

## **第 2 部**

### **男女共同参画に関する事業所実態調査**

# 男女共同参画に関する事業所実態調査（調査結果概要）

## 1 調査目的

市内の事業所における男女の雇用・就業等の実情などを把握し、第4次たかまつ男女共同参画プラン(仮称)策定の基礎データとするとともに、今後の男女共同参画施策推進の参考資料とする。

## 2 調査内容

- (1) 従業員の採用について
- (2) 従業員の就労・配置状況について
- (3) 従業員の育児・介護等について
- (4) パートタイム等について
- (5) セクシュアル・ハラスメントについて
- (6) ワーク・ライフ・バランスについて
- (7) 女性の雇用について
- (8) 男女共同参画について

## 3 調査設計

- (1) 調査期間 平成26年8月29日～9月12日
- (2) 調査対象 市内民営事業所 1,000事業所（無作為抽出）
- (3) 調査方法 郵送によるアンケート方式

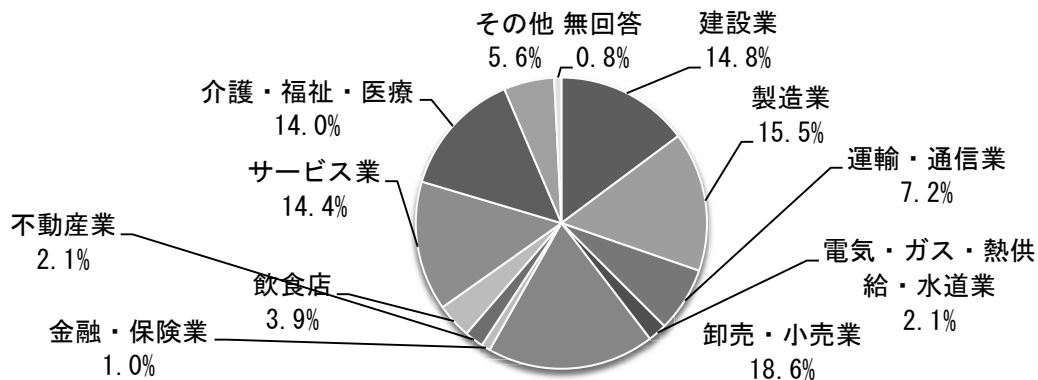
## 4 回収結果

- (1) 回収数 485事業所
- (2) 回収率 48.5%

〔 貴事業所についてお伺いします 〕

F1 **業種**（主な業種を選び数字でご回答ください。また、副次的な業種がある場合には、その業種もご回答ください。）

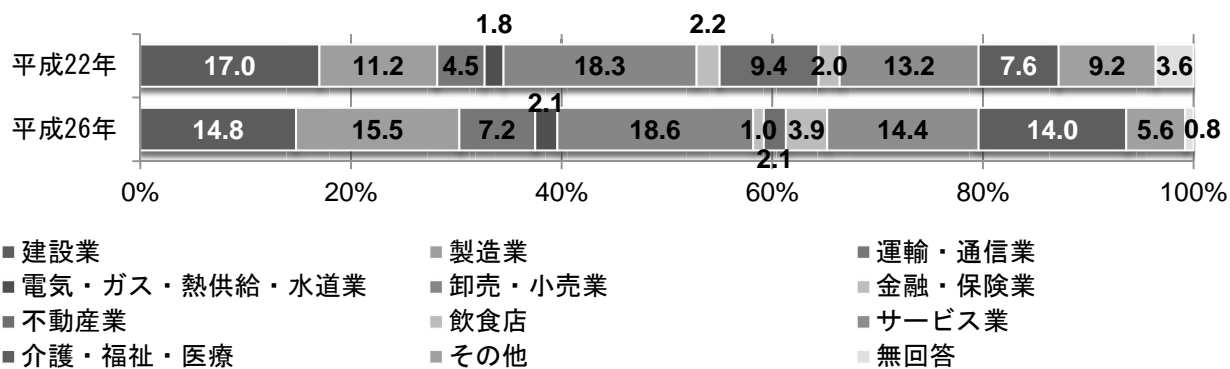
【主な業種】



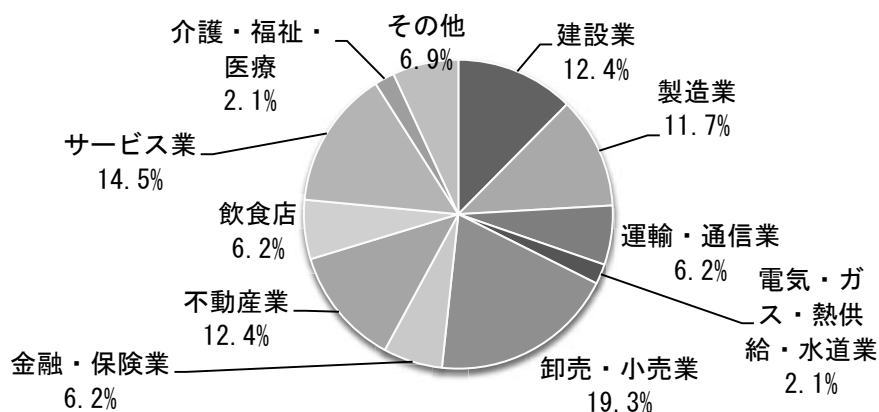
○その他

経営コンサルタント、総合リース業、スポーツクラブ、協同組合、出版、測量事業、倉庫管理・梱包業、映像制作、運送業、土地家屋調査、産業廃棄物処理業、ビル清掃業、産業用電子機器開発製造、電気工事業、プラント設計、金属加工業、鉱業、特殊法人、自動車新車・中古車販売、人材派遣業、石材採掘業、商工組合、自由業、持株会社

前回調査（平成22年度との比較）



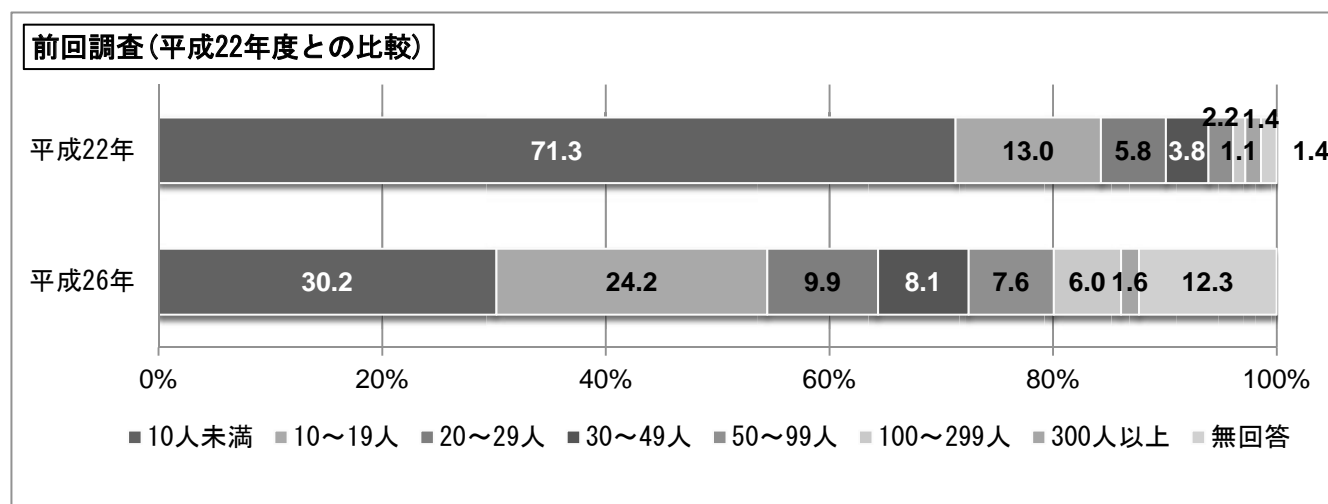
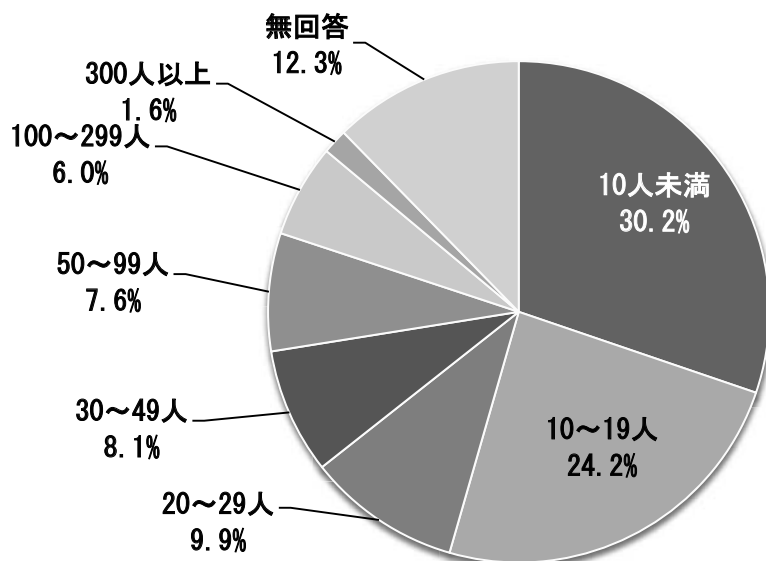
【副次的な業種】



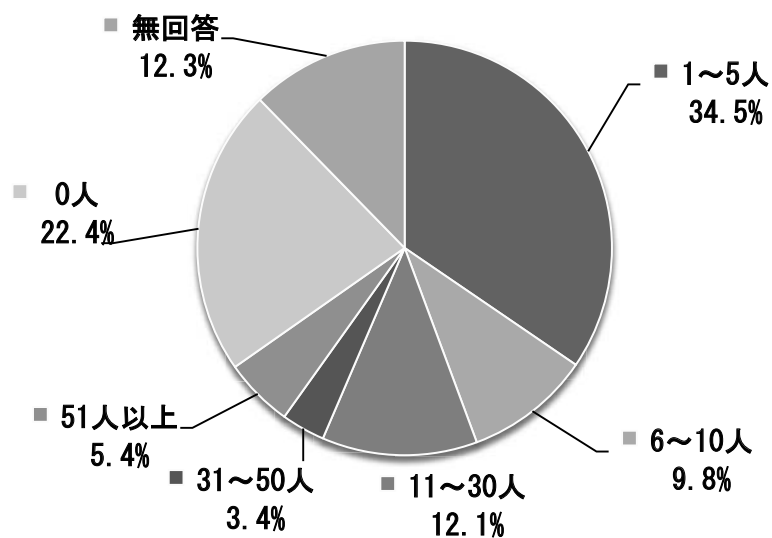
○その他 測量・設計業、建物管理業、警備業

F2 従業員数（人数を記入してください。）

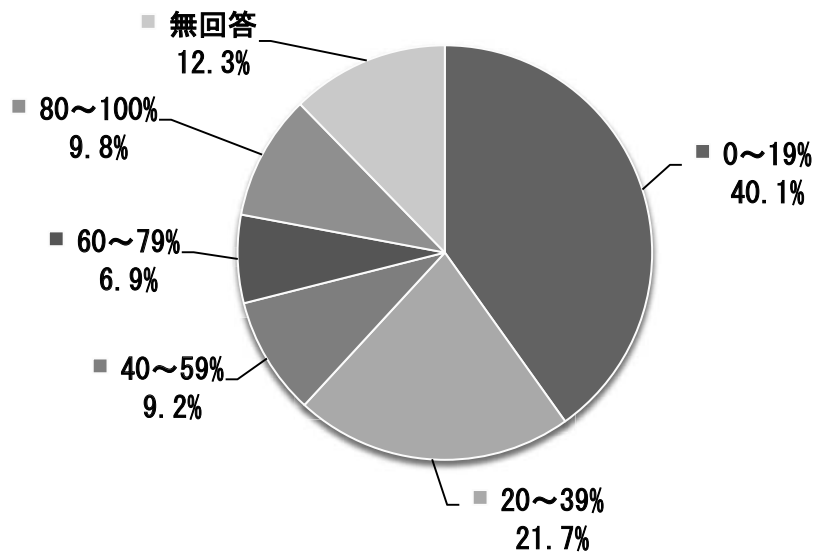
【従業員数】



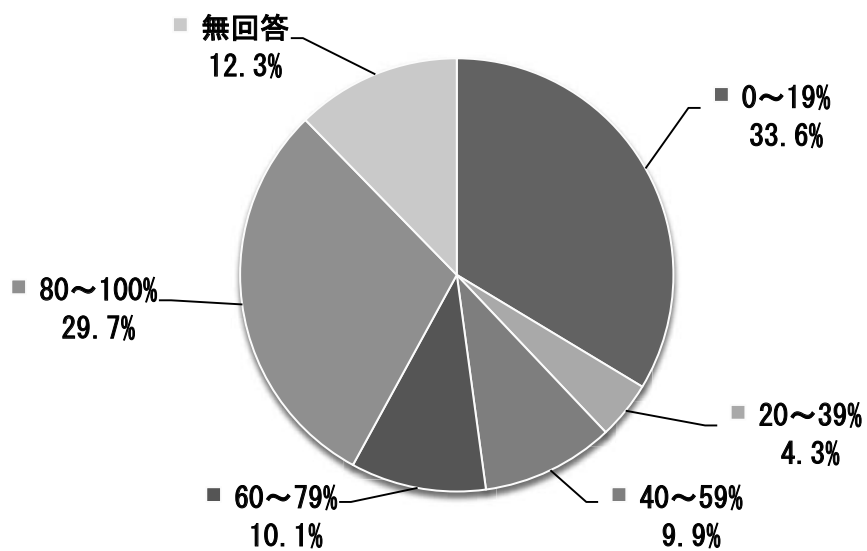
【パート等従業員数】



【正規従業員女性比率】

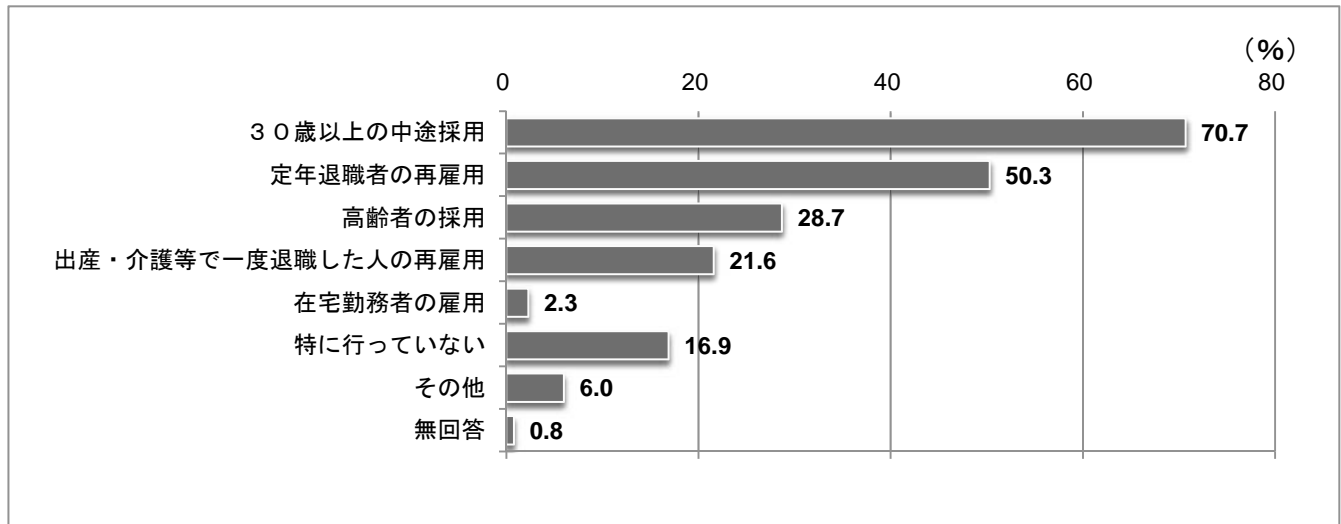


【パート等従業員女性比率】



## 従業員の採用について

問1 貴事業所では次のような採用を行っていますか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。



### ○その他

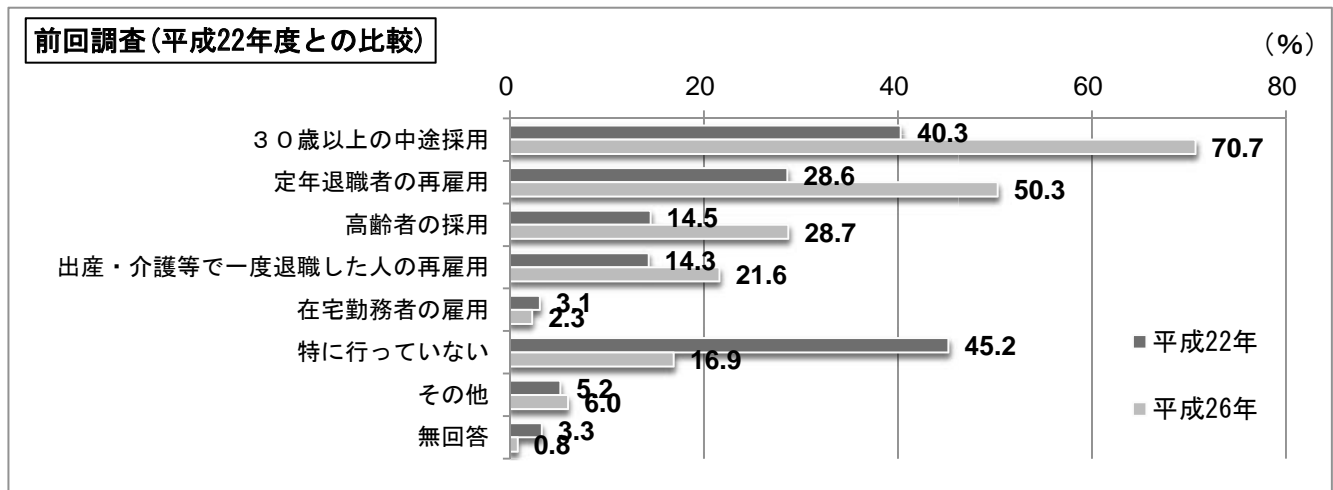
- 1 新卒者
- 2 出向社員のみで構成
- 3 新卒採用・年齢を問わない中途採用
- 4 無資格でも意欲のある人であれば雇用する
- 5 ハローワーク・求人広告活動を行っている
- 6 その時々ニーズによる
- 7 若年者
- 8 派遣社員、期限付き
- 9 退職自衛官
- 10 求める技術を有している人を採用

