

競争入札参加資格審査申請事業者に対する

令和7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7年10月1日(水)から12月15日(月)まで
- 3 回収結果
市内122社(市内本社99社、市内支店等23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8年3月

筑紫野市 人権政策・男女共同参画課

(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。

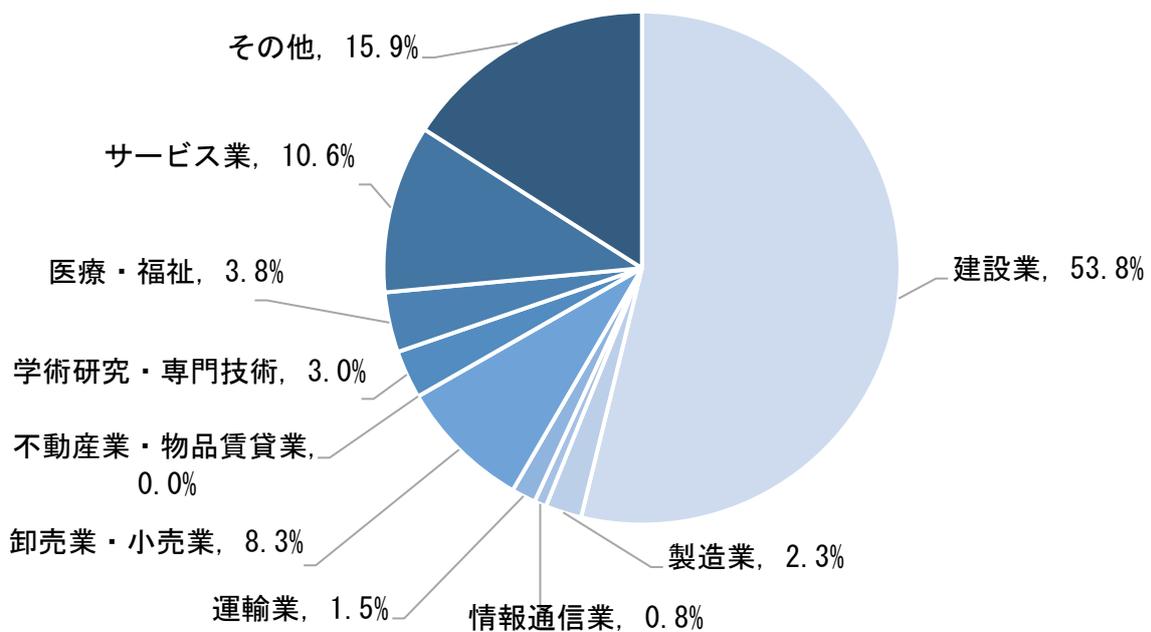
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売業・小売業
事業所数	71	3	1	2	11
割合	53.8%	2.3%	0.8%	1.5%	8.3%

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	4	5	14	21	132
0.0%	3.0%	3.8%	10.6%	15.9%	100.0%

※事業所数は延べ数、割合は事業所数(のべ数)に対する割合

その他の回答

補償コンサルタント、建築設計監理、測量・建設コンサルタント、林業、造園・土木、ガス、自動車整備業、土木工事及び舗装工事業、一般廃棄物収集運搬業、産業廃棄物収集運搬・中間処理、高齢者へ臨時的かつ短期的な就業又はその他の軽易な業務に係る就業機会の確保及び提供、発掘調査出土遺物の整理作業、検査・調査・文化財掘削、物品・役務提供(保険)、デザイン業、ビルメンテナンス業

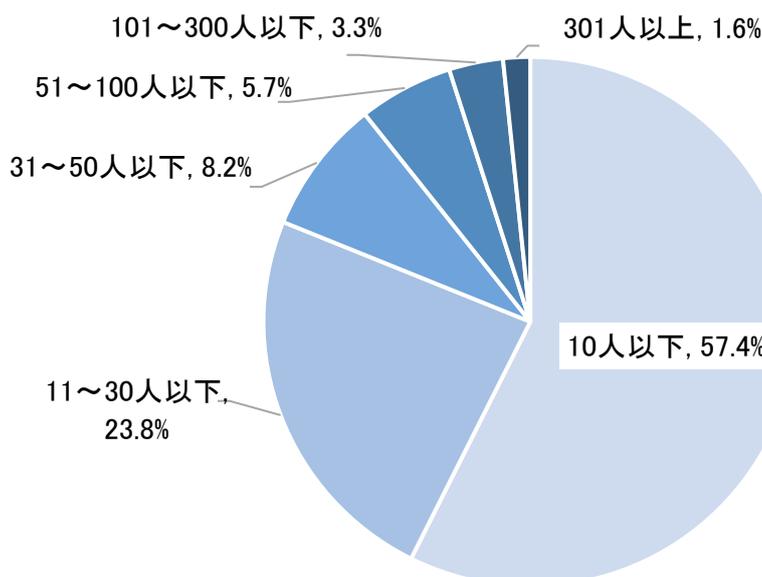


②事業所規模

事業所規模については、従業員数「10人以下」が最も多く、次いで「11～30人以下」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	70社	29社	10社	7社	4社	2社	122社
割合	57.4%	23.8%	8.2%	5.7%	3.3%	1.6%	100.0%

