

令和5年度 男女共同参画推進状況報告書

集計結果報告書

【調査概要】

- 報告根拠 糸島市男女共同参画社会推進条例第7条第3項
- 報告対象 糸島市における指名競争入札等に参加を希望する事業者
- 報告方法 指名競争入札等参加資格審査申請時に電子申請にて報告
- 報告期間 令和5年6月1日～6月30日
- 報告件数 2,038登録事業者(重複等を除く) うち糸島市内の事業所161 (7.9%)

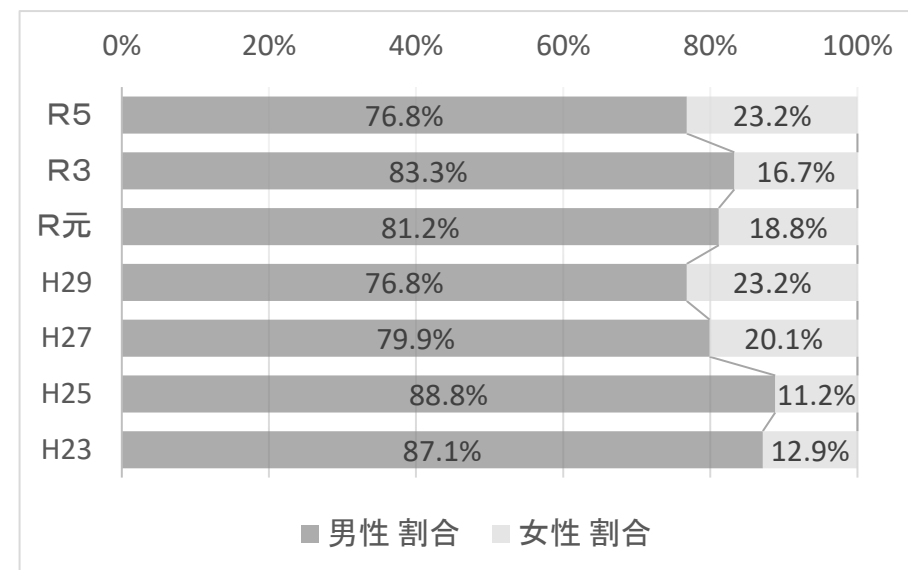
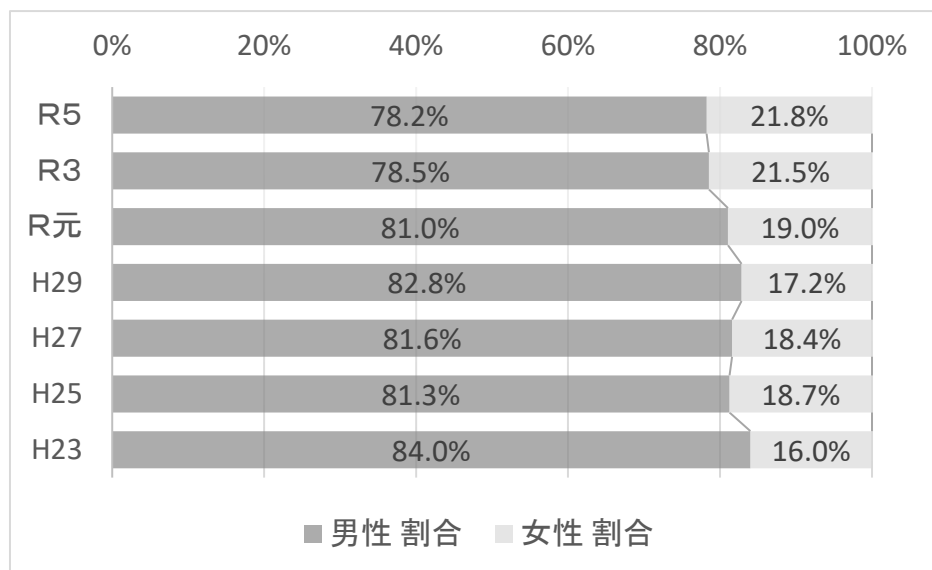
1. 従業員の状況について

(1) 雇用状況について

① 正規従業員数(管理職数を含む)

全体	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	575,164	78.2%	160,102	21.8%	735,266
R3	626,850	78.5%	171,197	21.5%	798,047
R元	460,556	81.0%	107,720	19.0%	568,276
H29	91,539	82.8%	18,987	17.2%	110,526
H27	333,668	81.6%	75,277	18.4%	408,945
H25	624,862	81.3%	144,126	18.7%	768,988
H23	492,128	84.0%	93,805	16.0%	585,933

