

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4年度

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推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、当該事業者等は、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。」としています。

昨年度に引き続き、令和 4 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、これら市内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／市内 227 社 ）



集計結果について

市内227社の事業所から提出された報告書の集計結果を大きく5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】【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】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）	事業所数
3,000人以上	0
1,000人以上 3,000人未満	0
500人以上 1,000人未満	0
300人以上 500人未満	0
100人以上 300人未満	0
50人以上 100人未満	3
40人以上 50人未満	1
30人以上 40人未満	4
20人以上 30人未満	2
10人以上 20人未満	17
10人未満	200
合 計	227

図1-1

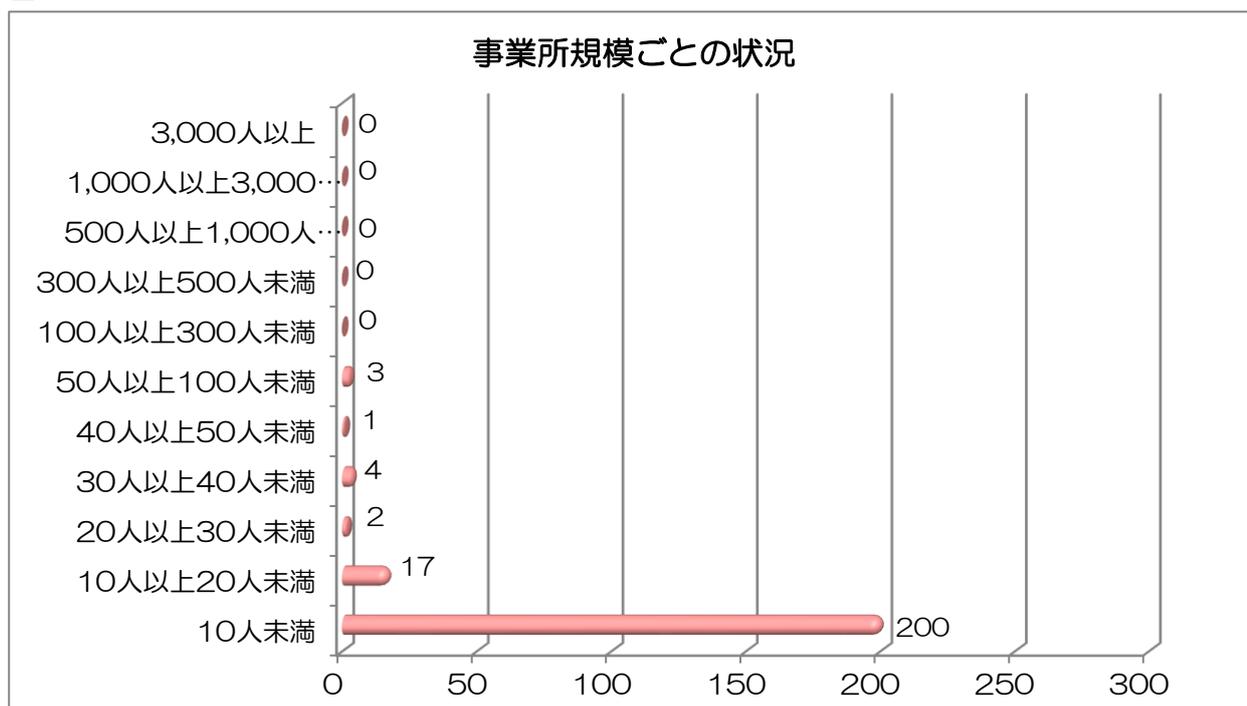


表 1-2 は、男女別雇用状況について集計したものです。

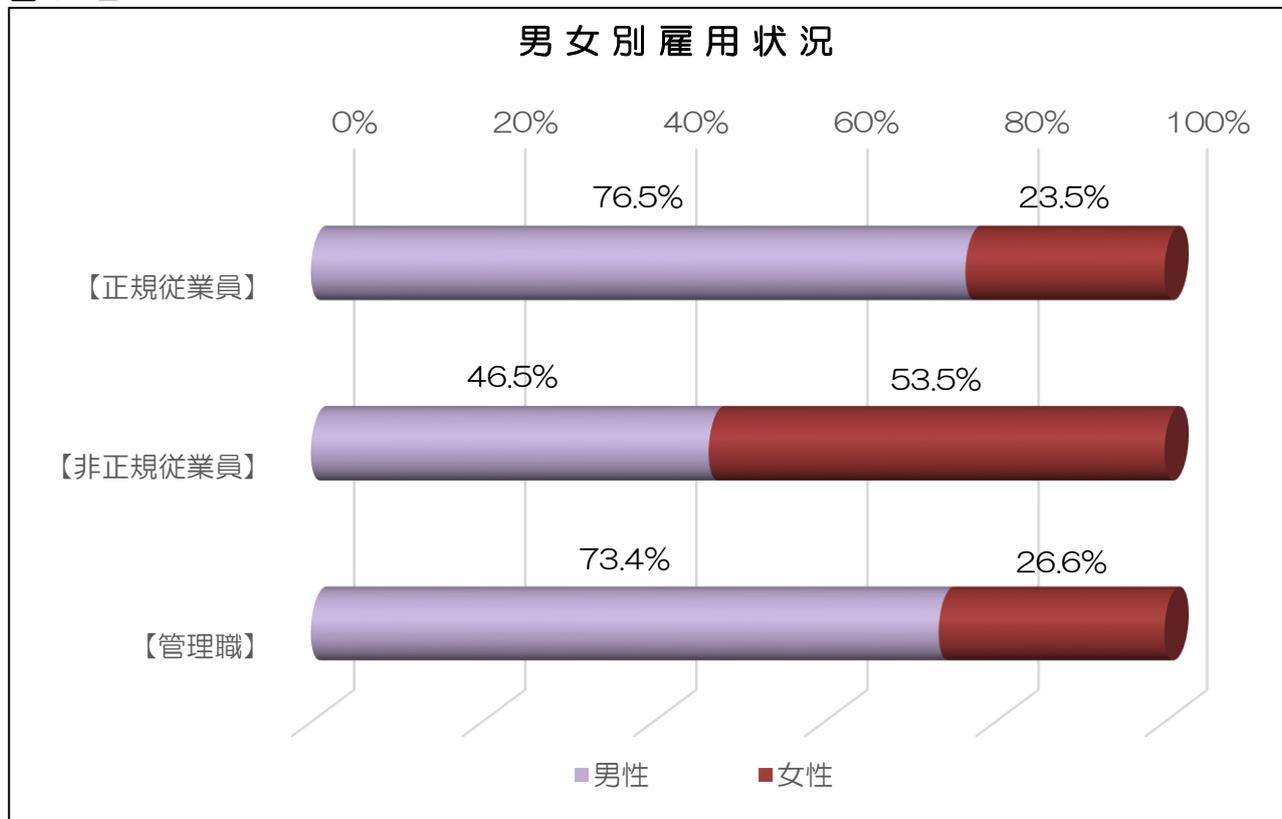
正規従業員数の女性の割合は 23.5%、管理職数についても 26.6%と低い状況ですが、非正規従業員数では、全体の 53.5%が女性と女性の方が高い割合になっています。

