

入札参加資格審査申請に伴う  
男女共同参画推進状況報告書集計結果  
令和3年度（前年度状況分）

嘉麻市男女共同参画推進課

## はじめに

「嘉麻市男女共同参画推進条例（平成 22 年 6 月 29 日条例第 9 号）」では、「市の責務」、「市民の責務」、「事業者等の責務」等を明らかにし、それぞれの立場で積極的に市が実施する男女共同参画促進施策に協力することを規定しています。その「事業者等の責務」のひとつとして、条例第 6 条第 2 項で「事業者等が市と工事請負契約等のため業者登録をする場合においては、当該事業者は、市が男女共同参画の推進状況について報告を求めることに応じるよう努めるものとする。」とされています。

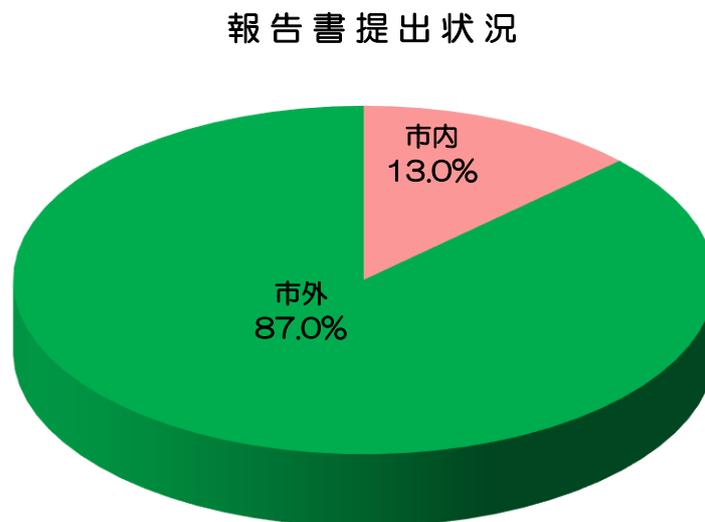
昨年度に引き続き、令和 2 年度においても、入札参加資格審査申請に伴う男女共同参画推進状況報告書の提出について、業者登録を希望する事業者に依頼したところ、下記のとおり事業者から報告書が提出されました。

本書は、これら各事業者から提出のあった報告書の内容を集計し、その結果についてまとめたものです。

ご協力いただきました事業所の皆様に厚く御礼申し上げます。

（ 男女共同参画推進状況の報告事業者数 / 1,498 社 「うち市内 195 社」 ）

図 / 男女共同参画推進状況報告書の提出状況



（注）表・グラフ中の比率については、小数点以下第 2 位を四捨五入したため、合計が 100%にならない場合があります。

## 集計結果について

1498社の事業所から提出された報告書の集計結果を大きく7つの項目【事業所の規模と雇用状況】【育児・介護等休業制度の取得状況】【職場環境】【仕事と育児・介護との両立に関する取組】【男女共同参画に関する計画の策定及び宣言の登録】【セクシュアル・ハラスメント防止対策】【嘉麻市男女共同参画出前講座】に分けてまとめています。

### 【事業所の規模と雇用状況】

表1-1は、事業所を従業員総数の規模で分類し、市内・市外・全体に分けて集計したものです。

表1-1 事業所規模ごとの状況（事業所数）

規模（従業員総数）	市内	市外	全体
3,000人以上	0	31	31
1,000人以上 3,000人未満	2	43	45
500人以上 1,000人未満	0	76	76
300人以上 500人未満	0	63	63
100人以上 300人未満	1	163	164
50人以上 100人未満	3	158	161
40人以上 50人未満	1	43	44
30人以上 40人未満	1	73	74
20人以上 30人未満	7	122	129
10人以上 20人未満	12	226	238
10人未満	168	305	473
合計	195	1,065	1,498