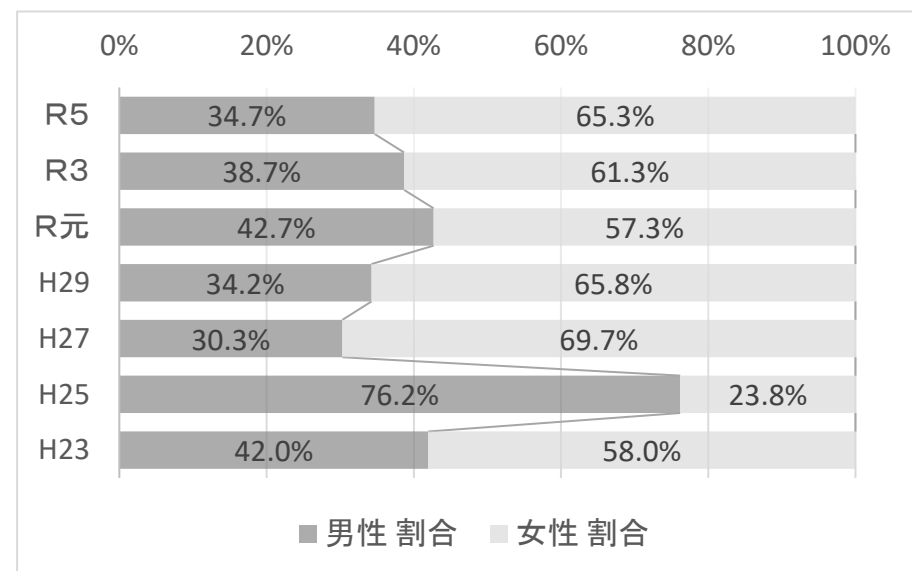
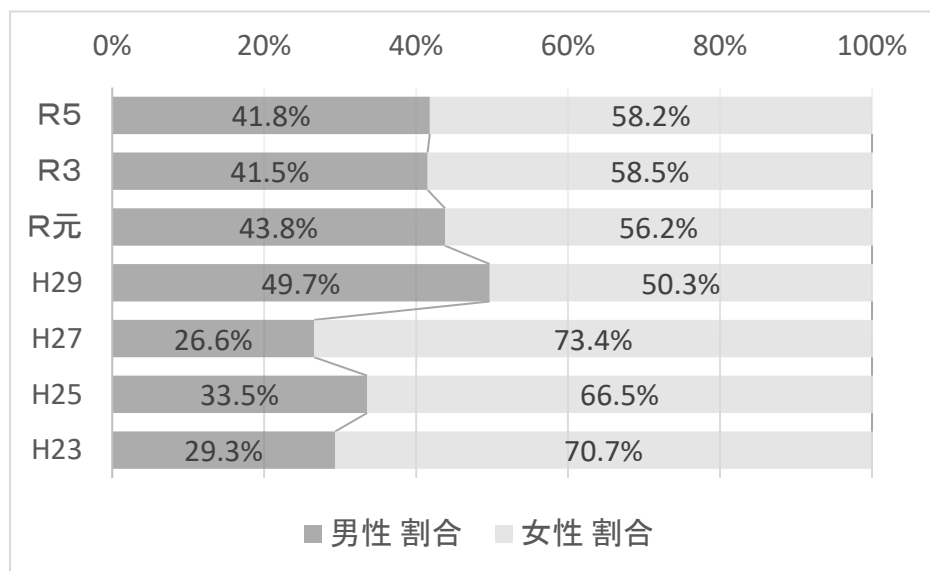
糸島市	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	910	76.8%	275	23.2%	1,185
R3	2,755	83.3%	554	16.7%	3,309
R元	1,568	81.2%	364	18.8%	1,932
H29	493	76.8%	149	23.2%	642
H27	1,037	79.9%	261	20.1%	1,298
H25	15,430	88.8%	1,942	11.2%	17,372
H23	11,417	87.1%	1,687	12.9%	13,104



②非正規従業員数(派遣・契約・臨時・パート・アルバイト)

全体	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	119,062	41.8%	165,658	58.2%	284,720
R3	183,189	41.5%	258,031	58.5%	441,220
R元	108,942	43.8%	139,879	56.2%	248,821
H29	19,983	49.7%	20,242	50.3%	40,225
H27	59,907	26.6%	165,408	73.4%	225,315
H25	95,175	33.5%	188,589	66.5%	283,764
H23	66,158	29.3%	159,356	70.7%	225,514

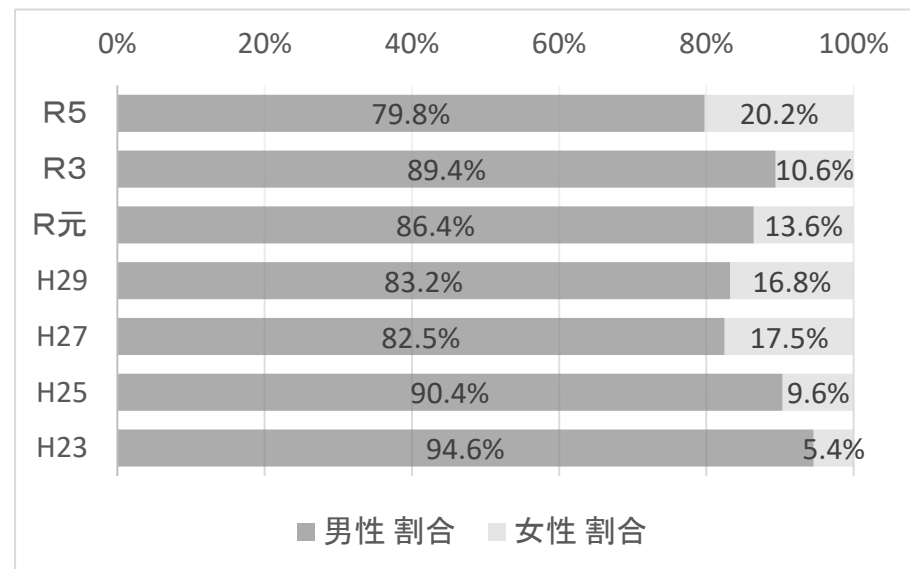
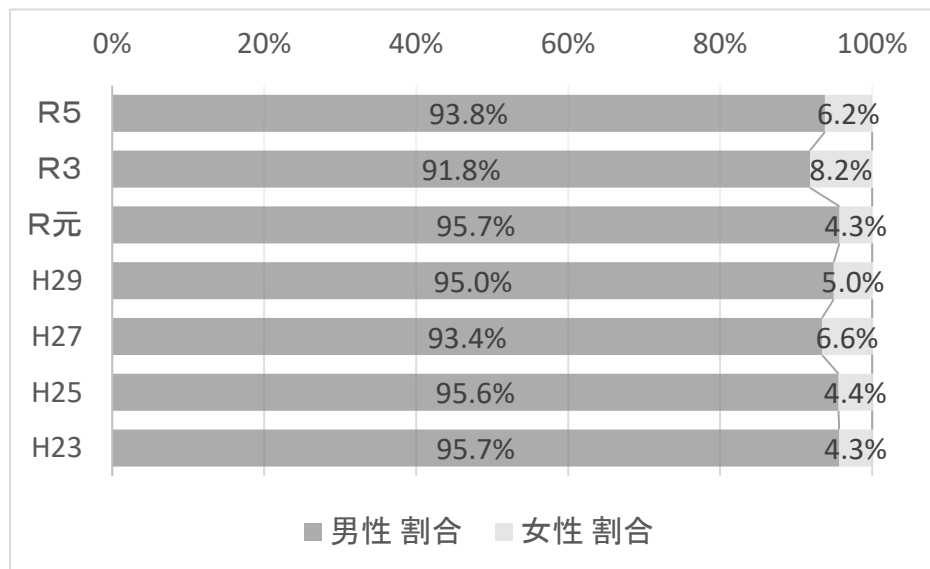
糸島市	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	129	34.7%	243	65.3%	372
R3	366	38.7%	580	61.3%	946
R元	460	42.7%	618	57.3%	1,078
H29	38	34.2%	73	65.8%	111
H27	163	30.3%	375	69.7%	538
H25	2,762	76.2%	863	23.8%	3,625
H23	1,105	42.0%	1,528	58.0%	2,633



