

男女共同参画及び女性活躍推進に関する
事業所アンケート調査 結果報告書

平成28年10月

鹿児島県鹿屋市

【調査概要】

(1) 目的

市内事業所における女性労働者の活躍推進に関する現状及び取組実態、男女がともに働きやすい職場環境づくりへの取組の現状などを把握し、女性活躍推進や男女共同参画社会の実現に向けた今後の施策検討の基礎資料とするため、調査を実施した。

(2) 調査の基準日 平成28年4月1日

(3) 調査期間 平成28年6月17日～7月15日

(4) 調査対象事業所

市内事業所（従業者数が概ね10人以上）の中から、業種区分ごと、従業者数の規模ごとに180事業所にアンケート調査を実施

(5) 回答事業所数

132事業所（回答率：73.3%）

(6) 主な調査項目

- ① 事業所の概要（主な業種区分、従業者数等）
- ② 女性の登用、活躍推進への取組状況
 - ・係長以上の管理職数と女性の登用状況、退職者の勤続年数
 - ・女性活躍推進のための積極的取組（ポジティブ・アクション）と効果
- ③ 従業員の育児・介護との両立支援
 - ・育児・介護休業期間、直近1年間の育児・介護休業の取得状況等
- ④ 男女がともに働きやすい職場環境づくりへの取組状況
 - ・働きやすい職場環境の整備（ワーク・ライフ・バランス推進）のための取組
 - ・セクハラ防止のための取組と直近1年間の相談件数
- ⑤ 市や関係機関への施策等要望

【調査結果】

事業所の概要

(1) 業種区分別回答事業所数及び事業所区分

問1 貴事業所の主な業種区分をお選びください。

問2 事業所区分をお選びください。

ア. 単独事業所

イ. 本社・本店

ウ. 支社・支店・営業所等

〔業種区分別の調査対象事業所及び回答事業所数〕

業種区分	調査対象 事業所数	回答事業所数	回答率	割合
① 農業(畜産業含む。)、林業、漁業	8	5	62.5%	3.8%
② 建設業	12	12	100.0%	9.1%
③ 製造業	26	22	84.6%	16.6%
④ 電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	100.0%	1.5%
⑤ 情報通信業	3	3	100.0%	2.3%
⑥ 運輸業、郵便業	14	10	71.4%	7.6%
⑦ 卸売業、小売業	19	12	63.2%	9.1%
⑧ 金融業、保険業	8	7	87.5%	5.3%
⑨ 不動産業、物品賃貸業	3	1	33.3%	0.7%
⑩ 学術研究、専門・技術サービス業	3	3	100.0%	2.3%
⑪ 宿泊業、飲食サービス業	13	7	53.8%	5.3%
⑫ 生活関連サービス業、娯楽業	6	3	50.0%	2.3%
⑬ 教育、学習支援業	6	4	66.7%	3.0%
⑭ 医療・福祉	42	31	73.8%	23.5%
⑮ 複合サービス業(協同組合等)	5	5	100.0%	3.8%
⑯ その他	10	5	50.0%	3.8%
合 計	180	132	73.3%	100.0%

※「⑯その他」は、労働者派遣業、建物サービス業(ビルメンテナンス等)、警備業、施設管理など

〔従業者数規模及び事業所区分別 事業所数〕

従業者数の規模	単独事業所	本社・本店	支社・支店・ 営業所等	合計	割合
301人以上	1	3	2	6	4.5%
101～300人	6	11	3	20	15.2%
51～100人	12	8	10	30	22.7%
21～50人	22	16	23	61	46.2%
20人以下	8	2	4	14	10.6%
不 明	1			1	0.8%
合 計	50	40	42	132	100.0%

(2) 従業者数

問3 貴事業所の従業者数についてお答えください。

- ・従業者数のうち約3割が正社員・正職員以外（この(2)において「非正社員」という。）であり、女性従業者に限ると約4割（5,626人のうち2,300人）が非正社員である。
- ・男女比は、従業者数全体ではほぼ半々となっているが、非正社員に限ると約7割が女性である。

回答事業所数 N = 131

区 分	計 (A)	割合	うち男性 (B)	比率 (B)/(A)	うち女性 (C)	比率 (C)/(A)
正社員・正職員	7,798 人	70.6%	4,472 人	57.3%	3,326 人	42.7%
正社員・正職員以外	3,247 人	29.4%	947 人	29.2%	2,300 人	70.8%
合 計	11,045 人	100.0%	5,419 人	49.1%	5,626 人	50.9%

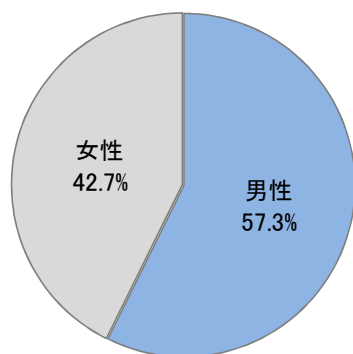
※「正社員・正職員」には事業主等含む。

「正社員・正職員以外」は契約社員、嘱託、パートタイマー、アルバイト等

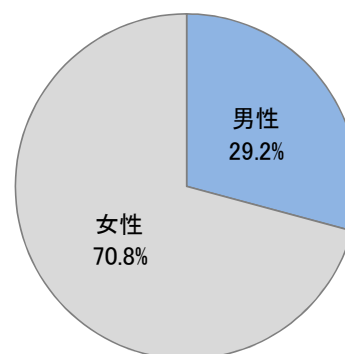
従業者割合



正社員・正職員



正社員・正職員以外



〔業種区別の正社員・非正社員割合等（参考）〕

- ・正社員・正職員に占める女性比率は、農林漁業（5.7%）、運輸業・郵便業（6.1%）、建設業（7.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（9.8%）では10%未満と低い。
- ・従業者数に占める非正社員の割合は、生活関連サービス業・娯楽業（75.5%）、その他（60.2%）、宿泊業・飲食サービス業（59.5%）、卸売業・小売業（54.4%）で高く、5割以上を占めている。

業種区分	正社員・正職員				正社員・正職員以外			
	全体 (A)	割合	うち女性 (B)	比率 (B)/(A)	全体 (C)	割合	うち女性 (D)	比率 (D)/(C)
① 農業(畜産業含む。)、林業、漁業	245人	86.6%	14人	5.7%	38人	13.4%	33人	86.8%
② 建設業	407人	93.6%	30人	7.4%	28人	6.4%	9人	32.1%
③ 製造業	1,767人	75.7%	571人	32.3%	568人	24.3%	484人	85.2%
④ 電気・ガス・熱供給・水道業	61人	88.4%	6人	9.8%	8人	11.6%	6人	75.0%
⑤ 情報通信業	69人	55.6%	10人	14.5%	55人	44.4%	21人	38.2%
⑥ 運輸業、郵便業	458人	71.3%	28人	6.1%	184人	28.7%	62人	33.7%
⑦ 卸売業、小売業	412人	45.6%	120人	29.1%	491人	54.4%	385人	78.4%
⑧ 金融業、保険業	169人	80.9%	92人	54.4%	40人	19.1%	33人	82.5%
⑨ 不動産業、物品賃貸業	14人	77.8%	7人	50.0%	4人	22.2%	3人	75.0%
⑩ 学術研究、専門・技術サービス業	60人	88.2%	15人	25.0%	8人	11.8%	3人	37.5%
⑪ 宿泊業、飲食サービス業	197人	40.5%	88人	44.7%	289人	59.5%	221人	76.5%
⑫ 生活関連サービス業、娯楽業	24人	24.5%	4人	16.7%	74人	75.5%	54人	73.0%
⑬ 教育、学習支援業	220人	53.1%	56人	25.5%	194人	46.9%	78人	40.2%
⑭ 医療・福祉	3,086人	83.9%	2,095人	67.9%	590人	16.1%	479人	81.2%
⑮ 複合サービス業(協同組合等)	443人	51.0%	128人	28.9%	425人	49.0%	309人	72.7%
⑯ その他	166人	39.8%	62人	37.3%	251人	60.2%	120人	47.8%
合計	7,798人	70.6%	3,326人	42.7%	3,247人	29.4%	2,300人	70.8%