### 【全体】

採用のうち、回答が多かったのは30歳以上の中途採用（70.7%）と定年退職者の再雇用（50.3%）であり、前回調査と比較してどちらも大幅に増加している。

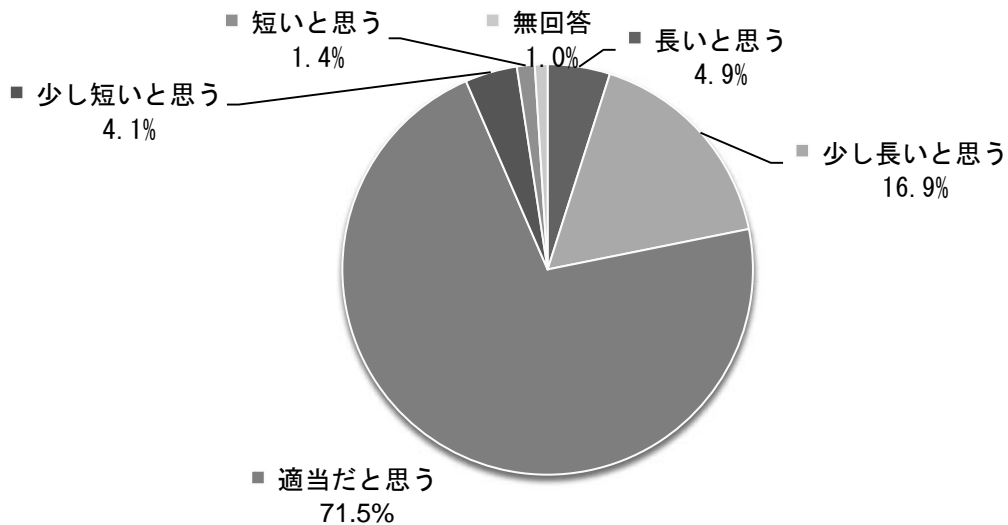
一方、「特に行ってない」と回答した事業所は大幅に減少しており、採用方法の多様化が進んでいる状況が伺える。

### 前回調査(平成22年度との比較)



## 従業員の就労・配置状況について

問2 貴事業所の平均的な1日の労働時間（残業を含む）について、どのように思われますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。

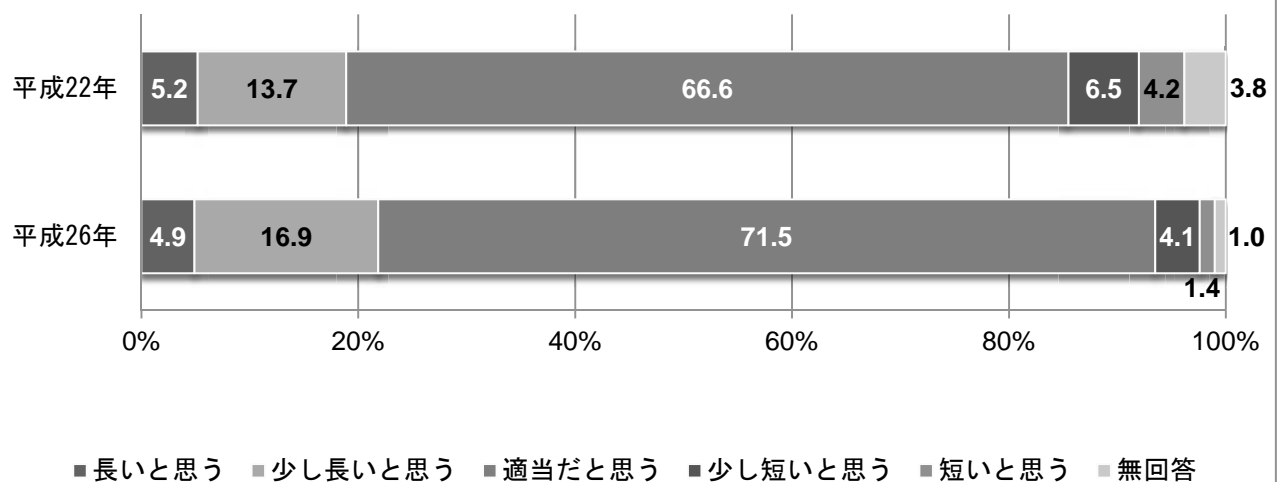


### 【全体】

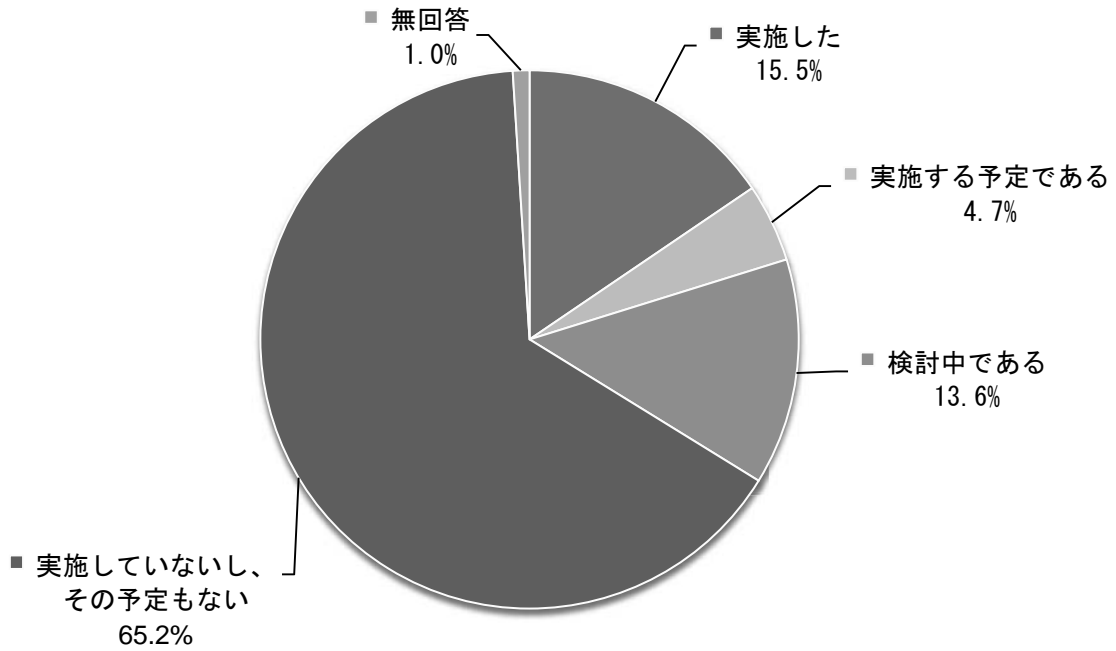
平均的な1日の労働時間のうち、適切だと思うが71.5%で最も多く、前回調査の結果（66.6%）より増えている。

一方、長いと思う（4.9%）、少しは長いと思う（16.9%）の合計は21.8%であり、前回調査と比較して、2.9ポイント増加している。逆に、短いと思う（1.4%）、少し短いと思う（4.1%）の合計は5.5%であり、前回調査と比較して、5.2ポイント減少している。

### 前回調査(平成22年度)との比較



問3 貴事業所では、過去2年間（平成24年4月～26年3月）に労働時間の短縮を実施しましたか、又は今後、労働時間短縮を実施する予定はありますか。当てはまるものを1つ選んでください。

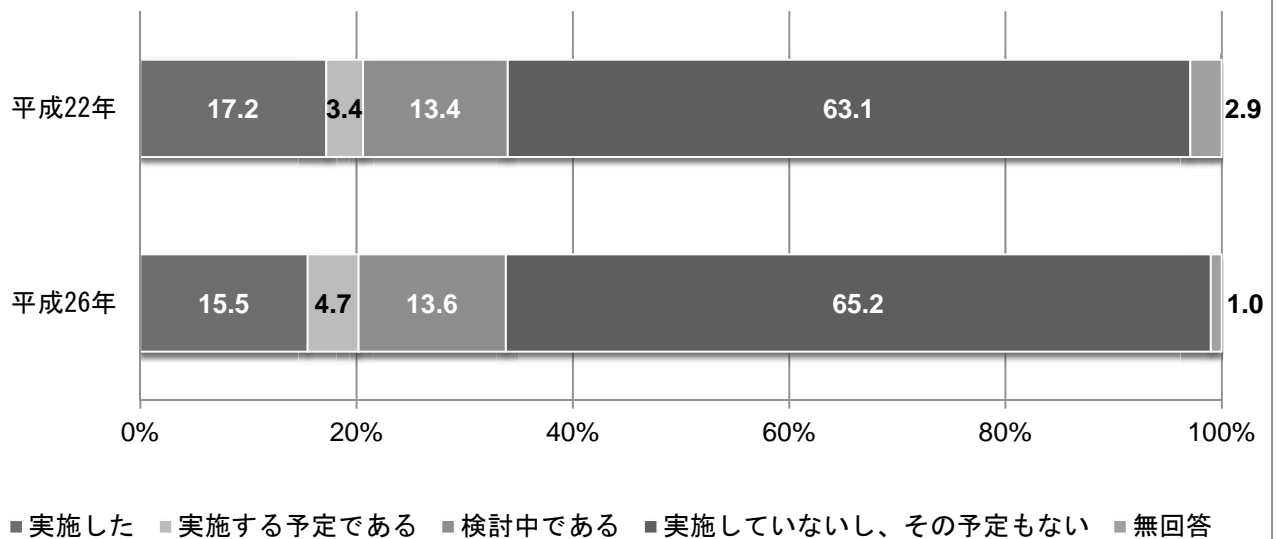


【全体】

労働時間短縮の実施及び予定のうち、実施していないし、その予定もないが、65.2%で最も多く、前回調査の結果（63.1%）と比較して、2.1ポイント増加している。

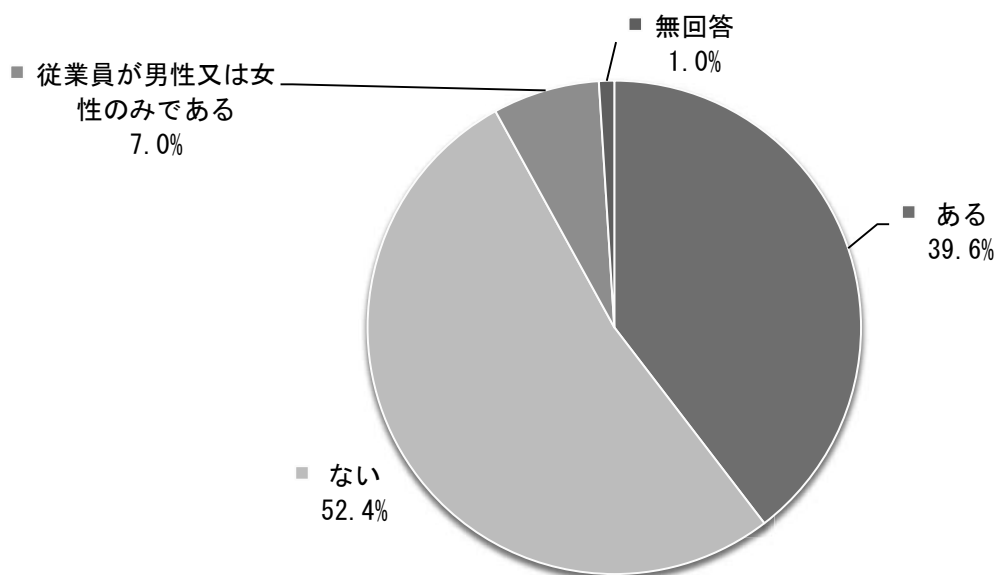
一方、実施した（15.5%）、実施する予定である（4.7%）、検討中である（13.6%）の合計は33.8%で、前回調査と比較して、0.2ポイントの減少となっており、労働時間の短縮は、依然として厳しい状況と言える。