③管理職者数

全体	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	167,197	93.8%	11,114	6.2%	178,311
R3	167,934	91.8%	14,998	8.2%	182,932
R元	128,481	95.7%	5,782	4.3%	134,263
H29	25,339	95.0%	1,345	5.0%	26,684
H27	97,841	93.4%	6,893	6.6%	104,734
H25	174,311	95.6%	8,069	4.4%	182,380
H23	148,916	95.7%	6,746	4.3%	155,662

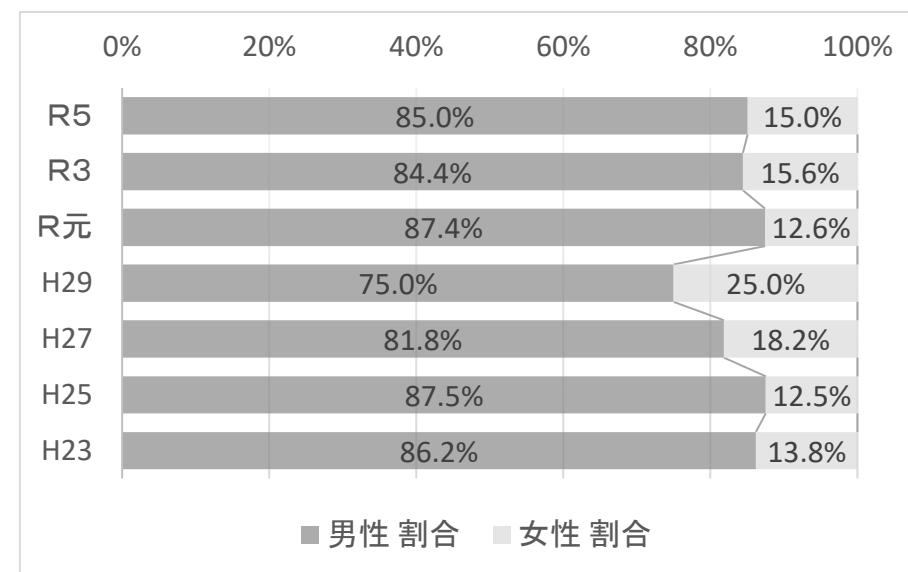
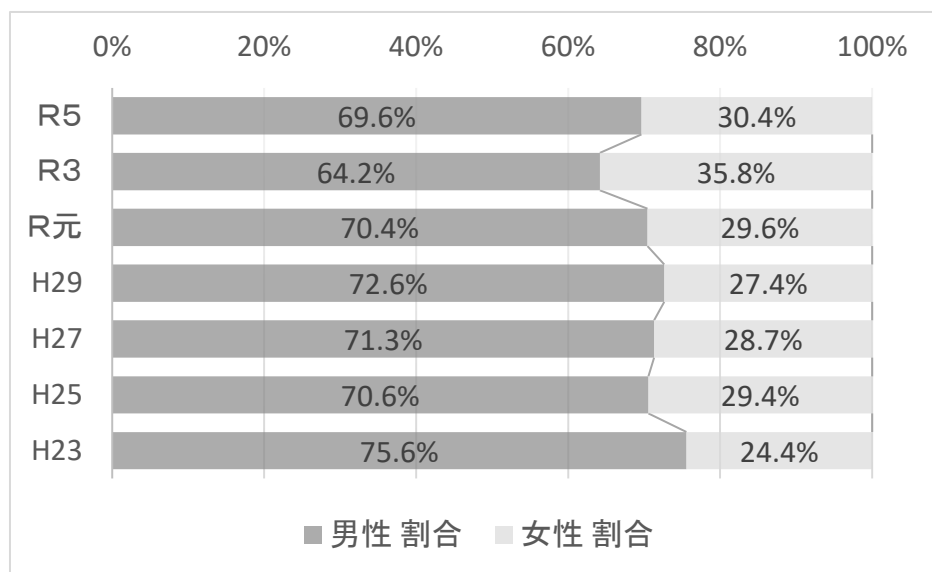
糸島市	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	209	79.8%	53	20.2%	262
R3	624	89.4%	74	10.6%	698
R元	376	86.4%	59	13.6%	435
H29	114	83.2%	23	16.8%	137
H27	273	82.5%	58	17.5%	331
H25	1,004	90.4%	107	9.6%	1,111
H23	2,570	94.6%	148	5.4%	2,718



④前年度の新規採用者数(正規従業員)

全体	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	28,610	69.6%	12,482	30.4%	41,092
R3	27,424	64.2%	15,312	35.8%	42,736
R元	20,265	70.4%	8,507	29.6%	28,772
H29	5,051	72.6%	1,903	27.4%	6,954
H27	13,551	71.3%	5,449	28.7%	19,000
H25	20,075	70.6%	8,376	29.4%	28,451
H23	17,858	75.6%	5,778	24.4%	23,636

