

## V 自由意見

---



## V 自由意見

### 【事業所自由意見】

問 21 女性の雇用管理などについて、ご意見ご要望などがありましたら、ご自由に記入してください。

- ・雇用管理について男女差別は特にしておりません。
- ・介護、看護、育児だけでなく、家庭の事情を優先し働かなくてはならないことは女性として仕方のないこと。会社の側でできる限りの対応をして、大切な人材を守っていきたいと考えています。
- ・今後、意欲のある女性を積極的に採用したいと考えておりますが、弊社は浄化槽管理、貯水槽清掃、殺虫殺菌等、特殊な業務が多く、募集をかけても女性の応募はほぼありません。女性向けにこういった職能教育の補助金の枠や、情報発信の枠が拡大されていくことで、注目していただけるチャンスが増えるのではと思います。
- ・近年、女性の働く意欲、能力が向上し、責任感も上がってきたと思われます。肉体的、社会的違いが当然男性と異なりますので、それらの問題点を見つけ、解決していくことが中小企業にとって大事になってくると思われます。
- ・女性が活躍される場が増えていますが、会社でその場をどんなにつくっても、女性には結婚、出産を機に退職を考える方が多いと感じています。
- ・工場の製造ラインは女性が多いので、リーダー的存在を養成することが難しい。高度な精密マシン工程では、一般的女性ではできない点がある。
- ・弊社は歯科技工業を行っていて、技工は技術、経験等が重要になり、男女の格差はありません。そのため、特に女性だからどうということはなく、全く同じです。ただ女性は結婚等を機に離転してしまうことが多く、必然的に男性の多い職場になってしまいます。職場の問題というよりは、業界の構造的な問題が多くあり（低価格、長時間労働・・・）、それが改善されないと男女とも働きづらい職業になってしまいます。若い人の確保が非常に大きな問題です。
- ・女性の活躍の職域ですので、若い方々にもこの職域に多勢入っていただき、安心した雇用制度と社会基盤づくりの一助になるよう努めたいと思います。
- ・本人が正社員を望んでいない、現状の業務ができればよいと考える、まだ若いスタッフの多い部署のため、まずは本人の意識を変えるところからスタートと思われる。
- ・女性の活躍推進のためには、男女ともに長時間労働の改善が不可欠だと考えます。
- ・女性の方が、男性よりも育児や家庭の時間が必要であり、仕事との両立が困難。また、体力の差をカバーすることも必要。弊社では、女性の積極的活用が、職場の活力にもつながると考え、現状女性の絶対数も少ないが、今後増やしていきたいと考えている。
- ・質問がすべて否定的なものが多い。男女を区分けすること自体がおかしいのではないのでしょうか。自発的な環境があれば、おのずと持っている能力は発揮するものです。お茶くみが悪いと決めつけないことも第一、生活のリズムの中で自然に行われている、営みの中で行われているものまで否定するの

はいかがなものか。弊社は運転手中心の会社、事務所では掃除（便所）は自然と男性がやっています。

- ・ 独身男女、DINKS、女性キャリア等セグメント別に雇用形態（就業スタイル）がバラバラではあるが、特に子育てしながら働く女性が多い職場なので、管理する立場としては就業時間を気にします（子どもさんの気持ち、配偶者の気持ちを思い浮かべます）。営業職なので、効率よく働いて（メリハリをつけて）、仕事も家庭も両方大切にできる職員育成を心掛けているのですが、なかなか思うようにいかず、管理職としても自問自答しながらの日々です。
- ・ 医院のため、女性職員（看護師等）が多いため、回答について逆パターンとなるケースが（例；女性による男性へのセクハラ等）考えられます。
- ・ 女性の多い職場のため、女性の生き方の多様化により「問 20」の「6 利用者・非利用者間の不公平感の是正」のような、同じ女性間でも課題が表面化しており、そのような問題に対し行政側で研修会を開いてくださると、育児・介護休業制度の定着に向け、私たちも助かります。