女性の活躍推進について

(3) 係長以上の管理職数

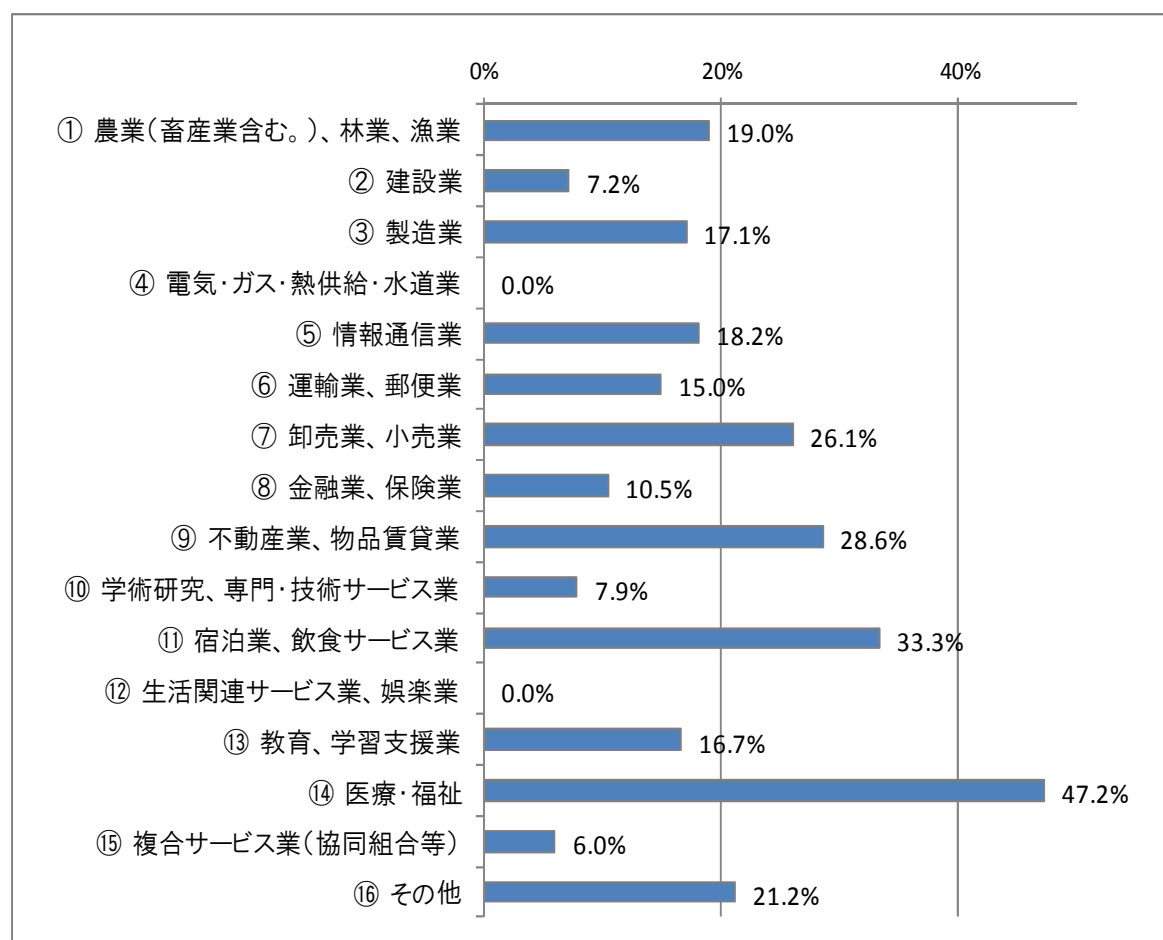
問4 係長以上の管理職は何人いますか。

(事業主・常勤役員、部長相当職、課長相当職、係長相当職ごとの、男性・女性ごと)

- ・係長相当職以上に占める女性の比率は25.9%となっており、事業主・常勤役員についても、女性が27.2%となっている。

区 分	計		比率
		うち女性	
事業主・常勤役員	257人	70人	27.2%
部長相当職	242人	39人	16.1%
課長相当職	435人	103人	23.7%
係長相当職	488人	156人	32.0%
合 計	1,422人	368人	25.9%

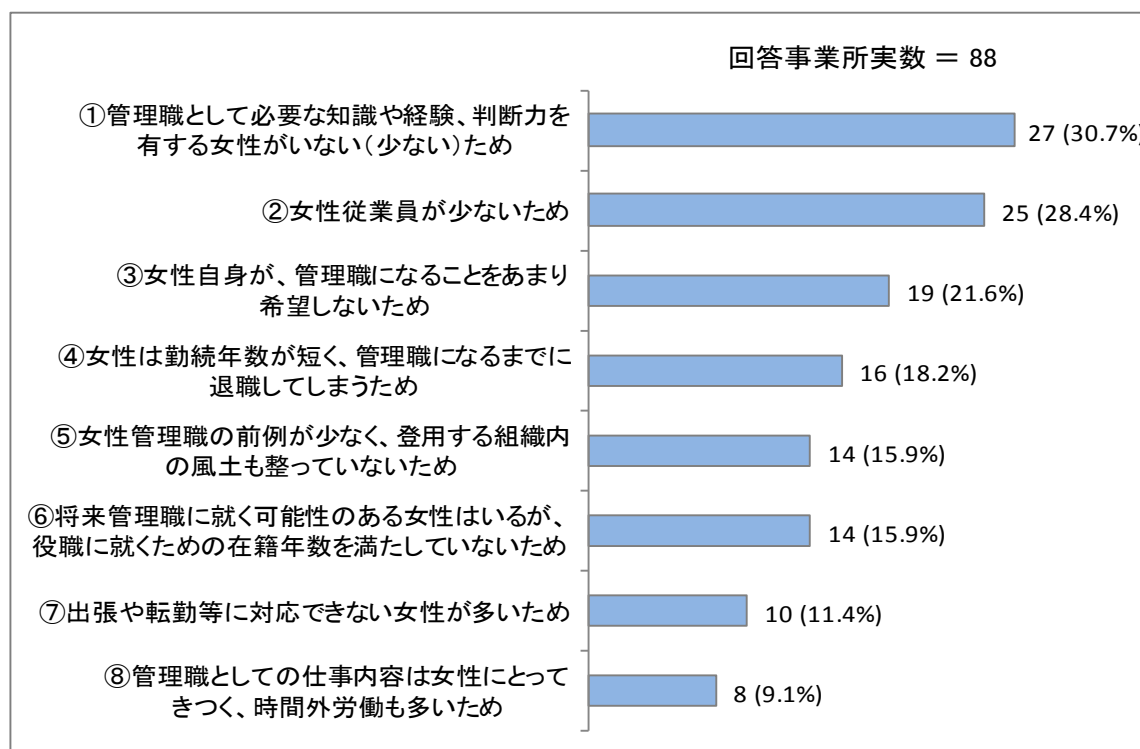
[業種区分別の係長相当職以上に占める女性比率 (参考)]



(4) 女性管理職が少ない理由

問5 問4で女性管理職の合計が管理職全体の1割未満である場合、それはどのような理由からですか。

- ・「①管理職として必要な知識や経験、判断力を有する女性がいらない(少ない)ため」という理由が最も多く、これは「④女性は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう」とことと関連する。(→ 次の問6で見ると、女性の退職者は勤続10年未満が85%)
- ・「②女性従業員が少ない」、勤続年数が短い(④)ことや、「⑦出張や転勤等に対応できない女性が多い」ことによる職場・職務の固定化などにより、「⑤女性管理職の前例が少なく」なっている。
- ・その他の理由として、「女性の採用応募者が少ない」、「女性従業員がいらない」、「ほとんどがパート職」、「管理職を多く必要とする規模ではない(= 管理職が少ない)」、「重労働の作業現場が多い」などの回答があった。



