

競争入札参加資格審査申請事業者に対する 令和3年度 男女共同参画推進状況報告書

調査の目的

筑紫野市では「第3次ちくしの男女共同参画プラン」に基づいて、さまざまな施策を展開しています。この調査は、令和3年度に実施した筑紫野市競争入札参加資格審査申請事業者に対して男女共同参画推進状況などを調査し、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施しました。

調査の概要

- ①調査対象 筑紫野市競争入札参加資格審査申請を希望する事業所のうち、市内事業所
- ②標本数 市内 64 社
- ③実施時期 競争入札参加資格審査申請時において
令和3年 10 月から令和3年 12 月中旬

調査の内容

- ①事業所の概要
- ②育児休業制度について
- ③介護休業制度について
- ④セクシュアル・ハラスメント防止対策について
- ⑤女性の積極的登用について
- ⑥ワーク・ライフ・バランスについて
- ⑦男女共同参画のために市に期待することについて

報告書の見方

- ・図表の構成比は、小数点第二位以下を四捨五入しているため、端数処理の関係上合計が 100%にならない場合もあります。
- ・複数回答の場合は、合計が 100%を超える場合があります。

令和4年3月 筑紫野市人権政策・男女共同参画課

1 事業所の概要

(1) 業種別事業所数と割合

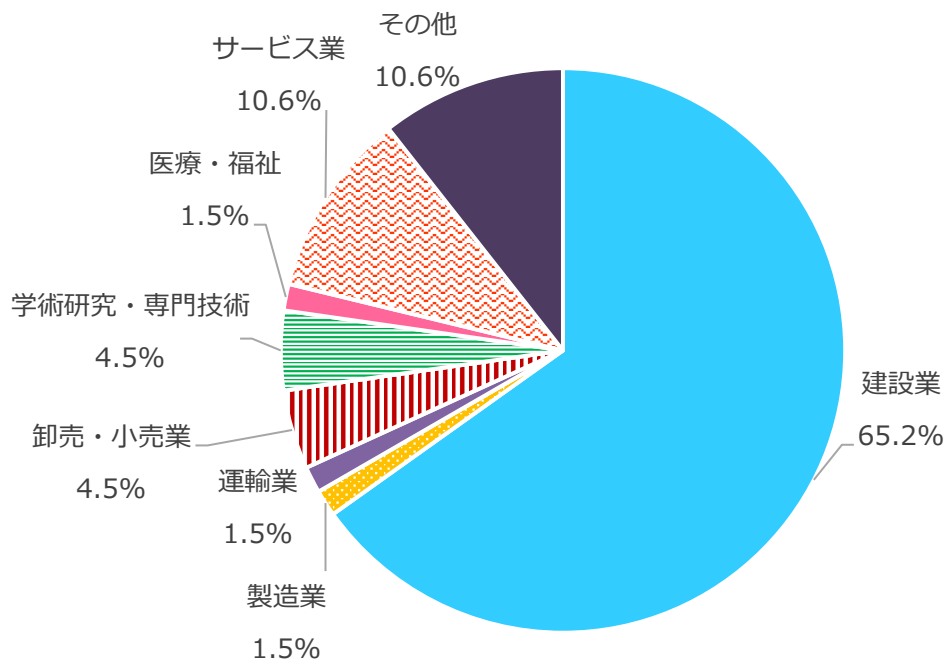
市内事業所の 65.2%【66 社(延べ数)中 43 社】が建設業者からの回答で最も多くなっています。

※事業所数 66(延べ数)に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

筑紫野市内事業所	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	
事業所数	43 社	1 社	0 社	1 社	3 社	
割合	65.2%	1.5%	0.0%	1.5%	4.5%	
	不動産業・ 物品賃貸業	学術研究・ 専門技術	医療・福祉	サービス業	その他	合計
	0 社	3 社	1 社	7 社	7 社	66 社
	0.0%	4.5%	1.5%	10.6%	10.6%	100%