## 【従業員自由意見】

問 27 女性が働くことに関して、ご意見や日ごろ感じていることなど、なんでも結構ですからご自由に記入してください。

男女平等	育児・介護休業、子どもの看護休暇等	男性の育児参加	保育所
53 件	37 件	2 件	14 件
行政に望むこと	雇用環境や社会に対する要望	その他	合計
7 件	51 件	13 件	177 件

自由回答欄にお寄せいただいたご意見・ご要望の一部を紹介します。

意見が多岐の分野にわたっているものについては、主な分野に掲載をしています。

### 1 男女平等に関すること

○現状として上司は男性が多く、いろいろな制度を取り入れる努力をしてもらっていますが、女性の立場からするとそぐわないものであったり不備があったりします。導入する制度が本当に機能するためにしっかり見極めて、職場の女性の意見をじっくり聞いてほしいものです。(女性/50代/50~99人)

○女性の側にも、育休制度など権利だけの主張ではなく、他のメンバーと協力して就業中の作業を行う努力は必要。また、男性も各種休業がとりやすい環境を会社がつくり、男女問わず制度を利用できるようにすることが大切であり、普及につながるのではと思う。(女性/50代/200人以上)

○男女平等とはいっても、男女の間には身体的に大きな違いがあるのだから、現実的には全く同じ扱いでは成立しないと思う。身体面、体力面で劣るからといって格差をつけられるのはよくないが、男性に向く働き方、女性に向く働き方というのはやはりあるはずなので、そういったところでうまく役割分担ができて、処遇のバランスもとれればありがたいと思う(男性と同じように働きたい女性もいるので難しいが...)。(女性/30代/200人以上)

### 2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

○私は子育てが終わっているので支障なく働かせてもらっていますが、これから出産、育児をする女性に育児休暇をとりやすくするために、育児休暇や産前産後の休暇を与えている企業に対して、国からの補助があれば、休暇がとりやすくなると思います。また、子どもが小さいときは、少し熱が出ても学校から呼び出しがきて、連れに行かねばなりません。そんなとき、学校の保健室で就業時間まで子どもを預かってもらえたら急に仕事を休まなくてもよくて、働きやすくなると思います。欲を言えば、近くの医師が診察薬を飲ませて寝かせていてくれたら、早く治り子どもへの身体の負担が減ってよいと思います。(女性/50代/50~99人)

○社内において育休、産休制度を利用し職場復帰する女性社員が増えてきており、若手社員たちにとっては心強いところです。しかし実際には、子育てと仕事を満足に両立させるためには、まだまだ環境、制度が不足していると感じます。意欲、能力の高い女性を活かすための環境整備を期待しているところです。(女性/20代/100~199人)

○制度は整っているが、実際子ども病気などで休んでも代替要員はいないため、仕事がたまってしまう。まわりのメンバーの協力でいない間お願いすることがあっても、それぞれ多くの業務をかかえていて余裕はない。短時間勤務を利用しているが、時間内でやりきれない。もっと効率的にやらなければ…と思うが、仕事に追われている。時間内に能力を十分発揮できるよう、自主学習をしなければならぬが、家庭に戻ると家事、育児で精一杯。誰かに頼まれて子どもを産み育てているわけではなく、自分たちで決めたことなのでそれを理由に「できない!」とは言えない。今は女性だからといって業務をこなしていればよいわけではないので、“成果を出す”ことができていないながら働いていることに負い目を感じる。(女性/30代/100~199人)

### 3 男性の育児参加に関すること

○現在は、必要に迫られて働く女性が増えています。女性は家庭（特に子ども）の都合で、意に反して休まなければいけません。働く女性をもつ男性はそれ（意に反して休むこと）を妻に頼ります。それで通ってしまうからです。女性は、会社や上司から快く思われていないことを胸にしまっています。会社が男性の育休や介護休暇を認めない風潮もありますが、男性は働く（会社で）もので育児をするものではないという意識も女性が社会で暮らしていくに困る要因をつくっていると思います。家事、炊事、掃除、洗濯、子どもの世話は、男性ができて何の不思議ではありません。社会に女性が進出するのに理解があるように、家庭に男性が入ってくる、進んで家庭の仕事に関わることへの社会全体の理解が結果として、女性の社会進出も理解することにつながると思います。(女性/30代/30人未満)