※グラフの右の数値は、事業所数、及び()内は回答事業所実数に占める割合

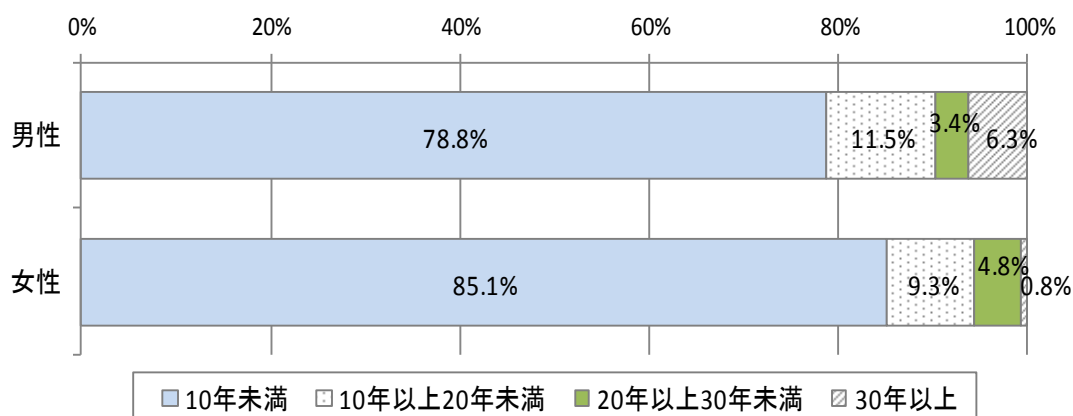
(5) 退職者（正社員・正職員）の勤続年数

問6 貴事業所のここ3年間(平成 25 年4月1日～平成 28 年3月 31 日)の退職者(正社員・正職員)の勤続年数は何年でしたか。勤続年数の区分毎に人数をお答えください。

- ・勤続10年未満での退職者が8割強（82.4%）を占めており、特に女性は85.1%と多い。
- ・退職者数についても、女性が1,326人と男性よりも3百人以上多い（出産等による離職などが主な要因と予想される）。

回答事業所数 N = 124

区 分	男 性		女 性		合 計	
	人 数	割 合	人 数	割 合	人 数	割 合
10年未満	797人	78.8%	1,129人	85.1%	1,926人	82.4%
10年以上20年未満	116人	11.5%	123人	9.3%	239人	10.2%
20年以上30年未満	34人	3.4%	64人	4.8%	98人	4.2%
30年以上	64人	6.3%	10人	0.8%	74人	3.2%
合 計	1,011人	100.0%	1,326人	100.0%	2,337人	100.0%



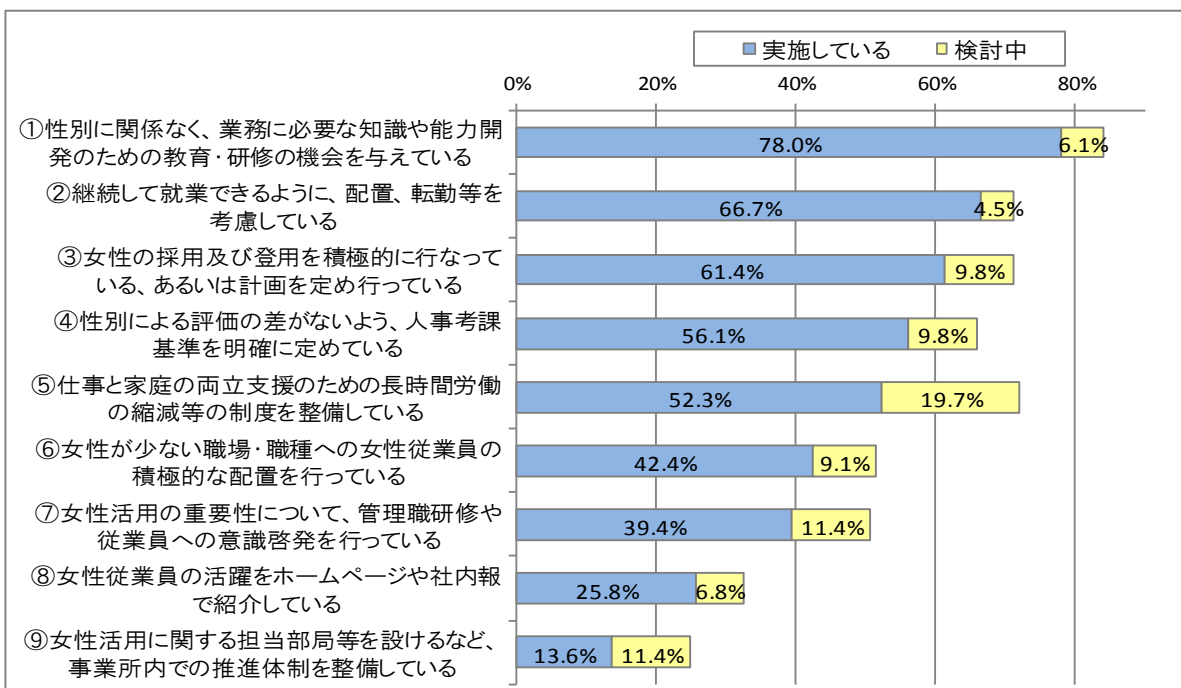
(6) 女性の活躍推進のための積極的取組（ポジティブ・アクション）

問7 貴事業所では、男女共同参画や女性の活躍を推進するために、どのような積極的取組(ポジティブ・アクション)を行っていますか。

- ・女性の活躍推進のため、知識や能力開発のための教育・研修 ①、就業継続のための配置、転勤等の考慮 ②、積極的あるいは計画的な女性の採用及び登用 ③ などが行われている。
- ・仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度 ⑤ については5割強 (52.3%) の事業所が整備しており、さらに2割弱 (19.7%) が検討している。

