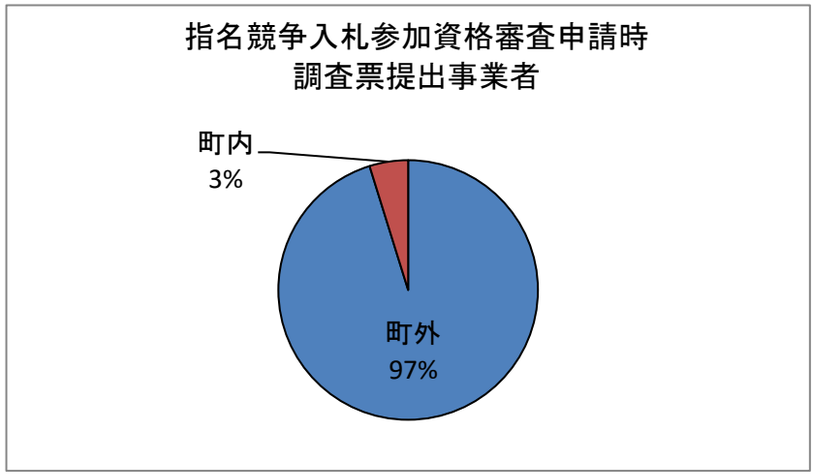
指名競争入札参加資格審査申請事業者（令和6年度）の男女共同参画推進状況報告結果

◇ 調査の目的　　指名競争入札参加資格審査を希望する事業者に、男女共同参画に関する調査を行うことにより啓発を行うものです。
また、現状や課題を把握し、今後の男女共同参画社会の推進に反映させようとするものです。

◇ 調査実施時期　令和6年1月12日～令和6年2月20日

◇ 調査票の回収　全事業者(1,149事業者）から回収しています。

登録事業者実数	1,149
うち町内事業者実数	58
登録事業者延数	1,447

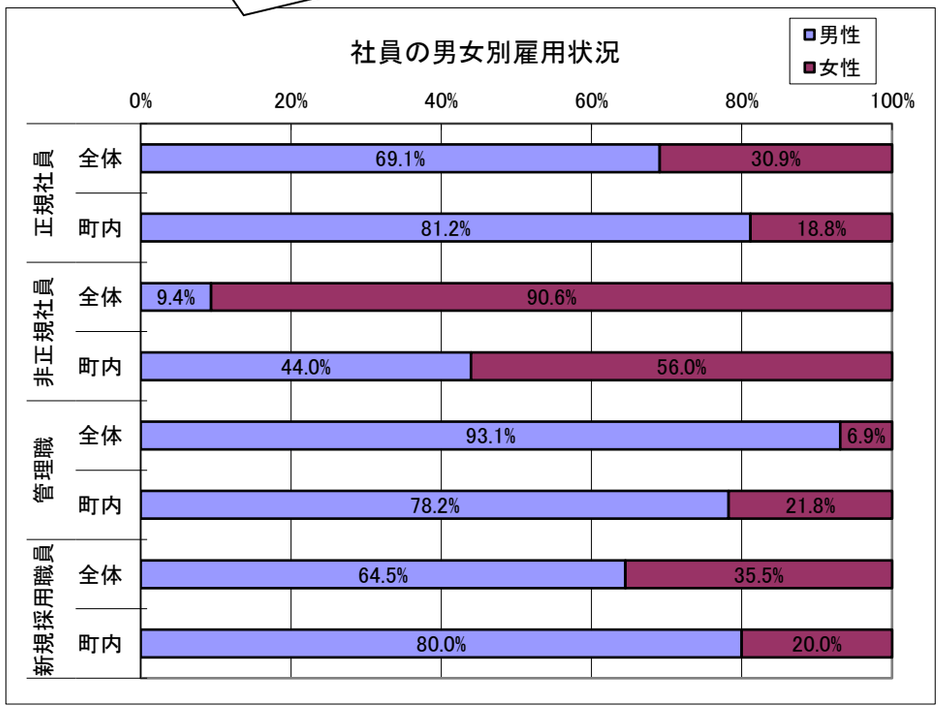


（注）「町内」の割合データは、調査票を提出した町内58事業者中の割合であり、町内事業者全体に占める割合ではありません。

◇ 社員の男女別雇用状況

項　目		男性	女性	女性の割合
正規社員	全体	198,819	88,957	30.9%
	町内	306	71	18.8%
非正規社員	全体	38,904	376,575	90.6%
	町内	51	65	56.0%
管理職	全体	57,223	4,230	6.9%
	町内	97	27	21.8%
新規採用社員	全体	10,496	5,777	35.5%
	町内	20	5	20.0%

