

令和元年度第1回 とっとり女性活躍ネットワーク会議

日時：令和元年7月30日（火）

午後1時～午後2時

場所：ホテルニューオータニ鳥取 はまなすの間

次第

1 開会

2 議題

(1) とっとり女性活躍ネットワーク会議からの提言について

(2) 女性リーダー育成セミナーの開催について

(3) 新時代子育て支援に関する意見交換

子育て支援の課題の1つとして男性の家事育児参画もあげられており、また、男性の家事育児参画が多いほど、第2子以降の出生数が増加するとの調査結果もある。
男性の育児参画を進めるためには、行政や企業においてどのような取組が必要か、ざっくばらんにご意見を伺いたい。

3 閉会

資料

- 1 女性も男性もともにイキイキと働くための提言
- 2 女性リーダー育成セミナーチラシ

女性も男性もともにイキイキと働くための提言

労働力人口が減少し、また、価値観が多様化している現状において、女性の力は企業の持続や魅力ある職場づくりに必要不可欠であり、従業員のみなさんが結婚、子育て、介護などで離職してしまうのは、会社にとって大きな損失です。

私たちとっとり女性活躍ネットワーク会議は、女性従業員や経営者等と意見交換を行い、これまでに、イクボスキャッチフレーズやイクボスバッチの発案、毎月19日の「イクボスの日」の設定などを含む「女性も男性もともにイキイキと働くための提言」等、様々な取組を行ってきました。

「子育て王国とっとり」の取組と相まって、育児を取り巻く環境が充実し、子育てを応援する気運は高まってきましたが、従業員のみなさんが介護者となったとき、サポートする備えは十分ですか？

男性と比べて女性の家庭責任が大きいと感じている者も少なくありません。

女性だけでなく男性も安心して働き続けることができ、仕事・家庭・余暇活動のバランスのよい配分により、ともに支え合い多様な分野で能力を発揮し、活躍できる社会の実現のため、次のような取組を提案します。

1 イクボス・ファミボスの推進

イクボス・ファミボスの取組をさらに広め、安心して働き続けられる職場環境づくりを進めましょう。従業員のワーク・ライフ・バランスを実現し、自らも家族や地域を大切にするワーク・ライフ・バランスの実践者になりましょう。そして、取組の輪を広げていきましょう。

2 働き方の見直し

男性、女性に関わらず余裕をもった働き方ができるよう、短時間勤務・在宅勤務といった多様で柔軟な働き方を取り入れるとともに、業務の可視化や、従業員同士の情報共有・マニュアル作成等により仕事の属人化を防ぐ等、業務改善に取り組みましょう。

3 男女ともに活躍できる取組促進

男性の家事育児、介護への参画を当たり前のこととして捉え、社会全体が応援する雰囲気をつくっていきましょう。また、やりがいや将来への希望を持って、イキイキと働くことができる環境を実現するため、男女等しくステップアップのチャンスを検討し、スキルアップの機会として従業員が1年に1回はセミナーなどに参加できるようにしましょう。

令和元年7月30日

とっとり女性活躍ネットワーク会議

令和元年度 鳥取県女性リーダー育成セミナー

女性リーダー スキルアップ研修

参加者募集
受講無料
各セミナー30名
(先着順)

このセミナーでは、「もっとステップアップしたい」「リーダーになることが不安」等と感じる女性従業員の方々が、講義やグループワークを交えながら、ステップアップに必要なマネジメント力やコミュニケーション力といった実践的スキルを身につけることで、(不安を和らげながらキャリアプランを描く事を目指しています。この機会に、ぜひお申込み下さい。

締切日
2019.8.26月

※定員に達し次第締め切りいたします。

対象

鳥取県内企業の
女性従業員

鳥取・米子

1日

中堅社員向け研修

(主任、係長、グループリーダー向け研修)

日時 9/5 木 10:00~16:30

場所 とりぎん文化会館 第4会議室 ※
鳥取市尚徳町101-5

日時 9/6 金 10:00~16:30

場所 米子コンベンションセンター 第3会議室 ※
米子市末広町294

— 内容 —

- 1 なぜ今、「女性リーダー」なのか・
難しく考えない「リーダーシップ」
- 2 リーダーとしてのスキルアップ～思考の整理力～
- 3 基本的なコミュニケーション「きく・話す」
- 4 女性のキャリア観を知る
(ワーク・ライフ・バランスについて)

※駐車場が大変混み合う可能性があります。
できるだけ公共の乗物にてご来場お願い致します。

倉吉

PM

管理職・リーダー向け研修

日時 9/3 火 13:00~16:00 講義
16:00~17:00 交流会場所 ホテルセントパレス倉吉 ウィンザー ※
倉吉市上井町1丁目9-2

— 内容 —

- 1 自身の果たす役割・
自分のリーダーシップスタイル
- 2 リーダーとしてのスキルアップ①～思考の整理力～
- 3 リーダーとしてのスキルアップ②～安定力～
- 4 県内で活躍する先輩リーダーとの交流会
先輩リーダーを交え、日頃の悩みや不安を共有します。

AM

フォローアップ研修

(昨年度までの参加者を主な対象とするものですが、それ以外の方の参加・午後の「管理職・リーダー向け研修」と併せての参加も歓迎します。)

