

平成 20 年度静岡市女性の労働実態調査 事業所用 自由回答欄

- そもそも女性が総務に1名(補助作業)しかおらず、業務上現場作業には不向きである。
- 女性を一括りに考えずに、個人の職域意識や企業人としての意識分析も問題になる。
- 経済変化、生活様式の変化など、同性の中の世代意識もあることも評価すべき。滅私奉公型とイージーライフ型など。
- 女性を募集する際の、求人広告に対する表記の規制があることにより、男性の方に対して問合せ電話料の無駄になり、不経済である。生来的に適正適所があることを否定できないと考えている。
- 母子家庭の方についても、職業意識が高く評価する面を考えている。反面、パート根性的な側面もあり、労働と対価との相関意識が潜在的に多い。
- パートタイマーで労働する人達の希望等が聞くことができれば幸いです(特に女性)。
- 特に女性の場合、職場内のいじめが多い(特に女性同士)。
- 忙しい為、問合せにはお答えできません。
- 設問中、特に問14(女性の活用)については、一見すると極めて後ろ向きな回答になっております。これは、当事業は問1(従業員数)にあるとおり、女性が85%を占めており、トップである所長をはじめ、各種要職を担当している職員の性別も女性であることから、更なる女性の進出を促すことで、性別による雇用均等を図る事の活動を行っていない、という背景によるものです。
- 静岡労働局からも同様の調査(一部同じ)があり、提出いたしました。データの共有(連携)は図れないものか。共有することにより機関と企業夫々の、手間と経費が削減できると思われます。
- 女性自身が、職場での意欲を見せる、出す事が大切である。社会的にその意識醸成が不足している。しかし、企業には女性が適任である業務もあることを認識すべきである。それを女性差別のように指摘するのは間違っている。社会の就業人口の比率で男性が圧倒的に多い現状、歴史的な積み上げも含め、今後長い時間がかかると思う。行政も女性だけの静岡市役所職員体制を全国に先駆け(市長も女性)る、なんていかがでしょうか？
- 職業的に？家庭を支えるだけの待遇にすることが出来ない。家族を扶養することが出来る様な待遇にすることが出来れば、勤続年数も増え、スキルアップを望むことが容易になる。人材の質、量も確保でき、サービスの向上にもつながっていくと思う。長期的な経営、雇用管理が可能になる。

● V. 資料 自由回答 ●

【問5に対し、その他の欄に】

- 少人数の配置の為。

【問8に対し、その他の欄に】

- 起用されない。
- ポストがひとつしかなく、現在男性が勤務している。
- 事業所長は係長級(副主幹級)と規定されているため、課長相当職以上の欄は0となります。
- リーダー的な存在はありますが、はっきりした役職制は設けていません。
- 女性の正規職員がいない。
- 正社員は一人しかいないため。
- 管理職のポストの数が決定されているから。
- 役職者になるのに国家資格の合格が必要。

【問9に対し、女性のみ実施した教育訓練の具体例】

- 女性階層別講習会。
- 特許について。
- 引越の女性スタッフの研修。

【問9に対し、男性のみ実施した教育訓練の具体例】

- 業務改善セミナー。
- 就業規則等会社のルールの周知徹底。
- 交通安全教育。
- 人に接する常識的作法。
- 工事現場の見学。
- 支店長研修。

【問11に対し、その他の欄に】

- 全体会議。
- 電話相談窓口あり。
- 外部相談窓口の開設。
- 女性は結婚すると退職してしまう。
- 社規に明記。

【問12に対し、その他の欄に】

- オピニオンボックス(違法行為等受付システム)。
- Wave はあと推進室。

【問13に対し、その他の欄に】

- 育児休業などの制度が周知できていない。
- 採用活動はしているが、応募が少ない。
- 今後は実力主義で進めたい。
- 3K 業務が主体なので体力的にきつい。

【問14に対し、その他の欄に】

- ほとんど女性職員しかいないため、女性を活用が最も重要である。
- 当社は男女統一賃金である。
- 特に性差別はないものと考えている。

【問15に対し、その他の欄に】

- 多様な就労観に応じた、多様な働き方を用意。
- 現在いない。ただし今後は採用したい。
- 人材不足のため。
- 利用者様が多様なため、仕事が女性に向いているし、女性の社会進出の仕事作り。
- 正規従業員より、本人の希望により変更。
- 家庭の事情等で短時間勤務を本人が希望。
- 一緒に良い店を作っていくという目的があるので、性別は関係ない。
- 介護支援サービス提供という規定就業のため。
- スキルがある。
- 正社員になりたがらない。責任や拘束をいやがる。
- 特に女性を雇用しているわけではないが、職業柄女性が多いため。

