

## IV. アンケート自由意見

---

#### IV. アンケート自由意見

##### 【事業所自由意見】

◆女性の雇用管理や活躍推進などについて、ご意見・ご要望がありましたら、ご自由に記入してください。

- ・男女を問わず、本人の希望する職種への配属を実施している。残念ながら中小（小規模）企業の場合、管理職になると業務が増える等に対する対価が不十分になりがちである。そのような事情も管理職希望者が少ない原因なのでは。また、昨今の若い世代の特色なのか、部下のことまで責任を負いたくない、面倒を見るのが煩わしいとの声も聞かれる。中小企業にとっては困難な課題が多い時代になったのでは。残業、休日出勤を望む社員も多くいるのも事実で、法的根拠から制限してもアルバイト等のダブルワークをしてまでも収入を得たい人が多いはず。（サービス業）
- ・人的余裕のない中小企業で積極的に推進するのは難しい。補助金が出る等、企業のメリットがあると違うと思う。また、育休を取る者も現在の賃金同額以上が補償されれば「取りたい」と思う人が出てくるのでは。（卸売業, 小売業）
- ・まだまだ男性社会の中で、こうしたことを進めていくためには、女性の意見を多く反映させてほしいと思う。男性だけで話し合いを持つ場を目にすることも多く、時代に合っていないと感じる。（卸売業, 小売業）
- ・育児に関してはグループ内に夫婦がいてもどうしても女性に負担が偏ってしまうのが見受けられる。その意識改革は必要と感じる。（情報通信業）
- ・弊社のような人材派遣を主とする企業では、社内認識を変えることはもちろんだが、出向先企業の派遣労働者取り扱いの認識を変えていただくのは、一企業のみでは厳しい環境である。（サービス業）
- ・国や行政も一体となって女性の活躍推進をしないとなかなか進まないと感じる。たとえば、女性の活躍そのものを謳うのではなく、在宅勤務の制度化、促進だけでも多様な働き方ができ、さまざまなバックグラウンドを持った人が働きやすくなり、結果的に女性も活躍できる場が生まれてくると思う。社会全体が変わっていかねばいけない。（その他）

## 【従業員自由意見】

◆女性が働くことに関して、ご意見や日頃感じていること、企業や行政に求めることなど、何でも結構ですのでご自由に記入してください。

### <主な意見の項目>

男女平等	育児・介護休業等	性別役割分担意識の払拭	意識改革
26	11	14	20
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
29	25	54	179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

- ・女性だけがお茶汲み、掃除をしなければいけないのはなぜか。お茶を淹れるのが嫌なわけではないが、仕事とは別なことをしているので、手当を支給する等考えていただきたい。(女性/50代/建設業)
- ・ほぼ同じ仕事をしているのに、いまだに女だからと「お茶当番」がある(事務員でもないのに)。(女性/40代/製造業)
- ・私は男女差別があることで女性は守られていると思うので、男女差別はあっていいと思う。男にしかできないこと、女にしかできないことがあると思う。お茶出しにしても、男性より女性が出した方が良く思っている。それよりも、女性から女性への差別の方が世の中多いと思う。(女性/40代/運輸業, 郵便業)
- ・会社の経営陣だけではなく、社員や自分自身の中にも、男性の仕事・女性の仕事という性別に捉われているところがある。本当に性別に捉われない社会になるためには、今の20代くらいが社会の中心となる頃でないと無理なような気がする。(女性/40代/サービス業)
- ・女だからという不平等がまだまだ多い。とはいえ結局、男と女で体力の差といったものはどうしてもあると思う。子育てについても、どうしても男性では産めないということもある。100%平等は無理なので、権利を主張させすぎなくても良いと思う。(女性/40代/サービス業)
- ・男性と女性の仕事の能力の違いはないと思う。ただ、女性にだけ許容されている部分の仕事はあると思うので、本来同等であるとするならば、全ての業務を男性と同じようにすべきであるとする。(男性/40代/情報通信業)
- ・性別で待遇に差があるのは良くないと思うが、仕事の内容は違ってくることはあると思っている(例えば、力仕事は男性の方が向いているし、女性もやりたがらない方が多い)。管理職についても希望しない女性を男女比に合わせるために無理に増やすのもいかがと思うが、意見は聴くべきだと思う。(男性/40代/製造業)