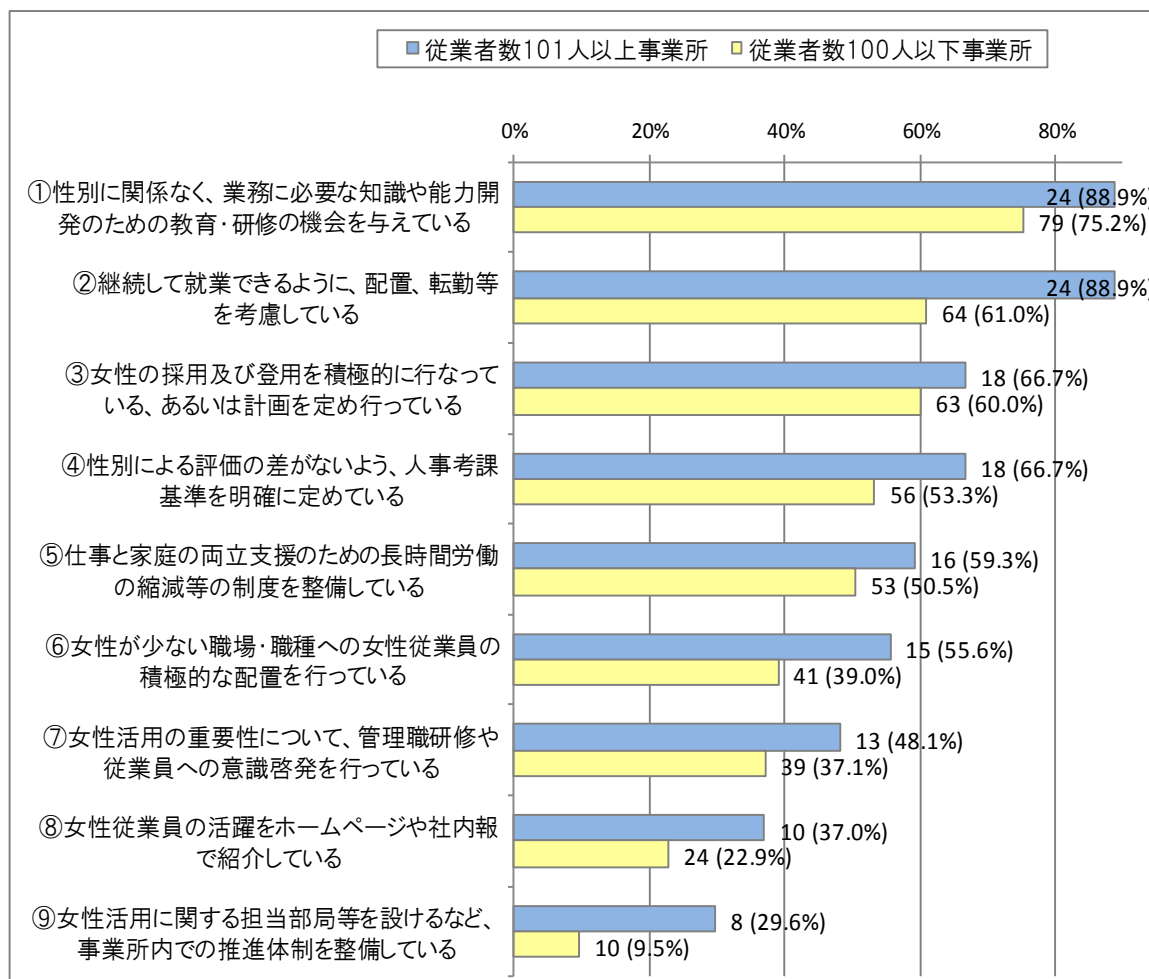
回答事業所数 N = 132

取組内容	実施している		検討中		事業所計
	事業所数	割合	事業所数	割合	
①性別に関係なく、業務に必要な知識や能力開発のための教育・研修の機会を与えている	103	78.0%	8	6.1%	111
②継続して就業できるように、配置、転勤等を考慮している	88	66.7%	6	4.5%	94
③女性の採用及び登用を積極的に行なっている、あるいは計画を定め行っている	81	61.4%	13	9.8%	94
④性別による評価の差がないよう、人事考課基準を明確に定めている	74	56.1%	13	9.8%	87
⑤仕事と家庭の両立支援のための長時間労働の縮減や多様な働き方の実現等の制度を整備している	69	52.3%	26	19.7%	95
⑥女性が少ない職場・職種への女性従業員の積極的な配置を行っている	56	42.4%	12	9.1%	68
⑦女性活用の重要性について、管理職研修や従業員への意識啓発を行っている	52	39.4%	15	11.4%	67
⑧女性従業員の活躍をホームページや社内報で紹介している	34	25.8%	9	6.8%	43
⑨女性活用に関する担当部局等を設けるなど、事業所内での推進体制を整備している	18	13.6%	15	11.4%	33
いずれかで「実施している」と回答した事業所数(実数)	117	88.6%			



〔参考〕 各取組を「実施している」事業所数(従業員数規模ごと)

- ・従業員数101人以上と100人以下の従業員規模ごとに見た場合、取組内容の順位については大きな差はないが、各取組を実施している事業所割合については、従業員数100人以下の事業所が101人以上事業所より1割程度低くなっている。



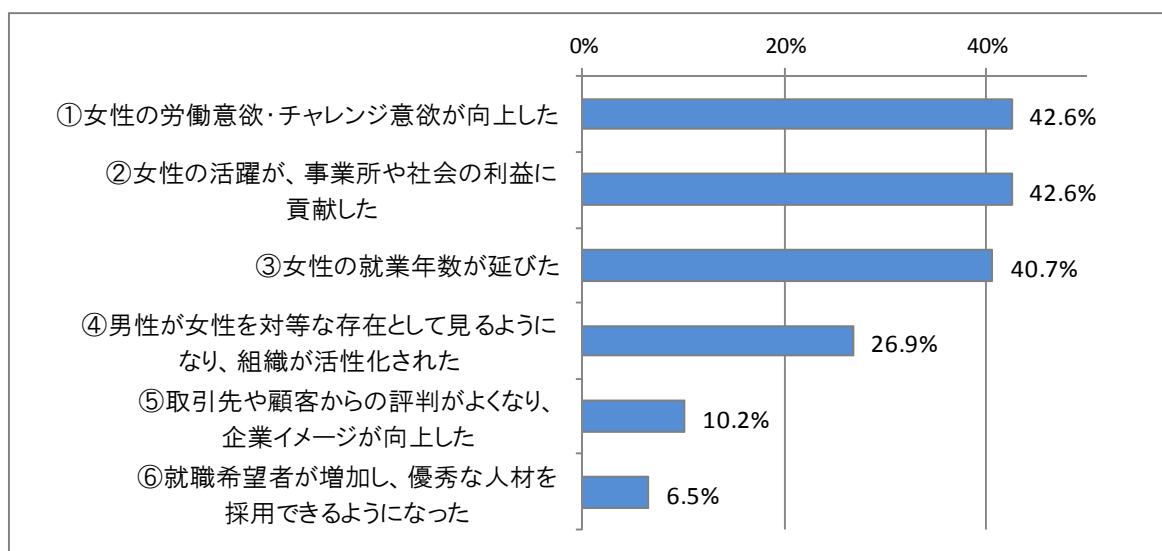
※グラフの右の数値は、事業所数、及び()内は回答事業所実数に占める割合

(7) ポジティブ・アクションによる効果

問8 問7で、①～⑩のいずれかで「ア 実施している」を選択された事業所に伺います。その取組の結果、どのような効果が得られましたか。(複数選択可)

- ・女性活躍推進のためのポジティブ・アクションにより、女性の労働意欲・チャレンジ意欲の向上 (①)、事業所等の利益への貢献 (②)、女性の就業年数の延び (③) などにつながっているという事業所が多い (いずれも4割強)。
- ・一方で、企業イメージの向上や就業希望者の増加につながったと答えた事業所は少ない。また、その他の回答として、「特に変わらない」という事業所や、特に医療・福祉関係では「女性職員の割合が高く、女性活躍の職場となっている」という事業所も複数あった。

取組効果	回答事業所数	(A)に対する比率
①女性の労働意欲・チャレンジ意欲が向上した	46	42.6%
②女性の活躍が、事業所や社会の利益に貢献した	46	42.6%
③女性の就業年数が延びた	44	40.7%
④男性が女性を対等な存在として見るようになり、組織が活性化された	29	26.9%
⑤取引先や顧客からの評判がよくなり、企業イメージが向上した	11	10.2%
⑥就職希望者が増加し、優秀な人材を採用できるようになった	7	6.5%
回答事業所数の実数 (A)	108	