※事業所数に対する割合



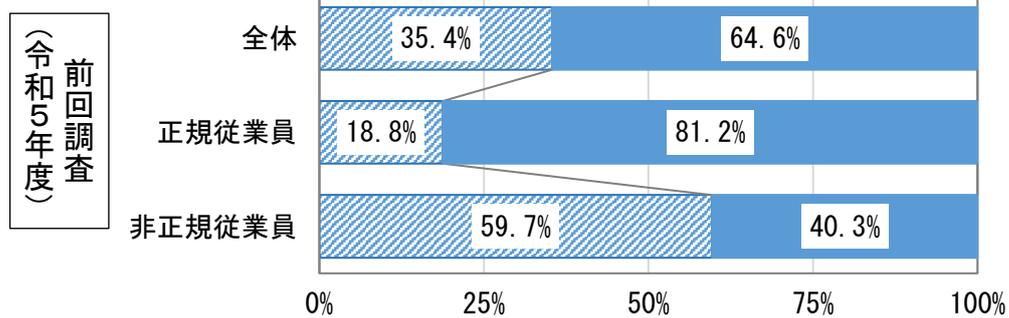
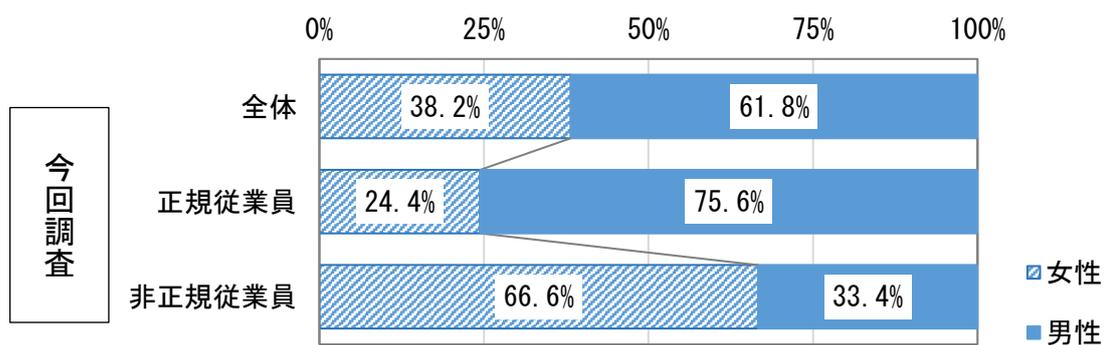
③従業員の男女別雇用状況

男女別雇用状況を見ると、正規従業員に占める割合は男性 75.6%、女性 24.4%と男性の割合が高いのに対し、非正規従業員は、男性 33.4%、女性 66.6%となっています。前回調査(令和5年度)と比較すると、正規従業員に占める女性の割合は増加したものの、非正規従業員に占める女性の割合は高い状況が続いています。

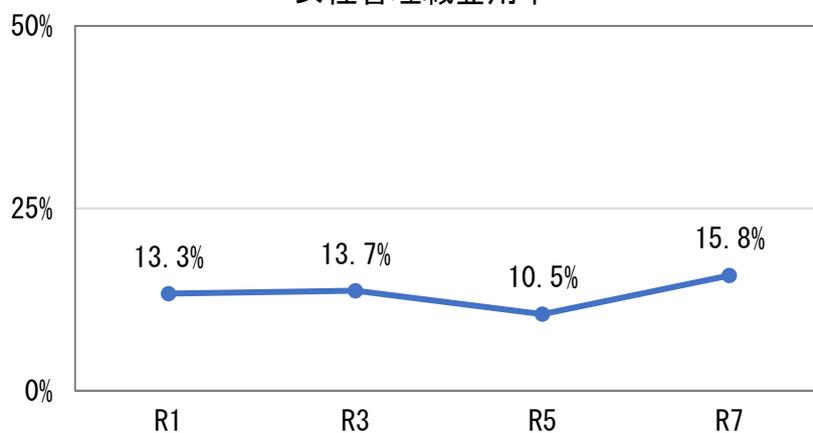
管理職に占める割合をみると、男性 84.2%、女性 15.8%でした。女性管理職の割合は、前回調査より増加したものの、依然として、女性の管理職が少ない状況です。

		女性		男性		合計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合
全体		1,134人	38.2%	1,838人	61.8%	2,972人	100.0%
内訳	正規従業員	489人	24.4%	1,515人	75.6%	2,004人	67.4%
	非正規従業員	645人	66.6%	323人	33.4%	968人	32.6%
管理職		70人	15.8%	373人	84.2%	443人	14.9%