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 (%)
227	786	241	1,027	23.5%	140	161	301	53.5%

事業所数	管理職数			
	男	女	計	女性の割合 (%)
227	207	75	282	26.6%

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、それぞれ男女別に分けて集計したものです。育児休業取得率については、女性が100%に対し、男性の取得率は23.1%と男性の取得率が低い状況になっています。介護休業取得率については、男性が0.23%、女性が0.26%、看護休業取得率については、男性が0.00%、女性が0.77%と介護休業・看護休業とも全体的に低い取得状況になっています。

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）】

	男	女	計
①前年度（令和3年度）に本人又は配偶者が出産した従業員数	13	2	15
	7	1	8
②①のうち育児休業を取得した人数	3	2	5
	2	1	3
③前年度（令和3年度）に介護休業を取得した従業員数	2	1	3
	2	1	3
④前年度（令和3年度）に看護休暇を取得した従業員数	0	3	3
	0	3	3
育児休業取得率	23.1%	100.0%	33.3%
介護休業取得率	0.23%	0.26%	0.24%
看護休業取得率	0.00%	0.77%	0.24%

【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

【看護休業取得率】

看護休業取得者数÷全従業員数＝看護休業取得率

【仕事と育児・介護と両立に関する取組】

表3-①-1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集計したものです。

表3-①-1、図3-①-1のとおり、就業規則（内規等）に制度について明記していない事業所が全体の60.4%となっています。

表3-①-1 「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	事業所数	率（%）
1 育児休業制度	47	20.7%
2 介護休業制度	38	16.7%
3 子の看護休暇	27	11.9%
4 特にない	137	60.4%
無回答	40	17.6%

