

事業所における男女共同参画推進状況調査へのご協力をお願い

日頃から、本市の事業運営にご理解とご協力をいただき誠にありがとうございます。

現在、筑紫野市では、令和5年4月に策定した「第3次ちくしの男女共同参画プラン（後期）」に基づき、男女共同参画社会の実現に向け事業を進めております。

今回、「筑紫野市男女共同参画推進条例」第7条（事業者の責務）に基づき、市内事業所における男女共同参画の実態を把握し、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、男女共同参画推進状況調査を実施いたします。

調査の実施にあたっては、筑紫野市内に本社または支店等を有する筑紫野市競争入札参加資格審査申請事業者を対象とし、調査結果については、統計的に処理し、貴事業所に関する情報が個々に公表されることはありません。また、この調査の回答は入札参加資格審査に影響するものではありませんので、率直にご回答ください。

お忙しいところ大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

本アンケートの集計結果は、後日ホームページで公開する予定です。

<入力にあたってのお願い>

- (1) 下記の URL または二次元コードにアクセスし、インターネットでご回答ください。

【回答期間：令和7年12月15日（月）】

URL：<https://shinsei.pref.fukuoka.lg.jp/3BVGcoad>

二次元コード：



- (2) この調査は、それぞれの事業所単位で行っています。本社、支店等を合わせたものではなく、貴事業所の範囲内でご回答下さい。
- (3) この調査に関しては、特に指定のない限り、令和7年4月1日現在（調査基準日）でご記入下さい。
- (4) この調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせ下さい。

筑紫野市 総務部 人権政策・男女共同参画課

TEL：092-918-1311(直通) FAX：092-921-8666

E-mail：danjo@city.chikushino.fukuoka.jp

【筑紫野市】令和7年度 事業所における男女共同参画推進状況調査

1 事業所概要について

※1 非正規従業員：契約社員、パート・アルバイト、派遣、嘱託など

2 育児休業制度について

- (1) 貴事業所では、就業規則等で育児休業制度についての規定を明記し、周知していますか。
はい ・ いいえ

- (2) 育児に関する以下の制度の利用状況について、人数を記入してください。

(3) 育児休業取得促進のための方策で取り組んでいることがありますか。

1. 相談体制を整えている
2. 会社、上司から取得を促している
3. 代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている
4. 休業中の経済的補填を行っている
5. 育児休業取得率の目標を設定している
6. 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(※2)を策定している
7. 特に実施していない(理由:)
8. その他(具体的に:)

(※2)

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、公表・周知することが義務付けられています。(100人以下の企業は努力義務)

(4) 育児を行う従業員を支援するための制度で、貴事業所で既に整備しているものはありますか。

1. 「子育て応援宣言」(※3)への登録
2. 短時間勤務制度やフレックスタイム制
3. 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ
4. 従業員の配置や転勤に関する配慮
5. 深夜業の制限
6. 時間外労働の免除
7. 看護休暇制度の導入
8. 事業所内保育施設の設置運営
9. 特に実施していない(理由:)
10. その他(具体的に:)

(※3)

従業員が育児・介護をしながら、働き続けることができるよう、企業・事業所のトップが両立支援の具体的な取組を宣言し、福岡県が登録する制度です。登録された企業は県ホームページ等での公表や、福岡県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) 貴事業所では、就業規則等で介護休業制度についての規定を明記し、周知していますか。

はい ・ いいえ

(2) 介護に関する以下の制度の利用状況について、人数を記入してください。

項 目	女 性	男 性
R 6 年 4 月 1 日～R 7 年 3 月 3 1 日までの間に、介護休業を取得した従業員数	人	人

(3) 介護を行う従業員を支援するための制度で、貴事業所で既に整備しているものはありますか。

1. 「介護応援宣言」(※3)への登録
2. 短時間勤務制度やフレックスタイム制
3. 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ
4. 従業員の配置や転勤に関する配慮
5. 深夜業の制限
6. 時間外労働の免除
7. 介護休暇制度の導入
8. 特に実施していない（理由： ）
9. その他（具体的に： ）

4 ハラスメント防止対策について

(1) セクシュアル・ハラスメント防止対策として取り組んでいることがありますか。

1. ハラスメント防止のための研修
2. ハラスメント防止の方針を服務規律に明記
3. ハラスメントに関する相談窓口の設置
4. ハラスメント防止についてのマニュアル等作成
5. ハラスメント防止に関する啓発（社内報、パンフレット等の配布など）
6. 特に実施していない（理由： ）
7. その他（具体的に： ）

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策として取り組んでいることがありますか。

1. ハラスメント防止のための研修
2. ハラスメント防止の方針を服務規律に明記
3. ハラスメントに関する相談窓口の設置
4. ハラスメント防止についてのマニュアル等作成
5. ハラスメント防止に関する啓発（社内報、パンフレット等の配布など）
6. 特に実施していない（理由： ）
7. その他（具体的に： ）

(3) パワー・ハラスメント防止対策として取り組んでいることがありますか。

1. ハラスメント防止のための研修
2. ハラスメント防止の方針を服務規律に明記
3. ハラスメントに関する相談窓口の設置
4. ハラスメント防止についてのマニュアル等作成
5. ハラスメント防止に関する啓発（社内報、パンフレット等の配布など）
6. 特に実施していない（理由： ）
7. その他（具体的に： ）

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取り組んでいることがありますか。

1. 女性を積極的に採用している
2. 女性がいなかった部署への女性の配置
3. 女性を積極的に管理職に登用している
4. 研修会や学習会への女性の参加促進
5. 性別にかかわらず業務を分担している
6. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画(※4)を策定している
7. 特に実施していない（理由： ）
8. その他（具体的に： ）

(※4)

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、公表・周知することが義務付けられています。（100人以下の企業は努力義務）

6 ワーク・ライフ・バランスについて

貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために取り組んでいることがありますか。

1. 有給休暇の取得促進
2. 在宅勤務（テレワーク）制度
3. 両立支援に関する情報提供
4. ノー残業デーの実施
5. 従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習助成制度
6. 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
7. 正規従業員とパートタイム労働者との相互転換
8. 特に実施していない（理由： ）
9. その他（具体的に： ）

7 男女共同参画のために市に期待することについて

今後、貴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がありますか。

1. 社内研修への講師派遣
2. 社内研修で使用するためのDVDなど教材の提供
3. セミナー、研修会等の案内
4. 国や県などの法や制度の情報提供
5. その他（具体的に： ）

これで設問は終了です。お忙しいところ、調査にご協力いただき、ありがとうございました。