図1-1

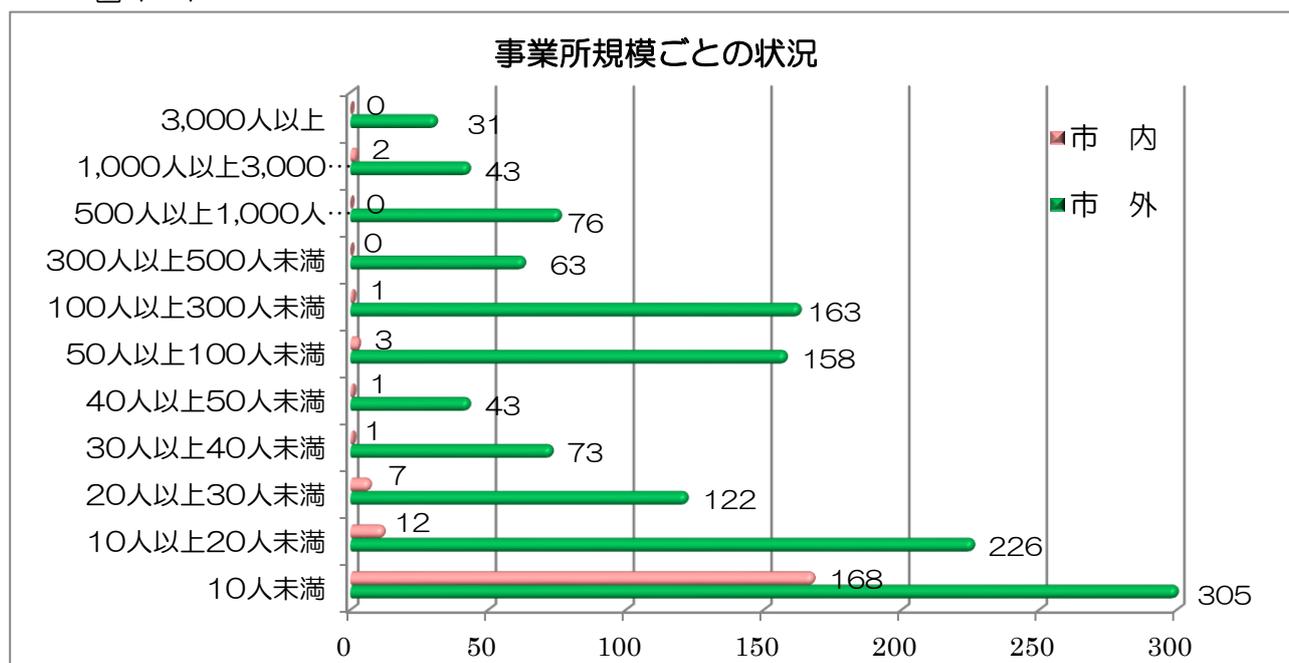


表1-2は、男女別雇用状況について市内・全体の事業所それぞれ男女別に分けて集計したものです。

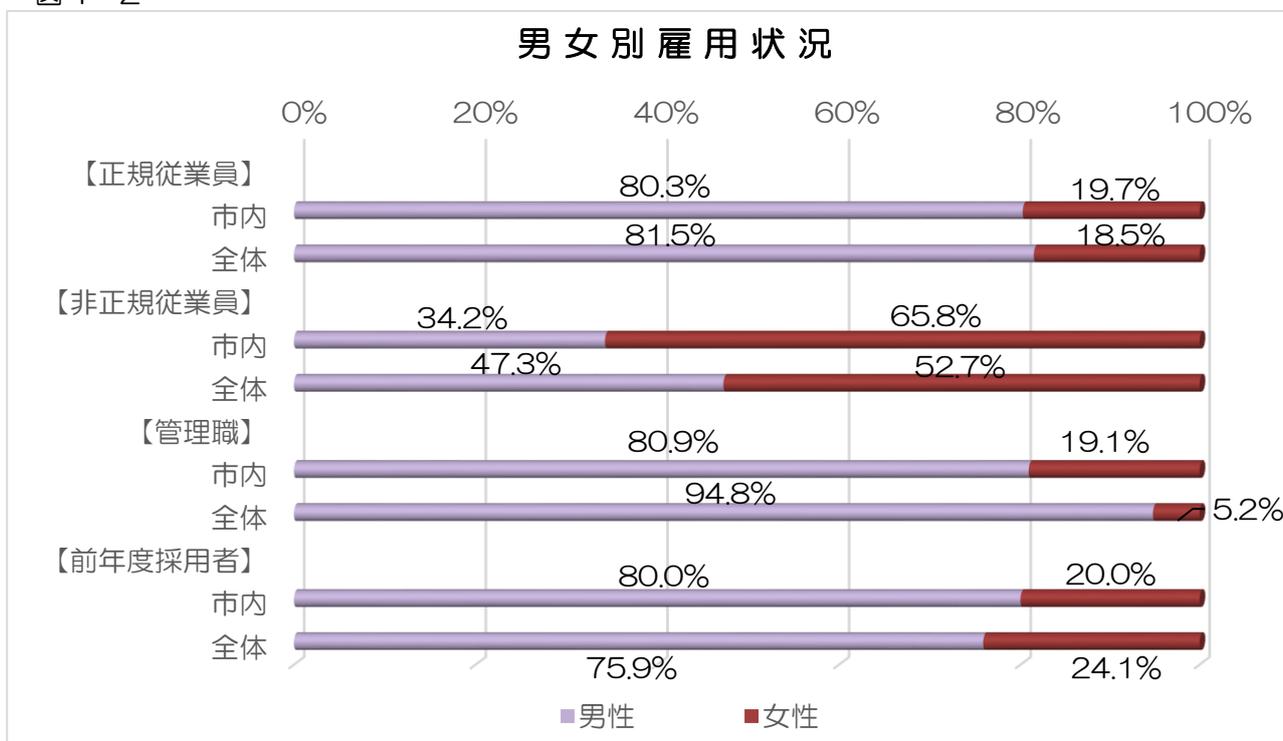
正規従業員数は市内・全体とも女性の割合が低い状況ですが、非正規従業員数は正規従業員数より女性の割合が高い状況で、全体としては女性の割合が7割と高い状況になっています。また市内の管理職数、前年度採用者数についても、女性の割合が低い状況となっています。

表1-2 男女別雇用状況

事業所数		正規従業員数				非正規従業員数			
		男	女	計	女性の割合(%)	男	女	計	女性の割合(%)
市内	195	2,044	503	2,547	19.7%	374	718	1,092	65.8%
全体	1,498	275,821	62,717	338,538	18.5%	60,240	67,141	127,381	52.7%

事業所数		管理職数				前年度採用者数				平均勤続年数		
		男	女	計	女性の割合(%)	男	女	計	女性の割合(%)	男	女	計
市内	195	517	122	639	19.1%	92	23	115	20.0%	12	10	11
全体	1,498	78,946	4,361	83,307	5.2%	18,239	5,793	24,032	24.1%	14	11	13

図1-2



**【育児・介護等休業制度の取得状況】**

表2は、育児・介護等休業制度の取得者数について、市内・市外・全体の事業所をそれぞれ男女別に分けて集計したものです。

表2 育児・介護等休業制度の取得状況について

【上段(人数)／下段(事業所数)】

	市 内			市 外			全 体		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
①前年度(平成29年度)に出産した従業員数	44	15	59	6692	2280	8972	6736	2295	9031
	96	89	185	996	975	1971	1092	1064	2156
②上記①のうち、育児休業を取得した人数	4	15	19	812	2329	3141	816	2344	3160
	94	92	186	902	974	1876	996	1066	2062
③前年度(平成29年度)に介護休業を取得した従業員数	2	2	4	257	204	461	259	206	465
	91	89	180	879	880	1759	970	969	1939
④前年度(平成29年度)に看護休暇を取得した従業員数	5	3	8	2155	2613	4768	2160	2616	4776
	94	92	186	899	919	1818	993	1011	2004
育児休業取得率	9.1%	100.0%	32.2%	12.1%	102.1%	35.0%	12.1%	102.1%	35.0%
介護休業取得率	0.08%	0.16%	0.11%	0.08%	0.16%	0.10%	0.08%	0.16%	0.10%

**【育児休業取得率】**

育児休業取得者数÷出産した従業員数(配偶者の出産含む)＝育児休業取得率

**【介護休業取得率】**

介護休業取得者数÷全従業員数＝介護休業取得率

年 度	育児・介護休業	市 内	市 外	全 体
令和2年度	育児休業取得率	32.2%	35.0%	35.0%
	介護休業取得率	0.11%	0.10%	0.10%

## 【職場環境】

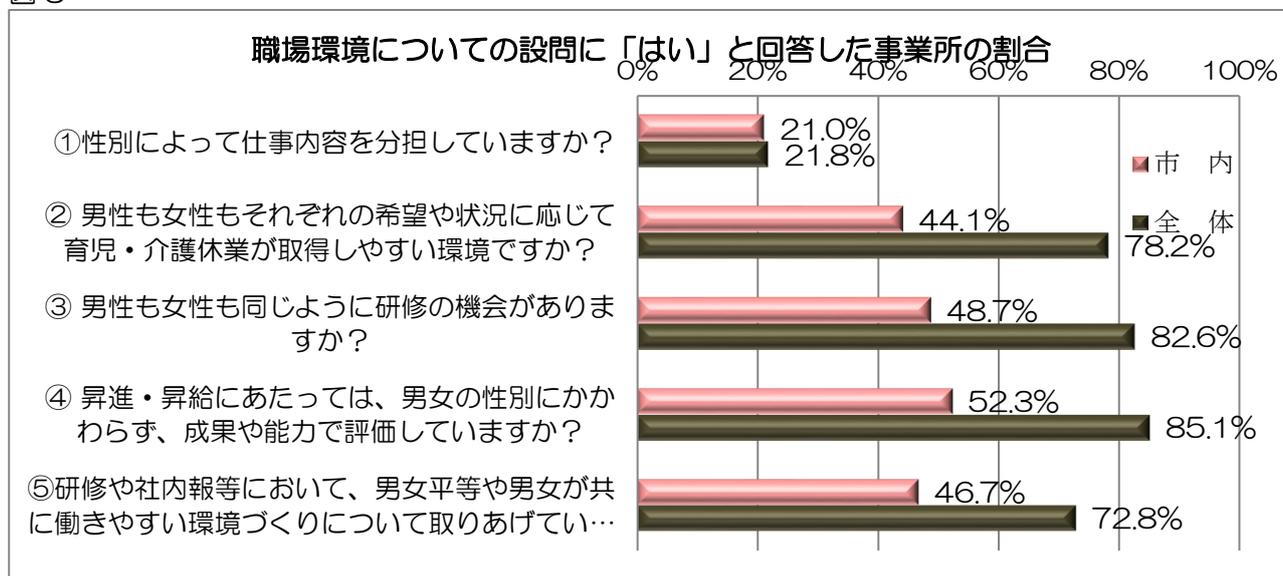
表3は、職場環境について挙げた5つの項目ごとに、取組んでいる事業所数と全事業所数に占める割合を市内・全体に分けて集計したものです。表3・図3のとおり、市内は全体に比べて「はい」の割合は低い状況です。