図3-①-1

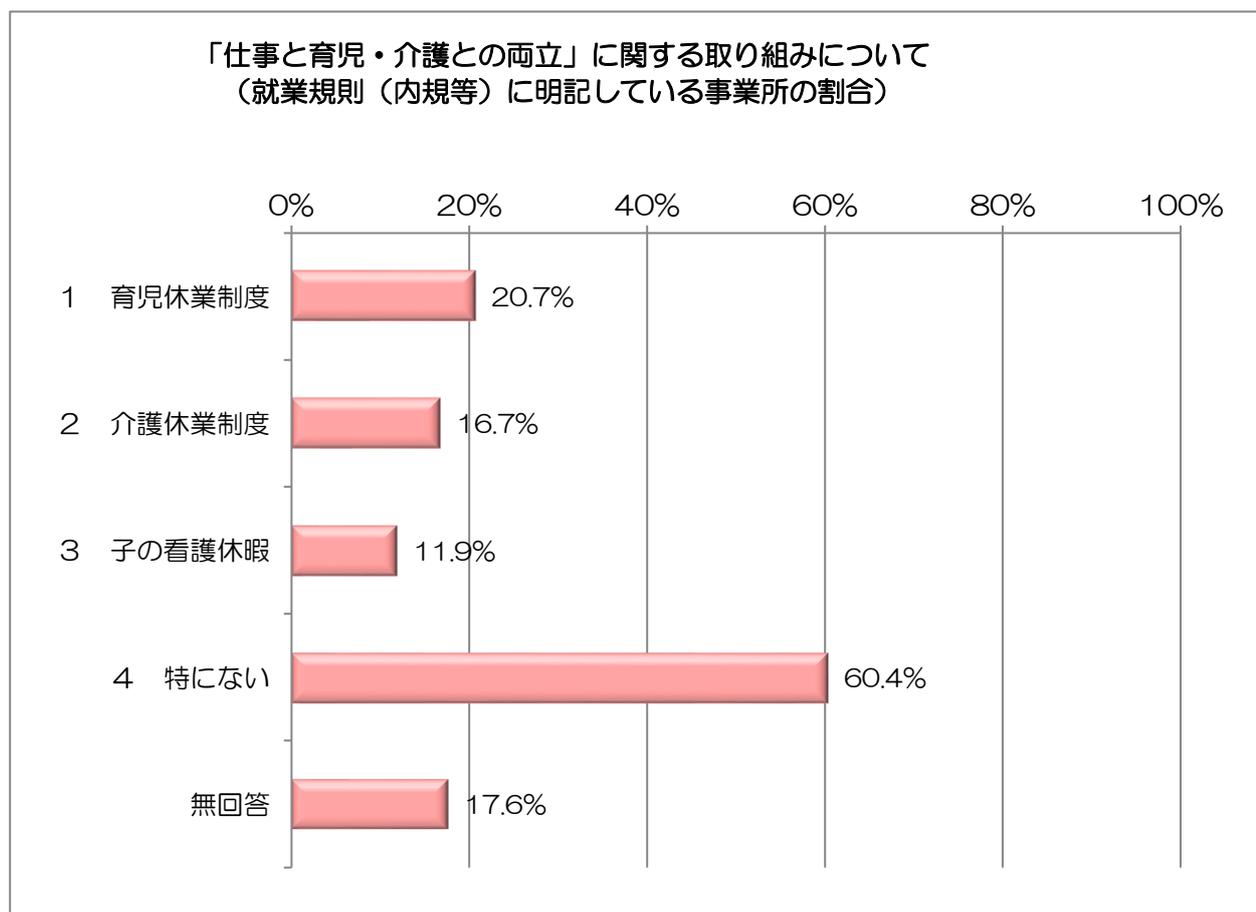


表3-①-2は、就業規則（内規等）に「育児休業制度」「介護休業制度」「子の看護休暇」のうち、明記している制度数ごとの事業所数と割合について集計したものです。

表3-①-2 「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	事業所数	率（％）
いずれも明記している	25	11.0%
いずれか2つを明記している	12	5.3%
いずれか1つを明記している	13	5.7%
いずれも明記なし （無回答含む）	177	78.0%

