

## 競争入札参加資格審査申請事業者に対する

# 令和5年度「男女共同参画推進状況調査」報告書

### 調査目的

「筑紫野市男女共同参画推進条例」第7条(事業者の責務)および「第3次ちくしの男女共同参画プラン(後期)」に基づき、筑紫野市競争入札参加資格審査申請事業者の男女共同参画の推進状況を把握し、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います。

### 調査概要

- 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  
※市内に本社または支店等を有する事業所
- 2 調査期間  
令和5年10月5日(木)から12月15日(金)まで
- 3 回収結果  
市内117社
- 4 調査項目
  - (1)事業所概要
  - (2)育児休業制度について
  - (3)介護休業制度について
  - (4)ハラスメント防止対策について
  - (5)女性活躍推進の取組について
  - (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

令和6年2月

筑紫野市 人権政策・男女共同参画課

## 調査結果

### (1) 事業所概要

#### ① 業種別事業所数と割合

業種別にみると建設業者が半数を占めており、最も多くなっています。

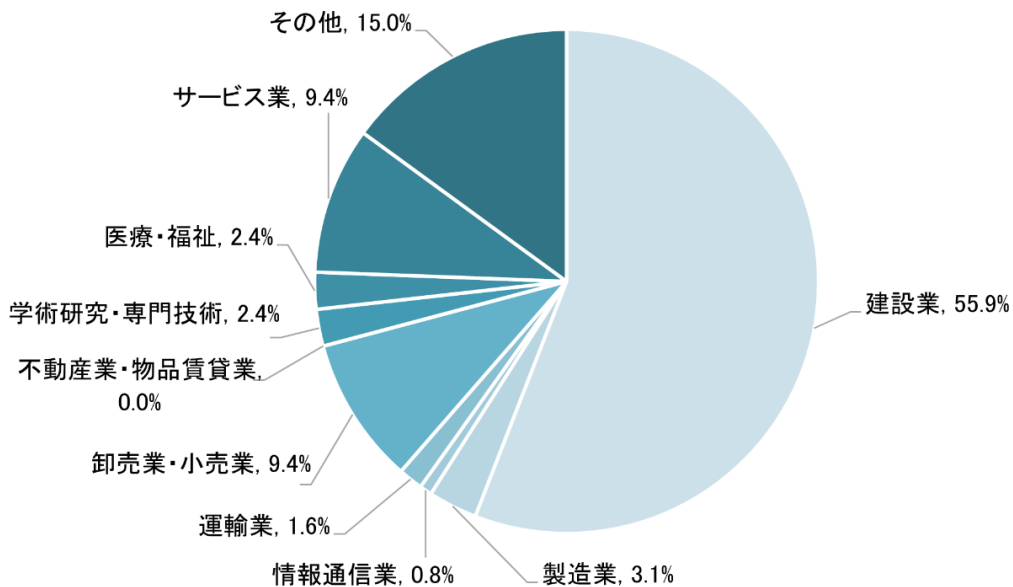
※事業所数は延べ数、事業所数 127 社(のべ数)に対する割合

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売業・小売業
事業所数	71 社	4 社	1 社	2 社	12 社
割合	55.9 %	3.1 %	0.8 %	1.6 %	9.4 %

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	3 社	12 社	19 社	127 社
0.0 %	2.4 %	2.4 %	9.4 %	15.0 %	100.0 %

#### その他の回答

測量・建設コンサルタント、廃棄物処理業・運搬業、火葬業務委託、補償コンサルタント、総合ビルメンテナンス業、産業廃棄物、収集運搬・処分、埋蔵文化財発掘調査専門重機本掘表土掘削遺構面検出作業、林業、デザイン業、計量証明事業、建物清掃、道路清掃、下水道管、側溝清掃、その他物品・役務提供

