

令和８・９年度 福津市小規模修繕契約希望者登録申請要領

令和８年７月
福津市 総務部 総務課

この制度は、福津市一般（指名）競争入札参加資格審査申請（いわゆる業者登録）をされていない市内の事業者で、市が発注する、市の施設の軽易な修繕で、１件の予定価格が５０万円以下の小規模修繕の見積に参加を希望する方を対象にした登録制度です。

なお、登録していただくことにより、市が発注する小規模修繕の業者選定の対象となりますが、見積依頼および契約を約束するものではありません。

◆小規模修繕の種類

No.	業種	修繕の例示
１	大工	大工修繕、造作修繕 等
２	左官	左官修繕、モルタル修繕、ふき付け修繕、土間の修繕、タイル張り 等
３	板金	板金加工取付・修繕、建築板金修繕 等
４	ガラス	ガラス加工取付 等
５	内装	インテリア修繕、天井仕上修繕、内装間仕切修繕、カーテン・ブラインド修繕 等
６	建具	サッシ修繕、シャッター修繕、金属製・木製建具修繕、ふすま修繕 等
７	畳	畳張替え 等

◆申請できる方

市内に主たる事業所を有する方。ただし、以下のいずれかに該当する場合は申請できません。

- (１) 成年被後見人、被保佐人又は破産者で復権を得ていない者
- (２) 福津市競争入札参加資格等に関する規程第４条で規定する有資格者名簿に登載されている者
- (３) 希望する業種を履行するために必要な資格、免許等を有しない者
- (４) 福津市税を滞納している者
- (５) 福津市男女がともに歩むまちづくり基本条例第６条で求める「男女共同参画推進状況報告」のない者
- (６) 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成３年法律第７７号）第２条第６号に規定する暴力団員又は法人であってその役員が暴力団員である者
- (７) (１)から(６)までのほか、公の秩序を乱し、善良な風俗を害するおそれがある等の理由により、本市の契約の相手方として不適当と認められる者

◆登録申請方法

別紙の「提出書類一覧表」記載の書類を提出してください。

◆申請書等様式の配付

福津市公式ホームページ上で掲載します。窓口での配付を希望する場合は、お問い合わせください。

- ・小規模修繕契約希望者登録ページ

(福津市公式ホームページ ホーム > 産業・ビジネス > 入札・契約情報 内)

<https://www.city.fukutsu.lg.jp/sangyou/nyusatsu/syokibo.html>

◆申請受付期間

- ・期間

令和8年10月1日(木)から令和8年10月9日(金)まで ※土曜日、日曜日を除く

- ・時間

各日午後1時30分から午後4時00分まで ※来庁前にご連絡ください

◆申請受付場所

福津市役所 本館2階 総務課窓口

◆登録有効期間

令和8年11月1日から令和10年10月31日までの2年間

◆問い合わせ

福津市 総務課 契約検査係 TEL 0940-43-8196 (直通)

暴力団排除条項およびその解釈について

福津市

○暴力団排除条項

- 1 発注者は、警察本部からの通知に基づき、受注者（受注者が共同企業体であるときは、その構成員のいずれかの者。以下この条において同じ。）が次の各号のいずれかに該当するときは、直ちにこの契約を解除することができる。この場合において、解除により受注者に損害があっても、発注者はその損害の賠償の責めを負わないものとする。
 - （１）計画的又は常習的に暴力的不法行為等を行い、又は行うおそれがある組織（以下「暴力的組織」という。）であるとき。
 - （２）役員等（個人である場合におけるその者、法人である場合におけるその法人の役員又は当該個人若しくは法人の経営に事実上参画している者をいう。以下同じ。）が、暴力的組織の構成員（構成員とみなされる場合を含む。以下「構成員等」という。）となっているとき。
 - （３）構成員等であることを知りながら、構成員等を雇用し、又は使用しているとき。
 - （４）第１号又は第２号に該当するものであることを知りながら、その者と下請契約又は資材、原材料の購入契約等を締結したとき。
 - （５）自社、自己若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を与える目的をもって、暴力的組織又は構成員等を利用したとき。
 - （６）暴力的組織又は構成員等に経済上の利益又は便宜を供与したとき。
 - （７）役員等又は使用人が、個人の私生活上において、自己若しくは第三者の不正の利益を図る目的若しくは第三者に損害を与える目的をもって、暴力的組織若しくは構成員等を利用したとき、又は暴力的組織若しくは構成員等に経済上の利益若しくは便宜を供与したとき。
 - （８）役員等又は使用人が、暴力的組織又は構成員等と密接な交際を有し、又は社会的に非難される関係を有しているとき。
- 2 受注者は、福津市指名停止等措置要綱（平成 17 年福津市告示第 6 号）に基づく指名停止の措置を受けている者及び前項各号に該当する者を下請負人としてはならない。
- 3 受注者が第 1 項各号に該当する者を下請負人としていた場合は、発注者は受注者に対して、当該下請契約の解除（受注者が当該下請契約の当事者でない場合は、受注者が当事者に対して解除を求めることを含む。以下「解除等」という。）を求めることができる。
- 4 発注者は、前項の規定により解除等を求めた場合において、受注者が正当な理由がなく発注者からの当該解除等の求めに従わなかったときは、この契約を解除することができる。この場合において、解除により受注者に損害があっても、発注者はその損害の賠償の責めを負わないものとする。