図3-①-2

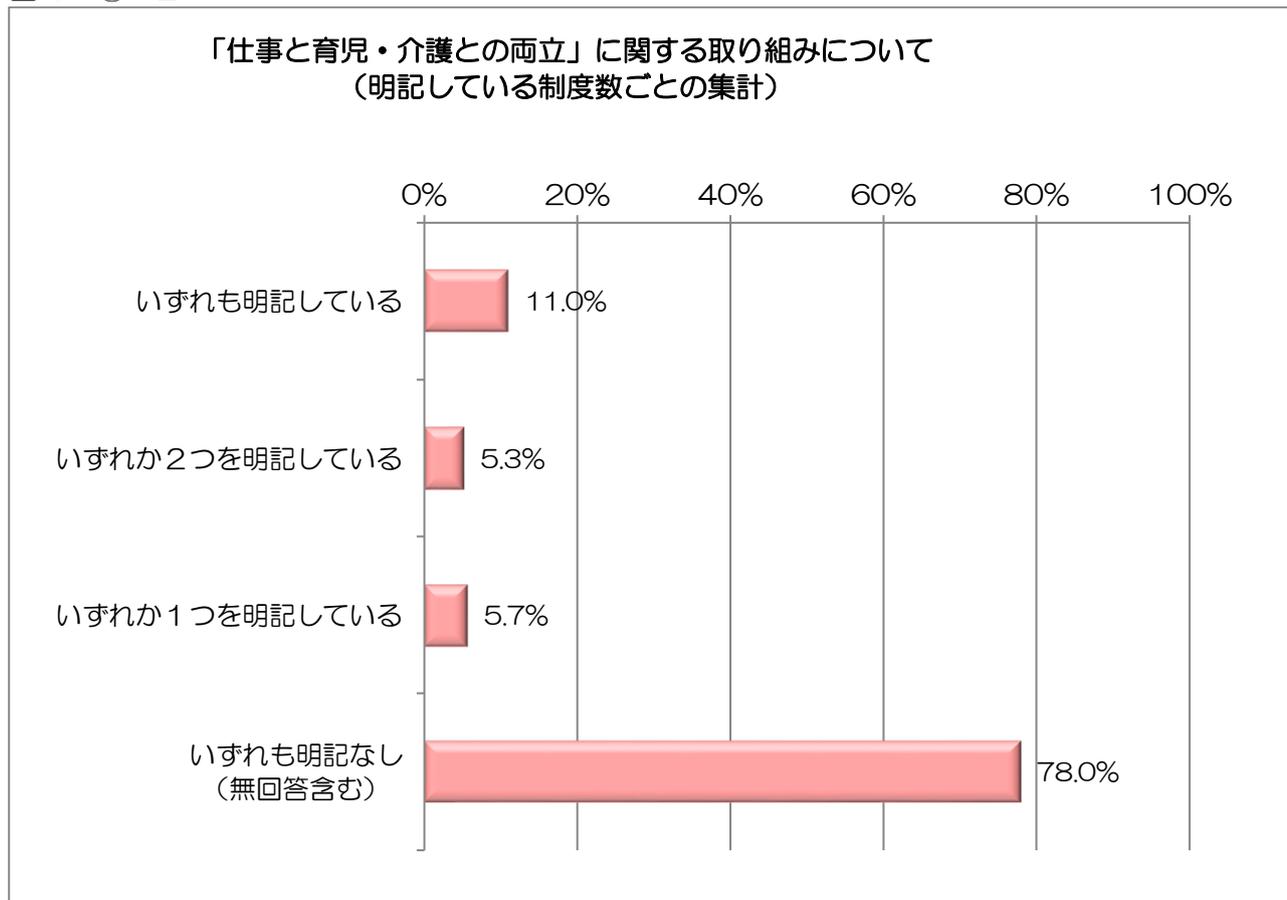


表3-②-1は、「仕事と育児・介護との両立」のための措置として挙げた項目ごとに、取組んでいる事業所数と割合について集計したものです。

表3-②-1 「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	事業所数	率(%)
1 短時間勤務の制度	39	17.2%
2 フレックスタイム制	19	8.4%
3 始業終業時刻の繰上げ又は繰下げ(労働時間は同じ)	29	12.8%