従業員の育児・介護との両立支援について

(8) 育児休業制度の有無と休業期間

問9 貴事業所では、育児休業制度がありますか。制度がある場合、その期間は最大でいつまでですか。

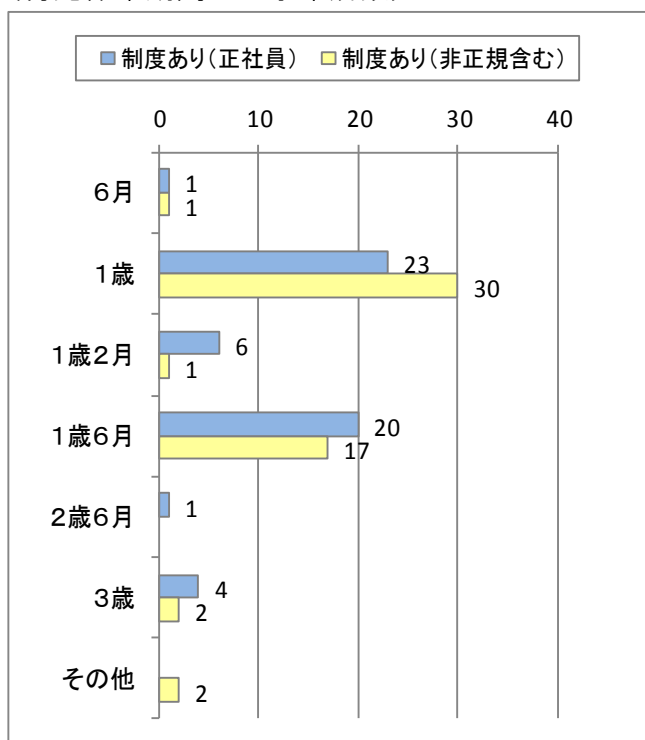
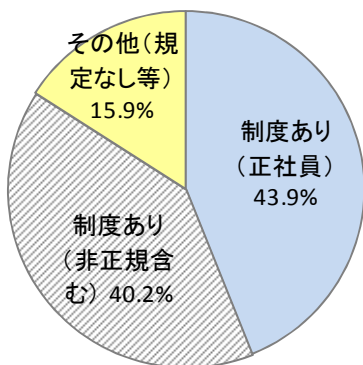
- ・育児休業制度があるとする事業所は84.1%（111事業所）で、そのうち正社員・正職員以外も含めて対象とする制度がある事業所は4割となっている。
- ・期間については、（対象児が）1歳まで～1歳6月までが87%程度を占め、3歳までという事業所も6事業所ある。

回答事業所数 N = 132

区分	事業所数	割合	育児休業期間（出産後の子の年齢・月数）							
			6月	1歳	1歳2月	1歳6月	2歳6月	3歳	その他	不明
育児休業制度がある （正社員・正職員）	58	43.9%	1	23	6	20	1	4	0	3
育児休業制度がある （正社員・正職員以外も含む）	53	40.2%	1	30	1	17	0	2	2	0
計	111	84.1%	2	53	7	37	1	6	2	3

〔育児休業期間ごと事業所数〕

育児休業制度の整備状況



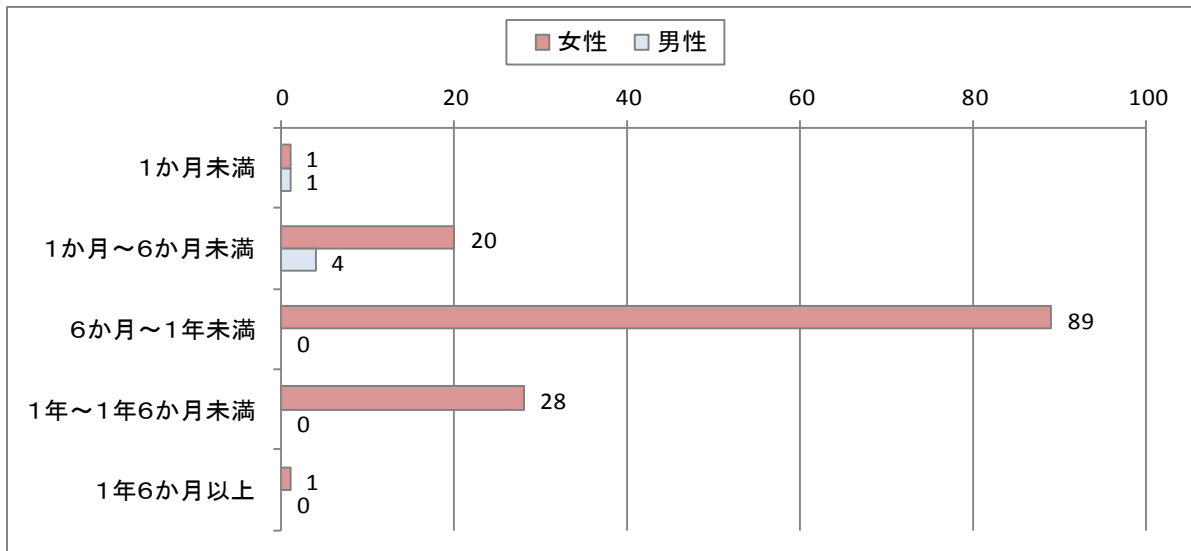
(9) 育児休業対象者数と取得状況

問10 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、従業員又はその配偶者が出産した人数と、育児休業の取得状況をお答えください。

- ・出産した女性のほとんど(97.2%)が育児休業を取得しているが、配偶者が出産した男性の取得率は2.8%と低い(全国の平均は平成27年度調査で2.3%)。
- ・育児休業の期間については、制度上は問9の回答から(対象児が)1歳から1歳6月になるまでとする事業所が最も多いが、実際の取得状況は、1年に満たない期間の取得が約8割(79.1%)となっている。また、男性はすべて6か月未満の短期間の取得となっている。

区分		対象及び育児休業取得者数	(B)に対する比率	区分	対象及び育児休業取得者数	(D)に対する比率	
出産した女性従業員 (A)		143人	/	配偶者が出産した男性従業員 (C)		176人	
うち育児休業取得者 (B)		139人		うち育児休業取得者 (D)		5人	
割合 (B)/(A)		97.2%		割合 (D)/(C)		2.8%	
育児休業取得期間	1か月未満	1人	0.7%	育児休業取得期間	1か月未満	1人	20.0%
	1か月～6か月未満	20人	14.4%		1か月～6か月未満	4人	80.0%
	6か月～1年未満	89人	64.0%		6か月～1年未満	0人	0.0%
	1年～1年6か月未満	28人	20.2%		1年～1年6か月未満	0人	0.0%
	1年6か月以上	1人	0.7%		1年6か月以上	0人	0.0%

※男性の育児休業取得者は、製造業：1人、運輸業・郵便業：3人、卸売業・小売業：1人



(10) 介護休業制度の有無と休業期間

問11 貴事業所では、介護休業制度がありますか。制度がある場合、その期間は何日以内ですか。

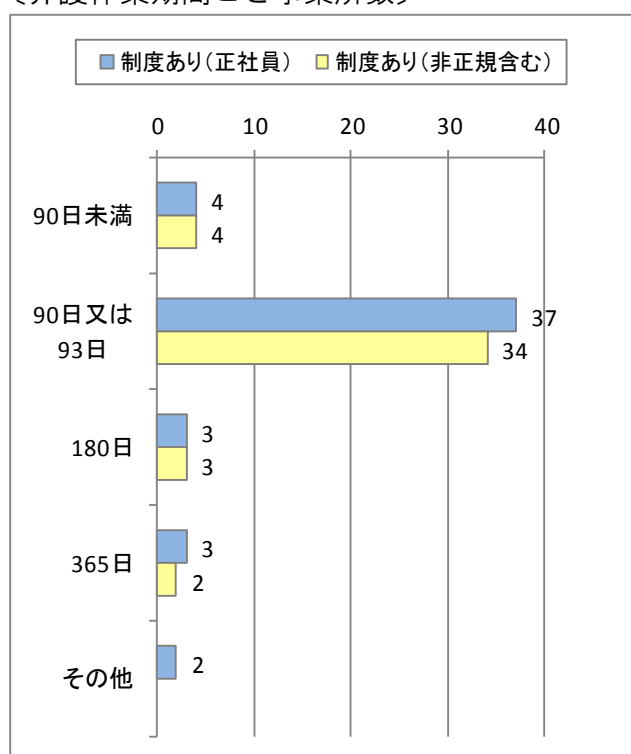
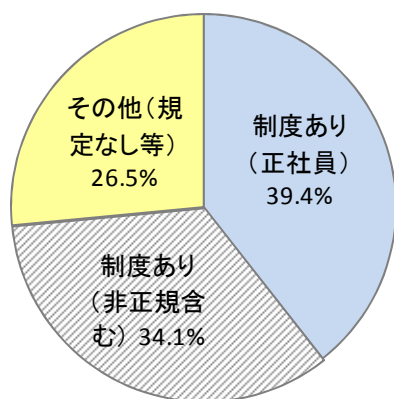
- ・介護休業制度があるとする事業所は73.5%で、育児休業制度よりも10%程度低い。そのうち、正社員・正職員以外も含めて対象とする制度がある事業所は34.1%となっている。
- ・期間については、通算して90日又93日が73%程度を占め、180日又は365日という事業所も11事業所ある。