日時 9/3 火 10:00~12:00

場所 ホテルセントパレス倉吉 ウィンザー ※

— 内容 —

- 1 コミュニケーション力アップ
(リーダーとしてのスキルアップ～指導力～)

お申込み方法は裏面をご覧ください。

主催 鳥取県・女星活躍とっとり会議

お申込み
お問合せ

企画・運営事務局
(株)シセイ堂デザイン

〒680-0841 鳥取県鳥取市吉方温泉三丁目 802
TEL.0857-22-1122 FAX.0857-22-1133
e-mail : seminar@siseidodesign.jp

女性リーダースキルアップ研修

9/5 鳥取・9/6 米子

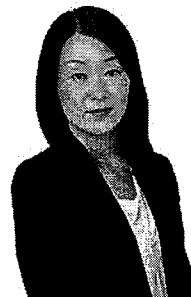
株式会社 インソース
講師 重里 恭子



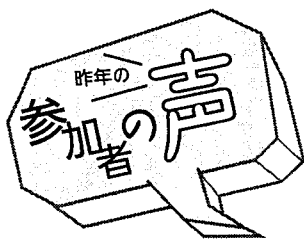
大阪大学経済学部卒
1987年 関西テレビ放送株式会社 入社。
アナウンサー部配属。
報道部アナウンサーとしてニュース
番組などを担当。
1989年 日本航空株式会社 入社。
客室乗務員として国内線、国際線の
業務に従事。
客室部教官として、新人研修ならびに後輩乗務員らの教育、指導に
携わる。長年、お客様サービスにかかわり、顧客確保に貢献する。
2005年 JALウェイズ株式会社 入社。
国際線の客室乗務員として活躍。
2013年 株式会社インソース講師に就任。

9/3 倉吉

株式会社 インソース
講師 澤田 和美



明治大学文学部卒
ベネッセコーポレーション(旧 株式
会社福武書店)入社。
1991年 協力スタッフ組織のマネジメント、
通信教育教材の企画編集を担当。
その後、採用・教育研修・労務管理
を担当し、企画及び実施に従事。
2004年 大学に勤務。
4年制大学新設に伴い、大学生、短大生へのキャリアデザインプログラム、
就職支援プログラムの立ち上げを行う。
大学職員組織の将来設計のための組織改革推進、事務局職員の能力
開発に関する企画立案、コーディネートに関わる。
2009年 独立。研修講師として活動を開始。
2010年 株式会社インソース講師に就任。



普段、異業種の方(女性)
と話す機会がないの
で、とてもいい刺激に
なりました。

同じ立場で共感するこ
とがある方たちとお話
をすることができ、気持
ちが楽になりました。

とりあげられる内容が、
「あるある」でとても納得
でき、自分自身の状況と照
らし合わせながら考えるこ
とができてよかったです。

時代によって求められて
いるリーダーが変化して
いることを知ることがで
きて自信になりました。

お申込み
お問合せ

株式会社 シセイ堂デザイン

TEL.0857-22-1122 FAX.0857-22-1133

〒680-0841 鳥取県鳥取市吉方温泉三丁目 802

e-mail : seminar@siseidodesign.jp

お申込方法：下記にご記入いただき、メール・FAXにてお申込みください。

所属事業所名			
所在地		〒	
申込担当者		氏名	e-mail
		電話	FAX
参加者①	ふりがな氏名		
	参加会場	<input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 AM <input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 PM <input type="checkbox"/> 9/5 鳥取 <input type="checkbox"/> 9/6 米子	
	所属部署名		
	役職名		
参加者②	ふりがな氏名		
	参加会場	<input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 AM <input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 PM <input type="checkbox"/> 9/5 鳥取 <input type="checkbox"/> 9/6 米子	
	所属部署名		
	役職名		
参加者③	ふりがな氏名		
	参加会場	<input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 AM <input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 PM <input type="checkbox"/> 9/5 鳥取 <input type="checkbox"/> 9/6 米子	
	所属部署名		
	役職名		
参加者④	ふりがな氏名		
	参加会場	<input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 AM <input type="checkbox"/> 9/3 倉吉 PM <input type="checkbox"/> 9/5 鳥取 <input type="checkbox"/> 9/6 米子	
	所属部署名		
	役職名		

評価・課題を踏まえた令和元年度の取組

女性活躍推進課

☆女性活躍推進計画の評価（3年目）を踏まえ、施策を展開していく。

取組1：ワーク・ライフ・バランスの実践（男性の家事・育児、介護等への参画促進）

取組2：管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

取組1：ワーク・ライフ・バランスの実践（男性の家事・育児、介護等への参画促進）

方針：ワーク・ライフ・バランスの実践リーダー「イクボス・ファミボス」の拡大
トップの意識改革、男性の家事・育児、介護参画の促進

[主な取組]

○イクボス・ファミボスの普及拡大 **資料2-1**

- ・イクボス・ファミボス宣言企業の優れた取組事例の横展開を目指し、地元紙などで継続的に発信
- ・多様な働き方の制度導入の具体的な運用を検討している企業が、リーディング企業と1対1で相談できる機会を提供
- ・働きやすい職場づくりに熱心なイクボス・ファミボス宣言企業の人材確保を応援する企業説明会の開催