前回調査（平成22年度）との比較





問4 貴事業所では、男性または女性のみを配置している職種がありますか。  
 当てはまるものを1つ選んでください。

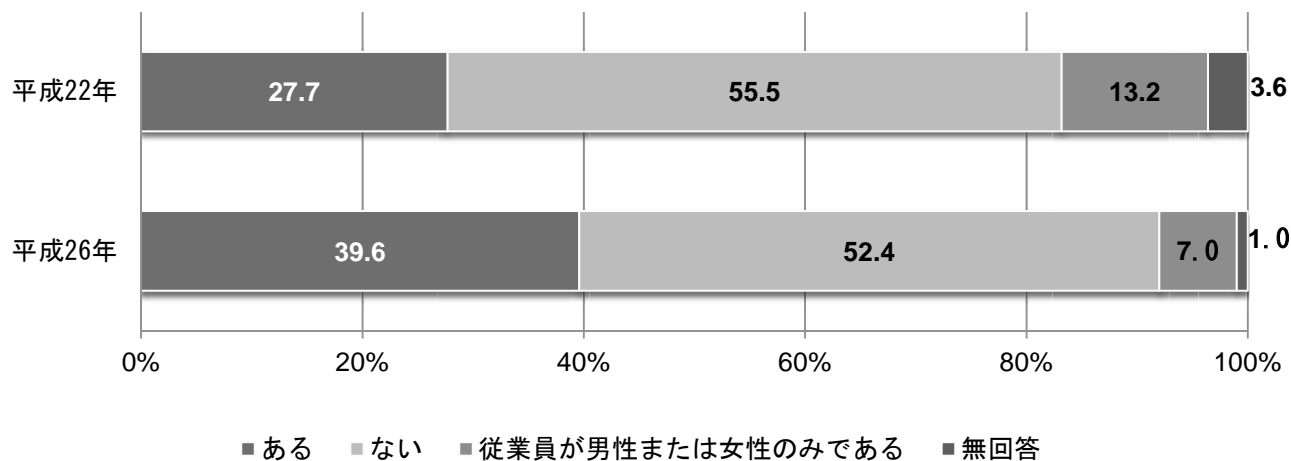


【全体】

男性又は女性のみを配置している職種について、ない（52.4%）が最も多く、前回調査の結果（55.5%）と比較して、2.1ポイント減少している。

一方、ある（39.6%）は、前回調査と比較して、11.9ポイント増加しており、男性又は女性のみに限定して配置する職種がある事業所が増加している状況が伺える。

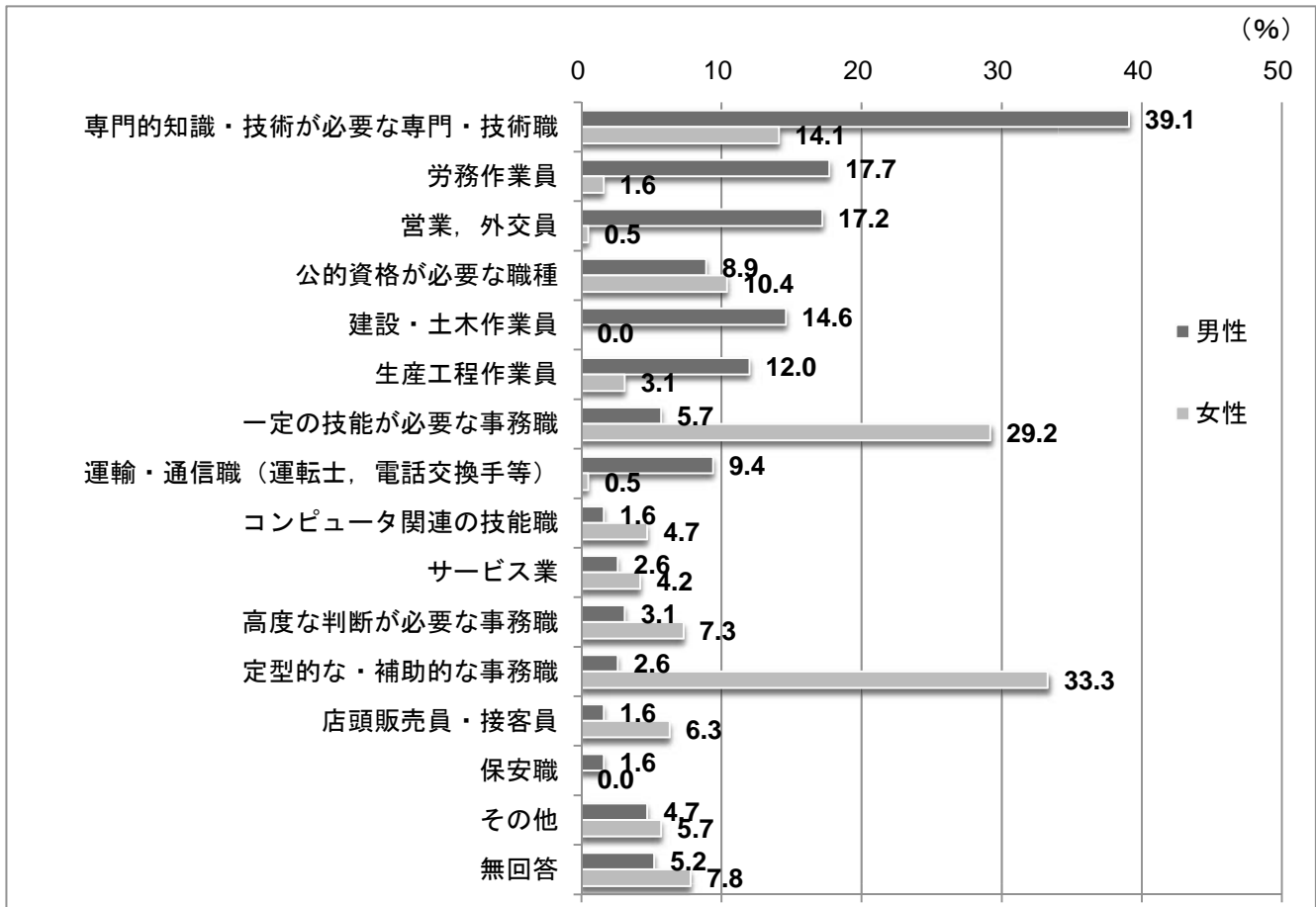
前回調査(平成22年度)との比較



問4で「1 ある」と答えられた事業所にお伺いします。  
 それ以外の「2」又は「3」と答えられた事業所は、問5へ

問4-2 男性又は女性のみを配置しているのはどのような職種ですか。男女別にお答えいただくため、該当のある間にお答えください。どちらもある場合は、両方にお答えください。

- ・男性のみを配置している職種（特に当てはまるもの3つまで選んでください。）
- ・女性のみを配置している職種（特に当てはまるもの3つまで選んでください。）



・ 男性のみ配置の職種

○その他

- 1 造船関係
- 2 3交替による熱供給事業
- 3 深夜労働
- 4 高所作業
- 5 産業廃棄物・古紙収集運搬ドライバー

・ 女性のみ配置の職種

○その他

- 1 看護助手、外壁以外部内美装

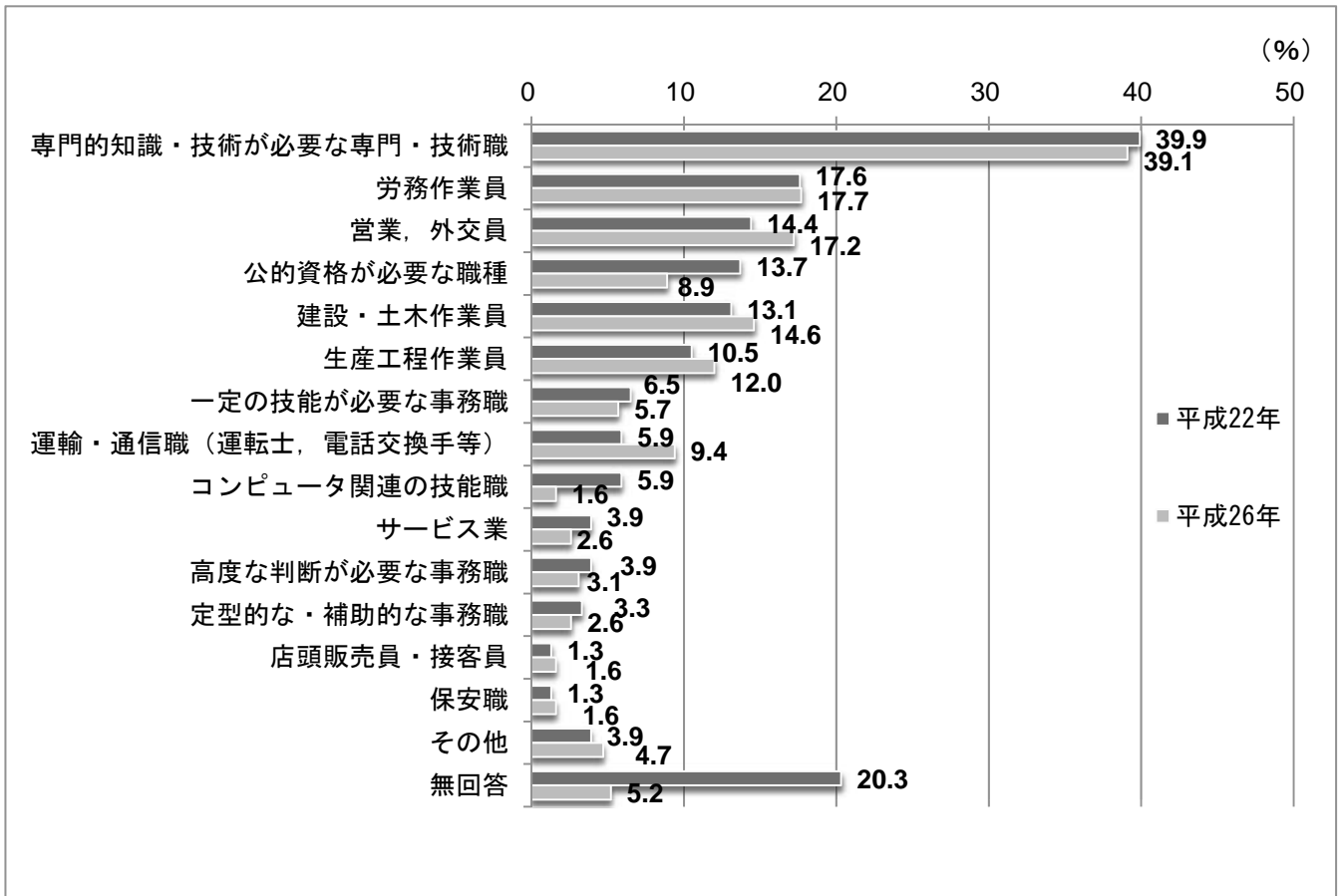
【全体】

男性のみを配置している職種のうち、専門的知識・技術が必要な専門・技術職（39.1%）が最も多く、前回調査の結果（39.9%）と比較してほぼ同じである。

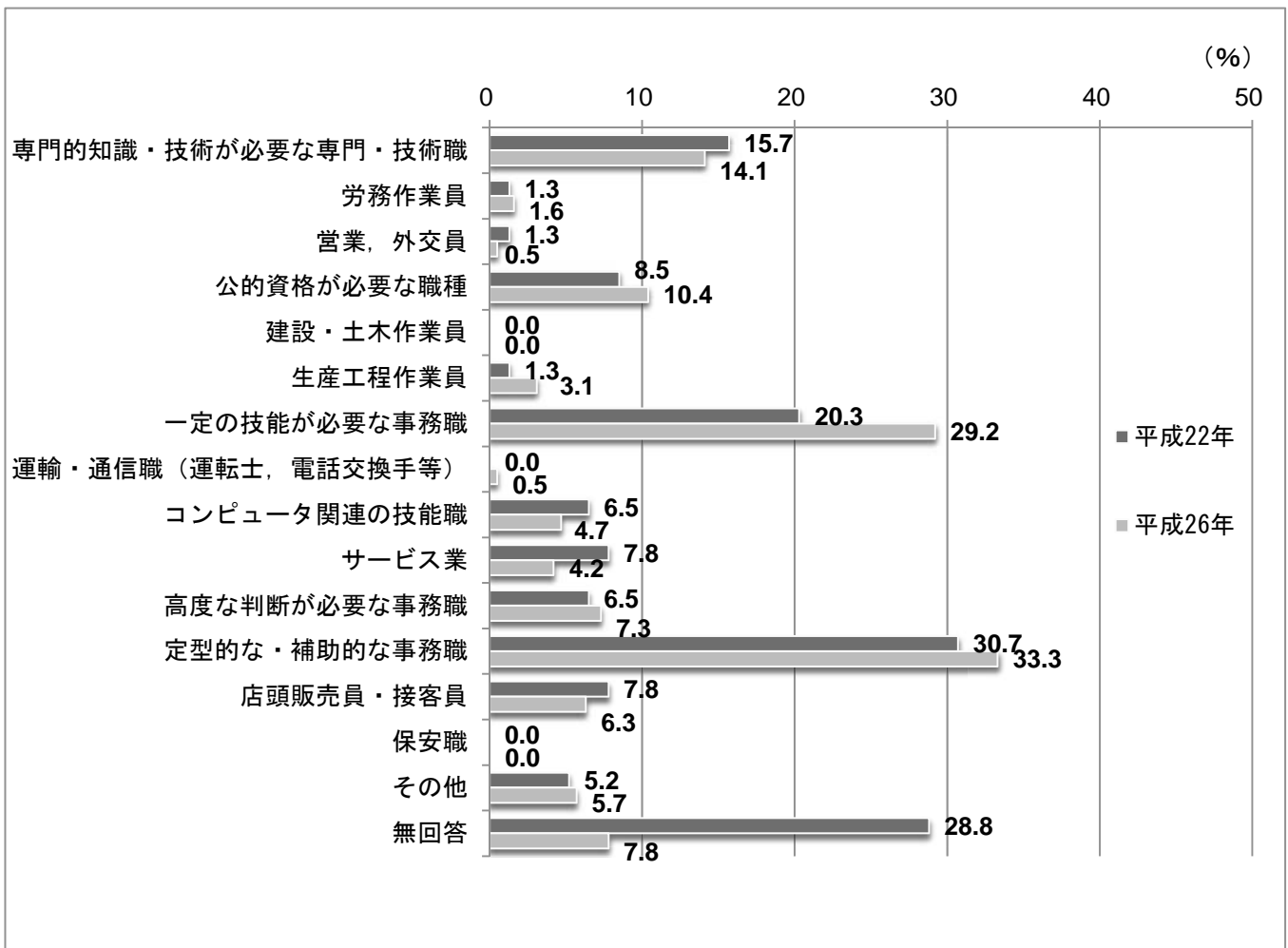
一方、女性のみを配置している職種では、定型的な・補助的な事務職（33.3%）が最も多く、前回調査の結果（30.7%）と比較して、2.6ポイント増加している。

女性は、定型的な業務や補助的な業務に多く従事している状況が伺え、均等な機会と待遇が十分に確保されているとは言えない。

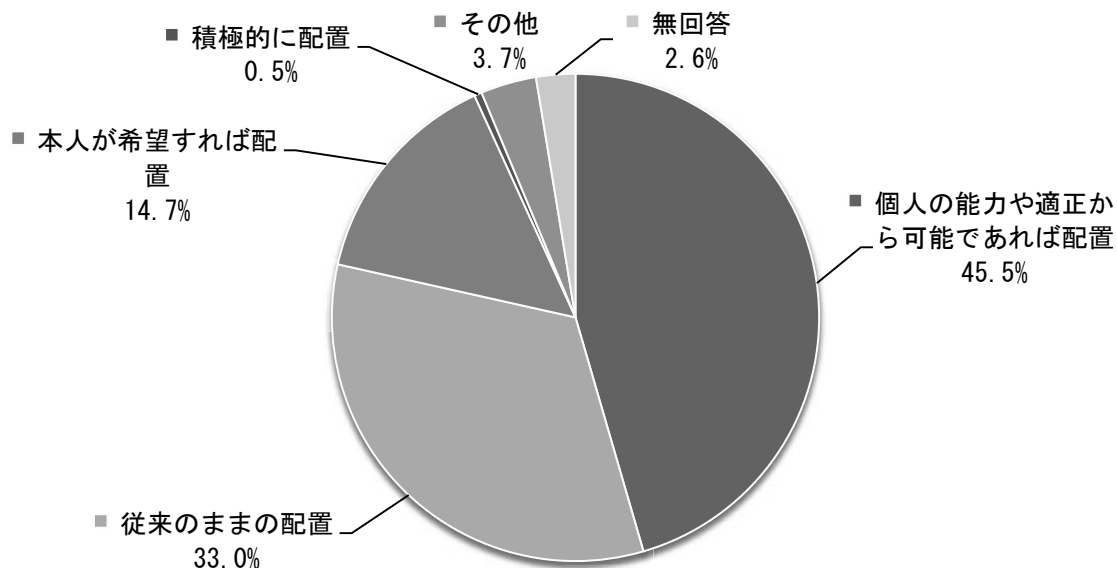
・【男性のみ配置（前回調査(平成22年度)との比較)】



・【女性のみ配置（前回調査(平成22年度)との比較)】



問4-3 今まで女性を配置していなかった職種への女性の配置、男性を配置していなかった職種への男性の配置をしていく意向がありますか。当てはまるものを1つ選んでください。

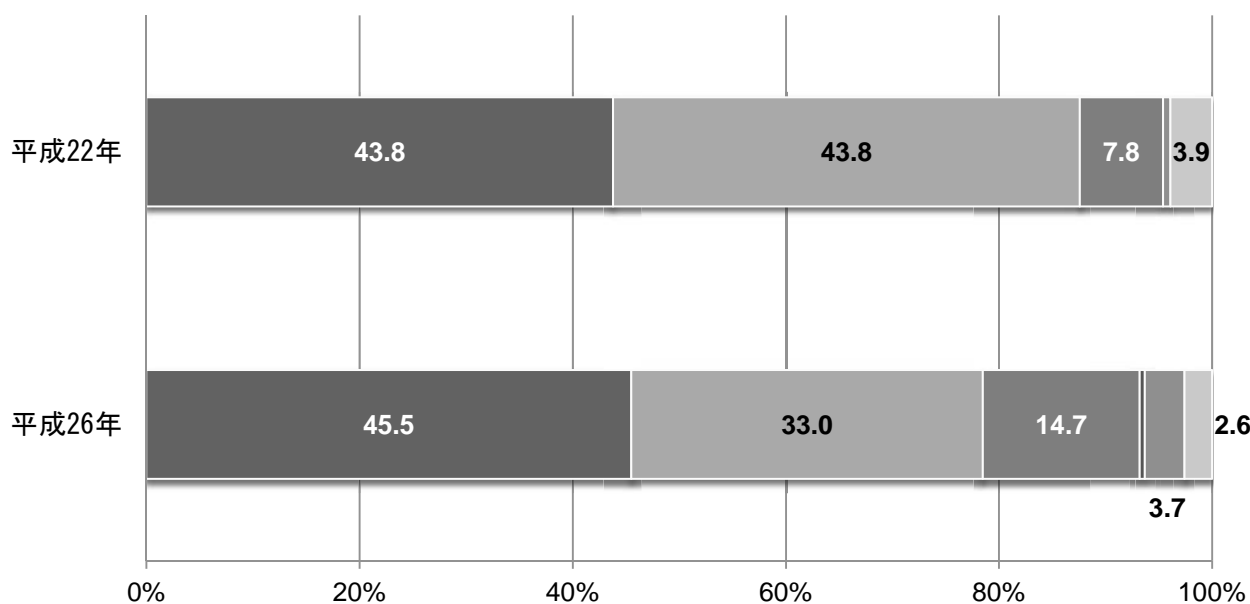


【全体】

意向のうち、最も多いのは、個人的能力や適正から可能であれば配置（45.5%）と、従来のままの配置（33.0%）であり、前回調査の結果と比較して、前者は1.7ポイント増加、後者は、10.8ポイント減少している。