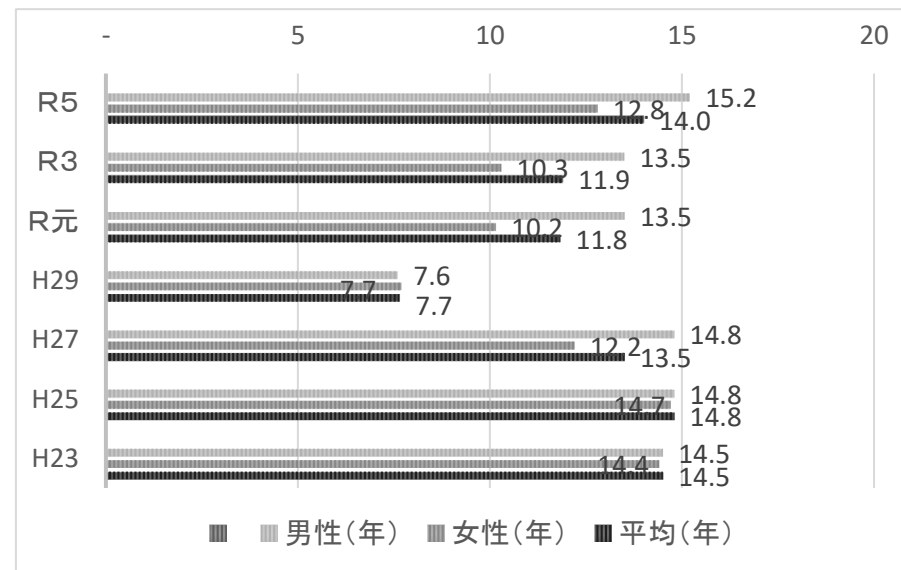
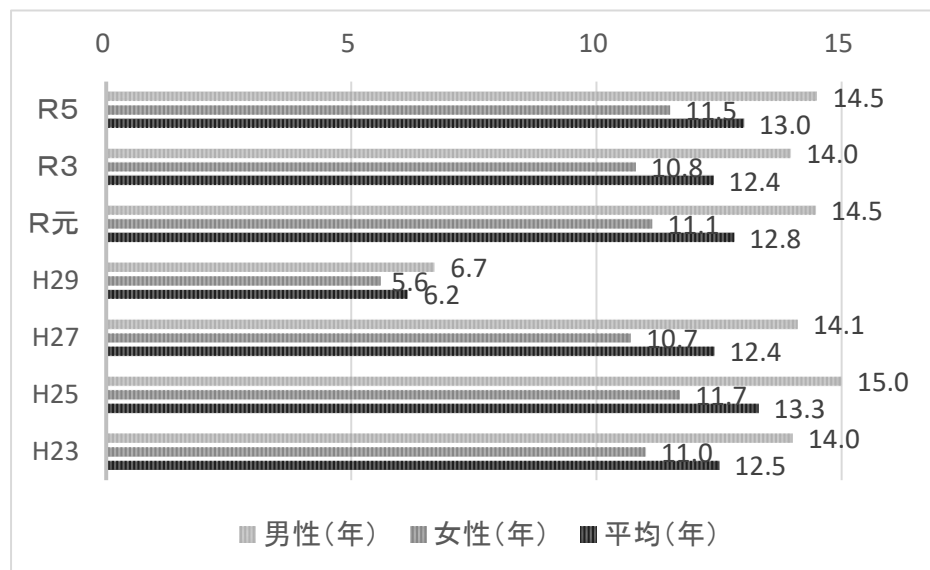
糸島市	男性		女性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	91	85.0%	16	15.0%	107
R3	184	84.4%	34	15.6%	218
R元	139	87.4%	20	12.6%	159
H29	36	75.0%	12	25.0%	48
H27	81	81.8%	18	18.2%	99
H25	667	87.5%	95	12.5%	762
H23	555	86.2%	89	13.8%	644



⑤正規従業員の平均勤続年数

全体	男性(年)	女性(年)	平均(年)
R5	14.5	11.5	13.0
R3	14.0	10.8	12.4
R元	14.5	11.1	12.8
H29	6.7	5.6	6.2
H27	14.1	10.7	12.4
H25	15.0	11.7	13.3
H23	14.0	11.0	12.5

糸島市	男性(年)	女性(年)	平均(年)
R5	15.2	12.8	14.0
R3	13.5	10.3	11.9
R元	13.5	10.2	11.8
H29	7.6	7.7	7.7
H27	14.8	12.2	13.5
H25	14.8	14.7	14.8
H23	14.5	14.4	14.5