その他
測量・建設コンサルタント業、専門サービス業(文化財コンサルタント)、コンサルタント、コンサル、その他役務提供、物品・役務提供、測量及び建設関連サービス業

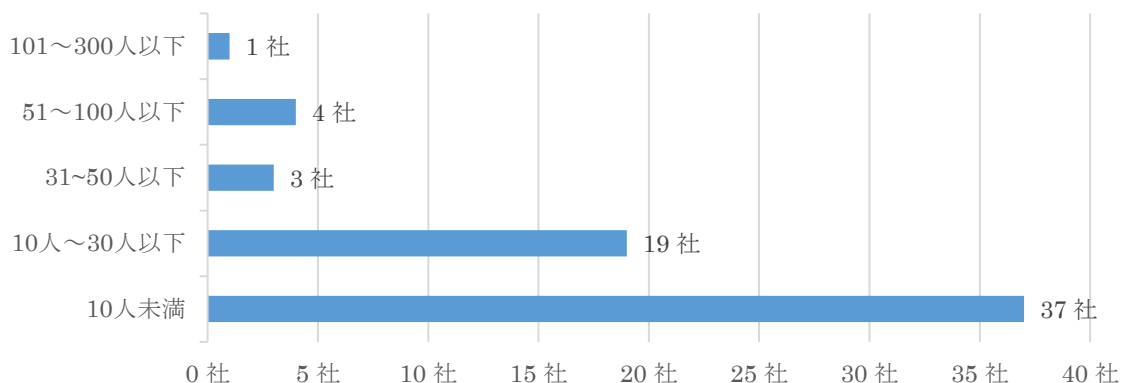


(2)事業所規模

市内事業所の 57.8%【64 社中 37 社】が 10 人未満で、小規模の事業所が半分以上を占めています。

※事業所数 64 に対する割合。

従業員数	10 人未満	10 人～30 人 以下	31～50 人 以下	51～100 人 以下	101～300 人 以下	合計
市内事業所	37 社	19 社	3 社	4 社	1 社	64 社
割合	57.8%	29.7%	4.7%	6.3%	1.6%	100.0%



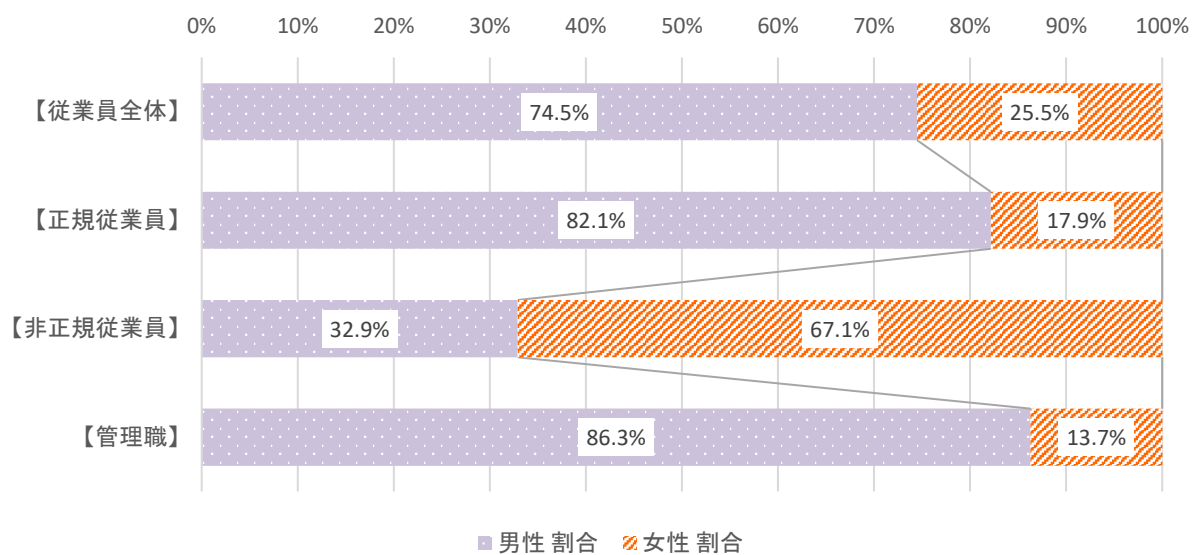
(3)従業員の男女別雇用状況

市内事業所の従業員数に占める割合は女性が 25.5%、男性が 74.5%という結果になっています。正規従業員・非正規従業員別でみると、正規従業員では男性の割合が 82.1%と高いのに対し、非正規従業員では女性の方が 67.1%と高くなっています。

また、管理職に占める男女別の割合をみると女性が 13.7%、男性が 86.3%と男性の割合が更に高くなり女性の管理職が少ないことが分かります。

令和2年度の総務省「労働力調査」では全国の就業者に占める女性の割合は 44.5%であり、管理的職業従事者に占める女性の割合は、13.3%となっています。

		全体		男性		女性	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
【従業員全体】		1015 人	100.0%	756 人	74.5%	259 人	25.5%
内 訳	【正規従業員】	857 人	84.4%	704 人	82.1%	153 人	17.9%
	【非正規従業員】	158 人	15.6%	52 人	32.9%	106 人	67.1%
【管理職】		197 人	19.4%	170 人	86.3%	27 人	13.7%