正規社員、管理職、新規採用職員の割合は、全体・町内ともに男性の方が多くなっています。
特に、管理職の全体の割合をみると、ほとんどが男性であり、女性の管理職は少ない状況にあることがわかります。
昨年と比べると、非正規社員は女性の割合が更に多くなっていますが、各項目ではほぼ横ばいとなっています。



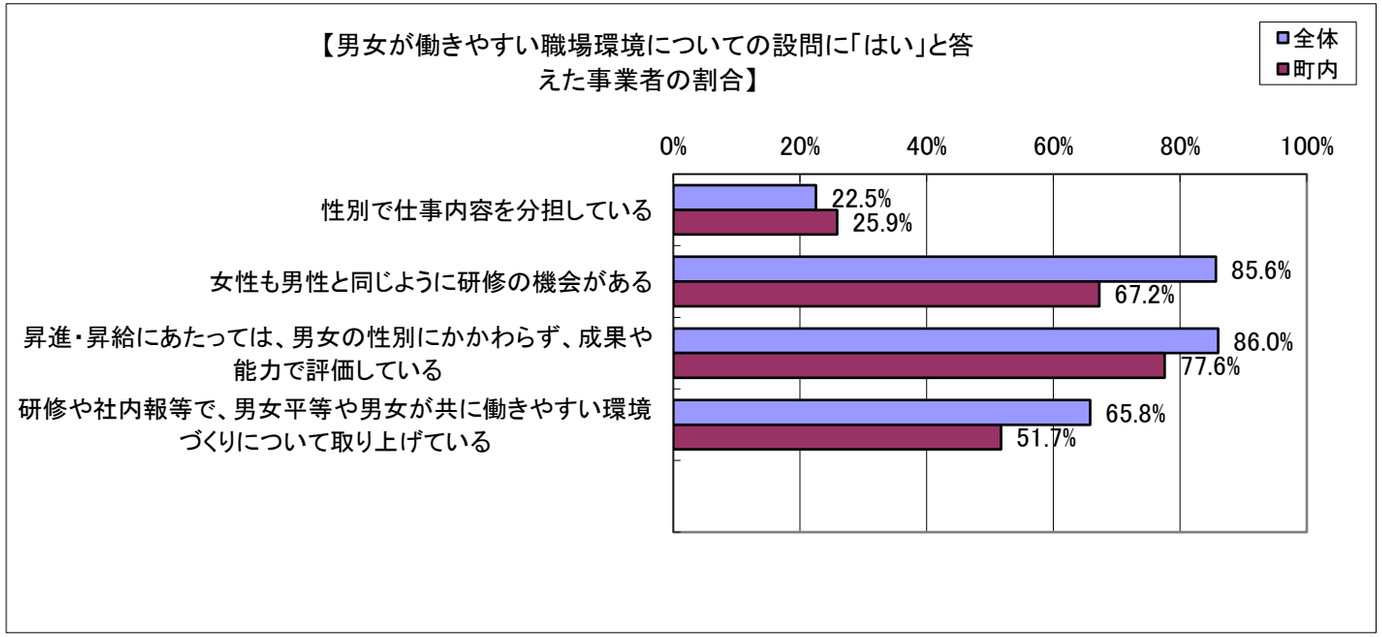
育児休業取得者は昨年までは女性が多い傾向にありましたが（女性　63.5%、男性　36.5%）、今年度は男性の取得率も増加し同数に迫る勢いとなっています。
町内事業者においても、育児休業、介護休業、看護休暇が取得できる環境整備が進むことを期待しています。

◇ 育児休業・介護休業・看護休暇の取得者数

項　目		女性	男性
育児休業	全体	1,912	1,808
	町内	2	2
介護休業	全体	146	156
	町内	0	1
子の看護休暇	全体	1,864	1,456
	町内	0	7