4 所定外労働の免除(残業免除)	40	17.6%
5 深夜業の制限(午後10時～午前5時の間労働をさせない)	39	17.2%
6 事業所内託児施設の設置	1	0.4%
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)	34	15.0%
8 特になし	109	48.0%
無回答	37	16.3%

図3-②-1

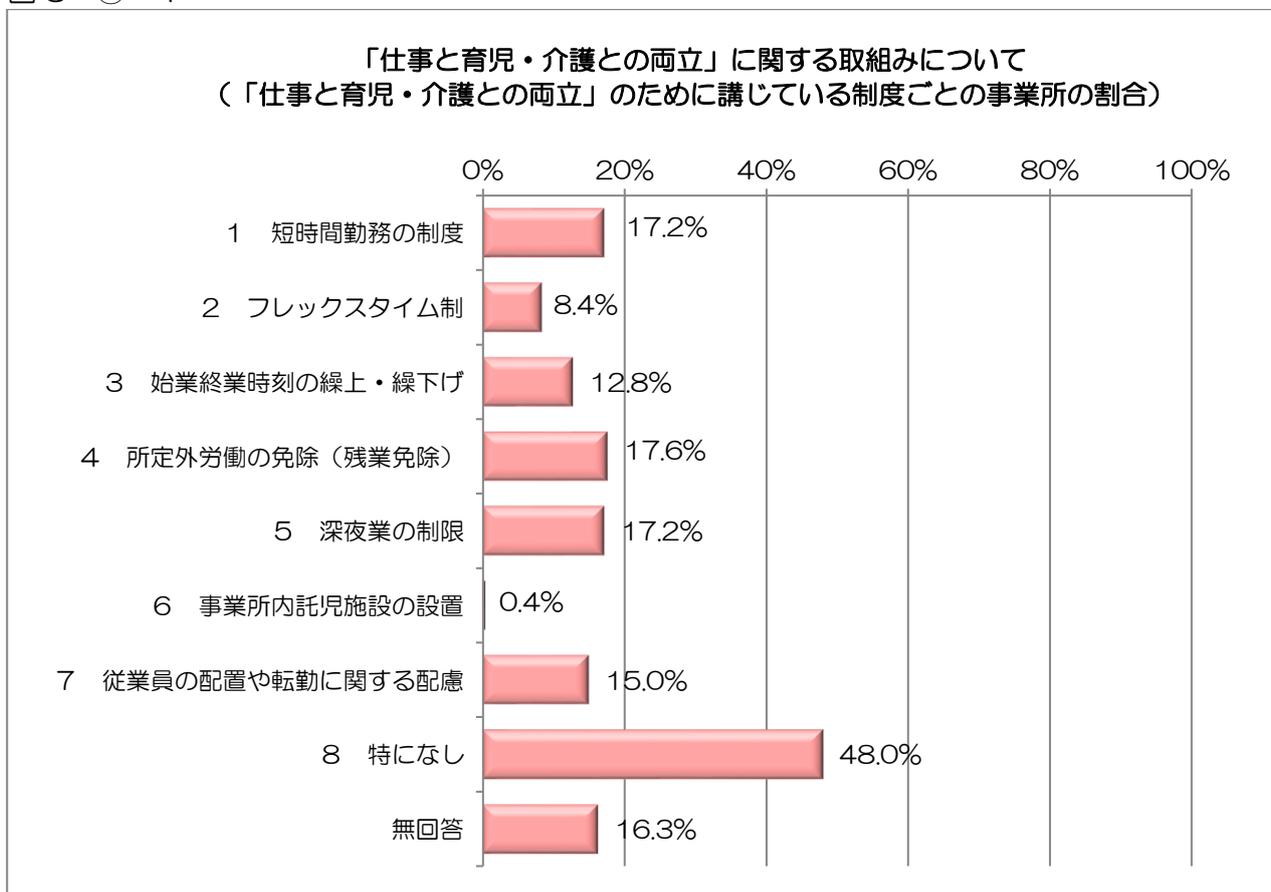
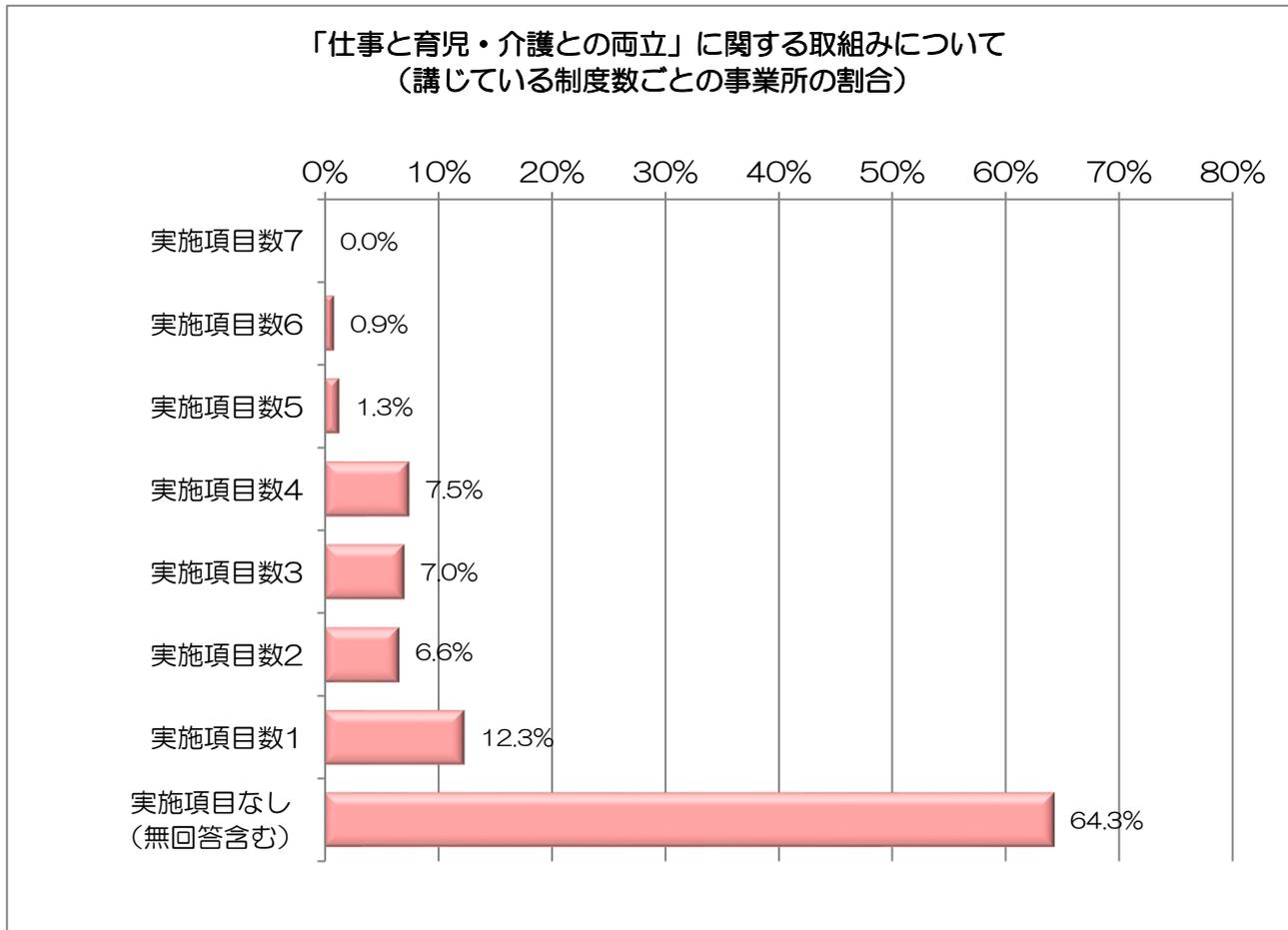


