

第3章 従業員調査結果

I. 回答者(従業員)の属性

1. 性別と年代

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合計	649 100.0(100.0)	129 100.0(100.0)	507 100.0(100.0)	7 100.0(100.0)	6 100.0(100.0)
10代	2 0.3(100.0)	0 0.0(0.0)	2 0.4(100.0)	0 0.0(100.0)	0 0.0(0.0)
20代	62 9.6(100.0)	14 10.9(22.6)	45 8.9(72.6)	2 28.6(3.2)	1 16.7(1.6)
30代	164 25.3(100.0)	33 25.6(20.1)	128 25.2(78.0)	2 28.6(1.2)	1 16.7(0.6)
40代	206 31.7(100.0)	39 30.2(18.9)	163 32.1(79.1)	2 28.6(1.0)	2 33.3(1.0)
50代	147 22.7(100.0)	30 23.3(20.4)	114 22.5(77.6)	1 14.3(0.7)	2 33.3(1.4)
60代以上	62 9.6(100.0)	11 8.5(17.7)	51 10.1(82.3)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)
無回答	6 0.9(100.0)	2 1.6(33.3)	4 0.8(66.7)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)

2. 勤務先の規模(従業員数)

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
30人未満	325 50.1	72 55.8	248 48.9	3 42.9	2 33.3
30~49人	118 18.2	20 15.5	93 18.3	3 42.9	2 33.3
50~99人	95 14.6	17 13.2	75 14.8	1 14.3	2 33.3
100~299人	73 11.2	12 9.3	61 12.0	0 0.0	0 0.0
300人以上	33 5.1	8 6.2	25 4.9	0 0.0	0 0.0
無回答	5 0.8	0 0.0	5 1.0	0 0.0	0 0.0

3. 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649	129	507	7	6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農林漁業	20	3	17	0	0
	3.1	2.3	3.4	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2	1	1	0	0
	0.3	0.8	0.2	0.0	0.0
建設業	90	26	61	2	1
	13.9	20.2	12.0	28.6	16.7
製造業	49	12	37	0	0
	7.6	9.3	7.3	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	11	3	7	1	0
	1.7	2.3	1.4	14.3	0.0
情報通信業	5	0	5	0	0
	0.8	0.0	1.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	12	3	9	0	0
	1.8	2.3	1.8	0.0	0.0
卸売業、小売業	101	20	77	2	2
	15.6	15.5	15.2	28.6	33.3
金融業、保険業	29	4	25	0	0
	4.5	3.1	4.9	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	4	1	3	0	0
	0.6	0.8	0.6	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	28	5	23	0	0
	4.3	3.9	4.5	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	39	8	31	0	0
	6.0	6.2	6.1	0.0	0.0
生活関連サービス、娯楽業	23	2	21	0	0
	3.5	1.6	4.1	0.0	0.0
教育、学習支援業	39	8	30	0	1
	6.0	6.2	5.9	0.0	16.7
医療、福祉	88	8	79	0	1
	13.6	6.2	15.6	0.0	16.7
複合サービス業	4	2	2	0	0
	0.6	1.6	0.4	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	101	23	75	2	1
	15.6	17.8	14.8	28.6	16.7
無回答	4	0	4	0	0
	0.6	0.0	0.8	0.0	0.0

4. 回答者の職種

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
事務職	401 61.8	49 38.0	342 67.5	6 85.7	4 66.7
販売・営業職	54 8.3	23 17.8	31 6.1	0 0.0	0 0.0
専門・技術職	129 19.9	41 31.8	86 17.0	1 14.3	1 16.7
その他	63 9.7	16 12.4	46 9.1	0 0.0	1 16.7
無回答	2 0.3	0 0.0	2 0.4	0 0.0	0 0.0

5. 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
3年未満	47 7.2	7 5.4	39 7.7	1 14.3	0 0.0
3年以上5年未満	54 8.3	7 5.4	46 9.1	1 14.3	0 0.0
5年以上10年未満	164 25.3	37 28.7	124 24.5	2 28.6	1 16.7
10年以上20年未満	230 35.4	49 38.0	176 34.7	1 14.3	4 66.7
20年以上	151 23.3	29 22.5	119 23.5	2 28.6	1 16.7
無回答	3 0.5	0 0.0	3 0.6	0 0.0	0 0.0

6. 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
役職についていない	405 62.4	63 48.8	330 65.1	7 100.0	5 83.3
主任級	99 15.3	22 17.1	77 15.2	0 0.0	0 0.0
係長級	88 13.6	37 28.7	50 9.9	0 0.0	1 16.7
その他	49 7.6	6 4.7	43 8.5	0 0.0	0 0.0
無回答	8 1.2	1 0.8	7 1.4	0 0.0	0 0.0

7. 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649	129	507	7	6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正社員	589	125	452	6	6
	90.8	96.9	89.2	85.7	100.0
パート	40	1	39	0	0
	6.2	0.8	7.7	0.0	0.0
その他	20	3	16	1	0
	3.1	2.3	3.2	14.3	0.0
無回答	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

8. 回答者の1カ月の平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649	129	507	7	6
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
残業なし	272	39	228	3	2
	41.9	30.2	45.0	42.9	33.3
10時間以下	251	41	204	3	3
	38.7	31.8	40.2	42.9	50.0
10時間超20時間以下	78	32	46	0	0
	12.0	24.8	9.1	0.0	0.0
20時間超45時間以下	40	14	24	1	1
	6.2	10.9	4.7	14.3	16.7
45時間超	4	3	1	0	0
	0.6	2.3	0.2	0.0	0.0
無回答	4	0	4	0	0
	0.6	0.0	0.8	0.0	0.0

9. 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
取得していない	34 5.2	6 4.7	27 5.3	0 0.0	1 16.7
1～5日	133 20.5	35 27.1	95 18.7	2 28.6	1 16.7
6～10日	226 34.8	44 34.1	179 35.3	2 28.6	1 16.7
11～15日	116 17.9	25 19.4	87 17.2	2 28.6	2 33.3
16～20日	103 15.9	11 8.5	91 17.9	1 14.3	0 0.0
21日以上	31 4.8	6 4.7	24 4.7	0 0.0	1 16.7
無回答	6 0.9	2 1.6	4 0.8	0 0.0	0 0.0

10. 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
いる	373 57.5	81 62.8	285 56.2	4 57.1	3 50.0
いない	272 41.9	47 36.4	219 43.2	3 42.9	3 50.0
無回答	4 0.6	1 0.8	3 0.6	0 0.0	0 0.0

11. 子どもの有無

上段:実数 下段:%	合計	男性	女性	その他	無回答
合 計	649 100.0	129 100.0	507 100.0	7 100.0	6 100.0
末子が就学前	104 16.0	25 19.4	77 15.2	2 28.6	0 0.0
末子が小学生	77 11.9	19 14.7	56 11.0	1 14.3	1 16.7
末子が中学生以上	217 33.4	29 22.5	184 36.3	2 28.6	2 33.3
いない	242 37.3	54 41.9	183 36.1	2 28.6	3 50.0
無回答	9 1.4	2 1.6	7 1.4	0 0.0	0 0.0

II. 働きがいに関する事項

1. 性別に関わりなく評価されていると感じるか

- ・男女とも6割が「性別に関わりなく評価されている」と感じている
- ・女性は高い年代ほど評価されていると「感じない」割合が高い

職場において、性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると感じるかたずねたところ、男性の59.7%、女性の57.4%が、「感じる」または「まあ、感じる」と回答した。一方、「感じない」または「あまり感じない」の合計は、男性が28.7%、女性が34.5%となり、女性の方がやや割合が高かった。

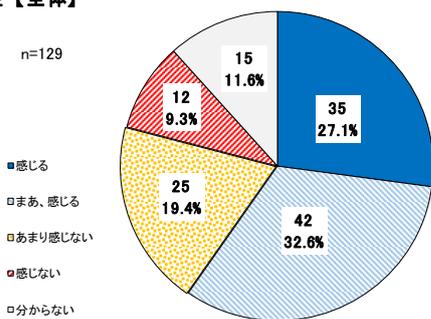
年代別で見ると、男性は、「60代以上」を除く各年代で、評価されていると「感じる」が6割前後だが、女性は、高い年代ほど評価されていると「感じない」割合が高くなっている。