- ・「女性だから賃金を上げなくても文句を言われたい」という経営者の言葉を聞いた時、非常に不快だった。女性だから男性よりも優れている面や、企業に貢献できていることなど、もっと多角的に捉えてほしいと思っている。(女性/40代/情報通信業)
- ・男尊女卑の歴史から、海外のような同等の扱いになるまでにはかなり時間がかかるのではないかと。幼少期から家庭で男女平等の考えのもと育たなければ難しい。(男性/40代/製造業)
- ・男性と女性で何でも同じにする(仕事内容等)のは違うと思う。得意・不得意・能力の違いは人それぞれなので、その上で適切に配置し、評価することが平等かと思う。(男性/30代/医療, 福祉)

## 2. 育児・介護休業等に関すること

- ・高齢化社会になり、働き世代が介護等で離職しなければならない時に、サポートしてくれる支援があるといい。(女性/40代/その他)
- ・今後、母の介護が必要になる。育児休暇も介護休暇も男性だって取るべき。もっと休暇を取得しやすい環境を政府がアピールすべき。公務員は平気でとっている。介護離職しなくてもいいように行政がサポートしてほしい。(女性/50代/その他)
- ・男性の育休取得を義務化するくらいにしてほしい。子育てと家事と仕事を両立している女性の負担はかなり大きい。少しでも理解してもらえよう、最低1カ月以上育休を取って経験いただきたい。(女性/30代/情報通信業)
- ・女性が育休を取得するのが当たり前のように、男性が育休を取得することも当たり前になったら良いと思う。また、子どもが熱を出したら母親が休むのではなく、率先して父親が休んでも白い目で見られない世の中にしてほしい。それが当たり前になれば、男性の意識改革にもつながると思う。(女性/20代/卸売業, 小売業)
- ・男性の育児休業が当たり前の社会になると、女性が働ける環境になる。共働きが当たり前の時代なので、子どもを預ける場所の確保は絶対に必要。社内に児童託児所があると助かる。(男性/30代/その他)

## 3. 性別役割分担意識の払拭に関すること

- ・仕事上では性差なく働くべきだと考える(肉体労働を除き)。一方、家事・育児においては、男女の役割が固定化していることが阻害要因になっていると感じている。社会全体が家事・育児において性差ないようにしていく働きかけを続けていただければ、何年後には変わってくると思う。(子どもの小学校入学前の説明会で、女性教師から「子どもの生活規則を作るのはお母さんの仕事です」と言われたことは残念だった。先生がこれでは変わらない)(男性/30代/運輸業, 郵便業)
- ・男性が家事をもっと手伝う文化ができるといい。(男性/30代/情報通信業)
- ・共働きが一般的になりつつあるのに、男性の家事・育児への意識が低すぎる(いつまでもサポートや手伝いという感覚でいる)。(女性/40代/建設業)
- ・女性は家に帰れば子育てや家事がある。子育てや家事は女性の仕事という感覚が男性だけでなく女性にもある。仕事も頑張り、家に帰れば家の仕事をする。これでは大変すぎるので、家族の協力なくして社会では活躍できない。(女性/40代/製造業)

