

# 農林水産商工常任委員会資料

(令和4年3月22日)

項 目	ページ
1 オミクロン株影響対策緊急応援金等の執行状況について	
	【商工政策課】…………… 2
2 第1回地方創生SDGs金融表彰の受賞について	
	【商工政策課】…………… 4
3 燃油価格高騰への当面の対応について	
	【商工政策課】…………… 5
4 令和3年度鳥取県職場環境等実態調査の結果について	
	【とっとり働き方改革支援センター】…………… 6

商 工 労 働 部

## オミクロン株影響対策緊急応援金等の執行状況について

令和4年3月22日  
商工政策課

新型コロナウイルス感染症による県内経済・雇用への影響を踏まえた経済対策予算の早期執行に向け、関係機関と連携しながら各種取組を進めています。

### 1 コロナ禍経済対策予算（給付的支援事業）の執行、申請支援

オミクロン株等による感染急拡大に伴う影響を踏まえ、業種・地域を問わない新たな応援金「オミクロン株影響対策緊急応援金」の申請受付を開始しました。コロナ禍再生応援金と併せ、広く制度周知を図りながら申請事業者への早期給付に取り組みます。

#### (1) オミクロン株影響対策緊急応援金（申請期間：3月1日～5月31日）

申請件数	申請額 (千円)	業種別申請件数					
		飲食	宿泊観光	小売卸売	建設	理美容	その他
2,139 (449)	570,769 (118,720)	714	78	320	225	199	603

#### (2) コロナ禍再生応援金（申請期間：1月5日～5月27日）

申請件数	申請額 (千円)	業種別申請件数				
		飲食	宿泊観光	小売卸売	理美容	その他
1,316 (989)	195,400 (143,700)	806	90	119	70	231

- (※) 「申請件数」及び「申請額」の括弧内数値は執行済の件数と額を記載（3月16日時点）。  
(※) 申請受付より概ね2週間程度で支給を進めている。

#### 【参考（各制度の概要）】

<オミクロン株影響対策緊急応援金>

[支援対象] 県内中小企業等（個人事業主含む） ※業種・地域は問わない

[交付要件] コロナ禍の影響により、令和4年1月～2月の2ヶ月分の売上額が過去3年間の同時期比で30%以上減少していること 等

[交付内容] ①売上規模に応じた応援金（最大40万円）

売上規模（月平均）	交付上限
50万円未満	20万円
50万円以上200万円未満	30万円
200万円以上	40万円

②認証店加算：認証店を複数有する事業者を対象に、2店舗目以降、10万円×店舗数に相当する額を加算

<コロナ禍再生応援金>

[支援対象] 「新型コロナ安心対策認証店」として登録されている事業者（認証申請中も対象）

[売上要件] コロナ禍の影響により、令和2年11月～令和4年3月の間の任意の連続する1年間の売額が前年又は前々年比で20%以上減少

[支給額] ①法人形態に応じた応援金（定額）：【法人】20万円 【個人事業主】10万円

②認証店加算：認証店を複数有する事業者を対象に、2店舗目以降、10万円×店舗数に相当する額を加算

## 2 今後の対応

- 県応援金の制度周知と早期給付に努めるとともに、国事業復活支援金や市町村が独自に取り組む支援施策などを含め、県ワンストップ相談窓口を通じ、県内事業者の申請・受給支援を行っていく。
- 県内外の感染拡大動向など踏まえながら、国による迅速かつ効果的な経済雇用対策の発動について、全国知事会を通じて国に継続的に求めていく。

### 【国「事業復活支援金」の申請支援】

国「事業復活支援金（※）」について、県内事業者の円滑な受給促進に向け、経済対策予算ワンストップ相談窓口（県内3箇所開設中）の体制を強化しています。

→専門家の個別相談体制を構築（県行政書士会、中国税理士会県支部連合会と連携し、専門家が個別相談対応）、無料で申請前の事前確認や申請書作成支援を行っている（専門家相談件数：231件（内訳：本庁39、中部25、西部167））。

（※）新型コロナウイルス感染症により影響を受ける中堅・中小・小規模事業者、フリーランスを含む個人事業主に対して、地域・業種を限定しない形で、本年3月までの見通しを立てられるよう事業規模に応じて支給される支援金（最大250万円（個人事業主は最大50万円））。