雇用状況



女性管理職登用率



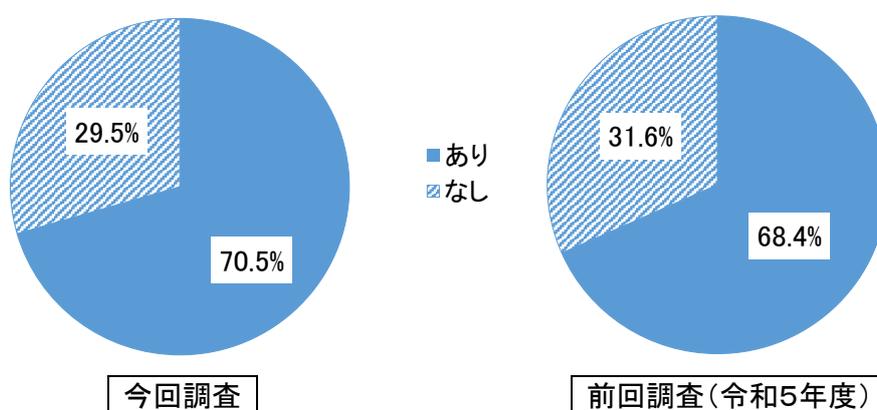
(2) 育児休業制度について

① 育児休業制度の規定について

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	86 社	70.5 %
明記、周知なし	36 社	29.5 %

育児休業制度について、規定の明記および周知の有無

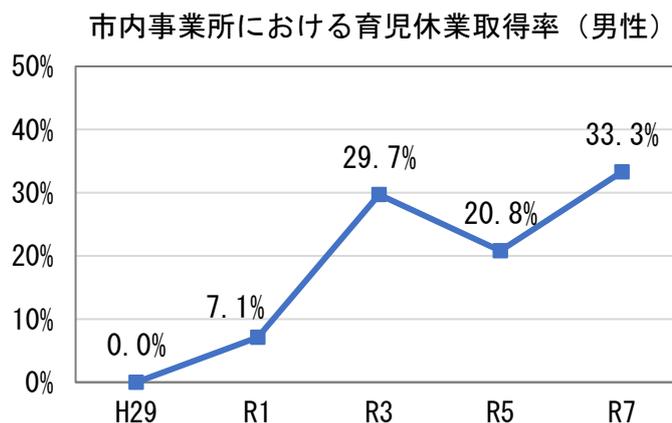
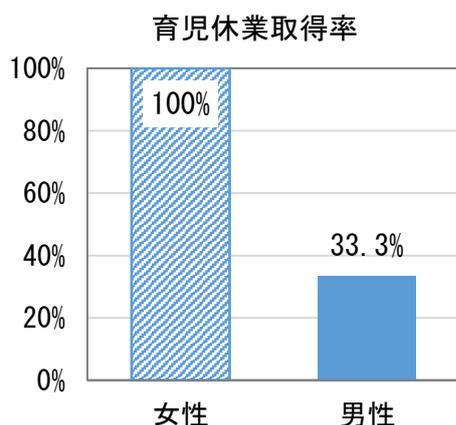


② 育児休業制度の利用状況

男性の育児休業取得率は33.3%と前回調査より12.5ポイント高くなっていますが、国の平均40.5%（令和6年度雇用均等基本調査（事業所調査））より低く、育児休業取得促進のために、更なる取り組みが必要であることが伺えます。

	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	10 人	10 人	100%
男性	24 人	8 人	33.3%

（令和6年4月1日～令和7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。「相談体制を整えている」事業所の割合が最も高く、半数以上を占めています。前回調査と比較すると、取り組みを行っている事業所の割合が増えている項目もありますが、約2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	75 社	61.5%
会社、上司から取得を促している	20 社	16.4%
代替要員の確保など人員配置の配慮を行っている	30 社	24.6%
休業中の経済的補填を行っている	6 社	4.9%
育児休業取得率の目標を設定している	4 社	3.3%
次世代育成支援対策推進法 ^{※1} に基づく一般事業主行動計画を策定している	11 社	9.0%
その他	6 社	4.9%
特に実施していない	28 社	23.0%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