表3 職場環境について

【上段（事業所数）／下段：率（％）】

項 目		はい	いいえ	該当しない・無回答
①性別によって仕事内容を分担していますか？	市内	41	54	88
		21.0%	27.7%	45.1%
	全体	326	952	195
		21.8%	63.6%	13.0%
②男性も女性もそれぞれの希望や状況に応じて育児・介護休業が取得しやすい環境ですか？	市内	86	10	84
		44.1%	5.1%	43.1%
	全体	1172	110	189
		78.2%	7.3%	12.6%
③男性も女性も同じように研修の機会がありますか？	市内	95	10	76
		48.7%	5.1%	39.0%
	全体	1238	58	177
		82.6%	3.9%	11.8%
④昇進・昇給にあたっては、男女の性別にかかわらず、成果や能力で評価していますか？	市内	102	8	71
		52.3%	4.1%	36.4%
	全体	1275	46	150
		85.1%	3.1%	10.0%
⑤研修や社内報等において、男女平等や男女が共に働きやすい環境づくりについて取りあげていますか？	市内	91	17	73
		46.7%	8.7%	37.4%
	全体	1091	202	179
		72.8%	13.5%	11.9%

図3



### 【仕事と育児・介護と両立に関する取組】

表4-①-1は、就業規則（内規等）に「育児休業制度」「介護休業制度」「子の看護休暇」を明記している事業所数と割合について、市内・全体に分けて集計したものです。

表4-①-1、図4-①-1のとおり、「育児休業制度」「介護休業制度」「子の看護休暇」のいずれも、全体に比べて市内の割合は低い状況です。

表4-①-1 「仕事と育児・介護との両立」に関する取組みについて  
（就業規則（内規等）に明記している制度ごとの事業所数）

項目	市内		全体	
	事業所数	率（％）	事業所数	率（％）
1 育児休業制度	41	21.0%	1,058	70.6%
2 介護休業制度	15	7.7%	993	66.3%
3 子の看護休暇	20	10.3%	823	54.9%
4 特にない	124	63.6%	340	22.7%

図4-①-1

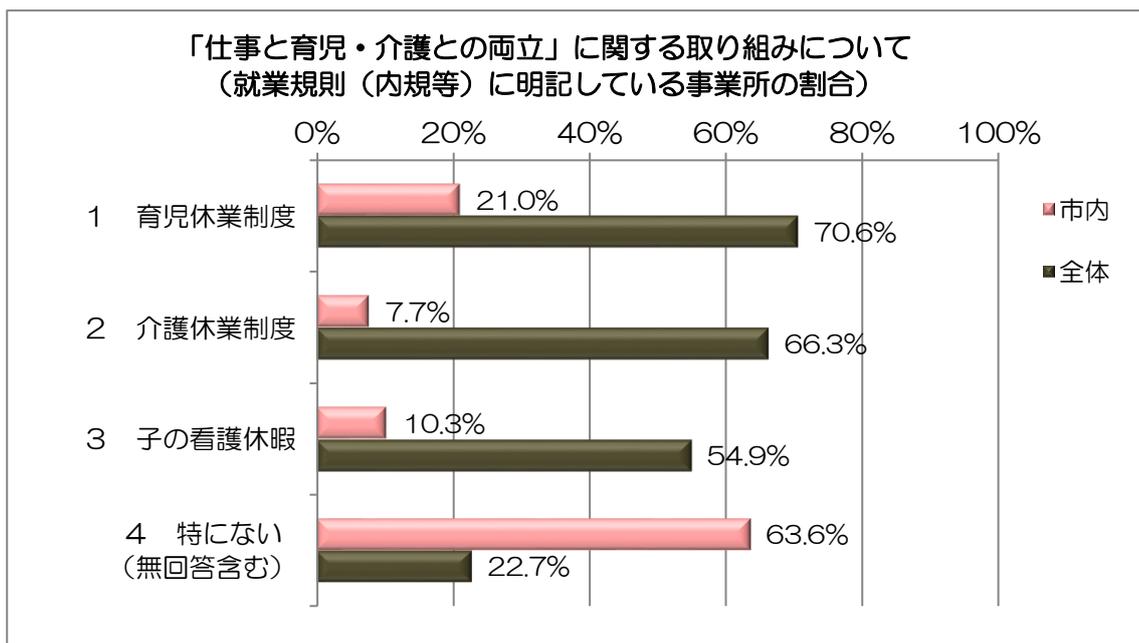


表4-①-2は、就業規則（内規等）に「育児休業制度」「介護休業制度」「子の看護休暇」のうち、明記している制度数ごとの事業所数と割合について、市内・全体に分けて集計したものです。

表4-①-2 「仕事と育児・介護との両立」に関する取組みについて  
（明記している制度数ごとの集計）

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
いずれも明記している	16	8.2%	778	51.9%
いずれか2つを明記している	15	7.7%	208	13.9%
いずれか1つを明記している	14	7.2%	118	7.9%
いずれも明記なし	124	63.6%	340	22.7%