○ワーク・ライフ・バランスの実践を促す広域広報（島根県との連携）

ワーク・ライフ・バランスの実践に繋がる「家事シェア」や「男性の家事育児参画」を当たり前のこととして捉え推進するため、働く女性を取り巻く環境が共通する島根県と連携し、山陰の広域エリアにおいて情報発信・普及啓発を実施

○家事シェアを考えるセミナー等家庭向け講座の開催

男性の家事・育児参画の促進に向け、地域やPTAなどで行う、男女ともに負担を分かち合う家事シェアを考える参加型セミナーの開催や相談対応の中から見えてきた夫婦間・家族間のコミュニケーション不足に起因する課題解決に向けた講座を開催

○企業内研修の支援

職場における機運醸成を図るため、企業に出向き、経営者、男性管理職・従業員を対象とし、動画等を活用して男性の育児参画を促進するイクメン・ファミボス実践キャラバンの実施や、男性の家庭進出を題材に取り入れた企業の社内研修を支援

○休暇制度の取得促進

男性に育児・介護休業、育児参加・介護休暇・短時間勤務や、プレ・マタニティー医療（不妊治療）休暇を取得させた事業主に奨励金を支給し、従業員の家族をサポートする企業の取組を支援

○鳥取県男女共同参画推進企業認定の拡大

とっとり働き方改革支援センターと連携し、就業規則整備支援（社会保険労務士無料派遣）等を通じて、仕事と家庭の両立に配慮し、男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を認定するとともに、企業の取組を情報発信

取組2：管理的地位に占める女性割合増に向けた継続的な取組

方針：女性活躍の機運拡大

女性がやりがいを持ち能力を発揮できるよう、キャリア形成を支援

[主な取組]

○女性ロールモデル発信と女性リーダーの育成 **資料2-2**

女性の職域拡大とキャリアプラン形成に資するよう、引き続き多様な分野で活躍する身近なロールモデルの発信を行うとともに、中小企業中堅女性従業員等を対象としたスキルアップやキャリア形成に資する人材育成研修を実施

○女性活躍の機運拡大 **資料2-3**

- ・官民連携で取組を進めてきた女性活躍について、その意義を再確認し、さらなる高みを目指していけるよう、経営トップに向けた女性活躍の機運高揚フォーラムを実施（11月実施を計画中）
- ・女性の登用が事業所等にプラスの変革を及ぼした好事例等の発信を通じて女性登用の拡大を目指す

○輝く女性活躍パワーアップ企業登録の拡大

企業が進める女性活躍のための人材育成や環境整備の取組を支援

「イクボス・ファミボス」普及拡大の取組について

女性活躍推進課

1 イクボス・ファミボスの普及啓発

女星活躍とっとり会議のコアメンバーで構成する「イクボス・ファミボス普及推進委員会」を中心に企業への働きかけ、情報発信に取り組むとともに、優良企業表彰等を通じてイクボス・ファミボスの普及啓発・機運醸成を図る。

(1) 企業説明会の開催

働きやすい職場づくりに熱心なイクボス・ファミボス宣言企業の人材確保を応援するため、宣言企業が出展できる企業説明会を県立ハローワークと連携して開催し、求職者等に対する情報発信の場を提供する。

(2) リーディング企業の好事例の取組を情報発信

多様で柔軟な働き方の導入や制度活用の工夫など優れたイクボス・ファミボスの取組を実践しているリーディング企業を新聞や経済誌等で広く発信する。

(3) 県内企業との意見交換実施

イクボス・ファミボス普及推進委員会による企業訪問や経営者との意見交換を通じて、企業への働きかけを進めるとともに、意見を聞き取り、課題の抽出や取組を検討する。

(4) 介護と仕事の両立に向けた初動対応ツールの作成

介護と仕事の両立に向け、企業が備えておくべき事項を容易に確認できる簡易ツールを作成し、介護支援に踏み出す企業を後押しする。

【ツール内容】

- ・経営層・労務管理者向け（支援方針の明確化、相談体制と対応など）
- ・従業員向け（知っておきたい介護当事者の心構え、介護サービス等基本情報など）

2 イクボス・ファミボス実践支援

(1) 多様な働き方の導入相談支援

多様で柔軟な働き方の制度導入を検討している企業に対して、リーディング企業と1対1で相談できる機会を提供し、実践ノウハウの横展開を図る。

【リーディング企業の実践事例】

- ・配偶者の転勤に伴う従業員の就業継続のため在宅勤務を導入。あわせて、外出中のテレワーク活用により業務効率化を推進。
- ・1日の勤務時間はそのままに勤務日数を減らす短時間正社員制度や、「平日勤務のみ」「夜勤の回数や曜日に制限あり」など多様な勤務形態を選択できる制度を創設し、従業員のライフステージに応じた働き方を応援。

(2) 介護と仕事の両立支援（コーディネーターの派遣）

従業員の将来の介護リスク等の把握の手法や従業員が利用できる公的サービスの情報など、アドバイスを希望する事業所にコーディネーター（保健師等）を派遣し、相談支援を実施。