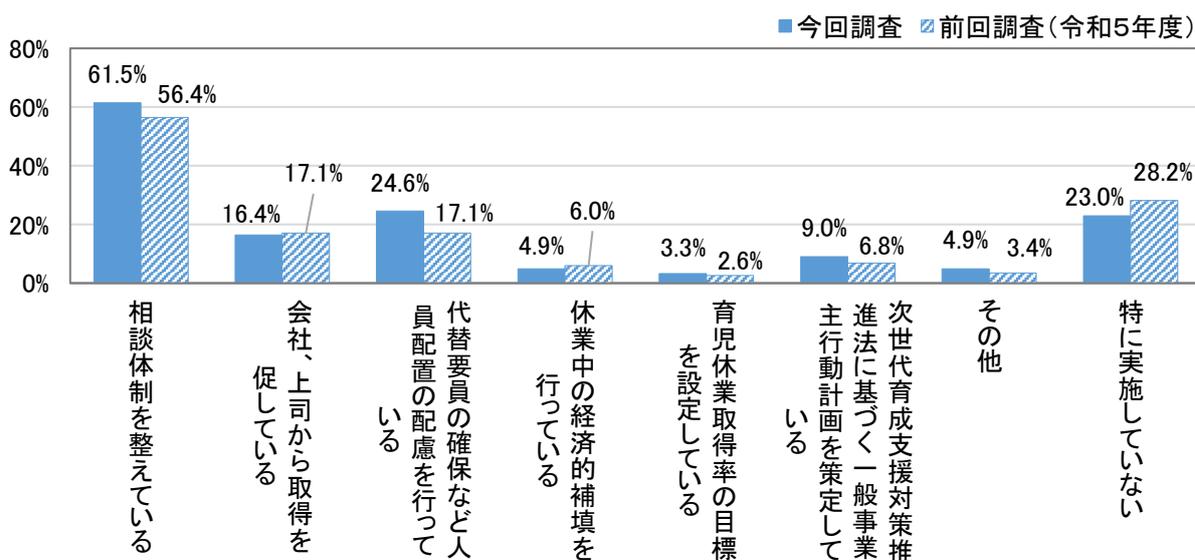
その他の回答

子育て応援宣言に登録。時間融通を配慮している。相談の都度、個人の状況に合わせて対応。配偶者が出産した際は、特別休暇を認め、取得を推進する。制度内容や社会保険で受けられる給付金についての周知。

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。人材不足のため積極的に取り組めていない。従業員数が少なく、代わりの人員確保も難しいため育休として長期休暇は実施できていない。

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 4.9ポイント下がっており、最も減少率が高くなりました。反対に、最も増加率が高かったのは「看護休暇制度の導入」でした。

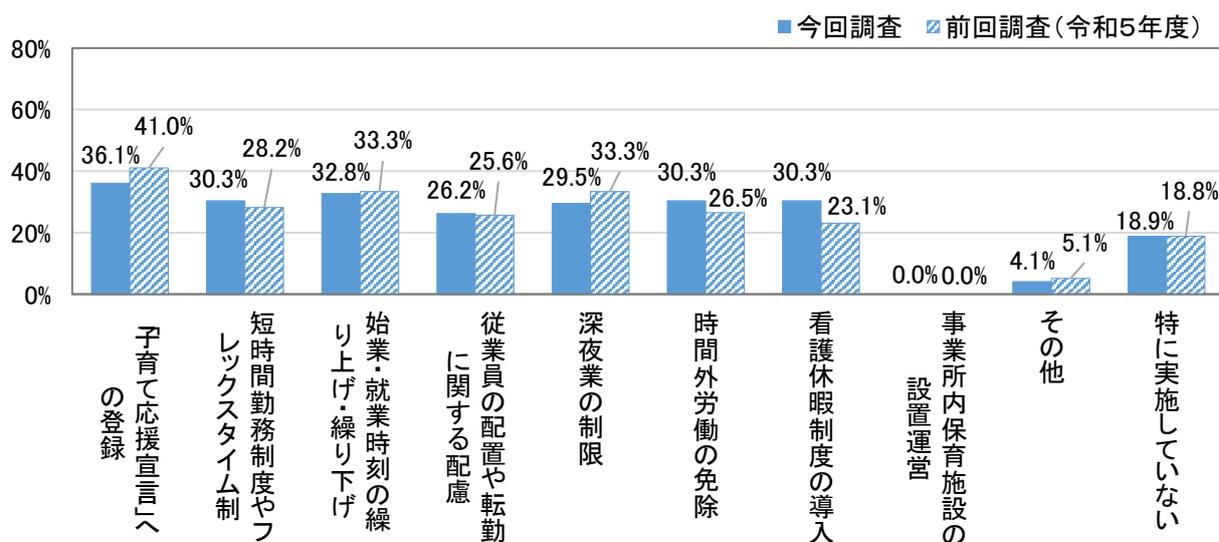
	事業所数	割合
「子育て応援宣言※2」への登録	44 社	36.1%
短時間勤務制度やフレックスタイム制	37 社	30.3%
始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	40 社	32.8%
従業員の配置や転勤に関する配慮	32 社	26.2%
深夜業の制限	36 社	29.5%
時間外労働の免除	37 社	30.3%
看護休暇制度の導入	37 社	30.3%
事業所内保育施設の設置運営	0 社	0.0%
その他	5 社	4.1%
特に実施していない	23 社	18.9%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他の回答
家庭や子どもの用事での休暇は取りやすいように促している。 VPN テレワークの活用。 ※VPN(Virtual Private Network): 仮想専用通信網 子を保育所等に預けることができないときに、子連れ出勤できる環境がある。

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。

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。

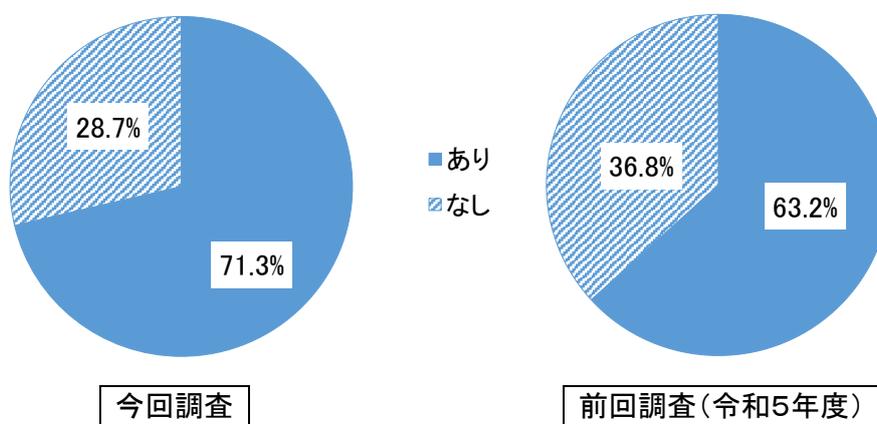
(3) 介護休業制度について

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	87 社	71.3%
明記、周知なし	35 社	28.7%

