

3章 アンケート結果一覧

1 女性社員等の状況

(1) 雇用形態別の状況

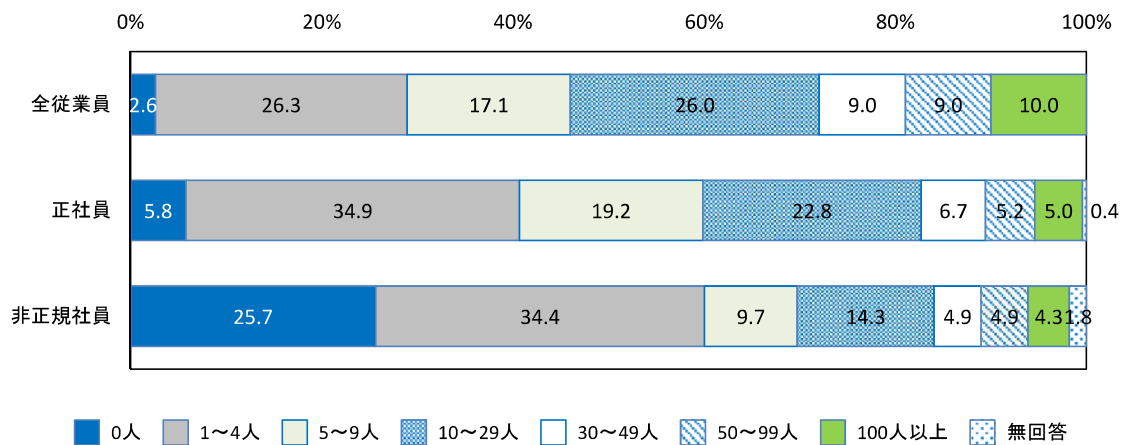
【問1】 ■雇用形態別の社員数、女性の人数について（それぞれ数字を記入）

① 正社員比率

全体	20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	無回答
1707	89	123	185	365	942	3
100.0	5.2	7.2	10.8	21.4	55.2	0.2

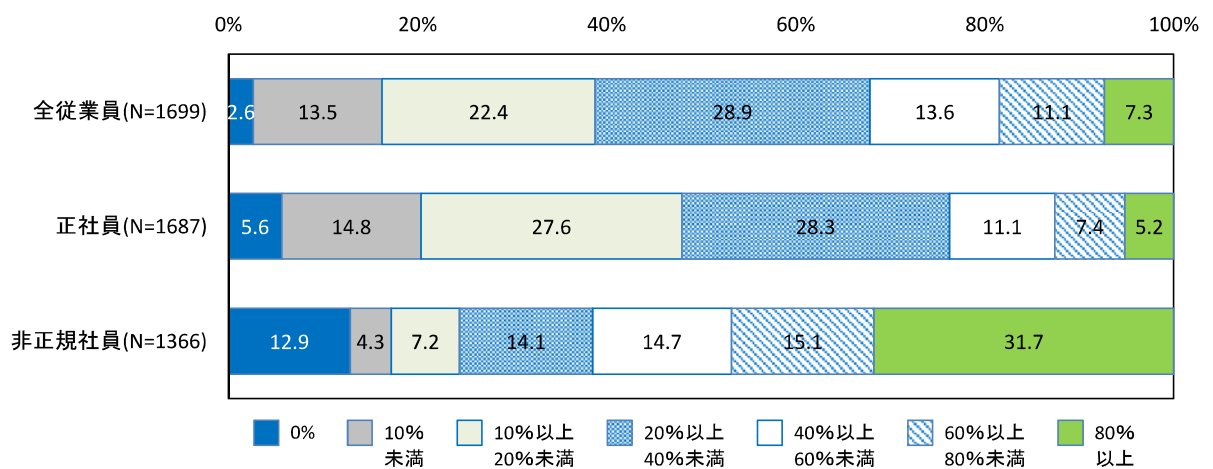
② 雇用形態別の女性社員数

N=1707



③ 雇用形態別の女性社員の割合

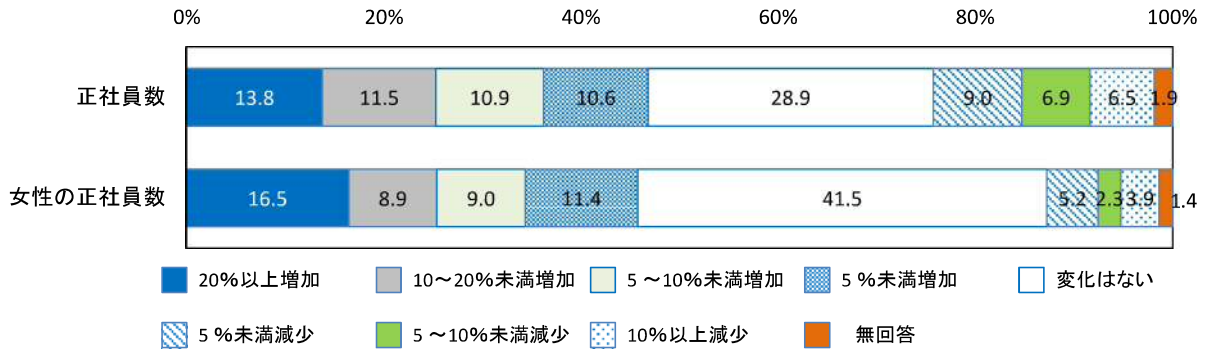
N=全体から正社員・非正規社員 0 人を除いた企業



(2) この5年間の正社員数の変化

【問1】 ■この5年間の「正社員数」「女性の社員数の変化」について（○はそれぞれ1つ）

N=1707

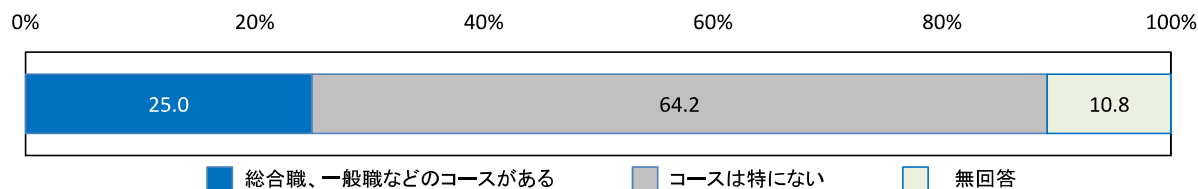


(3) 新規学卒者の採用状況

【問1】 ■令和元年度における新規学卒者のコース別採用人数(正社員の人数を記入)

① コース別採用の有無

N=1707

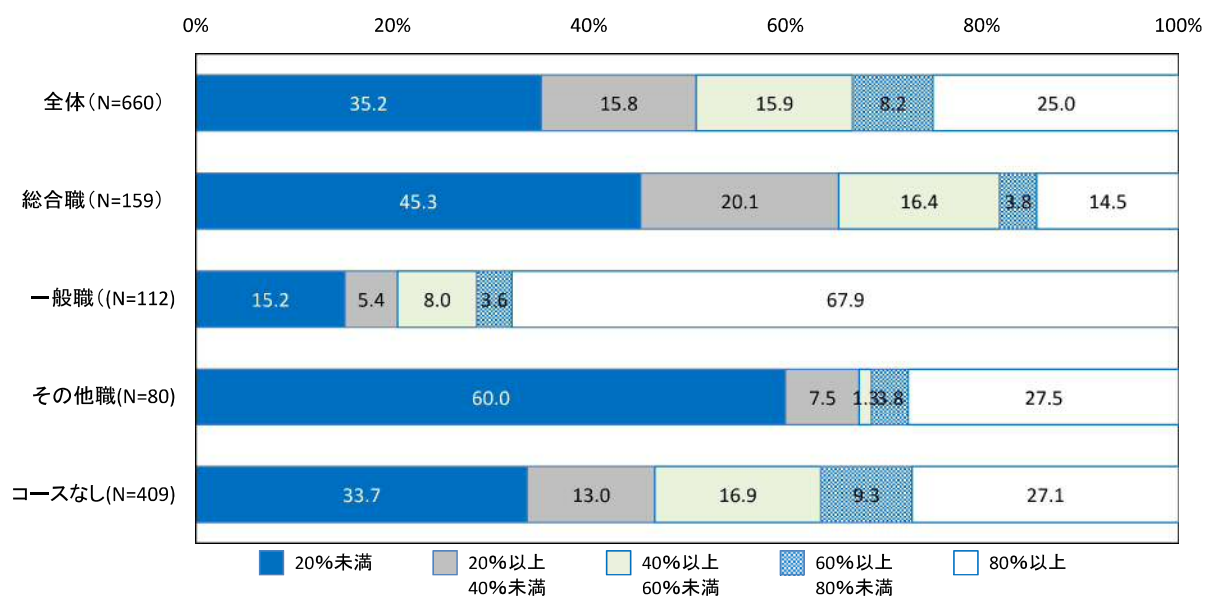


② 女性の採用人数

	全採用人数	女性の採用人数	女性比率	N
全体	6,676	2,502	37.5%	660
総合職	2,076	564	27.2%	159
一般職	610	377	61.8%	112
その他職	1,179	222	18.8%	80
コースなし	2,811	1,339	47.6%	409

③ 女性の採用比率

N=新卒採用人数・女性採用人数ともに回答した企業



○その他職種の例

技術・技能 40件、専門 11件、事務 4件、介護 3件、営業 3件など。

(4) 妊娠・出産と就業の状況

【問1】 ■平成30年度中の女性正社員の妊娠・出産した人数
 ■女性正社員の継続状況
 ■この5年間の妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率の変化

① 女性正社員の妊娠・出産とそれを契機とした退職者数

N=妊娠・出産した人数と退職者をともに回答した企業数

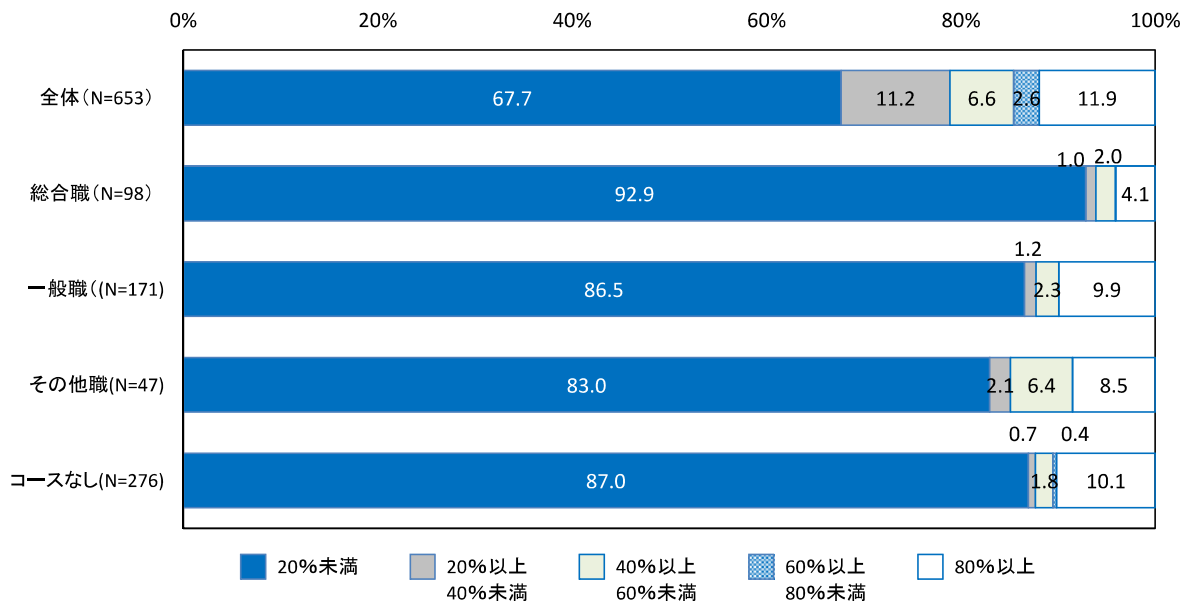
	妊娠・出産した人数(H30)	うち女性の退職者数	退職率	N
全体	1,991	168	8.4%	539
総合職	382	27	7.1%	98
一般職	549	44	8.0%	171
その他職	204	13	6.4%	47
コースなし	856	84	9.8%	276