[対象者] コロナ禍で、令和3年11月～令和4年3月のいずれかの月の売上が30%以上減少した事業者  
[上限額]

売上減少率	個人	法人		
		年間売上高 1億円以下	年間売上高 1～5億円	年間売上高 5億円超
▲50%～	50万円	100万円	150万円	250万円
▲30%～▲49%	30万円	60万円	90万円	150万円

[申請期間] 令和4年1月31日～5月31日

### 【全国知事会を通じた国への政策提言】

3月4日、全国知事会（会長：平井鳥取県知事）により緊急提言書がとりまとめられ、国への要請活動が行われました。

（事業者支援強化のための主な提言項目）

- ・地方創生臨時交付金の更なる財源措置
- ・事業復活支援金について支援額の増額や事業者の負担を考慮した事前確認や書類提出の簡素化、4月以降の給付延長
- ・雇用調整助成金等における全国一律の特例適用
- ・中小企業事業再構築促進事業の要件緩和 等

# 第1回地方創生SDGs金融表彰の受賞について

令和4年3月22日  
新時代・SDGs推進課  
商工政策課

このたび、内閣府が新たに創設した「第1回地方創生SDGs金融表彰」において、鳥取県・山陰合同銀行・鳥取銀行の三者共同による、県内企業のSDGsへの取組に対する総合的支援の取組が表彰されました。

今後は、県内の幅広い主体へのSDGsの段階別取組支援を一層充実し、持続可能な地域社会の実現を加速させるとともに、SDGs先進県としてのブランド化を進めます。

## 1 「地方創生SDGs金融表彰」の概要

- (1) 目的 SDGsを原動力とした地方創生に取り組む地域事業者への支援において、特に顕著な功績がみられた地方公共団体及び地域金融機関等を表彰し、地域における資金の還流と再投資を生み出す「自律的好循環の形成」に資する取組を普及推進する。
- (2) 表彰者 内閣府特命担当大臣（地方創生）
- (3) 表彰時期・表彰数 年1回、最大5件  
※初回となる今回は応募総数59件から5件の受賞団体が選定され、県内からは鳥取県・山陰合同銀行・鳥取銀行の取組のほか、日南町・山陰合同銀行の取組（脱炭素に向けたJ-クレジットの推進）も同時受賞した。

## 2 「第1回地方創生SDGs金融表彰」表彰授与式

- (1) 日時 令和4年3月14日（月）午後2時から3時半まで（オンライン開催）
- (2) 会場 ホテルモナーク3階 久松
- (3) 出席者 鳥取県 副知事 亀井 一賀  
山陰合同銀行 取締役頭取 山崎 徹、鳥取銀行 代表取締役頭取 平井 耕司  
日南町 町長 中村 英明  
※赤池内閣府副大臣からの表彰状の授与及び記念撮影が行われ、その後受賞団体による取組事例発表が行われた。

## 3 今回受賞した取組

- (1) タイトル 「知る」から「パートナーシップ」まで：リトルで利取る鳥取県版SDGsパッケージ支援
- (2) 受賞団体 鳥取県・山陰合同銀行・鳥取銀行
- (3) 取組概要  
県と金融機関が協働して県内企業の段階的な取組とステップアップをパッケージで支援することで、自律的好循環の形成を目指す。

### <具体的取組>

- ステップ①「知る」支援：とっとりSDGsパートナー制度、とっとりSDGs伝道師制度
  - ステップ②「実践」支援：鳥取県版SDGs企業認証制度
  - ステップ③「パートナーシップ」支援：各種SDGs表彰制度、マッチング支援制度
- ※その他、金融機関による独自の企業向けSDGs経営支援等を実施

### (4) 講評

- ・県全体のSDGs達成に向けた県民運動を起こしていくため県が官民連携ネットワークを設置し、地域金融機関2行と協働することで、地域経済の自律的好循環の形成に取り組んでいる。
- ・県内事業者のSDGs取組レベルに応じた3段階の支援制度を構築し、SDGs伝道師制度等を創設することで宣言・登録企業の付加価値を向上させ、域外からビジネスの獲得や関係人口の創出が期待できる。