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5人、男性4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:女性3人、男性1人)

	介護休業を取得した従業員数
女性	5人
男性	4人

(令和6年4月1日～令和7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」に次いで、「介護休暇制度の導入」をしている事業所の割合が高く、前回調査より増加率が最も高くなった項目も、「介護休暇制度の導入」でした。

	事業所数	割合
「介護応援宣言※2」への登録	23 社	18.9%
短時間勤務制度やフレックスタイム制	34 社	27.9%
始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ	40 社	32.8%
従業員の配置や転勤に関する配慮	31 社	25.4%
深夜業の制限	36 社	29.5%
時間外労働の免除	34 社	27.9%
介護休暇制度の導入	38 社	31.1%
その他	3 社	2.5%
特に実施していない	28 社	23.0%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他の回答

相談体制を整えている。時間外労働の制限。就業規則に明記。

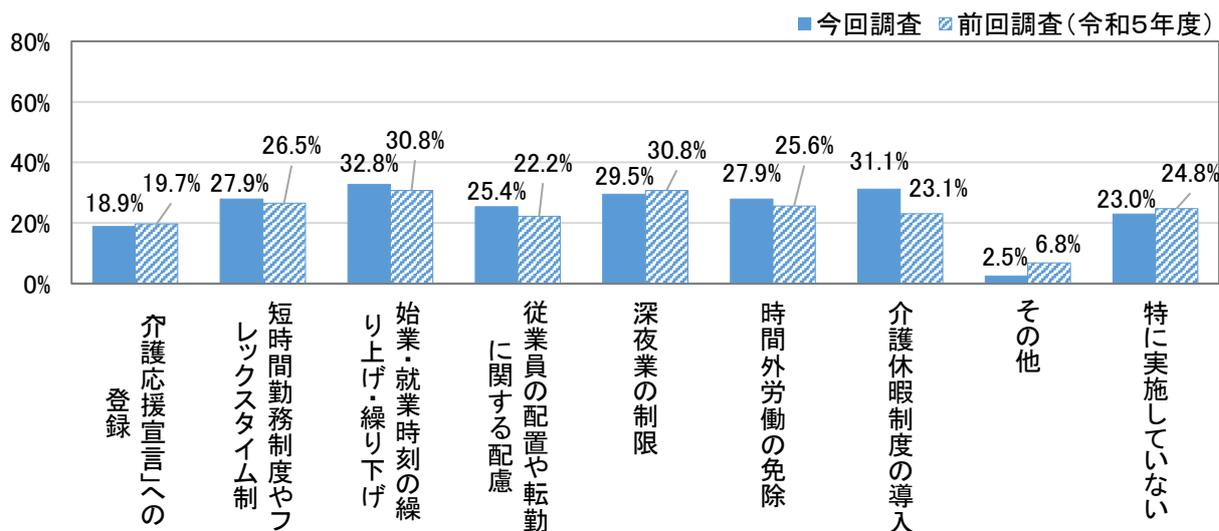
特に実施していない理由

該当者がいないため。家族経営のため。その都度対応する。就業規則に明記。

介護を行う従業員が未だおらず、現在検討中の段階。

まだ該当者がいなかった、今後は介護を行う従業員がでてくる事も考えて行きたい。

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。

また、防止対策を「特に実施していない」事業所は約3割ありました。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おり、ハラスメント防止対策を充実させる必要があります。

①セクシュアル・ハラスメント防止対策の取り組み

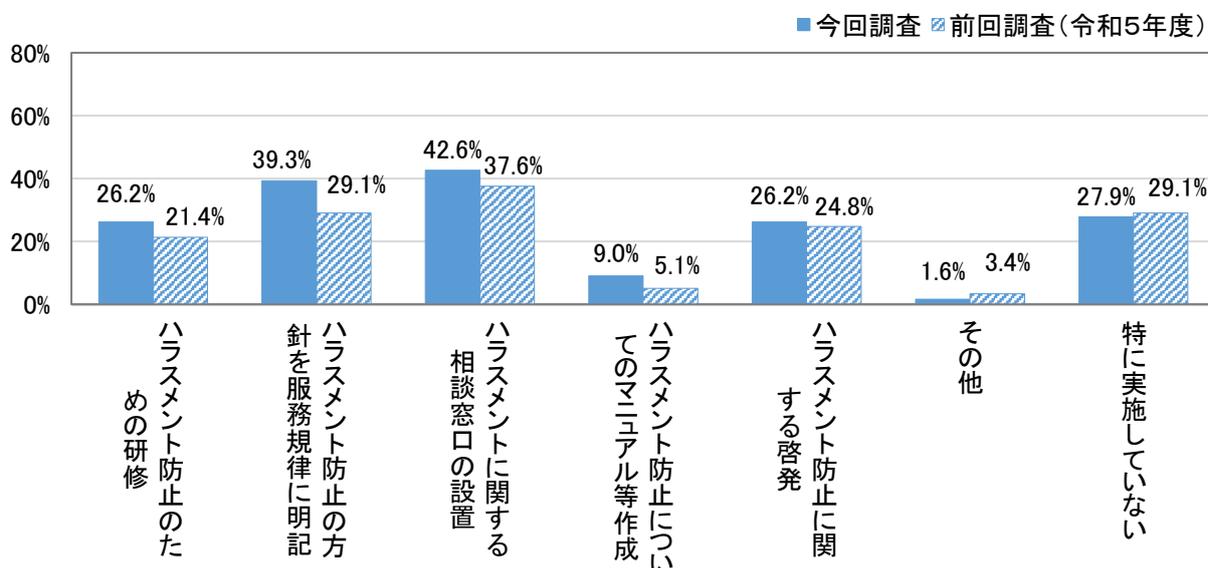
	事業所数	割合
ハラスメント防止のための研修	32 社	26.2%
ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	48 社	39.3%
ハラスメントに関する相談窓口の設置	52 社	42.6%
ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	11 社	9.0%
ハラスメント防止に関する啓発	32 社	26.2%
その他	2 社	1.6%
特に実施していない	34 社	27.9%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他
相談体制を整えている。