○妊娠・出産とそれを契機とした退職者のその他職種の例

技術・技能職 25件、事務職 8件、専門職 4件、介護職 4件など。

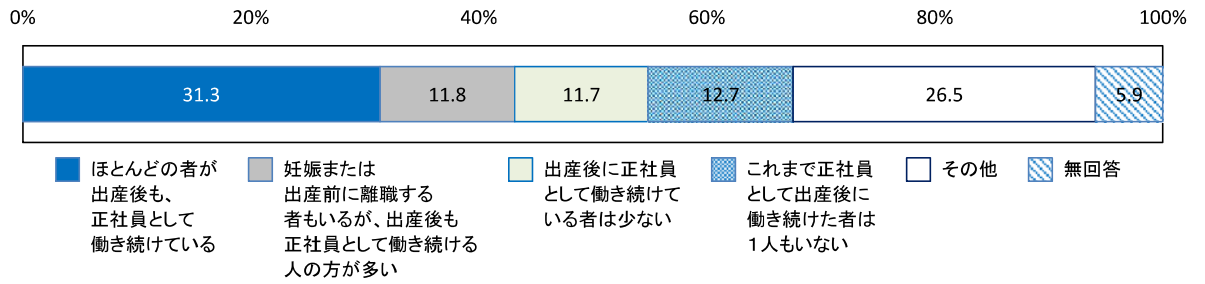
② 女性正社員の妊娠・出産とそれを契機とした退職率

N=妊娠・出産した人数と退職者をともに回答した企業数



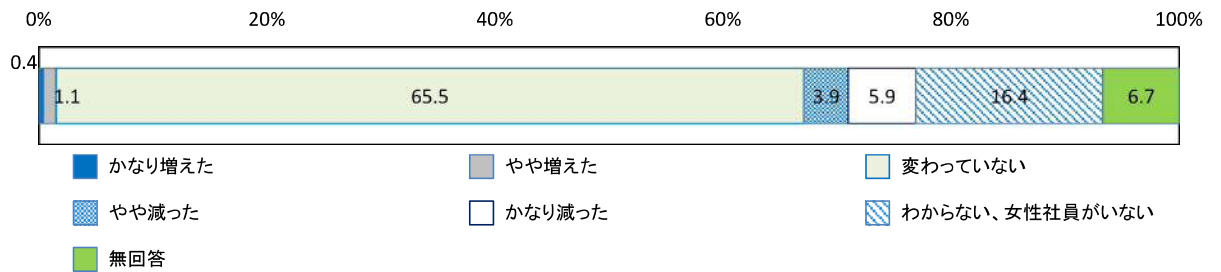
③ 女性正社員の出産後の継続状況

N=1707



④ この5年間の妊娠・出産を理由とした退職者（正社員）の比率の変化

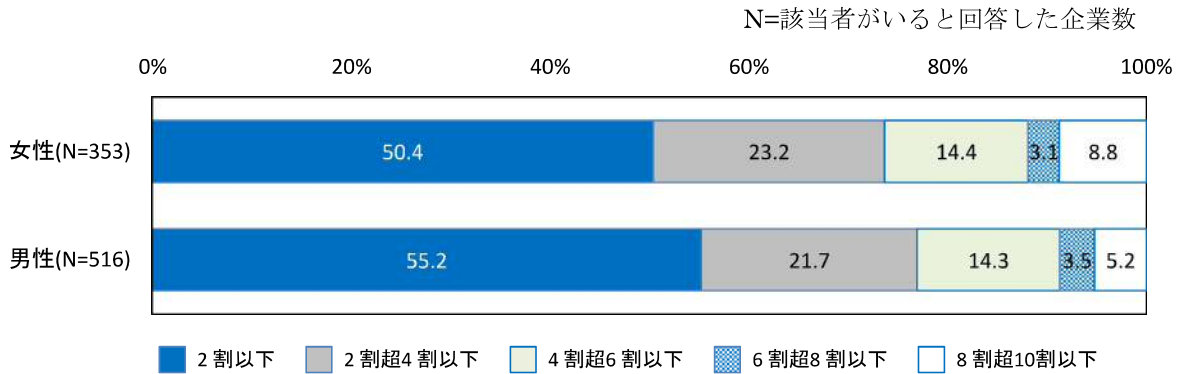
N=1707



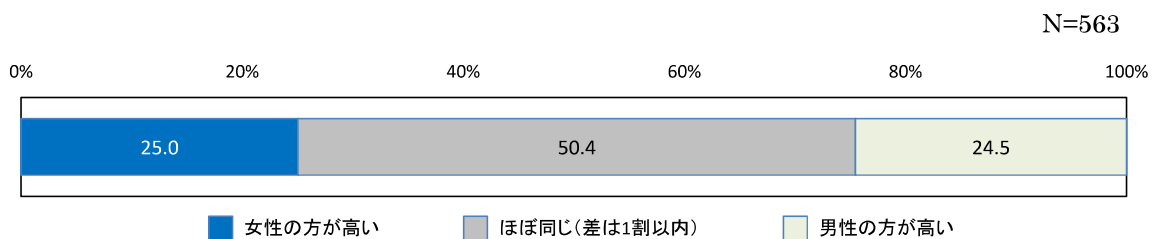
(5) 退職の状況

【問1】 ■新卒採用後の退職率（男女別に割合を記入）

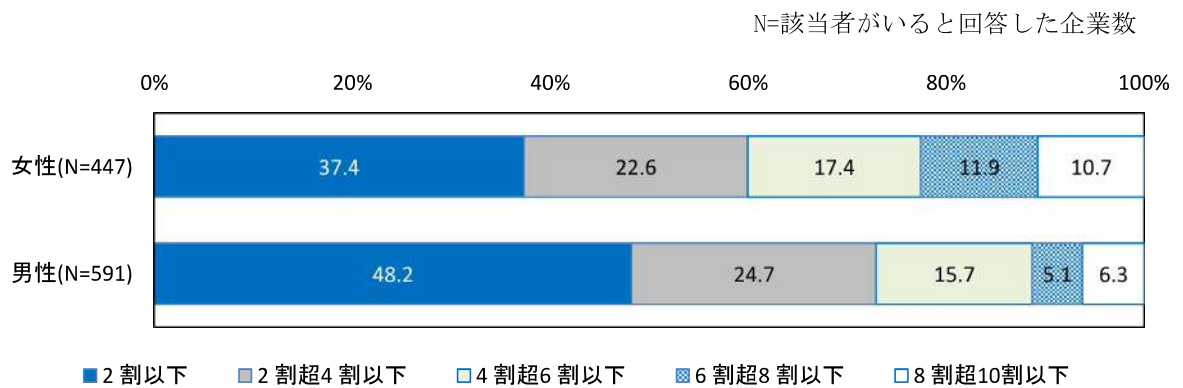
① 新卒採用後3年の退職率



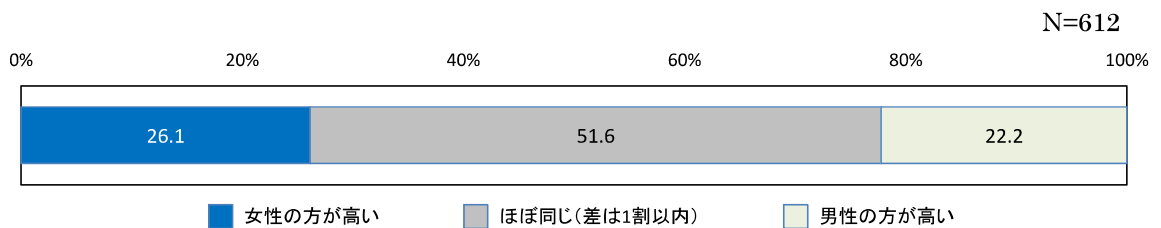
・女性と男性の差



② 新卒採用後10年の退職率



・女性と男性の差

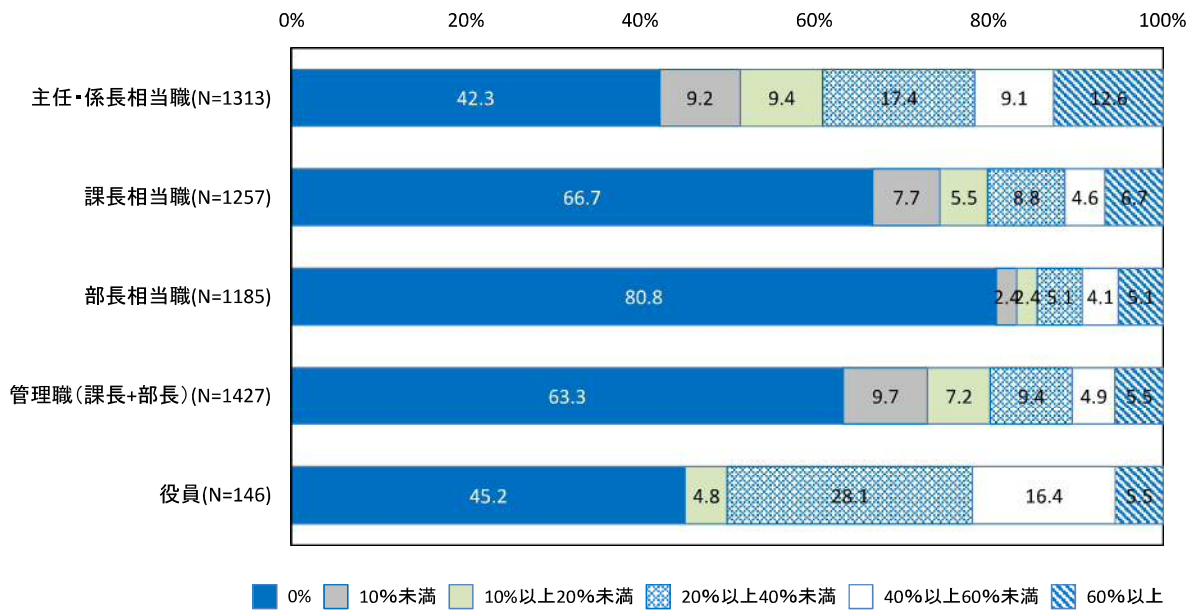
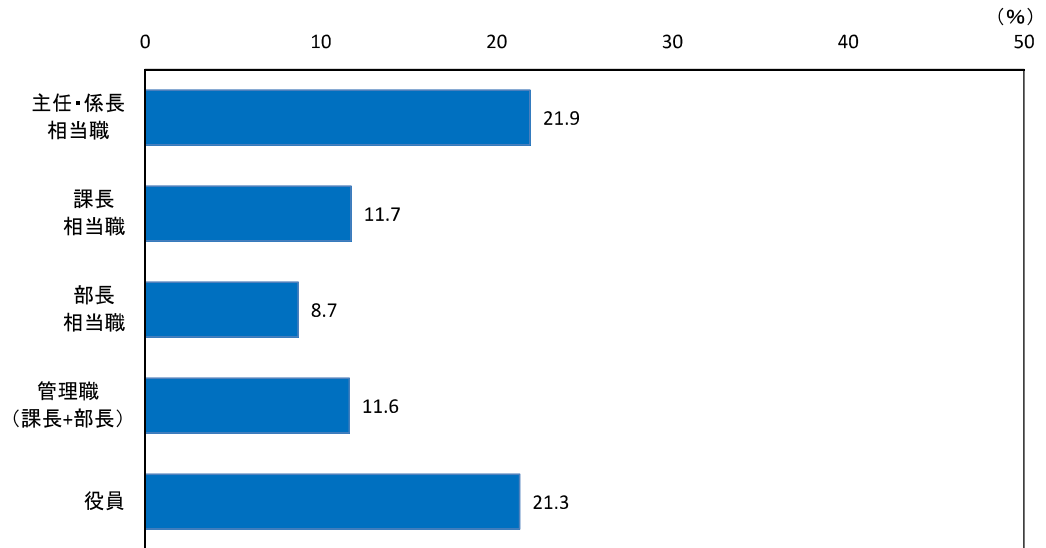


(6) 管理職等の状況

【問1】 ■管理職等の人数と、女性の人数について（人数を記入）
 ■この5年間の「女性管理職」の変化（課長相当職以上について1つに○）

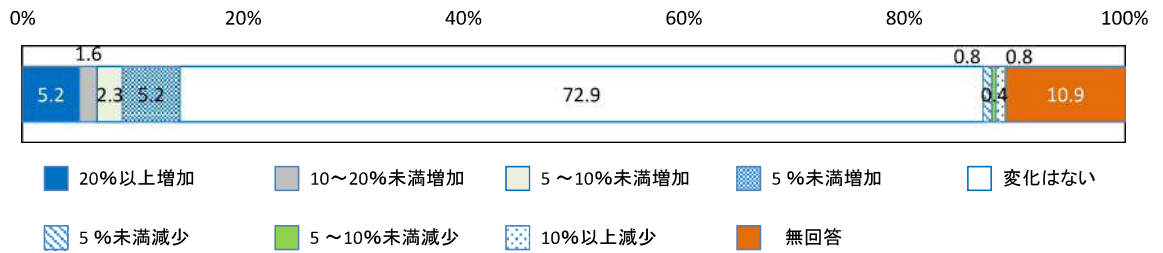
① 女性管理職等の比率

N=管理職等の人数と女性の人数ともに回答した企業数



② この5年間の女性管理職の変化

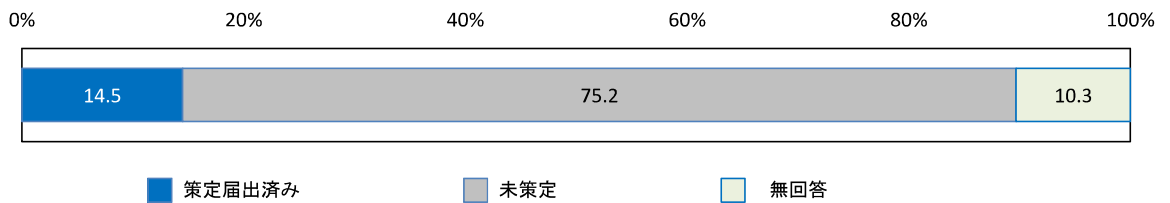
N=1707



(7) 一般事業主行動計画の策定届出状況

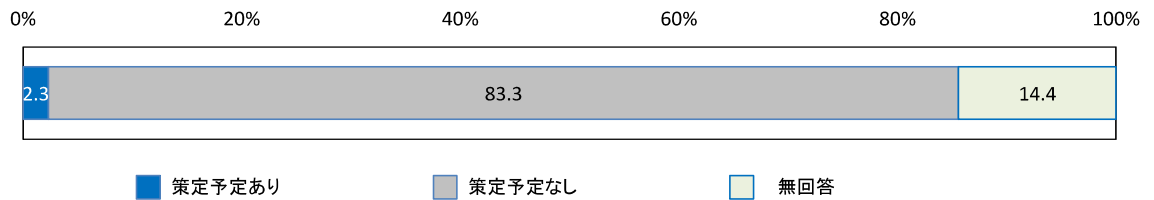
【問1】 ■女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況