## 燃油価格高騰への当面の対応について

令和4年3月22日  
商工政策課

原油価格の騰勢が強まってきており、その影響は事業者から生活者まで広範に及んでいます。このため、10億円の「地域経済変動対策資金（燃油高騰対策枠）」の融資枠を発動するとともに、新型コロナウイルス感染症緊急事態対策調整費を活用し、以下のとおり燃油価格高騰対策を講じることとします。

※令和3年11月補正等で総額7,000万円の燃油価格高騰対策を措置済みであり、以下は追加対策。

### 1 資金繰り支援への対応（10億円）

- 「地域経済変動対策資金（燃油高騰対策枠）」（融資利率1.43%）を延長（令和4年3月末→令和4年6月末まで）する。また、11月補正予算で措置した市町村と協調した融資利率の実質無利子化（最長3年間）についても引き続き実施する。

※併せて、ロシアのウクライナ侵攻に伴う経済対策融資についても延長する。

（ロシアのウクライナ侵攻に伴う経済変動融資（～令和4年3月末）の融資利率は1.43%）

#### 【地域経済変動対策資金（「令和4年度燃油価格の高騰」対策枠）の制度概要】

融資対象者	燃油価格の高騰により影響を受けた中小事業者等で、次のいずれかの要件を満たす者 ア 最近3か月間の売上高等が前年同期の売上高等に比べ5%以上減少している者 イ 最近1か月間の売上高等が前年同月の売上高等に比べ5%以上減少し、かつ、その後の2か月間を含む3か月間の売上高等が前年同期に比べ5%以上減少することが見込まれる者 ウ 最近1か月の売上総利益率又は営業利益率が前年同月と比べ減少している者
資金使途	運転資金、設備資金又は借換資金（借換資金は、運転資金又は設備資金に併せて行う場合に限る）
融資限度額	2億8千万円
融資期間	10年以内（うち据置3年以内を含む）
融資利率	年1.43パーセント
保証料率	年0.23～0.68パーセント
指定期間	令和4年4月1日から令和4年6月30日まで
融資枠	10億円

### 2 業種別支援への対応（5,000千円）

#### ①運輸・交通事業者

- 低燃費タイヤ（エコタイヤ）導入助成を追加実施する。新たにタクシー事業者についても実施する。（定額2千円/本、エコタイヤと通常タイヤの差額相当分）

#### ②農林漁業者

- 漁業経営財務基盤強化資金の無利子化について、期限延長（令和4年3月末→令和4年6月末まで）する。

（※農業者の資金繰り支援は、農業経営安定資金（発動決定はJA）で対応。）

#### ③生活衛生（一般公衆浴場）

- 市町村の意向を踏まえ、原油価格高騰に対応するため、1浴場あたりの補助上限引き上げ（21万円→29万円）を実施する。

※引き上げ前の上限額は、令和3年9月時点の価格高騰分相当額。

#### 【参考】低所得者への灯油購入費等助成（25,000千円）

- 低所得者等へ灯油購入費助成を行う市町村への支援を追加実施する。（※11月補正予算でも措置しており、追加対応。）

# 令和3年度鳥取県職場環境等実態調査の結果について

令和4年3月22日  
とっとり働き方改革支援センター

## 1 鳥取県職場環境等実態調査の概要

### (1) 調査の目的

県内事業所の休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とする。(平成24年度から3年ごとに調査を実施、今回が4回目)

- (2) 調査対象 常用労働者10人以上の鳥取県内の事業所 1,500社(回答数:570社、回答率:38.0%)  
対象事業所に雇用される正規の女性従業員 1,500人(回答数:577人、回答率:38.4%)  
〃 正規の男性従業員 1,500人(回答数:525人、回答率:35.0%)
- (3) 調査方法 調査対象事業所に郵送(調査基準日:R3.8.1、調査期間:R3.8.2~9.3)

## 2 調査結果の概要

### (1) 休暇制度

- 年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇以外に独自の休暇制度を設けている事業所が51.4%あり、その内容では「夏期休暇」(43.0%)、「配偶者の出産休暇(育児参加休暇含む)」(42.6%)が高かった。

### (2) 女性活躍

- 女性従業員の40.4%は「管理職に就きたくない」とし、その理由では「家事・育児・介護との両立が困難になる」(41.1%)が最も高く、次いで「仕事中心の生活となるおそれがある」(31.2%)が高かった。
- 女性の能力発揮のために重要と考える取組については、女性・男性従業員のいずれも「仕事と家庭の両立支援」(女性:77.1%、男性:59.4%)が最も高かった。