図4-①-2

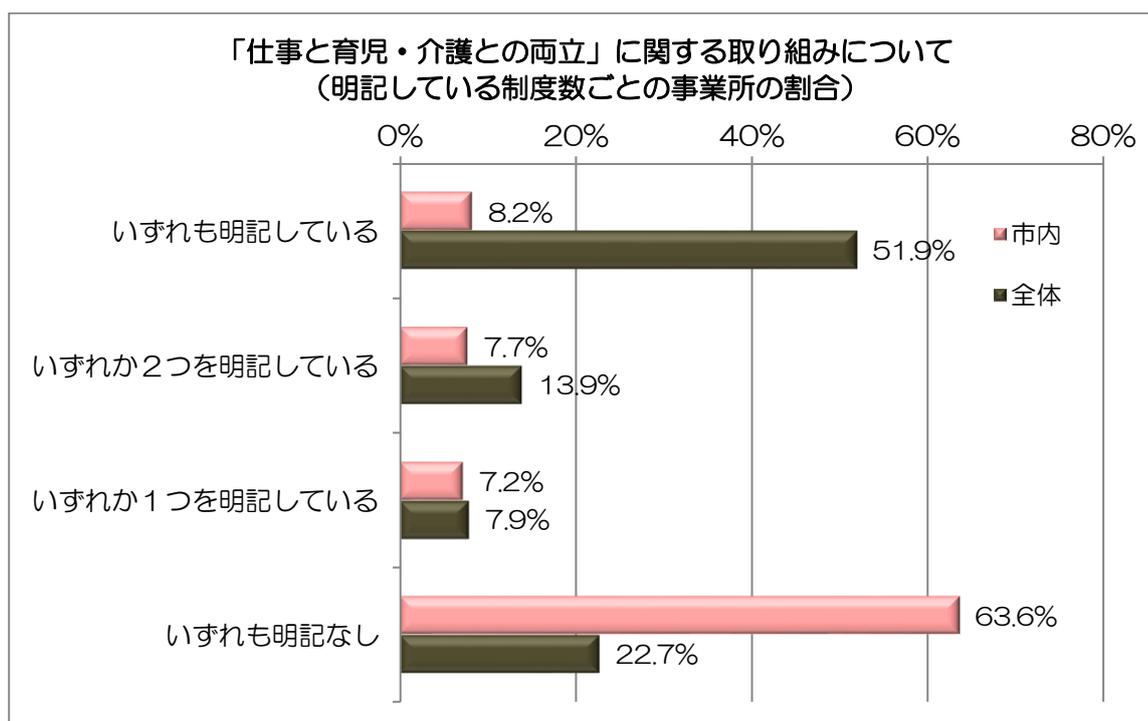


表4-②-1は、「仕事と育児・介護との両立」のための措置として挙げた項目ごとに、取組んでいる事業所数と割合について、市内・全体に分けて集計したものです。

【2】～【9】の項目においては、市内の割合は全体的に低い状況です。

表4-②-1 「仕事と育児・介護との両立」に関する取組みについて  
（「仕事と育児・介護との両立」のために講じている制度ごとの事業所数）

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
1 短時間勤務の制度	99	50.8%	594	39.7%
2 フレックスタイム制	12	6.2%	142	9.5%
3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	21	10.8%	314	21.0%
4 所定外労働の免除	26	13.3%	387	25.8%
5 深夜業の制限	26	13.3%	413	27.6%
6 事業所内託児施設の設置	1	0.5%	7	0.5%
7 従業員の配置や転勤に関する配慮	19	9.7%	319	21.3%
8 職業家庭両立推進者の選任	4	2.1%	79	5.3%
9 その他	2	1.0%	46	3.1%
10 特にない	92	47.2%	257	17.2%

図4-②-1

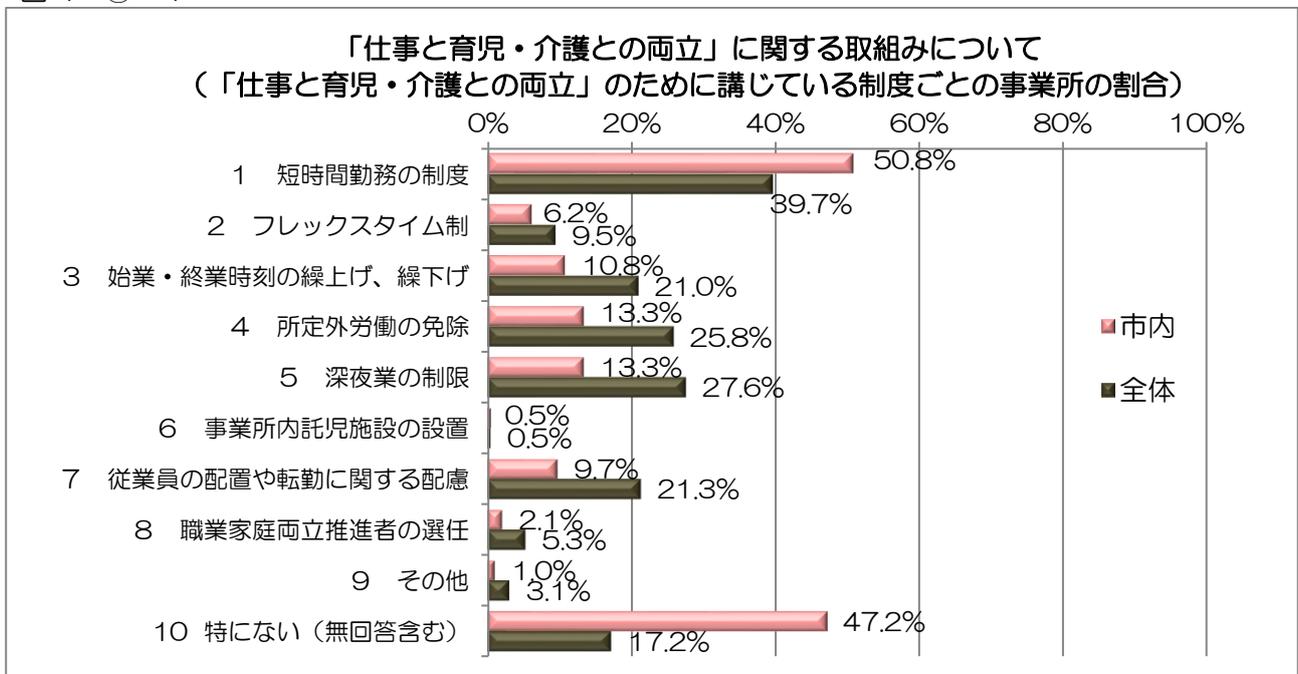
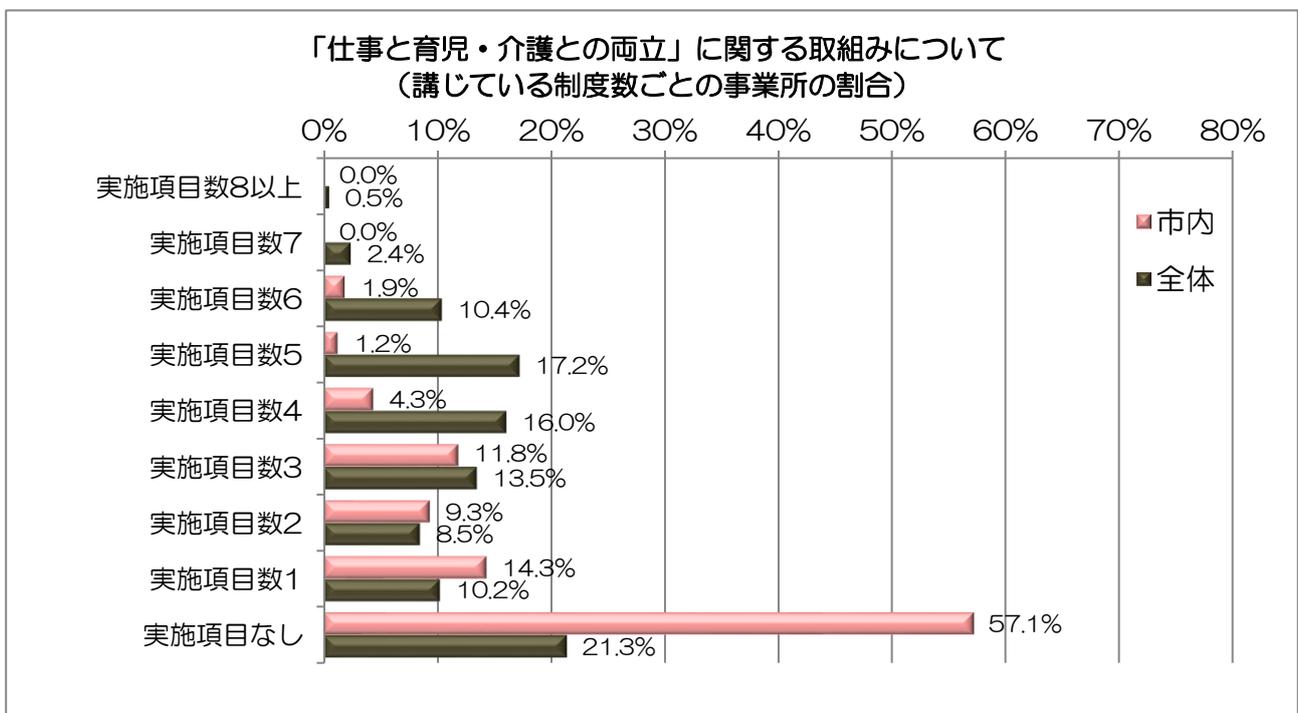