N=1707



・ 策定予定

N=1284

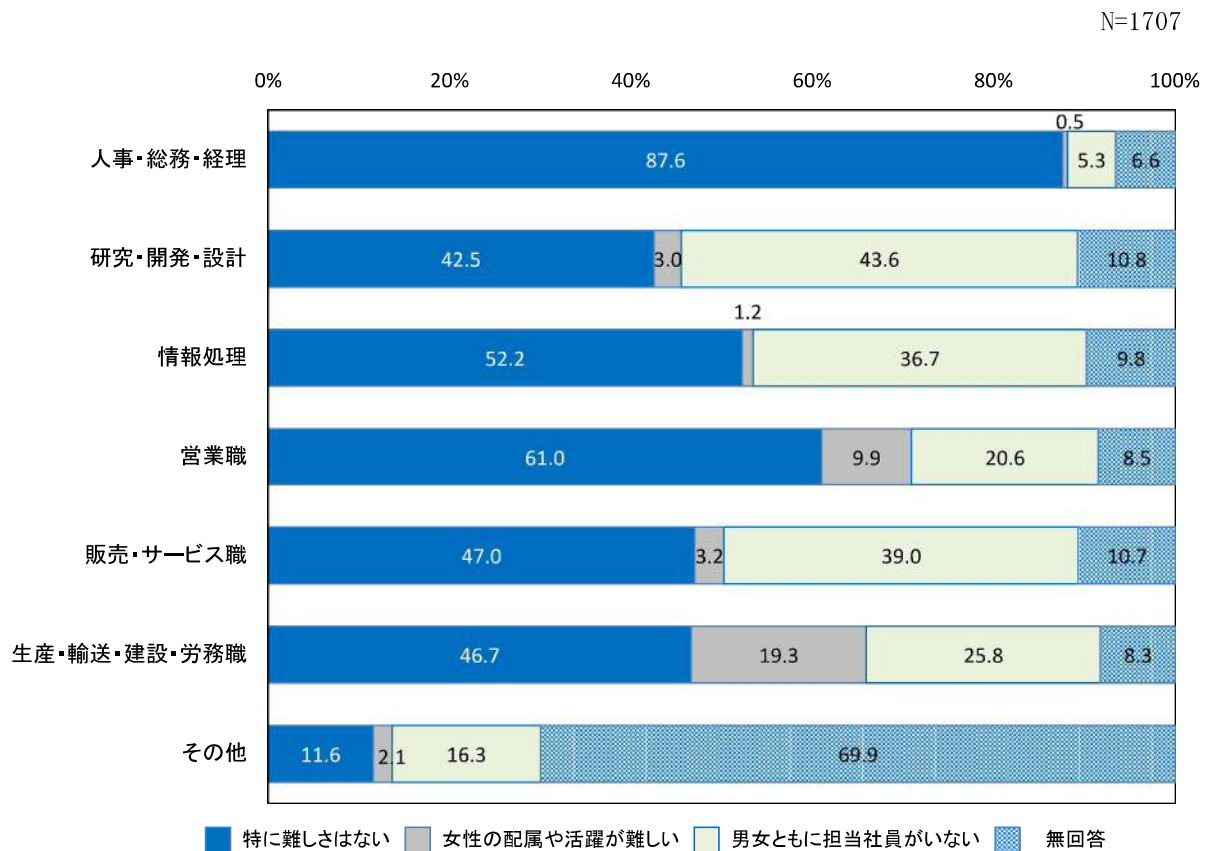


○策定予定時期について

2019年中が6社、2020年中が13社、2021年中が5社、2022年中が1社確認された。

(8) 女性の配属や活躍が難しい職種

【問2】 ■女性の配属や活躍が難しいとお考えの職種はありますか。(それぞれ1つに○)



○女性の配属や活躍が難しい理由 (一部抜粋)

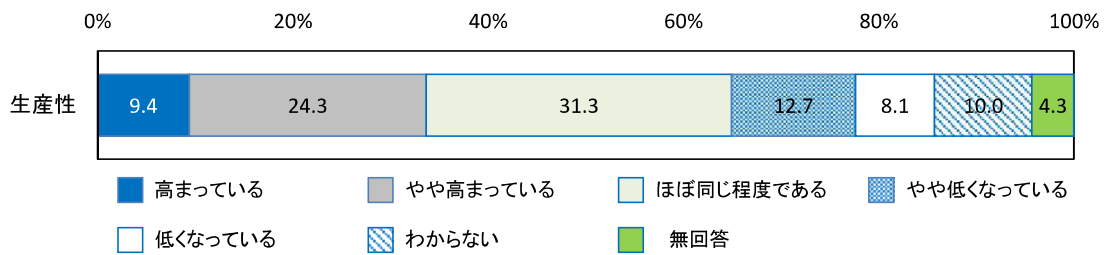
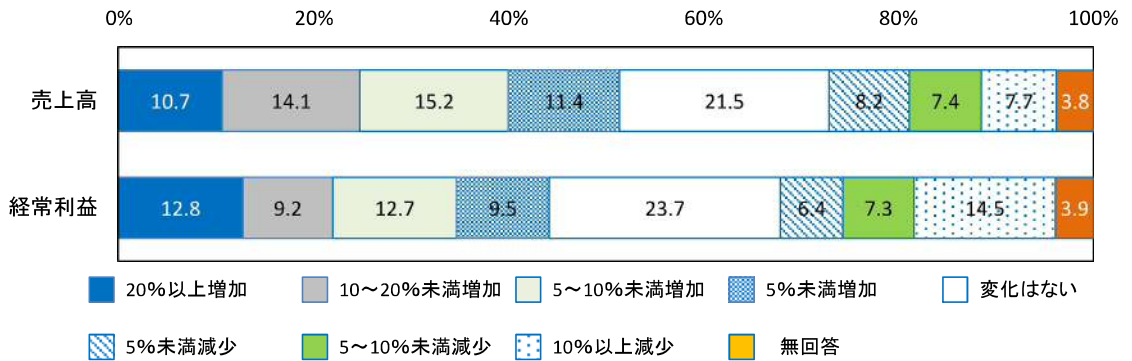
女性技術者の採用そのものが難しい(卸売業)、生産現場が海外のため(卸売業)そもそも人材がない(製造業)、職種がもともとない(運輸業、郵便業)、女性にやらせるという風潮がない(運輸業、郵便業)、専門知識がない(建設業)、男性嘱託社員ばかりの夜勤チームに女性は配属しにくい(その他サービス業)、理系出身者がいない為(製造業)、出張・残業(製造業)、業務負荷・女性ロールモデルの不在(製造業)、専門職になるので難しい(製造業)、スキルを持つ女性がない(製造業)、現場作業あり(建設業)、パートが多いので時間制限がある(その他サービス業)、人数が少なく産休時対応ができない(製造業)、重量物を扱う為(製造業)、専門知識の習得が困難(製造業)、応募がない(製造業)、応募数が少ない(製造業)、残業がある(製造業)

(9) 業績について

【問3】・【問4】 ■貴社の業績動向について、お尋ねします。(それぞれ1つに○)

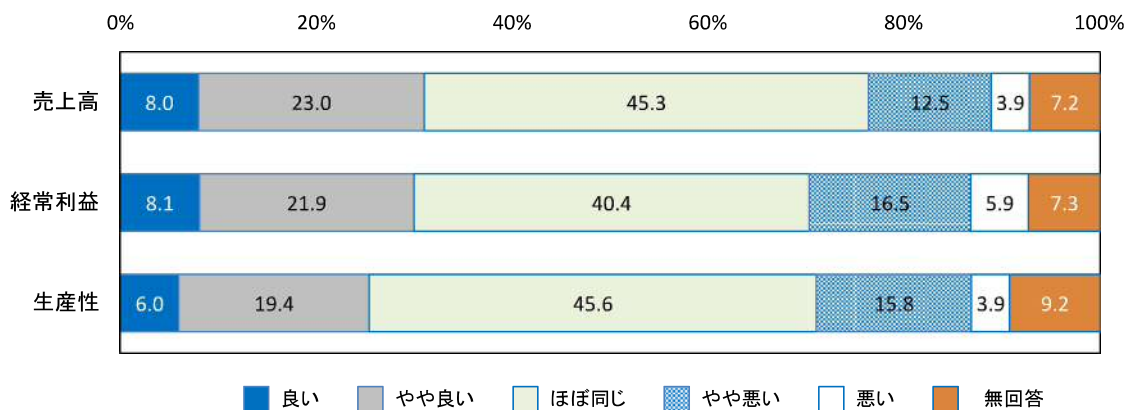
① 業績の動向 (平成28～平成30年度の変化)

N=1707



② 業績の水準 (同業種・同規模の他社との比較)

N=1707



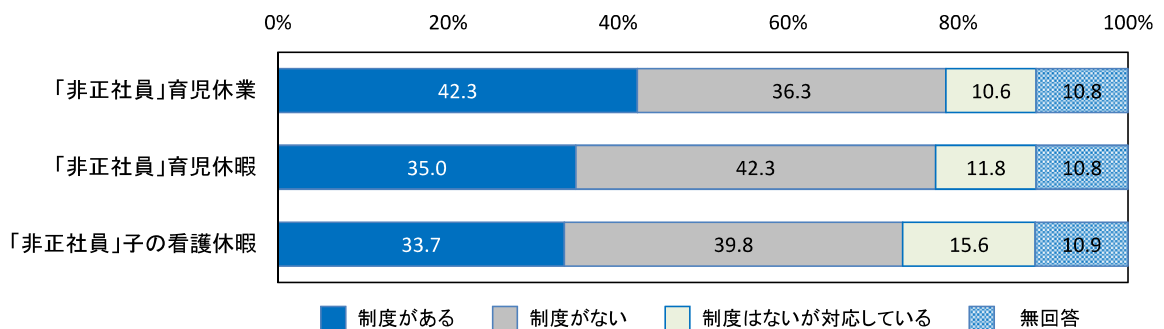
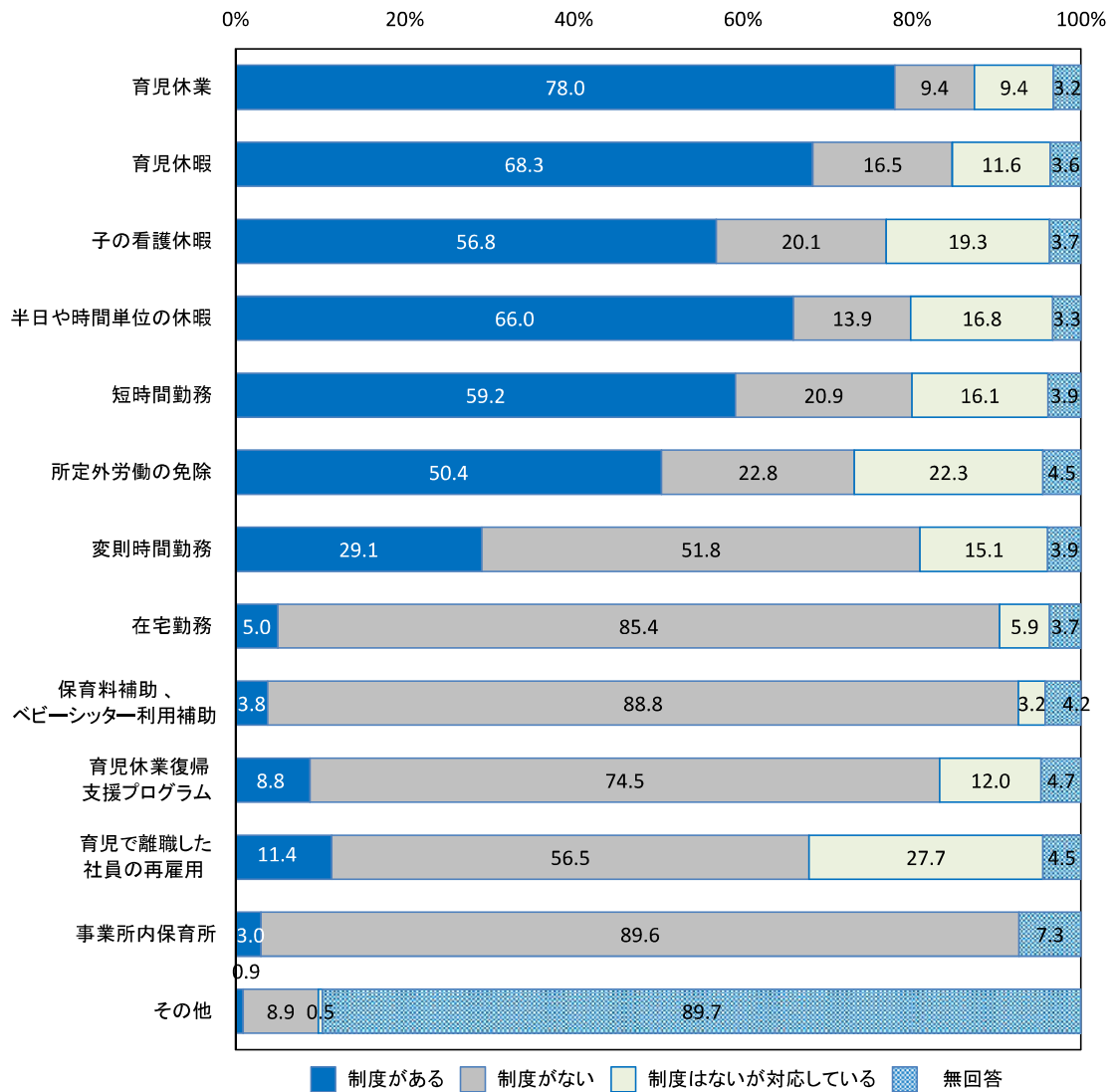
2 育児支援に関する取組

(1) 制度と利用実績について

【問5】 ■ 「育児中」の社員に対する支援策として、次の制度や対応がありますか。(1つに○)