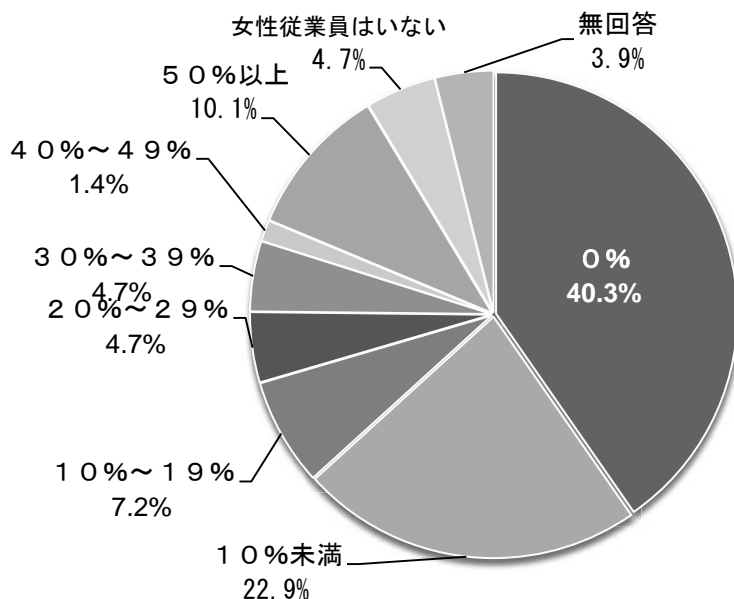
また、本人が希望すれば配置（14.7%）は、前回調査と比較して、6.9ポイント増加している。

前回調査(平成22年度)との比較



■個人的能力や適正から可能であれば配置 ■従来のままの配置 ■本人が希望すれば配置 ■積極的に配置 ■その他 ■無回答

問5 貴事業所の係長相当職以上の管理職について、そのうち女性の割合はどれくらいですか。当てはまるものを1つ選んでください。

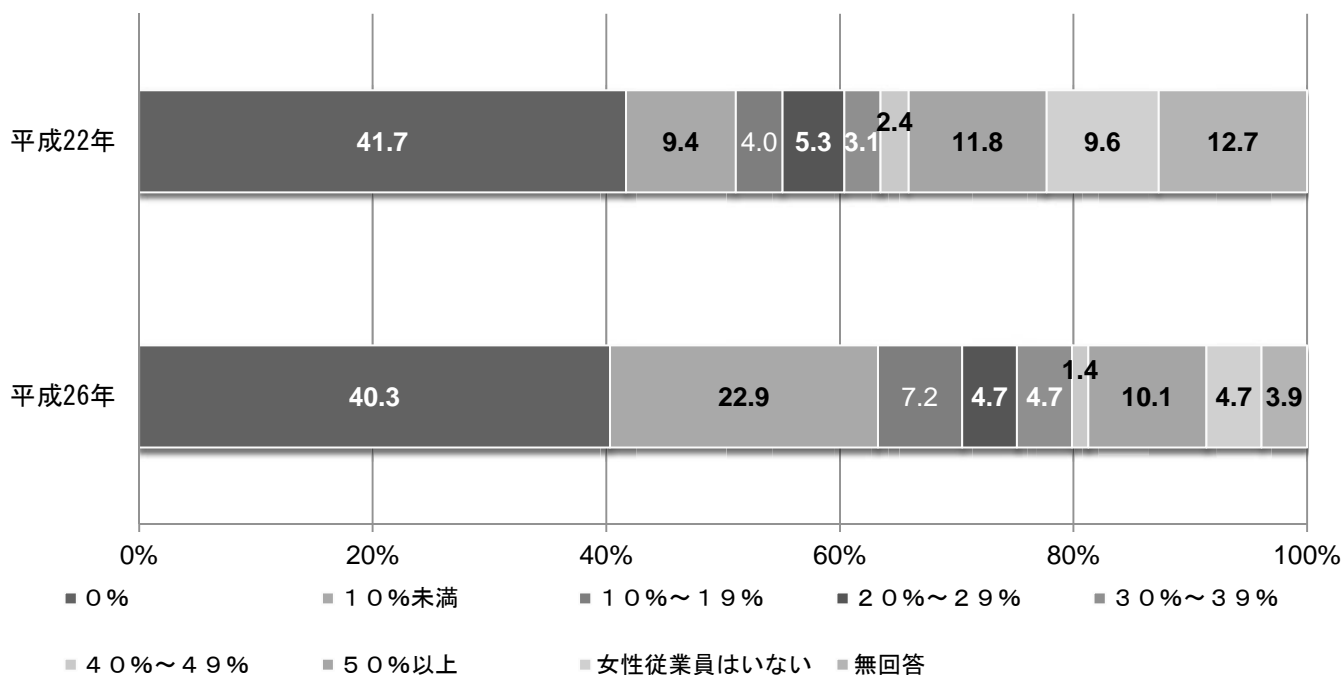


**【全体】**

女性の管理職の割合は、0%の回答が40.3%と最も多く、次いで10%未満の22.9%となっている。前回調査と比較してみると、0%の割合は、1.4ポイント減少し、10%未満の割合は、13.5ポイント増加している。

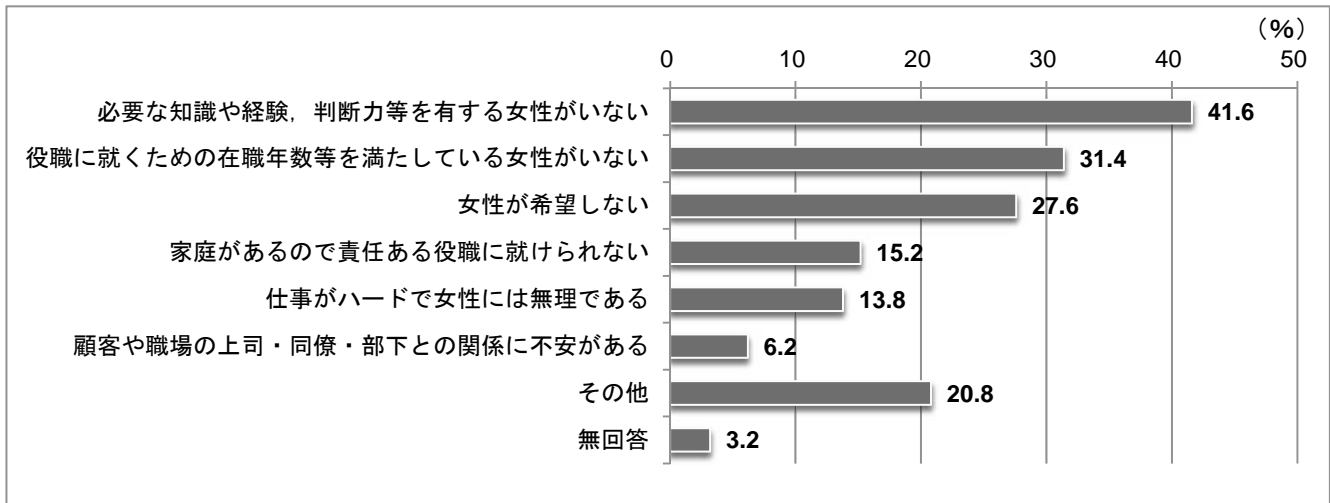
2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とする政府目標にもかかわらず、30%以上と回答した事業所は、16.2% (30～39% (4.7%) + 40～49% (1.4%) + 50%以上 (10.1%)) にとどまっている。

**前回調査(平成22年度)との比較**



問5で、「0%」、「10%未満」及び「10%～19%」と答えられた  
事業所にお伺いします。これら以外の事業所は次の問6へ

問5-2 貴事業所で女性管理職が少ないのはどのような理由からですか。特に当てはまるものを3つ  
まで選んでください。



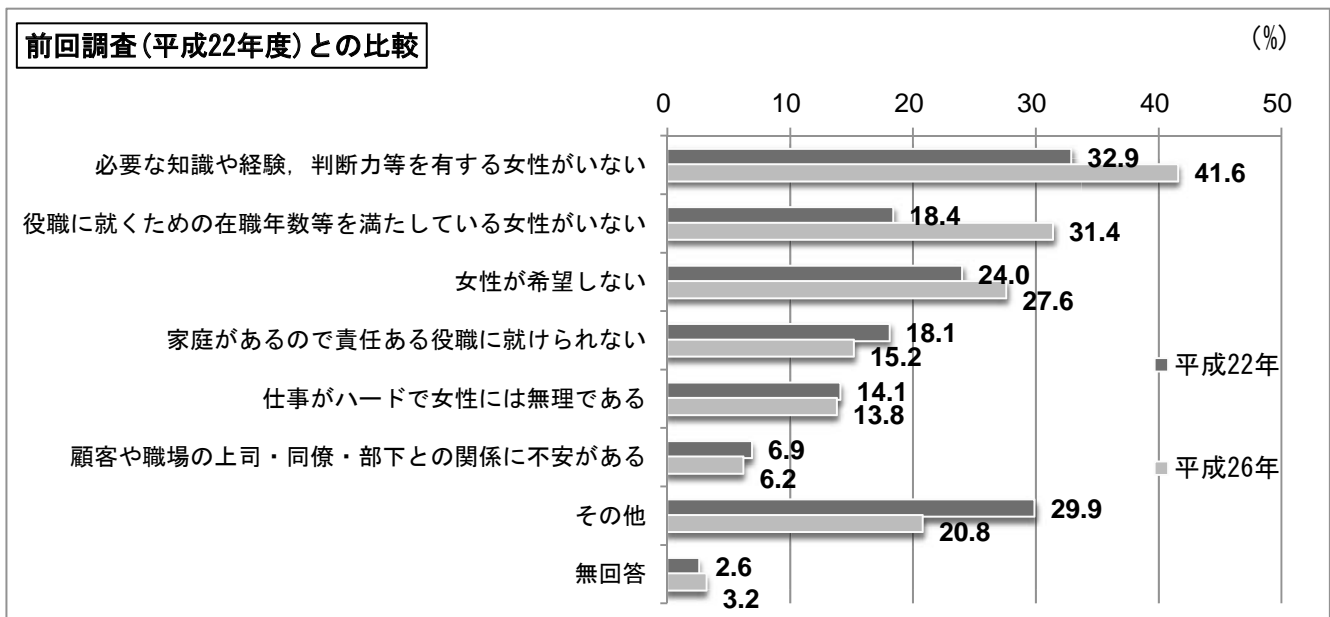
○その他

- 1 管理職的な職自体がない
- 2 中小企業で管理職は必要ないため
- 3 ほとんどがパート又はアルバイト職員であるため
- 4 女性がいなし
- 5 管理職数が少ない
- 6 女性の絶対数が少ない
- 7 管理職は他団体の職員が兼務しているため

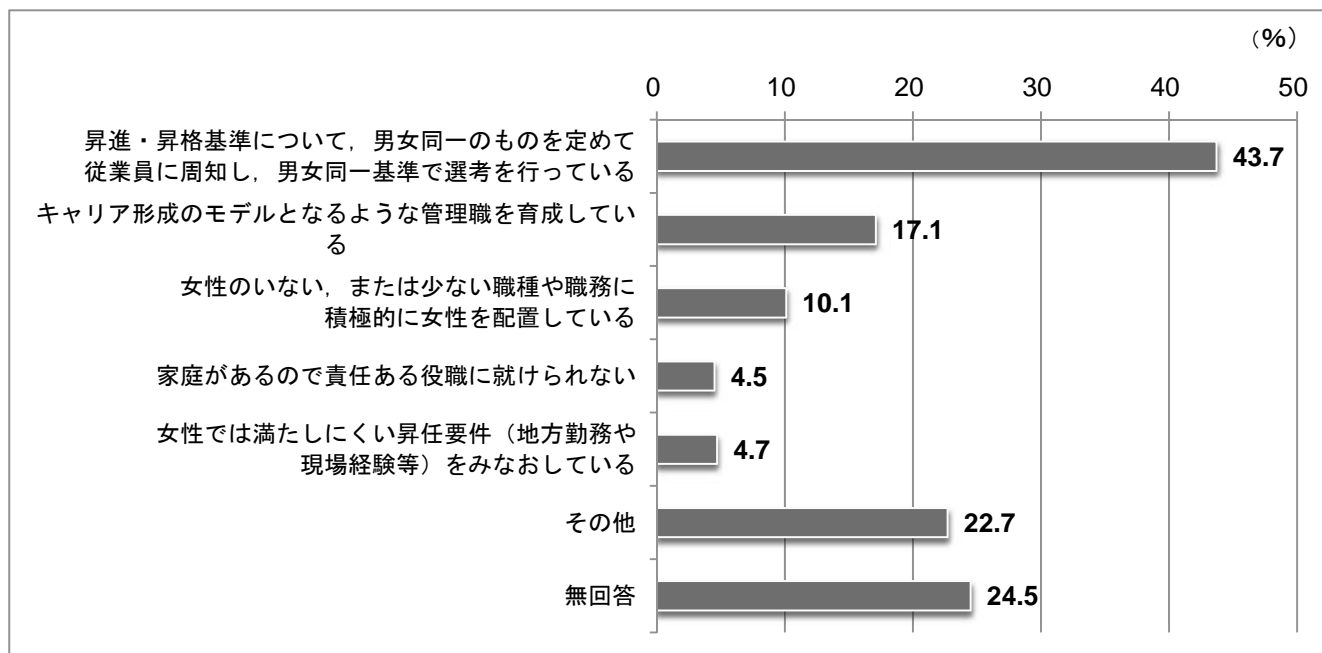
【全体】

女性の管理職が少ない理由で多いのは、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなし（41.6%）と、役職に就くための在職年数等を満たしている女性がいなし（31.4%）であり、前回調査に比べて、いずれも増加している。また、「女性が希望しない」とする回答が27.6%に上っており、能力の高い女性の活用を促進するには、こうした女性の価値観について留意する必要がある。

前回調査(平成22年度)との比較



問6 貴事業所では、女性管理職登用について、どのような取組をしていますか。特に当てはまるものを3つ選んでください。



○その他

- 1 運転手は女性では無理、品物が重いため、軽バンのみ女性
- 2 特に基準は設置してないが男女を問わず必要に応じて登用している
- 3 特に取組は行っていない、又女性も望んでいない
- 4 女性従業員はいない
- 5 現時点では、女性の管理職登用は考えていない
- 6 専門的な営業中心で現状では難しい
- 7 本人が希望しない
- 8 当社の内容で女性には無理がある。又、今現在女子事務員でさえ求人しても簡単な仕事を希望する人が多く来ない現状である
- 9 個人の事情を勘案
- 10 そのポジションが要求する力量があれば登用
- 11 少人数のため開設者以外に管理職はつくっていない
- 12 企業貢献度で決定する
- 13 女性が少ない
- 14 中小企業の為、管理職を増やす必要がない
- 15 現在、在職年数も短く、子育て中で管理職につきたい方がいないので、特に取組はしていない
- 16 女性従業員のみ
- 17 適当な人材がいれば採用を検討