表 4-②-2 は、「仕事と育児・介護との両立」のための措置として挙げた項目ごとに、取組んでいる制度数ごとの事業所数と割合について、市内・全体に分けて集計したものです。

表 4-②-2 「仕事と育児・介護との両立」に関する取組みについて  
（「仕事と育児・介護との両立」のために講じている制度数ごとの集計）

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
実施項目数 8 以上	0	0.0%	6	0.5%
実施項目数 7	0	0.0%	29	2.4%
実施項目数 6	3	1.9%	125	10.4%
実施項目数 5	2	1.2%	207	17.2%
実施項目数 4	7	4.3%	193	16.0%
実施項目数 3	19	11.8%	162	13.5%
実施項目数 2	15	9.3%	102	8.5%
実施項目数 1	23	14.3%	123	10.2%
実施項目なし	92	57.1%	257	21.3%

図 4-②-2



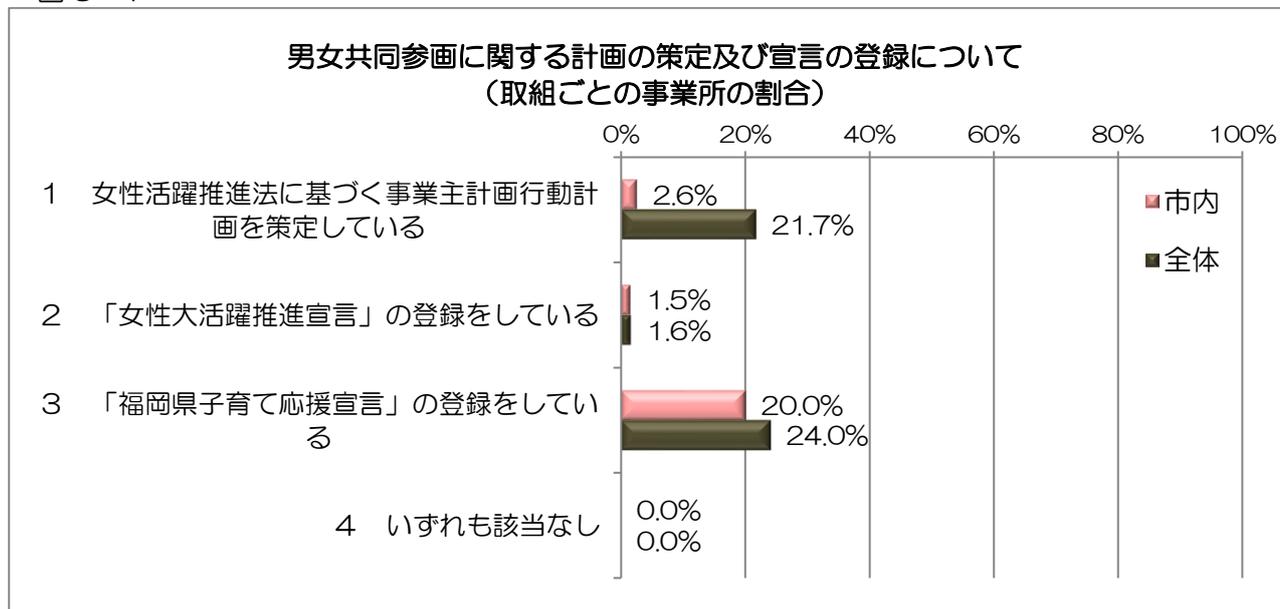
【男女共同参画に関する計画の策定及び宣言の登録】

表 5-1 は、「一般事業主行動計画を策定している」「女性大活躍推進宣言の登録をしている」「福岡県子育て応援宣言の登録している」について項目ごとに取組んでいる事業所数と割合を、市内・全体に分けて集計したものです。

表 5-1 男女共同参画に関する計画の策定及び宣言の登録について  
 (計画の策定及び宣言の登録についての取組ごとの事業所数)

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
1 女性活躍推進法に基づく事業主計画行動計画を策定している	5	2.6%	325	21.7%
2 「女性大活躍推進宣言」の登録をしている	3	1.5%	24	1.6%
3 「福岡県子育て応援宣言」の登録している	39	20.0%	360	24.0%
4 いずれも該当なし	0	0.0%	0	0.0%

図 5-1



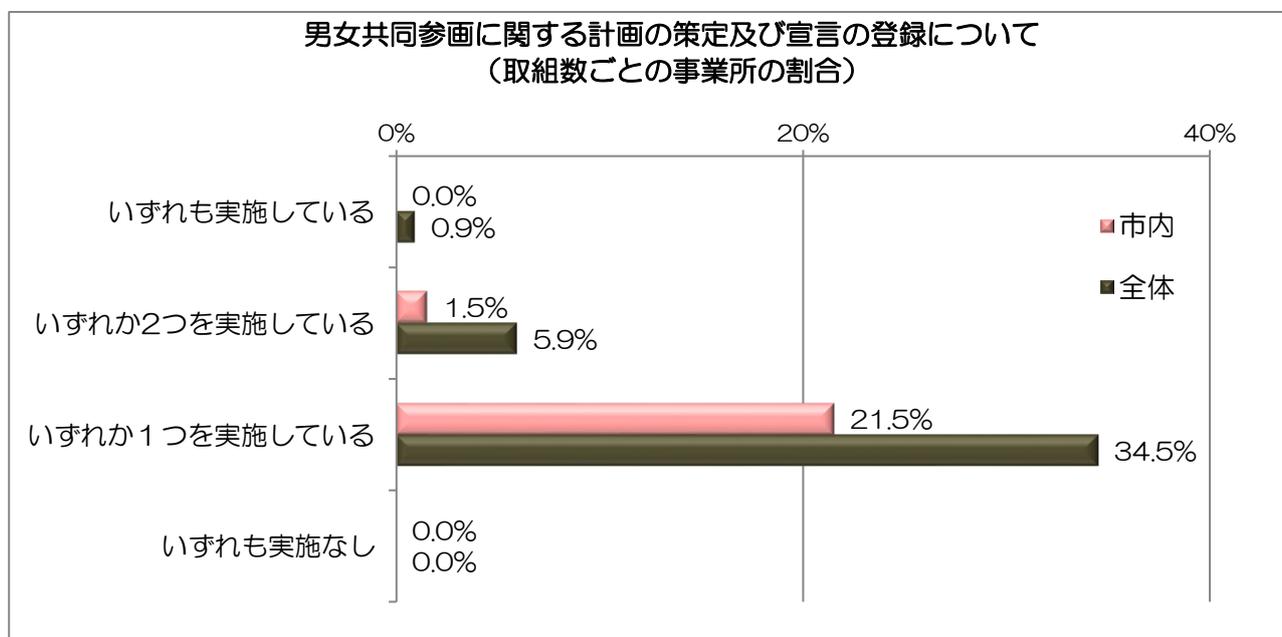
年 度	項 目	市 内	市 外
令和2年度	「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画」を策定している	2.6%	21.7%
	「女性大活躍推進宣言」の登録をしている	1.5%	1.6%
	「福岡県子育て応援宣言」の登録している	20.0%	24.0%