◇　男女が働きやすい職場環境について

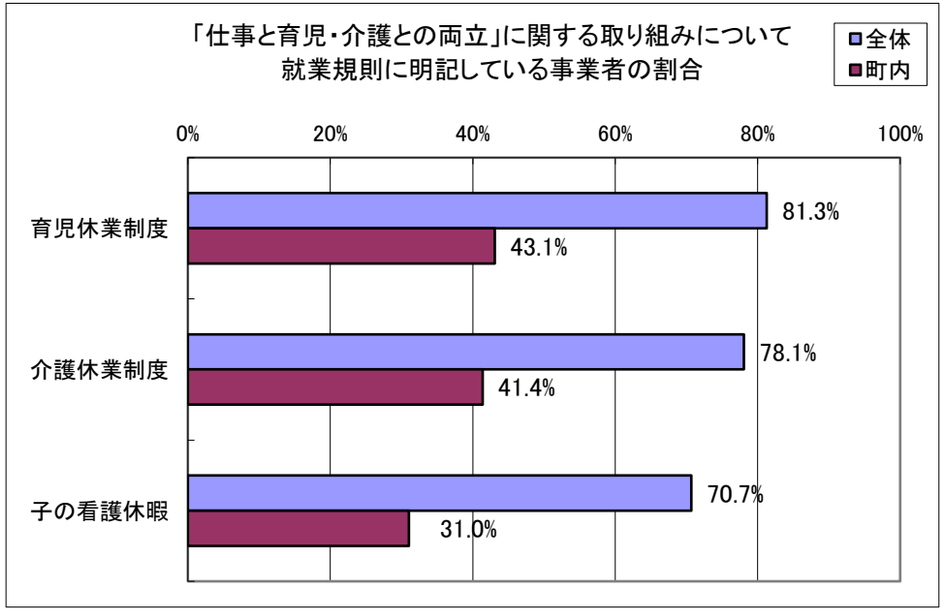
項　　目		はい	いいえ	無回答	はいと答えた事業者の割合
性別で仕事内容を分担している	全体	259	0	890	22.5%
	町内	15	0	43	25.9%
女性も男性と同じように研修の機会がある	全体	984	0	165	85.6%
	町内	39	0	19	67.2%
昇進・昇給にあたっては、男女の性別にかかわらず、成果や能力で評価している	全体	988	0	161	86.0%
	町内	45	0	13	77.6%
研修や社内報等で、男女平等や男女が共に働きやすい環境づくりについて取り上げている	全体	756	0	393	65.8%
	町内	30	0	28	51.7%



◇ 「仕事と育児・介護との両立」に関する取り組みについて

就業規則について（就業規則に明記しているかどうか）

項　　目		はい	いいえ・無回答	はいと答えた事業者の割合
育児休業制度	全体	934	215	81.3%
	町内	25	33	43.1%
介護休業制度	全体	897	252	78.1%
	町内	24	34	41.4%
子の看護休暇	全体	812	337	70.7%
	町内	18	40	31.0%