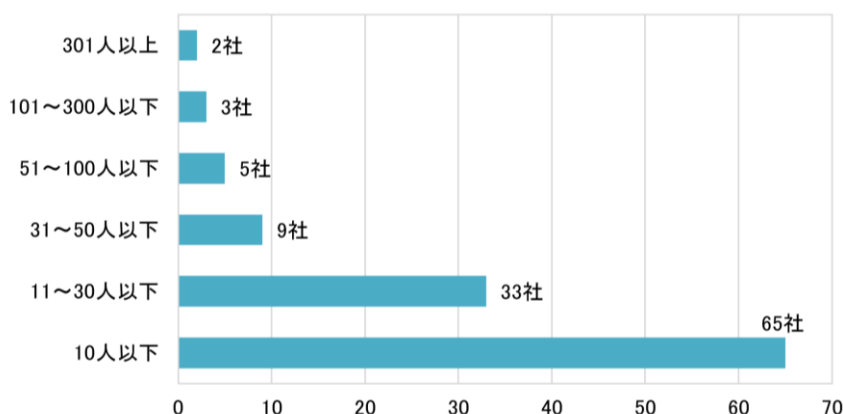


## ②事業所規模

事業所規模については、従業員数「10人以下」が55.6%と最も多く、次いで「11～30人以下」が28.2%となっています。

	10人以下	11～30人以下	31～50人以下	51～100人以下	101～300人以下	301人以上	計
事業所数	65社	33社	9社	5社	3社	2社	117社
割合	55.6%	28.2%	7.7%	4.3%	2.6%	1.7%	100.0%

※事業所数に対する割合

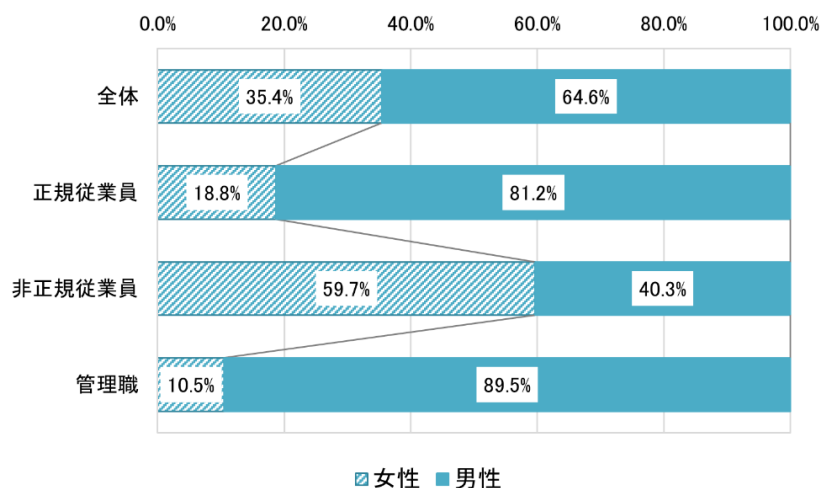


## ③従業員の男女別雇用状況

男女別雇用状況を見ると、正規従業員に占める男性の割合は81.2%、女性が18.8%と男性の割合が高いのに対し、非正規従業員に占める男性の割合は40.3%、女性が59.7%となっています。前回調査(令和3年度)と比較すると、正規従業員に占める男性と女性の割合はあまり変わらないものの、非正規従業員に占める男性と女性の割合の差は小さくなっています。

管理職に占める割合をみると、男性89.5%に対し、女性は10.5%で女性の管理職が少ないことが分かります。

		女性		男性		合計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
全体		2,102人	35.4%	3,842人	64.6%	5,944人	100.0%
内訳	正規従業員	662人	18.8%	2,868人	81.2%	3,530人	59.4%
	非正規従業員	1,440人	59.7%	974人	40.3%	2,414人	40.6%
管理職		90人	10.5%	766人	89.5%	856人	14.4%