① 制度の有無

N=1707

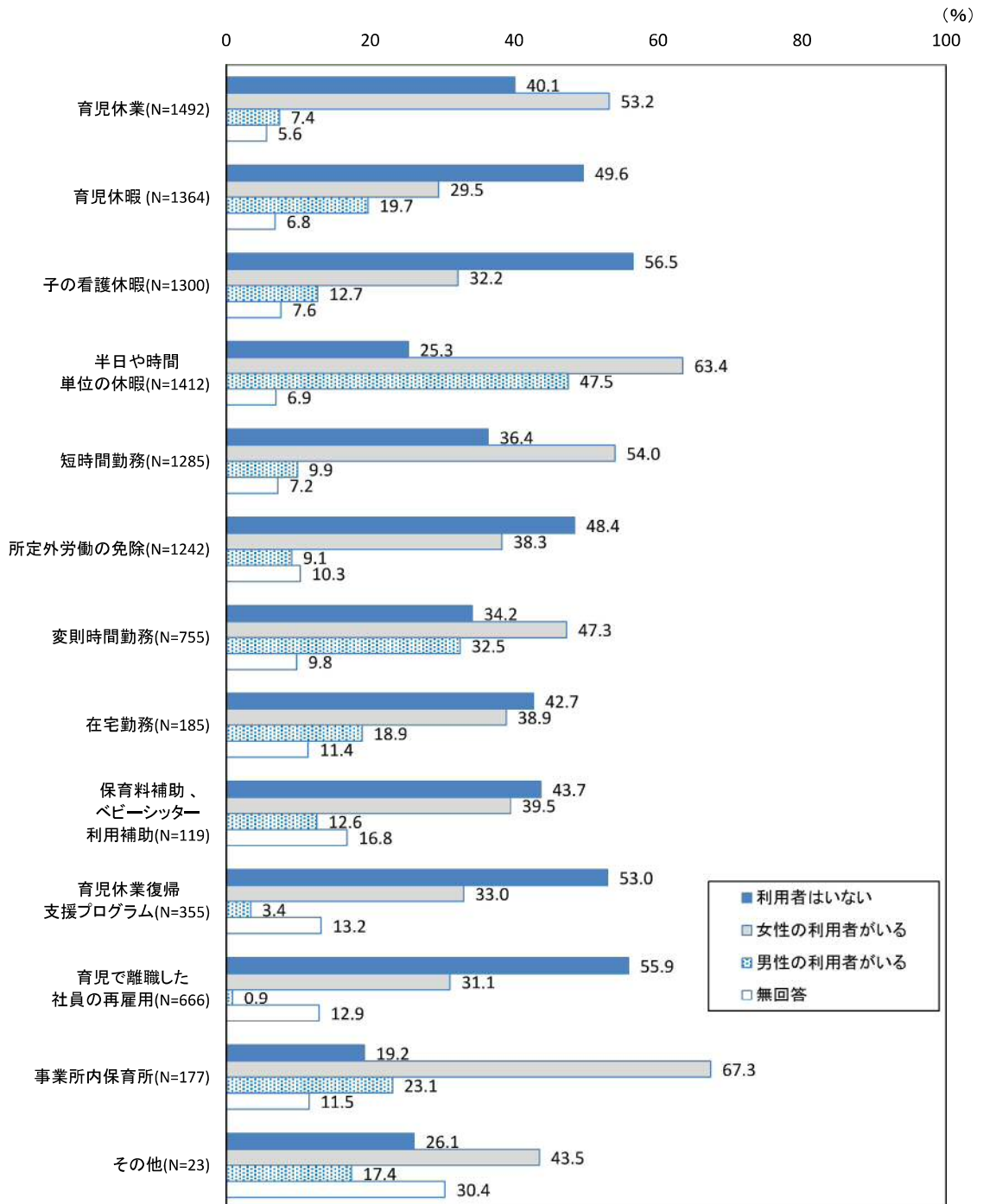


○その他の育児支援制度について（一部抜粋）

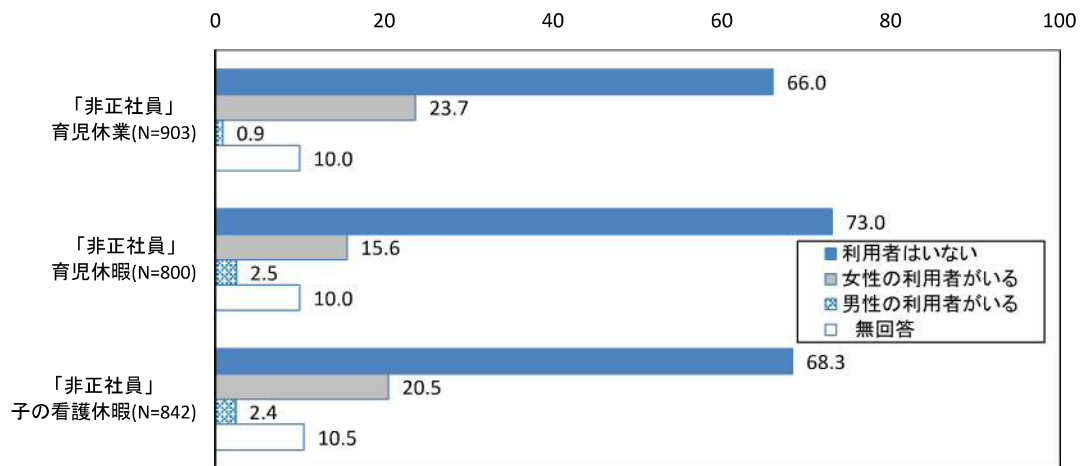
祝日臨時託児所・利用時間補助（製造業）、保育後の預り保育（教育、学習支援業）、通勤用駐車場の優先利用・保活コンシェルジュ（製造業）、短時間社員（日数や時間を短縮できる）（情報通信業）、面談、配置希望（小売業）、子供手当（その他サービス業）、子連れ出勤を認める（情報通信業）

② 制度の利用実績

N=（「制度がある」、「制度はないが対応している」と回答した企業）



(%)

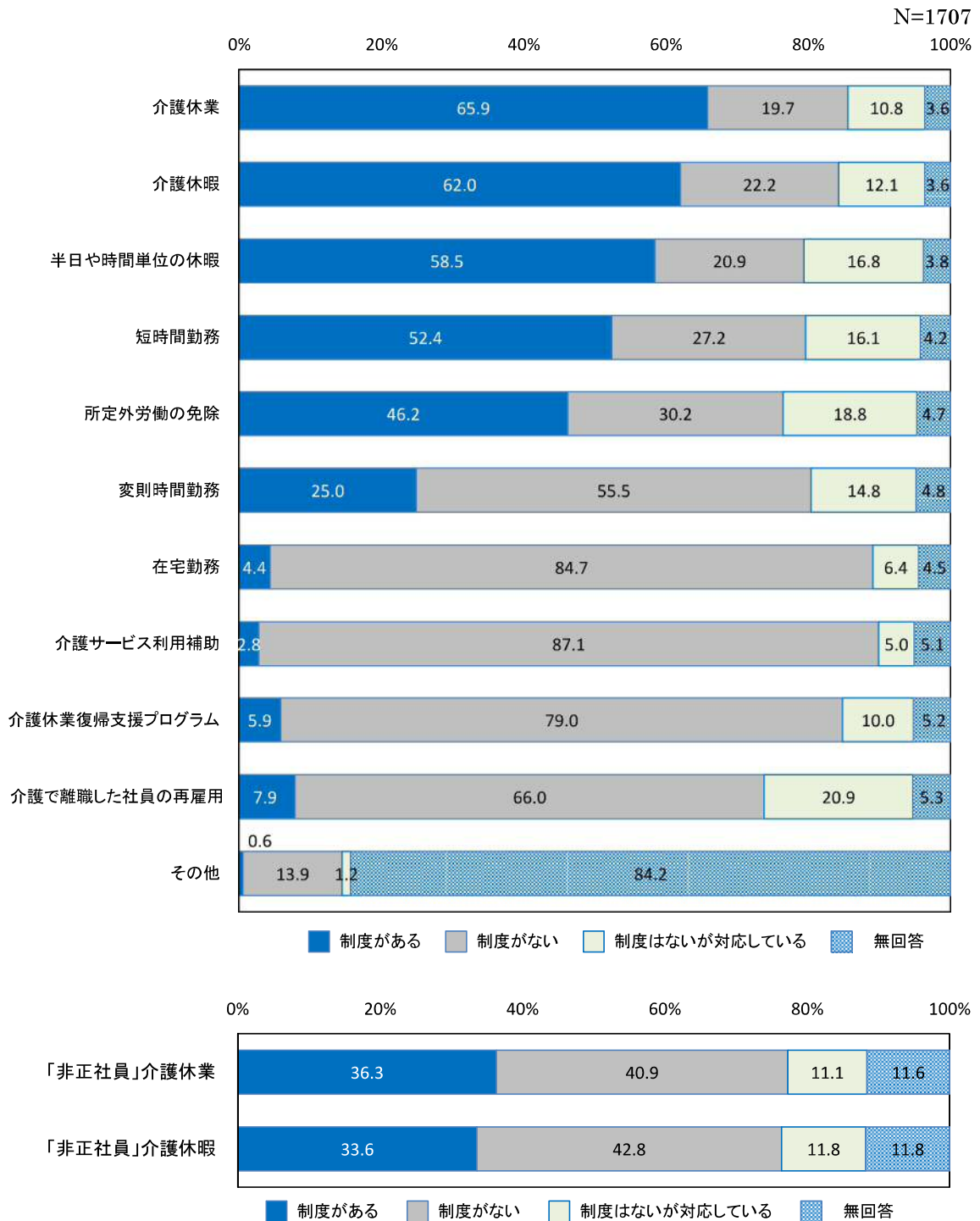


3 介護支援に関する取組

(1) 制度と利用実績について

【問6】 ■ 「介護中」の社員に対する支援策として、次の制度や対応がありますか。

① 制度の有無

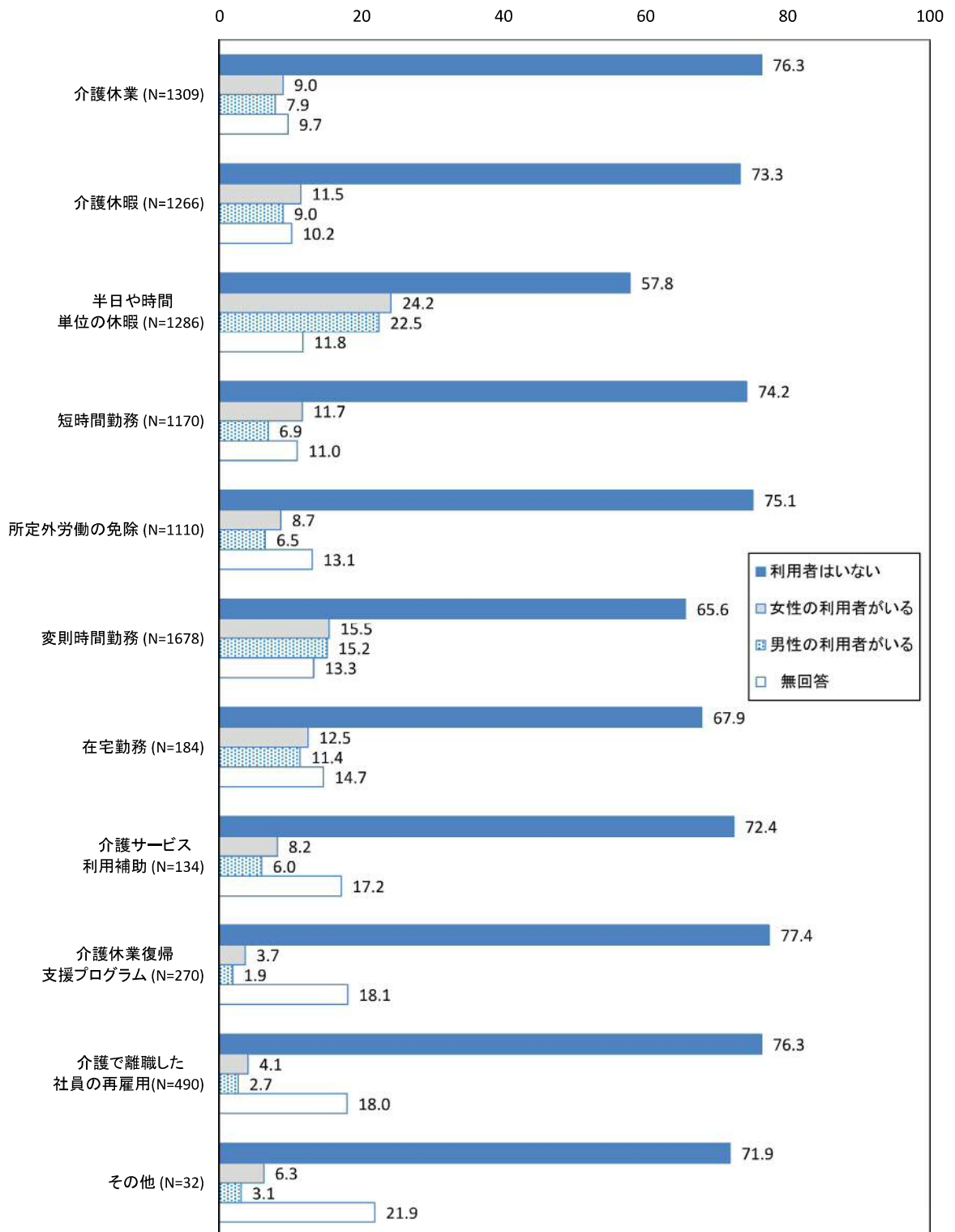


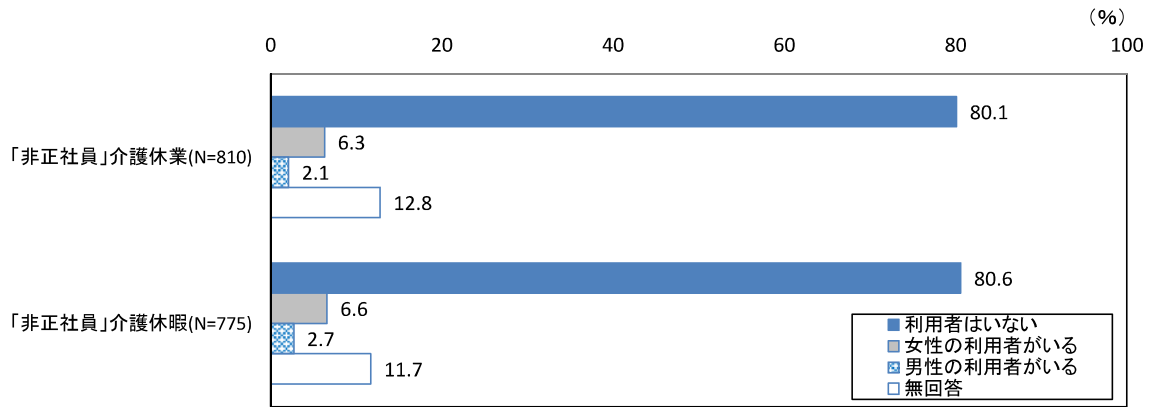
○その他の介護支援制度について(一部抜粋)