● V. 資料 自由回答 ●

【問19に対し、(8)内容として】

- 本人と面接。
- 休職前と同配属、同職務への復帰。
- 原則、休職前の職場と同じとする。
- 原則として従来の職場に配置。勤務時間の制限。
- 休職前と同様のポストで復帰できるように、できるだけ努力している。
- 仕事の内容等。
- 慣れた作業の職場に復帰。
- 面談を実施。状況に応じて対応を図る。
- 事務分掌を軽減。
- 職場復帰プログラム。
- 能力向上に対する研修制度。
- 自己啓発補助制度。
- 復帰日について。
- 本人の意向を聞く。
- 本人の希望を聞く。
- 育児・介護休業規定第7章16条による。
- 同じ職場復帰。
- 復帰後の給与は休職前の給与を下回らない。
- 職場復帰プログラムあり。
- 本人の意向にできるだけ対応。
- できるだけ残業・休日出勤は避ける。
- 休職後復帰した時は、同一職場で同一業務に就く。
- 休職前の職場へ戻す。
- 休職前と同じ配置、または希望する担当への配置。
- 復帰に際してのセミナー等の開催。
- 職務規定による。
- 同じ職場に復帰。
- 休職前の契約条件と同じ内容で受け入れる。
- もとの状態に戻るまで、周りがフォローする。
- 勤務時間の配慮。
- 本人の希望を踏まえ、原則として休職前の職場へ復帰。
- 3年間の育児休業分の復職ができる。
- 原則として前職場に復帰する。
- 基本的には休職前と同じ職場、職種に戻る。
- 必要な教育訓練・研修。
- 基本は休職前の職場に就く。
- フォローアップ研修。
- 育児休業者職場復帰サポートプログラム等。
- 勤務シフトの調整。

- 営業職の会社であるが、少ないが、事務職への異動。
- 同じ職場。
- 必要により職場転換や職務変更。
- 通常業務に復帰。
- 同じ職場への復帰。
- 基本的に元の職場に復帰するか、類似する職場に復帰する。
- 勤務時間、勤務日数、勤務内容等について、本人・医師等と相談する。

【問20に対し、その他の欄に】

- 制度を積極的に利用できる社内の雰囲気醸成する。

平成 20 年度静岡市女性の労働実態調査 従業員用 自由回答欄

- 保育園の増設を希望。(待ちの状態が多く、職場復帰に不安がある為)
- 第2子が誕生した時に産休の間は上の子は保育園にいられるが、育休になると上の子は保育園を出なければならぬのは非常に困る。(職場復帰の計画がたてなくなる、両親への負担が多くなる)
- 職場でも産前産後の休暇、育児休暇の制度について、見直してほしいと思う。
- 当社については、育児休業制度、労働時間の短縮を利用し、育児との両立を計っている方もいます。今後も、女性が仕事をしていくうえで直面することが多いと思うので、引き続きこのような制度があって欲しいと思う。
- 女性、特に既婚者が働く為には、家族の協力が必要。男性には、もっと理解と協力をお願いしたい。
- 子どもの教育(参観日等)、病気は有給にしてほしい。
- 正社員、又は労働時間を伸ばして働きたいと常に思っていますが、子供の長期休み、病欠などの時の事を考えると、いつも踏みとどまってしまう。
- 子育てしながら働くには、働きづらい環境だと思います。(例えば、子供が病気でもすぐに仕事をぬけられない時など。)
- 女性が結婚をして働くことは、育児や介護で大変だと思います。デンマークやスウェーデンのような安心して働けるしくみが必要だと思います。
- 税の無駄使いをやめて、保育所などの整備が大切だと思います。
- 子育て中の人でも働けるようにしてほしい(環境を整える)。
- 会社の近くの保育園に、優先的に子どもが預けられるようになったら、将来子どもが産まれても安心して働けるのではないか、と思うことがある。
- 今一番、困るのは子どもが長期休暇に入ったり、突然、風邪で休まなければならない時です。小学校高学年になると学童保育所にも入れません。夏休み等はとても不安になります。私達母親の長期休暇をとる期間を増やして欲しいと思います。
- 育児、介護にたずさわる女性に対し、会社も理解を示さなければならないが、行政も今以上に積極的に制度等の整備をして欲しい。

- 私自身、最近結婚したのですが、女性は子供を産んだら仕事をやめるべきという考えが、まだあるように感じます。託児施設の設置と充実を進めて欲しいです。
- 保育園に勤めているので、ほとんどの母親が何かしらの仕事を持ち働いているが、病気になった場合、連絡してもまわりを気にしたりで、なかなか抜け出せない職場もあるようだ。その為、仕事をやめたりするので、子どもが小さいうちはもっと理解があれば、働きやすくなるのでは。
- 子どもが義務教育のうちで、親が授業参観や行事に参加できるような制度を作ってほしい。
- 女性の場合は、特に勤続年数が長くても昇給しない。仕事を一生懸命取り組んでいるなら、評価してもらいたい。
- 結婚しても、女性が働かなくてはならない状況が多いので、社会全体として見直してほしい。
- 女性が働くことにもっと理解のある社会になってほしい。1人の人間としての正当な評価をしてほしい。
- 「結婚したら」「子供ができたら」女性は退職といったイメージ、現状はいまだに根強くあると思います。家庭を持って、女性が気兼ねなく働くことのできる環境づくり(政策、会社のサポート等)を国・地域・社会全体でもっと考えていけたら…と感じます。
- 女性が出産・育児・介護を安心して行えるような支援がもっと充実すると思います。
- セクハラや職場の悩み事など、相談できる身近な機関があると良いと思います。
- ほとんどの職場では、女性がいないと回らない事が多いと思う。諸々の待遇をもう少し改善してあげると良いと思う。
- 男性と女性を完璧に平等に扱うのは無理があります。そうでなく、お互いがお互いの立場や性別を尊重しあいながら、思いやりのある社会が構築できたら良いと考えます。
- 仕事と家事の両立は誰もが大変なこと。どこまで自分の力量で出来るかをわかっていないと壊れてしまうと思います。バランスよく出来るには周囲の理解や環境があっただけで続けられると思う。
- 残業するのがあたりまえだと思わないでほしい。
- 社内を歩いている時、社長からみんなへ「ご苦労さま」くらい言って欲しい時がある。
- 「制服」制度が当社にはあるが、廃止して欲しい。