回答事業所数 N = 132

区分	事業所数	割合	介護休業期間（通算期間）					
			90日未満	90日又は93日	180日	365日	その他	不明
介護休業制度がある （正社員・正職員）	52	39.4%	4	37	3	3	2	3
介護休業制度がある （正社員・正職員以外も含む）			4	34	3	2		2
計	97	73.5%	8	71	6	5	2	5

〔介護休業期間ごと事業所数〕

介護休業制度の整備状況



(11) 介護休業取得者数と平均取得日数

問12 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における、介護休業を取得した従業員数及び平均取得日数をお答えください。

- ・介護休業の取得者は現状では非常に少なく、平均取得日数も男性6.5日、女性17.9日と比較的短期間の取得となっている。

区 分	男 性	女 性
取得者数	6 人	13 人
平均取得日数	6.5 日	17.9 日
平均取得日数(最長)	30 日	60 日
平均取得日数(最短)	1 日	3 日

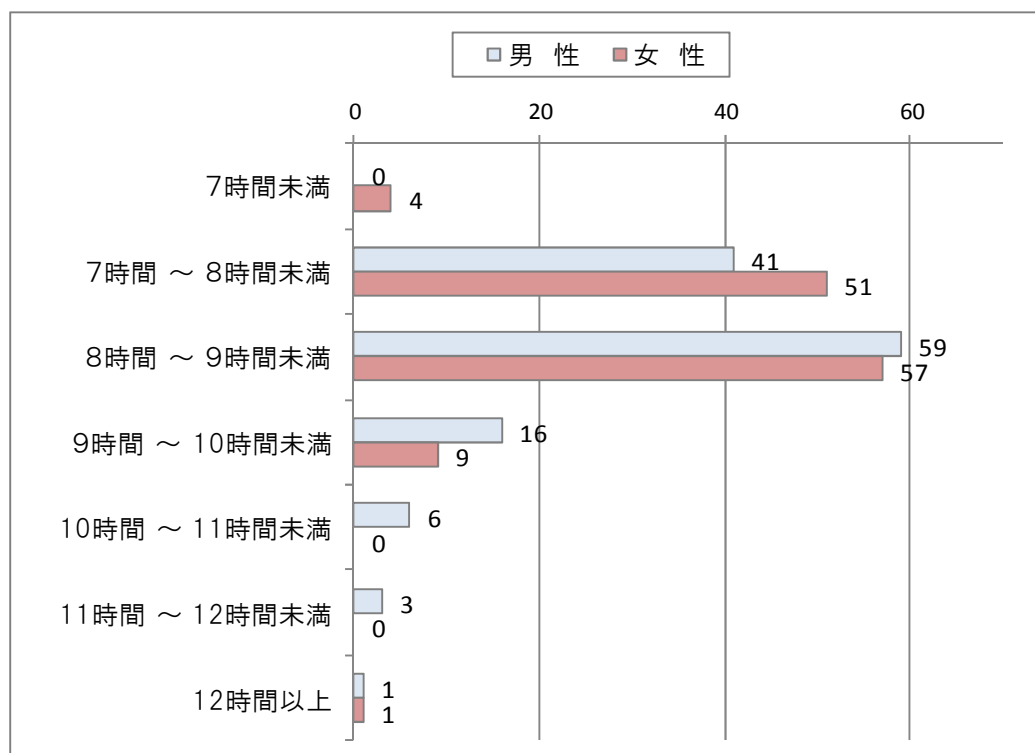
男女がともに働きやすい職場環境づくりについて

(12) 従業員（正社員・正職員）の1日の平均総労働時間

問13 貴事業所の従業員（正社員・正職員）の昨年1年間の1日の総労働時間（時間外労働も含めた平均）についてお答えください。

- 平均総労働時間：9時間（＝1時間程度の時間外労働有）未満が、男性は約8割（79.3%）、女性は9割強（91.8%）となっている。
- 一方で特に男性は、長時間労働が常態化している事業所（平均総労働時間：10時間以上）が8%（10社）ある。

従業員の1日の平均総労働時間	男性		女性	
	事業所数	割合	事業所数	割合
7時間未満	0	0.0%	4	3.3%
7時間～8時間未満	41	32.5%	51	41.8%
8時間～9時間未満	59	46.8%	57	46.7%
9時間～10時間未満	16	12.7%	9	7.4%
10時間～11時間未満	6	4.8%	0	0.0%
11時間～12時間未満	3	2.4%	0	0.0%
12時間以上	1	0.8%	1	0.8%
回答事業所数	126		122	