女性のキャリア形成支援の取組について

女性活躍推進課

働く場における女性の活躍をサポートし、自由な職業選択や職域拡大、リーダー育成のための取組のひとつとして、女性がキャリアプランを描けるよう県内で活躍するロールモデルを紹介・発信するとともに、ステップアップに必要な能力を高めるセミナーを実施し、キャリア形成支援とネットワークづくりを進める。

1 女性のロールモデル発信事業

これまで女性の入職が少なかった分野も含め、分野の偏りなく県内で活躍している女性(ロールモデル)を紹介し、不安の払しょくや、管理的地位に就くことを目指す女性の増加を図る。

- (1)発信媒体:日本海新聞に掲載し、同記事を県のホームページ、その他イベントでパネルとして展示
 (2)ロールモデル:県内で活躍している女性

管理的地位に就く女性の割合が多い業種をはじめ、女性の入職が少ない建設業、製造業などの業種で活躍している先輩女性(ロールモデル)の姿を幅広く紹介、発信する。

- (3)発信内容:若い女性に向けて、入職のきっかけや仕事を行ううえで大切にしていること、やりがいといった自分の経験談をメッセージの形で発信する。また、ワーク・ライフ・バランスの要素も取り入れ、仕事と家庭の両立に悩む女性に、働き方の参考としてもらう。

2 女性リーダー育成事業

女性中堅従業員、管理職等を対象として、キャリア形成に資するセミナーを開催する。

(1)管理職・リーダー向け研修(半日)

[日時・会場] 令和元年9月3日(火) 13時～16時:講義、16時～17時:交流会
 (ホテルセントパレス倉吉 ウインザー)

- [内容] ①自身の果たす役割・自分のリーダーシップスタイル
 ②リーダーとしてのスキルアップ①～思考の整理力～
 ③リーダーとしてのスキルアップ②～安定力～

(2)中堅職員(主任、係長、グループリーダー)向け研修(1日間)

[日時・会場] 令和元年9月5日(木) 10時～16時半(とりぎん文化会館 会議室)
 令和元年9月6日(金) 10時～16時半(米子コンベンションセンター 会議室)

- [内容] ①なぜ今、「女性リーダー」なのか・難しく考えない「リーダーシップ」
 ②基本的なコミュニケーション「きく・話す」
 ③リーダーとしてのスキルアップ～思考の整理力～
 ④女性のキャリア観を知る(ワークライフバランスについて)

(3)フォローアップ研修(半日) ※参加者の声を受け、今年度から新たに実施。

昨年度までの参加者を主な対象とするものだが、それ以外の方の参加も妨げない。

[日時・会場] 令和元年9月3日(火) 10時～12時 ホテルセントパレス倉吉 ウインザー
 [内容] コミュニケーション力アップ(リーダーとしてのスキルアップ～指導力～)

女性活躍の機運拡大の取組について

女性活躍推進課

官民一体の女性活躍の取組により、県内事業所における女性活躍は着実に進んできている。

女性活躍の意義を再確認し、女性が活躍できる事業所をさらに拡げていくため、フォーラムの開催や、女性の活躍が好影響をもたらした事例の発信により、さらなる女性活躍機運の高揚を図るとともに、横展開に取り組む。

1 女性活躍フォーラムー（仮題）女性活躍で企業が変わる鳥取が変わるー

官民連携の女性活躍推進主体「女星（じょせい）活躍とっとり会議」を中心に、さらなる高みを目指して、女性活躍の機運高揚フォーラムを実施する。

■時期： 令和元年11月頃（調整中）

■場所： 鳥取市（予定）

■内容： 基調講演

シンポジウムー県内で活躍する女性によるシンポジウムー
パネル展示 等

女星活躍とっとり会議の取組や女性活躍の歩み、企業の取組を応援する各種制度、新聞連載記事・特集記事（イクボス・ファミボス企業優良事例やロールモデル紹介）のパネルなどを掲示

■参集者： 県内経営トップ、経営幹部、女性リーダー 等

2 好影響の横展開を狙った情報発信

女性の登用が、事業所等にプラスの変革を及ぼした好事例や地域での女性リーダーの活躍等の発信を通じて、県内事業所や地域での女性登用の横展開を図る。

■発信媒体： 地元紙

■発信内容： ・女性登用が進む県内事業所等の好事例紹介（連載）

・女性活躍に積極的な経営者や女性リーダーなどによる紙上座談会（特集）

鳥取県における少子化対策等に関するアンケート調査結果（抜粋）

【アンケート調査の概要】

- 対象：約14,000人（鳥取県県政参画電子アンケート会員に登録している者、鳥取県子育て応援パスポートメールマガジンの受信者及びえんトリー（とっとり出会いサポートセンター）の会員に登録している者）
- 回収数：1,025人（回収率約7.3%）
- 回答者：男性332人（32.4%）、女性693人（67.6%）
- 年齢構成：15～19歳（0.1%）、20～24歳（2.1%）、25～29歳（8.6%）、30～34歳（16.5%）、35～39歳（21.4%）、40～44歳（21.2%）、45～49歳（13.6%）、50～歳（16.6%）
- 調査期間：平成31年1月10日～2月1日
- 調査方法：電子メールで調査の回答依頼を行い、県のホームページ上で調査票へ回答を入力
- その他：前回調査（平成25年度実施）と比較するため、人口構成比によるウエイトバック等の処理は行っていない。