○私自身は子育てが終わり、孫育ての時代に入っています。自分は子育てのために仕事を退職しましたが、女性が社会でもっと活躍できるように結婚後も仕事を続けていくことに賛成です。しかし、家事、育児、介護の分担はほとんど女性にばかり負担が強いられているのが現状です。女性が育児、介護の休業制度を利用することはもちろんであるが、男性が育児、介護の休業制度を促進することを切に望みます。(女性/50代/30~39人)

### 4 保育所に関すること

○育児施設の数が圧倒的に足りない。時間的な制限（18:00までしか預かることができないなど）も多い。民間施設を利用する場合、高い→結果的に安心して働くことができない。(男性/30代/200人以上)

○結婚、出産で辞めたあと復帰するには、託児所などの充実が不可欠だと思います。託児所のさらなる充実を望みます。(男性/20代/200人以上)

○社員で働いている女性は、保育園に子どもを預けても熱や病気になった場合、保育園から電話があり仕事を残してお迎えに行かなければならない。熱や病気になっても、よっぽどのことがないかぎり預かってもらいたい。または、残った仕事を誰でもできるような組織にしてもらいたい。(男性/30代/50~99人)

## 5 行政に望むこと

- 女性だからと困ったことはありません。一時期、母子家庭で子どもを育ててきましたが、職場の理解が常によく、環境に助けられました。このことは、むしろ女性だからよかったのかもしれませんが。男性が父子家庭で子どもを育てている場合、会社の理解が得られず、国や市の制度が女性ほどよい条件でなかったり、あったとしても条件が厳しいとか。女性差別問題の中の1つとして育児について考えるよりも、それとは別に「育児」そのものについての制度も考えてほしい。育てるのが父のみ、母のみ、実家で同居とかいろいろあるので。あと児童扶養手当についても、もう少し条件を考えてほしい。調査もしっかりしてほしい。(女性/20代/30~39人)
- 扶養範囲で働く女性が多いと思いますが、もっと範囲を広げてほしいです。時間を制限されて働くのは非常に大変です。もっと働きたい。でも範囲内にするには働けない。収入にも限度がある。これから消費税も上がる。買うものも減らし、消費も控える。これではいつまでたっても生活は楽になりません。もっと自由に女性が働けるようにしてほしいです。(女性/50代/200人以上)
- やはり、家族の協力、理解が必要。横浜市のように託児施設を増やす、利用しやすい立地など。静岡市も早急に行政の対応が不可欠である。(女性/50代/200人以上)

## 6 雇用環境や社会に対する要望

- 職場の中で子育て中および経験者より話をうかがい、ニーズを職場として把握しておくこと。これから結婚や育児が予想される女性より意見、要望についてうかがう機会を職場としてつくるなど。スタッフ（雇用形態問わず）として制度活用方法や紹介、説明の機会を積極的に設け、スタッフに安心感、安定感をもってもらう取り組みを多くすること。(男性/40代/100~199人)
- 子どもが幼いうちは定時で働き続けることは困難。また、ある程度成長した後は働き先がなかなか見つからず、勤務条件なども厳しいものが多い。(男性/40代/50~99人)
- 子育て中の女性社員について、社内で増えているのはよい傾向ですが、人によって負担が違う。レベルを合わせて時間内でしっかり働ける環境にそろえてほしいと思います。(女性/30代/200人以上)

## 7 その他

- 生活のために働くことは、今の日本社会の状況では当たり前のようになっている。(男性/40代/40~49人)
- 仕事と家庭の両立は大変ですが、大変な生活の中でも日々新たな発見や、人の意見を聞く機会があるので、自分自身の向上のためにはよい機会と環境を与えられていると思います。(女性/40代/30人未満)
- 子どものいる従業員に対しての配慮、制度は手厚い。ありがたいし、社会として支えていくのは当然のことだが、未婚や子どもなしの従業員の負担がとて大きいのが現状。会社のために、自分の時間を使っている割に会社の待遇は…？ 誰でも子どもを産む時代ではないし、正直不満に思ってしまうこともある。子どもがいると休みが堂々ととれる、など。(女性/30代/50~99人)