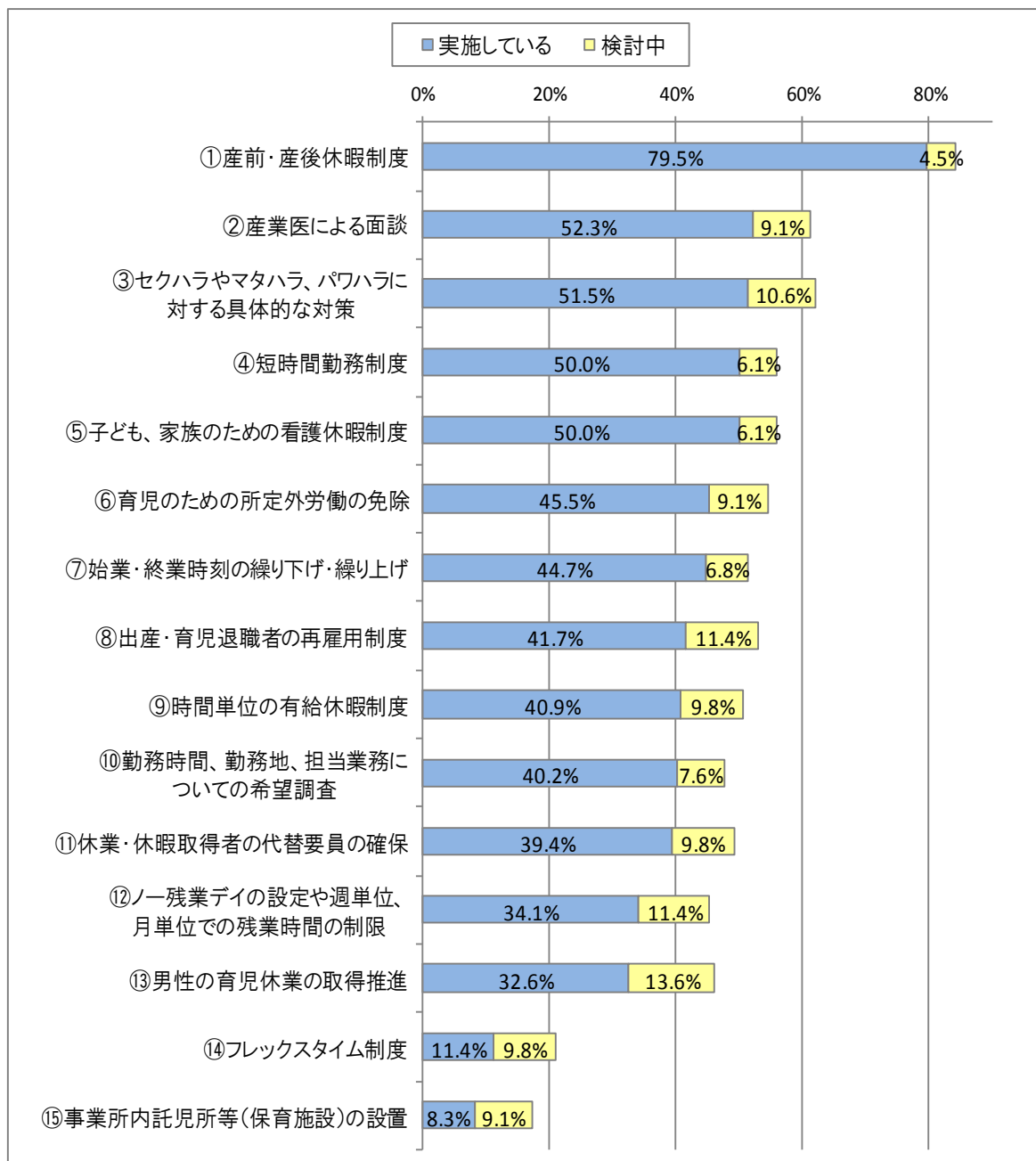
(13) ワーク・ライフ・バランスの推進のための取組

問14 貴事業所では、従業員が働きやすく、就労継続しやすい職場環境の整備(ワーク・ライフ・バランスの推進)のために、どのような取組を行っていますか。

- ・産前・産後休暇制度 (①) は、当然のことながらほとんどの事業所で実施している。また、3歳未満の子どもを養育する従業員に対する短時間勤務制度 (④) や所定外労働の免除制度 (⑥)、子どもの看護休暇制度 (⑤) については約5割の事業所での実施となっている。これらについては法律において制度化されている(育児休業制度や介護休業制度も同様)ことから、本来、各事業所は制度内容について従業員への周知などを行っておく必要がある。
- ・出産・育児退職者の再雇用制度 (⑧) は4割強 (41.7%) で実施され、検討中も11.4%と、経験者を再雇用する動きが半数以上の事業所である。
- ・ノー残業デイの設定など時間外勤務の縮減 (⑫) や時間単位の有給休暇制度 (⑨) は3～4割、男性の育休取得促進 (⑬) は3割強 (32.6%) の実施と実施割合は比較的低く、労働者のワーク・ライフ・バランス推進に向けて、更なる取組拡大を進める必要がある。

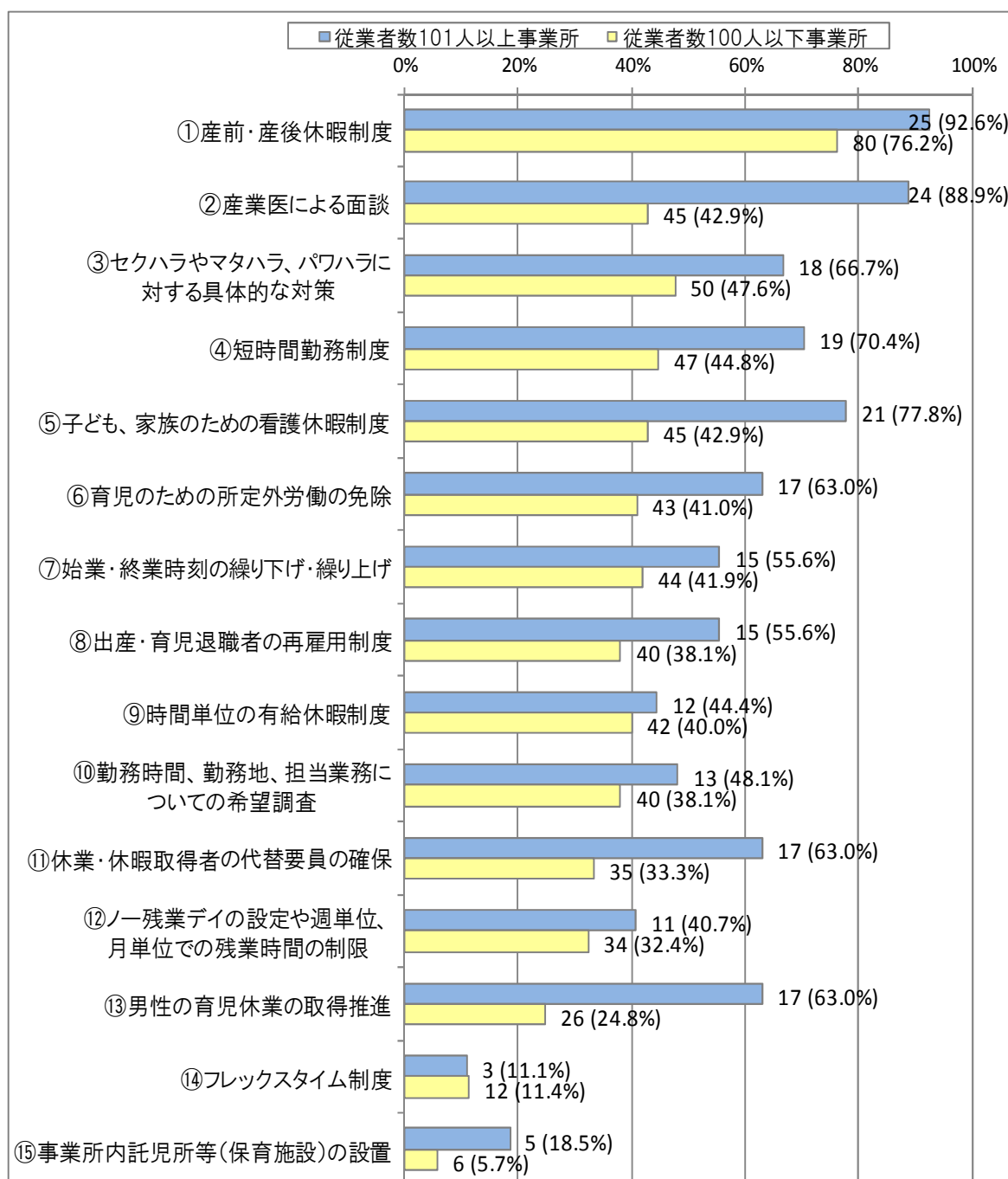
回答事業所数 N = 132

取組内容	実施している		検討中		事業所計
	事業所数	割合	事業所数	割合	
①産前・産後休暇制度	105	79.5%	6	4.5%	111
②産業医による面談	69	52.3%	12	9.1%	81
③セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント、パワーハラスメントに対する具体的な対策	68	51.5%	14	10.6%	82
④短時間勤務制度	66	50.0%	8	6.1%	74
⑤子ども、家族のための看護休暇制度	66	50.0%	8	6.1%	74
⑥育児のための所定外労働の免除	60	45.5%	12	9.1%	72
⑦始業・終業時刻の繰り下げ・繰り上げ	59	44.7%	9	6.8%	68
⑧出産・育児退職者の再雇用制度	55	41.7%	15	11.4%	70
⑨時間単位の有給休暇制度	54	40.9%	13	9.8%	67
⑩勤務時間、勤務地、担当業務についての希望調査	53	40.2%	10	7.6%	63
⑪休業・休暇取得者の代替要員の確保	52	39.4%	13	9.8%	65
⑫ノー残業デイの設定や週単位、月単位での残業時間の制限	45	34.1%	15	11.4%	60
⑬男性の育児休業の取得推進	43	32.6%	18	13.6%	61
⑭フレックスタイム制度	15	11.4%	13	9.8%	28
⑮事業所内託児所等(保育施設)の設置	11	8.3%	12	9.1%	23
いずれかで「実施している」と回答した事業所数(実数)	127	96.2%			



〔参考〕 各取組を「実施している」事業所数(従業員数規模ごと)

- ・従業員数101人以上と100人以下の従業員規模ごとに見た場合、各取組を実施している事業所割合については、従業員数100人以下の事業所が101人以上事業所より1～2割程度低くなっており、100人以下事業所においては、産前・産後休暇制度以外の取組はいずれも実施事業所が半数以下となっている。
- ・101人以上事業所においては、子ども等の看護休暇制度、短時間勤務制度、所定外労働の免除、男性の育児制度取得促進など、従業員のワーク・ライフ・バランスに資するような取組への実施割合が高い。



