

問4-1 女性管理職の合計が全体の1割未満である場合のその他理由について

	業種的に現状では必要としない(製造業)
	職業(車両整備業)上、男性従業員(整備士)が大半を占めるため(サービス業)

問5-1 パワハラ、セクハラ防止の具体的な取り組みについて

	意見交換会
--	-------

問6-1 育児休業制度の法定年齢を超えての取得について

	3歳まで(サービス業)
	9歳まで(小売・卸売業)
	3歳まで
	2歳まで(製造業)

問6-1 育児休業中の経済的援助の制度について

	5日間は有償
	住宅手当を支給(製造業)

問7-1 介護休業制度の法定年齢を超えての取得について

	通算1年(製造業)
--	-----------

問7-1 介護休業中の経済的援助の制度について

	5日間は有償
	住宅手当を支給(製造業)

問10 ワーク・ライフ・バランス推進の妨げとなることについて

	残業時間を減すると、収入減となるため調整(希望確認)が必要(製造業)
	育児・介護のために集中して休暇を取得された場合、中小企業では安定した操業ができない可能性がある(製造業)
	限られた人員でどう穴埋めするかが問題(サービス業)
	事業低迷により雇用が困難(サービス業)
	経済と仕事量が比例しないため会社の努力だけでは補いきれない(製造業)
	時短や休日増加も必要と思うが、相手先対応を考えると難しい面がある(製造業)
	女性従業員の出産・育児休暇取得の結果、賃金の伸び率が低下している。人件費削減により、ゆとり業務が不可能となっている。(医療、福祉)

問12 ワーク・ライフ・バランス推進の独自の取り組みについて

	新規採用時より、本人の希望に添えるよう、多様な勤務形態の中から選択していただく等、柔軟な対応を心がけている。(医療、福祉)
--	---

問13 ワーク・ライフ・バランス推進で市に望むことについて

	土祝日の託児施設、保育等支援(製造業)
	補助金制度の創設(卸売・小売業)