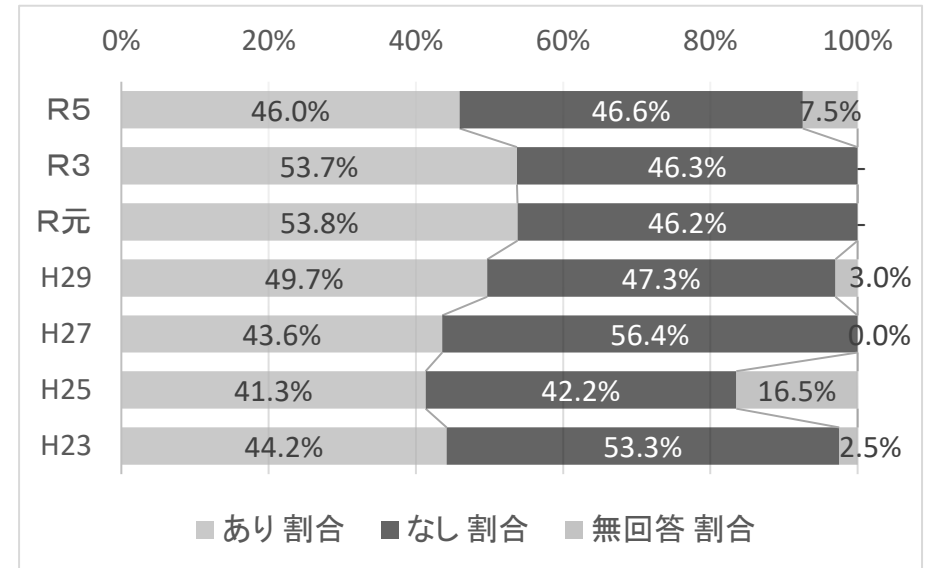
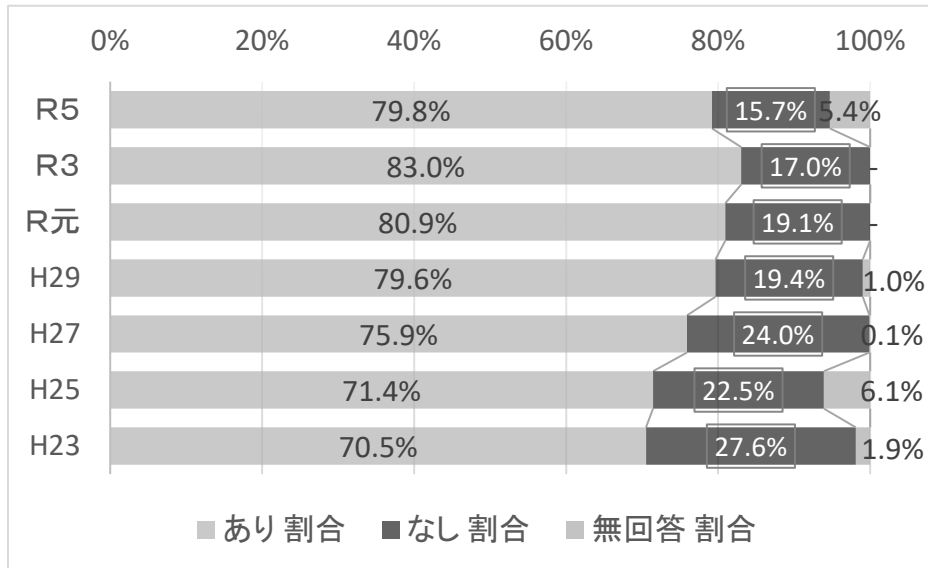


(2)育児・介護など休業制度および利用状況について

①育児休業制度の有無

全体	あり		なし		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
R5	1,627	79.8%	319	15.7%	92	5.4%
R3	1,752	83.0%	358	17.0%	-	-
R元	1,565	80.9%	369	19.1%	-	-
H29	1,338	79.6%	327	19.4%	16	1.0%
H27	1,419	75.9%	449	24.0%	2	0.1%
H25	1,562	71.4%	491	22.5%	133	6.1%
H23	1,350	70.5%	529	27.6%	36	1.9%

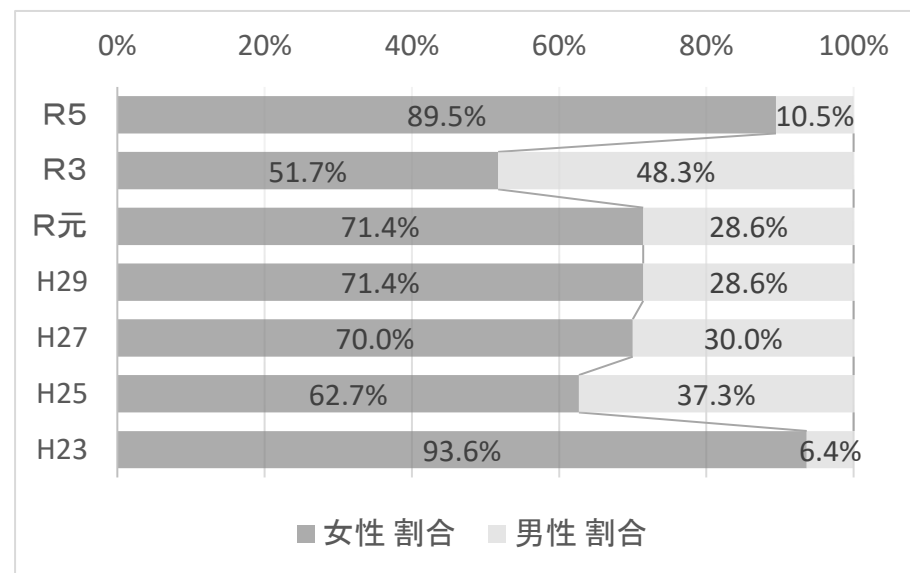
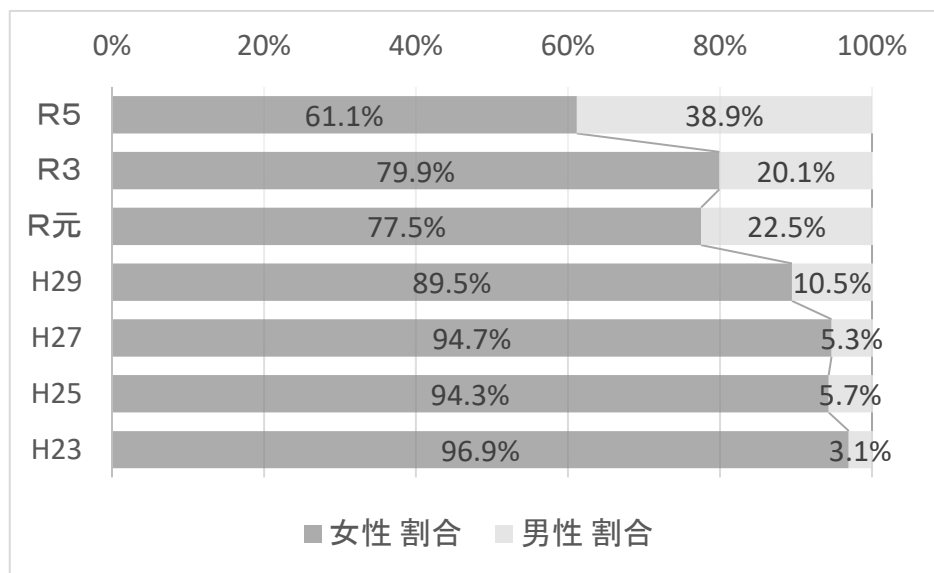
糸島市	あり		なし		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
R5	74	46.0%	75	46.6%	12	7.5%
R3	115	53.7%	99	46.3%	-	-
R元	113	53.8%	97	46.2%	-	-
H29	82	49.7%	78	47.3%	5	3.0%
H27	78	43.6%	101	56.4%	0	0.0%
H25	103	41.3%	105	42.2%	41	16.5%
H23	106	44.2%	128	53.3%	6	2.5%