○暴力団排除条項の解釈について

（１）暴力団排除条項第 1 項第 3 号及び第 4 号関係

構成員等である事実を知らずに、構成員等を雇用している場合又は暴力的組織若しくは構成員等である事実を知らずに、その者と下請契約若しくは資材、原材料の購入契約等を締結した場合であっても、当該事実の判明後速やかに、解雇に係る手続や契約の解除など適切な是正措置を行わないときは、当該事実を知りながら行っているものとみなす。

（２）暴力団排除条項第 1 項第 8 号関係

「密接な交際」とは、例えば友人又は知人として、会食、遊戯、旅行、スポーツ等を共にするなどの交遊をしていることである。

「社会的に非難される関係」とは、例えば構成員等を自らが主催するパーティその他の会合に招待するような関係又は構成員等が主催するパーティその他の会合に出席するような関係である。

【公印省略】
7福共第207号
令和8年4月1日

事業者 各位

福津市長 福井 崇郎
(市民生活部男女共同参画推進室)

令和 8・9 年度入札参加資格審査申請に伴う男女共同参画推進状況の報告について(依頼)

本市では、性別にかかわらず、全ての人が尊重され、認め支えあい、自分らしく心豊かに生活できる「男女がともに歩むまちづくり」を推進しています。

「福津市男女がともに歩むまちづくり基本条例」第6条では「事業者等の責務」を定めており、同条第3項において、「事業者等が市と工事請負などの契約を希望し業者登録をする場合は、男女共同参画の推進状況を届け出なければならない。」と規定しています。

この規定に基づき、福津市における指名競争入札等参加資格審査申請の際には、「男女共同参画推進状況報告」の提出が必須となります。

事業者の皆様におかれましては、条例の趣旨をご理解いただき、本報告へのご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、ご報告いただいた内容につきましては、全体の回答を集計のうえ、市公式ホームページ等で公表いたします。

また、特に先進的に男女共同参画の責務を遂行している事業者等に対しては、「推進モデル(条例第7条)」として推奨することを予定しております。

内閣府男女共同参画局が現在強く推進している「女性の活躍推進」の観点からも、各事業者における取組は、その基盤を形成する重要なものです。本報告を契機として、貴事業所における取組を改めてご確認ください、今後ともより良い職場環境の醸成に努めていただきますよう、重ねてお願い申し上げます。

【問い合わせ】 福津市役所 男女共同参画推進室
Tel.0940-43-8116

報告方法とご注意

報告フォームより、オンラインにてご報告くださいますようお願いいたします。

【報告フォーム URL】

<https://shinsei.pref.fukuoka.lg.jp/SksJuminWeb/EntryForm?id=ulrTMe15>

入札参加資格審査申請の書類提出時に、本報告後の受付完了メールの写しをご提出ください。(複数の申請区分について入札参加資格審査申請を行う場合であっても、一度だけ報告を行っていただき、申請される区分の数に応じて受付完了メールをコピーのうえご使用ください。)

男女共同参画推進状況報告について Q & A

基本的な事項について

Q. この報告は必須ですか？

A. はい、報告は必須としております。（「福津市男女がともに歩むまちづくり基本条例」第6条第3項）

Q. 報告内容により、入札に有利・不利が生じますか？

A. 報告内容により、入札に有利・不利が生じることはありません。
本調査は、男女ともに働きやすい職場環境づくりの現状や課題を把握することを目的としています。ご回答を通じて、貴事業所の職場環境について改めてご検討いただき、男女共同参画の一層の推進につなげていただければ幸いです。