特に実施していない理由
必要がないため。対象者がいないため。家族経営のため。人数が少なく、常に現場で別々のため。現在までそのような問題はないから。問題がある場合はお互い話ができる関係であるため。従業員が全員女性で、社内におけるハラスメント対策の必要性を感じなかった。その都度対応する、現在準備している。ハラスメント防止のための研修を開催予定。

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

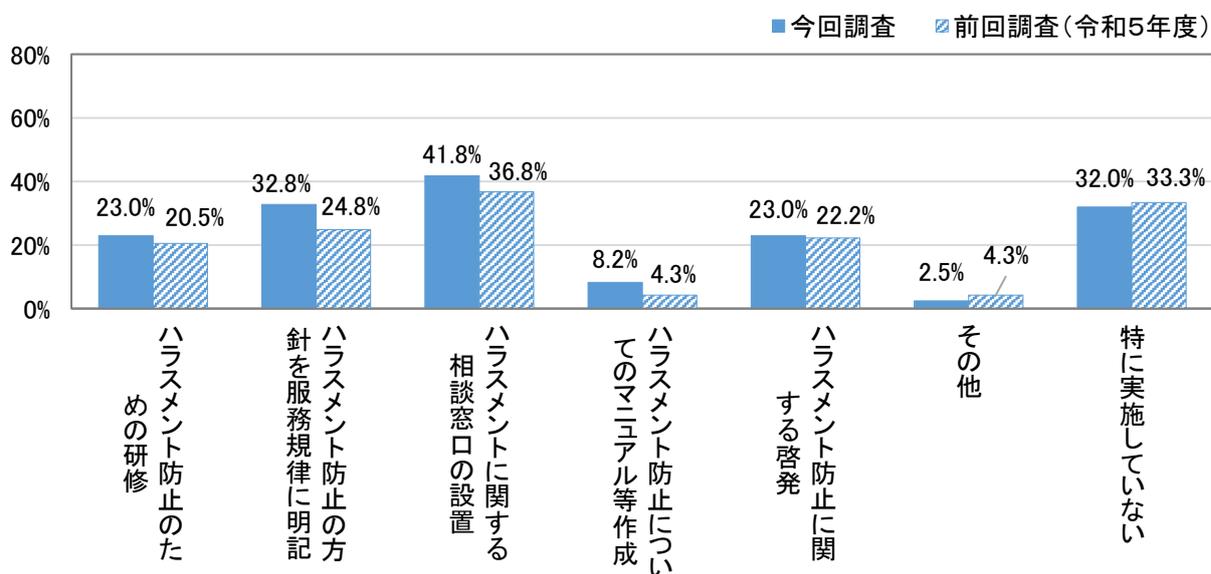
	事業所数	割合
ハラスメント防止のための研修	28 社	23.0%
ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	40 社	32.8%
ハラスメントに関する相談窓口の設置	51 社	41.8%
ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	10 社	8.2%
ハラスメント防止に関する啓発	28 社	23.0%
その他	3 社	2.5%
特に実施していない	39 社	32.0%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他
相談体制を整えている。気軽に相談できる環境整備。 役員が注意深く観察し、手本となる行動を心掛けている。

特に実施していない理由
必要がないため。対象者がいないため。家族経営のため。 人数が少なく、理解のある従業員ばかりで今のところ必要性を感じていないため。 現在までそのような問題はないから。 従業員が全員女性で、妊娠・出産・育児経験者が多く、自然と共感・協力し合う雰囲気があり、必要性を感じてこなかった。 今後、取り組みたい。ハラスメント防止のための研修を開催予定。