● V. 資料 自由回答 ●

- 社内的には意見等、聞いてくれるように思いますが、社員教育制度がゆきわっておらず、管理者等との意思が伝わりづらい。
- パートタイマーと正規従業員の仕事内容が、同じ条件なのに賃金の差が気になる。
- 女性が働きやすい環境は非常にありがたいし、良い事だと思う。実際に男性と同様に働く事は、体力的にも厳しいと思う。給与面のみ女性が要求したところで、能力に換算した場合、正直なところ会社側からすればマイナスの場合も考えられる。現在勤務している業種の場合、特にそうだと思う。表面だけではなく、根本的に働きやすい環境を求める。(男女平等ならば、すべての働く人がという事が大前提。)
- 事務職の仕事をしていると、仕事分担等の関係から、長期休業しにくく、育児休業制度があっても、利用する事に抵抗がある。また、会社を退職させられてしまった場合に、次の就職先では正社員として働くことができないのではないかという不安がある。
- ここの職場は最終上映が終わるまで劇場スタッフがいなければならず、夜の1時頃まで残ることがよくあります。そうした際、女性一人では大丈夫なのかと思います。この辺りは港もあり、外国人や怪しい人が多いように思えますので(実際、アルバイトスタッフが変な人に声をかけられたケースがあります。23時頃だったと思います)、早い時間帯に退勤できるようにする、1人で残さず女性同士複数名で締め作業をする、などの対策が必要ではないかと思います。
- 関係会社のため、本社の規定と違う部分がある(福利厚生、給与)。
- 以前、育児休暇制度を利用した時は、まわりからの風当たりも強く、とりづらい思いをしました。育児休業を安心して取れるよう、他の職員を配置してもらえそうな職場であれば取りやすいと思います。
- 業種に関係のある資格を受験できる様にしてほしい。
- 男女平等の件に関わらず、福利厚生をしっかりしてほしい。
- 会社から与えられた有給休暇は男女平等ですが、使用する内容としては女性の場合、家の用事や子どもの用事で使用する頻度が高いので、結果的には不平等な気もする。
- 少子高齢化社会において、活力のある社会を実現していく為には、女性の就業継続と能力発揮が重要であると感じます。仕事と家庭の両立の為、就業環境の整備が一層必要だと思います。
- もう親の年齢も多いのでパートでもよいかと思うこともあります(半日程度)。
- 今までの給料が良かったら退職したかもしれない。
- 通院等で毎日フルタイム働けない場合の対策を考えて欲しい。

- 生理休暇等、月1日は取り易いシステムを作って欲しい。
- 結婚後も、子育て中もお仕事を続ける女性が増えています。独身で仕事をする方々より、多くのリスクがありますので、国として、一企業として後押し(仕事を続けられるように)をする政策が必要と思います。
- 離婚した女性に対する、会社及び社会制度が不十分だと思う。なのでワーキングプア状態で働いても働いても生活が楽にならなかった。
- 女性は月に1回生理がある。症状は人によって様々だが、きつい人もいるので生理休暇をもっと普及させてほしい。育児休暇も、生理休暇ももっと取りやすい環境をつくってほしい。
- もう少し休みを増やしてほしい。少なすぎる。(特に結婚している女性社員は何かと用事が増えたりするので。)
- 女性側の意識改善も必要。フルタイムとパートの格差が大きすぎる。一度退職すると、その後の職はパートばかりという社会のシステムを改善する必要がある。
- 不景気で新規の採用が少なく、労働条件(労働時間の延長)が悪化している。
- 有給は希望通り取らせてもらえているのでありがたい。
- 生理休暇が認められているので、とてもありがたい。
- 考え方が古いため、女性が粗末にされている。
- 優秀な女性は社会に出て、どんどん活躍して欲しい。
- 女性が働く事についてのこうしたアンケートを取る事自体、疑問に思う。性別においての能力は差があってもあたりまえ、それ以上に人間としての能力を問うべき。また、そういう人間形成をする教育をしなければならないのでは?かつての男性社会が崩壊している事を男性自身が気づくべき。
- こうしたアンケートを実施する事自体が失礼にあたると思う。(男女間の)差はありません。
- 全般的に女性の意識がサポート的な作業がよいと思っているのではない。
- 事業所を通して意見を聞いても、生の声は聞けないと思います。直接、各個人/家庭へ聞くほうが良いでしょう。