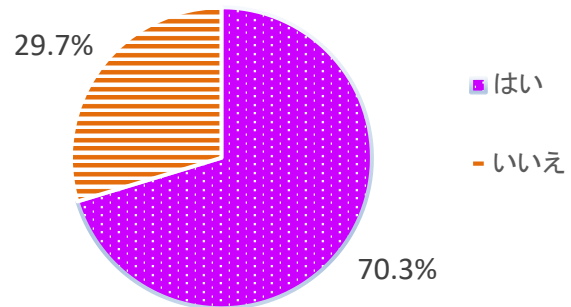


2 育児休業制度について

(1) 育児休業制度の整備について

就業規則等で育児休業制度についての規定を明記し、周知しているか尋ねたところ、「はい」と回答した事業所約7割以上が整備しています。

育児休業制度の規定の明記及び周知をしている



育児休業制度の規定の明記および周知をしている

	市内事業所数	割合
はい	45	70.3%
いいえ	19	29.7%
合計	64	100.0%

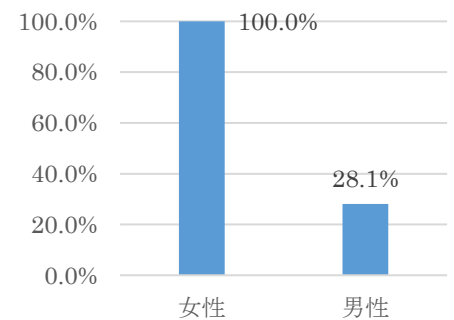
(2) 育児休業制度の利用状況について

女性の育児休業取得率は100%と非常に高い結果となりました。男性の育児休業取得率は28.1%と前回調査の7.1%、国の平均12.65%(令和2年度)を大きく上回りました。少しずつ男性も育休を取得し、育児に取り組んでいることが伺えます。

	子を出産、または配偶者が出産した社員数	左のうち、育児休業を利用した社員数	取得率
女性	10 人	10 人	100.0%
男性	32 人	9 人	28.1%
合計	42 人	19 人	45.2%

(平成31年4月～令和3年3月の期間に取得した人数)

育児休業取得率



(3) 育児休業取得促進のための取り組み

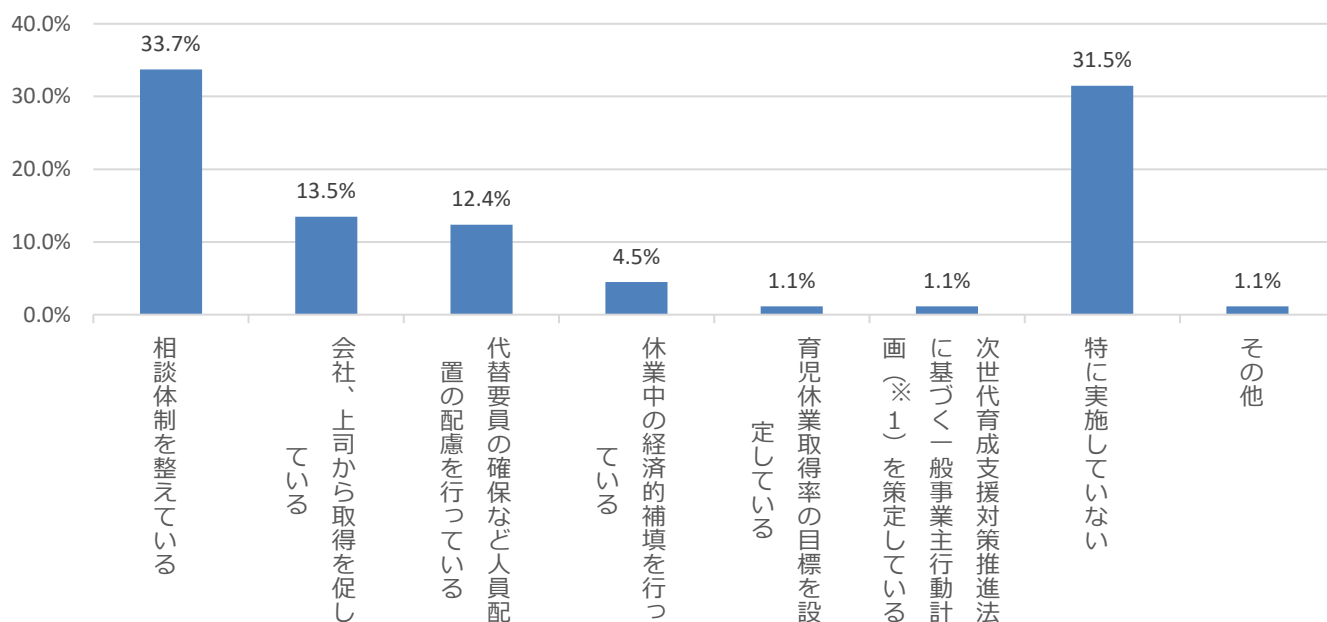
育児休業取得促進のための方策として、事業所で下記の項目について取り組んでいるかお尋ねしました。取り組みを実施している事業所の中では「相談体制を整えている」事業所が一番多く、約3割を占めています。一方で「特に実施していない」と回答した事業所も約3割ありました。前回調査と同様に小規模の事業所が多いため、「育児休業取得率の目標設定」(前回比較:1.1%)、「次世代育成支援対策推進法による行動計画」(前回比較:4.5%)など具体的な目標設定、計画策定などの取り組みが難しいことが伺えます。