短時間正社員制度

② 制度の利用実績

N=「制度がある」、「制度はないが対応している」と回答した企業 (%)





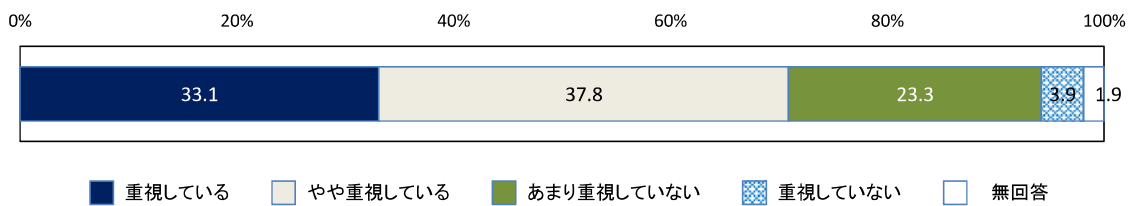
4 女性の活躍推進に向けて

(1) 女性活躍推進についての考え・取組

【問7】 ■女性の活躍推進について、どのようにお考えですか。(1つに○)
 【問8】 ■女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていますか。(1つに○)
 【問9】 ■どのような理由で女性の活躍推進に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

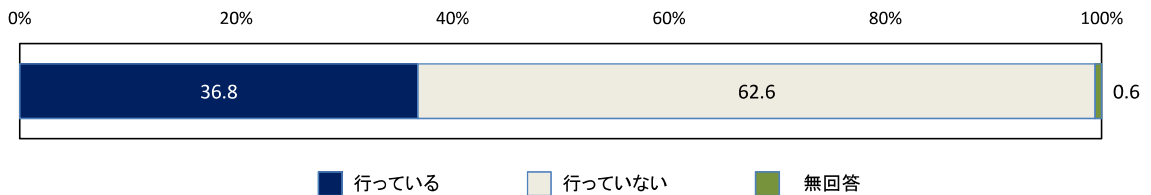
① 女性の活躍推進についての考え

N=1707



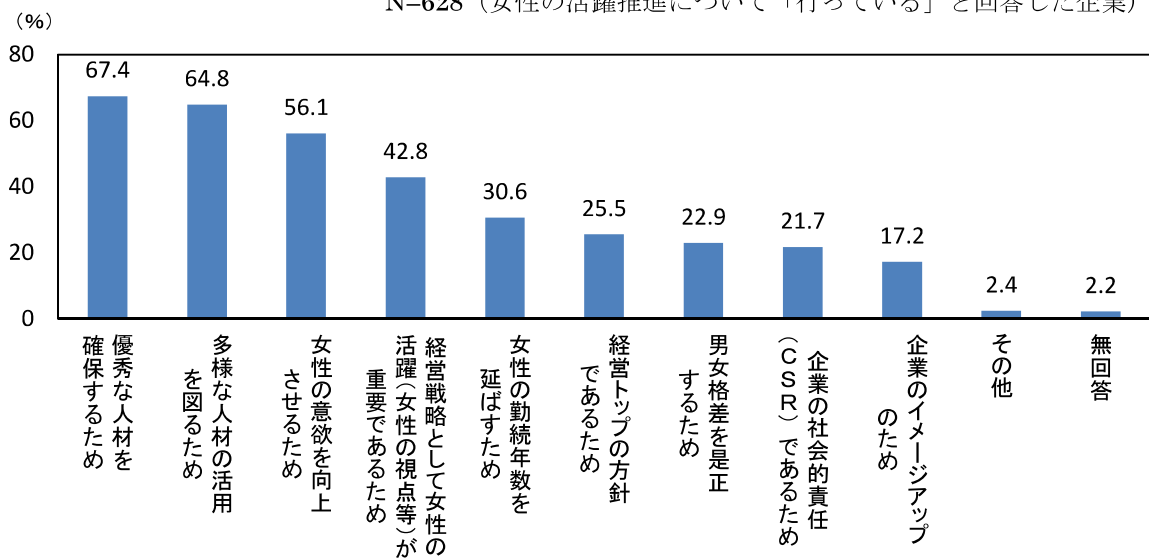
② 女性の活躍推進についての具体的な取組

N=1707



③ 女性の活躍推進に取り組んでいる理由

N=628 (女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業)



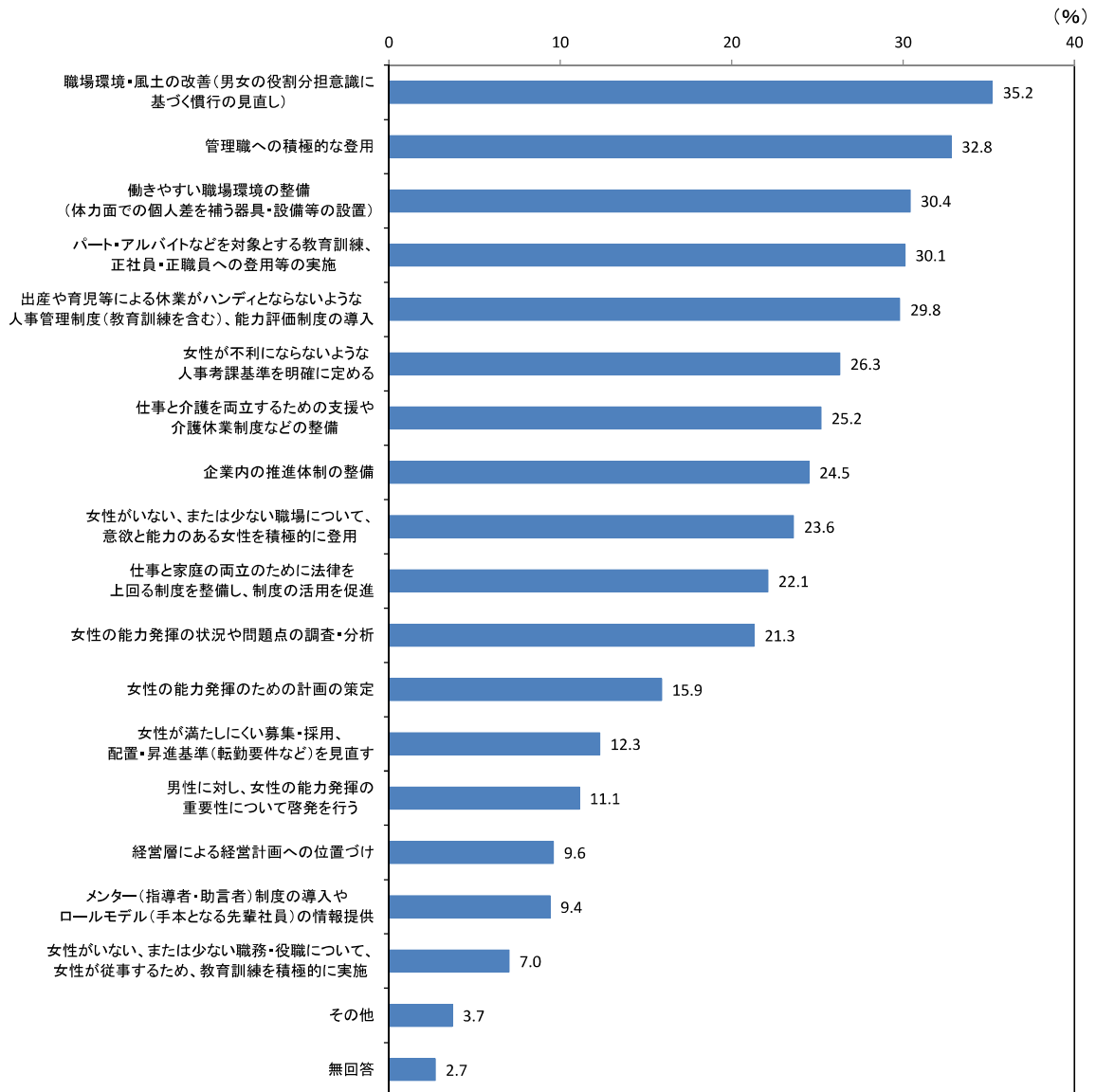
○その他の取り組んでいる理由(一部抜粋)

女性の入社が増加しているから(運輸業、郵便業)、女性しかいないから(その他サービス業)、女性の方が業務管理に優れているから(卸売業)、女性だけで運営する部門を作ったから。(その他サービス業)、男女の区別をしていない。全員活躍してほしいと願っているから。(建設業)、そもそも男女格差はない(製造業)、男女格差などないとしている。全て社員であり、仲間であるから。(その他サービス業)、もともと女性が活躍している職場で男女格差はないから。(医療、福祉)

(2) 女性の活躍推進への具体的な取組内容

【問10】 ■女性の活躍推進のためにどのような取組をしていますか。(あてはまるものすべてに○)

N=628 (女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業)



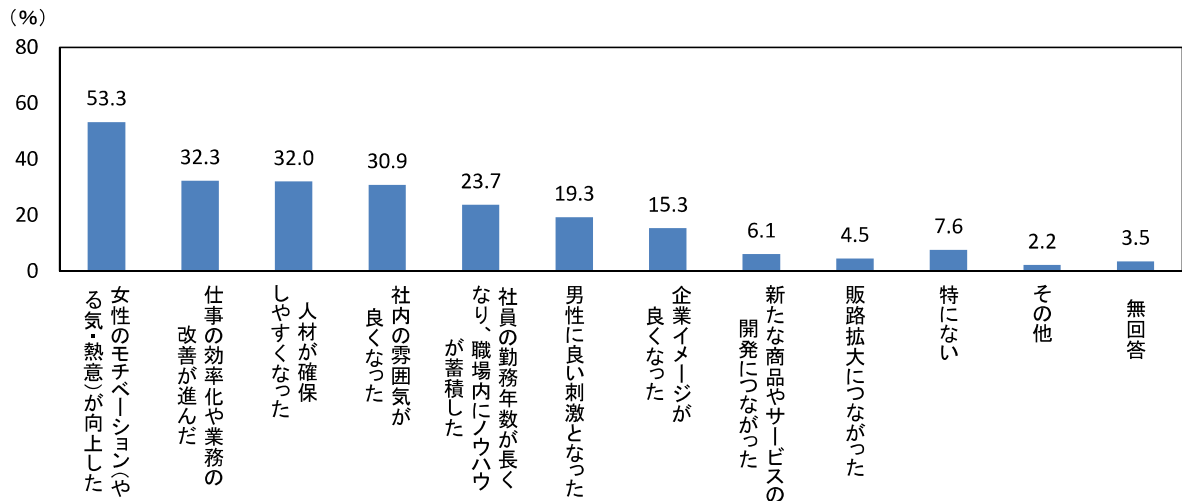
○その他の女性活躍推進のために行っている取組（一部抜粋）

セクハラ、パワハラ対策（医療、福祉）、配偶者同行休業制度（その他サービス業）、育休復帰・支援プランの策定（建設業）、女性の意識改革のための研修会開催（その他サービス業）、管理職研修受講の推進（その他サービス業）、テレワーク・短時間労働など、出産・育児シーンや復帰の際に退職せず働き続けやすい制度を導入している（卸売業）、ハラスメント相談窓口の設置（不動産業、物品賃貸業）、管理職を増やすためその前段階の役職への積極的な登用（金融、保険業）、女性専用トイレを増築（運輸業、郵便業）、女性スタッフだけの食事会を時々行い結束してもらっている（その他サービス業）、相談室の設置（医療、福祉）、その人に合った勤務時間の設定（小売業）、家事・育児の都合をしっかりと聞く（建設業）、職種別女性職員の比率が高く特別に性別を意識した取組はない。（その他サービス業）、元々女性が活躍する職場なので特に新たな取組はない（教育、学習支援業）

(3) 女性の活躍推進によるメリット

【問 11】 ■女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。
(あてはまるものすべてに○)

N=628 (女性の活躍推進について「行っている」と回答した企業)



○その他のメリット (一部抜粋)

女性の結婚・出産時の退職者が減った (卸売業)、今現在はないが相談コーナーの利用は多い (医療、福祉)

○メリットの具体的事例 (一部抜粋)