● V. 資料 自由回答 ●

- 女性が職場で活躍するに従い、極端なイメージかもしれませんが、「男性化」が起こりつつあるように思います(例えば、飲酒、喫煙、髪がうすくなる、糖尿病、メタボなど)。これからの社会は、いわゆる男性が「女性化」することで(家事、育児)バランスを保っていく時代なのかもしれません。
- 男女平等であり差別する気持ちは全くない。女性が働きやすく能力を発揮出来る環境を整えることがもっとも重要と考えている。ただ、権利によりかかり、権利のみ主張し、平等の賃金の中で働く意欲があまりに低い女性も居るので、留意する必要がある。
- 楽しく仕事ができる事で、私生活にもメリハリが出て自分のためになっているので、これからも元気で働いていきたいと思います。
- 親に感謝です。
- 子どもの教育もお金がかかりすぎ。
- 現状、きびしい時代ですので、働けるのであれば生活のためにもなると思います。
- 性別の問題のため、中立的に捉えることが難しい部分がありますが、お互いの意見を平等に取り入れる取り組みが必要であると思います。
- 現在のところ、子どもがまだ2歳なので、育児と仕事の両立が難しくつらい時もありますが、職場では理解してくれるので、だいぶ助かっております。ただ、この先、自宅と職場が遠いので、小学校へ通うようになった時に、自宅の近くの小学校へ通わせるべきなのか、職場から近くの学校に通わせるべきなのかさぐくなやみます。職場から実家が近いので、出来たら職場から近いところへ通わせたいと考えております。
- 女性が働くのは良いと思うが、結婚、出産等、突然退職したいということがあるので、男性と同じあつかいには出来ないと思われる。そうではない独立女性であるなら、評価されてもよいと思う。
- 働く世代の人口の減少で、年金収入、所得税収入においても女性の労働力は今後欠かせないはず。各種休暇制度や、勤務制度などの企業に求めるべきこと、子育て支援、託児所、介護施設(入所制限がきびしく、活用できない)など、行政に求めるべきこと、とあるが、中でも回答したように地域社会でも理解を深めてほしい。家をあけることが多いと、白い目で見られ、まるで遊びまわってるかのように非難される。これまで、主婦が家庭にいてやってこれた、草刈り、ドブそうじ、葬式の手伝いなども業者に移行していただきたい(今はすべて参加しているが、体が大変)。生活で大事にすべきは、①家庭・子育て、②仕事であり、請求書などの郵便物すら開封できない時間のなさなのに、これ以上を求められても対応できない。女性なので、体力も限界があるし、日曜日も休む事を許されず、月曜日からの勤務で過労死しそうになる。
- 仕事＝男性、育児＝女性という考え方が根強く残っているが、これからは女性も仕事をし、育児もし、と両立させていけるような環境にしてほしいと思う。女性だから出来ないのではなく、女性しか出来ない事やわからない事も多くあると思う。お客様は、男性も女性もいるのだから、もっと女性も働いてゆくべきだと思う。

- 私は一度結婚しましたが、すぐ離婚し再就職を探しましたが、必ず子供は居ますか？などの質問に答えるのが凄く嫌でした。おまけに正社員にはなかなかなれずには今は派遣で仕事しています。
- 女性も働けることはいいことだと思います。
- 女性が働くには、家族全員の理解と健康が有無で変わってしまいます。又、自分自身の健康にも気をつけています。まだ勉強不足で毎日が勉強です。私の事業所は色々勉強させてくださり有り難いです。
- 全員ではありませんが、女性は仕事に対し、責任感や自立心が薄いと思います。その点で、男性従業員と差が出てしまうのではないのでしょうか？
- 他社は知らないですが、女性は結婚すると、やはり今後の出産のこととかあるからでしょうが、なぜ辞めることをその時点で聞かれるのでしょうか？結婚前と後での仕事の振り分けに差があるようにも感じるし、私の場合、希望した内容を訴えても、軽く流されてしまった事がありました。女性というだけ不利ということなのでしょう。コピー取りだって重要な仕事だと言われてしまえば仕方ないのですが、雑用を頼まれるだけならば、誰でもやれる事なので自信がなくなります。女性がすべき仕事とは何なのでしょう。やはりまだ、性別の壁はいくらか低くなっているとは思いますが、なくなるのでしょうか。
- ほんとうに勉強したい人への援助。勉強の嫌いな人もいます。しかし、何か良い所があると思います。そんなおらかな世の中なら、女性も精一杯働けると思います。
- 女性の働くことに異論はないが、育児や家事等がおろそかになるのはどうかと思う。あらゆる事に、男と女の住み分けは必要。
- 普段の業務では、特に問題は無いのですが、お酒の席で飲酒を強要されるのが困ります。(アルコールが苦手なので。)
- 既婚者の女性が働く際、自分自身の都合だけではどうにもならず、家庭や子どもの事情で思うようにいかない事が多々あります。そんな時は事業所や法律による制度よりも、周囲の人達の理解が一番助かります。働く女性も女性である事に甘んじるのではなく、いつでも誠意ある態度で働くべきだと思います。
- 日頃感じていることで、男性と比較して、感情を表に出して仕事をする。
- 男女に差別は必要ないが、適正が異なるケースもあり、職種や状況に応じ区別はあるべき。
- 働き方は社会の映しであり、どうしたら女性が活躍できるのかの根本を考えるべきで、法律規制をかけるばかりでは、企業の負担を増やすばかりである。根本を変えたいのなら、学校教育を変えるのが妥当であろう。
- 休暇制度等を本当に充実させたいなら、税金を使えばいいか。