### (3) 仕事と育児の両立

- 男性従業員の育児休業取得率は13.4%で、前回(H30年度)調査時の5.6%から7.8ポイント上昇した。
- 配偶者が出産するとした場合の育児休業の利用希望について、男性従業員の50.3%(30歳以下は66.7%)は「利用しようと思う」とした一方で、45.1%は「利用しない」とし、その理由では「休業中の収入が減少するから」(40.7%)が最も高く、次いで「子どもの世話をしてくれる人がいるから」(33.8%)が高かった。
- 男性の育児休業について、事業主の10.5%は「取得しない方がよい」とし、その理由では「代替職員を雇用する余裕がないから」(66.1%)が最も高く、次いで「他の職員の負担が増えるから」(52.5%)が高かった。

### (4) 仕事と介護の両立

- 介護休業取得率は女性従業員13.4%、男性従業員7.1%で、いずれも前回(H30年度)調査時の女性従業員6.1%、男性従業員1.2%から上昇した。

### (5) ハラスメント

- 職場でセクハラ、パワハラ、マタハラ及びパタハラが「あった、あったと思う」とする割合は、事業主と女性・男性従業員では2倍以上の差があった。
- ハラスメントの被害を受けた後の女性・男性従業員の対応については、「会社や行政の相談窓口相談した」はパワハラで僅かにあった(女性:7.6%、男性:4.5%)ものの、セクハラ、マタハラ及びパタハラでは0.0%であった。

### (6) 行政への要望

- 働きやすい環境整備に向けて希望する行政施策について、事業主は「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」(51.3%)、女性・男性従業員は「育児・介護休業制度の拡充」(女性:63.7%、男性:59.2%)が最も高かった。

## 3 今後の対応案

- 調査結果は県のホームページで公表するとともに、県や鳥取県中小企業労働相談所(みなくる)が開催する事業者・労働者向けのセミナー等において共有を図る。また、専門家派遣や補助事業により、働きやすい職場づくりに向けた事業者の取組を促進する。
- 令和4年度に施行される改正育児・介護休業法、パワハラ防止対策法の内容等について、令和3年11月開催の働き方改革関連法セミナーで周知した。引き続き県の広報、セミナー等での普及啓発を行う。

### 改正育児・介護休業法

- ・ 育休しやすい雇用環境整備、個別の周知・意向確認の義務化、有期雇用労働者の取得要件緩和(R4.4.1~)
- ・ 産後パパ育休の創設、育休の分割取得可能(R4.10.1~)

### パワハラ防止対策法(労働施策総合推進法)

- ・ 中小企業へのパワハラ防止措置の取組(方針周知、相談体制整備等)の義務化(R4.4.1~)

- 職場環境・ハラスメント等に係る相談には、引き続きみなくるの専任相談員が個別に対応している。令和4年度は県立ハローワークでの「みなくる出張相談」(R3年6月~県立鳥取ハローワークで実施)を拡充する。
- みなくるでは、労働問題の未然防止を図るため、仕事と家庭の両立のための支援制度、ハラスメント等のトラブルとその対処法等について解説する労働セミナーを開催するとともに、企業や高校・大学等に講師を派遣し、事業主・労働者・学生への労働法制に関する知識普及に努めている。

#### 4 調査結果の抜粋

以下の表は主な回答項目の抜粋である。無回答等を除いているため、割合の計は100%となっていない。

##### (1) 休暇制度に関する主な項目

###### ①独自に採用している休暇制度（※）の有無

	事業主 (N=570)
<b>独自の休暇制度がある</b>	<b>51.4 %</b>
独自の休暇制度はない	45.8 %

※年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇以外の休暇をいう

###### ②独自の休暇制度の内容（複数回答、主なもの抜粋）

	事業主 (N=277)
<b>夏期休暇</b>	<b>43.0 %</b>
<b>配偶者の出産休暇（育児参加休暇含む）</b>	<b>42.6 %</b>
リフレッシュ休暇	18.8 %
記念日、参加日など家族のための休暇	15.2 %
ボランティア休暇	9.4 %
自己啓発、資格取得等のための休暇	5.1 %
不妊治療のための休暇	2.9 %