- ・家事・育児（学校関係）は女性担当という風潮があるので、仕事をセーブして家のことをせざるを得ない状況が多々ある。パートナーも世間も“家事・育児は男女平等に負担すべき”という考え方になれば女性が働きやすくなると思う。（男性/30代/情報通信業）
- ・家事・子育て・地域行事等、女性中心でありながら、外で仕事を増やす事は難しい。賃金も見合っていない。男性の仕事中心の考え方も、女性の負担になっている。男女ともに家庭が中心で、そのための労働であるべきだと思う。（女性/40代/業種無回答）
- ・保育園の送り迎えや、呼び出し、病気で看病は、仕事を休んで女性がやらなくてはいけない。休みづらいのは女性も同じ。（女性/20代/製造業）

#### 4. 意識改革に関すること

- ・女性が働ければ良い、管理職が増えたら良い、そのようなことではなく、男でも女でもそれ以外でも、皆が平等に働ければ良いと思う。ステレオタイプを外して互いが理解し合えたらいい。女性的立場からしても、自分たちのことをやれ理解しろと一方的に言うのは何か違う気がする。女性も男性のことを理解すべき。それでも少なからず行政がこのようなことに取り組んで下さっているのはありがたいと思う。（女性/20代/情報通信業）
- ・仕事ができる人材がいても、女性は男性より下だと見られている感じがある今の会社は完全に男女差別があり、時代の変化についていけない。性別、年齢だけで賃金カットなどがあるが、仕事内容は変わらず、仕事に対するやる気を日々失っている。（女性/60代/製造業）
- ・管理職は育児・介護に理解が少ないため、未婚同僚にも理解がない。休み自体を迷惑行為と捉えている。介護は全員が関係する可能性があるため、当事者意識があれば少しは変わらと思う。子育て・介護中に負担軽減をすることは必要だと思う。残業するから偉いという考えは改めてほしい。（女性/40代/運輸業, 郵便業）
- ・第一に法整備、次に企業（中小）の意識改革が必要かと思う。（男性/40代/サービス業）
- ・正社員として働き続けたかったのに、出産時にパートに切替わり、それが当たり前のようになられていた。それは20年前のことだが、今でも出産後、パートになるという流れは変わっていない。（女性/50代/サービス業）

#### 5. 行政に望むこと

- ・「女性活躍」をアピールしている会社に勤めている。急なお休みにも理解があり、子どもが熱を出した時にも助かっているが、経営者（男性）が男性の育児取得に反対だとはっきり言っているのを聞いて残念だった。女性が活躍するためには、男性（父親）の家事・育児への参加は絶対。「女性活躍」「ママが働きやすい職場」を売りにして採用活動をしているが、結局はただのパフォーマンスなのだった。行政は経営者に対して本当に女性が仕事で活躍するにはどうすべきか講習会を開いて教えてほしい。（女性/30代/製造業）
- ・親族経営ということもあり、社内のヒエラルキーは、親族（男性）、親族（女性）、男性、女性の順となっており、親族以外の女性は何年働こうが役職に就くことはない。元々が家族経営からスタートしているので、女性はサポート・補佐という意識が強く、社内で

それを問題としてあげるには退職に迫いやられる覚悟も必要なほど、親族の上層部の力が強い。このような歪みを解消していくには行政の力が必要かと思っている。法改正やセミナー等で是正を促してほしい。(男性/60代/製造業)