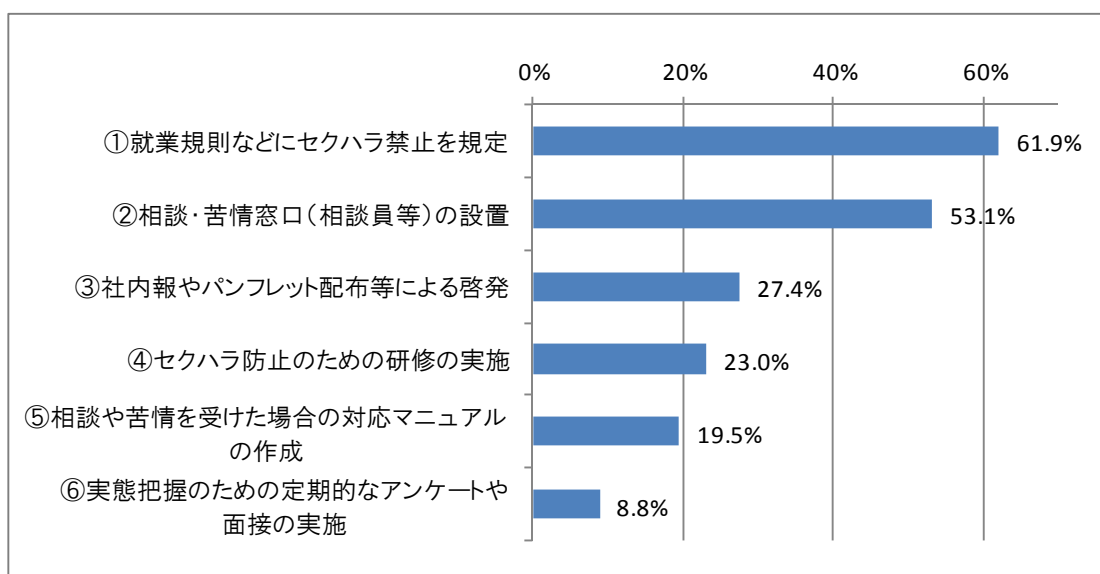
※グラフの右の数値は、実施事業所数、及び()内はそれぞれの回答事業所実数に占める割合

(14) セクハラ防止のための取組

問15 貴事業所では、セクシュアルハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。

- ・セクハラ防止のため、就業規則への規定 (①)、社内報等による啓発 (③)、研修 (④) などが実施されている。
- ・相談等対応については、半数以上 (53.1%) の事業所が相談・苦情窓口を設置 (②) しており、定期的なアンケート等による実態把握を実施している事業所 (⑥) も10事業所ある。
- ・その他の取組として、「相談しやすい環境づくり」、「トップ (社長) による口頭指導」のほか、現在「相談・苦情窓口の設置を検討中」、「ハラスメントへの対応方法等を検討中」という事業所もあった。

取組内容	回答事業所数	(A)に対する比率
①就業規則などにセクハラ禁止を規定	70	61.9%
②相談・苦情窓口(相談員等)の設置	60	53.1%
③社内報やパンフレット配布等による啓発	31	27.4%
④セクハラ防止のための研修の実施	26	23.0%
⑤相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	22	19.5%
⑥実態把握のための定期的なアンケートや面接の実施	10	8.8%
回答事業所数の実数 (A)	113	



(15) セクハラに関する相談の有無と相談件数

問16 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)に、セクシュアルハラスメントに関する相談がありましたか。

- ・セクハラに関する相談のあった事業所数及び相談件数ともに少ない。

回答事業所数 N = 128

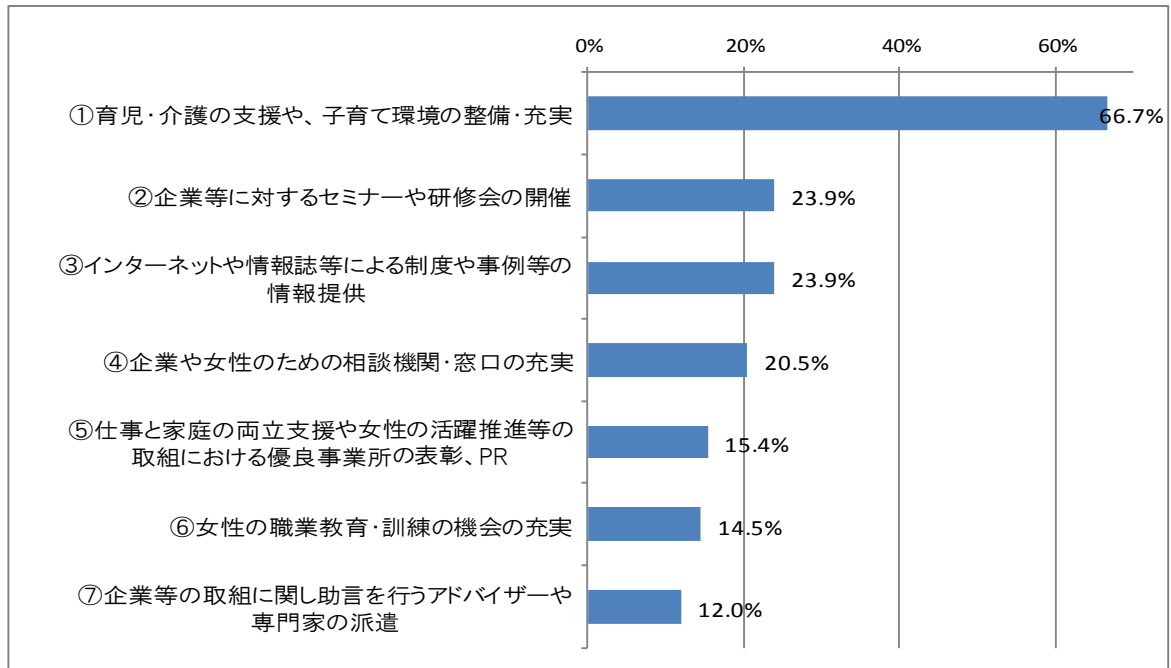
区分		事業所数	割合	延べ件数 (全体計)	延べ件数 (平均)
セクハラ相談	あり	6	4.7%	8件	1.3件
	なし	122	95.3%		

(16) 市や関係機関への施策等要望

問17 貴事業所が男女共同参画や女性の活躍を推進するにあたり、市や関係機関に対しどのような事業や施策を望まれますか。(優先度の高い方から3つまで選択)

- ・男女ともに働きやすい環境づくりを推進するため、「①育児・介護の支援や子育て環境の整備・充実」を望む事業所が多く、回答事業所の3分の2(66.7%)を占めている。
- ・①以外の事項については要望事業所数は少ないが、セミナーや研修会の開催(②)、制度や事例等の情報提供(③)、相談機関等の充実(④)への要望が比較的高い。

施策等要望事項	回答 事業所数	(A)に対 する比率
①育児・介護の支援や、子育て環境の整備・充実	78	66.7%
②企業等に対するセミナーや研修会の開催	28	23.9%
③インターネットや情報誌等による制度や事例等の情報提供	28	23.9%
④企業や女性のための相談機関・窓口の充実	24	20.5%
⑤仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進等の取組における優良事業所の表彰、PR	18	15.4%
⑥女性の職業教育・訓練の機会の充実	17	14.5%
⑦企業等の取組に関し助言を行うアドバイザーや専門家の派遣	14	12.0%
回答事業所数の実数 (A)	117	



※上記以外の要望・自由意見

〔要望事項〕

- ・民間保育・託児所との連携・仲介役
- ・企業の男性社員の意識改革や、育児参加への理解と促進
- ・第2子以降の育児休業を取得する場合に、保育園に入園している上の子の保育休止対応の改善
- ・ワーク・ライフ・バランス等の具体例を知りたい。

〔意見〕

- ・ノー残業デイを設けて改善に向け努力しているが、社員の理解が得られず苦勞している。
- ・女性が働かなくても男性がそれだけ稼げれば、「女性の活躍」などという面倒なことはしなくてもいいのではないか。