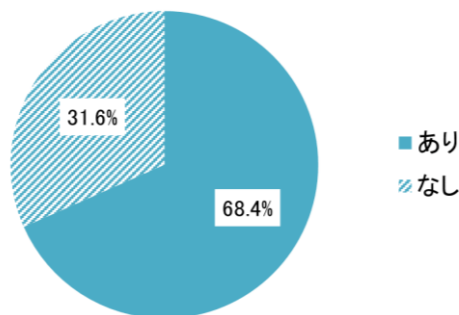
## (2) 育児休業制度について

### 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、約7割の事業所が明記および周知していると回答しています。

	事業所数	割合
明記、周知あり	80 社	68.4 %
明記、周知なし	37 社	31.6 %

育児休業制度について、規定の明記および周知の有無

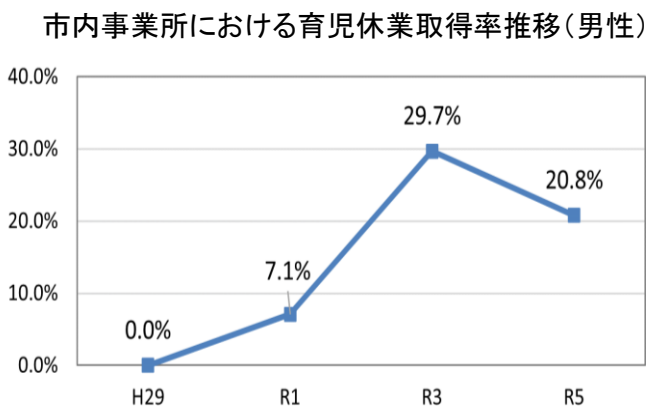
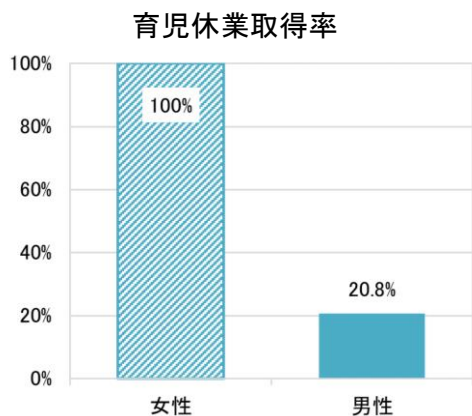


### ② 育児休業制度の利用状況

男性の育児休業取得率は 20.8%と前回調査より 7.3 ポイント低くなっています。また、国の平均 24.2% (令和4年度雇用均等基本調査) よりも低く、育児休業取得促進のために、更なる取り組みが必要となっていることが伺えます。

	子を出産または配偶者が 出産した従業員数	左のうち、育児休業 を取得した従業員数	取得率
女性	42 人	42 人	100 %
男性	183 人	38 人	20.8 %

(令和3年4月1日～令和5年3月31日の期間)



### 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みを行っているか尋ねました。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、約半数を占めています。前回調査と比較すると、下記の項目すべての方策において、取り組みを行っている事業所の割合が増えています。一方、約3割の事業所が「特に実施していない」と回答しています。

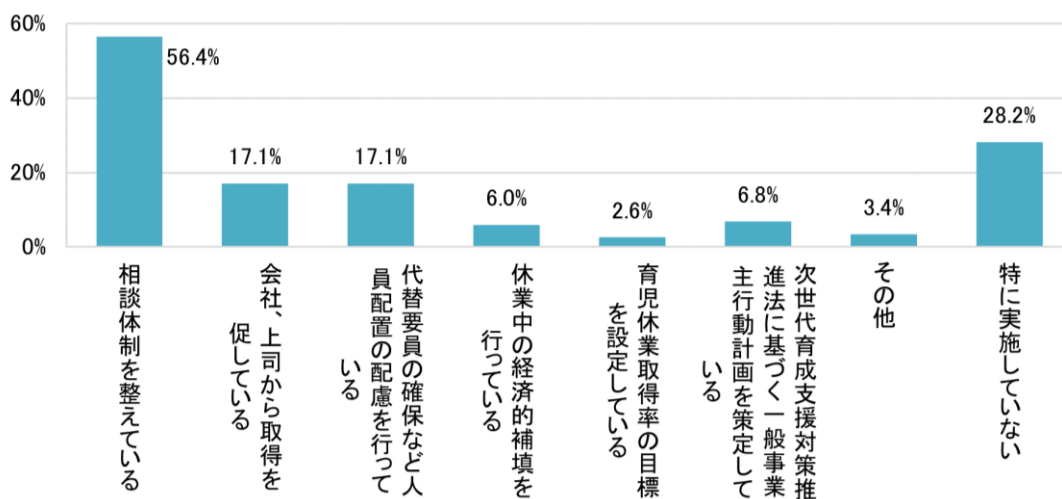
	事業所数	割合
相談体制を整えている	66 社	56.4 %
会社、上司から取得を促している	20 社	17.1 %
代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている	20 社	17.1 %
休業中の経済的補填を行っている	7 社	6.0 %
育児休業取得率の目標を設定している	3 社	2.6 %
次世代育成支援対策推進法 <sup>※1</sup> に基づく一般事業主行動計画を策定している	8 社	6.8 %
その他	4 社	3.4 %
特に実施していない	33 社	28.2 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他の回答
相談の都度、個人の状況に合わせて対応している。 配偶者が出産した際は、特別休暇を認め、取得を推進する。