表3-②-2は、「仕事と育児・介護との両立」のための措置として挙げた項目ごとに、取組んでいる制度数ごとの事業所数と割合について集計したものです。

表3-②-2 「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	事業所数	率 (%)
実施項目数 7	0	0.0%
実施項目数 6	2	0.9%
実施項目数 5	3	1.3%
実施項目数 4	17	7.5%
実施項目数 3	16	7.0%
実施項目数 2	15	6.6%
実施項目数 1	28	12.3%
実施項目なし (無回答含む)	146	64.3%

図3-②-2



【男女共同参画に関する計画の策定及び宣言の登録】

表 4-1 は、「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）に基づく事業主行動計画を策定している」「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、集計したものです。

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事業所は 4.0%、「福岡県子育て応援宣言」の登録をしている事業所は 26.4%、いずれも該当なしが 69.6%となっています。

表 4-1 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	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	9	4.0%
2 「福岡県子育て応援宣言」の登録をしている	60	26.4%
3 いずれも該当なし	158	69.6%

図 4-1

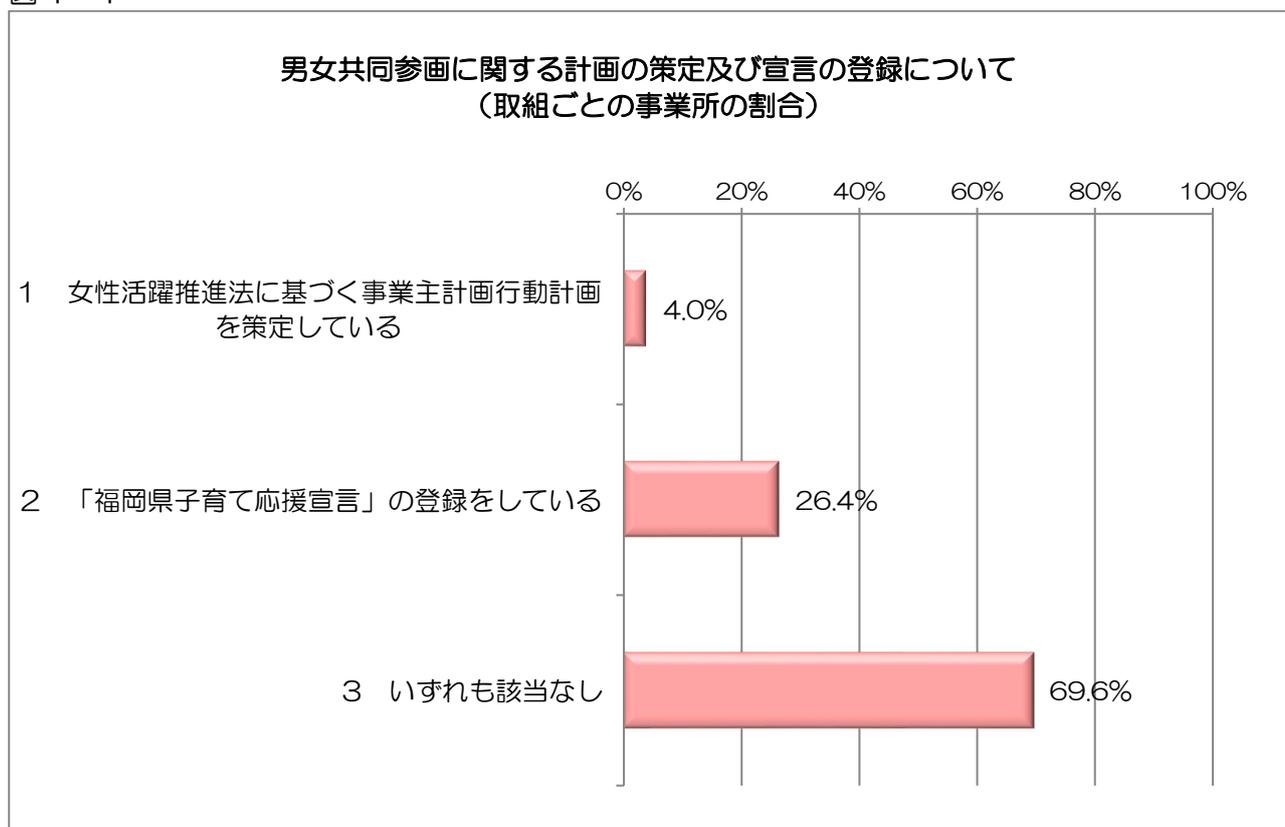
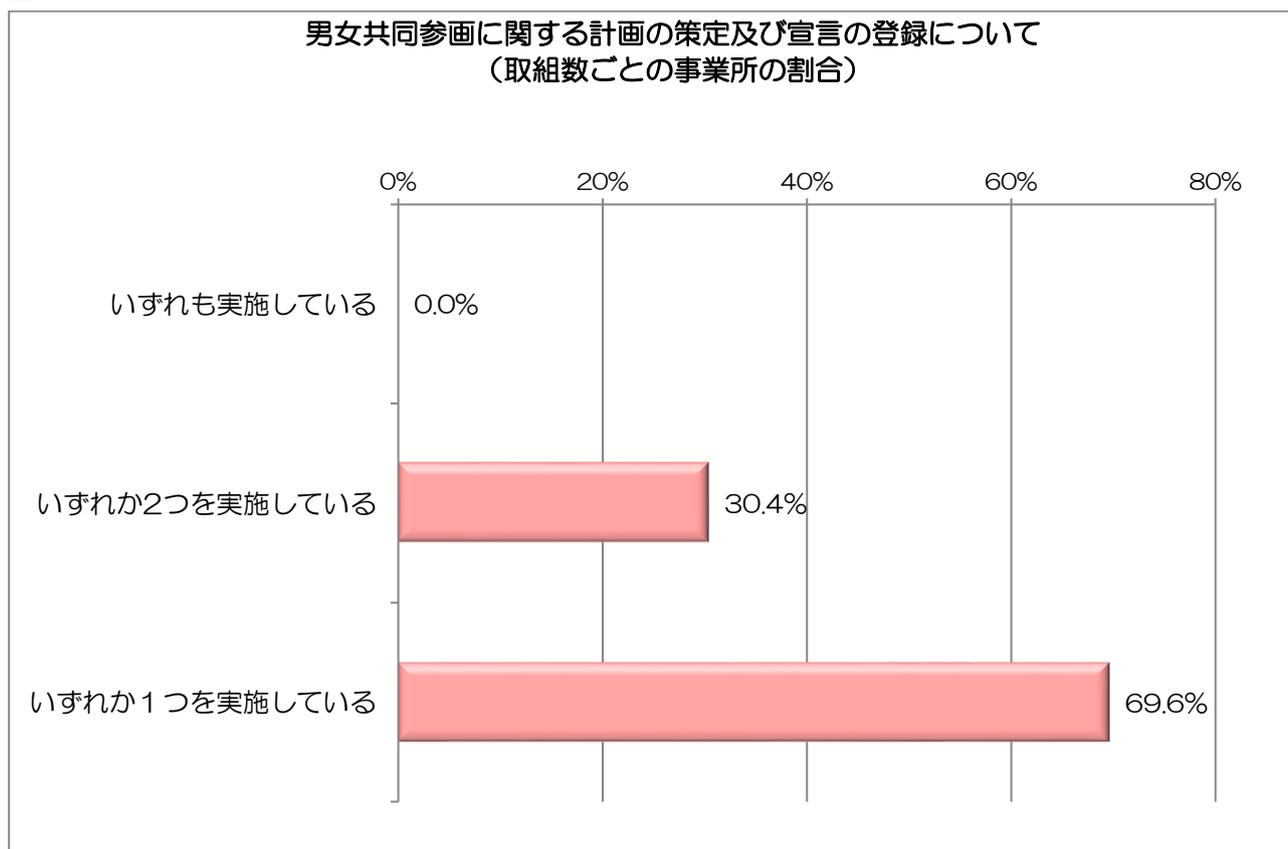