表5-2は、「一般事業主行動計画を策定している」「女性大活躍推進宣言の登録をしている」「福岡県子育て応援宣言の登録している」のうち、取組数ごとの事業所数と割合を、市内・全体に分けて集計したものです。

表5-2 男女共同参画に関する計画の策定及び宣言の登録について  
(取組数ごとの集計)

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
いずれも実施している	0	0.0%	14	0.9%
いずれか2つを実施している	3	1.5%	89	5.9%
いずれか1つを実施している	42	21.5%	517	34.5%
いずれも実施なし	0	0.0%	0	0.0%

図5-2



※一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むにあたって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

### 【セクシュアル・ハラスメント防止対策】

表6-1と6-2は、セクシュアル・ハラスメント（職場における相手の意に反する性的言動）について、事業所の取組状況をまとめたものです。

表6-1は、セクシュアル・ハラスメントの防止対策として挙げた項目ごとに取組んでいる事業数と割合について、市内・全体に分けて集計したものです。

表6-1 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）防止対策について  
（セクハラ防止対策のための取組ごとの事業所数）

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
1 セクハラがあってはならない旨の方針を明確化し、従業員に周知・啓発する	37	19.0%	632	42.2%
2 セクハラを行った者への対処についての方針やその内容を就業規則等の文書に規定し、従業員に周知・啓発する	9	4.6%	577	38.5%
3 相談窓口をあらかじめ定めている	7	3.6%	548	36.6%
4 その他	1	0.5%	26	1.7%
5 特にない	113	57.9%	434	29.0%

図6-1

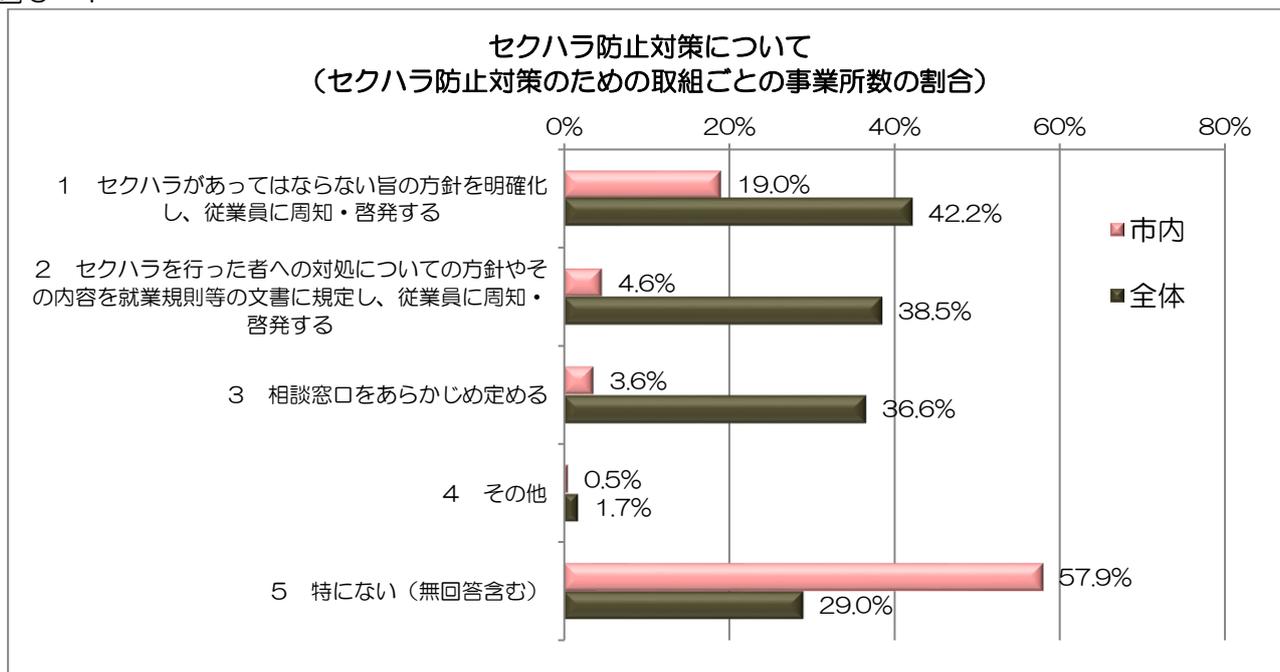
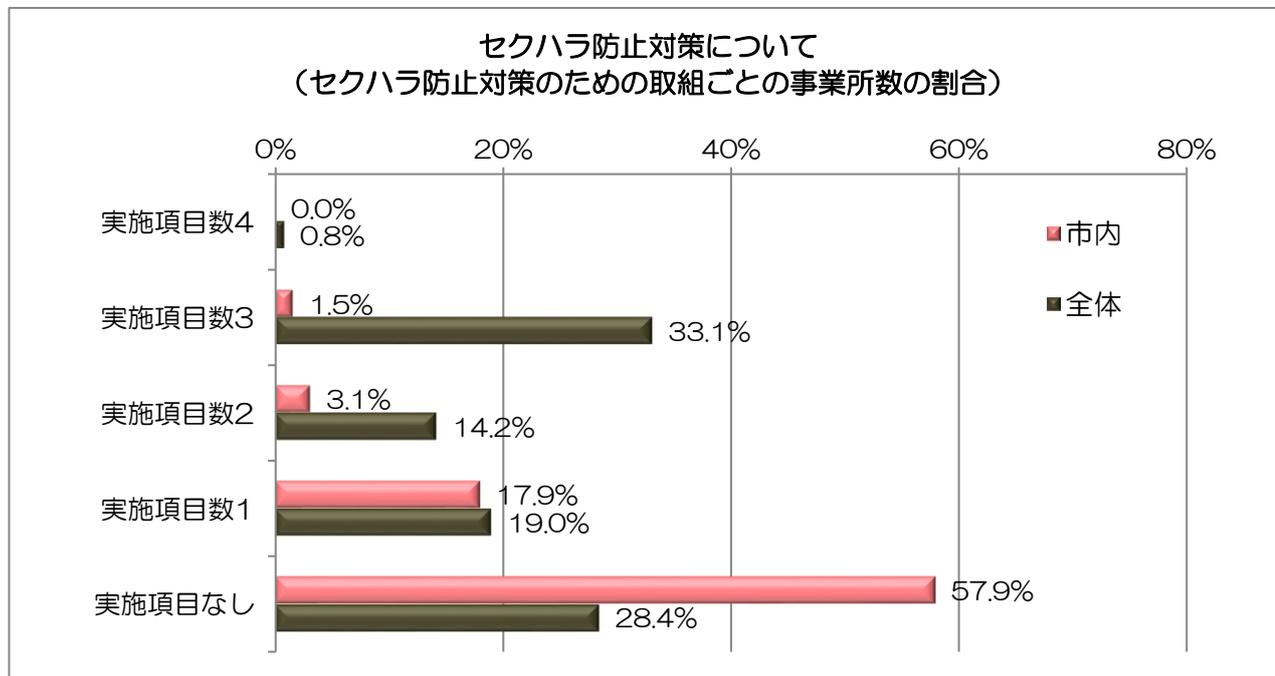