Q. 「建設工事」、「測量・建設コンサルタント等」、「物品・役務等」の3つの申請区分のうち、複数の区分で入札参加資格審査申請をする場合は、その区分ごとにそれぞれ報告する必要がありますか？

A. いいえ。一度だけご報告ください。
報告後に届く受付完了メールを印刷のうえ、申請される区分の数だけコピーしていただき、それぞれの書類提出時にご提出ください。

設問【13】～【33】関係

Q. 育児・介護休業法について知りたい。

A. 厚生労働省のホームページ「育児・介護休業法のあらまし」をご参照ください。
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>)

設問【35】～【36】関係

Q. 職場におけるハラスメント防止対策について知りたい。

A. 厚生労働省のホームページ「職場におけるハラスメントの防止のために」をご参照ください。
(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

設問【34】関係

Q. 女性活躍推進法とは？

A. 厚生労働省のホームページ「女性活躍推進法特集ページ」をご参照ください。
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>)

Q. 福岡県「子育て応援宣言」・「介護応援宣言」とは？

A. 従業員の仕事と子育てや介護との両立を支援するために、取り組み内容を宣言し、県が登録する制度です。
県外に本店があっても、県内に支店や営業所があれば、その支店・営業所で登録できます。
詳しくは、福岡県両立支援ポータルサイトをご参照ください。
(<https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp>)

男女共同参画推進状況報告フォームイメージ

※こちらは報告フォームのイメージです。実際の報告につきましては、オンラインフォームよりご報告くださいますようお願いいたします。

令和 8・9 年度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

必須印は必須項目です。必ずご入力ください。

【1】事業所名 **必須**

※入札参加資格審査申請を支社で行う場合でも、原則として本社名を入力してください。また、以下の設問については会社全体の状況を報告してください。（支社において会社全体の状況把握が困難な場合は、支社名を入力のうえ、支社の状況について報告してください。）

(30 文字まで)

【2】所在地 **必須**

都道府県名から入力してください。

(100 文字まで)

【3】入力者の部署と氏名 **必須**

（例）総務課 福津太郎 ※報告内容について説明できる方の氏名を入力してください。（複数名可）

(30 文字まで)

【4】電話番号 **必須**

※報告内容について説明できる方と連絡が取れる電話番号を入力してください。

入力例:0123456789、012-345-6789

【5】メールアドレス

必須

確認のため再度同じメールアドレスを入力してください。

@

【6】入札参加資格審査申請する区分

必須

(3 個まで選択可能)

- ☐ 建設工事
- ☐ 測量・建設コンサルタント等
- ☐ 物品・役務等

※複数の申請区分で入札参加資格審査申請をする場合、この「男女共同参画推進状況報告」は一度のみ行ってください。（報告後に届く受付完了メールを印刷のうえ、申請される区分の数だけコピーしていただき、それぞれの書類提出時にご提出ください。）

従業者（男女）の状況についてお尋ねします

該当者がいない項目には「0」を入力してください。

従業者等の4月1日現在の人数が不明の場合は、4月1日前後の最も近い日における人数を入力してください。

【7】正規従業者数（令和8年4月1日現在）

※期間の定めのない雇用契約の者。（管理者を含む。）

男性 **必須** 人 女性 **必須** 人

【8】非正規従業者数（令和8年4月1日現在）

※パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などで、期間の定めがある有期雇用の者。

男性 人 女性 人

【9】管理者数（令和 8 年 4 月 1 日現在）

※管理職（課長相当職以上）に該当する者。（社長等雇用者側の人数は含みません。）

男性 人 女性 人

【10】前年度新規採用の正規従業者数

男性 人 女性 人

【11】前年度の有給休暇の平均取得日数（正規従業者）

※1 日未満は切り捨て。

男性 日 女性 日

【12】前年度の有給休暇の平均取得日数（非正規従業者）

※1 日未満は切り捨て。

男性 日 女性 日

育児に関する制度についてお尋ねします

【13】育児休業制度の整備状況

- ☐ 就業規則等に規定あり → 【14】 【15】 【16】 【17】 【18】 を回答
- ☐ 規定なし → 【19】 へ

【14】最長育児休業期間 【13】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合

就業規則等における最長育児休業期間について、対象となる子の年齢の上限として該当するものを選択してください。

- ☐ 法定どおり（2 歳）
- ☐ 法定を超える上限
- ☐ その他（具体的な内容を下に入力してください。）

【15】 育児休業の取得状況（男性） 【13】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合 **必須**

※「対象者」には、令和 7 年度中に配偶者が出産した男性従業員数を入力してください。「取得者」には、そのうち育児休業を取得した従業員数を入力してください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。（調査等を行っておらず対象者数が不明の場合は「対象者」は空欄のまま「取得者」のみ入力してください。）

対象者 人中 取得者 人

【16】 前年度の育児休業の取得者数（女性） 【13】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合 **必須**