- ・私は結婚してからも共働きでいるが、給料の面で夫とあまり差がなく、自分が働かないとヤバイと思う。働きたくないわけでもないが、男性側の給料が昔に比べると低くなっているような気がする。女性が働くことには賛成だが、妊娠・育児・家事をしながら働くのはとても大変だと思う。女性が働かないと生活ができないような状況にならないよう制度を見直してほしい。(女性/20代/卸売業, 小売業)
- ・出産後も働く人が増えているので、託児施設、幼稚園、保育園が充実すればいいと思う。高齢化社会になり、働き世代が介護等で離職しなければならない時にサポートしてくれる支援があるといい。(女性/40代/その他)
- ・育児・介護休業や時短制度があっても、時間や期間の制限があり、使いやすい制度ではないように思う。非正規ではなく、正社員としても定時勤務や月給に縛られず、柔軟な働き方が出来たら長続きすると思う。“育児・介護の忙しさから解放されたら復職できる”という約束があると、思い切って退職し、それらに専念できるので、試験的に導入する会社があれば新しいモデルになるのではと思う。行政がそれを推進すれば、子育て世代へのアピールになると思う。(女性/50代/卸売業, 小売業)
  - ・一般的に男性よりも女性の方が劣っている体力面や、女性特有の生理現象については考慮される必要があると思うが、性別に限らず、各個人が各々の状況と考えの中で、なるべく希望に沿った働き方ができることが理想だと思う。そのためのサポートを行政にはお願いしたい。(女性/30代/その他)
- ・不妊治療に対する理解を深めてほしい。育休明けの人へは仕事内容を考慮して少なくとももらえるのに対し、不妊治療中の人へは何もない。大量の仕事を持ちながら、自分だけでやりくりし、仕事を抜けたら抜けた分だけ負担になる。同じ女性でも子どもがいる人だけ得な気がする。(女性/30代/卸売業, 小売業)
- ・会社の制度や理解も必要だが、こども園の数や保育士の待遇改善も必要だと考える。(男性/40代/製造業)
- ・行政に求めること、①時短勤務の最低賃金保証の義務化、②女性管理職を設けるための政策の推進、③土曜、日曜預りの保育園を増やしてほしい、④ゴールデンウィーク、お盆の預り保育をする場所を増やしてほしい、⑤土曜、日曜、祝日、時間外保育を仕事のために依頼した場合、費用を会社負担にする等、個人が負担しないようにする政策を作してほしい。(女性/30代/サービス業)
- ・行政による育児・介護のサービス施設の拡充。育児・介護取得者への賃金補償。(男性/40代/卸売業, 小売業)
- ・企業間で女性管理職の方々との交流会（キャリア希望者含む）の場など主催いただけたら嬉しい。(女性/40代/サービス業)
- ・我々のような中小企業においては、会社のトップの意見、考え方が働く者に対する評価であったりするので、企業のトップの考えを行政が指導する方針を考えてもらいたい。(男性/50代/製造業)

## 6. 雇用環境や社会に対する要望

- ・社会や会社が設備・制度を整えるのは必須だと思うが、社会人ひとり一人が理解をしなければ意味がないこと。同じ女性とくくられても、子育てで働く曜日や時間に制限がある人は存在する。それを分かっているけど喜ばしく思えない女性もいる。その人が悪いわけではないのに、互いにスッキリしないのはなぜなのか。どうしたら良いのか日々思う。  
(女性/40代/卸売業, 小売業)
- ・女性だからとか男性だからとか言っているうちは、この問題の解決になるとは思わない。経済上、共働きが普通の今、ワーク・ライフ・バランス、定時帰社を前提とした能力主義を考えてほしい。(女性/50代/業種無回答)
- ・社会全体で女性の社会進出に対するサポートがまだまだ足りていないと感じる。特に弊社のような昔の体質の企業に対して、役所においては、今後は男性社員に対する考え方を柔軟にする等の働きがけを進め、より良い職場づくりをして頂きたい。賃金面での男女の差を多く感じているので、同じ立場であれば、同じ賃金を頂ける社会に早くなってもらえたらと思う。(女性/40代/建設業)
- ・高齢者の雇用が伸びるのはいいが、残るのは男性が多い。頭の固いまま残られると女性に対する扱いを変えられない。(女性/40代/製造業)
- ・性別以前に、個の多様性を尊重して受け入れる社会になれば、この様な議論も不要になると感じている。(女性/40代/運輸業, 郵便業)
- ・雇用形態の多様化。フルタイムは難しくとも、退職者のキャリアを活かせる環境（テレワークの拡充など）が整えば、女性の働き方はもっと広がり、それが企業の戦力になると思う。(女性/40代/卸売業, 小売業)
- ・業種、仕事内容にもよるが、古い会社、古い体制、古い考え方、現在の世間の流れ、意見を受け入れられない会社には指導を入れる必要がある。下から言っても、組合から伝えても改善されないの、上からの動きで少しでも変わることができればありがたい。  
(性別無回答/年齢無回答/業種無回答)
- ・私は子育てのため、15年間、非正規雇用となり、40歳から正規雇用を再開し、61歳の時に遠距離介護のため非正規に戻った。看護職は需要が多いので、状況に応じて正規と非正規を使い分けすることができる。全ての職種がこのようになれるわけではないが、年齢を重ねても正規で雇用できる職場が増えることを祈っている。(女性/60代/医療, 福祉)
- ・もともと首都圏で20年近く勤務し、Uターンで静岡に転職したが、企業の働き方に対するスタンスは大きく違うと感じている。首都圏の会社は、第3者からの目線が強く、必然的に従業員の働き方に対する目線が強くなり、ハラスメントやダイバーシティ等への意識も高くなる。一方、一般的に地方はオーナー色が強く、一部の経営者の色がそのまま反映され、良くも悪くも会社の対応が分かる。上場企業は社外取締役が入り、外部の目線からチェックし、働き方等にも意見を言いやすい環境があるが、地方の中小企業はそのような機会がない。経営層に対し意見を反映できる環境を作ることが必要だと思う。(性別無回答/40代/生活関連サービス業, 娯楽業)