企業規模別で見ると、男性では、企業規模が大きいくほど、評価されていると「感じる」割合が幾分高くなっている。

図表 3-1-1 性別に関わりなく評価されていると感じるか

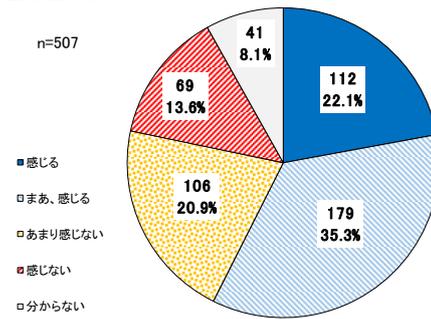
男性【全体】

n=129



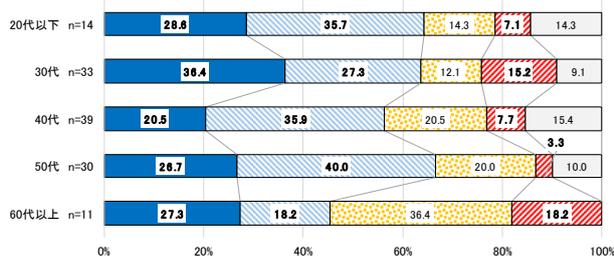
女性【全体】

n=507



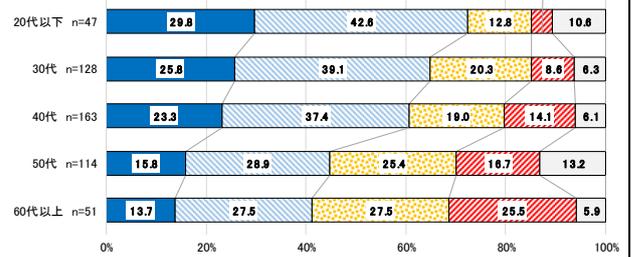
【年代別】

■感じる □まあ、感じる □あまり感じない □感じない □分からない



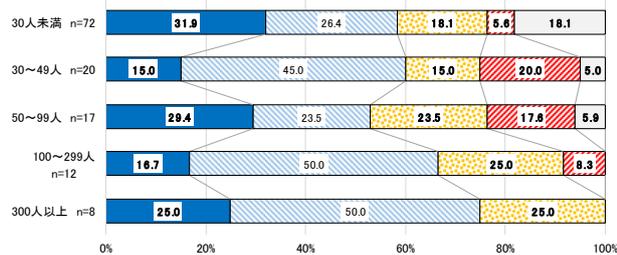
【年代別】

■感じる □まあ、感じる □あまり感じない □感じない □分からない



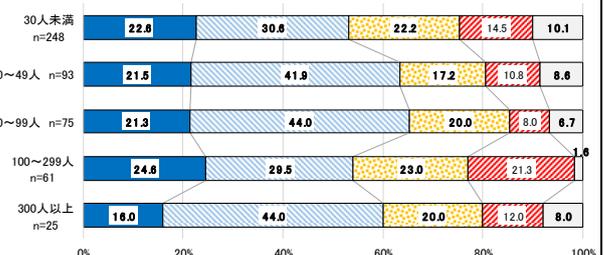
【企業規模別】

■感じる □まあ、感じる □あまり感じない □感じない □分からない



【企業規模別】

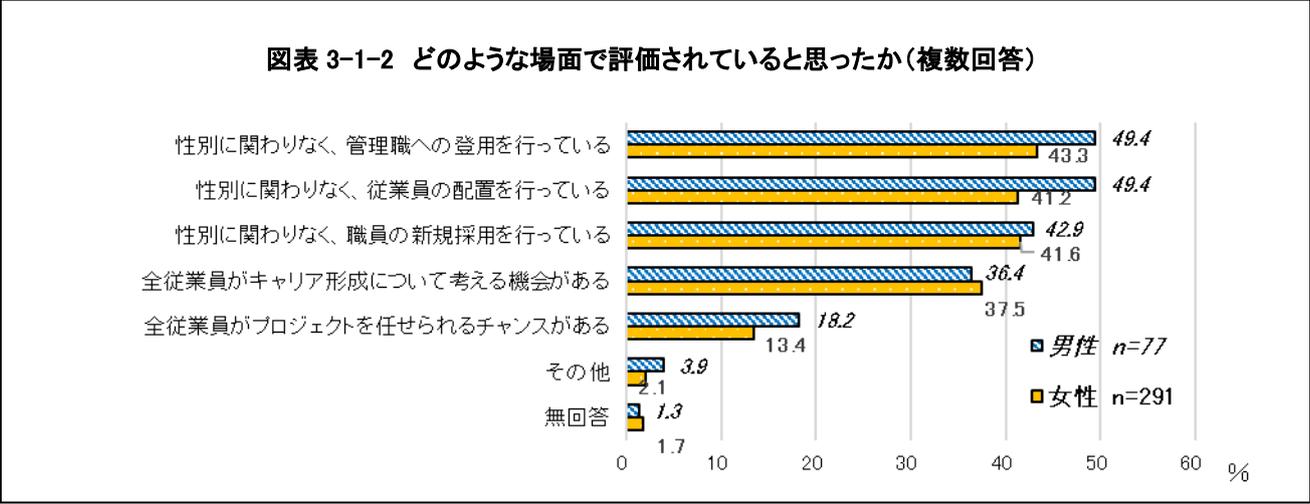
■感じる □まあ、感じる □あまり感じない □感じない □分からない



1-1. どのような場面で評価されていると思ったか(複数回答)

・男女とも「性別に関わりなく、管理職への登用を行っている」が最多

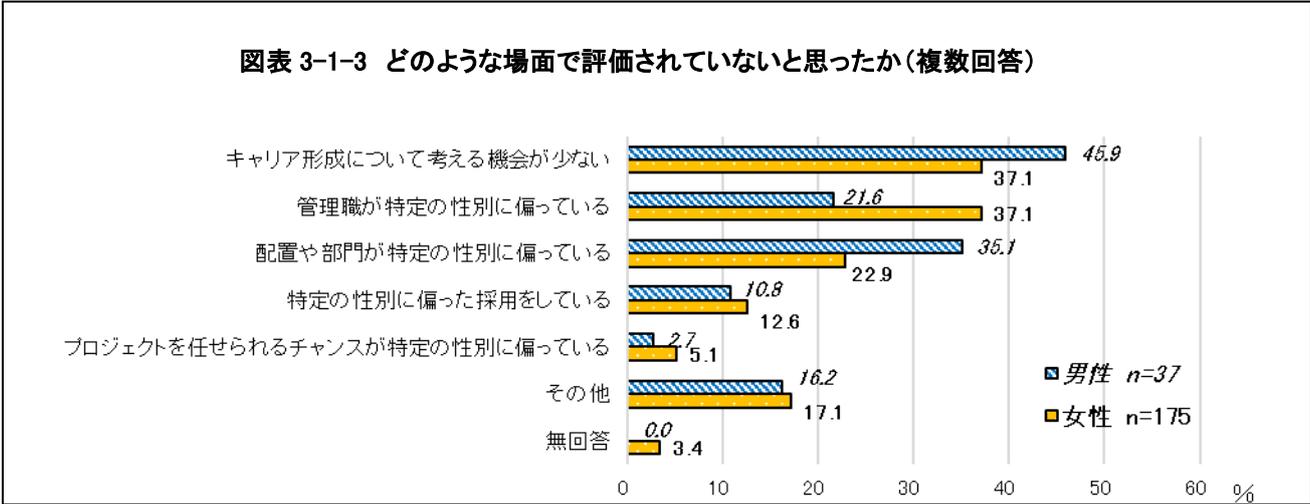
性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると「感じる」、「まあ、感じる」と回答した従業員（男性：n=77、女性：n=291）に対し、どのような場面でそう思ったかたずねたところ、「性別に関わりなく、管理職への登用を行っている」が最も多く、男性 49.4%、女性 43.3%となった。次いで、「性別に関わりなく、従業員の配置を行っている」（男性 49.4%、女性 41.2）%、「性別に関わりなく、職員の新規採用を行っている」（男性 42.9%、女性 41.2）%、「性別に関わりなく、従業員の配置を行っている」（男性 49.4%、女性 41.2）%、「性別に関わりなく、職員の新規採用を行っている」（男性 42.9%、女性 41.2）%、「性別に関わりなく、職員の新規採用を行っている」（男性 42.9%、女性 41.6%）となっている。



1-2. どのような場面で評価されていないと思ったか(複数回答)

・男女とも「キャリア形成について考える機会が少ない」が最多

性別に関わりなく、能力や成果で評価されていると「あまり感じない」、「感じない」と回答した従業員（男性：n=37、女性：n=175）に対し、どのような場面でそう思ったかたずねたところ、「キャリア形成について考える機会が少ない」が最も多く、男性 45.9%、女性 37.1%となった。次いで、男性では「配置や部門が特定の性別に偏っている」が 35.1%、「管理職が特定の性別に偏っている」が 21.6%となっている。女性では「管理職が特定の性別に偏っている」が同率（37.1%）で第一位、次いで、「配置や部門が特定の性別に偏っている」が 22.9%となっている。



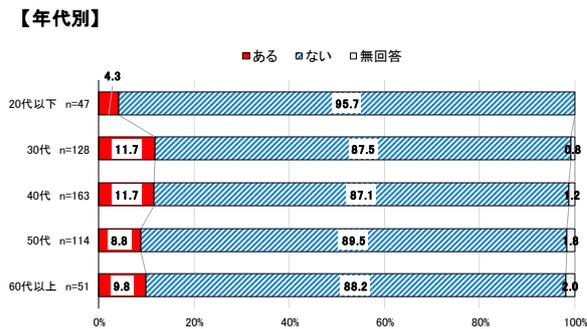
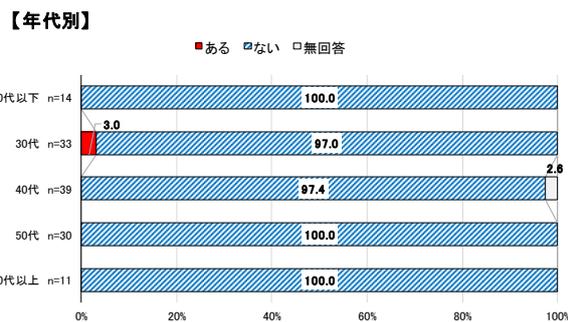
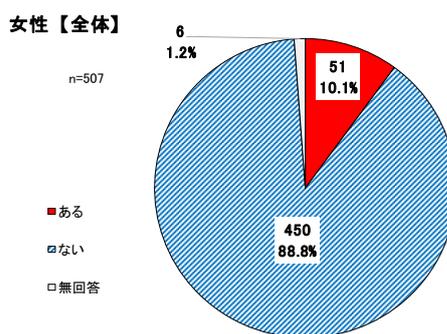
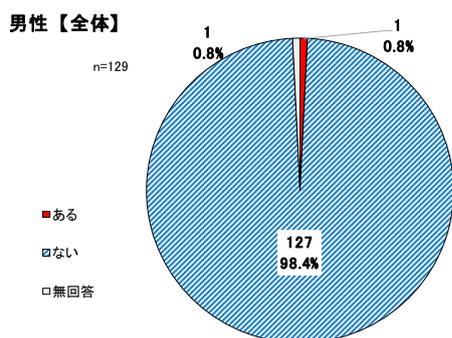
2. 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるか