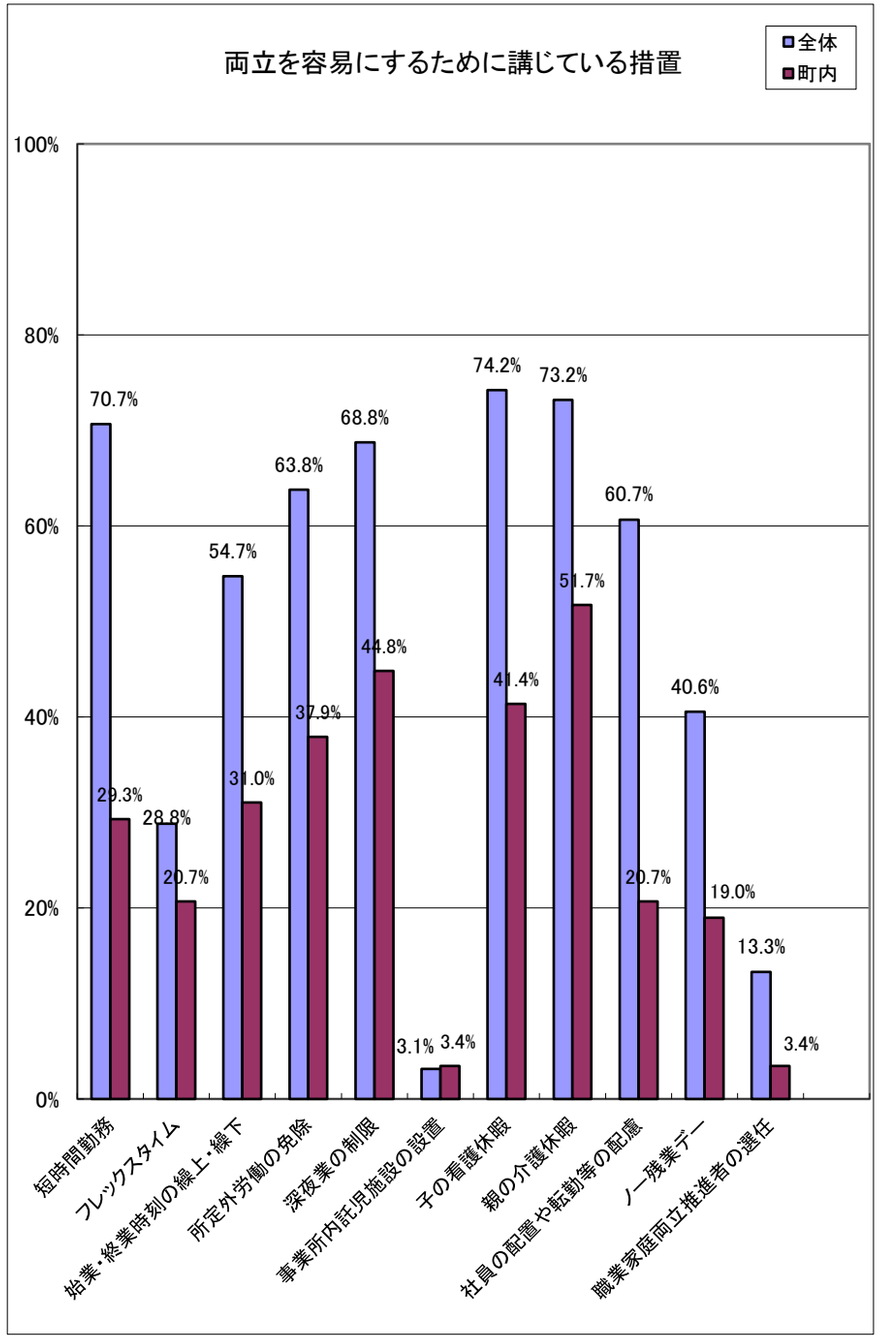


全体の割合をみると、昨年より割合が若干上がっており、各項目とも70%を超えています。
町内事業者は、いずれの項目も50%をきっています。
今後も積極的に取り組む事業所が増えていくことを望みます。

◇　両立を容易にするために講じている措置について

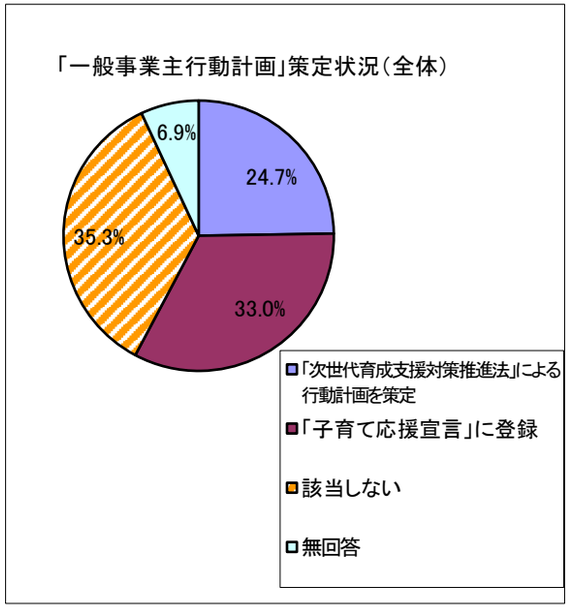
項　目		している	していない	無回答	していると答えた事業者の割合
短時間勤務	全体	812	0	337	70.7%
	町内	17	0	41	29.3%
フレックスタイム	全体	331	0	818	28.8%
	町内	12	0	46	20.7%
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	全体	629	0	520	54.7%
	町内	18	0	40	31.0%
所定外労働の免除	全体	733	0	416	63.8%
	町内	22	0	36	37.9%
深夜業の制限	全体	790	0	359	68.8%
	町内	26	0	32	44.8%
事業所内託児施設の設置	全体	36	0	1,113	3.1%
	町内	2	0	56	3.4%
子の看護休暇	全体	853	0	296	74.2%
	町内	24	0	34	41.4%
親の介護休暇	全体	841	0	308	73.2%
	町内	30	0	28	51.7%
社員の配置や転勤等の配慮	全体	697	0	452	60.7%
	町内	12	0	46	20.7%
ノー残業デー	全体	466	0	683	40.6%
	町内	11	0	47	19.0%
職業家庭両立推進者の選任	全体	153	0	996	13.3%
	町内	2	0	56	3.4%