表6-2は、セクシュアル・ハラスメントの防止対策のうち、取組数ごとの事業所数と割合について、市内・全体に分けて集計したものです。

表6-2 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）防止対策について  
（取組数ごとの集計）

項 目	市 内		全 体	
	事業所数	率 (%)	事業所数	率 (%)
実施項目数 4	0	0.0%	12	0.8%
実施項目数 3	3	1.5%	496	33.1%
実施項目数 2	6	3.1%	212	14.2%
実施項目数 1	35	17.9%	284	19.0%
実施項目なし	113	57.9%	426	28.4%

図6-2



### 【嘉麻市男女共同参画出前講座】

表7は、嘉麻市男女共同参画出前講座を知っている、知らないかについて、事業所数と割合を市内・全体に分けて集計したものです。

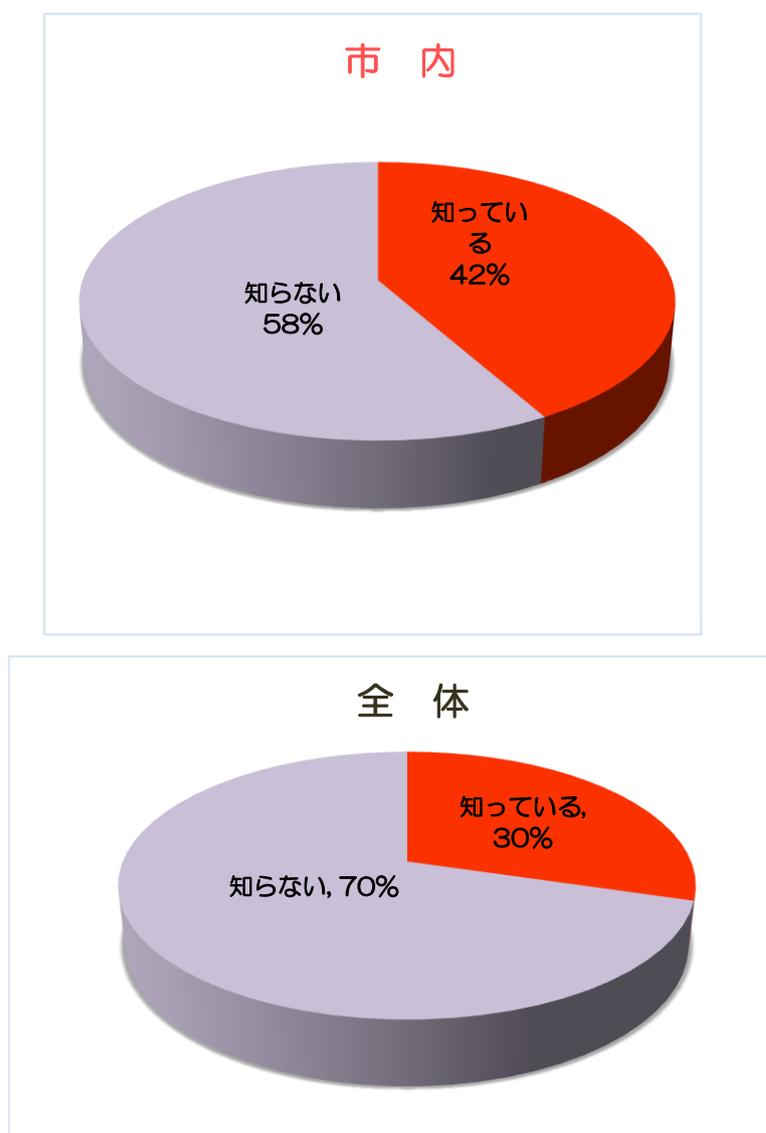
全体に比べて、市内の「知っている」割合が高くなっています。

表6 嘉麻市男女共同参画出前講座について

【上段（事業所数）／下段：率（％）】

項 目		知っている	知らない
嘉麻市男女共同参画出前講座について	市 内	72	100
		36.9%	51.3%
	全 体	423	1004
		28.2%	67.0%

図-7 市内、全体別回答の割合



## 資料

### 【資料／各項目における「その他」の記載内容】

(表 4-②)／「仕事と育児・介護との両立」のために講じている制度「その他」

市内・外	従業員総数の規模	「その他」の具体的内容
市内	0～30人	具体的な家庭状況を考慮し就業可能状況を常に対応する
		保育所送迎、育児のための必要な半日単位の休暇制度
		休暇時間の他に育児時間を与える
		申し出があれば対応している
市外	0～50人	中学校就学前の子を養育する社員に看護休暇を認める等
		パソコンの共有サーバーを利用して、在宅勤務可能にする
		従業員が少ないため、随時個別に対応
		子ども連れ出勤可能：事務所内子守り
		変形時間労働制
		授業参観や通院のための外出許可
		その都度、両立できるように組合と協議の上、協定書を交わし実行している
		年次有給休暇の時間単位年休を度取入れ休みやすくしている
		個別相談に応じて対応
		入所を優遇してくれる保育所と契約がある
		必要に応じて休暇をとれるようにしている
		自宅での設計作業
		有給休暇は時間単位で取得できる
		1年に3回の「授業参観」休暇を認めます
	再雇用制度	
	必要に応じ子連れ勤務を許可する	
	3歳までの育休。年3回までの授業参観休暇。ノー残業デーの設定。	
	育児のための短時間勤務：子が小学校3年生まで	
	51人～500人	在宅勤務制度、復職支援プログラム「wiwiw」運用、認可外保育施設利用料補助制度、コアタイムなしのフルフレックスタイム制度
		保育園との企業主導保育提携契約
裁量労働制		
ベビーシッターサービス費用補助、テレワーク勤務等		
2014年くるみん認定		
ノー残業デーの実施		
本人の希望を尊重		
くるみんマーク取得		
在宅勤務制度、選択型福祉制度※育児関連費用、在宅保育サービス利用割引、再雇用制度		