・女性の1割が諦めた経験あり

これまでに育児や介護などの理由で昇進・昇格を諦めたことがあるかたずねたところ、女性の1割が「諦めたことがある」と回答した。なお、男性で「諦めたことがある」はわずか1人であった。

年代別でみると、女性で「諦めたことがある」割合は、「20代以下」が4.3%と幾分低いものの、それ以外の年代では、概ね1割前後となっている。

図表 3-2 育児・介護などの理由で昇進・昇格を諦めた経験



3. 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか

・女性の3割が「引き受けない」と回答

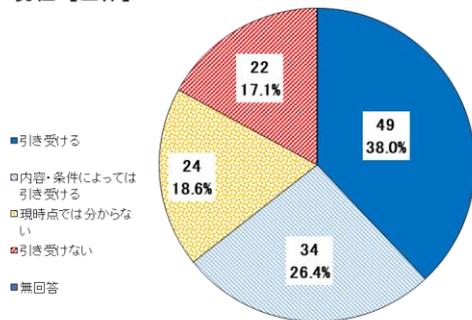
上司から管理職（課長級以上）になることを薦められた場合、引き受けるかたずねたところ、「引き受ける」または「内容・条件によっては引き受ける」と回答した割合は、男性が 64.4%、女性が 39.6%、「引き受けない」は、男性が 17.1%、女性が 30.4%と、意識に大きな差がみられた。

年代別にみると、男女とも、高い年代ほど、「引き受けない」割合が高い。男性は、高い年代ほど「引き受ける」および「内容・条件によっては引き受ける」の割合が低く、女性は、「60代以上」を除くと、各世代とも「引き受ける」割合が1割前半に留まっている。

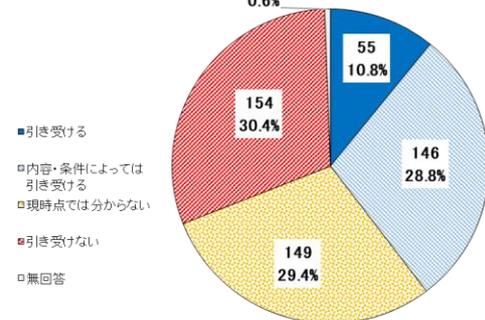
企業規模別にみると、男女とも、従業員数「30～49人」で、「引き受ける」および「内容・条件によっては引き受ける」の割合が最も高くなっている。

図表 3-3-1 上司から管理職になることを薦められた場合、引き受けるか

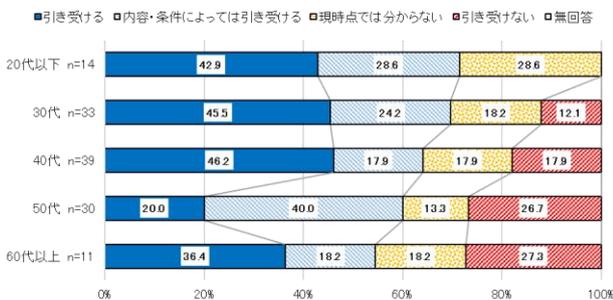
男性【全体】



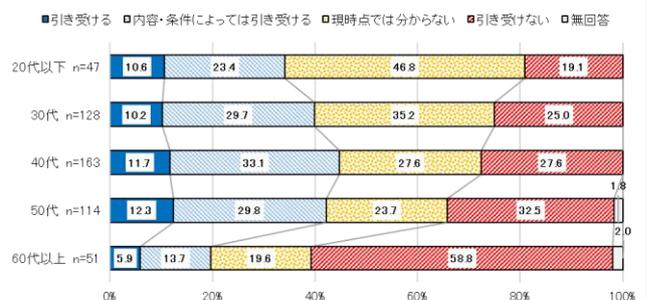
女性【全体】



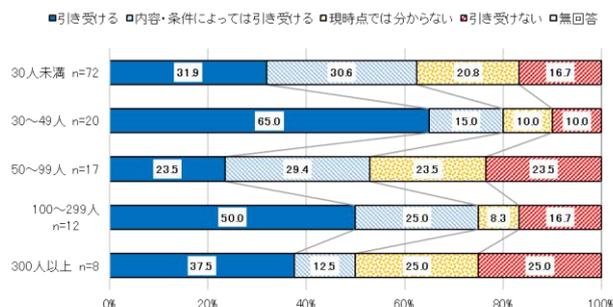
【年代別】



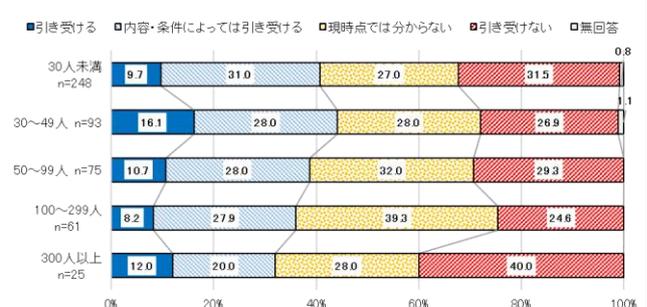
【年代別】



【企業規模別】



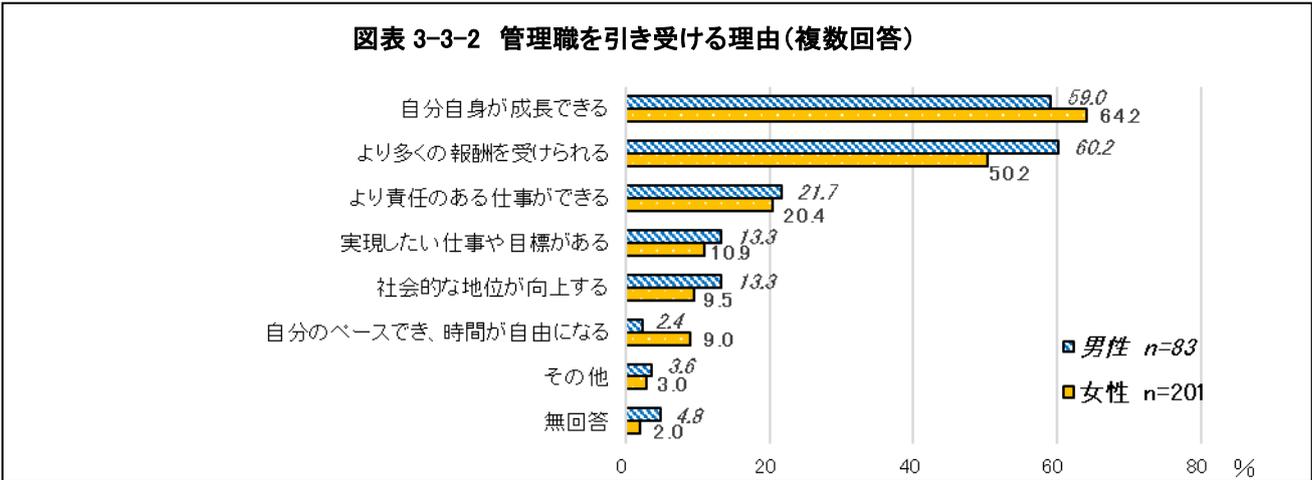
【企業規模別】



3-1. 管理職を引き受ける理由(複数回答)