特に実施していない理由
該当者がいないため、家族経営のため、人材不足で積極的に取り組めない。

育児休業取得促進のための取り組み状況【複数回答】



(※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づく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整備しているか尋ねました。「子育て応援宣言」への登録をしている事業所の割合が一番高いですが、前回調査より 2.8 ポイント下がっていました。次いで、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「深夜業の制限」といった就業時間に関するものの割合が高くなっています。「特に実施していない」事業所については 18.8%であるものの、前回調査より 4.6 ポイント減少しています。

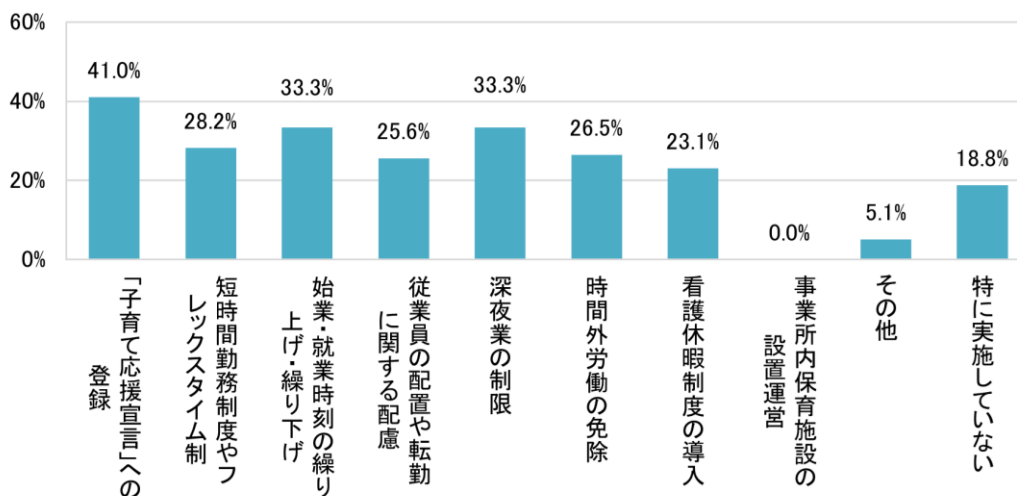
	事業所数	割合
「子育て応援宣言※2」への登録	48 社	41.0 %
短時間勤務制度やフレックスタイム制	33 社	28.2 %
始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	39 社	33.3 %
従業員の配置や転勤に関する配慮	30 社	25.6 %
深夜業の制限	39 社	33.3 %
時間外労働の免除	31 社	26.5 %
看護休暇制度の導入	27 社	23.1 %
事業所内保育施設の設置運営	0 社	0.0 %
その他	6 社	5.1 %
特に実施していない	22 社	18.8 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他の回答
家族経営のため、随時相談可能。育児による休暇申請があれば認める。
育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し。

特に実施していない理由
該当者がいないため。家族経営のため。人材不足。

育児を行う従業員を支援するために整備しているもの【複数回答】



(※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、福岡県の入札参加資格審査における加点を受けることができます。

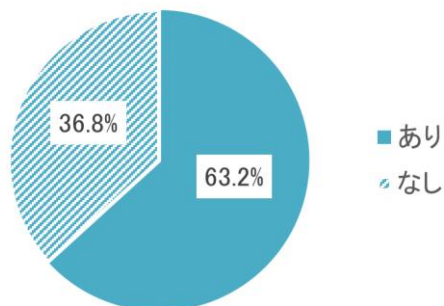
### (3) 介護休業制度について

#### ① 介護休業制度の整備について

就業規則等で介護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、約6割の事業所が明記および周知していると回答しています。