【全体】

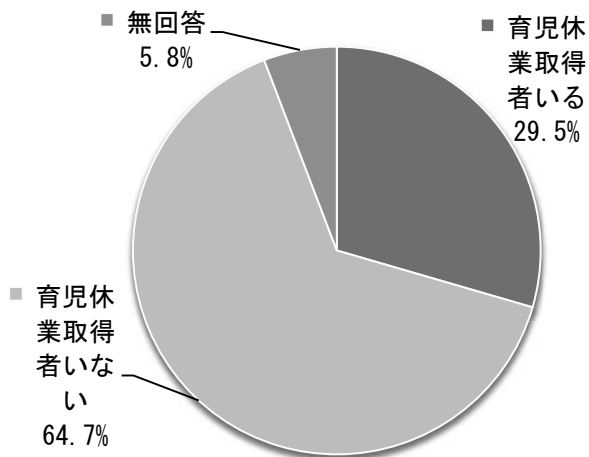
女性管理職登用の取組について、「昇進・昇格基準について、男女同一のものを定めて従業員に周知し、男女同一基準で選考を行っている」を挙げた事業所の割合が43.7%と最も高く、以下、「キャリア形成のモデルとなるような管理職を育成している」（17.1%）、「女性のいない、又は少ない職種や職務に積極的に女性を配置している」（10.1%）などの順となっており、特に昇進・昇格において、男女平等の取組が進んでいることが伺える。

## 従業員の育児・介護等について

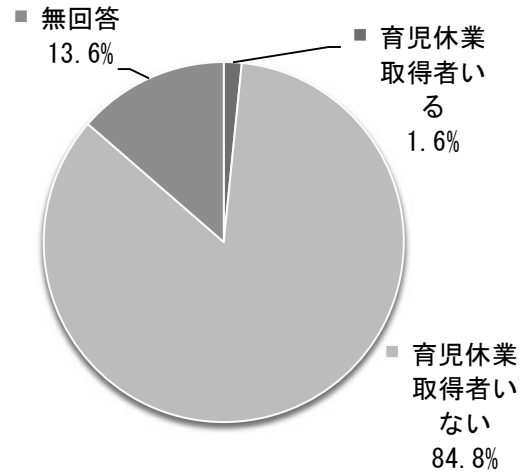
問7-1 過去2年間（平成24年4月～26年3月）に男性と女性それぞれの育児休業取得者はいま  
すか。それぞれに当てはまるものを1つ選んでください。

「1 いる」の場合は、取得者数もお書きください。

【女性】育児休業取得者数 334名



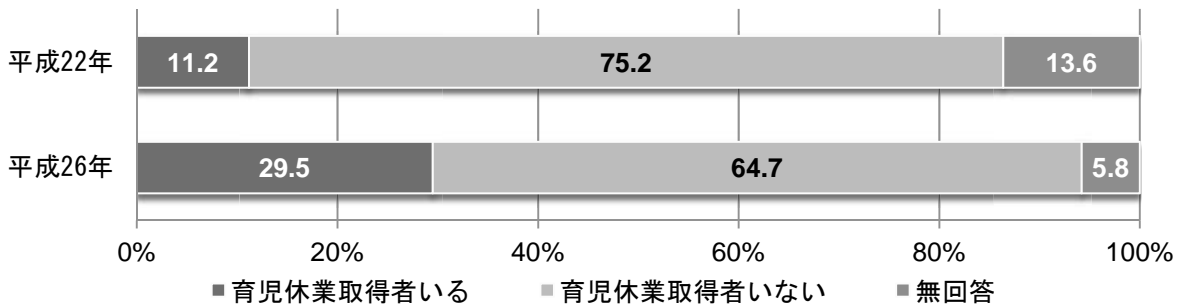
【男性】育児休業取得者数 10名



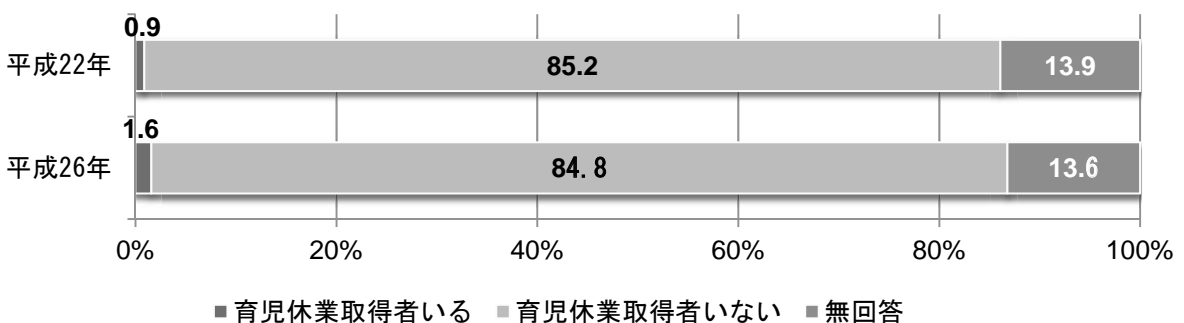
### 【全体】

女性の育児休業取得者がいる事業所の割合は29.5%、男性の取得者がいる事業所は1.6%で、前回調査と比較して見ると、それぞれ18.3ポイントの増加、0.7ポイントの増加となっており、特に男性の育児休業取得が進んでいない状況が伺える。

### 【女性】前回調査（平成22年度）との比較



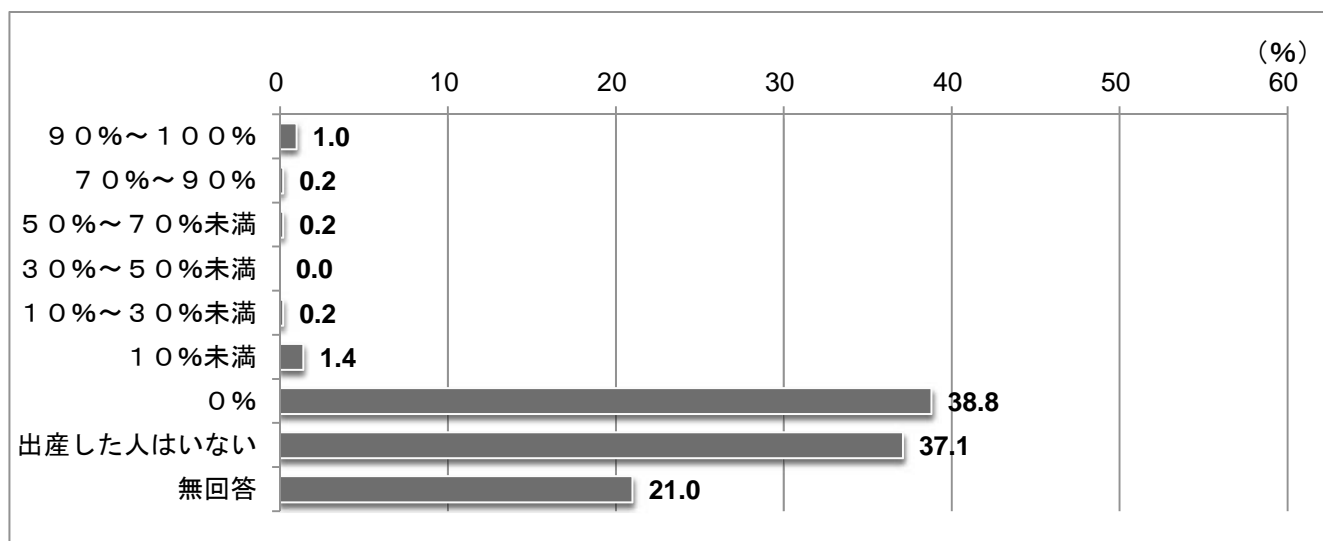
### 【男性】前回調査（平成22年度）との比較



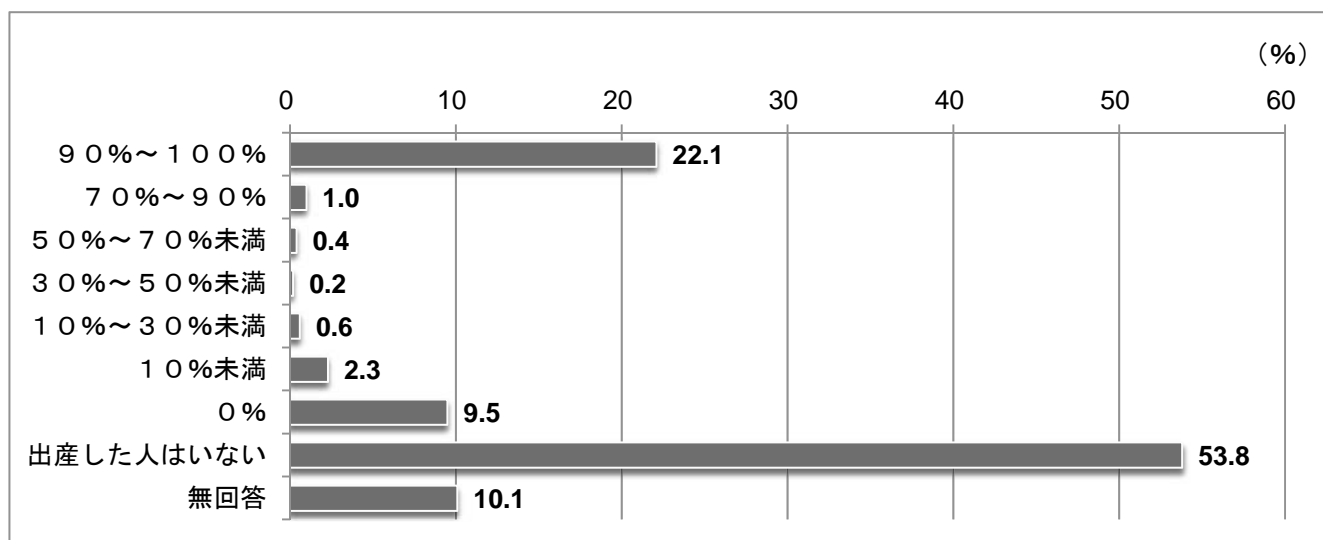


問7-2 過去2年間（平成24年4月～26年3月）に、子どもが生まれた人のうち、育児休業取得者の男性と女性の比率はそれぞれどのくらいですか。当てはまるものを1つ選んでください。

【育児休業取得者男性比率】



【育児休業取得者女性比率】



【全体】

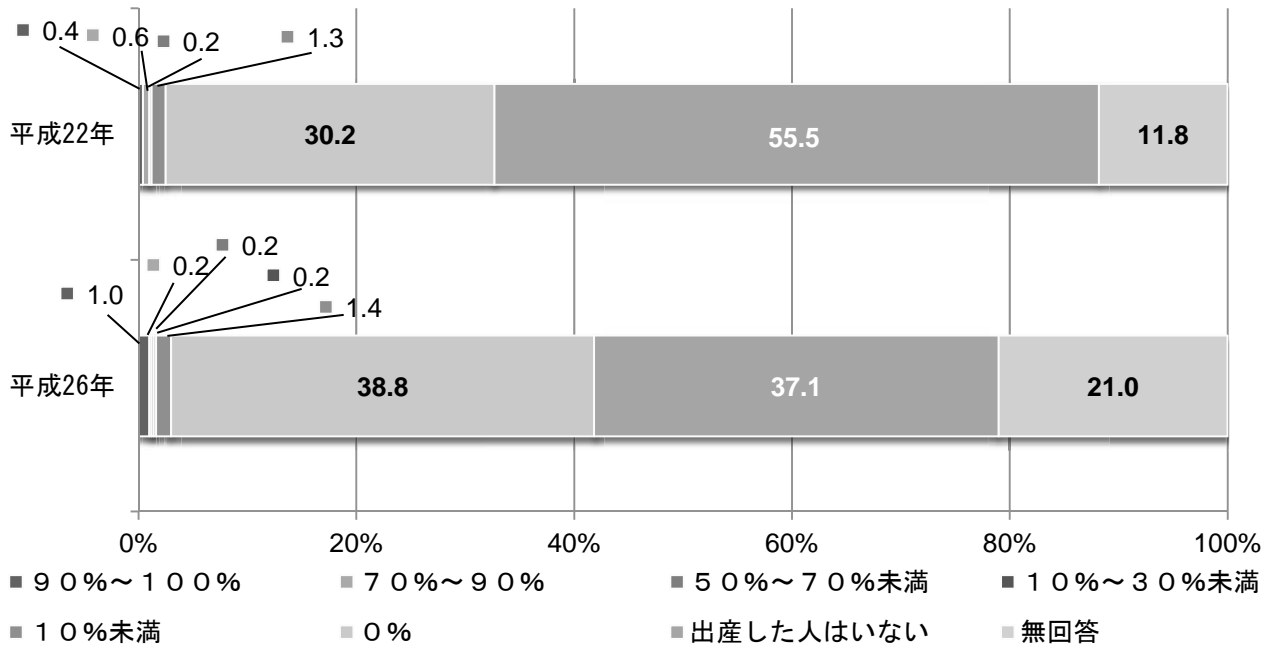
育児休業取得者の男性比率のうち、10%未満～100%の合計は、全体の3.0%に過ぎず、0%は全体の38.8%を占めている。

一方、女性比率のうち、10%未満～100%の合計は、全体の26.6%であり、0%は全体の9.5%を占めている。

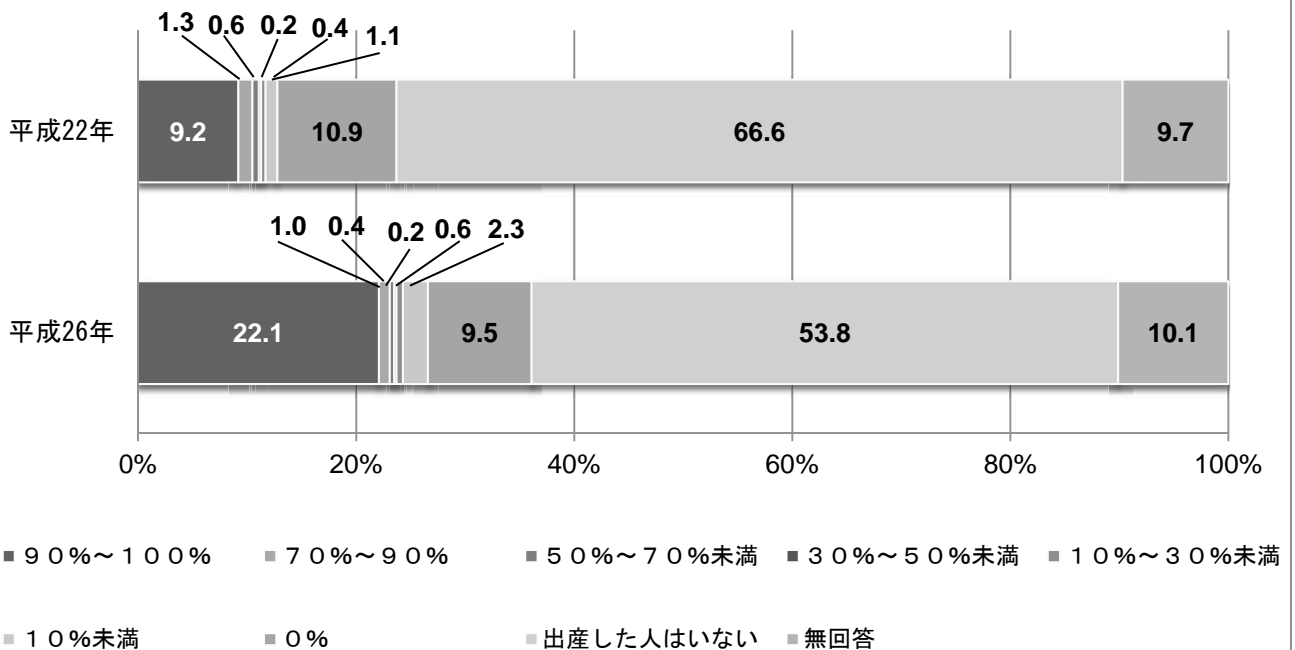
前回調査と比較して、女性比率では、10%未満～100%の合計は13.8ポイント増加しており、特に、90%～100%では12.9ポイント増加している。