②前年度の育児休業取得者数

全体	女性		男性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	7,516	61.1%	4,776	38.9%	12,292
R3	8,144	79.9%	2,047	20.1%	10,191
R元	5,047	77.5%	1,465	22.5%	6,512
H29	969	89.5%	114	10.5%	1,083
H27	4,058	94.7%	228	5.3%	4,286
H25	5,839	94.3%	354	5.7%	6,193
H23	7,774	96.9%	245	3.1%	8,019

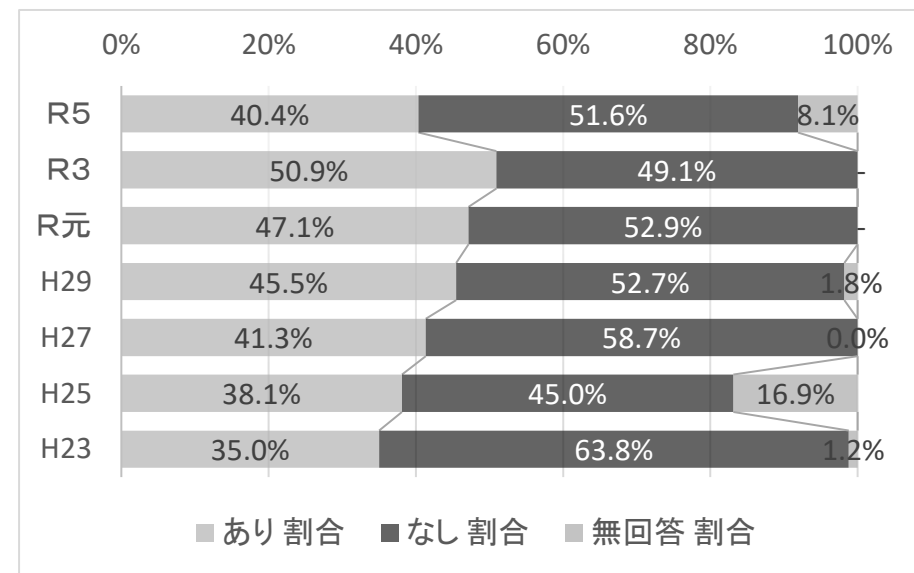
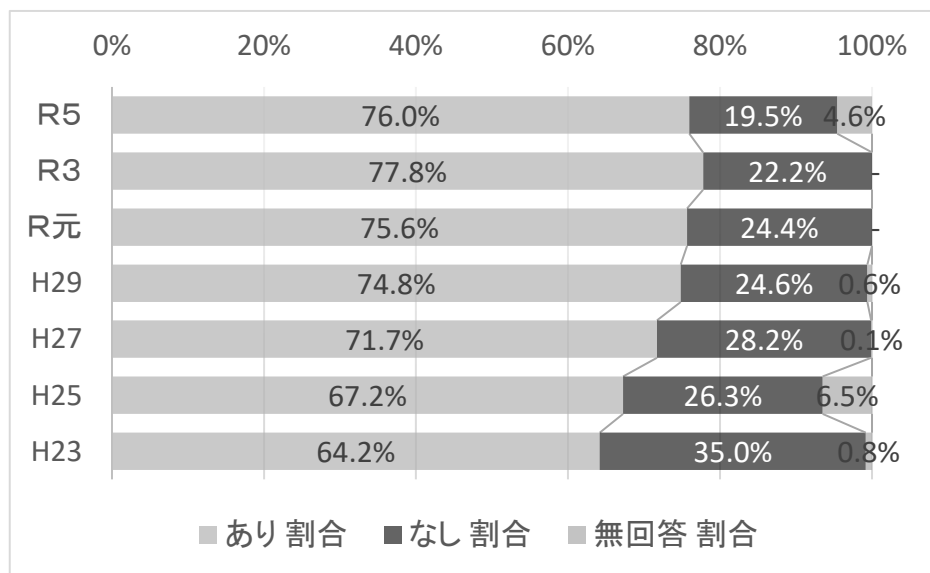
糸島市	女性		男性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	17	89.5%	2	10.5%	19
R3	15	51.7%	14	48.3%	29
R元	15	71.4%	6	28.6%	21
H29	5	71.4%	2	28.6%	7
H27	7	70.0%	3	30.0%	10
H25	42	62.7%	25	37.3%	67
H23	103	93.6%	7	6.4%	110



③介護休業制度の有無

全体	あり		なし		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
R5	1,548	76.0%	397	19.5%	93	4.6%
R3	1,641	77.8%	469	22.2%	-	-
R元	1,463	75.6%	471	24.4%	-	-
H29	1,257	74.8%	413	24.6%	11	0.6%
H27	1,341	71.7%	527	28.2%	2	0.1%
H25	1,470	67.2%	574	26.3%	142	6.5%
H23	1,229	64.2%	670	35.0%	16	0.8%