- ・女性の職場リーダー (主任級) による定例ミーティングによって企画・実施された業務改善多数。(卸売業)
- ・①規則・規程の見直し (パートタイム労働者就業規則・ジョブリターン制度、育児休業規程)
②企業内託児所の設置 ③「仕事と家庭のインターンシップ」受け入れ (建設業)
- ・接遇等、女性目線で指導できる (医療、福祉)
- ・女性職員が責任あるポストに就きたいという意識が高まった。(医療、福祉)
- ・女性が育児や家事と仕事を両立しやすい制度や、臨機応変な企業対応により退職者が減少し、企業への感謝の念の醸成につながった。(製造業)
- ・女性の有資格者数の増加 (建設業)
- ・資格取得 (フォークリフト) の補助と担当業務の拡大。女性専用の休憩室、トイレ等、今まで女性がいなかったこともあり未整備であった設備を整備、新設。(運輸業、郵便業)
- ・現場作業員に女性が増えた (建設業)
- ・女性だけの会議を企画し、普段の職場で思っている改善案などを共感し、又、資格取得等自らも戦力となり、職場環境に大きな影響を与えている。(卸売業)
- ・女性目線の商品が開発でき、ヒット商品となりました (生活関連サービス業、娯楽業)
- ・若手の女性社員を中心に、新ブランドを立ち上げた。(製造業)
- ・女性が入社したことにより、話し方、提案、着目点が変化してきた。(建設業)
- ・女性は、パートさんが主ですが主婦の人の対人がやわらかく社内が明るくなった。子どもが小学生ぐらいなので体調により休日は追加。前職での経験があるため新しいアイデアが社に

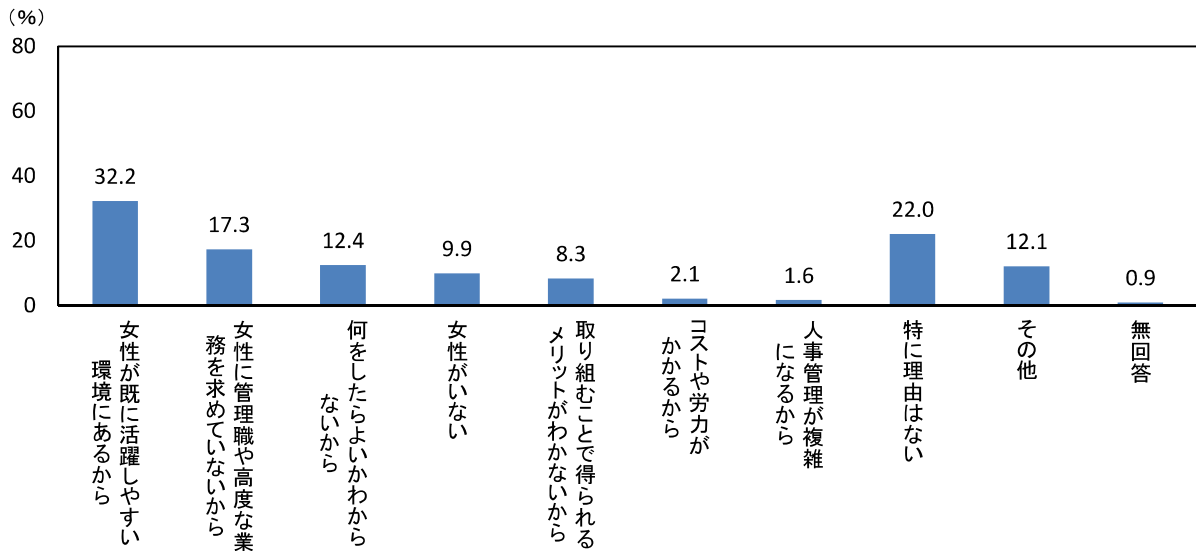
入る。(情報通信業)

- ・ 部間の連絡網として能力を発揮している。(卸売業)
- ・ 女性がメインの店を作りました。(小売業)
- ・ 女性管理職が増えたことで女性の求職者がたくさん採用面接に来るようになった(その他サービス業)
- ・ 生産現場=男性でしたが女性を配属し女性のきめの細かさ、明確な判断などにより女性に不足なのは力作業の時のみと思える様になった(製造業)
- ・ 相談コーナーの設置の利用で多数の相談を受け離職防止につながっている(医療、福祉)
- ・ 女性ならではの視点や、細かい気配りがあったり、他の社員とのコミュニケーションが増え、環境が良くなった。(小売業)
- ・ きめ細かい仕事ができる様になり、女性らしい発想で様々なチャレンジできる雰囲気となりました。(製造業)
- ・ 育休の実績は面接時にもよく聞かれ、女性にとっても魅力的のようです。また、女性も長く働けるといふところに魅力を感じてくれており、この職種は女性からも人気なので、面接、求人の応募も増えました。(金融、保険業)
- ・ 顧客からの受けも良くなり、雰囲気が明るくなった(運輸業、郵便業)
- ・ 職場の雰囲気が明るくなった。(建設業)
- ・ 施工管理部門に女性が入社したことにより、職場の雰囲気が良くなった(建設業)
- ・ ママさん社員を中心としてママさん社員のためのプロジェクトが発足し、相談しやすい環境作りや会社への提言などを積極的に行えるようになった(その他サービス業)
- ・ 新卒採用における、人材確保がしやすくなった(製造業)
- ・ 検査業務において女性ならではの細やかで集中した作業が製品の不良率を低減した(製造業)
- ・ 社員の勤続年数が伸び、ライフイベントで退職せず両立する社員が増えた(医療、福祉)

(4) 女性の活躍推進の取組を行っていない理由

【問 12】 ■女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていないのはなぜですか。
 (あてはまるものすべてに○)

N=1068 (女性の活躍推進について「行っていない」と回答した企業)



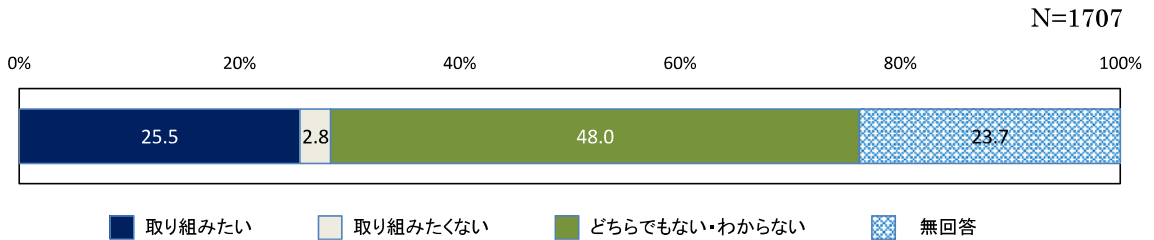
○その他の取組を行っていない理由 (要約)

男女の性別よりも個人の能力を重視するため (23 件)、職種の問題 (現場作業、力仕事など) (17 件)、女性の希望者がいないから (8 件)、管理職以上の役所に就くことに対する意欲が低いから (3 件)、結婚でやめる人が多いから (3 件)、高齢者の中途採用が多いから (3 件) が複数回答あった。その他は、長期的に働けるかが不明確だから、女性が活躍する環境が整っていないから、更衣室等警備業務での女性活用ができない施設が多いから、まずは介護職員の確保・充足を図るのが必要だから、女性社員から特別扱いは不要という意見があったから、パート希望者が多いから、女性が中心の職場であるから、男性社員が多い方が気楽で働きやすいからなどがあげられた。

(5) 女性の活躍推進への取組意向

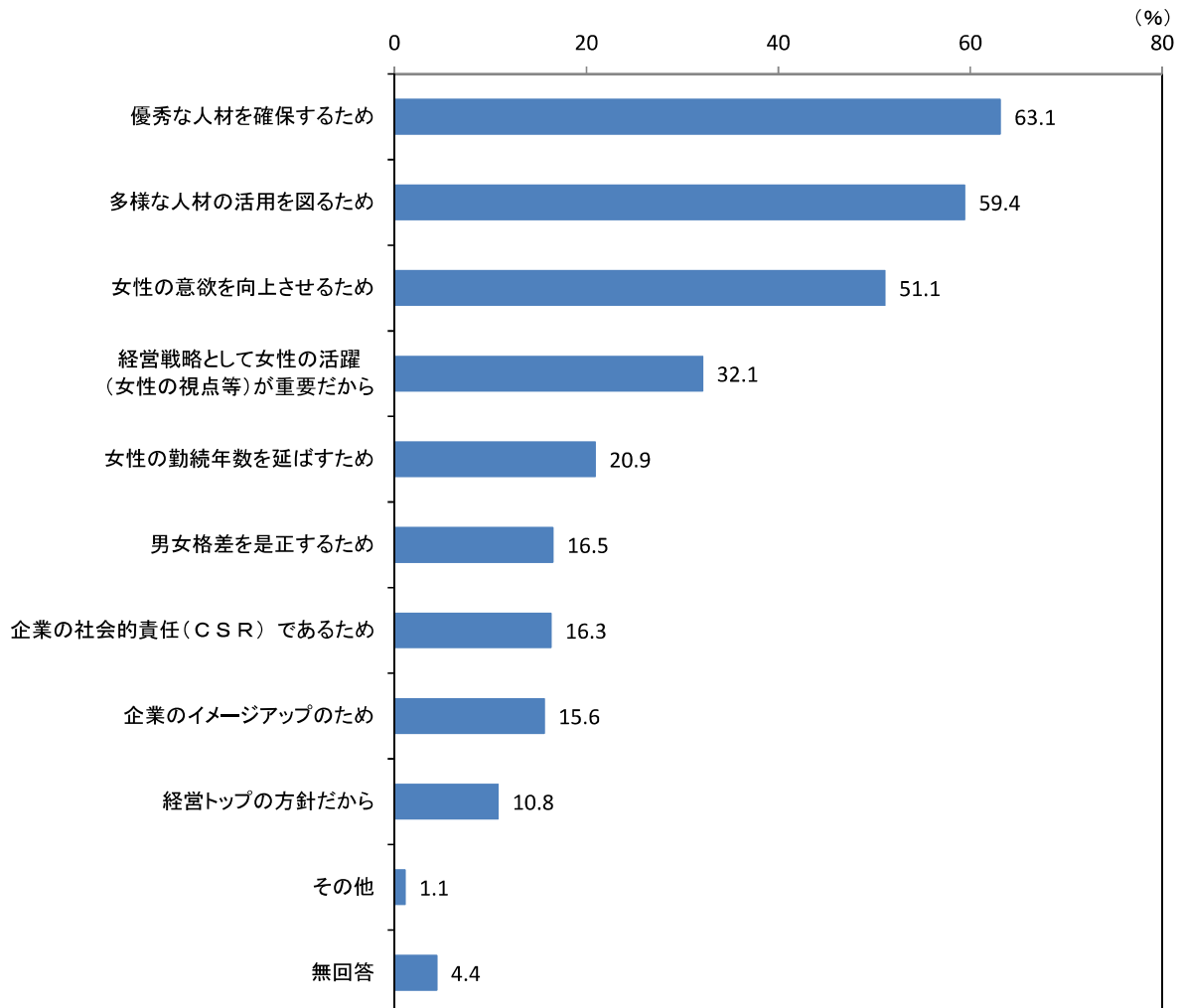
【問 13】 ■女性の活躍推進について、取り組みたいと考えていますか。(1つに○)
 【問 14】 ■どのような理由で女性の活躍推進に取り組みたいと考えていますか。
 (あてはまるものすべてに○)

① 女性の活躍推進への取組意向



② 女性の活躍推進に取り組みたい理由

N=436 (女性の活躍推進への取組意向で「取り組みたい」と回答した企業)



○その他の取り組みたい理由（一部抜粋）

先天的に仕事に対する精度が高く細やかであるから（その他サービス業）、能力がある人は積極的に採用したいから（卸売業）、会社の雰囲気をかえたいから（製造業）、人材不足のため（建設業）