また、出産した人はいないが12.8%減少している。

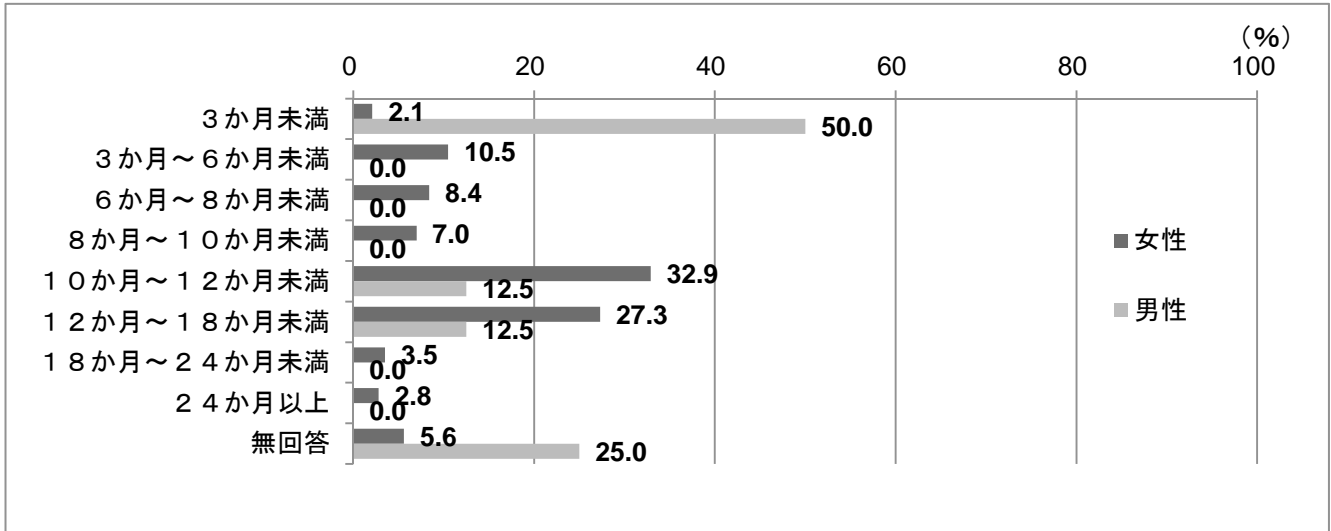
【男性】 前回調査(平成22年度)との比較



【女性】 前回調査(平成22年度)との比較



問8 過去2年間（平成24年4月～26年3月）で育児休業取得者の取得期間について、次のどの期間の人が一番多いですか。女性、男性それぞれに当てはまるものを1つ選んでください。

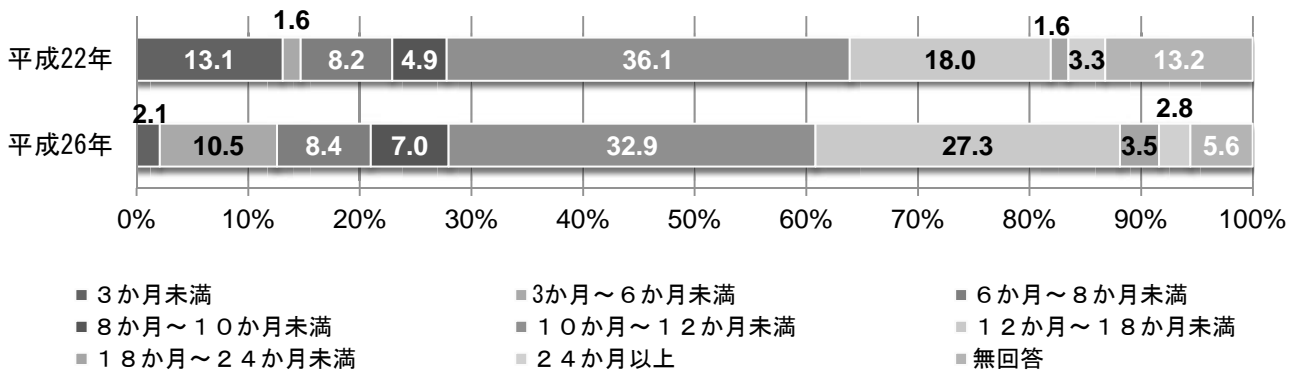


【全体】

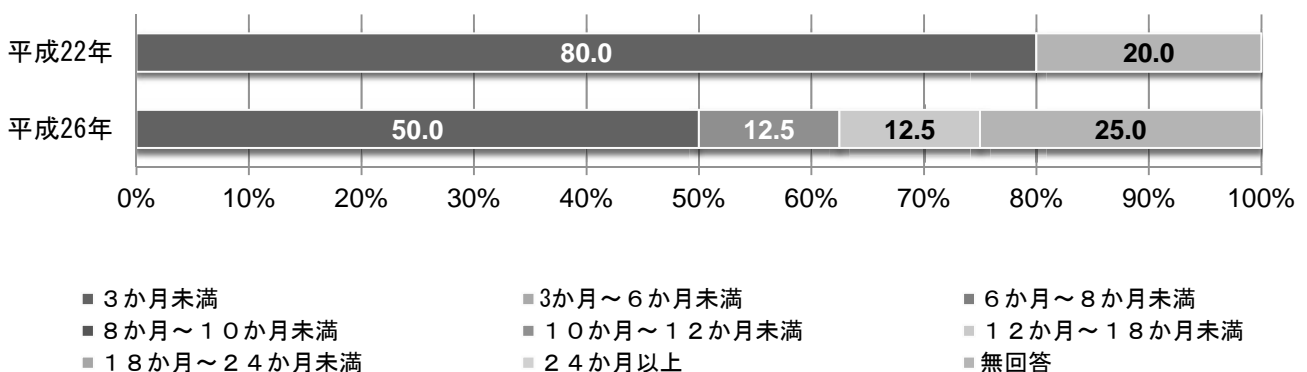
女性の取得期間のうち、多いのは、10か月～12か月未満（32.9%）と、12か月～18か月未満（27.3%）で、全体の60.2%を占めている。前回調査と比較して見ると、12か月～18か月未満で、9.3ポイント増加する一方、3か月未満は11.0ポイント減少している。

男性の取得期間で最も多いのは、3か月未満の50.0%で、前回調査と比較して見ると、30.0ポイント減少しているものの、男性の育児休業取得はまだ進んでいない状況が伺える。

【女性】 前回調査（平成22年度）との比較

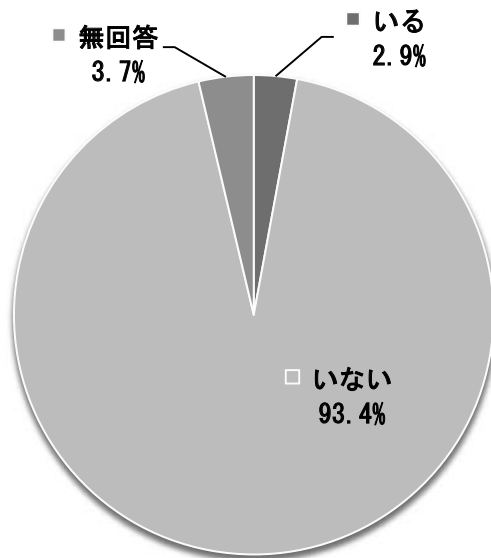


【男性】 前回調査（平成22年度）との比較



問9 過去2年間（平成24年4月～26年3月）で介護休業を取得（利用）した人はいますか。  
 「1 いる」の場合は、男女別人数もお書きください。

【介護休業取得者数】 （男性：8名、女性：14名）

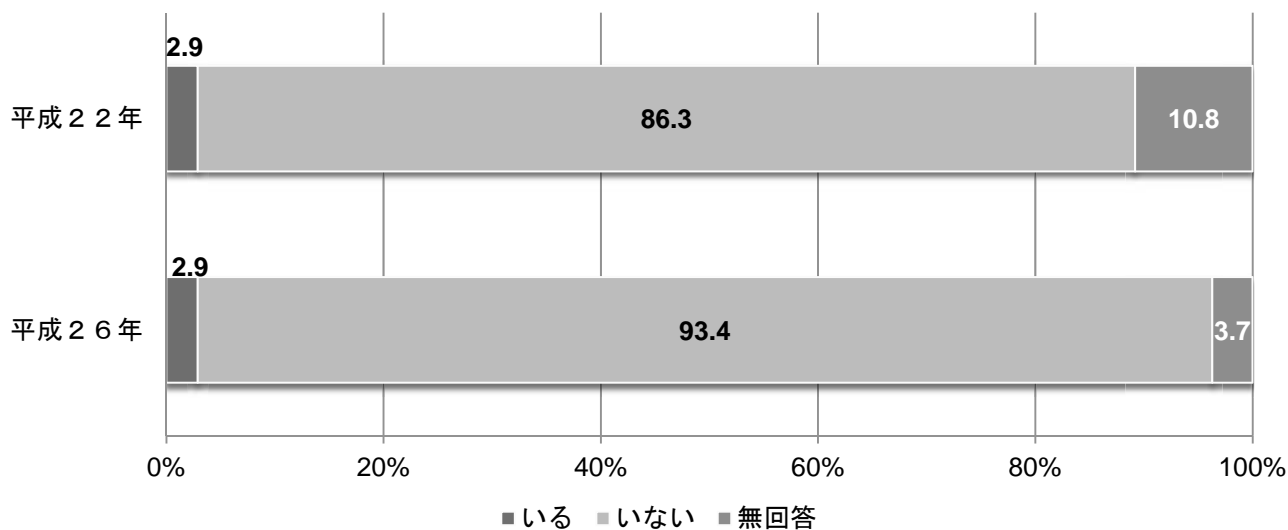


【全体】

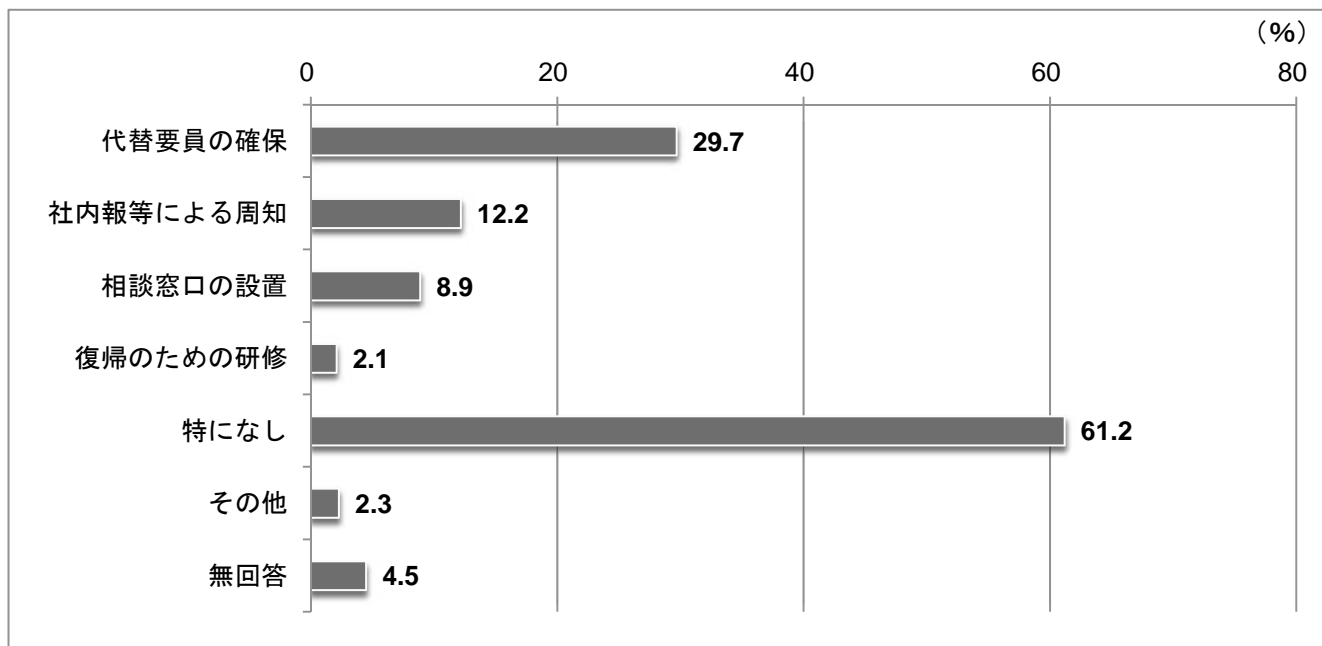
介護休業取得者がいる事業所の割合は、全体の僅か2.9%に過ぎず、いないとした事業所が93.4%にもなることから、依然として取得しにくい職場環境があると言える。

また、取得者22名のうち、女性は14名であり、取得者全体の63.6%となっていることから、介護をしているのは女性が多い状況である。

前回調査(平成22年度)との比較



問10 貴事業所では、育児休業や介護休業制度の実施に伴う次のような取組みを行っていますか。  
特に当てはまるものを3つまで選んでください。

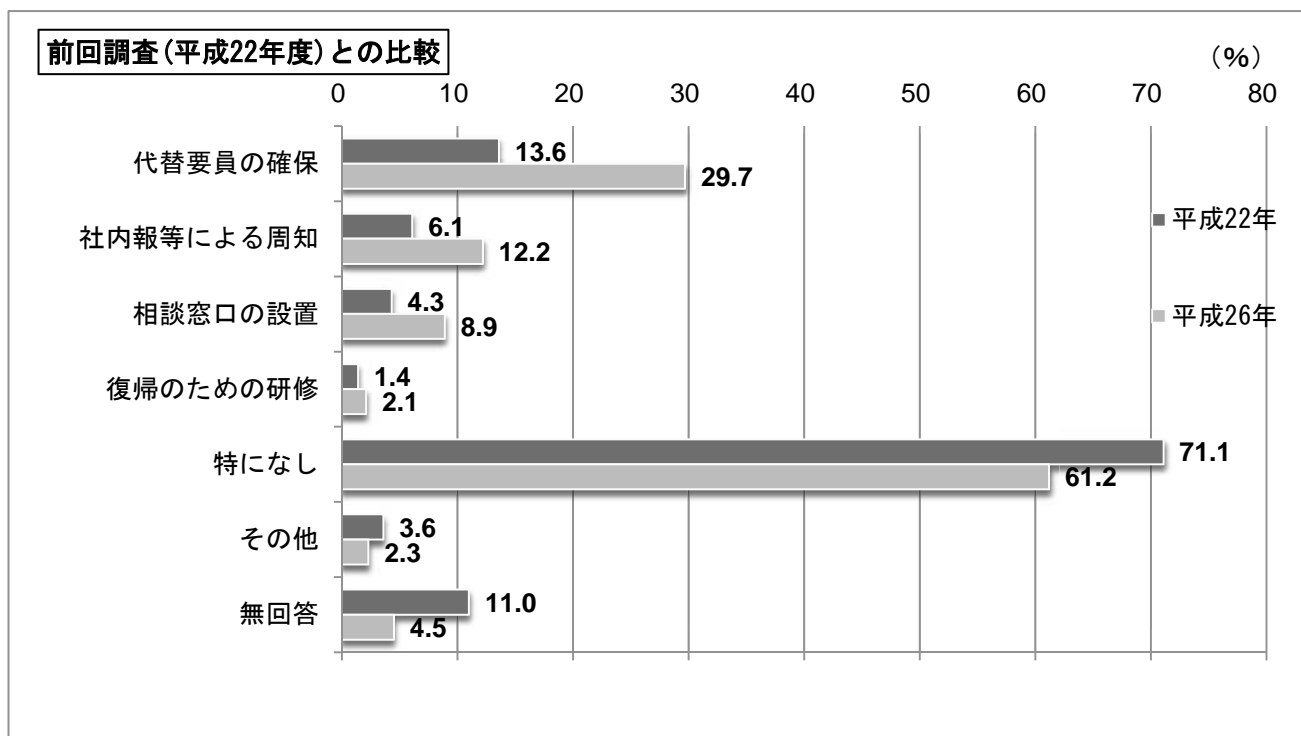


【全体】

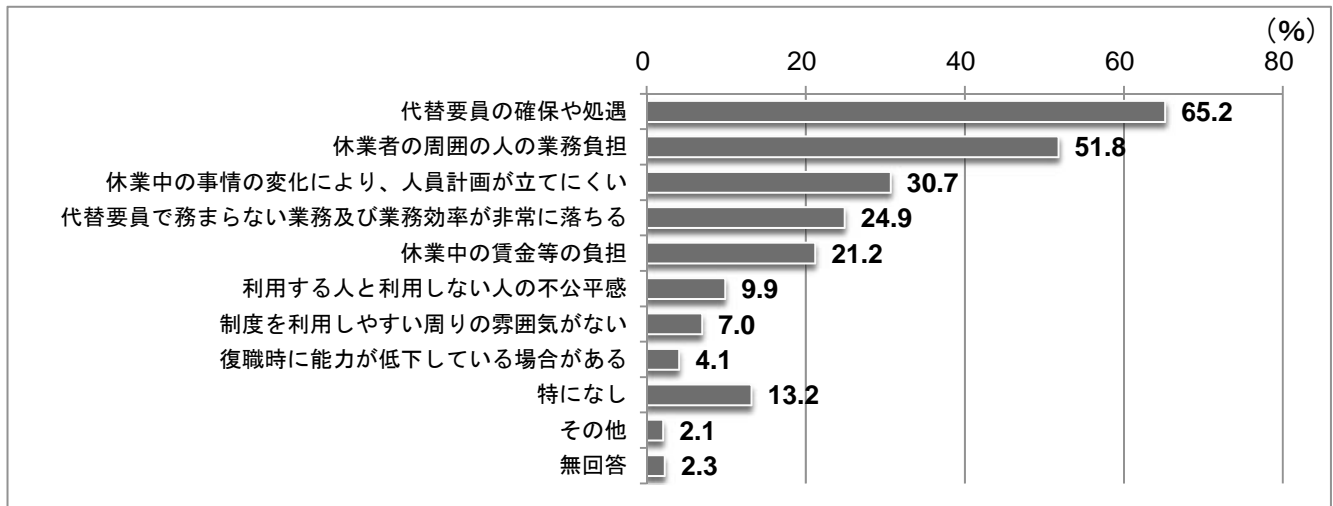
制度の実施に伴う取組のうち、回答が多いのは、代替要員の確保（29.7%）と、社内報等による周知（12.2%）であるが、前回調査と比較して、前者は16.1ポイント、後者は6.1ポイント増加している。