・女性は「自分自身が成長できる」、男性は「より多くの報酬を受けられる」が最多

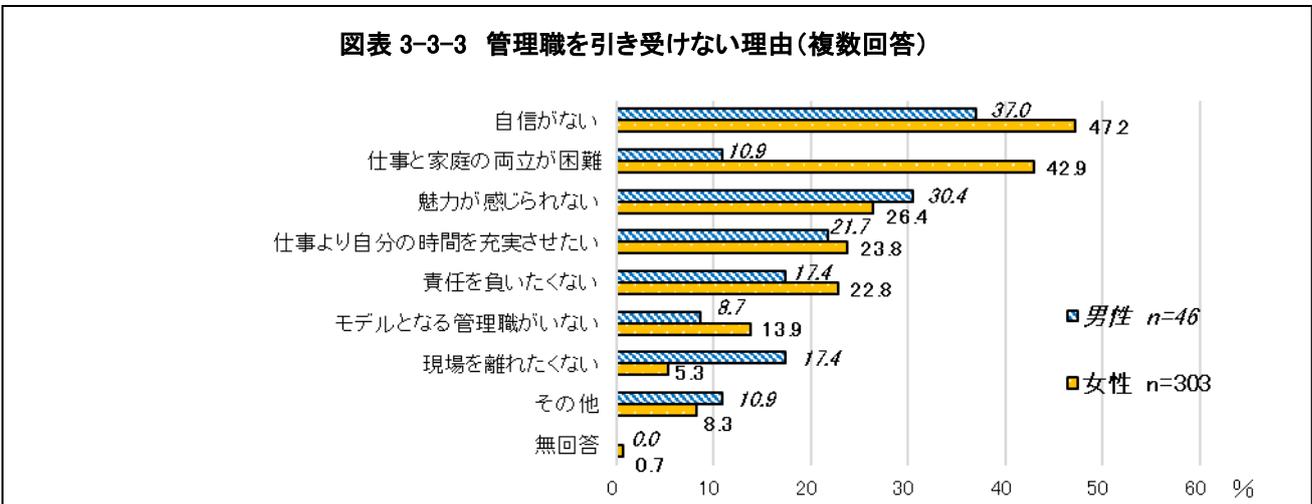
「引き受ける」または「内容や条件によっては引き受ける」と回答した従業員（男性：n=83、女性：n=201）に対し、引き受ける理由をたずねたところ、男性は、「より多くの報酬を受けられる」が最多で60.2%、次いで、「自分自身が成長できる」(59.0%)、「より責任のある仕事ができる」(21.7%)となった。女性は、「自分自身が成長できる」が最多で60.2%、次いで、「より多くの報酬を受けられる」(50.2%)、「より責任のある仕事ができる」(20.4%)となった。なお、「より多くの報酬を受けられる」の割合は、男性(60.2%)が女性(50.2%)より10ポイント高くなっている。



3-2. 管理職を引き受けない理由(複数回答)

・女性の4割超が「仕事と家庭の両立が困難」と回答

「引き受けない」または「現時点では分からない」と回答した従業員（男性：n=46、女性：n=303）に対し、引き受けない理由をたずねたところ、「自信がない」が最も多く、男性37.0%、女性47.2%となった。次いで、男性は、「魅力が感じられない」が30.4%、「仕事より自分の時間を充実させたい」が21.7%、女性は、「仕事と家庭の両立が困難」が42.9%、「魅力が感じられない」が26.4%の順となった。なお、「仕事と家庭の両立の困難」の割合は、女性42.9%に対し男性10.9%と、男女間の意識の違いが際立つ結果となった。



Ⅲ. 職業生活と家庭生活の両立に関する事項

1. 柔軟な働き方制度の利用状況

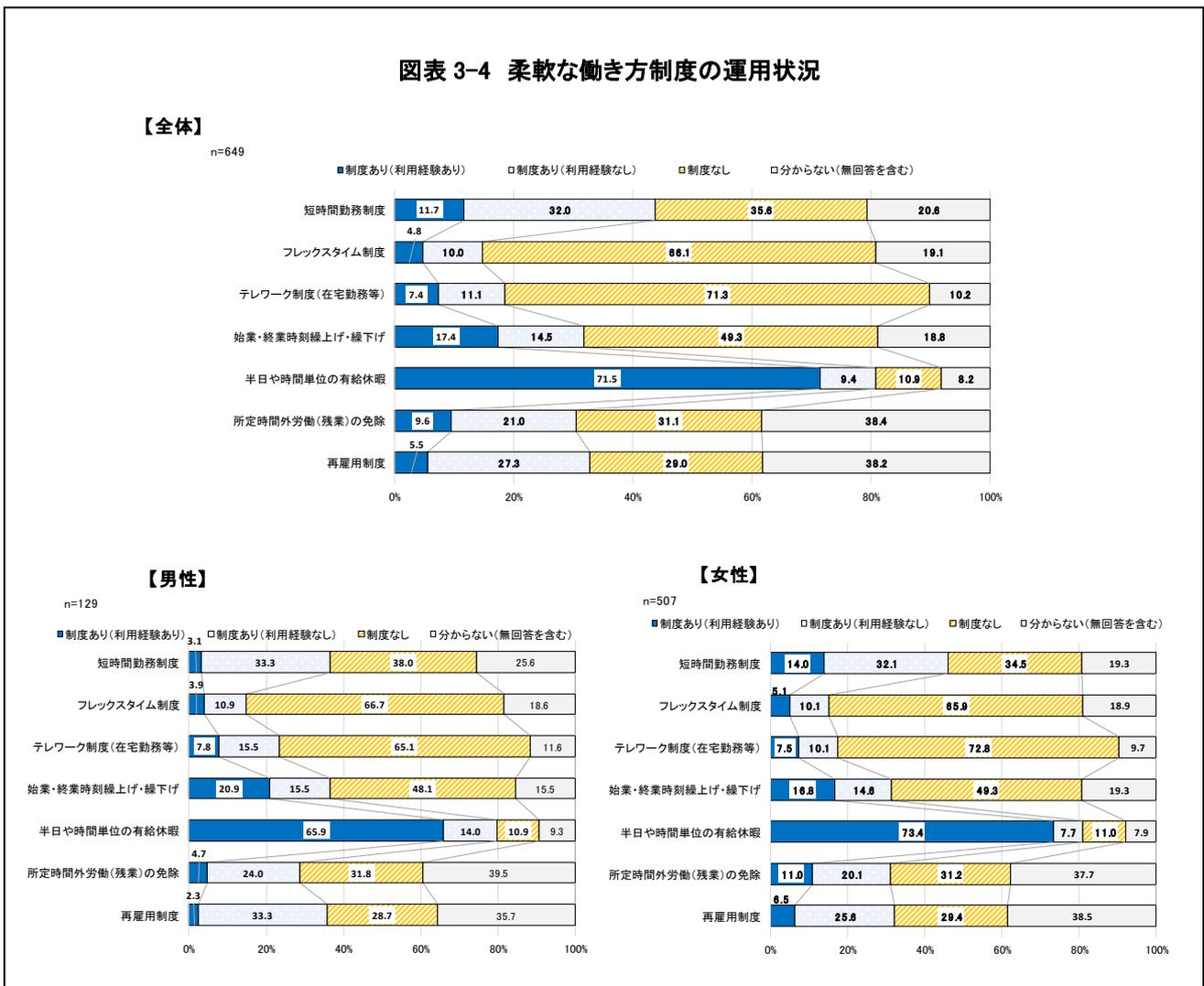
・「制度あり」、「利用経験あり」とも「半日や時間単位での有給休暇」の割合が最も高い

柔軟な働き方に関する7項目について、それぞれ制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高い項目は、「半日や時間単位の有給休暇」が80.9%（利用経験あり（71.5%）＋利用経験なし（9.4%））、「短時間勤務制度」が43.7%（同様に（11.7%）＋（32.0%））、「再雇用制度」が32.8%（同様に（5.5%）＋（27.3%））となっている。

また、利用経験ありの割合は、「半日や時間単位の有給休暇」（71.5%）が最も高く、次いで、「始業・終業時刻繰上げ・繰下げ」（17.4%）となっている。

男女ともに似た傾向となっているが、「短時間勤務制度」の利用経験割合は、男性3.1%に対し、女性14.0%、「所定時間外労働（残業）の免除」は男性4.7%に対し女性11.0%、「再雇用制度」は男性2.3%に対し女性6.5%と、それぞれ女性が高くなっている。