	事業所数	割合
明記、周知あり	74 社	63.2 %
明記、周知なし	43 社	36.8 %

介護休業制度について、規定の明記および周知の有無



#### ② 介護休業制度の利用状況

介護休業を取得した従業員は女性3人、男性1人でした。前回調査と比較して男女ともに増加しています。(前回調査男女ともに0人)

	介護休業を取得した従業員数
女性	3 人
男性	1 人

(令和3年4月1日～令和5年3月31日の期間)

### 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整備しているか尋ねました。「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「深夜業の制限」といった就業時間に関するものの割合が高くなっています。「特に実施していない」事業所については24.8%でした。

	事業所数	割合
「介護応援宣言※2」への登録	23 社	19.7 %
短時間勤務制度やフレックスタイム制	31 社	26.5 %
始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	36 社	30.8 %
従業員の配置や転勤に関する配慮	26 社	22.2 %
深夜業の制限	36 社	30.8 %
時間外労働の免除	30 社	25.6 %
介護休暇制度の導入	27 社	23.1 %
その他	8 社	6.8 %
特に実施していない	29 社	24.8 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

#### その他の回答

規定の明記は無いものの、介護を必要としている従業員については、休暇を与えており特段制度として休みを付与しているものではない。

介護による休暇申請があれば認める。相談体制を整えている。

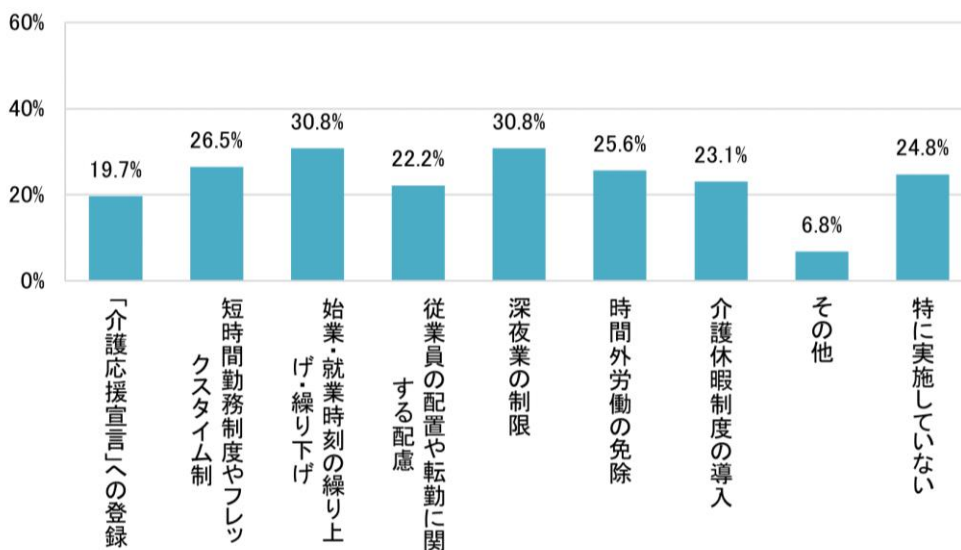
時間外・休日労働の削減のための措置の実施。

#### 特に実施していない理由

該当者がいないため。家族経営のため。その都度対応予定。

まだ介護を行う従業員がいなかった為、今後体制を整えて行きたいと思う。

介護を行う従業員を支援するために整備しているもの【複数回答】





#### (4) ハラスメント防止対策について

各種ハラスメントを防止するために取り組んでいる対策について尋ねました。最も多い対策は「ハラスメントに関する相談窓口の設置」で、4割弱でした。

職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントについて必要な防止対策をとることは、法律で事業主に義務付けられています。ハラスメント防止対策を充実させ、ハラスメントのない職場を目指す必要があります。