##### (2) 女性活躍に関する主な項目

###### ①女性従業員の管理職への就任希望

	女性 (N=577)
既に管理職	12.3 %
管理職に就きたい	4.7 %
どちらともいえない	42.5 %
<b>管理職に就きたくない</b>	<b>40.4 %</b>

###### ②管理職に就きたくない理由（複数回答、主なもの抜粋）

	女性 (N=231)
<b>家事・育児・介護との両立が困難になる</b>	<b>41.1 %</b>
<b>仕事中心の生活となるおそれがある</b>	<b>31.2 %</b>
能力・体力に自信がない	28.6 %
管理職には興味がない	26.4 %

###### ③女性の能力発揮のために重要と考える取組（複数回答、主なもの抜粋）

	女性 (N=571)	男性 (N=524)
<b>仕事と家庭の両立支援</b>	<b>77.1 %</b>	<b>59.4 %</b>
管理職層・経営者層の意識啓発	28.5 %	19.5 %
男性（一般）従業員の意識啓発	22.2 %	18.1 %
社会一般（家庭・地域）の意識啓発	22.1 %	15.3 %
責任ある仕事を任せる	24.0 %	42.0 %
管理職への積極的登用	21.5 %	31.7 %

##### (3) 仕事と育児の両立に関する主な項目

###### ①育児休業の取得状況

	女性	男性
<b>育児休業取得率（取得者/対象者）</b>	86.3% (404人/468人)	<b>13.4%</b> (64人/478人)

＜参考＞ 前回調査（H30年度） 69.8% (308人/441人) 5.6% (36人/646人)

###### ②もし出産する（配偶者が出産する）とした場合の育児休業の利用希望

	女性 (N=577)	男性 (N=525)
<b>利用しようと思う</b>	87.9 %	<b>50.3 %</b>
<b>利用しない</b>	7.6 %	<b>45.1 %</b>

＜参考＞ 30歳以下男性 (N=60)

<b>66.7 %</b>
28.3 %

###### ③育児休業の利用に消極的な理由（複数回答、主なもの抜粋）

	男性 (N=231)
<b>休業中の収入が減少するから</b>	<b>40.7 %</b>
<b>子どもの世話をしてくれる人がいるから</b>	<b>33.8 %</b>
上司や同僚に気兼ねするから	25.5 %
配偶者が育児休業を利用する予定だから	23.4 %

④男性が育児休業を取得することに対する意見

	事業主 (N=570)	女性 (N=577)	男性 (N=525)
取得した方がよいと思う、当然取得してもよいと思う	25.4 %	62.4 %	55.2 %
できれば取得した方がよい	51.4 %	27.7 %	29.7 %
<b>取得しない方がよい</b>	<b>10.5 %</b>	3.3 %	8.2 %

⑤男性が育児休業を取得することに否定的な理由（複数回答、主なもの抜粋）

	事業主 (N=59)
代替職員を雇用する余裕がないから	66.1 %
他の職員の負担が増えるから	52.5 %
取得すると本人の収入が下がるから	39.0 %
業務が忙しいから	22.0 %

(4) 仕事と介護の両立に関する主な項目

①介護休業の取得状況

	女性	男性
介護休業取得率（取得者/対象者）	<b>13.4%</b> (27人/202人)	<b>7.1%</b> (21人/297人)
<参考> 前回調査 (H30年度)	6.1% (14人/228人)	1.2% (5人/409人)

(5) セクシャルハラスメント（セクハラ）に関する主な項目

①職場におけるセクハラの有無の認識

	事業主 (N=570)	女性 ((N=577)	男性 ((N=525)
職場でセクハラがあった、あったと思う	<b>7.7 %</b>	<b>18.4 %</b>	<b>19.0 %</b>

②職場におけるセクハラ被害

	女性 (N=577)	男性 (N=525)
(自分自身が) セクハラを受けた	9.5 %	1.3 %

③職場におけるセクハラ被害の内容（複数回答、主なもの抜粋）

	女性 (N=55)	男性 (N=7)
不必要に身体を触られた	52.7 %	16.7 %
容姿や体型について性的に話題とされた	40.0 %	50.0 %
性的な話、質問をされた	32.7 %	50.0 %
執ように食事やデートに誘われた	18.2 %	0.0 %
酒席等でお酌やデュエットを強要された	16.4 %	0.0 %
性的な誘いを受けた	14.5 %	0.0 %
ヌード写真や雑誌を職場で見た	10.9 %	0.0 %