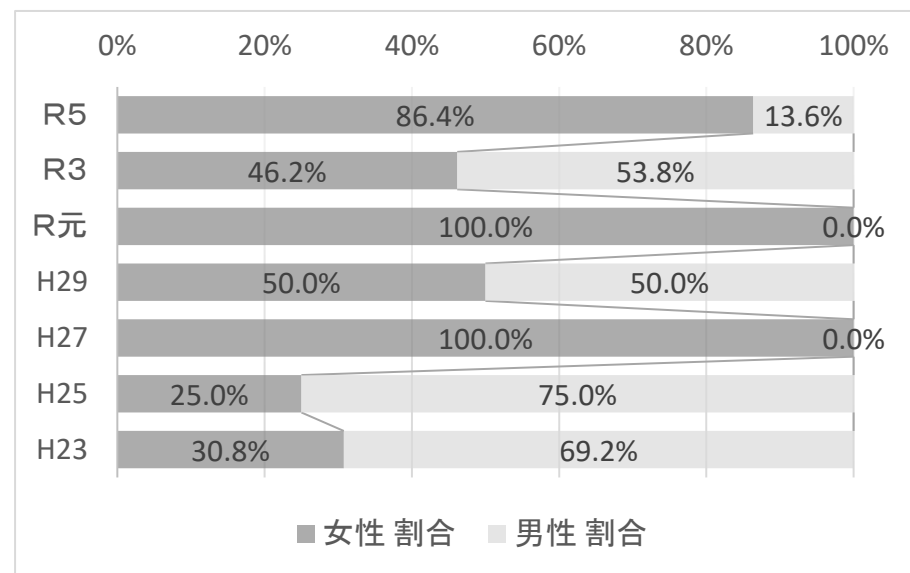
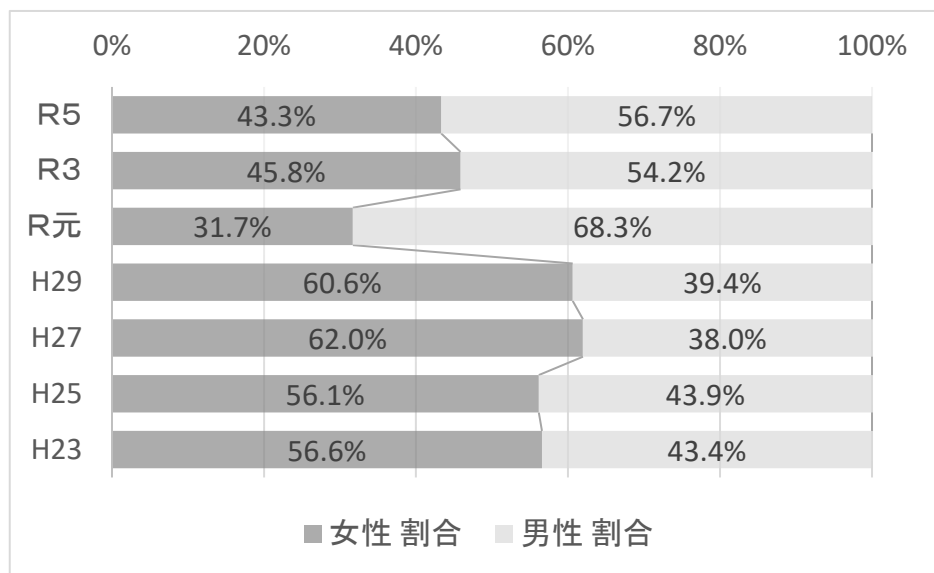
糸島市	あり		なし		無回答	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
R5	65	40.4%	83	51.6%	13	8.1%
R3	109	50.9%	105	49.1%	-	-
R元	99	47.1%	111	52.9%	-	-
H29	75	45.5%	87	52.7%	3	1.8%
H27	74	41.3%	105	58.7%	0	0.0%
H25	95	38.1%	112	45.0%	42	16.9%
H23	84	35.0%	153	63.8%	3	1.2%



④前年度の介護休業取得者数

全体	女性		男性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	724	43.3%	947	56.7%	1,671
R3	624	45.8%	737	54.2%	1,361
R元	638	31.7%	1,375	68.3%	2,013
H29	60	60.6%	39	39.4%	99
H27	176	62.0%	108	38.0%	284
H25	224	56.1%	175	43.9%	399
H23	112	56.6%	86	43.4%	198

糸島市	女性		男性		計
	人数	割合	人数	割合	
R5	19	86.4%	3	13.6%	22
R3	6	46.2%	7	53.8%	13
R元	5	100.0%	0	0.0%	5
H29	1	50.0%	1	50.0%	2
H27	4	100.0%	0	0.0%	4
H25	4	25.0%	12	75.0%	16
H23	4	30.8%	9	69.2%	13



2. 男女共同参画推進の取り組みについて

(1) 就業しながら育児・介護をすることを容易にするために講じていることはありますか。(複数回答)

	全体		糸島市		
	事業所数	全事業所に占める割合	事業所数	全事業所に占める割合	
短時間勤務の制度	1,507	71.4%	63	29.4%	29.4% 71.4%
フレックスタイム制度	739	35.0%	31	14.5%	14.5% 35.0%
始業・終業時刻の繰り下げ・繰り上げ	1,283	60.8%	61	28.5%	28.5% 60.8%
時間外労働の免除または制限	1,367	64.8%	53	24.8%	24.8% 64.8%
深夜業(午後10時～午前5時)の制限	1,328	62.9%	38	17.8%	17.8% 62.9%
子の看護のための休暇	832	39.4%	17	7.9%	7.9% 39.4%
在宅勤務制度(テレワーク)	1,434	68.0%	60	28.0%	28.0% 68.0%
託児施設の措置運営、その他これに準じること	188	8.9%	4	1.9%	1.9% 8.9%
育児・介護サービス利用料の助成、その他これに準じる	237	11.2%	8	3.7%	3.7% 11.2%
労働者の配置に関する配慮	1,055	50.0%	38	17.8%	17.8% 50.0%
その他	78	3.7%	5	2.3%	2.3% 3.7%
該当なし(個人経営、家族経営など)	131	6.2%	45	21.0%	6.2% 21.0%
特に取り組んでいない	213	10.1%	36	16.8%	10.1% 16.8%
無回答	33	1.6%	7	3.3%	1.6% 3.3%