図表 3-4 柔軟な働き方制度の運用状況



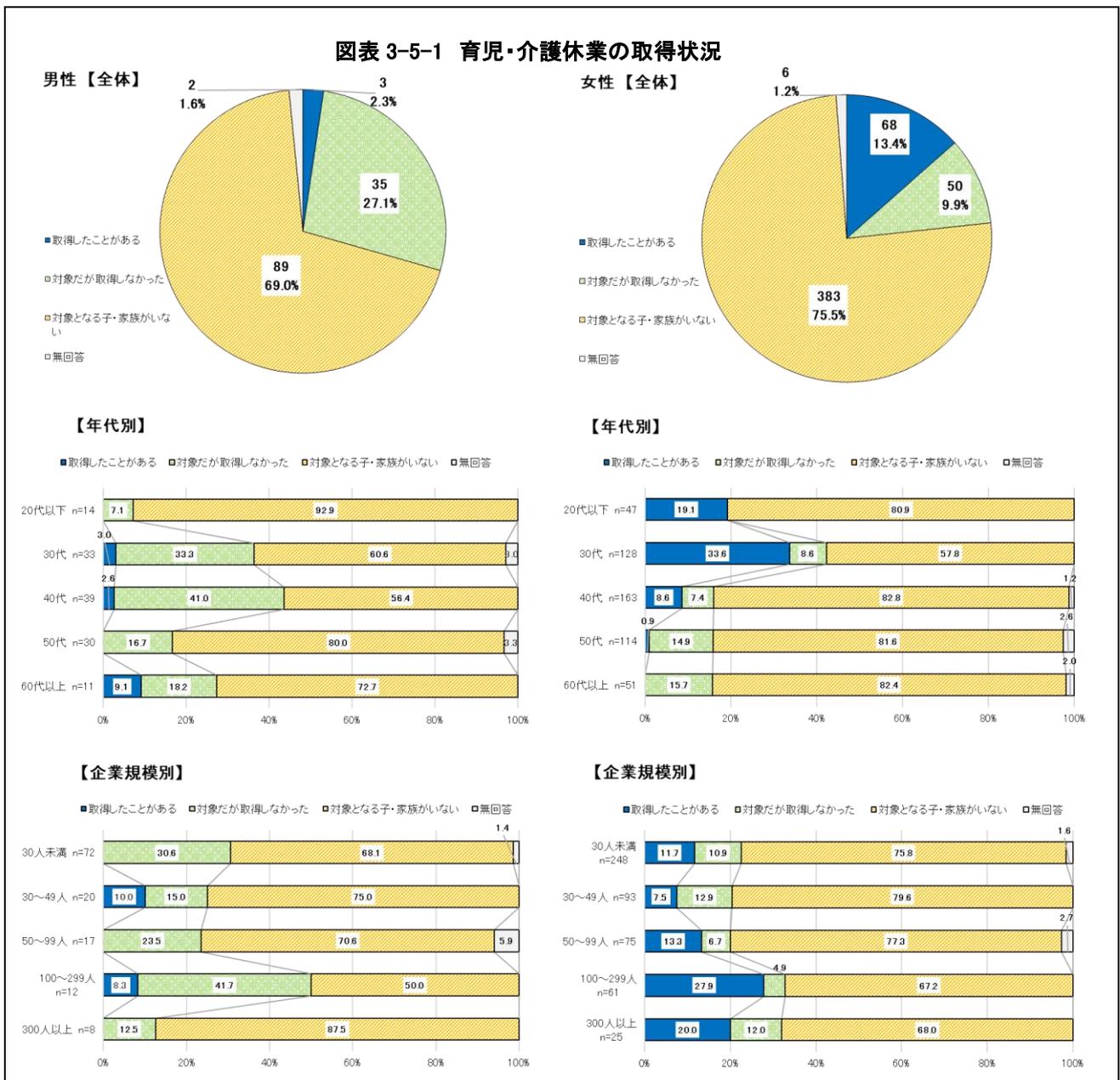
2. 育児・介護休業の取得状況

- ・「取得したことがある」は男性が 2.3%、女性が 13.4%
- ・取得率は男性が 7.9%、女性が 57.6%

過去5年間で育児休業または介護休業を取得したことがあるかたずねたところ、「取得したことがある」は、男性が2.3%、女性が13.4%、「対象だが、取得しなかった」は、男性が27.1%、女性が9.9%となった。取得対象者における取得率は、男性が7.9%、女性が57.6%となった。

年代別でみると、女性は、「取得したことがある」割合が30代(33.6%)、20代(19.1%)、40代(8.6%)で高く、男性は「対象だが、取得しなかった」割合が、40代(41.0%)、30代(33.3%)で高かった。

企業規模別でみると、従業員数「100～299人」で、男女とも、取得対象者の割合、取得者の割合がともに高かった。



2-1. 育児・介護休業の取得期間

・育児休業の平均取得期間は、男性が1.0ヵ月、女性が9.5ヵ月、介護休業は、男女とも0.2ヵ月

育児休業または介護休業を「取得したことがある」と回答した従業員に対し、取得期間をそれぞれたずねたところ、育児休業の平均取得期間は、男性が1.0ヵ月、女性が9.5ヵ月、介護休業の平均取得期間は、男女とも0.2ヵ月となった。

なお、育児休業の取得期間別の取得者数をみると、女性の取得期間の最頻値は12ヵ月である一方、取得期間10ヵ月未満が23人と、女性の取得者（n=63）の3割半ばを占めている。

図表 3-5-2 育児・介護休業の取得期間

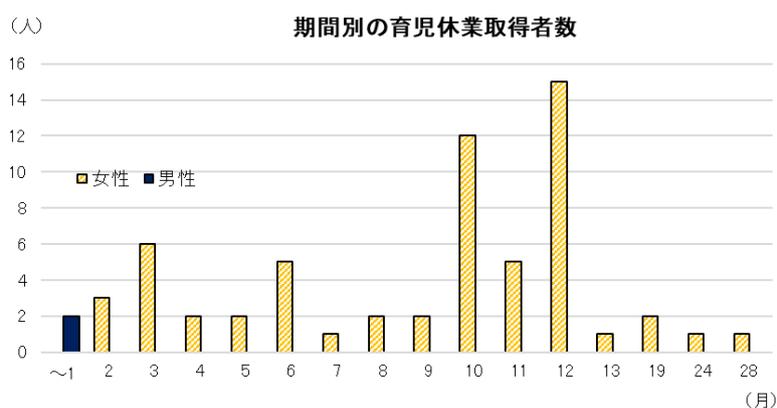
育児休業

	男性		女性	
	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)
全体	2 100.0	1.0	63 100.0	9.5
20代以下	0 0.0	—	9 14.3	6.7
30代	1 50.0	0.9	42 66.7	10.3
40代	1 50.0	1.0	11 17.5	9.6
50代	0 0.0	—	0 0.0	—
60代以上	0 0.0	—	0 0.0	—
無回答	0 0.0	—	1 1.6	3.0

介護休業

	男性		女性	
	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)	取得者(人) (%)	平均取得期間 (月)
全体	1 100.0	0.2	5 100.0	0.2
20代以下	0 0.0	—	0 0.0	—
30代	0 0.0	—	1 20.0	0.2
40代	0 0.0	—	3 60.0	0.1
50代	0 0.0	—	1 20.0	※
60代以上	1 100.0	0.2	0 0.0	—
無回答	0 0.0	—	0 0.0	—

※取得期間不明



3. 男性が育児・介護休業を取得することに対する考え方

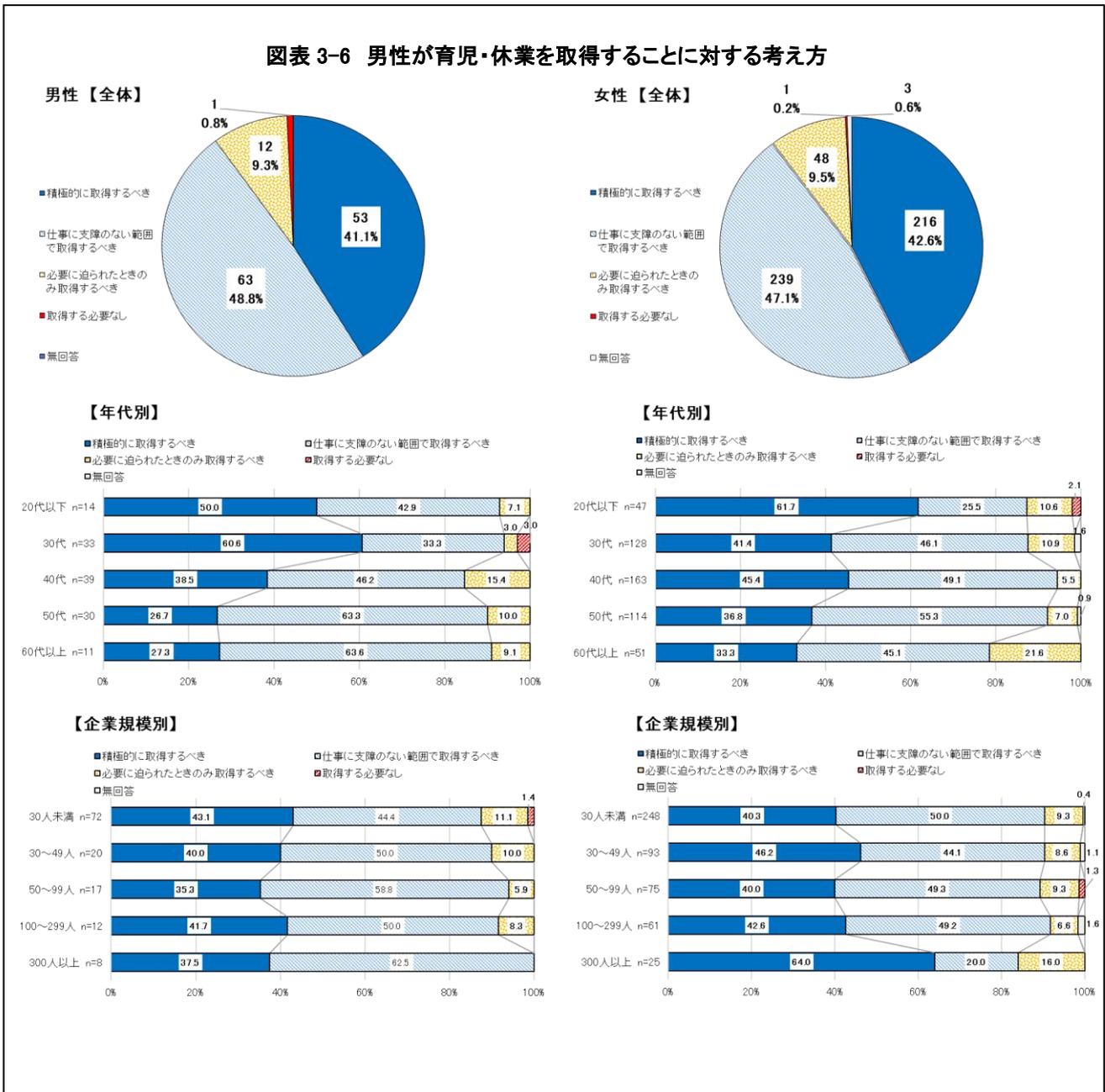
・男女とも約半数が「仕事に支障のない範囲で取得すべき」

男性が育児・介護休業を取得することについてどのように考えるかたずねたところ、「仕事に支障のない範囲で取得すべき」が最も多く、男性 48.8%、女性 47.1%となった。次いで、「積極的に取得すべき」（男性 41.1%、女性 42.6%）、「必要に迫られたときのみ取得すべき」（男性 9.3%、女性 9.5%）となった。なお、「取得する必要なし」は、男性 1人、女性 1人であった。