※事業所数 64 に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

	事業所数	割合
相談体制を整えている	30 社	33.7%
会社、上司から取得を促している	12 社	13.5%
代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている	11 社	12.4%
休業中の経済的補填を行っている	4 社	4.5%
育児休業取得率の目標を設定している	1 社	1.1%
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(※1)を策定している	1 社	1.1%
特に実施していない	28 社	31.5%
その他	1 社	1.1%

【その他】・・・子の看護休暇の取得を推進します。父親が園・学校行事に参加することを奨励し、そのための休暇について柔軟に対応します。



※1 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画・・・

仕事と子育ての両立をしやすい職場作りの計画のことです。101人以上の労働者を雇用する企業はこの計画を策定・届け出することが義務とされ、100人以下の企業は努力義務とされています。

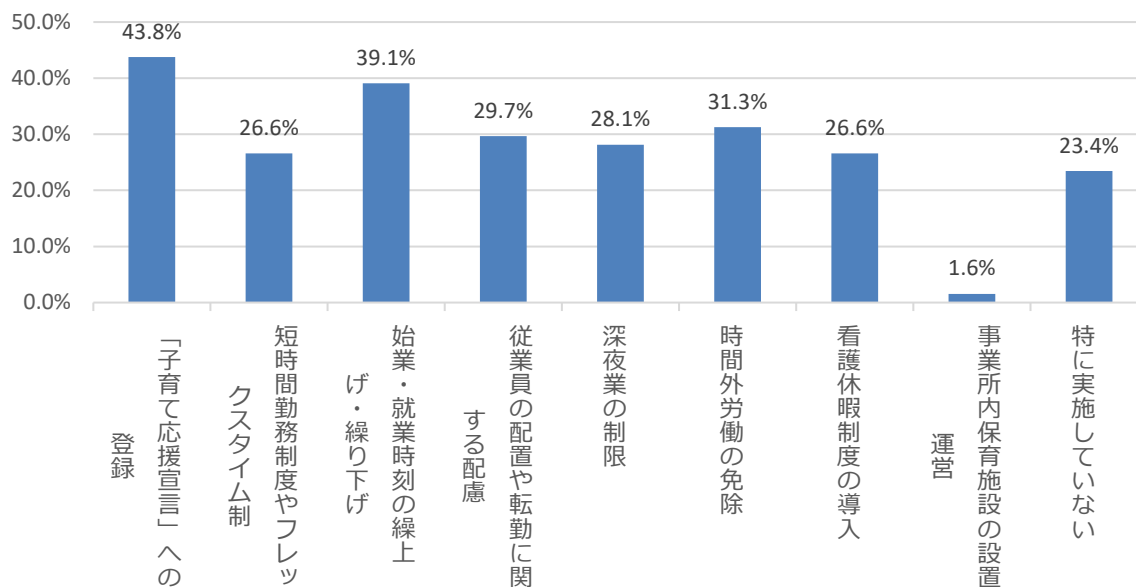
(4) 育児を行う従業員を支援するために整備しているもの

育児を行う従業員を支援するための制度として、事業所で下記の項目について取り組んでいるかお尋ねしました。「『子育て応援宣言』※2への登録」をしている事業所は43.8%(前回調査:33.7%)、「始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ」をしている事業所は39.1%(前回調査:29.2%)と前回よりともに約10ポイント上がっています。また、「特に実施していない」事業所は23.4%(前回調査:34.8%)と前回より11.4ポイント減少しています。