## 7. その他

- ・女性の管理職を何人も見てきたが、感情的で言葉が強く、その下で働く部下にとって精神的ストレスが多くなる。こういった苦しみを理解していないのが残念。(女性/50代/情報通信業)
- ・社内環境が悪すぎて日々ストレスを感じている。結婚したばかりなのに「子どもできた？」とか言われることがある。セクハラと思われる発言を無くしてほしい。また、月給なのに早退すると給料が減る。大変な仕事が増えているのに給料が上がらない。(女性/20代/卸売業, 小売業)
- ・政治家が男尊女卑のようなことをしているので社会も変わらないと思う。(女性/40代/その他)
- ・管理職になりたくない女性まで管理職にしてはいけない。(男性/30代/製造業)
- ・結婚もしていない、子どももない立場の人達のこととも考えてほしい。好きで、望んで、未婚・子ナシの人もそうでない人もいる。あまりにもなんでも持っている人が優遇される制度ばかり。高い税金を払って仕事をしているのに、子どももおらず未婚の立場の女性達のこともしっかりと考えてほしい。(女性/40代/その他)
- ・静岡の県民性として“保守的”というキーワードを思い浮かべる。女性活躍と国は言うが、それを理解している男性が少ないと思う。また、女性においても管理職を希望する方が少ないのではないか。(女性/40代/情報通信業)
- ・女性が働くために〇〇を作るという点がすでに差別だと思う。同じ仕事をすれば、同じ権利を得るのが当然だと考える。自身の結果における対価が正当かどうかの方が重要。(男性/40代/情報通信業)
- ・女性管理職の割合を増やすということは本質ではないと思う。LGBT、若年層の活躍、定年後の人材の活用、少子高齢化、所得格差は、それぞれ独立した課題ではなく関連しているものだと思っている。私も企業・行政に期待するだけでなく、当事者意識を持って考えて取り組んでいきたい。(男性/20代/その他)
- ・女性が男性と同様に働くことは賛成であり、働きやすい環境を作ることは大切である。一番望むことは「少子化対策」である。「少子化対策」を前提に女性の労働問題があると思う。(男性/40代/卸売業, 小売業)
- ・“女活”に捉われず、男女共に能力を発揮できる職場作りを目指したい。管理者になるばかりが女性活躍ではない。それぞれの生活スタイルに合わせ、心豊かに日々過ごせることに注力していきたいと思う。“女活”という言葉がプレッシャーになる場合もある。性別の概念はこれからの社会、取り払われるべきである。(女性/30代/金融業, 保険業)