表4-2は、「一般事業主行動計画を策定している」「女性大活躍推進宣言の登録をしている」「福岡県子育て応援宣言の登録している」のうち、取組数ごとの事業所数と割合を集計したものです。

表4-2 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	事業所数	率 (%)
いずれも実施している	0	0.0%
いずれか1つを実施している	69	30.4%
いずれも実施なし	158	69.6%

図4-2



※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5-1と5-2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5-1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集計したものです。対策を実施していない事業所が全体の59.0%となっています。

表5-1 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	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ている	54	23.8%
2 セクハラを行った者への対処方針を就業規則に定めている	12	5.3%
3 セクハラの相談窓口を設置している	10	4.4%
4 特になし	134	59.0%
無回答	35	15.4%

図5-1

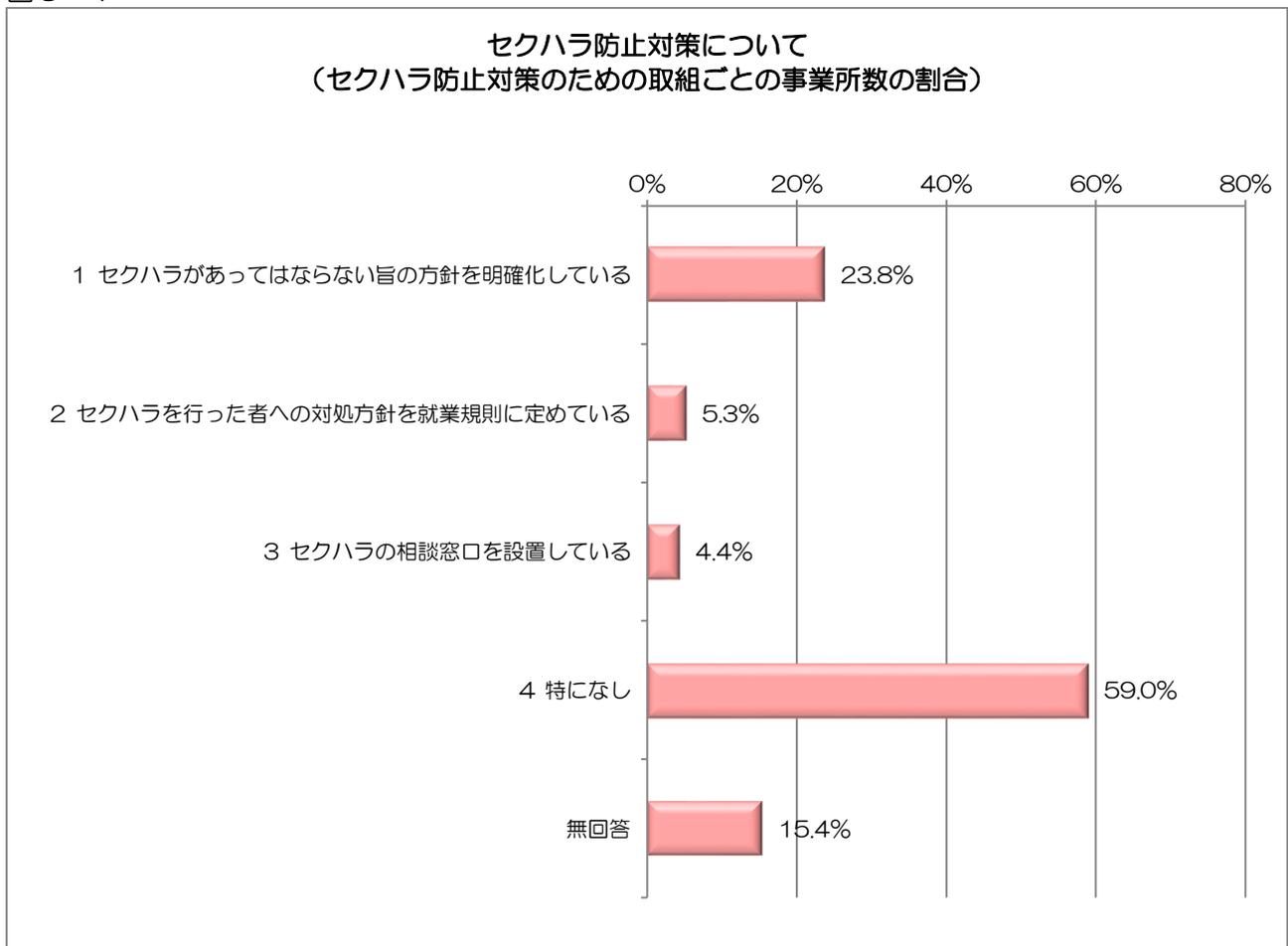
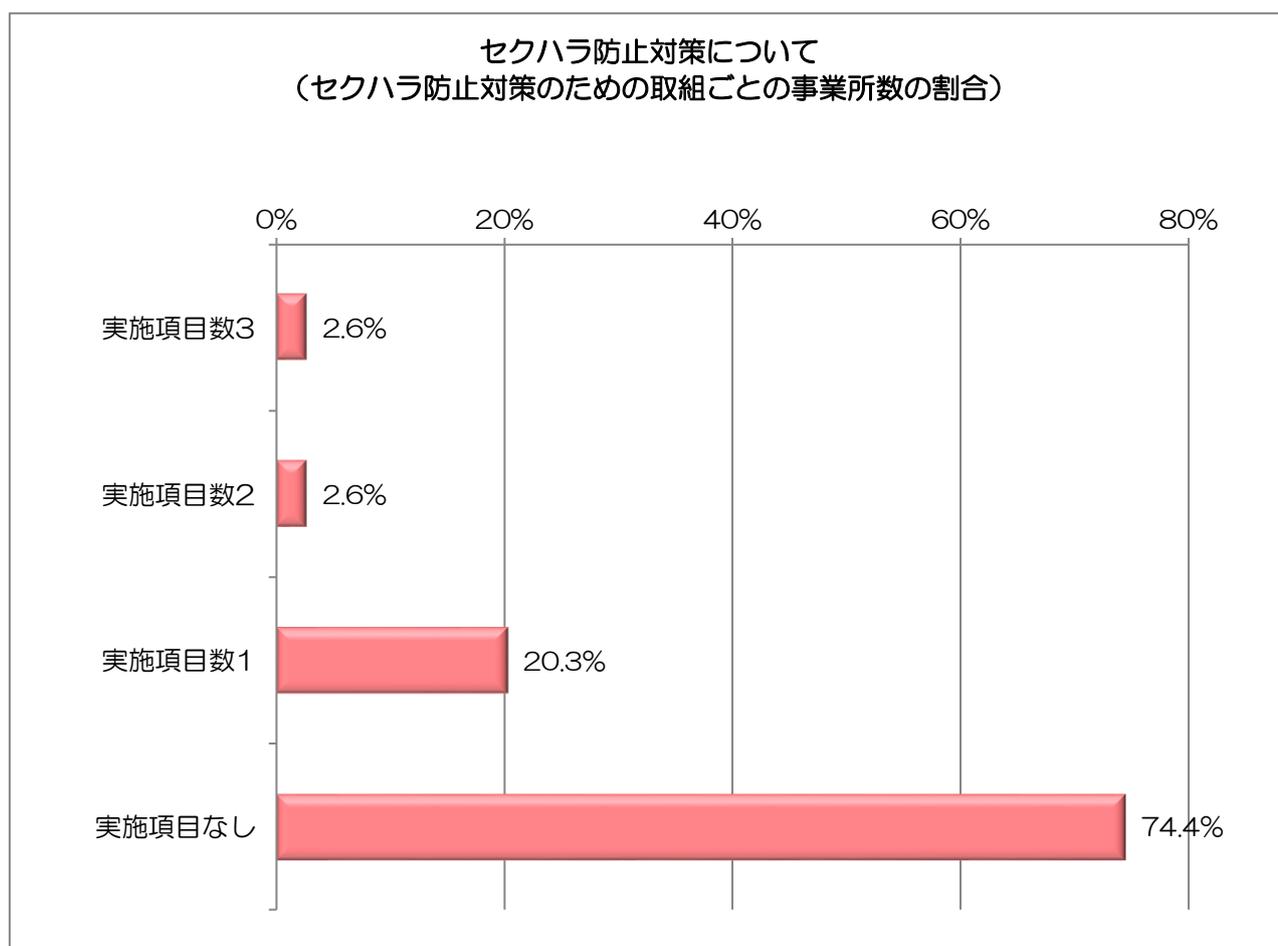