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

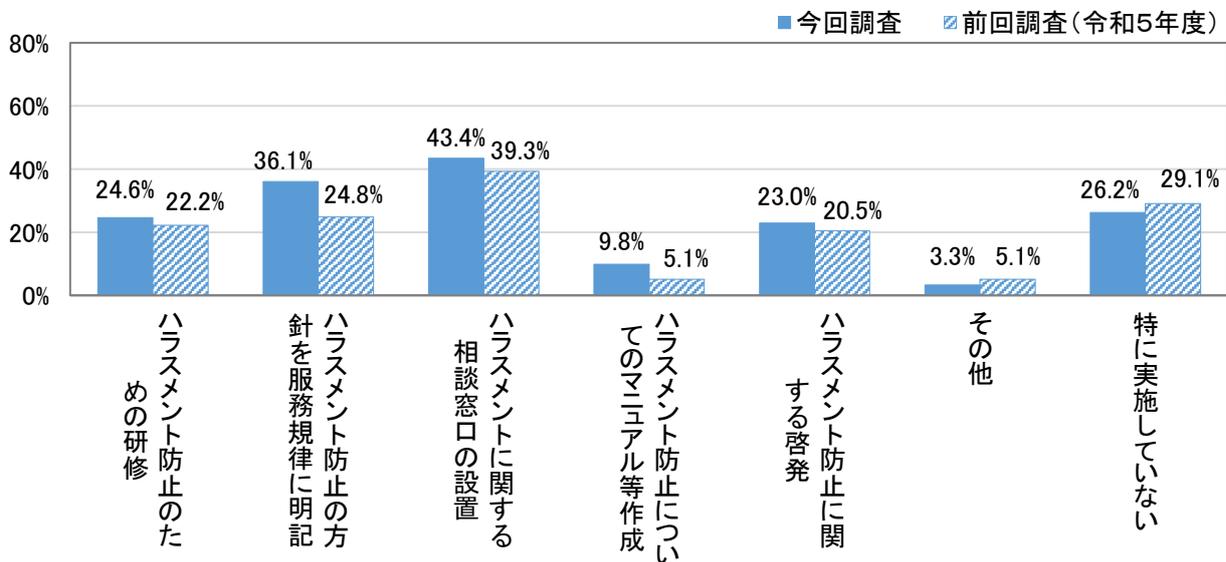
	事業所数	割合
ハラスメント防止のための研修	30 社	24.6%
ハラスメント防止の方針を服務規律に明記	44 社	36.1%
ハラスメントに関する相談窓口の設置	53 社	43.4%
ハラスメント防止についてのマニュアル等作成	12 社	9.8%
ハラスメント防止に関する啓発	28 社	23.0%
その他	4 社	3.3%
特に実施していない	32 社	26.2%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他
相談体制を整えている。気軽に相談できる環境整備。就業規則に明記。役員が注意深く観察し、手本となる行動を心掛けている。

特に実施していない理由
必要がないため。対象者がいないため。家族経営のため。現在までそのような問題はないから。その都度対応する。具体的な方法がわからず、体制を整えるまでに至っていない。ハラスメント防止のための研修を開催予定。

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、45.9%でした。固定的性別役割分担意識を持たず、個人の能力を活かせる仕事分担が必要です。

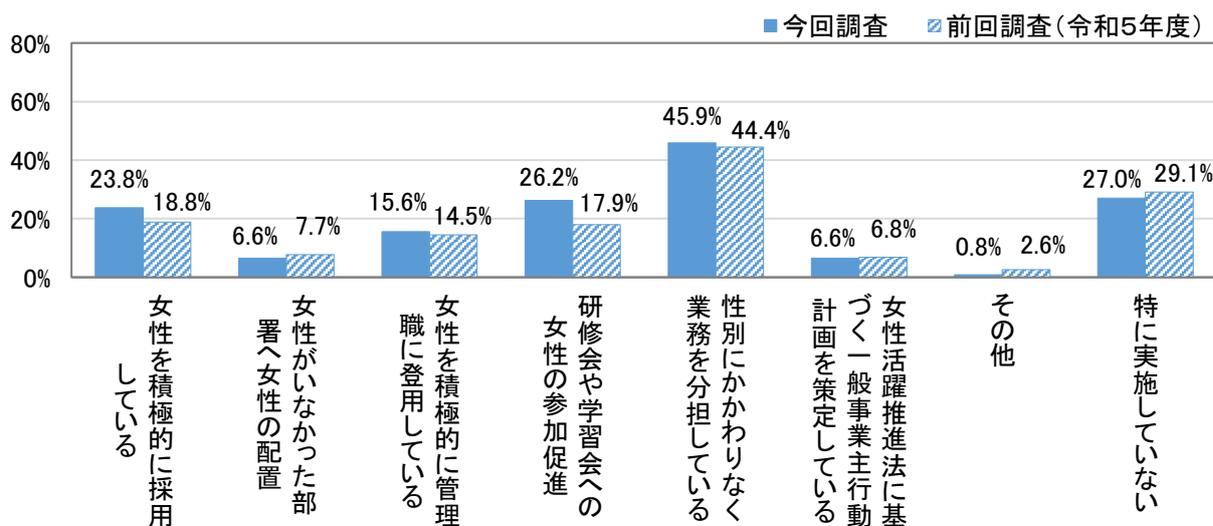
	事業所数	割合
女性を積極的に採用している	29 社	23.8%
女性がいなかった部署へ女性の配置	8 社	6.6%
女性を積極的に管理職に登用している	19 社	15.6%
研修会や学習会への女性の参加促進	32 社	26.2%
性別にかかわらず業務を分担している	56 社	45.9%
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 ^{※3} を策定している	8 社	6.6%
その他	1 社	0.8%
特に実施していない	33 社	27.0%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他
現場作業員のため。