##### ① セクシュアル・ハラスメント防止対策の取り組み

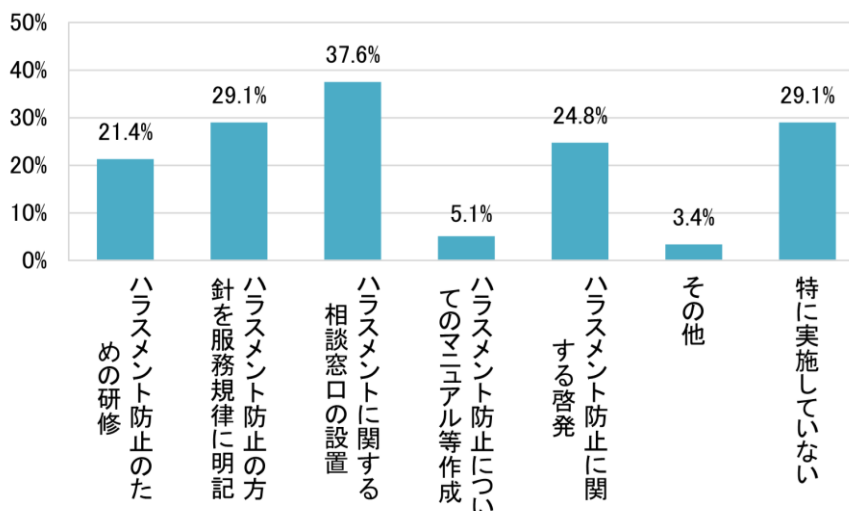
	事業所数	割合
ハラスメント防止のための研修	25 社	21.4 %
ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	34 社	29.1 %
ハラスメントに関する相談窓口の設置	44 社	37.6 %
ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	6 社	5.1 %
ハラスメント防止に関する啓発	29 社	24.8 %
その他	4 社	3.4 %
特に実施していない	34 社	29.1 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他
相談体制を整えている。家族、随時話し合い可能。

特に実施していない理由
必要がないため。家族経営で必要がないため。対象者がいないため。 実施する機会がなかった。研修などの必要性は感じているが手つかず。 そこまで大きな会社でもない。必要であればその都度対応する予定。 従業員が少数なため、ハラスメントが発生しないから。

セクシュアル・ハラスメント防止対策の取組状況【複数回答】



②妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取り組み

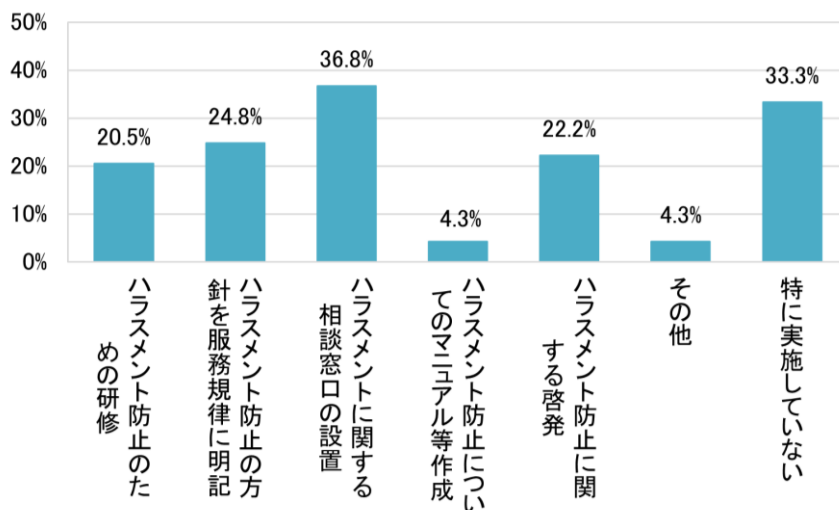
	事業所数	割合
ハラスメント防止のための研修	24 社	20.5 %
ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	29 社	24.8 %
ハラスメントに関する相談窓口の設置	43 社	36.8 %
ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	5 社	4.3 %
ハラスメント防止に関する啓発	26 社	22.2 %
その他	5 社	4.3 %
特に実施していない	39 社	33.3 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

**その他**  
相談体制を整えている。家族、随時話し合い可能。気軽に相談できる環境整備。

**特に実施していない理由**  
必要がないため。家族経営で必要がないため。対象者がいないため。  
そのような状況が発生していないため。実施する機会がなかった。  
研修などの必要性は感じているが手つかず。  
そこまで大きな会社ではないため。対策の方法がわからない。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組状況【複数回答】