表5-2は、セクシュアル・ハラスメントの防止対策のうち、取組数ごとの事業所数と割合について集計したものです。

表5-2 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	事業所数	率（％）
実施項目数3	6	2.6%
実施項目数2	6	2.6%
実施項目数1	46	20.3%
実施項目なし	169	74.4%

図5-2



男女共同参画推進状況報告書（市内事業者）

事業者名	所在地	電話番号	記入者氏名

雇用状況（令和4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
④③のうち管理職数（管理職と位置づけされている者）	人	人

育児・介護等休業制度の取得状況

内容	女性	男性
①前年度（令和3年度）に本人又は配偶者が出産した従業員数	人	人
②①のうち育児休業を取得した人数	人	人
③前年度（令和3年度）に介護休業を取得した従業員数	人	人
④前年度（令和3年度）に看護休暇を取得した従業員数	人	人

仕事と育児介護との両立に関する取組

（就業規則の定めについて該当するものがあれば□にすべて✓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 特になし

（次の取組について該当するものがあれば□にすべて✓をつけてください）

1 短時間勤務の制度
 2 フレックスタイム制
 3 始業終業時刻の繰上げ又は繰下げ（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 特になし

男女共同参画に関する計画策定及び宣言（該当するものに□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
 2 「福岡県子育て応援宣言」の登録をしている

セクシュアル・ハラスメント防止対策（該当するものに□に✓をつけてください）

1 セクハラがあってはならない旨の方針を明確化している
 2 セクハラを行った者への対処方針を就業規則に定めている
 3 セクハラ相談窓口を設置している
 4 特になし

質問は以上です。ありがとうございました。