● V. 資料 自由回答 ●

- 女性が働くには、まわりの理解が必要だと思いますが、現実には難しいものがあると思います。
- 仕事をやれる、やれないにかかわらず、年齢で辞めなければならなくなるのは少しさみしい感じです。
- 男性の協力があって、仕事も順調にできていると思います。
- 女性もかなりの仕事量を責任をもってこなし、会社に貢献していると思います。
- 核家族で共働きの場合、子育てはとても難しい。せいぜい、出産は1人が限界と思ってしまい、2人目の出産は躊躇してしまう。平日、家庭においては、夕食、入浴、おむつ交換、洗濯と目まぐるしい。心身ともに疲弊してしまう。また、両親ともにどうしても休暇を取れない場合があると、保育所に預けていても呼び出されたり、具合が悪くなった時の引き取り、受診が困難となる。夜間救急を使わざるを得ない現状なので(コンビニ受診)、小児科医の負担も増えるのではないのでしょうか。
- 女性が働く事というよりも、自分はパートタイマーなので、正規社員との給与格差を訴えたい。それとパートの扶養範囲が103万、130万の壁といわれているが、その為に自由に働けない人が主婦でいっぱいいる。その金額をなくしてほしい。住居手当と扶養手当は決まった人にしか与えられないので、皆平等に給与に入れてもらいたい。
- 以前、介護施設の現場で働いていたとき、妊娠すると働きづらい雰囲気があった。(お腹に負担のかかるような直接介護ができなくなるので、他職員にその負担がいく、人数ギリギリなので体調不良などで休むと大変など。)そのために、産休が取れるまで仕事をするのが難しく、退職せざるを得なかった。介護業界は、とくに体を使う仕事なので、身重だと働きづらいので、産前休暇を5ヶ月くらいから取ることができるようにしてほしい。
- 今の日本の政府の女性に対しての考え方はとてもひどいと思います。①母子家庭支援を0にしたり、保育所も少ない。②老人(親)の介護をしながら働かなくてはならない。
- 職場全体で女性への理解と思いやりが必要だと思う。育児をしながら仕事をする事はとても大変だと思う。働きやすい職場を作り、協力し合える環境を会社が作って、それが普通の時代になれば、もっと女性も前向きに働けると思う。男性も女性と同じくらい家事も育児もするべきだと思う。1人1人の優しさは大切だと思う。
- 「女性だから」とか「女性のくせに」という考え方を無くした方がいいと思う。できることは普通にやればいいし、子育て、出産などの事は配慮しても、今後の社会(国)にかかわってくることでもあるので、長い目で見たら“損”ということは無いと思う。男性しかできないこと、女性だからできること、いろいろあると思うので、お互いがんばり、助け合える社会になったらと思います。

- 女性は仕事に対して甘い考えを持っている人もいると思うが、一般的に勤勉であると思う。その点をうまく利用して、社会で価値を見出し、男性が認めてあげれば、驚くほどの能力を発揮する人がいると思う。「働く」ことは人々が「幸福」を感じるものであるから、絶対に安易に奮ってしまってはならない。
- 結婚、出産、育児をしながら働くにはまわりの協力が必要です。特に子どもが小さいうちは病気も多く、なかなか正社員として働きにくい。そのため、パートで働いている人も多いと思う。このごろは、病気の子は預かってくれる託児所などもあるようですが、もっと増やし、働きやすい社会を作ってほしいと思います。
- 女性も男性も働くのが当たり前という認識がもっと広がってほしいと思う。そのためには、育児施設を増やしたり、配偶者控除自体をなくしたり、プラスもマイナスも両方の行政改革が必要だと思う。一家の大黒柱一人に負担がかかるということが、未だに多いのはいかがでしょうか。
- どの程度、自分が働くべきなのか、個人個人の差は大きい。パートタイマーにも正社員にもいえるが、ゆとりのある職場環境でなければ、何事も改善は難しいと思う。
- 女性が働くうえで、私の職場は制度的にも大変恵まれていると思っています。子育てをする職員にも充実した制度があります。これは、社会的にも同様な動きがあります。一方、私のように未婚で長い間働く者にとって、税法上や社会保険のうえでは理解が欠けていると思えてなりません。まもなく定年退職を迎えますが、今の時代、独身者も多いので、もう少し手厚い保護してほしい(私たちから取り立てるだけでなく)です。
- 自分が女性で、仮に共働きで、子どもがいる場合、今と同じペースで働くことができるとはとても思えない。職場で1日12時間以上過ごすのが普通になっているので。
- 特に子どもを持っている女性労働者への制度の充実は、ここ最近大いに飛躍していると思います。しかし、子どもには当然父親が存在するわけであり、男性労働者ともなるわけです。制度として、どちらの親も性差なく利用できるはずなのに、女性すなわち母親への制度充実のような風潮も同時に感じます。育児休業制度は、どちらの親が取得しても良いはずなのに、殆んどは母親側の取得であり、もっと父親が取得できる職場や世間の意識改革が必要と感じます。夫婦2人だけだとしても、夫の帰宅が遅い場合が多くを占めることにより、必然的に妻が家事を担わなければならない状態も、女性にとって負担が多くなるかと思います。平等に家庭を担う教育が大切かと思います。
- 女性が働くためには、周囲の協力が不可欠です。育児・介護をしながらの労働の場合、職場での取り組みも大切ですが、家庭での配偶者及び家族の協力を得られないと女性への負担が大きくなり、働き続ける事が難しくなります。その為にも、男性が有給を取得し、家事・育児及び介護に積極的に参加できるような風土を作っていくことが求められるのではないのでしょうか。
- 制度ばかり整備されても、その制度を利用できないのでは意味がありません。制度を利用しやすい環境を整え、臨機応変に柔軟な対応ができるような体制になるよう期待しています。