※事業所数64に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

	事業所数	割合
「子育て応援宣言」への登録	28社	43.8%
短時間勤務制度やフレックスタイム制	17社	26.6%
始業・就業時刻の繰上げ・繰り下げ	25社	39.1%
従業員の配置や転勤に関する配慮	19社	29.7%
深夜業の制限	18社	28.1%
時間外労働の免除	20社	31.3%
看護休暇制度の導入	17社	26.6%
事業所内保育施設の設置運営	1社	1.6%
特に実施していない	15社	23.4%



※2 「子育て応援宣言」、「介護応援宣言」・・・仕事と家庭の両立ができる職場作りを推進するために福岡県が実施する取組みで、経営トップ自らが従業員の仕事と子育てや介護の両立を応援することを宣言し、県が登録する制度です。登録された企業はホームページで公表されます。

3 介護休業制度について

(1) 介護休業制度の利用状況について

介護休業の利用者は男女ともに0名となっています。

	介護休業利用者数
女性	0人
男性	0人
合計	0人

(平成31年4月～令和3年3月の期間に取得した人数)

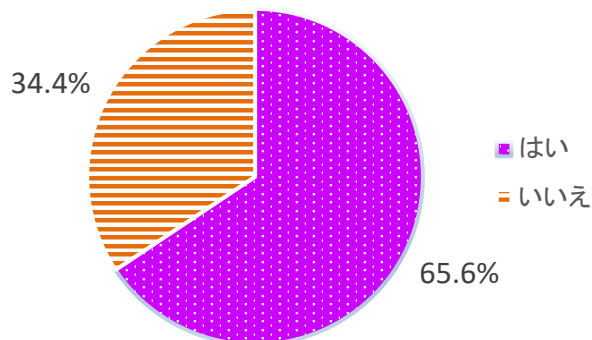
(2) 介護休業制度の整備について

就業規則等で育児休業制度についての規定を明記し、周知しているか尋ねたところ、「はい」と回答した事業所約7割が整備しています。

介護休業制度の規定の明記および周知をしている

	市内事業所数	割合
はい	42	65.6%
いいえ	22	34.4%
合計	64	100.0%

介護休業制度の規定の明記及び周知をしている



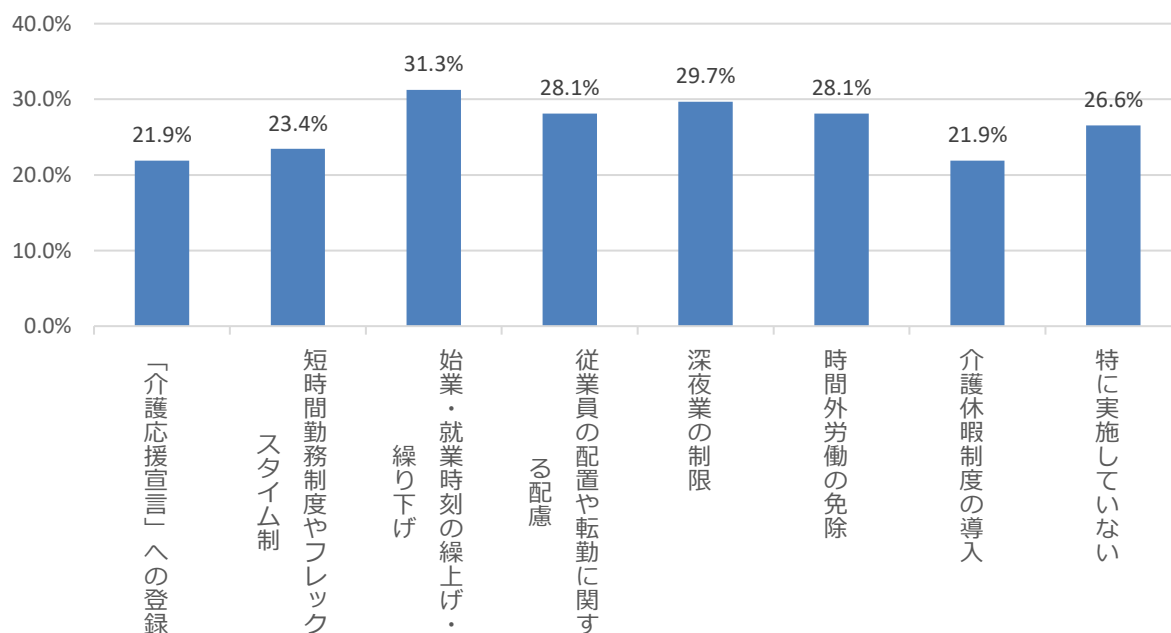
(3) 介護を行う従業員を支援するために整備しているもの

介護を行う従業員を支援するための制度として、事業所で下記の項目について取り組んでいるかお尋ねしました。「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が 31.3% (前回調査: 25.8%) と、5.5 ポイント上がり、全体的に前回調査時より、整備を進めている事業所の割合は高くなっています。また、『「介護応援宣言」への登録』は 14 社と「子育て応援宣言」に登録している事業所の半数となっています。「特に実施していない」事業所は 26.6% (前回調査: 48.3%) と前回と比較して 20 ポイント以上減少し、従業員を支援するために取り組む事業所が増えています。