(表 4-②) / 「仕事と育児・介護との両立」のために講じている制度「その他」)

市内・外	従業員総数の規模	「その他」の具体的内容
市外	501～1500人	在宅勤務制度
		平成30年11月よりフレックスタイム制導入
		育児時間/生後1年未満の子の育児時間を1日1時間取得可
		介護休業制度を半日単位や分割して取得できるようにしている
		ノー残業デーの実施
		年次有給休暇取得促進のための措置の実施
	1501～6000人	半日単位休暇、子の看護・介護
		臨時的育児サービス利用料の補助(年2万円)、育休早期復職支援(年休の追加付与)
		育児・介護対応支援ブックの作成、配布
		失効した有給休暇の育児・介護への利用を認めている
		経済的支援(保育料、シッター代の補助)

(表 6-1) / セクシュアル・ハラスメントの防止対策のための取組「その他」)

市内・外	従業員総数の規模	「その他」の記載内容
市内	0～50人	特に窓口は定めていないが、相談しやすい環境づくりに努めている。
市外	0～50人	今後、従業員を採用した場合は男女共同、Diversityの理念の下、取組んでいく。
		セクシャル・ハラスメント防止の冊子設置
		アンケートの実施をしている
		セクシャル・ハラスメントがあってはならない旨の心得やセクシャル・ハラスメントを行った者への対処を就業規則に記載するよう準備中である。
		徹底した双方への聞き取りを実施して、被害者にも納得してもらった上で判断を下すように心掛けている。加害者へ罰則処分(経営陣で処分)
	51～500人	研修等
		社内報、パンフレット等の配布等
		全社員を対象にハラスメント研修を行っている
		全社員を対象にハラスメント講習(eラーニング)を実施 ※H30年7月実施済
		webを活用したハラスメント教育実施
	501～1000人	マタニティ・ハラスメントに関する相談窓口の設置
		全社員への冊子配布・研修の実施
		新規採用者、新任管理職者を対象とした研修の実施
		全社員対象のハラスメント防止研修の実施
		セクハラ、パワハラセルフチェック&ヘルプカードの配布
		eラーニングの実施
	1001～5000人	管理職に対してハラスメント防止研修を年に一度実施している
		防止委員会の設置、防止強化月間の設定
研修の実施		

この報告書は、競争入札参加資格審査申請書提出時に  
一緒にご提出ください。

平成 年 月 日

## 男女共同参画推進状況報告書

事業所名

所在地

電話番号

記入者（部署）

（氏名）

嘉麻市男女共同参画推進条例第6条第2項の規定に基づき、男女共同参画推進状況を報告します。

【該当者のない項目は、0（ゼロ）を記載してください。】

### 1 雇用状況について（令和2年4月1日現在）

内 容	女 性	男 性
①正規従業員数（管理職数を含む）	人	人
②非正規従業員数（パートタイム、派遣・契約、臨時等）	人	人
③従業員総数	人	人
④従業員総数（③）のうち管理職数（管理職と位置づけされている者）	人	人
⑤前年度（ 年度）の採用者数（正規従業員）	人	人
⑥正規従業員の平均勤続年数（1年未満切捨て）	年	年

### 2 育児・介護等休業制度の取得状況について

内 容	女 性	男 性
①前年度（ 年度）に（配偶者が）出産した従業員数	人	人
②上記①のうち育児休業を取得した人数	人	人
③前年度（ 年度）に介護休業を取得した従業員数	人	人
④前年度（ 年度）に看護休暇を取得した従業員数	人	人

### 3 職場環境について（各項目の1～3のいずれかに○をつけてください）

質 問 事 項	は い	い い え	該 当 し な い
①性別によって仕事内容を分担していますか？	1	2	3
②男性も女性もそれぞれの希望や状況に応じて育児・介護休業が 取得しやすい環境ですか？	1	2	3
③男性も女性も同じように研修の機会がありますか？	1	2	3
④昇進・昇給にあたっては、男女の性別にかかわらず、成果や能 力で評価していますか？	1	2	3
⑤研修や社内報等において、男女平等や男女が共に働きやすい環 境づくりについて取りあげていますか？	1	2	3

※従業員1人のためなどにより、質問項目が該当しない場合は、3の「該当しない」を選択してください。

#### 4 「仕事と育児・介護との両立」に関する取組みについて

①下記制度等について、就業規則（内規等）に明記しているものがあれば○をつけてください。

- |          |          |          |        |
|----------|----------|----------|--------|
| 1 育児休業制度 | 2 介護休業制度 | 3 子の看護休暇 | 4 特にない |
|----------|----------|----------|--------|

②「仕事と育児・介護との両立」のために講じている制度について、あてはまるものがあれば全て選んでください。（番号に○をつけてください）

- |  |
|--|
| 1 短時間勤務の制度（所定労働時間を短くする）                                  |
| 2 フレックスタイム制（定められた労働時間帯の中で始業及び終業を従業員自身が決める）               |
| 3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（労働時間は同じ）                               |
| 4 所定外労働の免除（残業免除）   |
| 5 深夜業の制限（午後10時～午前5時の間労働をさせない）                            |
| 6 事業所内託児施設の設置  |
| 7 従業員の配置や転勤に関する配慮（従業員の育児や介護の状況を配慮）                       |
| 8 職業家庭両立推進者の選任（仕事と育児・介護の両立を図るための取組みを企画し、実施する業務を担当する者を置く） |
| 9 その他（具体的内容： _____）                                      |
| 10 特にない  |

#### 5 男女共同参画に関する計画の策定及び宣言の登録について

次の中から該当するものを選んでください。（番号に○をつけてください）

- |   |
|---|
| 1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく事業主計画行動計画を策定している（平成 ____年 ____月策定） |
| 2 「女性大活躍推進宣言（女性の大活躍推進福岡県会議）」の登録をしている（平成 ____年 ____月登録）                  |
| 3 「福岡県子育て応援宣言」の登録をしている（平成 ____年 ____月登録）                                |

※女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定については、従業員数300人以上は義務、300人未満は努力義務となっています。

#### 6 セクシュアル・ハラスメント防止対策について

セクシュアル・ハラスメント（職場における相手の意に反する性的言動）の防止対策のための取組みとして行われているものがあれば全て選んでください。（番号に○をつけてください）

- |   |
|---|
| 1 セクシュアル・ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、従業員に周知・啓発する                 |
| 2 セクシュアル・ハラスメントを行った者への対処についての方針やその内容を就業規則等の文書に規定し、従業員に周知・啓発する |
| 3 相談窓口をあらかじめ定めている   |
| 4 その他（具体的内容： _____）   |
| 5 特にない  |

#### 7 嘉麻市男女共同参画出前講座について

- |         |        |
|---------|--------|
| 1 知っている | 2 知らない |
|---------|--------|

※嘉麻市男女共同参画出前講座は、市内の各団体に対して、市が講師を派遣して男女共同参画に関する講座や研修会を実施する事業です。講師への謝金は、市が負担いたします。

項目は以上です。ありがとうございました。