への届出が義務付けられることになっている。(現在は100人を超える従業員のいる事業者) 300人以下の事業者については努力義務とされる。また国、及び地方公共団体を対象とする「特定事業主行動計画」については、策定が義務付けられることとなっている。

(女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、管理的地位にある職員の占める女性職員の割合を定めることとしている)

また、特定事業主は、毎年すくなくとも1回、特定事業主行動計画に基づく取り組みの状況を公表しなければならないとしている。