※事業所数 64 に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

	事業所数	割合
「介護応援宣言」への登録	14 社	21.9%
短時間勤務制度やフレックスタイム制	15 社	23.4%
始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	20 社	31.3%
従業員の配置や転勤に関する配慮	18 社	28.1%
深夜業の制限	19 社	29.7%
時間外労働の免除	18 社	28.1%
介護休暇制度の導入	14 社	21.9%
特に実施していない	17 社	26.6%



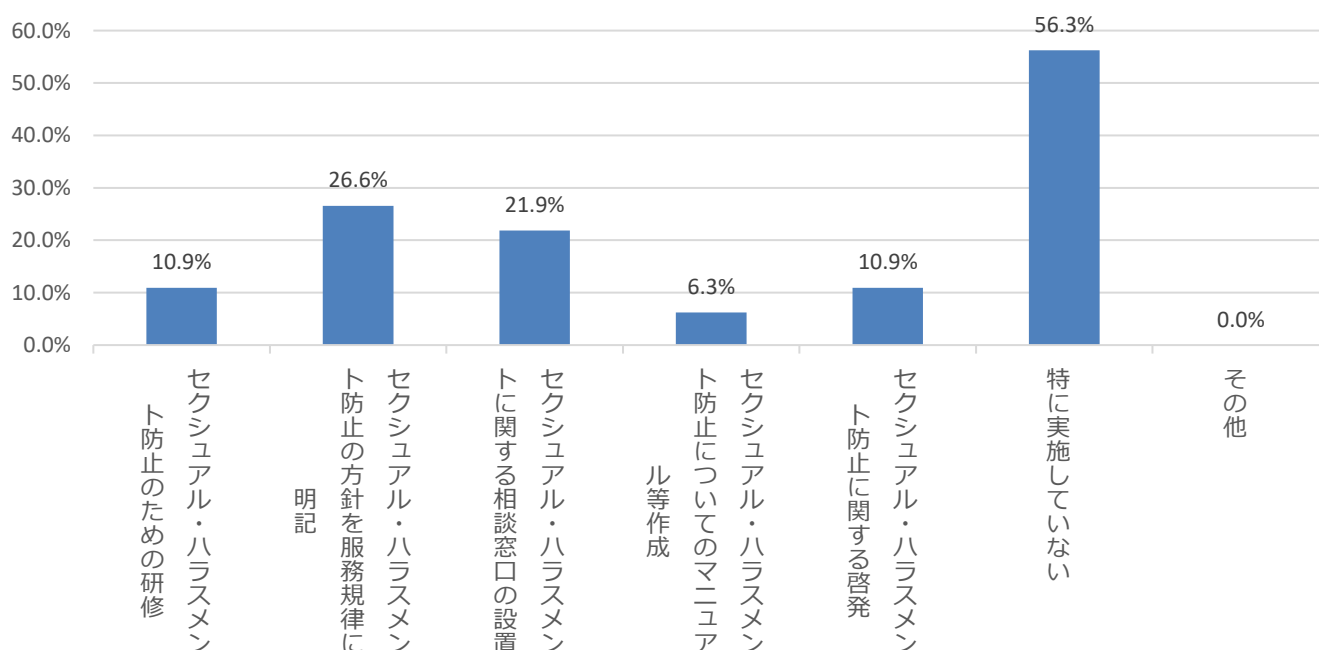
4 セクシュアル・ハラスメント防止対策

セクシュアル・ハラスメントを防止するために事業所で下記の項目について取り組んでいるかお尋ねしました。「特に実施していない」と回答した事業所は 56.3%(前回調査:69.7%)と前回より減少しましたが、半数以上の市内事業所が従業員のセクシュアル・ハラスメント防止に対しての取り組みを行っていない結果となりました。項目別では「方針を服務規律に明記」が 26.6%、「相談窓口の設置」が 21.9%と続きます。「研修」を行っている事業所は 10.9%と低い数字になっています。