④職場におけるセクハラ被害後の対応（複数回答、主なもの抜粋）

	女性 (N=53)	男性 (N=6)
自分自身で問題を解決した	34.0 %	50.0 %
どこに相談すべきか分からず、対応等はしていない	32.1 %	50.0 %
信頼できる上司・同僚に相談した	24.5 %	33.3 %
<b>会社の相談窓口相談した、労働局・県等の行政相談窓口相談した</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.0 %</b>

(6) パワーハラスメント（パワハラ）に関する主な項目

①職場におけるパワハラの有無の認識

	事業主 (N=570)	女性 (N=577)	男性 (N=525)
職場でパワハラがあった、あったと思う	<b>16.8 %</b>	<b>34.8 %</b>	<b>34.5 %</b>



②職場におけるパワハラ被害

	女性 (N=577)	男性 (N=525)
(自分自身が) パワハラを受けた	16.3 %	17.1 %

③職場におけるパワハラ被害の内容 (複数回答、主なもの抜粋)

	女性 (N=93)	男性 (N=89)
ひどい暴言を受けた	61.3 %	60.7 %
業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことを強制された	32.3 %	37.1 %
私的なことに過度に立ち入られた	26.9 %	22.5 %

④職場におけるパワハラ被害後の対応 (複数回答、主なもの抜粋)

	女性 (N=93)	男性 (N=89)
自分自身で問題を解決した	22.6 %	42.7 %
どこに相談すべきか分からず、対応等はしていない	30.1 %	31.5 %
信頼できる上司・同僚に相談した	40.9 %	27.0 %
<b>会社の相談窓口相談した、労働局・県等の行政相談窓口相談した</b>	<b>7.6 %</b>	<b>4.5 %</b>

(7) マタニティハラスメント (マタハラ)、パタニティハラスメント (パタハラ) に関する主な項目

①職場におけるマタハラ、パタハラの有無の認識

	事業主 (N=570)	女性 (N=577)	男性 (N=525)
職場でマタハラがあった、あったと思う	0.5 %	4.5 %	4.4 %
職場でパタハラがあった、あったと思う	0.2 %	1.9 %	2.5 %

②職場におけるマタハラ、パタハラ被害

	女性 (N=577)	男性 (N=525)
(自分自身が) マタハラ、パタハラを受けた	2.3 %	1.0 %

③職場におけるマタハラ、パタハラ被害の内容 (複数回答、主なもの抜粋)

	女性 (N=13)	男性 (N=5)
妊娠中や産休明け、育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた	61.5 %	80.0 %
望まない異動をさせられた	30.8 %	0 %
給料を減らされた	0 %	20.0 %
雇用形態を変更された	0 %	20.0 %
解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた	7.7 %	0 %

④職場におけるマタハラ、パタハラ被害後の対応 (複数回答、主なもの抜粋)

	女性 (N=13)	男性 (N=5)
自分自身で問題を解決した	38.5 %	20.0 %
どこに相談すべきか分からず、対応等はしていない	46.2 %	40.0 %
信頼できる上司・同僚に相談した	0.0 %	20.0 %
<b>会社の相談窓口相談した、労働局・県等の行政相談窓口相談した</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.0 %</b>

(8) 行政への要望に関する項目

①働きやすい環境を整備するために、あればよいと考える行政施策 (複数回答、主なもの抜粋)

	事業主 (N=524)	女性 (N=562)	男性 (N=515)
<b>事業主に対する助成制度 (財政的支援) の拡充</b>	<b>51.3 %</b>	19.6 %	24.7 %
労働者に対する助成制度 (財政的支援) の拡充	42.6 %	33.1 %	38.3 %
保育所、学童保育の充実	39.1 %	54.1 %	39.6 %
<b>育児・介護休業制度の拡充</b>	<b>30.2 %</b>	<b>63.7 %</b>	<b>59.2 %</b>
介護施設等介護サービスの充実	26.3 %	40.9 %	31.7 %
完全週休2日制の普及啓発	18.1 %	37.4 %	35.1 %
男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化	9.7 %	23.7 %	21.9 %
就業環境改善に向けた事業主への講習会の実施	8.2 %	17.4 %	13.0 %
イクボス・ファミボスの増加	5.9 %	18.3 %	15.3 %