年代別にみると、男女とも若い年代ほど「積極的に取得すべき」の割合が高かった。

企業規模別では、従業員数「300人以上」の女性で、「積極的に取得すべき」の割合が 64.0%と高かった。

図表 3-6 男性が育児・休業を取得することに対する考え方

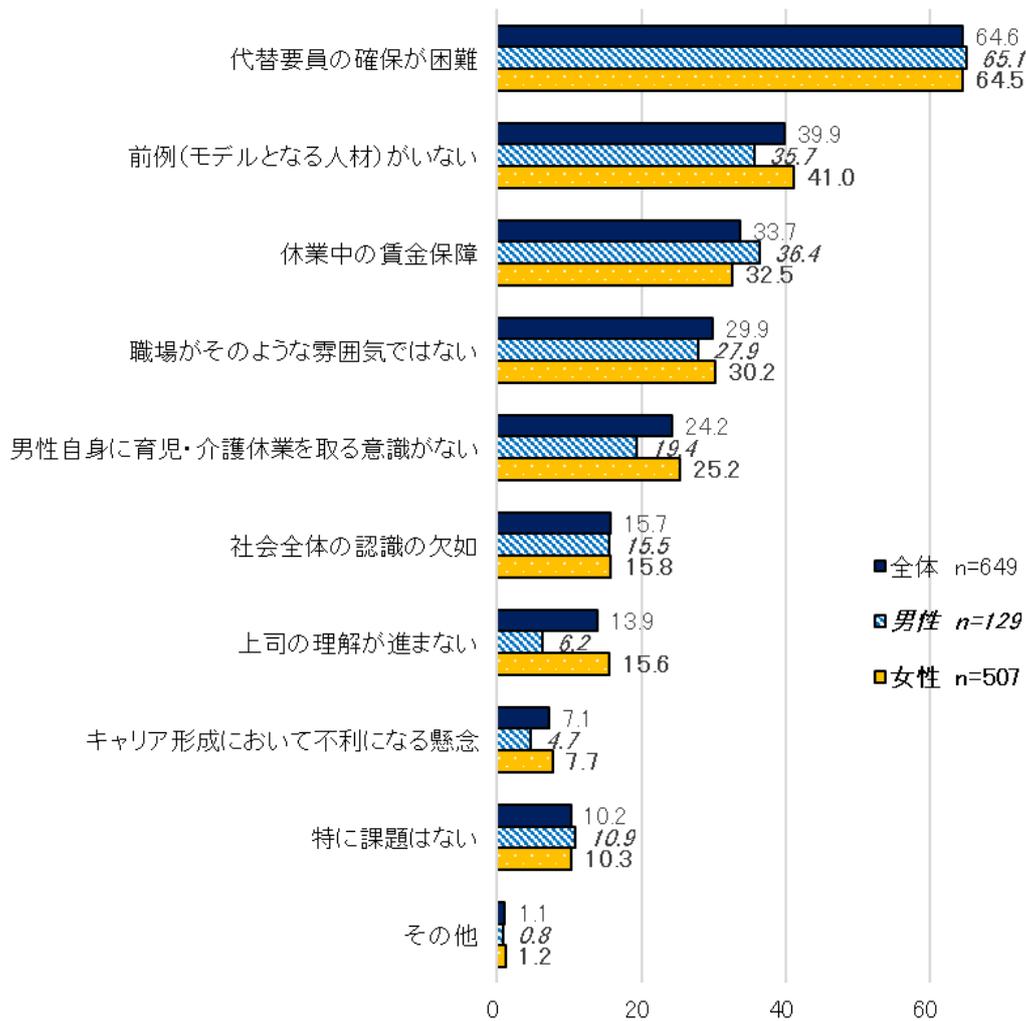


4. 男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題(複数回答)

・男女とも6割半ばが「代替要員の確保が困難」と回答

男性が育児・介護休業を取得するにあたっての課題についてたずねたところ、「代替要員の確保が困難」が最も多く、男性 65.1%、女性 64.5%となった。次いで、「前例(モデルとなる人材)がない」が、男性 35.7%、女性 41.0%、「休業中の賃金保障」(男性 36.4%、女性 32.5%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(男性 27.9%、女性 30.2%)、「男性自身に育児・介護休業を取る意識がない」(男性 19.4%、女性 25.2%)などの順となった。

図表 3-7 男性が育児・休業を取得するにあたっての課題(複数回答)

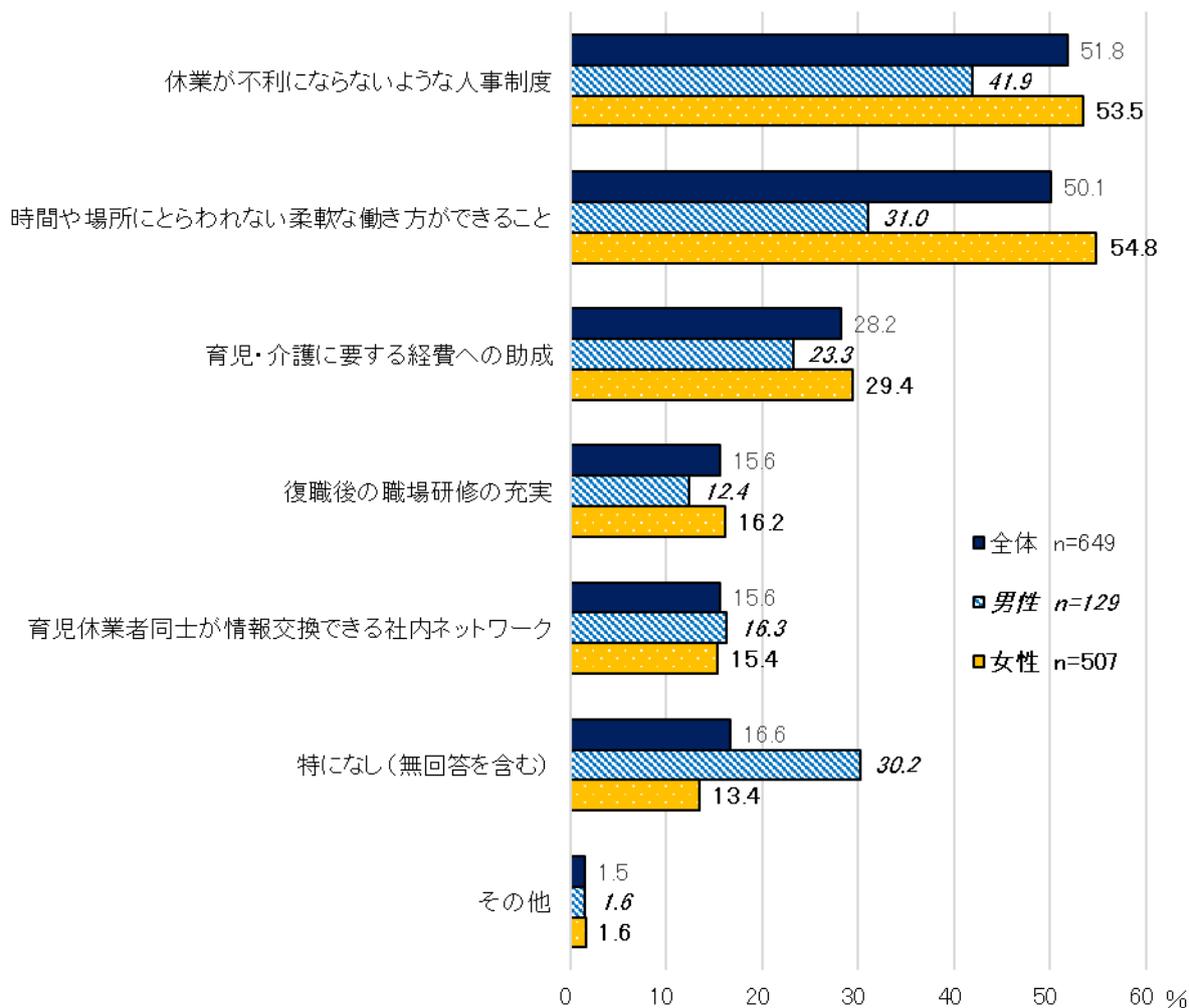


5. 育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するにあたって必要なこと(複数回答)

・男性は「休業が不利にならない人事制度」、女性は「柔軟」な働き方が最多

育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するにあたって必要なことをたずねたところ、男性は、「休業が不利にならないような人事制度」41.9%と最も多く、次いで、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができること」が31.0%となった。一方、「特になし(無回答を含む)」が30.2%となった。女性は、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができること」が54.8%と最も多く、次いで、「休業が不利にならないような人事制度」(53.5%)、「育児・介護に要する経費の助成」(29.4%)となった。特に、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができること」は、男性31.0%に対し女性54.8%、また「特になし(無回答を含む)」は、男性30.2%に対し女性13.4%と、男女間で意識の違いがみられた。

図表 3-8 育児・介護休業を取得していた従業員が復職・継続就労するために必要なこと(複数回答)