※「対象者」には、令和 7 年度中に在職中に出産した女性従業員数を、「取得者」には、そのうち育児休業を取得した従業員数を入力してください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。

対象者 人中 取得者 人

【17】 育児休業の取得期間の平均（男性） 【13】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合 **必須**

令和 7 年度中に育児休業を終了し復職した男性従業員の育児休業の取得期間の平均について、あてはまるものを選択してください。該当者がいない場合は【該当者なし】を選択してください。

▼ 選択してください

選択肢 ↓

【該当者なし】

5 日未満
5 日～2 週間未満
2 週間～1 か月未満
1 か月～3 か月未満
3 か月～6 か月未満
6 か月～12 か月未満
12 か月～18 か月未満
18 か月～24 か月未満
24 か月～36 か月未満
36 か月以上

【18】 育児休業の取得期間の平均について（女性） **【13】** で「就業規則等に規定あり」を選択した場合 **必須**

令和7年度中に育児休業を終了し復職した女性従業員の育児休業の取得期間の平均について、あてはまるものを選択してください。該当者がいない場合は【該当者なし】を選択してください。

▼ 選択してください

選択肢↓

【該当者なし】

5 日未満
5 日～2 週間未満
2 週間～1 か月未満
1 か月～3 か月未満
3 か月～6 か月未満
6 か月～12 か月未満
12 か月～18 か月未満
18 か月～24 か月未満
24 か月～36 か月未満
36 か月以上

【19】 子の看護等休暇制度の整備状況 **必須**

☐ 就業規則等に規定あり → **【20】 【21】 【22】 【23】** を回答

☐ 規定なし →【24】へ

【20】子の看護等休暇の取得対象となる子の学年の上限【19】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合必須

就業規則等の規定において、該当するものを選択してください。

- ☐ 法定通り（小学校第3学年終了まで）
- ☐ 法定を超える上限
- ☐ その他（具体的な内容を下に入力してください。）

【21】子の看護等休暇を取得した場合の賃金の取扱い【19】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合必須

就業規則等の規定において、該当するものを選択してください。

- ☐ 有給
- ☐ 一部有給
- ☐ 無給

【22】前年度の子の看護等休暇の取得者数（男性）【19】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合に回答

※「対象者」には、令和7年度中に子の看護等休暇の取得対象となる子を養育していた男性従業員数を入力してください。「取得者」には、令和7年度中に子の看護等休暇を取得した男性従業員数を入力してください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。（調査等を行っておらず対象者数が不明な場合は「対象者」は空欄のまま、「取得者」のみ入力してください。）

対象者 人中 取得者 必須 人

【23】 前年度の子の看護等休暇の取得者数（女性） **【19】**で「就業規則等に規定あり」を選択した場合に回答

※「対象者」には、令和7年度中に子の看護等休暇の取得対象の子を養育していた女性従業員数を入力してください。「取得者」には、令和7年度中に子の看護等休暇を取得した女性従業員数を入力してください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。（調査等を行っておらず対象者数が不明な場合は、「対象者」は空欄のまま、「取得者」のみ入力してください。）

対象者 人中 取得者 **必須** 人

【24】 仕事と『育児』の両立に関して講じている措置（制度の整備状況） **必須**

制度を適用・利用する者がいない場合でも、制度を設けている場合はチェックを入れてください。いずれの制度も設けていない場合は【該当なし】にチェックを入れてください。

(8個まで選択可能)

- ☐ 短時間勤務の制度
- ☐ 所定外労働をさせない制度
- ☐ 深夜業を制限する制度
- ☐ 労働者の配置に関する配慮
- ☐ フレックスタイム制
- ☐ 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ
- ☐ 託児施設の設置および運営、その他これに準ずる便宜の供与
- ☐ テレワーク（在宅勤務等）
- ☐ 【該当なし】 → **【25】は回答不要**

【25】 仕事と『育児』の両立に関して講じている措置（実施状況） **【24】で【該当なし】以外を選択した場合** **必須**

制度を設けているもののうち、実際に適用・利用実績があるものにチェックを入れてください。いずれの制度も適用・利用実績がない場合は【該当なし】にチェックを入れてください。

(8 個まで選択可能)

- ☐ 短時間勤務の制度
- ☐ 所定外労働をさせない制度
- ☐ 深夜業を制限する制度
- ☐ 労働者の配置に関する配慮
- ☐ フレックスタイム制
- ☐ 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ
- ☐ 託児施設の設置および運営、その他これに準ずる便宜の供与
- ☐ テレワーク（在宅勤務等）
- ☐ 【該当なし】