● V. 資料 自由回答 ●

- 女性の活躍について、当社でも積極的に取り組んでおり、働く意欲のある女性に対し、労働環境を改善するのは非常に有益なことと思う。しかし結婚後、育児、家事に専念したい女性に対しても働くことを強く勧められている感じがし、結婚後も働かなければ活けないのかと思う。
- 能力主義の時代となり、男性女性に関係なく企業に貢献した人が報われて欲しいと思う。但し人間関係がギスギスしない、他人に優しい企業、社会であるべきです。
- 男性よりもたくさんの仕事をかかえているのに、賃金は男性の方が高い事に矛盾を感じます。
- 職種によって、男女平等はありえない。
- 雑務(掃除など)は女性がやれば良いと思っている人が多い。みんなで取り組めば速く終われるのに。重たい物を持っている時、見て見ぬふりをする人が多すぎる。自分は関係ないと思っているにちがいない。面倒な仕事は「〇〇にやらせれば良い」みたいに言う。もう少し言葉使いを気にして欲しい。いざ手伝わると自分たちは休憩している。そのような余裕があるのなら、自ら作業して、負担を減らして欲しい。
- 社内面接など、現場に出ない、関わらない部の女性に対してはほとんど実施してもらえない。
- (うちの会社の場合ですが) 社内のふき掃除などは女性がするものだと思っている。
- 現場が動いているから、という理由でお盆休みがないけど、現場の人達は有給請求で1週間くらい休んでいる。意味がわからない…。
- もし私が産休をとったら、まわりの人にどんな負担がかかるのかと考えると、退職した方が良いのではないかと感じてしまいます。制度はあるけれど(内容をまだ理解できていない部分もありますが)、その制度を使う環境がまだ整っていないのでは、と感じています。
- 独身で両親とも健康でいる為、役に立つ回答ができず申し訳ございません。正社員として雇用され、有給は消化できずにいるものの、毎月月給が支給され、年に一度昇給が有り、今までいた企業より恵まれているので会社には感謝しています。立場が変われば、又、望むことが変わってくると思います。
- 女性が働くのはたいへん良い事だと思いますが、男性と同じように自分を啓発して、自分自身を高める努力をして欲しい。業務をただ遂行するのではなく、もっと自分のカラーを出し、いろいろな事にチャレンジして欲しい。
- 女性が家庭と仕事を両立するのは中々難しい。正社員として働けなくなる事が多く、どうしてもパート、契約社員という形になってしまいます。でも、働かなければ生活していけません、今の時代は…。女性が結婚して、仕事と家庭の両立が出来る様な状況(システム、制度)を作っていただければ…と思います。
- 積極的に参加し、共々にいい会社にしていきたい。

- 女性が働く事は賛成。一人の人間として働く事で、自分が成長したり、経済的にも得られるのならば良い事だと思う。家庭を持っている女性には、子どものこと、家のことで同じ会社の人達が理解をすることが大事だと思う。
- 女性のみの特徴である、出産、育児について、雇用側は極力本人の意向を汲む。病気、トラブル時以外にも、最低一週間のリフレッシュ休暇を積極的に取得できる(家族との時間、プライベートの充実の為)。以上2点が当たり前になる社会であってほしいです。
- 女性が社会的に評価を得る為には、男性の何倍も努力が必要になるケースが多いと思います。同じ仕事をしていても、女性に負担がかかる事が多いと思います。男女平等という社会を造っていくには、40代以上の男性の、意識が変わらない限り難しいのではないかと思います。社会が今と全く変わるのには、20年後以降なのかな…と思います。良い方向、女性が働きやすい方向に向かっていく事を願います。
- 男女に差があるのはしょうがないと思うが、例えば調理師のように、本気を出すと男性の方が勝ってしまうように、自分で思っているほど実力のない女性が多い。ただ雇われているだけではなく、将来起業するぐらいの気持ちで働いて欲しい。
- 女性が結婚後、出産後も働く事は、まわりの理解がすごく重要だと思う。会社も大きい企業は、育児の制度など整っていて、まわりをみても働きやすい環境になってきていると思うけど、中小企業は難しいと思う。
- 男女雇用機会均等法以前に、性差を考慮して、社会の仕組みとして男性、女性とも健全に働くことができるようにしていく必要があると思います。力仕事、客先への出向く仕事、深夜に及ぶ仕事、接客の仕事等々、うまく分業してより良い日本の社会づくりに貢献していきたいものです。
- 家庭と仕事を両立させるのは大変困難である。どちらかを優先しなければならないとしたら家庭で、男性よりその比重は大きい。働けるための環境を整えてもらいたい。特に子育ての期間を大事にしなければ、子、親共に不幸になると思う。男性の協力はもちろんの事、育児休暇を長期に取れるような社会体制と意識教育(制度があっても、取得しなければ意味がない)が必要だと思う。
- 育児や介護をしている人を支える事は大切だし、お互い様だと思う。職場もそんな雰囲気がある。しかし、その分周りは仕事を助け、肩代わりしている事実がある(かえって遅くまで仕事したり、休日出勤したり)。育児や家族のために配慮してもらっている方々も、それを当たり前とせず、周りに感謝したり、できる時にできることをする努力は必要である。また、育児・介護以外でも年休がとれる雰囲気があるとよい。そうでなければ、単身のものとは働きづめとなり、年休消化も進まない。年休をたくさん取った人(仕事量の少ない人)と同じ評価、給与では不公平感を感じる。
- 育児期間中、困った事は子どもの長期的な病気などで、現実的に夫は職場を休めないため、妻がほとんど負担してきたこと。