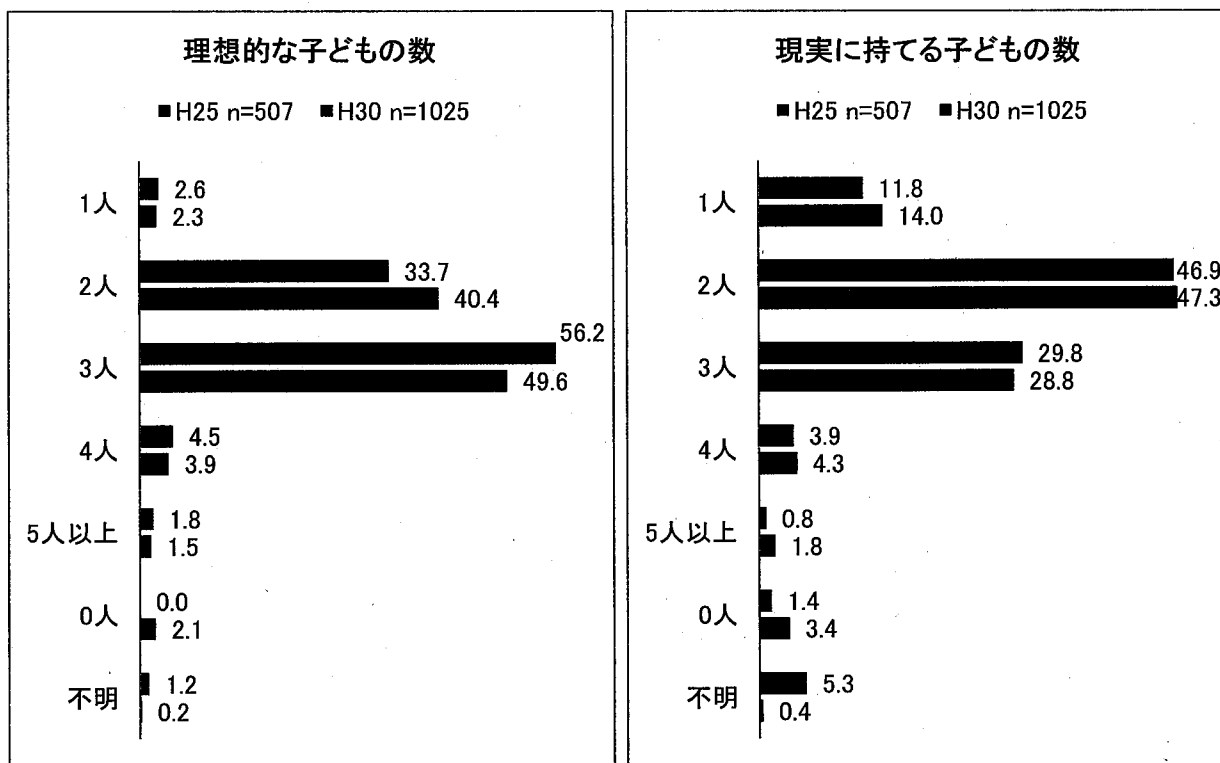
結果まとめ

- 出会い・結婚に繋がる男女の出会いは、職場や友人など身近なことがきっかけとなることが多い一方、「周囲に出会いの機会がない」との回答が7割を超えている。また、行政の実施する結婚支援の利用意向は7割を超えており、身近に出会いの機会のない独身者に対する行政の結婚支援が重要である。（出会・結婚に関しては今回初調査）
- 理想的な子どもの数と現実で持つ子どもの数は、前回（平成25年度）調査と比較して、理想人数も現実的な人数も減少傾向にあり、その大きな理由は、前回調査同様「子育ての経済的負担」「肉体的・精神的な負担」となっているが、今回調査では「仕事と子育ての両立が難しい」という回答が前回と比べて1割以上多くなっている。
- 子育ての経済的負担は、9割以上が負担を感じており、具体的には「幼児期及び大学時期の保育・教育費用」に加えて「塾や習い事の費用」「生活必需品」も負担となっている。しかし、経済的な負担が軽減されれば、さらに子どもを持っても良いという意見が7割以上に達しており、少子化対策には経済的な負担軽減策が重要となっている。
- 地域の子育て支援サービスは、認知度及び利用者の満足度は高いが、利用経験はサービス毎に大きなばらつきがある。特に「地域子育て支援センター」「放課後児童クラブ・放課後子供教室」の利用が多く、未就学時期の子育て支援の場としての役割や働く人にとって大きな支援となっていると考えられる。
- 仕事と子育ての両立では、前回調査と同様に「休暇制度拡充」「労働時間短縮」の労働環境の改善とともに「休業中の経済的支援」を希望する意見が多い。
- 「子育て王国鳥取県」宣言の認知度は9割以上と高いが、毎月19日を「とっとり育児の日」としていることの認知度は26.4%と低い。
- 今後の少子化対策としては、「妊娠・出産後も働き続けられる職場環境整備」「ワークライフバランスのとれた職場環境整備」「若者の就労支援」「保育料の低減」が求められている。