※事業所数 64 に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

	事業所数	割合
セクシュアル・ハラスメント防止のための研修	7 社	10.9%
セクシュアル・ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	17 社	26.6%
セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口の設置	14 社	21.9%
セクシュアル・ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	4 社	6.3%
セクシュアル・ハラスメント防止に関する啓発	7 社	10.9%
特に実施していない	36 社	56.3%
その他	0 社	0.0%



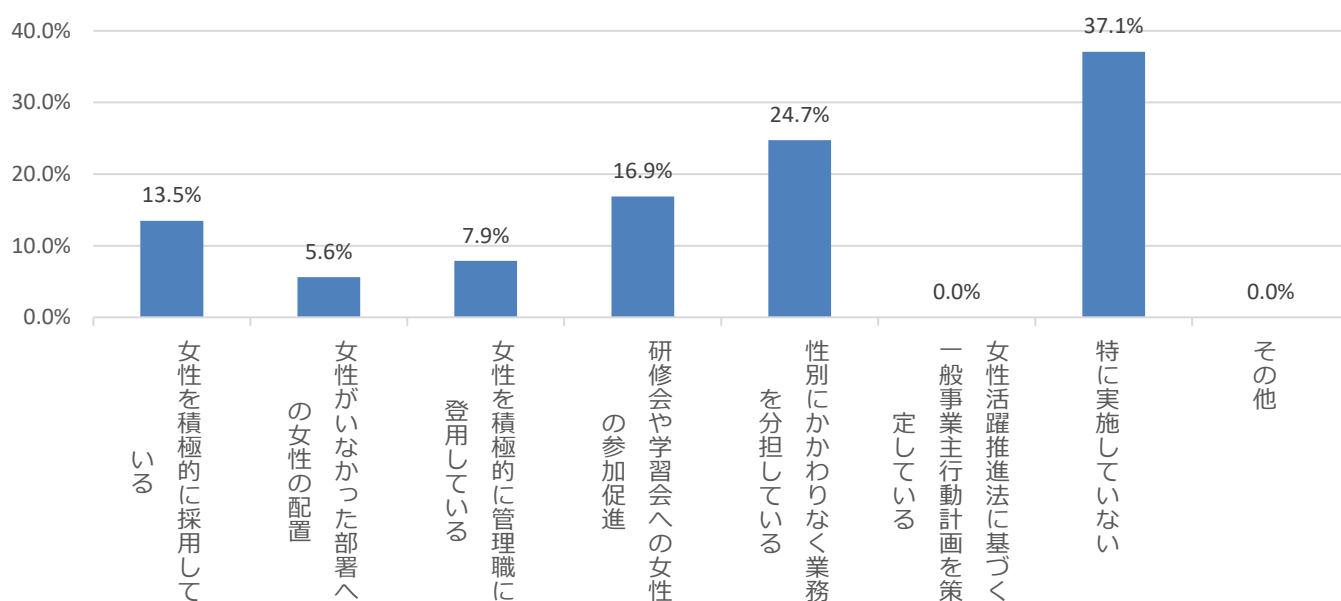
5 女性の積極的登用

女性の積極的登用のために事業所で下記の項目について取り組んでいるかお尋ねしました。業種によって異なるものの「性別にかかわらず業務を分担している」と回答した事業所は24.7%にとどまり、いまだ「固定的性別役割分担意識」が根強い傾向にあります。また、「一般事業主行動計画を策定している」事業所は0と行動計画の策定は進んでいません。また、「特に実施していない」が37.1%(前回調査:57.3%)となっており、何かしらの取り組みをしている事業所は増えましたが、男女がともに活躍できる環境を作るための一層の努力が必要です。