（6）女性の継続就業の推進

【問15】 ■女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。

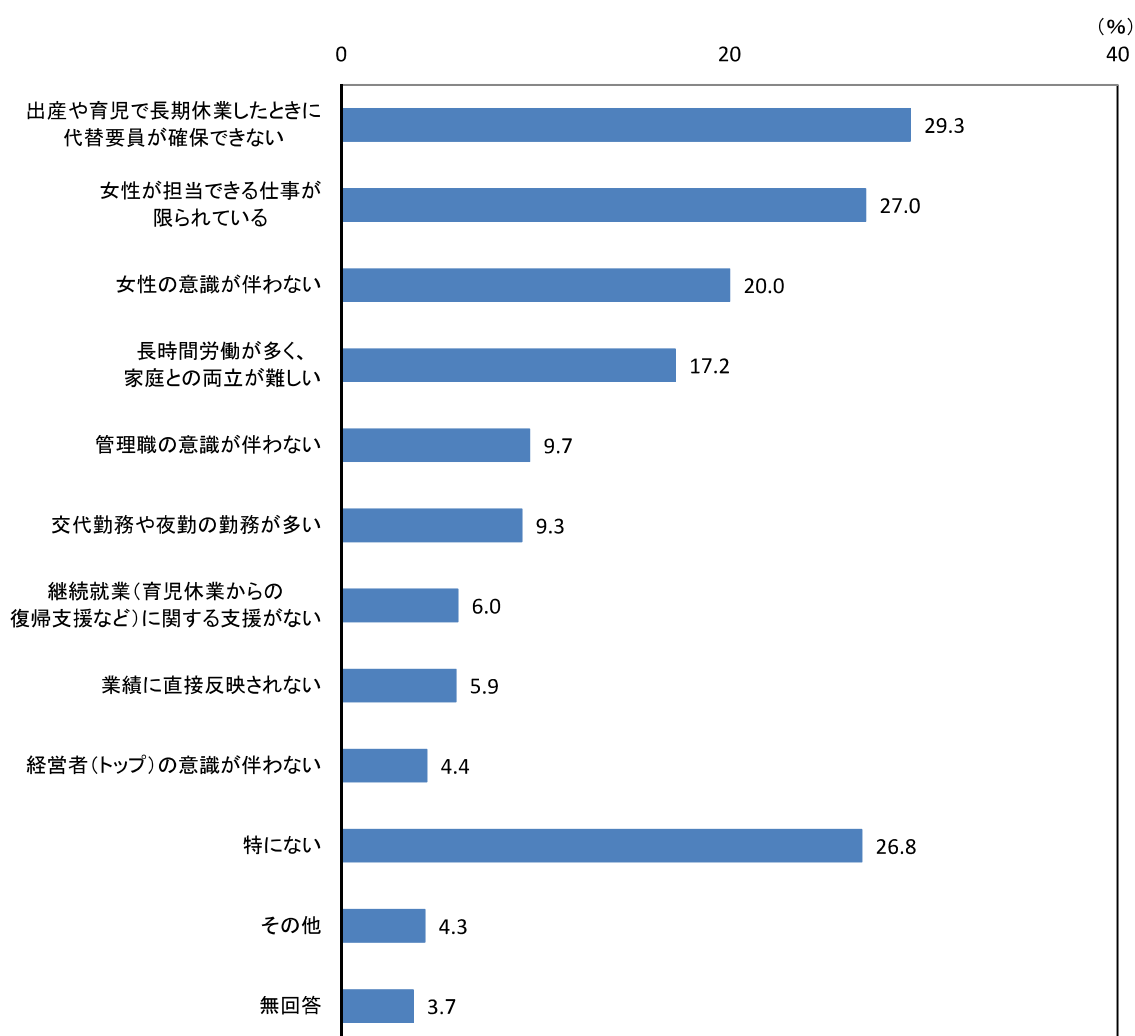
（あてはまるものすべてに○）

【問16】 ■女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。

（あてはまるものすべてに○）

① 女性の継続就業を推進する上での課題

N=1707



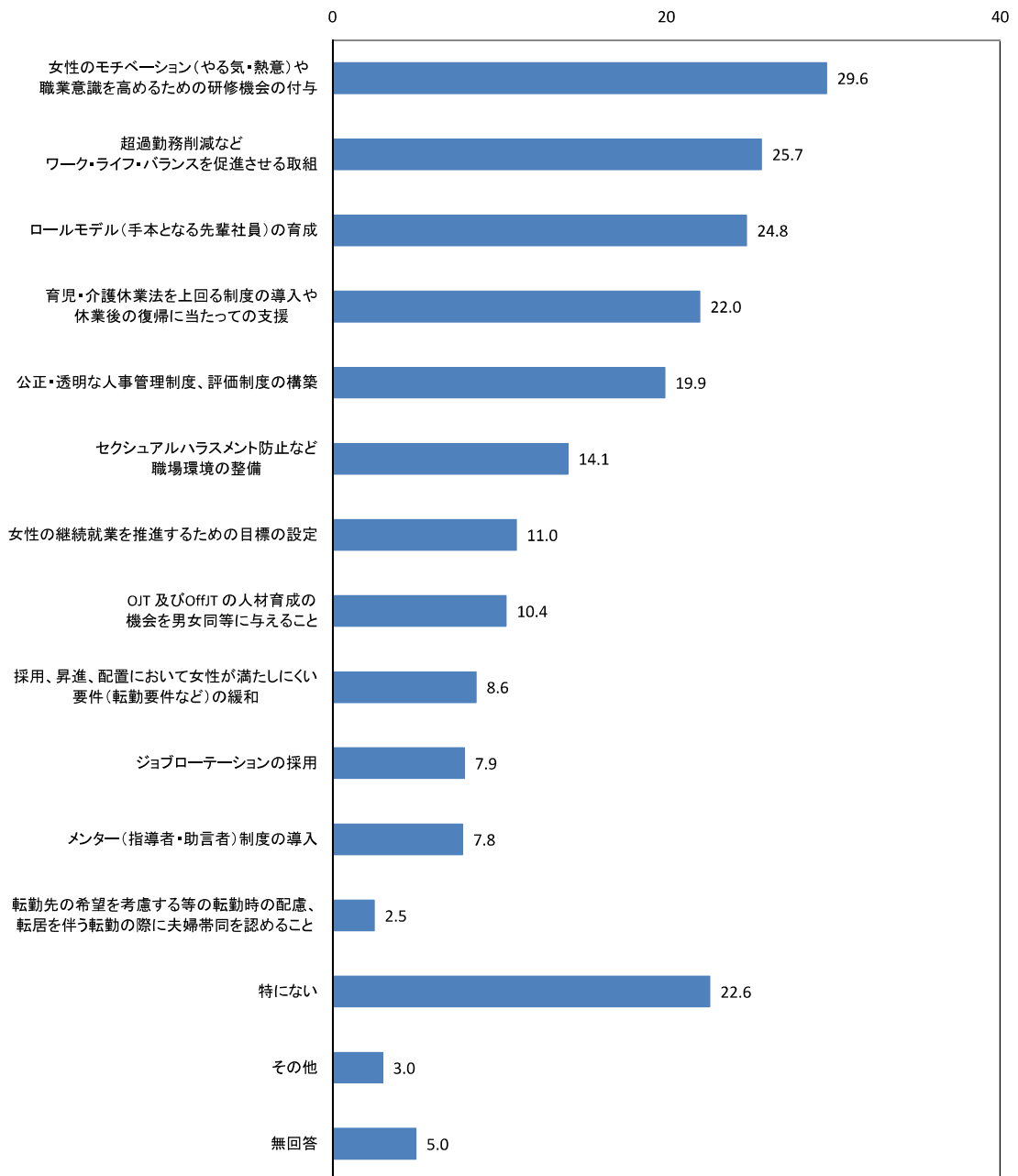
○その他の女性の継続就業を推進する上での課題（要約）

小規模事業者のため余剰人員を置く余裕がないなど雇用者側の問題（9件）、女性自身の意識の問題（6件）、周囲意識の問題（6件）、早朝勤務・夜間勤務・出張等の勤務条件の問題（6件）、重量物を扱う現場作業等の労働環境の問題（5件）、支援制度など環境整備の問題（5件）などがあげられた。

② 女性の継続就業を推進する上で必要と考える取組

N=1707

(%)



○その他の必要と考える取組（要約）

育児・介護休業規則の整備・時短勤務等の拡充など両立支援制度の整備（6件）、女性の意識改善（2件）、職場環境の整備（2件）、産休育休に対応した評価制度の整備、男性管理職の意識向上、重筋作業の軽減、企業規模の拡大、女性管理職を増やす、モラルハラスメント及びパワハラ防止、資格取得の推進、在宅勤務の整備、請負先の理解などがあげられた。

○具体的な取組内容（一部抜粋）

- ・パート社員が育児等から短時間労働ですが少しずつ時間増やし正社員になるように取り組んでいる（製造業）
- ・ロールモデルの育成中です（卸売業）
- ・週に一度ミーティングをして連絡事項や現在不安に思っていることや困っていることがあれば発言できる場を設けています。（卸売業）
- ・女性が働きやすい環境を作るために、上記の社内規定を再確認し、現在の時代に合った規定に改定すること。（製造業）
- ・設備の自動化、熱中症対策等（製造業）
- ・筋肉、体力面をサポートできる台車や器具の導入（製造業）
- ・高卒の若手従業員に女性が増えているため、育休、産休のロールモデルとなってもらえるよう、必要な施策等をヒアリングしながら整備を進めたい。（運輸業、郵便業）
- ・育児休業期間、育児勤務（短時間勤務）期間の延長（不動産業、物品賃貸業）
- ・重労働作業の削減（荷主に協力要請をする）（運輸業、郵便業）
- ・役員の意識改革（運輸業、郵便業）
- ・セクハラ、パワハラ、差別などへの言葉に注意することが必要となる（小売業）
- ・女性が働くことに対する経営層、管理者層の意識改革（建設業）
- ・セクハラに関しては面談、講習会とかをしている。（卸売業）
- ・現在女性の従業員が多く、このまま継続していく為には機械化を促進したい（製造業）
- ・女性もバリバリ働きたい型（正社員）とゆったりライフ重視型（非正規）を選んで働けるようにしています。そうする事で満足しながら働くことができますと思います。（金融、保険業）
- ・中小企業で、女性社員も少ないですが、意見の交換の場を、たびたび設けて、改善に努めているつもりです。（建設業）
- ・ジョブローテーション等により、スキルアップを図り、業務が個人に集中しないようにして超過勤務を削減する。（建設業）
- ・在宅ワークを少しまえから行っている。（情報通信業）
- ・女性中心の事業の拡大（卸売業）
- ・警備業務での女性活用の理解と拡大（その他サービス業）
- ・知識向上・成功事例の認識（製造業）

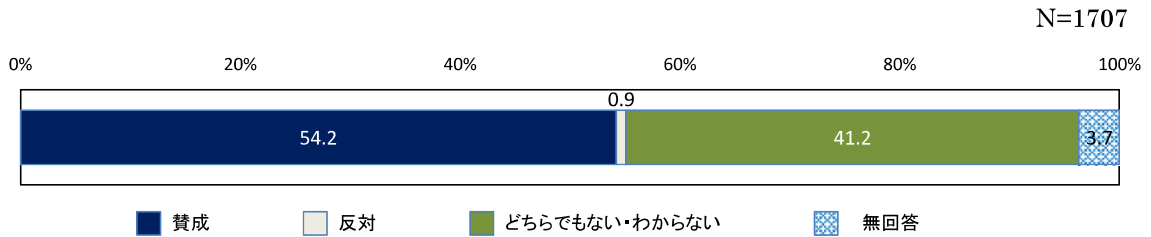
(7) 女性の管理職登用について

【問 17】 ■女性を管理職に登用することについて、どのようお考えですか。(1つに○)

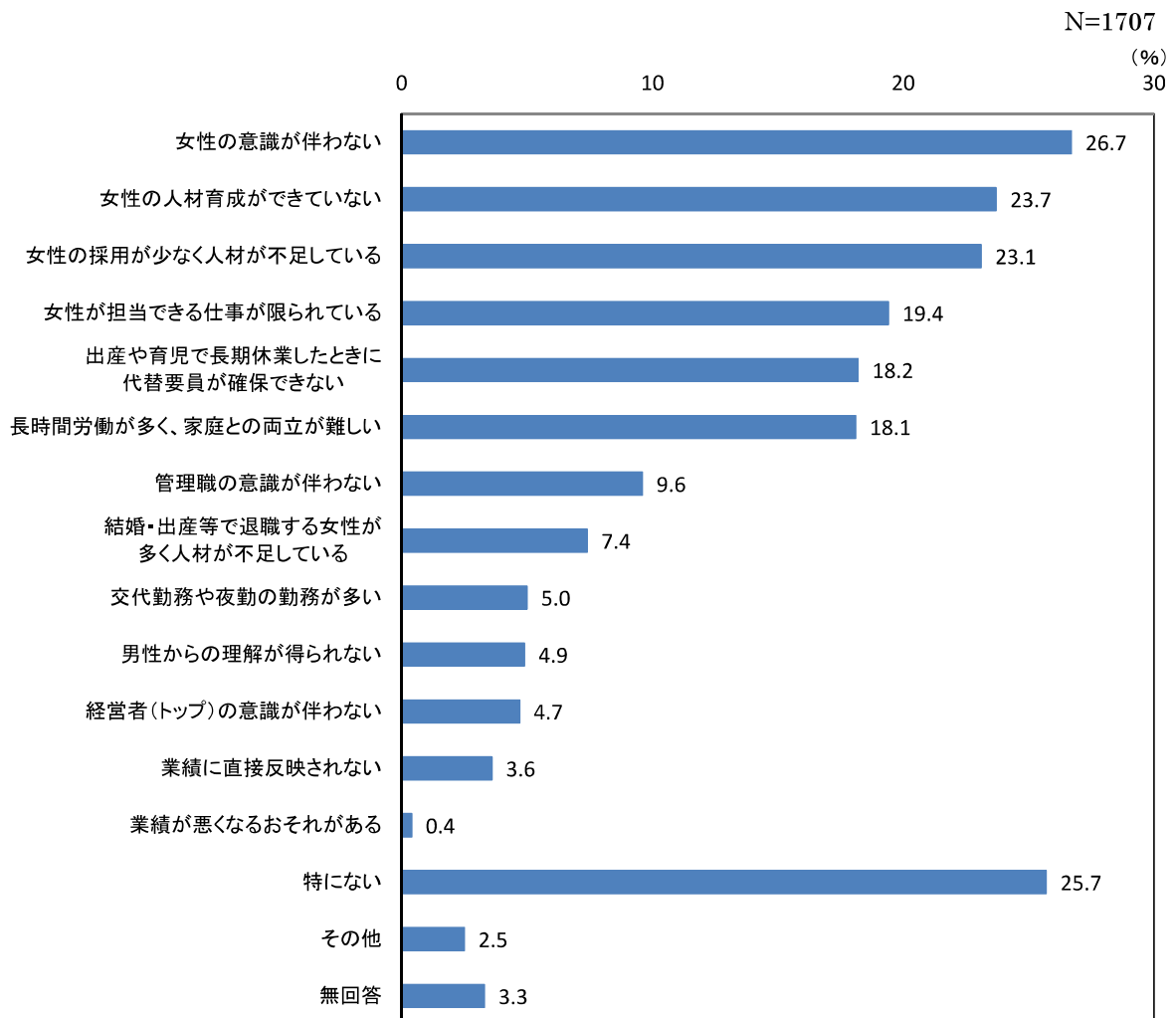
【問 18】 ■女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

【問 19】 ■女性を管理職に登用する上での取組としてどのようなことが必要とお考えですか。
(あてはまるものすべてに○)