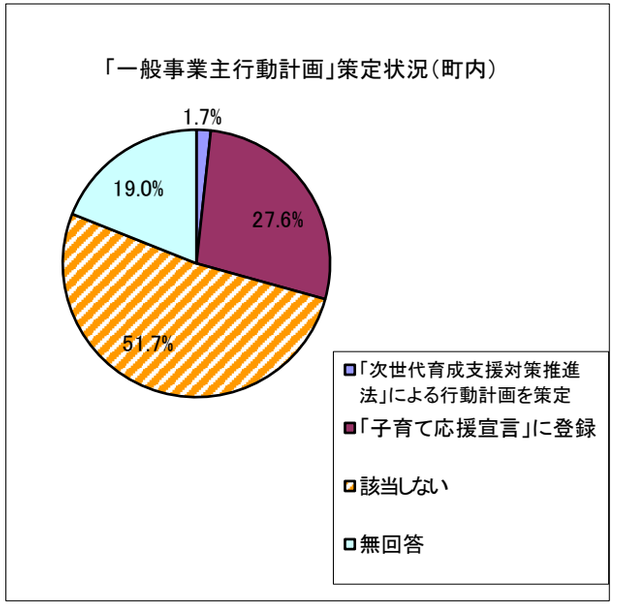
全体の割合をみると、仕事と育児・介護の両立を容易にするために講じられている措置で一番多かったのは、「子の看護休暇」「親の介護休暇」でした。
この他にも「短時間勤務」、「深夜業の制限」などの割合が高く、多くの事業者が講じているようです。



◇ 両立を支援するための取組について

項　目		事業者数	割合
「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定	全体	317	24.7%
	町内	1	1.7%
「子育て応援宣言」に登録	全体	423	33.0%
	町内	16	27.6%
該当なし	全体	452	35.3%
	町内	30	51.7%
無回答	全体	89	6.9%
	町内	11	19.0%





	「次世代育成支援対策推進法」による行動計画を策定	「子育て応援宣言」に登録	該当しない	無回答	合計
従業員数301人以上の事業所	142	62	23	8	235
従業員数101人以上300人以下の事業所	59	50	39	9	157
従業員数100人以下の事業所	114	307	386	65	872
従業員数未記入の事業所	2	1	4	8	15

次世代育成支援対策推進法　（次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会づくりを目的とした法律）により、常時雇用する従業員が100人を超える事業主は、「一般事業主行動計画」の策定及び届出をするよう定められています。

※　法改正により、平成23年4月1日から従業員101人以上300人以下の事業主も、計画の策定及び届出が義務となりました。

※　従業員数100人以下の事業主は、努力義務になります。

【仕事と育児・介護との両立についての支援】

➢在宅勤務（テレワーク）制度の推奨や、両立支援窓口の担当を設置
➢短時間勤務や半日及び時間有給制度、及びフレックスタイム制、育児に関する遅刻の特別措置
➢育児・介護を事由として転居を伴う異動を回避できる制度
➢育児のための帰宅旅費、介護のための帰省旅費の支給や育児・介護サービス利用料の助成
➢子の看護（育児）休暇取得期間の上限を法令以上に制定（小学校3年終了時までや小学校卒業まで）
➢企業主導型保育施設の運営、こども家庭庁ベビーシッター券承認事業主、選択型福祉制度（育児関連費用補助、在宅保育サービス利用割引）、再雇用制度
➢企業型保育園と契約をし、優先的に3歳未満の子どもをあずかってもらい、保育料は全額会社負担をしている。
➢時間外労働の制限や裁量労働制
➢配偶者の出産時に特別有給休暇を付与
➢育休面談の実施／育休取得のためのしおりの整備／育児と仕事の両立研修の実施／介護と仕事の両立研修の実施／育児・介護者向けの社内ポータルサイトの運用
➢ホームページを活用した情報提供、在宅勤務等の柔軟な勤務制度、 ファミリーサポート休暇（子の学校行事、家族の看護等に利用可能）

【職場におけるハラスメント防止対策・取組について】

➢ハラスメント防止規定を就業規則に制定し、定期的なハラスメント防止の社内研修（e-learningや専門講師に依頼）
➢ポスター掲示や冊子・パンフレットの配布しての啓発や、実態把握のためのアンケートの実施
➢コンプライアンス委員会の設置や相談窓口の設置
➢ハラスメントの防止へ向けた社員向け特設ページの作成等。
➢ヘルプラインの設置、懲罰の厳格化、各自から誓約書を徴収
➢福岡県SDGs登録企業・女性の活躍推進企業登録・働き方改革の推進企業登録等

特にハラスメント防止のための研修を実施している事業者が多く、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントに対する意識の高まりが伺えます。