特に実施していない理由
雇用の予定がないため。家族経営のため。
現場作業には危険を伴うので女性雇用は考えていない。
男性中心の会社である。
特に性別を意識して登用していない。
自ずと性別に合った分担をしているため。

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

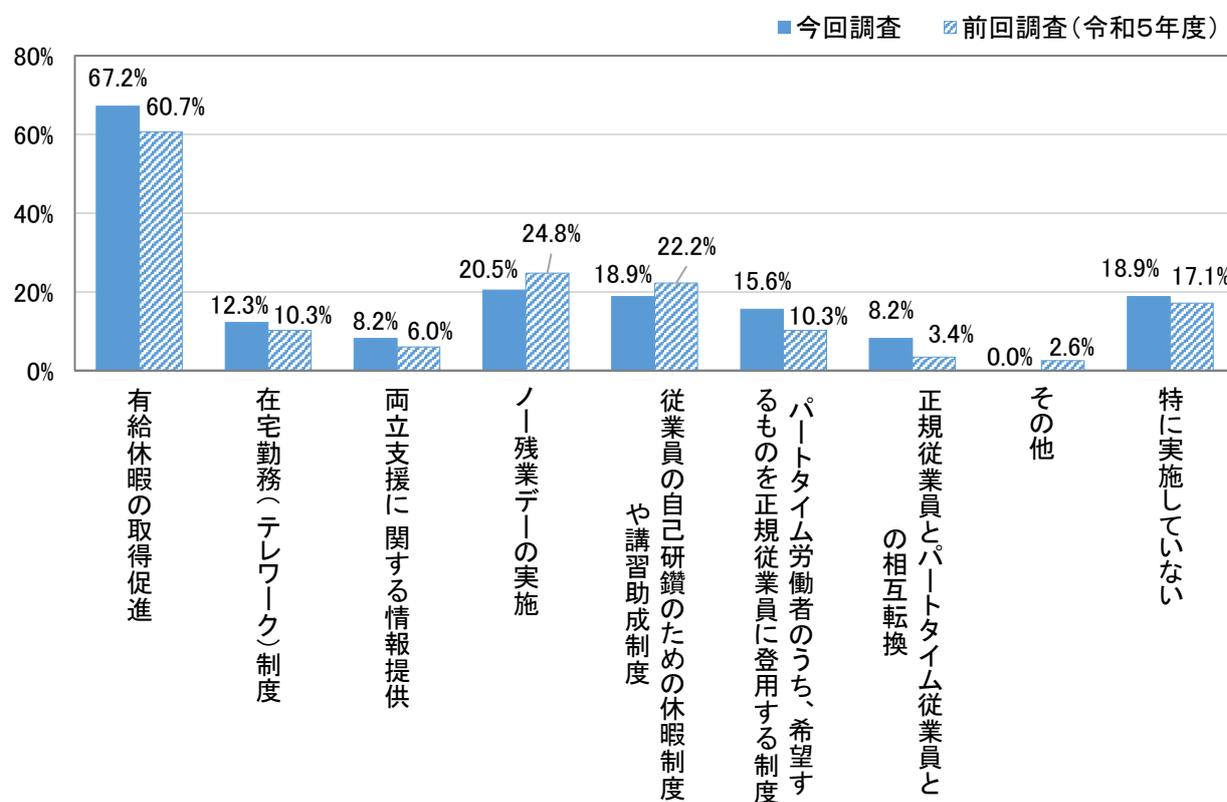
ワーク・ライフ・バランス推進のために事業所で下記の項目について取り組んでいるか尋ねました。7割近くの事業所が「有給休暇の取得促進」に取り組んでいます。また、この項目は、前回調査からの増加率が一番高く、6.5ポイント増加しました。

	事業所数	割合
有給休暇の取得促進	82 社	67.2%
在宅勤務(テレワーク)制度	15 社	12.3%
両立支援に関する情報提供	10 社	8.2%
ノー残業デーの実施	25 社	20.5%
従業員の自己研鑽のための休暇制度や講習助成制度	23 社	18.9%
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	19 社	15.6%
正規従業員とパートタイム従業員との相互転換	10 社	8.2%
その他	0 社	0.0%
特に実施していない	23 社	18.9%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

特に実施していない理由
個人事業主のため。家族経営のため。その都度対応する。 事業形態に合う取組を模索中。

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	8 社	6.6%
社内研修で使用するためのDVDなどの教材の提供	27 社	22.1%
セミナー、研修会等の案内	50 社	41.0%
国や県などの法や制度の情報提供	69 社	56.6%
その他	8 社	6.6%

※事業所数は延べ数 ※事業所数 122 社に対する割合

その他
相談窓口の設置(気軽に相談できる場所の提供)

男女共同参画のために市に期待すること【複数回答】