### ③パワー・ハラスメント防止対策の取り組み

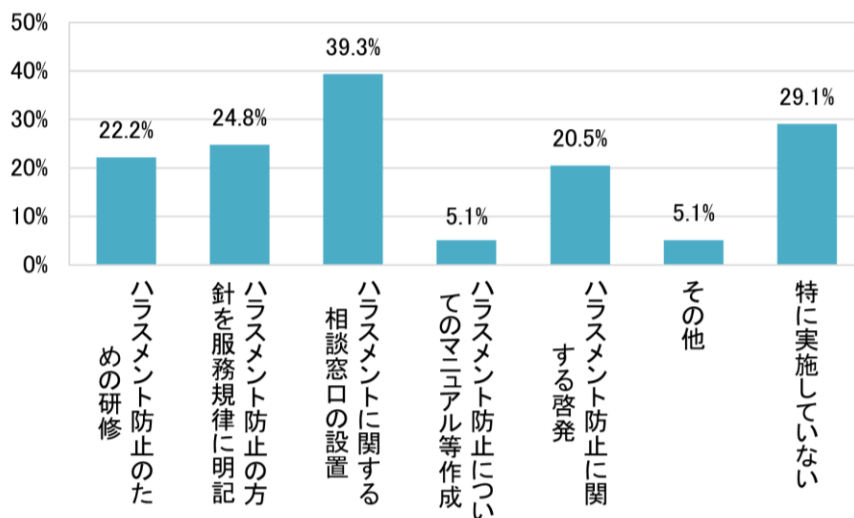
	事業所数	割合
ハラスメント防止のための研修	26 社	22.2%
ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	29 社	24.8%
ハラスメントに関する相談窓口の設置	46 社	39.3%
ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	6 社	5.1%
ハラスメント防止に関する啓発	24 社	20.5%
その他	6 社	5.1%
特に実施していない	34 社	29.1%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他
相談体制を整えている。家族、随時話し合い可能。 気軽に相談できる環境整備。セミナーへの参加。

特に実施していない理由
必要がないため。家族経営で必要がないため。対象者がいないため。 研修などの必要性は感じているが手つかず。 そこまで大きな会社ではないため。対策の方法がわからない。 パワー・ハラスメントが発生していないから。必要であれば都度対応する予定。

パワー・ハラスメント防止対策の取組状況【複数回答】



(5)女性活躍推進の取組について

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尋ねました。「性別にかかわらず業務を分担している」が最も多く、44.4%でした。「特に実施していない」事業所は前回調査より 28.2 ポイント減少しました。固定的性別役割分担意識を持たず、誰もが働きやすい職場環境整備が必要となってきます。

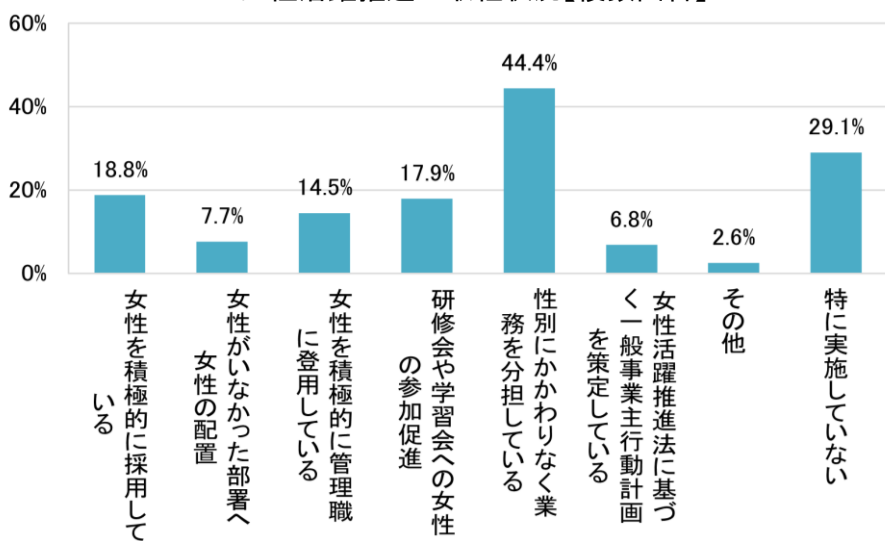
	事業所数	割合
女性を積極的に採用している	22 社	18.8 %
女性がいなかった部署へ女性の配置	9 社	7.7 %
女性を積極的に管理職に登用している	17 社	14.5 %
研修会や学習会への女性の参加促進	21 社	17.9 %
性別にかかわらず業務を分担している	52 社	44.4 %
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画※3を策定している	8 社	6.8 %
その他	3 社	2.6 %
特に実施していない	34 社	29.1 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他
男女関係なく募集は行っているが、応募に至っていない。