IV. 女性の活躍推進に関する考え方

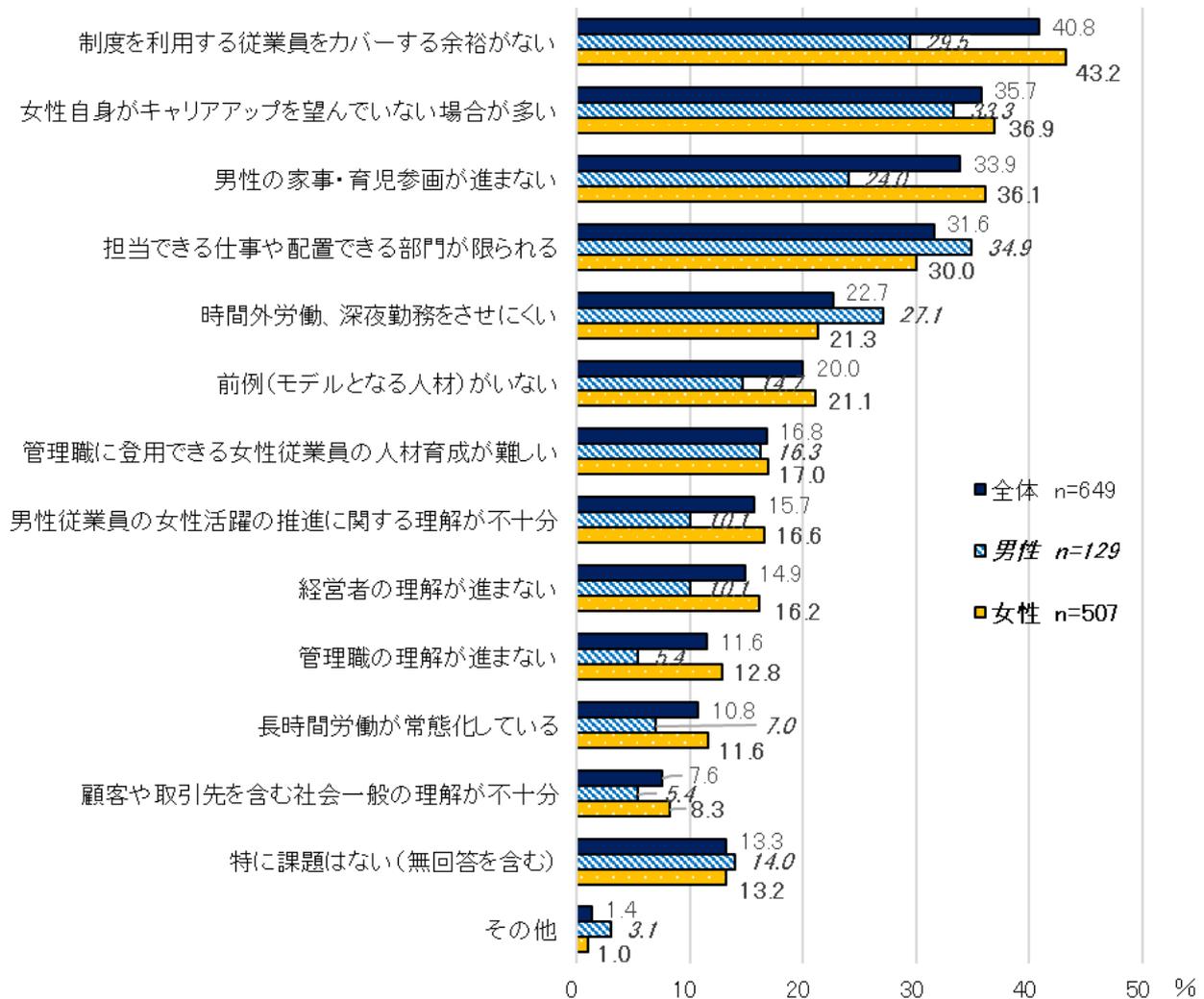
1. 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)

・男性は「担当できる仕事・部門が限られる」、女性は「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最も多い

女性の活躍を推進するうえでの課題についてたずねたところ、全体では「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」が最も多く、男性 29.5%、女性 43.2%となった。次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない」(男性 33.3%、女性 36.9%)、「男性の家事・育児参画が進まない」(男性 24.0%、女性 36.1%)、「担当できる仕事や配置できる部門が限られる」(男性 34.9%、女性 30.0%)となった。

なお、「制度を利用する従業員をカバーする余裕がない」、「男性の家事・育児参画が進まない」の選択割合は、女性が男性より 10 ポイント以上高いほか、男性では「担当できる仕事や配置できる部門が限られる」が最多となっているなど、男女間で課題の捉え方に違いがみられる。

図表 3-9 女性の活躍を推進するうえでの課題(複数回答)



2. 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)

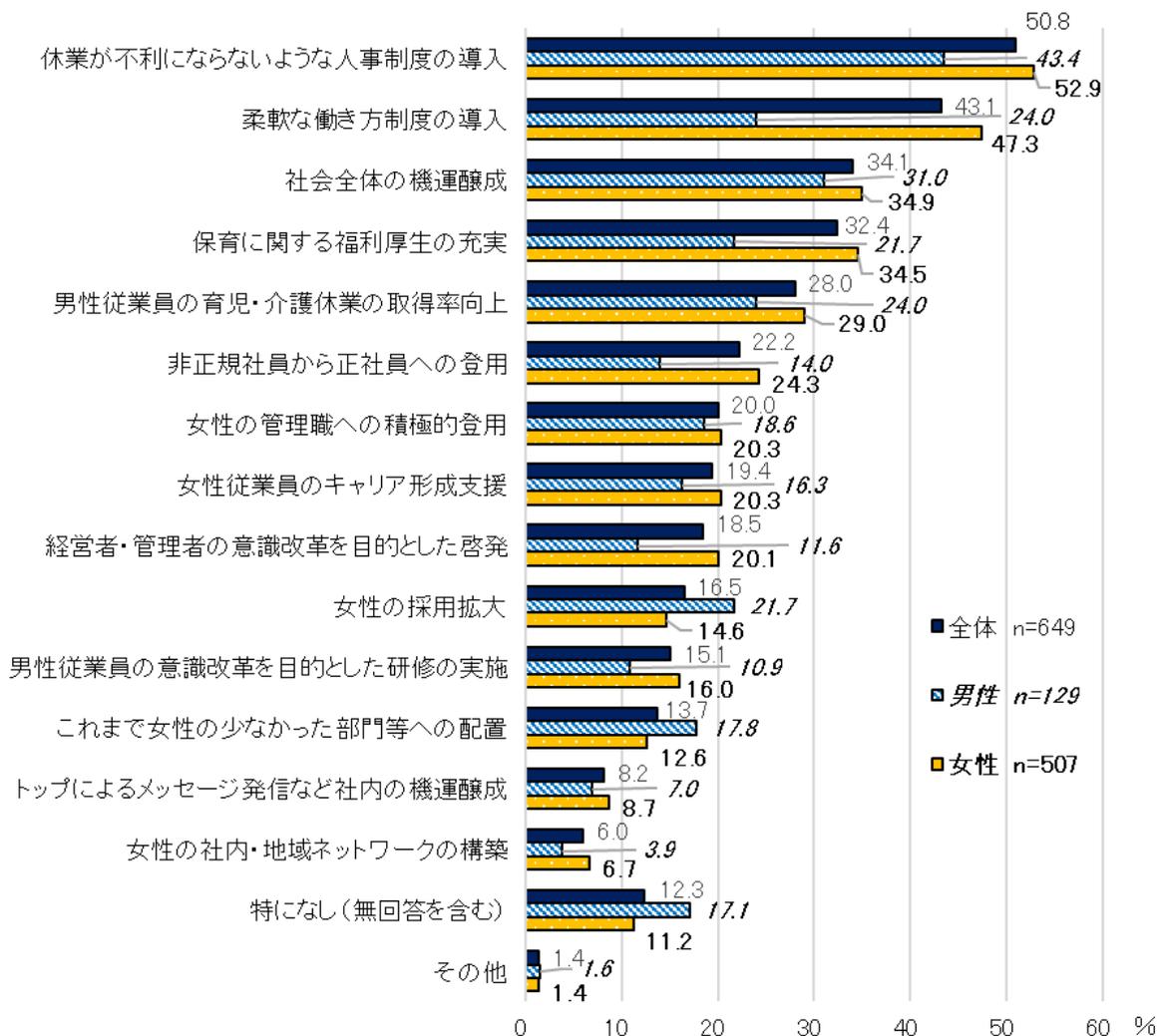
- ・「休業が不利にならないような人事制度の導入」が最多
- ・「柔軟な働き方制度の導入」、「保育に関する福利厚生充実」は女性のニーズが高い

女性の活躍を推進するために必要だと思う取組についてたずねたところ、全体では「休業が不利にならないような人事制度」が最も多く、男性 43.4%、女性 52.9%となった。次いで、「柔軟な働き方制度の導入」(男性 24.0%、女性 47.3%)、「社会全体の機運醸成」(男性 31.0%、女性 34.9%)、「保育に関する福利厚生の充実」(男性 21.7%、女性 34.5%)、「男性従業員の育児・介護休業の取得率向上」(男性 24.0%、女性 29.0%)などの順となった。

なお、「柔軟な働き方制度の導入」(男性 24.0%、女性 47.3%)では 23.3 ポイント、「保育に関する福利厚生の充実」(男性 21.7%、女性 34.5%)では 12.8 ポイント、女性の選択割合が高い。