介護に関する制度についてお尋ねします

【26】 介護休業制度の整備状況 必須

- ☐ 就業規則等に規定あり → **【27】** を回答
- ☐ 規定なし → **【28】** へ

【27】 最長介護休業期間 **【26】で「就業規則等に規定あり」を選択した場合** 必須

就業規則等の規定における最長介護休業期間について、該当する上限を選択してください。

- ☐ 法定通り（93 日）
- ☐ 法定を超える上限
- ☐ その他（具体的な内容を下に入力してください。）

【28】 介護休暇制度の整備状況 **必須**

- ☐ 就業規則等に規定あり → **【29】 【30】 【31】 を回答**
- ☐ 規定なし → **【32】 へ**

【29】 介護休暇を取得した場合の賃金の取扱い **【28】 で「就業規則等に規定あり」を選択した場合** **必須**

就業規則等の規定において、該当するものを選択してください。

- ☐ 有給
- ☐ 一部有給
- ☐ 無給

【30】 前年度の介護休暇の取得者数（男性） **【28】 で「就業規則等に規定あり」を選択した場合** **必須**

令和 7 年度中に介護休暇を取得した男性従業員数を入力してください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。

 人

【31】 前年度の介護休暇の取得者数（女性） **【28】 で「就業規則等に規定あり」を選択した場合** **必須**

令和 7 年度中に介護休暇を取得した女性従業員数を入力してください。該当者がいない場合は「0」を入力してください。

 人

【32】 仕事と『介護』の両立に関して講じている措置（制度の整備状況） **必須**

制度を適用・利用する者がいない場合でも、制度を設けている場合はチェックを入れてください。いずれの制度も設けていない場合は、【該当なし】にチェックを入れてください。

(8 個まで選択可能)

- ☐ 短時間勤務の制度
- ☐ 所定外労働をさせない制度
- ☐ 深夜業を制限する制度
- ☐ 労働者の配置に関する配慮
- ☐ フレックスタイム制
- ☐ 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ
- ☐ 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度
- ☐ テレワーク（在宅勤務等）
- ☐ 【該当なし】 → 【33】は回答不要

【33】 仕事と『介護』の両立に関して講じている措置（実施状況） 【32】で【該当なし】以外を選択した場合 **必須**

制度を設けているもののうち、実際に適用・利用実績があるものにチェックを入れてください。いずれの制度も適用・利用実績がない場合は【該当なし】にチェックを入れてください。

(8 個まで選択可能)

- ☐ 短時間勤務の制度
- ☐ 所定外労働をさせない制度
- ☐ 深夜業を制限する制度
- ☐ 労働者の配置に関する配慮
- ☐ フレックスタイム制

- ☐ 始業・就業時刻の繰上げ、繰下げ
- ☐ 介護サービス費用の助成、その他これに準ずる制度
- ☐ テレワーク（在宅勤務等）
- ☐ 【該当なし】

仕事と家庭の両立を支援するための取組についてお尋ねします

【34】 行動計画の策定や宣言の登録状況 **必須**

該当するものすべてにチェックを入れてください。該当するものがない場合は【該当なし】にチェックを入れてください。

(3 個まで選択可能)

- ☐ 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）に基づく行動計画を策定している
- ☐ 福岡県「子育て応援宣言」に登録している
- ☐ 福岡県「介護応援宣言」に登録している
- ☐ 【該当なし】

ハラスメント防止対策についてお尋ねします

【35】 セクシュアルハラスメント防止について **必須**

該当するものすべてにチェックを入れてください。該当するものがない場合は【該当なし】にチェックを入れてください。

(3 個まで選択可能)

- ☐ ハラスメント防止に関する方針を就業規則等に規定
- ☐ 周知・啓発を実施（資料の配布や研修等）
- ☐ 相談窓口の設置およびその周知の実施

☐ 【該当なし】

【36】妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント防止について 必須

該当するものすべてにチェックを入れてください。該当するものがない場合は【該当なし】にチェックを入れてください。

(3 個まで選択可能)

- ☐ ハラスメント防止に関する方針を就業規則等に規定
- ☐ 周知・啓発を実施（資料の配布や研修等）
- ☐ 相談窓口の設置およびその周知の実施
- ☐ 【該当なし】

独自の取組についてお尋ねします

【37】男女共同参画の推進や仕事と家庭の両立支援等に関する取組について、貴事業所独自の取組を行っている場合は、その内容を入力してください

例) 「性別による固定的な役割分担意識を解消するための研修を実施」、「出産・育児等によるキャリア中断後の復職支援プログラムを実施」など

(500 文字まで)

【お問い合わせ先】

福津市役所男女共同参画推進室

電話 0940-43-8129

メールアドレス danjo@city.fukutsu.lg.jp