〈その他の記入事項〉

- リフレッシュ休暇制度・メモリアル休暇制度・終業時刻お知らせアプリ配布
- 「福岡県子育て応援宣言」の登録
- 育児・介護休業等に関する規程の制定
- 2019年くるみん認定
- ホームページを活用した情報提供、在宅勤務などの柔軟な勤務制度、ファミリーサポート休暇(子の学校事業など)
- 事情に合わせて、勤務時間や雇用形態の変更など、柔軟に対応します。
- 妊産婦が就業時間内に健診等に行くことができる 出産後(育児休業取得後)の待遇を保障している パートから正社員への転換制度を導入している
- 短時間正社員制度
- 育休面談の実施／育休のしおりの整備／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／
- 育児に関する、遅刻、早退、休暇に関しては全て、有給休暇として対応している。
- 育児介護休業のハラスメント対策・相談窓口設置
- 生後1年未満の子を育てる女性従業員は休憩時間のほかに1日2回各々30分の育児時間を受けることができる。

- 育児中社員がやむを得ず子女同伴で出張する際、費用の補助をしている
- 子育て支援休暇
- 社員に子どもが生まれたら、出産祝金を支給することを就業規則に明記している。
- 佐賀市内にある3箇所の保育施設と提携利用契約を締結。
- 学校行事に参加できるよう早退を認めるなど柔軟な対応をする。子の看病のための休暇の他に通院などのための時間単位の休暇を認める。
- 指定日6時間勤務制度(月5日間)、時間限定正社員制度(期間制限無し)
- 学校行事に参加できるよう早退を認めるなど柔軟な対応をする。子の看病のための休暇の他に通院などのための時間単位の休暇を認める。
- 育児短時間勤務の有資格者を法令要求よりも広い範囲で認めている
- 制度としては設定していないが、介護を含め個別の事情に応じて臨機応変に対応するようにしている。
- フレックスタイム制度の試験導入、企業主導型保育事業提携の契約、サテライトオフィスの利用
- 短時間勤務の制度、子の看護休暇取得を子が小学校3年修了時まで利用可能
- 企業主導型保育園と契約をむすび、優先的に入園できるようにしており、利用料は全額会社負担にしている。

(2)セクシュアル・ハラスメント防止のために、取り組んでいることはありますか。(複数回答)

	全体		糸島市	
	事業所数	全事業所に占める割合	事業所数	全事業所に占める割合
研修の実施	879	41.7%	16	7.5%
相談窓口の設置	1,201	56.9%	27	12.6%
啓発(資料やパンフレット配布など)	892	42.3%	24	11.2%
方針をサービス規程等に明記	1,113	52.7%	14	6.5%
その他	36	1.7%	1	0.5%
該当なし(個人経営、家族経営など)	131	6.2%	53	24.8%
特に取り組んでいない	437	20.7%	66	30.8%
無回答	49	2.3%	9	4.2%

〈その他の記入事項〉

- メンター相談制度
- ホームページを使った情報提供や相談受付
- 担当窓口にて個別相談可
- 勤務者が女性のみで少人数のため、機会があれば取り組みたい
- 研修の実施予定
- ①朝礼で教育で実施 ハラスメント専用の相談窓口を設定。②ハラスメントに関する全社員向けの教育をビデオや文書を通じて定期的実施。
- 外部研修へ参加
- 該当者からの申し出により、代表者がその内容を直接確認するなどの対応を取っている。
- 風とうしの良い会社でオープンで何でも話ができるようになっています
- 経営幹部間では、セルフチェックを行うよう取決め毎週実施しています。
- コンプライアンス・レターの発信

(3)女性を積極的に活用するために、取り組んでいることはありますか。(複数回答)

	全体		糸島市		
	事業所数	全事業所に占める割合	事業所数	全事業所に占める割合	
性別による評価が無いような人事基準を明確に定めている	773	36.6%	18	8.4%	36.6%
女性の少ない職場・職種へ女性従業員を配置、また、女性を積極的に雇用	709	33.6%	17	7.9%	33.6%
管理職への女性の登用を積極的に行っている	612	29.0%	14	6.5%	29.0%
男女の固定的な役割分担の見直しなどの職場環境整備	696	33.0%	21	9.8%	33.0%
業務に必要な知識・能力の向上や、資格取得のための教育・研修を性別に関係なく実施	1,239	58.7%	39	18.2%	58.7%
男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施	391	18.5%	14	6.5%	18.5%
仕事と家庭を両立させるための制度の充実	785	37.2%	28	13.1%	37.2%
その他	50	2.4%	2	0.9%	2.4%
該当なし(個人経営、家族経営など)	114	5.4%	50	23.4%	5.4%
特に取り組んでいない	396	18.8%	55	25.7%	18.8%
無回答	69	3.3%	9	4.2%	3.3%

〈その他の記入事項〉

- 保存休暇制度の導入や有給休暇を取得しやすい環境整備に努めている。
- 2010年より女性活躍推進に取り組み、女性のキャリアを継続的に支援
- ビジネススキル・リーダーシップ習得を目的とした社外研修への女性職員の積極的な派遣、女性職員同士の関係構築のための座談会の実施
- 能力開発およびスキルアップに性別は関係なし。・資格取得支援を実施している
- 生理休暇:生理日での就業が困難な女子従業員が請求した場合、生理休暇を与える。
- ①軽作業中心の業務では、基本、女性のみを採用している。②子育て従業員(パート)の方が多い環境なので、子供などの行事で事前に休みが分かっている場合だけでなく、突発的な出来事で急な休みとなる場合でも、従業員間でシフト勤務調整を実施できる体制・対応を行っており、休みが取れやすい環境を作っている。