① 女性の管理職への登用意向



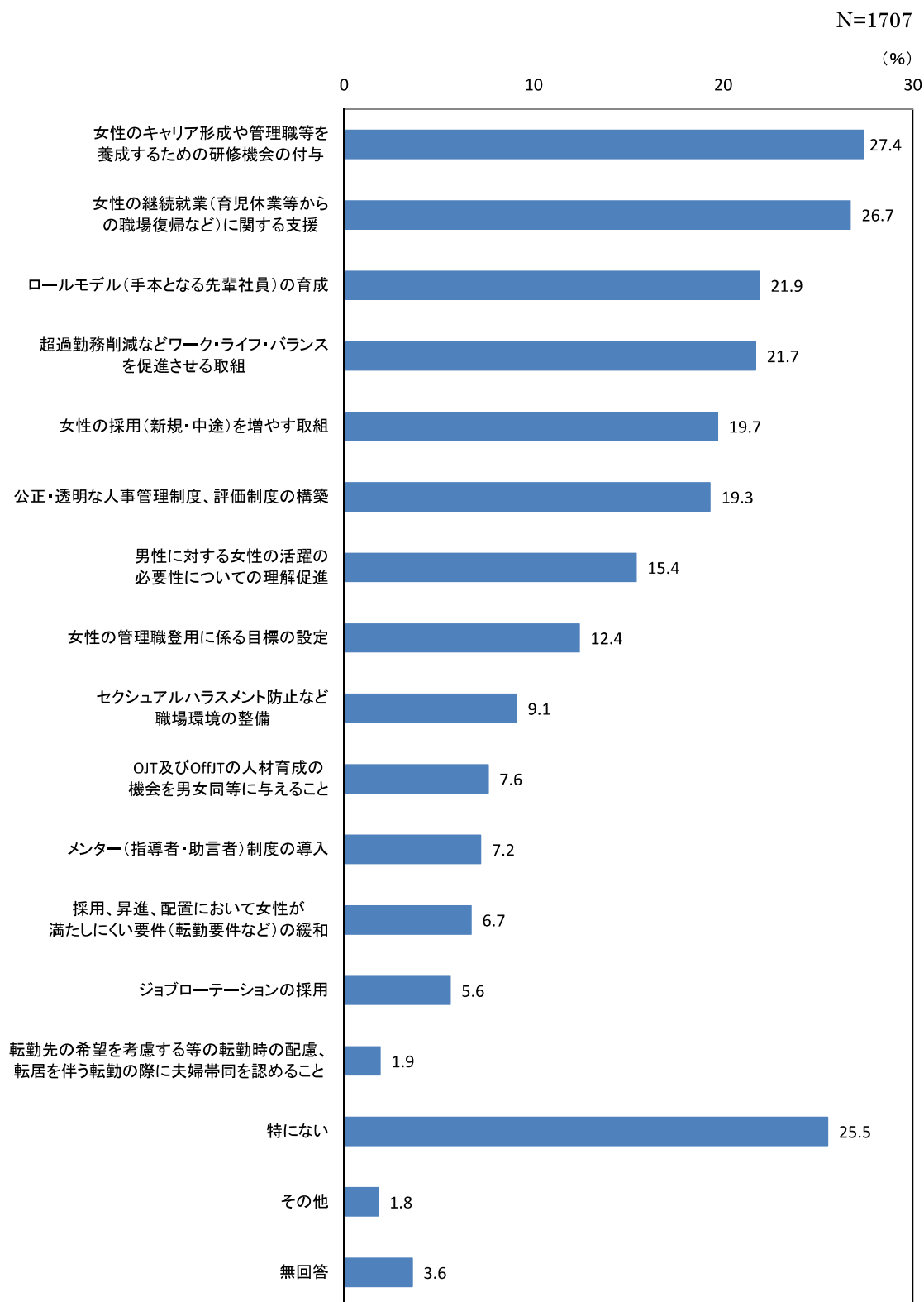
② 女性を管理職に登用する上での課題



○その他の課題（要約）

本人の資質や向上心・能力（7件）、周囲（取引先、顧客など）の理解（5件）、女性管理職としての育成、代替要員の確保が難しいなどがあげられた。

③ 女性を管理職に登用する上で必要な取組



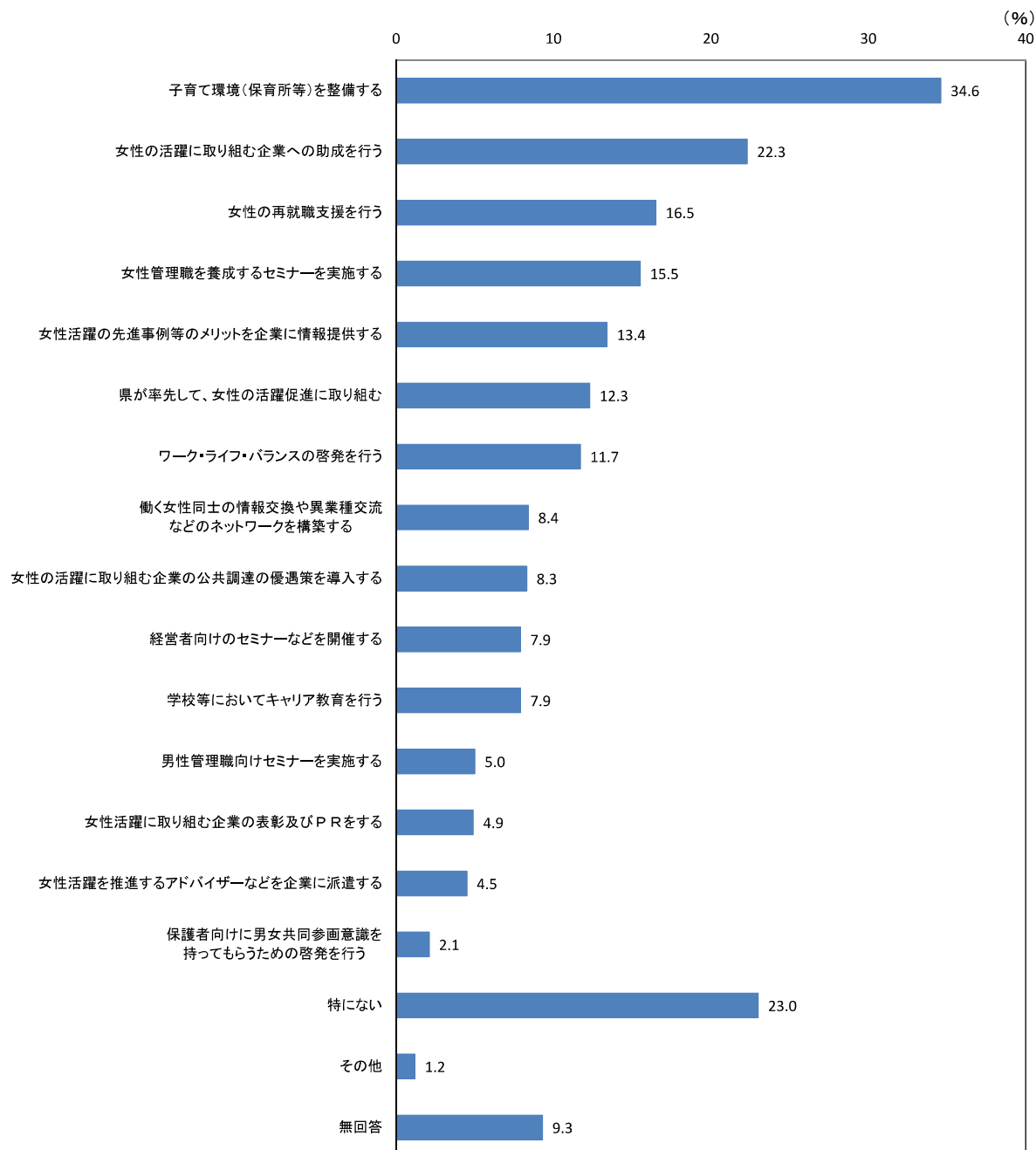
○その他の必要な取組（一部抜粋）

きれいな職場にするなど環境の整備（製造業）、会社の費用で役立つ国家資格を取得してもらおう（その他サービス業）、女性の意識向上（卸売業）、現場内容の理解・知識（製造業）、体力強化（農業、林業）、営業職の女性採用（不動産業、物品賃貸業）、女性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進（卸売業）、管理職になる女性の家庭環境の整備（医療、福祉）、女性にまかせられる仕事を増やす（その他サービス業）、管理職の権限、責任が不明瞭なので、その整備（卸売業）

(8) 県に期待する施策

【問 20】 ■ 今後、女性活躍推進を図るために、愛知県にどのような施策の「充実」を期待しますか。
 (特に期待すること5つまで○)

N=1707



○愛知県に期待すること

- ・小学生の預かりに対しても充実してほしい。
- ・日曜・夜間・病児保育の充実。
- ・企業間の交流機会の設定。
- ・介護業界の人材不足解消のための女性。
- ・女性管理職を養成するセミナーの補助などを行って頂きたい。
- ・早急に子育てから復帰できる環境作り。
- ・共働き家庭、片親家庭への優遇。
- ・女性社員が様々な人と出会う機会を作って頂き、自分なりの“目指す姿”を描いてもらいたい。また、女性活躍に取りくむ企業を優遇する策は企業が表面的に行うだけでまったく役にたたないので、子育て環境や時短勤務や子の発熱などの急な退社に対応できるワークシェアなどを整えた実績で優遇してほしい。男女関係なく利用できるのがいい
- ・特に女性が少ない業界についてイメージが変わるよう学校教育レベルから啓発してほしい。実際の女性採用実績に対する助成金などがあっても良いのでは
- ・女性を採用して、産休等に入ったときの人材確保のための企業への補助制度
- ・同じ職種のロールモデルを見つける機会としての交流があればよい
- ・保育所、保育士を増やしてほしい
- ・介護事業への就業支援
- ・他業種の女性同志で情報交換を気軽にできる場を求めます。
- ・行政が率先して取り組んでいただき、ロールモデルを先取事例としてご紹介いただくのがよろしいかと存じます。
- ・介護職員の社会的地位向上につながる施策
- ・会社として性は特に問題ではない。現実問題として、保育所などの充実の方を期待しています。
- ・子育て環境改善
- ・現場仕事メインにて、女性が気持ちよく働けるよう施設の充実を進めてほしい。更衣室、トイレ問題。設置の際は補助金が出るなど。
- ・わが国ではいまだに結婚後女性には仕事を辞めて家庭に入る（主婦）という概念が男性に残っています。近年慢性的な人材難・人手不足を解消するには、人口の50%を占める女性の社会進出することが不可欠と考えます。女性の意識を変化させ結婚後も引き続き活躍していただけるような取組が必要と思います。
- ・駅前に保育所を整備することで回り出すと思う。保育所事業者への軽減をすること
- ・保育所への入所、中途入園できず育休の延長が多い（4月入園でないと入園できない）
- ・女性に限らず、公共調達の経費率を、完全週休2日で設定してほしい。就労時間を減らさないと、人材が定着しない。
- ・業種、職種によって、問題点が異なると思う。業種、職種別の対応が必要だと思われる。
- ・待機児童が出ないように各市町村に保育所の充実を働きかけてほしい。
- ・子供の体調不良の際の預け先の確保（熱があるだけで預けられない、迎えに行かなければいけない）

- ・キャリアがとだえがちな女性を支援することによる会社側のメリットの拡大が必要だと思います。
- ・保育の現場では、配置基準が厳しくワーク・ライフ・バランスが確立できないため、加配のための補助金があると良い
- ・経営者サイドを教育すべき事が最優先ではないか。
- ・各々の業界に即した取組事例の紹介（業務時間帯が違う一般的な解決策も違う結果となる）
- ・大企業（製造業）に対する賃金アップの働きかけ
- ・保育所と病院との連結など子供が病気しても働ける環境を。
- ・女性でも労働集約型産業にも興味を示す様な取り組みを行なって欲しい
- ・社会で活躍できるよう、女性に対しセミナー等で意識改革をしてもらいたい
- ・就業環境、周囲の理解、子供の預け先（保育園だけでなく、小中学生年代のフォロー）
- ・現場作業に女性が付く事を進める
- ・長時間の保育所（8：00～22：00）を増やしてほしい
- ・零細企業にも、育児・介護しやすい制度や、使いやすい助成金等があるといいと思います。
（なかなか通常の社員確保にも苦労があります。育児休暇・介護休暇を補うことができる人材確保が難しい。）
- ・小・中学生の保育、PTA不参加としやすい環境や雰囲気
- ・子育て環境を整備するにあたり保育士の待遇をよくしてほしい。（給料面、労働面等）
- ・地域（市・町）でのシングルマザーに対しての就労対策
- ・女性の「活躍したい」の気持ちを持ち合う「場」を提供頂きたい。
- ・男性、女性を問わず、育児休暇・介護休暇を取得した実績のある企業に補助金を出す等、優遇制度を拡充することにより、女性の活躍する機会が広がると思います。
- ・保育園への入りやすさが市によって全く異なる現状を改善してほしい
- ・女性が安心して働ける環境作りとして、保育園（延長保育）、児童クラブの拡充と育児・介護両方においての公的サービスでの支援
- ・家庭内でも会社内でも男性の考え方を変えるような取組を行わないと女性活躍は難しいと思います。特に古い世代や田舎の方では、”男は外で仕事、女は家事全般をこなし家庭を守る”という考え方の人が多いのでその考え方を改めさせる必要があると思います。意識改革を行うための教育を幼い頃から行ってほしいです。
- ・女性活躍企業の表彰及び女性が活躍している企業の事例発表
- ・女性のワークライフの変化に対応できる施設を望む
- ・女性の活躍推進には業種などが合わない場合があり、公共などが仕組み作りをするのがよい。
- ・女性を主にして企業支援とセーフティネット
- ・女性の意欲やレベル向上の刺激になる事が必要
- ・男性の育児、家事参加に関する啓発。女性の問題というより男性の問題だと思います。
- ・無償の保育所よりも、フレキシブルに対応できる預けやすい保育所の整備