2 理想的な子どもの数

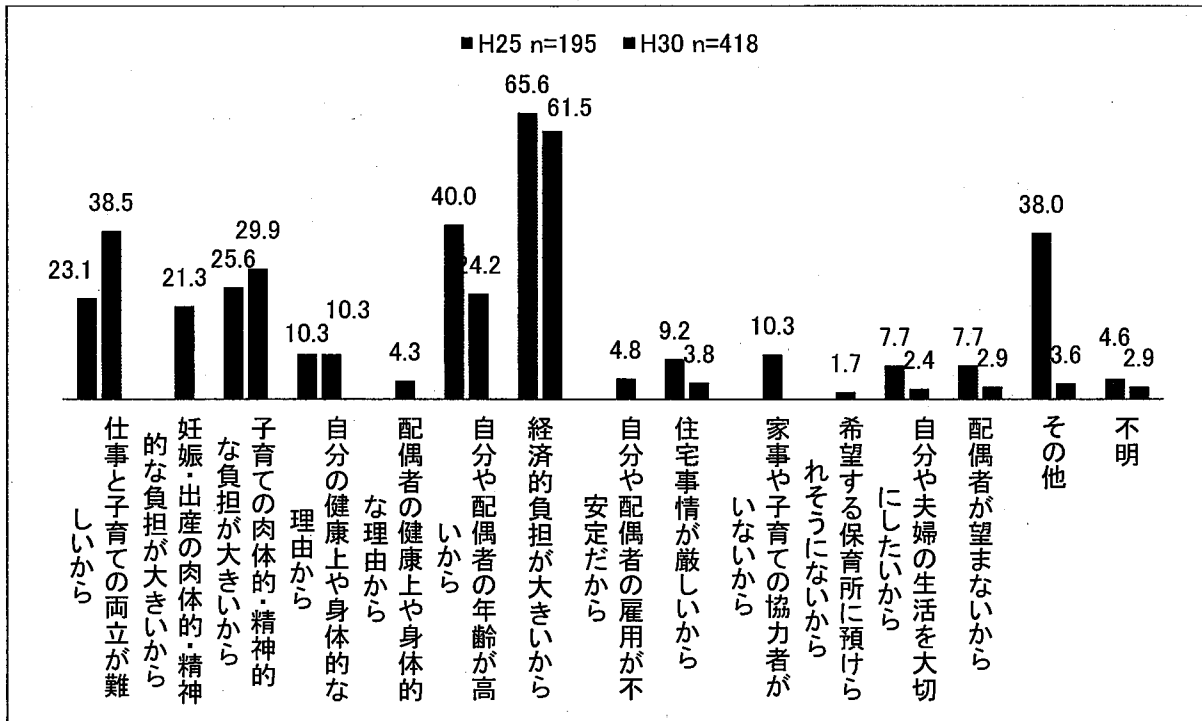
- 理想的な子どもの数は「3人」が最も多く49.6%。3人以上では55.0%（25年度62.5%）と対前回比7.5ポイント減少、2人以下は42.7%（21年度36.3%）と対前回比6.4ポイント増加し、理想人数は減少傾向にある。
- 現実に持てる子どもの数は「2人」が最も多く47.3%。3人以上では34.9%（25年度34.5%）と対前回比0.4ポイント増加に対して、2人以下は61.3%（25年度58.7%）と対前回比2.6ポイント増加となった。また、0人が3.4%（25年度1.4%）と前回比2.0ポイント増加となり現実に持てる人数も減少傾向にある。
- 将来的に持つ子どもの数が理想より減少する理由は、前回調査及び今回調査ともに「子育てに費用がかかるという経済的負担」と「妊娠～育児に係る肉体的・精神的な負担が大きいこと」が大きな要因となっている。また、「仕事と子育ての両立が難しい」が前回調査と比べて1割以上高くなった。

