

指定管理者における男女共同参画に関する調査について（報告）

指定管理者における男女の賃金格差や育児休業の取得状況等についての現状を把握するため、令和4年4月1日を基準日として、令和4年4月14日付で各施設所管課を通じて実施したもの。

今回の調査に当たっては、単に「労働者」としたため、事業者によって指定管理者が管理している施設のための労働者と本社を含めた労働者の数字が混在していると思われるが、その傾向は掴めるものとする。

1. 対象

指定管理者 18事業者

2. 労働者数

総数 26,885人 男性：4,626人（17.2%） 女性：22,259人（82.8%）

うち管理職 433人 男性：173人（40.0%） 女性：260人（60.0%）

男性は4,626人のうち3.7%（173人）、女性は22,259人のうち1.2%（260人）が管理職になっている。

3. 女性の活躍推進の取組みについて

女性職員の登用や配置に関する目標設定、女性活躍推進法に基づく計画の策定、出産・子育てにより退職した方の再雇用、性別によらない多様な働き方への理解や取組が見受けられた。総体として女性の活躍推進が図られている状況であると考えられる。

4. 男女の賃金差について

同一勤続年数の男女で賃金に差異が生じるケースがあった。理由は採用前の経験による加算や、職責による差異、時短勤務職員の有無など、合理的なものであった。

5. 育児休業の取組みについて

復帰後の配置や処遇、勤務時間や保育園の配慮など育児休暇を取得した職員への取組みの他、代替職員の配置など所属先へ配慮する取組みがあった。職員自身の復帰後の不安や休暇中の職場環境への不安を解消することで、取得促進に繋がるものとする。

育児休業を促進するための周知方法としては、入社時や管理職面談時での周知や職場内SNSの活用などのアプローチを行う取組みもみられた。

6. 生理休暇の取組みについて

事業者により、生理休暇制度の有無、特別休暇としての扱い、有給無給の扱い、シフトでの調整、取組みなし等取扱いは様々であった。

制度がない事業者においても、生理日の就業が著しく困難な女性が就業しないよう有給休暇等で対応していることが伺える結果であった。

- ・制度あり：11事業者（61.1%）
- ・制度なし：7事業者（38.9%）