女性活躍の当事者として、仕事と家庭が両立できるような働きやすい環境の整備を、女性自身が求めていることがうかがわれる結果となった。

図表 3-10 女性の活躍を推進するための取組(複数回答)



V. 自由意見

従業員調査の回答者（649人（男性129人、女性507人、その他・無回答13人））のうち、135人（男性19人、女性115人、その他・無回答1人）、回答者の20.8%（男性14.7%、女性22.7%、その他・無回答7.7%）から自由意見が寄せられた。以下、内容を6項目に分類し、代表的な意見を抽出して掲載する。

1. 職業生活における男女の平等に関すること

- ◆ 管理職の立場の年代の方が、女よりも男、お金になるのは営業（男性）で女性（事務）はどうしても良い、残業できない女性（家事優先のため）は悪という考えであるかぎり何も変わらないと思う。
(金融業・女性)
- ◆ 男性の女性に対する従来の固定概念の改革が必要。国内では、根本的に男性の給与水準が高い傾向にあり、最初の段階から女性は従属的な生き方を強いられる傾向にあると思う。(製造業・女性)
- ◆ 女性活躍を開拓してきた世代であるが、管理職を望まない女性もかなりいる現実は残念に思う。また、若い人でも男女対等の意識が低い部分が見られる人もおり、啓発等の実施が重要であると考え。
(教育、学習支援業・女性)
- ◆ 社会、会社、同僚、家族何れからも女性蔑視や軽いセクハラ、マタハラは無くならない。子供がいるなかで正社員として働いていると、何かにつけて子供が可愛そうと言われるが、夫は言われない。子供に何かあれば、父親を連絡先一番にしているにもかかわらず、母親に連絡がくる。子供が問題を起こせば、母親がよく見ていないからと言われる。(卸売業、小売業・女性)

2. 女性活躍推進に関すること

- ◆ 建設業は他業種に比べ、女性が活躍出来る場がなかなか難しく、地方に行くほどその問題が大きいと思う。(建設業・男性)
- ◆ 弊社は管理職にも女性を登用しているが、仕事量が多すぎて、家族と仕事の両立が出来ていないのが現状である。仕事を優先すると家庭が犠牲になり、子供や高齢の家族がいる場合家庭を持っている女性にとっては、男性の家庭参画が必要不可欠な問題だと思う。実際の業務にて、周りの連携が取りやすく、フォローし合えるような職場環境が必要だと思う。(建設業・女性)
- ◆ 日頃から「責任を負いたくない」という理由から、現状の地位で良いと感じる女性が多いと見受けられる。女性の活躍推進を促すためには、まず女性従業員の意識を高めるための場を設けていくことが大事と考える。(製造業・女性)
- ◆ 子どもがいて休むことも多いから責任のある仕事は積極的に任せられない、という考えがあることに少しモヤモヤすることがある。でもその通りで、その考えがあるからこそ仕事と育児をうまく両立できているところはあるが、仕事も一生懸命頑張っている身からすると、悲しいな、自分の職場上の存在って何なのだろうかと悩む日も多々ある。今回は元の部署に戻れたが、次、育児休業を取った際、復帰後同じ部署に戻れるのかと不安になる。(サービス業（他に分類されないもの）・女性)

3. 育児・介護休業等に関すること

- ◆ 出産、育児にて休職せざるを得ない場合の、経費のフォローを十分に行う必要が有る。
(宿泊業、飲食サービス業・男性)
- ◆ 育児・介護業を取得していると、周りの職員の負担が増えるので、負担分の手当の支給等があれば良いなと感じている。男性主導の考え方が根強く勤務年数が短い男性が上司になったりして、女性が活躍しづらい社会なので、もっと社会全体がキャリア形成支援のモデルケースを作って、社会全体の認識を変えていって欲しい。(医療、福祉・女性)
- ◆ 勤続年数が長くなると、自分自身のキャリア又は、仕事の幅を広げたいといった意欲が出てくるが、今後出産や育児と考えた時に、業務を限定されると想定すると、賃金に影響があるので、出産、育児は踏み止まってしまう。その一つに、男性の育児休業の優先というより女性の休業が優先となるので、仕事の幅を広げにくいといった、両面での悩みが生まれる。制度の明確化を広く理解できる様な場が欲しい。(卸売業、小売業・女性)
- ◆ 女性・男性にかかわらず、お子さんや、親の介護が必要な方に対して、休みをとりやすい環境整備が必要だと思う。(わが社では)3才までお子さんがいる方まで短時間勤務制度が認められているが、中学生の子を持っていても、この制度が使えるようになってほしいし、有給も育児、介護の有無によって、有給をふやしてもよいなどの制度があればとても助かり、働きやすい。
(医療、福祉・女性)
- ◆ 育児休暇を1歳まで取りたかった。保育園から預ける事を勧められたり、会社関係者から復帰の目処は？など産休中から多方向から職場復帰を急かされるような発言が多く、仕方なく予定より早い職場復帰をした。(医療、福祉・女性)

4. 男性の育児に関すること

- ◆ 男性がいくら育休を取得したとしても、家事・育児をしなければ、女性の負担は増すだけなので、男性の意識改革は必要だと思う。取得する本人はもちろん、管理職の理解は絶対に必要。その理解と、協力ができる環境を整えば、女性はもっと安心して仕事ができ、キャリアアップもできていくと思う。(医療、福祉・女性)
- ◆ 男性の育休取得に関しては人員に余裕があり、代替職員の補充ができればいいと思うが、慢性的な人手不足でなかなか難しいと思う。取得する方も収入が6割に減ってしまうと思うと取りづらいのではないか。(医療、福祉・女性)
- ◆ 制度の定着により、男性がもっと家庭にも重きを置いた考え方への切り替えや、夫婦間や男性同僚との会話などからも意識改革が必要と感じる。まだまだ女性が家庭事をやるべ！のような風潮は拭えていない。(サービス業(他に分類されないもの)・女性)

5. 柔軟な働き方に関すること

- ◆ 女性が仕事と家庭を両立しやすい環境、ワークライフバランスの整備、柔軟な労働時間やリモートワークの活用。 (医療、福祉・男性)
- ◆ 短時間勤務を3歳以上でもできるようにしてほしい。また、テレワークができるようになれば、もっと有休を取らなくても済むと思う。子どもが体調を崩すたびに有休で突発的に休まざるをえず、働きづらさを感じる。子どもが小さいうちは育児を優先したいが、会社を辞めるともう同じ条件では働けないのではないかと思う。ある程度子どもが大きくなるまでは、仕事をセーブしても大丈夫だと思える環境を整えることが大切だと思う。 (製造業・女性)
- ◆ 働き方改革において労働時間や残業についての改善のみで、休日については一切ない。休日もある程度の拡充してもらわなければ、平日にしわ寄せがいくか、休日が休日でなくなるか...。 (卸売業、小売業・女性)
- ◆ この年齢になると身体のことにも気になり、積極的に受診したり検診も受けたいが、仕事・子どもの事で時間と休日をとられ、自分のことは後回しになってしまう。有給を使ってとも考えるが何かの時に有給をとっておこうと思うとなかなか思いきってとれない。(教育、学習支援業・女性)
- ◆ 事業所内保育所や在宅勤務・テレワーク等ができる環境が整えば、周りの助けをかりなくても働きやすいように感じる。子どもの人数が多いとその分、行事や病気で休暇をとる日数も増え、自分のための休暇ではなく、子どものための休暇となってしまうので、リフレッシュ休暇をとることがなかなかできない。また女性管理職が少ないため、生理休暇を申し出ることができない女性がいるのも現実問題。妊娠中の職員に対する配慮が足りない職員がいることも残念を感じる。 (金融業、保険業・女性)

6. 雇用環境や行政に対する要望

- ◆ 現行、自分が勤務している分については不満・不平等を感じた事はない。以前、自分が出産・育児をしながら勤務していた時は、育児休暇を取得できない状態にあったので、会社の体制に不満があった。積極的に育休を取得できる環境を整備してほしいと思うし、それに伴う様々な経費負担の軽減措置を行政に求めたいと思う。 (卸売業、小売業・女性)
- ◆ 男性の育児参加、育児休業の取得が進まないと社会でも家庭内でも育児・家事は女性の担当という認識がなくなる。育休を取得した男性が増えれば、その人たちが管理職となった頃には、育児に対する認識は大きく変わると思う。家庭内での育児にかかる時間が男女で差がなくなれば、女性が社会で活躍できる機会は増えるはず。(男性の長期の育休推進を行政にお願いしたいです。) 共働きで収入が増えたため、子の人数が多いにもかかわらず、子ども医療費の助成が受けられなかった。保育料も高いため、医療費と保育料の負担が減ることを行政に求める。小学校の給食費の無償化はとても良いと思う。 (サービス業 (他に分類されないもの)・女性)
- ◆ 子育てしていて、子どもの体調不良で仕事を休む時が何よりも大変。職場の方の理解はもちろんだが、もっと各市町村に病児保育センターなどあれば、働きやすいと思う。 (医療、福祉・女性)
- ◆ 子育てが終われば、親の介護が始まる。それらを大半は女性が行っている。困ったことがあったら誰

に相談をすれば良いのか。相談しやすい環境、相談窓口の周知が必要と感じる。経験した人しかわからないことが多い。（卸売業、小売業・女性）