(1) 理想的な子どもの数【問15】と現実に持てる子どもの数【問19】 ～理想的な子どもの数は「3人」、現実では「2人」～



(2) 将来的に持つ予定の子どもの数が理想的な子どもの数より少ない理由【問 20】

～経済的負担、仕事と家庭の両立、妊娠・出産・育児の肉体的・精神的な負担に不安～

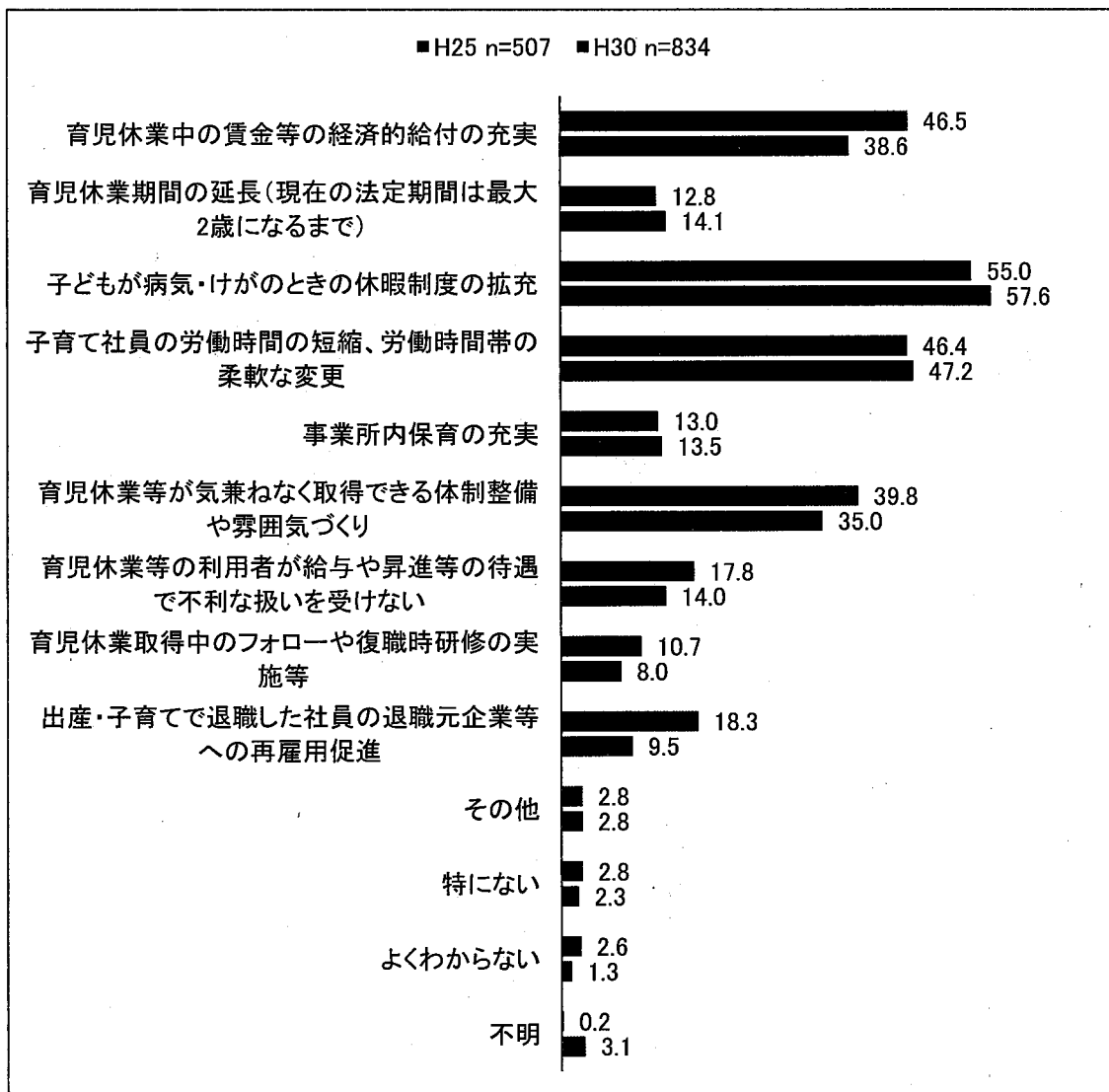


※一部の設問は平成25年度に未調査

5 仕事と子育ての両立

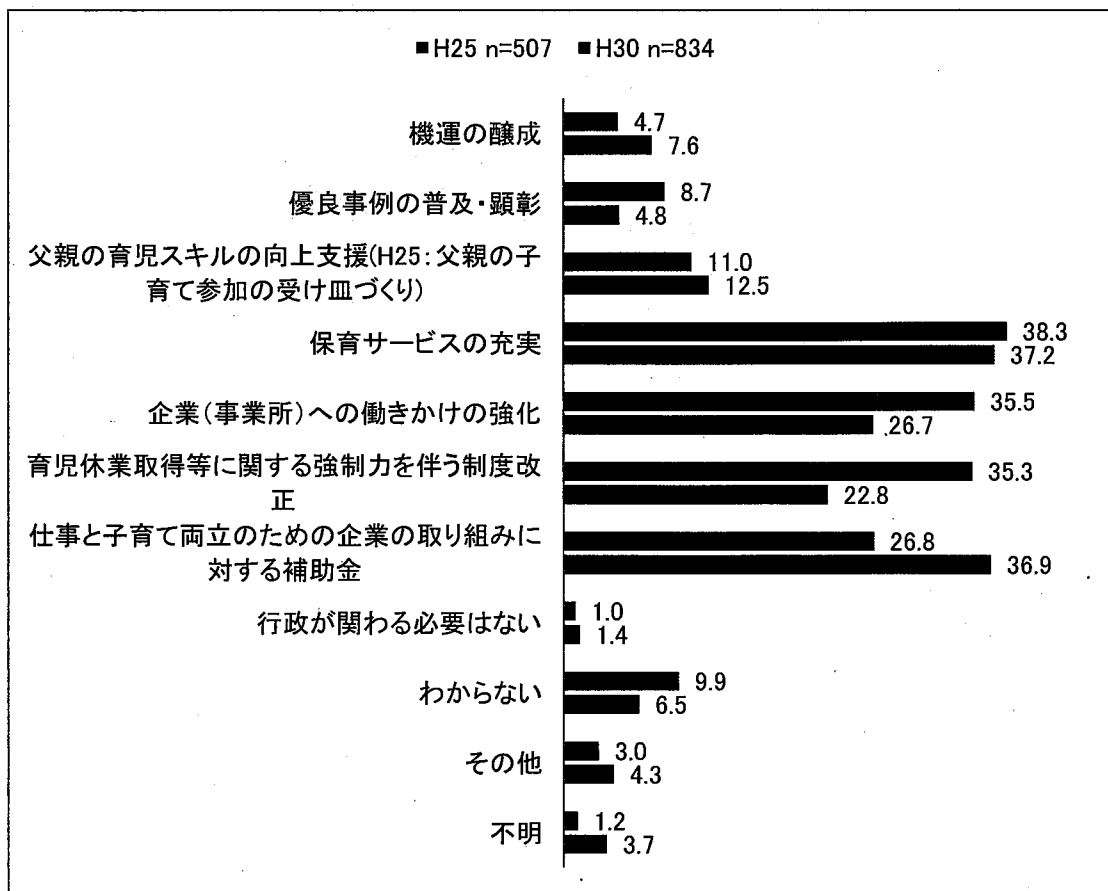
- 職場の取組みとして、前回調査同様「休暇制度の拡充」「勤務時間の短縮」等の労働環境の改善を希望している。
- 「育児休業中の賃金などの経済的給付支援」は38.6%（25年度46.5%）と対前回比7.9ポイント減少している。
- 行政に期待する施策は、「企業に対する助成」「企業への働きかけ」等の企業の職場改善啓発及び「保育サービスの充実」等の仕事と子育ての両立ができる体制の整備が上位を占めており、概ね前回調査と同様の結果となっている。
- 結婚・出産後の退職経験について、「結婚を機に辞めた」が22.7%、「出産を機に辞めた」が25.6%となっており、結婚若しくは出産を機に辞めた経験が48.3%（25年度44.5%）と対前回比3.8ポイント高くなっている。
- 退職理由は、「自発的に辞めた」が33.8%で最多となっている。