● V. 資料 自由回答 ●

- 女性は以前よりは休みやすくなったと思いますが、男性が家族のために、なかなか休む事ができていない。
- 男女共同参画によって、男女がお互い無理をしてギスギスしてしまうのではなく、お互いの長所を生かせるような、個差を理解した立案を行っていただきたいと思います。家族はやはり、女性の力で維持できるのだということを見ないでほしい。
- 有給休暇について、周りの目や仕事内容により、すっきり休む事ができない。休みの日でも会社から電話があつて呼び出され、処理をしなくてはならない事が今まで何度かあるが、その事に対しての上司の配慮が全くない。仕事の指示もしてくれない為、自分から聞かなくてはならない(新入社員が入ってきた場合)。残業になってしまった場合、手伝ってくれるどころか話をずっとしてきて、仕事のジャマになる事が、多々ある。
- 女性同士(工員さん)の中でケンカが多い。
- 育児休業や有給休暇を取りやすくしてほしい。
- 健康であれば、働ける間は働きたい。
- 掃除やお茶出し、洗い物等、女性だけに任せられている作業があり、それらをする為に早く出社したり、時間を割いたりしなくてはならず、不公平に感じる。性別に関係なく、できるひとがすれば良いと思う。待遇の面での差はあまりないように思うが、昔からの男女での分担がまだ残っているので、時々疑問に感じる事がある。
- 設備(空調やロッカーの広さ、湿度、レストスペース)の改善や配慮。
- 女性ならではの休みやすさ(休暇のとりやすさ)の必要性。
- 適正なる業務配分(女性に対し)

【問3-1に対し、その他の欄に】

- 母が病弱な為、看病する日が来る迄、出来るだけ使用しない様になっています。
- 有給を使うと減額される為。

【問6に対し、その他の欄に】

- 職場に育児休暇制度がない為。
- 会社を辞める様に勧められる。
- 今の職場にその制度があるのかも知らないし、理解してもらえないかわからない。
- とりやすい環境ではない。
- 職場の方に迷惑をかけるため。
- 職場全体の雰囲気。
- 現在、臨時職員のため。
- 人間関係。
- 会社に申し訳ないため。
- 会社や同僚に気を使う。
- 自信がない。
- 休業後、現職に復帰しにくい。
- 今の職場が女性に対して戦力としてみていないように感じる為。
- とった人がいないため、わからない。
- 必要ないため。
- 同僚の批判。
- 育児はいいが、介護休業は認知度が低いため。
- 休暇を使ってずっと休んでいた事に対して、周りの目が気になる。
- 復帰後や休む前にやめればいいのかと言われそうだから。
- 理解というか制度はあるのだろうけど、前例がないからきつと退職になってしまう。
- ブランクを埋めるのが大変。
- 会社の理解度。
- 家族の理解。
- 仕事が楽しい。
- 男が取得する例がないので。
- 専門技術者の育成に時間がかかる。

【問8-1に対し、その他の欄に】

- 給料(時間外手当)に相当しない。
- 毎日12時間以上働いているから(有給なしで)。
- 長く働く気がない為。
- 上司と部下の板ばさみになるだけで、やりがいやメリットを感じられないと思うので。
- 管理職であったが、自分の意志でおりました。

【問9に対し、その他の欄に】

- 引継ぎのみ。
- 外部講師による社内研修。
- 社内でのビデオ講習。

【問12に対し、その他の欄に】

- 勤務先での従業員特典。

【問14に対し、その他の欄に】

- 自己の健康、体力。
- 合併後の職場環境(人間関係、財政面等トータルで)。
- 男性と同じフィールドで働く以上、女性だからといって手を抜くことはできない。子供を産んで、家族を喜ばせたいのに、責任を果たす必要があるから、それもかなわない。女性としての役割を放棄してまでも仕事にすべてをささげるのもどうかと思う。また、体がきつく体力が追いつかない。
- 組織の持っている理念がきちんと守られていない時。
- 長時間の為、仕事がきつい。
- 昇給が少なすぎる。
- 体をこわさず続けられるかどうか。
- 今後の家族の介護の場合。
- 派遣の契約更新がされない。
- 子どもとのかかわる時間的なゆとりが少ないこと。
- 両立で忙しくなり、心のゆとりがなくなりそう。
- 部署にあった人員の配置になっていない。
- 家と仕事の両立で子どもに負担をかけていないか。
- 自身の(将来の)健康。
- 異動範囲が広く、次の勤務地は自宅から通えるかどうか分からない。
- 自分や家族の健康維持。
- 取引先との人間関係。
- 健康への不安。
- 正社員との差。

【問16に対し、その他の欄に】

- 職場と家族の十分な理解と協力。
- 代替要員の充実。
- 配偶者の協力(家事等)。
- 少子化の改善。
- 本人の能力。
- 家族の理解。
- 保育園に子どもを預けやすい環境があること。(希望したタイミングで入園できる、順番待ちしなくても入れる、など。)
- 地域の理解。休日の草刈り、ドブ掃除など町内での公的作業が多い。平日は仕事、休日は家事と忙しい上に、当然のように参加を求められ、体力的にももたないし、時間もない。出張で数日間家をあけたり、残業で帰宅時間が遅かったり、必要な時に家にいないと、どなりこまれたこともある。男性がそうであるように、同じ土俵で仕事していれば、そういう事もある事を理解してほしい。
- 景気の回復。
- 人間としての思いやり。
- パート、非正社員は上記の事に対して蚊帳の外である。問題外とされている。
- 男性の意識改革。
- 職場ではなく家庭内のジェンダーの排除。
- 家事・育児をしながら働いている場合は、まわりに負担をかけているという本人の自覚。
- 女性自身の意識改革。
- 保育園や児童クラブなど育児のための事業所外施設の充実。利用料の補助。
- 職場全体の女性が働くことへの理解。