特に実施していない理由
<p>該当者がいない。家族経営で必要性がないため。</p> <p>女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を会社自体が取り組んでいない。</p> <p>配置及び管理職やリーダー等登用の際、男女問わず、適材適所を心がけているため。</p> <p>自ずと性別にあった業務分担をしているため。</p> <p>現時点では家族経営、役員のみのため。今後従業員を雇用する場合は、検討。</p> <p>職業的に応募がない。必要であれば都度対応する予定。</p>

女性活躍推進の取組状況【複数回答】



(※3)女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、仕事と家庭の両立をしやすい職場づくりのために策定される計画です。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。

(6)ワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランス推進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尋ねました。約6割の事業所が「有給休暇の取得促進」に取り組んでいます。「特に実施していない」事業所は前回調査より 15.7ポイント減少しました。

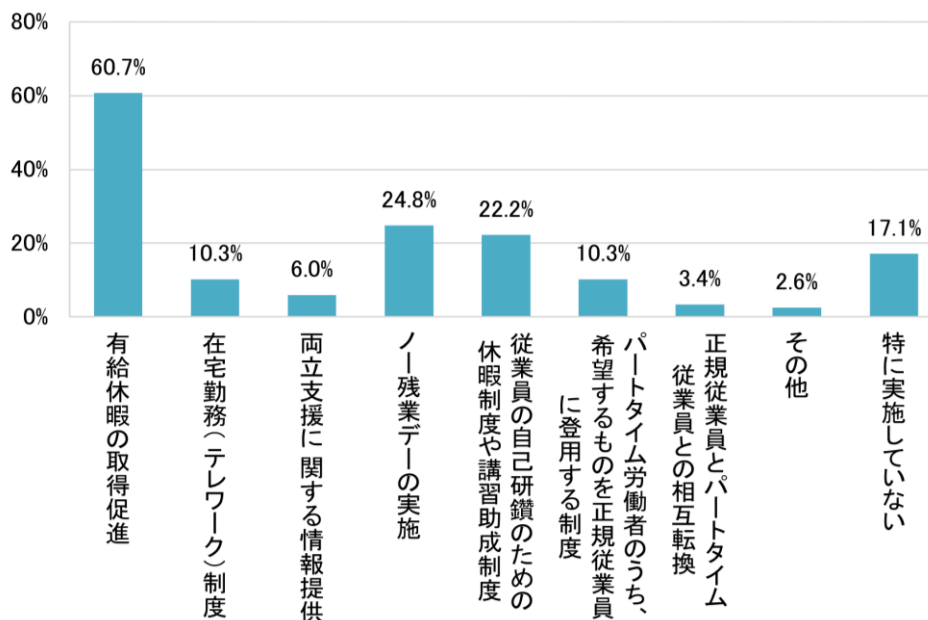
	事業所数	割合
有給休暇の取得促進	71 社	60.7 %
在宅勤務(テレワーク)制度	12 社	10.3 %
両立支援に関する情報提供	7 社	6.0 %
ノー残業デーの実施	29 社	24.8 %
従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習助成制度	26 社	22.2 %
パートタイム労働者のうち、希望するものを正規従業員に登用する制度	12 社	10.3 %
正規従業員とパートタイム従業員との相互転換	4 社	3.4 %
その他	3 社	2.6 %
特に実施していない	20 社	17.1 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他
家族、随意話し合い可能。

特に実施していない理由
身内だけの経営のため。該当者がいない。必要であれば都度対応する予定。

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況【複数回答】



(7)男女共同参画のために市に期待すること

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を尋ねたところ、半数以上の事業所が「国や県などの法や制度の情報提供」と回答しています。

	事業所数	割合
社内研修への講師派遣	11 社	9.4 %
社内研修で使用するためのDVDなどの教材の提供	29 社	24.8 %
セミナー、研修会等の案内	39 社	33.3 %
国や県などの法や制度の情報提供	71 社	60.7 %
その他	12 社	10.3 %

※事業所数は延べ数 ※事業所数 117 社に対する割合

その他
経営者への個別指導