また、相談窓口の設置（8.9%）と復帰のための研修（2.1%）も、前回調査と比較して、それぞれ増加していることから、育児・介護に関する相談窓口や職場復帰へのケア対策が進んでいることが分かる。

前回調査(平成22年度)との比較



問 11 今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることを3つまで選んでください。



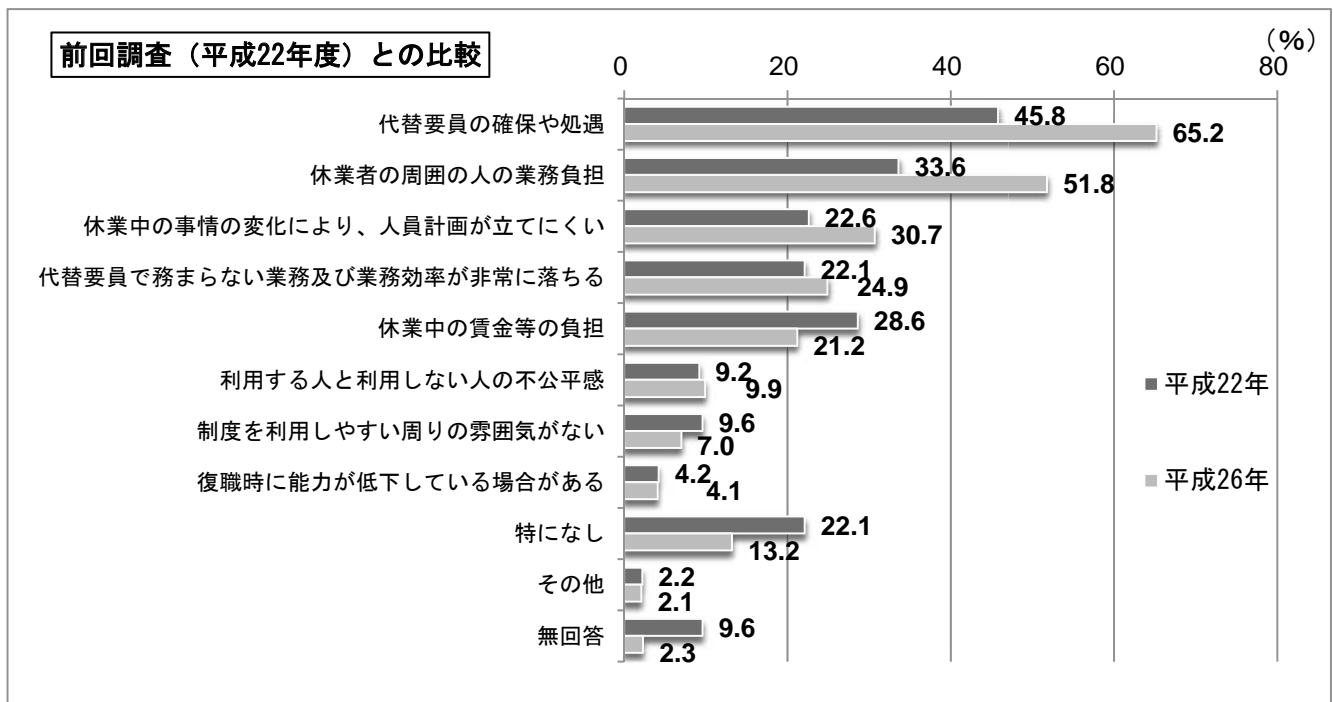
○その他

- 1 子供を出産する年齢層がない
- 2 会社の利益確保
- 3 制度の取り組み自体ない
- 4 復職後の人員過剰
- 5 男女において育休取得の意識の差がある

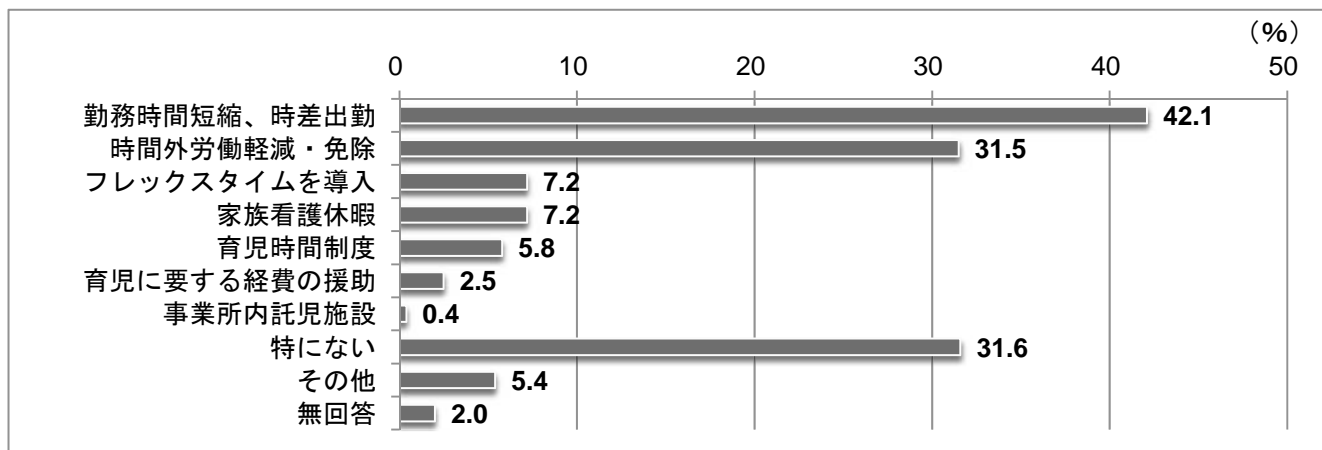
【全体】

育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることについて、多かったのが、代替要員の確保や処遇（65.2%）、休業者の周囲の人の業務負担（51.8%）、人員計画が立てにくい（30.7%）などとなっている。

前回調査と比較して、代替要員の確保や処遇と、休業者の周囲の人の業務負担は、それぞれ19.4ポイント、18.2ポイント増加している。



問 12 貴事業所では、子どもを育てながら働いている人のために、特別な配慮をされていますか。  
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



○その他

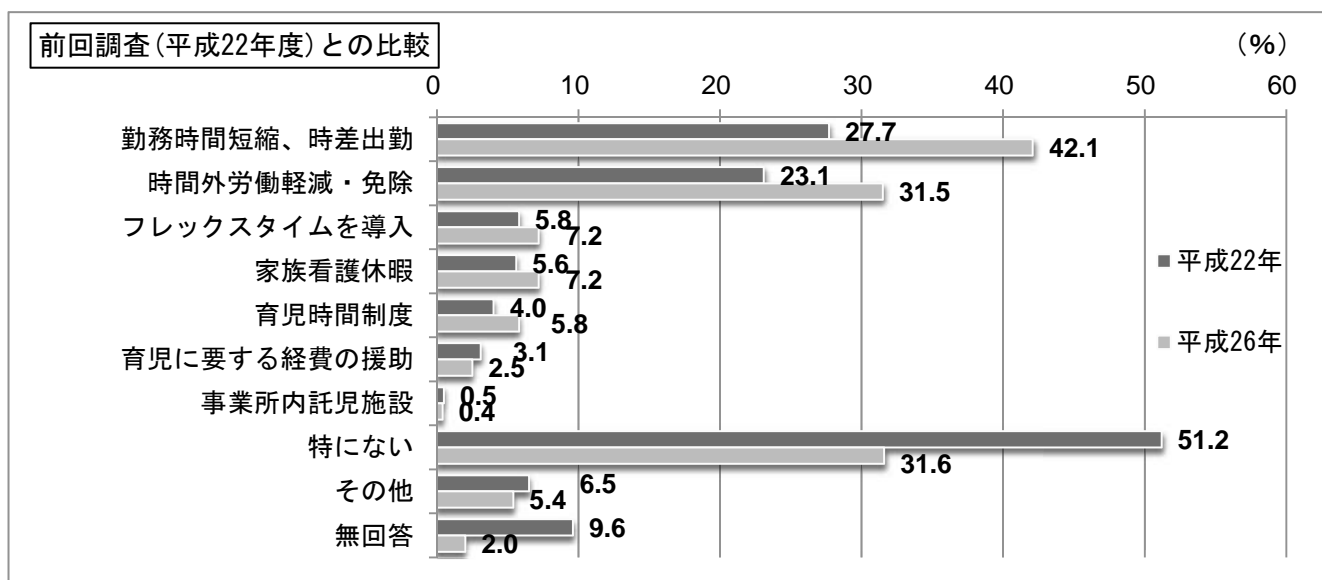
- 1 本人の希望により時短・時差出勤
- 2 用事が出来れば急な早退や休暇は可能
- 3 行事に合わせて希望休
- 4 負担の少ない業務への転換
- 5 上司による面談・相談
- 6 育児が中心になることへの理解
- 7 自由に出勤してよい
- 8 学校が休みの時（夏休み等）子供を事務所で預かっている

【全体】

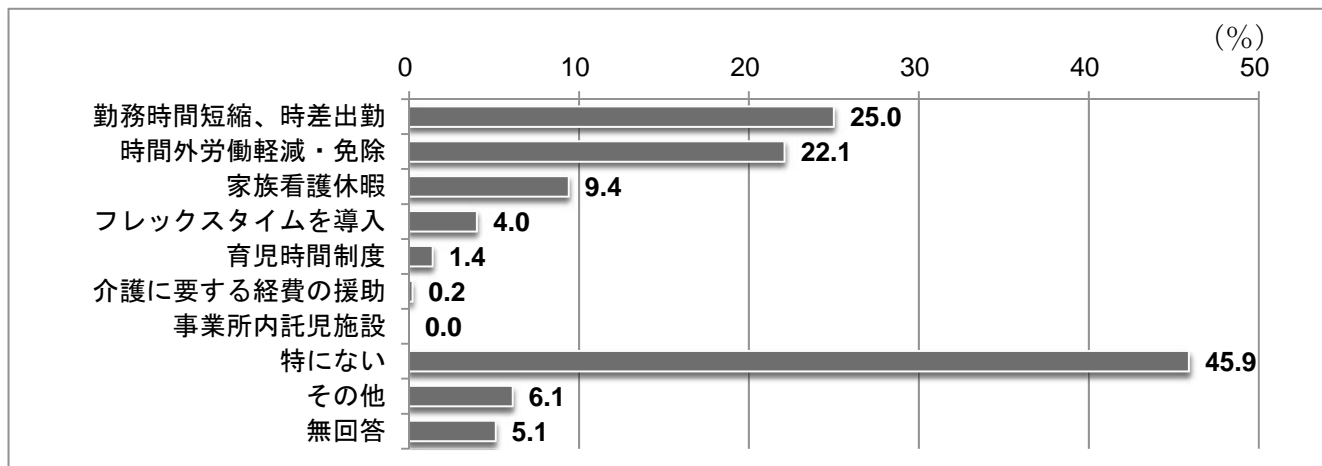
特別な配慮のうち、回答が多かったのは、勤務時間短縮、時差出勤（42.1%）と、時間外労働軽減・免除（31.5%）であり、前回調査と比較して、前者は14.4ポイント、後者は8.4ポイント、それぞれ増加している。

特に配慮していない（31.6%）と回答した事業所は、前回調査と比較して、19.6ポイント減少しており、子育てをしながら働き続けられる職場環境づくりが徐々に進んできていることが分かる。

前回調査(平成22年度)との比較



問 13 貴事業所では、家族の介護をしながら働いている人のために、特別な配慮をされていますか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。



○その他

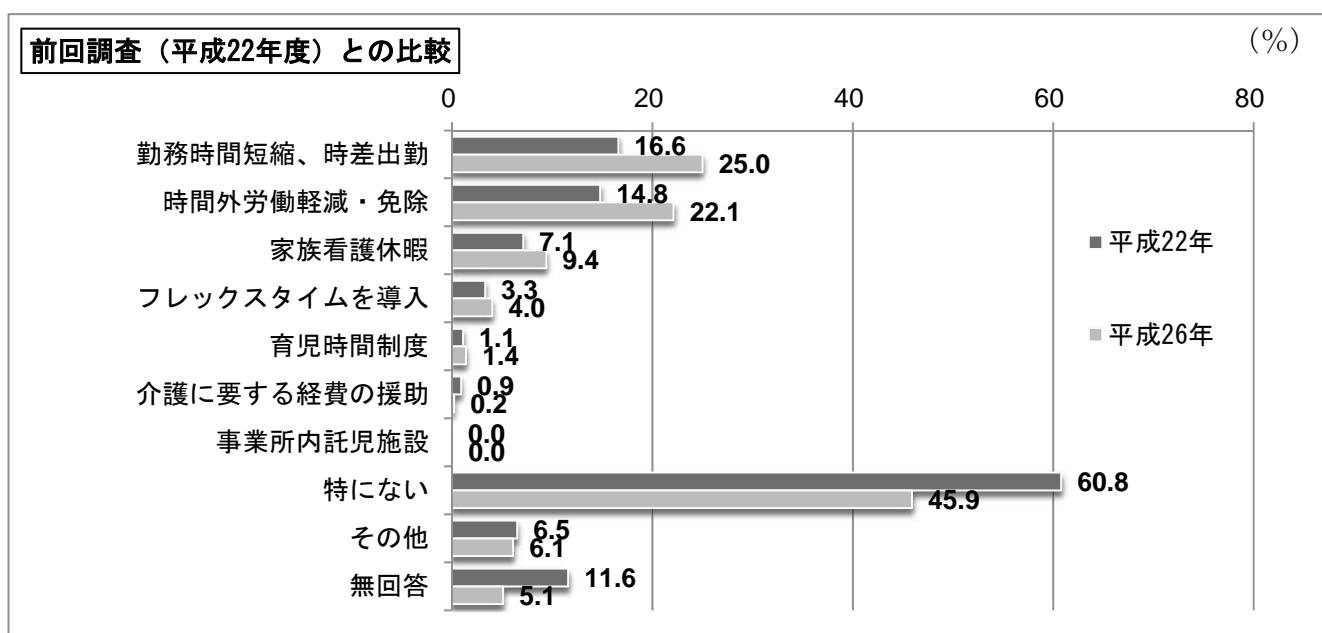
- 1 介護休暇制度
- 2 有給利用
- 3 該当者なし
- 4 職長の判断による対応
- 5 育児が中心になることへの理解
- 6 自宅に近い事務所での作業
- 7 本人の希望により順応に対応している
- 8 当人と相談して決める
- 9 実績がないのでわからない

【全体】

特別な配慮のうち、回答が多かったのは、勤務時間短縮、時差出勤（25.0%）と、時間外労働軽減・免除（22.1%）であり、前回調査と比較して、前者は8.4ポイント、後者は7.3ポイント、それぞれ増加している。