※事業所数 64 に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

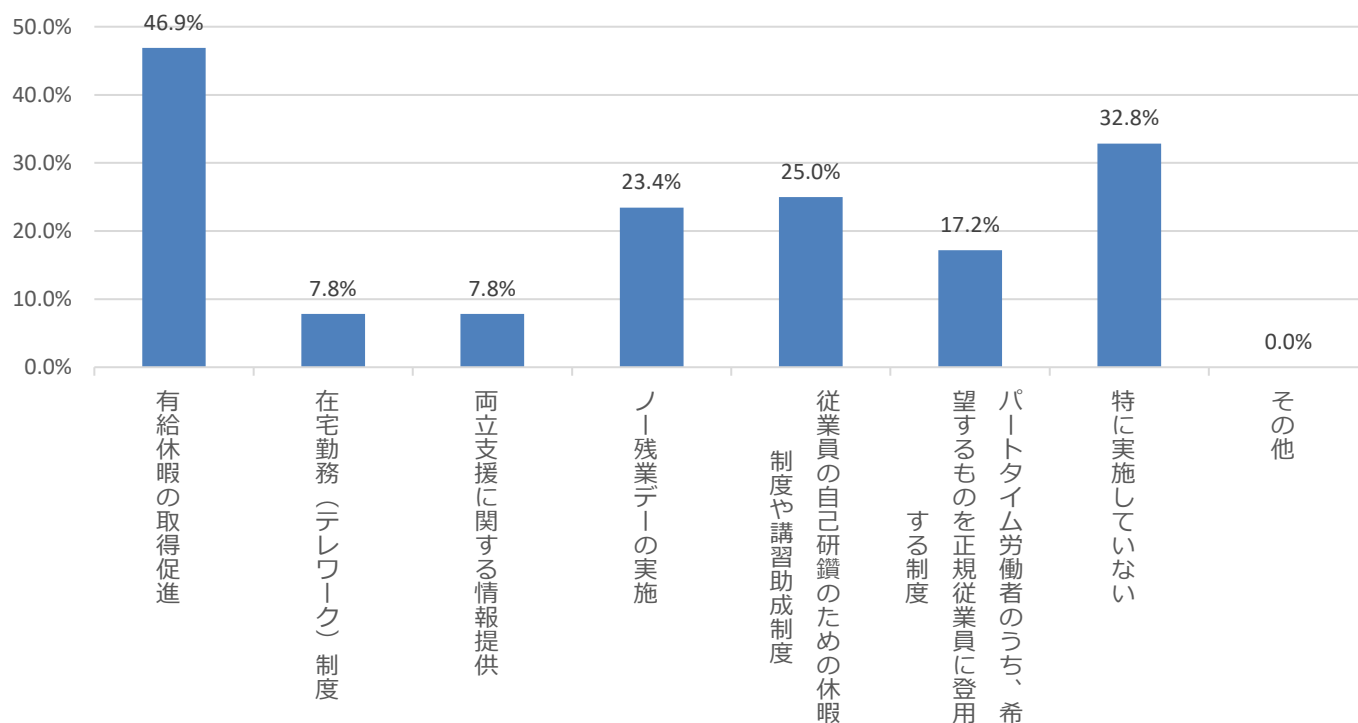
	事業所数	割合
女性を積極的に採用している	18 社	20.2%
女性がいなかった部署への女性の配置	8 社	9.0%
女性を積極的に管理職に登用している	11 社	12.4%
研修会や学習会への女性の参加促進	18 社	20.2%
性別にかかわらず業務を分担している	27 社	30.3%
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している	4 社	4.5%
特に実施していない	51 社	57.3%
その他	0 社	0.0%



6 ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス実現のために事業所で下記の項目について取り組んでいるかお尋ねしました。全体の約半数の事業所が「年次有給休暇の取得促進」(46.9%)に取り組む一方、「特に実施していない」と回答した事業所は 32.8%となっています。また、コロナ禍における働き方としてテレワーク等に注目が集まる中で、「在宅勤務(テレワーク)制度」を導入している事業所は 7.8%に留まっています。

	事業所数	割合
有給休暇の取得促進	30 社	46.9%
在宅勤務(テレワーク)制度	5 社	7.8%
両立支援に関する情報提供	5 社	7.8%
ノー残業デーの実施	15 社	23.4%
従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習助成制度	16 社	25.0%
パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度	11 社	17.2%
特に実施していない	21 社	32.8%
その他	0 社	0.0%



※3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画・・・令和元年5月29日に「女性活躍推進法」の一部を改正する法律が成立し、同年6月5日に公布されました。これにより、これまで是一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務とされてきた、従業員数101人以上300人以下の事業主についても、法律が適用されることとなり、その対応が義務付けられることとなります。

7 男女共同参画のために市に期待することについて

事業所における男女共同参画推進のために市に期待することについてお尋ねしました。「国や県などの法や制度の情報提供」が64.1%で最も高く、次いで「セミナー、研修会等の案内」が32.8%、「社内研修への講師派遣」が23.4%となっています。

※事業所数 64 に対する割合。

※事業所数は延べ数です。

	事業所数	割合
社内研修への講師派遣	5 社	7.8%
社内研修で使用するためのDVDなど教材の提供	15 社	23.4%
セミナー、研修会等の案内	21 社	32.8%
国や県などの法や制度の情報提供	41 社	64.1%
その他	5 社	7.8%