● V. 資料 自由回答 ●

【問17に対し、その他の欄に】

- 行政に女性職員を多く採用する(上司にも)。
- 行政に望んでも無理ではないでしょうか。
- 女性の早期退職を減らす指導。
- 保育園の無料化(共働きだと保育園の費用が高くなる事自体がおかしい)。
- 行政は何かと、地域社会に活動を求めるが、女性は仕事の世界に入れば男性と変わりなく働き、家事、育児、介護などの家庭を守る役目もある。自分の時間などと言っている暇もないのに、これ以上の余裕はない！
- 景気の回復。
- 保育所入所基準見直し(育休中も入所を受け入れてほしい)。
- 女性の育児と家事の両立の為の理解を日本全体がする事。
- 非正社員である女性は、今ささやかれている非正規雇用問題が持ち上がる前からずっと、この問題の渦中にいる。給料格差等、労働条件の改善をして欲しい。
- 各企業経営者に対する、女性社員への差別処遇をなくするための働きかけ。
- 1日あたりの労働時間短縮。当社は8時出勤、17時30分退出の為、平日家事ができない。出勤時間を遅く、退社時間を早く。
- 助成金等の企業への補助の充実。
- 行政が積極的に女性を雇用する事。
- 仕事の分担が減るような人員配置増加のための補助。

【問18に対し、その他の欄に】

- 理解不足の上司になると評価に差はある(個人によって異なる)。
- 「待遇の差はない」以外は暗黙の了解のような雰囲気があり選びにくい。
- ほとんど男女で職種が異なる為、違いは出る。

【問20に対し、その他の欄に】

- 本人の意思通り働ければよい。
- それぞれ助け合うべき。足りないところを補っていく。
- 力仕事等は男性、お茶出しは女性とある程度の役割分担は必要。
- 退職を希望しない人はやめるべきではない。女性は結婚後、本心として働きたいのか、退職したいのかわかりづらい面がないかが疑問。
- 管理職を希望している女性であれば、同等に働くべき。
- 資格を自由にとらせてくれるシステムがほしい。年に関係なく受けさせてほしい。
- 仕事の世界は厳しいので、仕事で女性差別をなくそうと言いながら、負担を軽くしろというもおかしい気がする。当社は、育児介護休職、短時間勤務も充実しているので、事業所で努力できる事はしているはず。後は、保育所や介護施設の整備など、行政でお願いしなければならない事です。
- すべて男女一緒ということはないと思う。差別ではなく違いはあってほしいが、自分に合った仕事なら、男であれ、女であれ、やっていけばいいと思う。
- 男女でなく、個人として考える。
- 男性女性問わず、個人差があるので、能力に応じて対応した方がよいと思います。
- 仕事内容を理解しない女性が多いため、仕事をまかせられない。
- 必要な時に休みをとれるしくみ。
- 男女の性別を活かし、同等に働く。
- 男女共に、自分の生活及び目標に合った、仕事形態を選択できるようにすべき。
- その人の希望に合わせて柔軟に仕事を割り振るべき(女性だからとかではなく)。
- 性別に関係なく、能力にあった仕事をすればよいと思う。
- 同等を基本としながら特性に合わせる。
- 性別に関係なく、その人の働き方や成果が平等に評価(昇給・昇進)されて欲しい。
- 各々得意とする分野で、切り分けは必要かと思う。

【問21に対し、その他の欄に】

- 病院通いが2ヶ月に1度ある為。
- 年齢、満60歳による。
- 定年後継続雇用。
- 生きがいがある。
- 会社の都合で契約社員に変更された。
- 正社員になる為の期間。
- 頻繁に異動する事がないから。
- 音楽教室講師という仕事内容では正社員になれないため。
- 年齢で正社員になれなかった。
- すぐ辞めるつもりでアルバイトにて入社したが、人間関係が良かった為、そのまま勤め続けている為、現在に至る。
- 高齢者の域にあるため。

【問26に対し、その他の欄に】

- 仕事内容が正社員と変わらない。
- 賃金が一度も上がらない。
- ボーナスがでない。

【問28-1に対し、その他の欄に】

- 自分がやりたい仕事で、家族の協力があるから。
- 職場(企業)が努力をしている。
- 時間外労働が必要な時もあるから。

【問29に対し、欄外回答】

- 取り入れ方に問題がある。足りない。

【問30に対し、その他の欄に】

- 65歳以上でも働けるところがたくさんあるのがいいと思います。(現状は)職場が少ない。
- 能力に応じて段階分けする査定制度の明確化(あっても実際はほとんど目に見えない)。
- パートでもボーナスがほしい。
- 正社員・非正社員関りなく、全スタッフが交流できるような機会が多くあればと思います。
- 子の受診代行。共働きの場合、両方とも会社を休めないことがよくあるので、子供が具合が悪くなった時の引きとりや病院への受診を信用できる人に頼みたい。
- フレッシュ休暇。
- 有給の買い取り。
- 誕生日休暇。
- 男性の育児休暇利用促進。
- 子どもに限らない、家族の看護のための特別休暇取得制度。
- 取れなかった代休や、年休をお金で買い取る制度。
- 子どもの家庭行事等に参加するための家族休暇の導入。
- 生理休暇。