(1) 仕事と子育てを両立するために必要な職場における取組み【問46】 ～休暇・労働時間短縮等の制度の拡充と育児休業中の賃金等の充実～



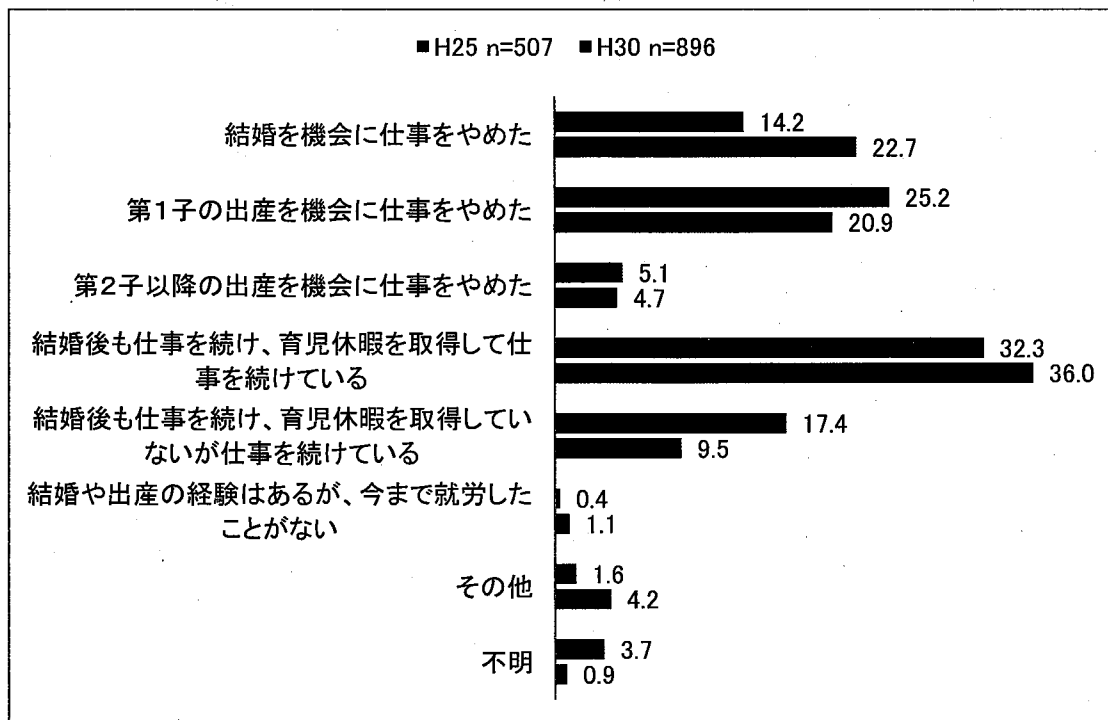
(2) 仕事と子育てを両立するために行政に期待する施策【問47】

～保育サービスの充実、企業に対する助成～



(3) 結婚や出産を機に仕事を辞めた(退職した)経験があるか。【問24】

～継続就労が4割以上、結婚を理由とした離職が最多～



(4) 仕事を辞めた理由はどのようなことですか。【問 25-1】
～家事・育児専念、仕事と育児の両立困難が各約3割～