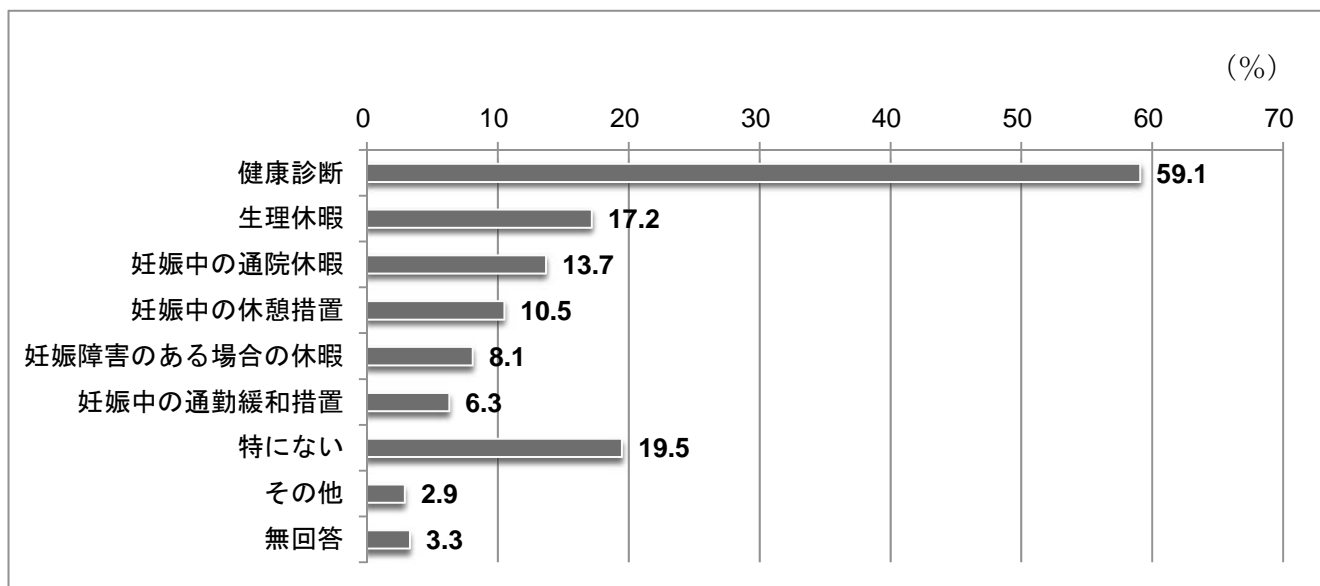
特に配慮していない（45.9%）と回答した事業所は、前回調査と比較して、14.9ポイント減少していることから、介護をしながら働き続けられる職場環境づくりが徐々に進んできていることが分かる。

前回調査（平成22年度）との比較





問 14 貴事業所において、女性（母性）の健康管理のためにどのような配慮を行っていますか。  
特に当てはまるものを3つまで選んでください。



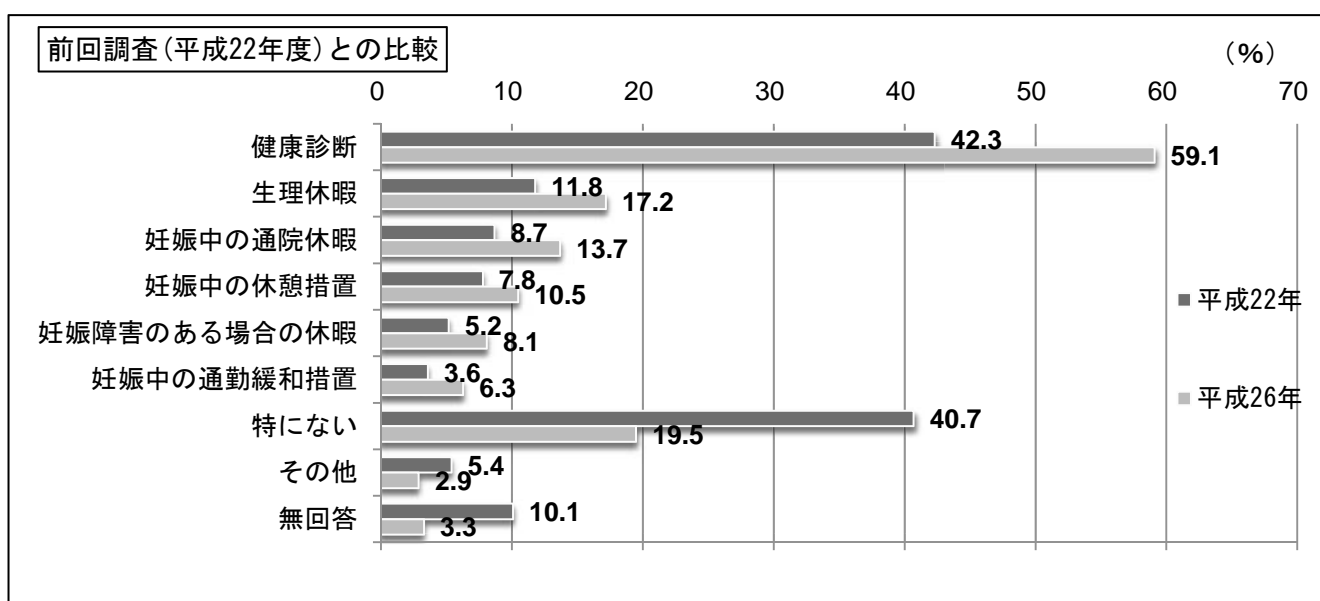
○その他

- 1 面談・相談
- 2 無理のないように配慮
- 3 その都度対応
- 4 申し出があれば行う

【全体】

健康管理のための配慮のうち、回答が多かったのは、健康診断（59.1%）と、生理休暇（17.2%）であり、前回調査と比較して、前者は16.8ポイント、後者は5.4ポイント、それぞれ増加している。また、特に配慮していない（19.5%）と回答した事業所は、前回調査と比較して、21.2ポイント減少していることから、女性の健康管理に努め、女性が働きやすい環境づくりが進んでいることが分かる。

前回調査（平成22年度）との比較

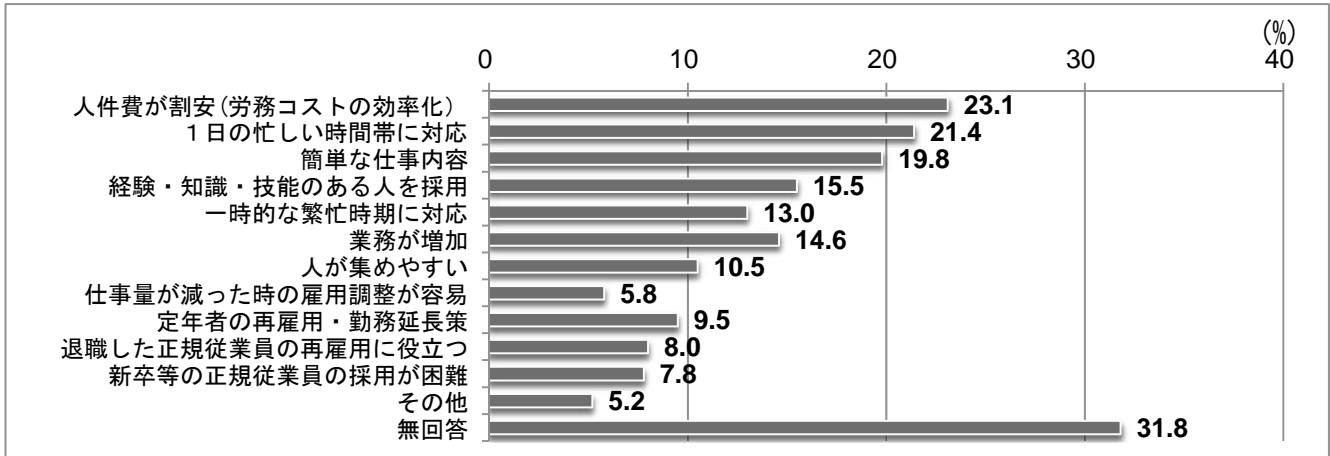


## パートタイム等について

〔パートタイム労働者を雇用している事業所にお伺いします。雇用していない事業所は、問17へ〕

問15 パートタイム等労働者を雇用しているのは、どのような理由からですか。

特に当てはまるものを3つまで選んでください。



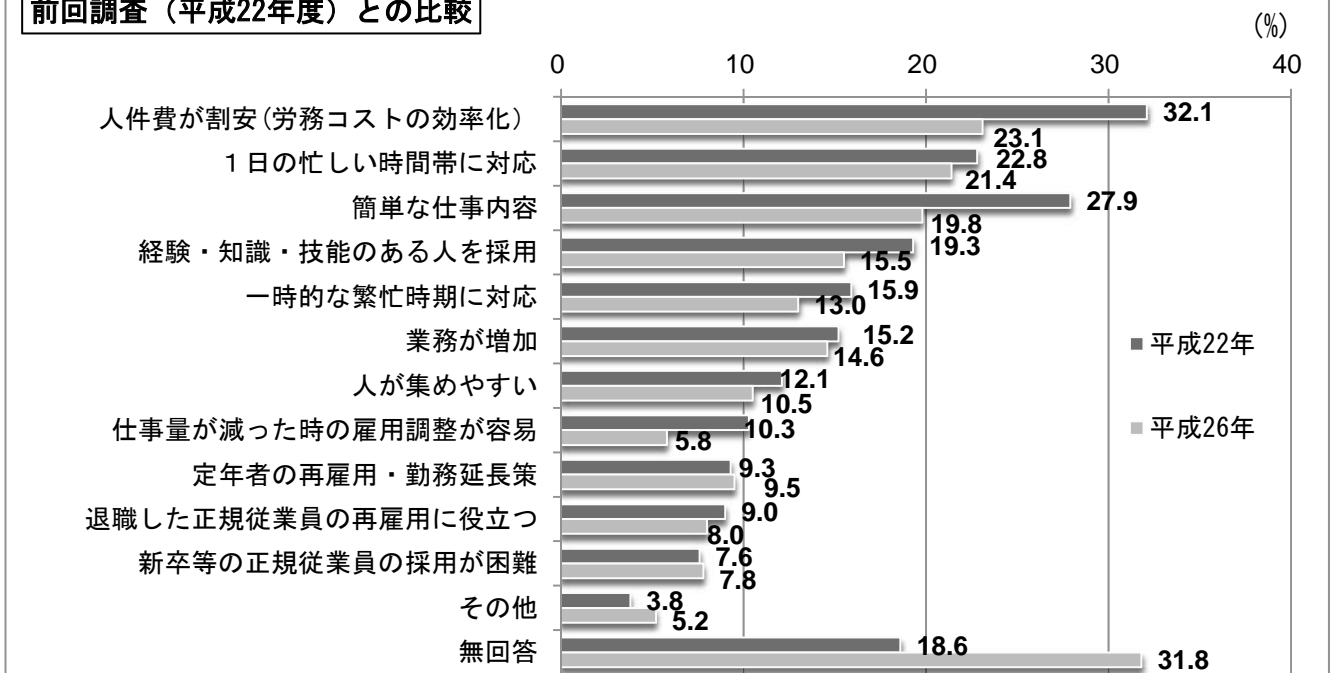
### ○その他

- 1 採用したその人が希望するから
- 2 試用期間のため
- 3 事務所の清掃業務
- 4 一日4時間程度の仕事なので
- 5 固定した業務の遂行に採用しているため
- 6 派遣先からの時間指定のため

### 【全体】

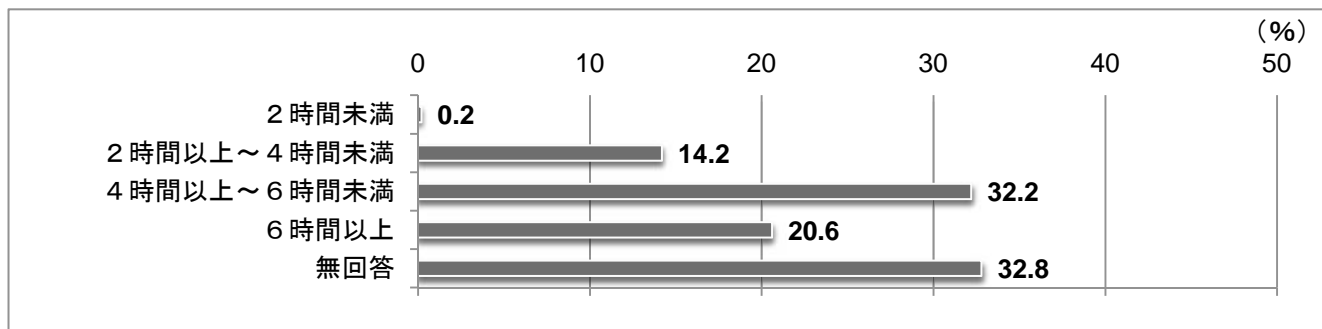
雇用理由のうち、回答が多かったのは、人件費が割安（23.1%）と、1日の忙しい時間帯に対応（21.4%）であり、前回調査と比較して、前者が9.0ポイント、後者が1.4ポイントと、それぞれ減少している。

### 前回調査（平成22年度）との比較



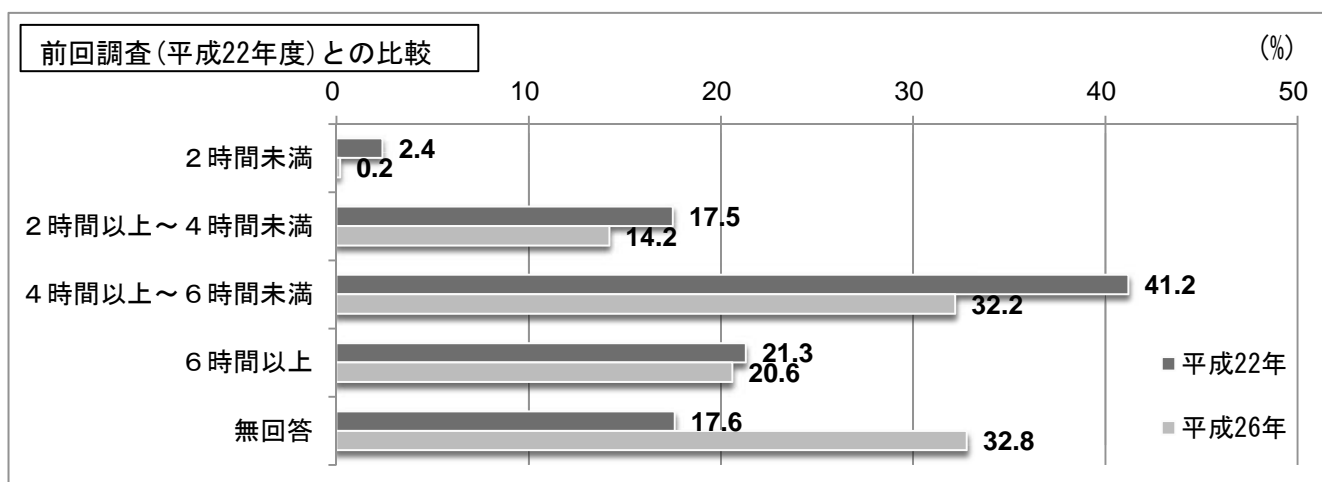
問 16 貴事業所において、最も多くのパートタイム等労働者に適用される 1 日当たりの平均労働時間数及び週当たりの平均労働日数はどうなっていますか。

(1) 1 日当たりの平均労働時間数を 1 つ選んでください。

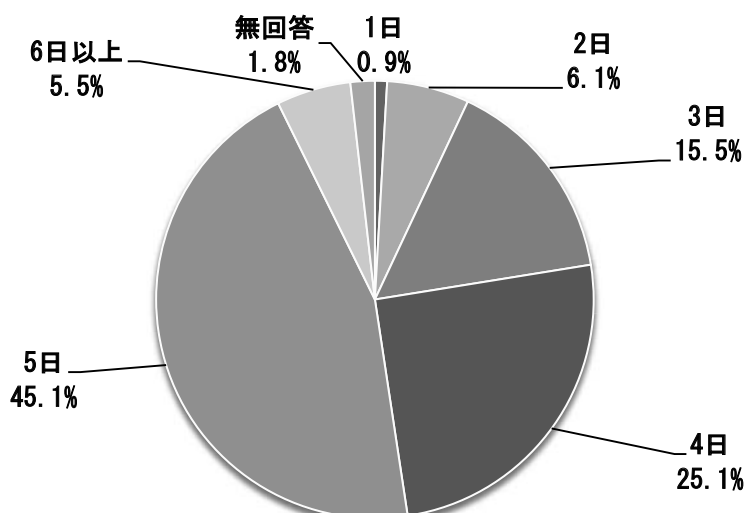


【全体】

1 日の平均労働時間数のうち、回答が多かったのは、4 時間以上～6 時間未満 (32.2%) と、6 時間以上 (20.6%) であり、前回調査と比較して、前者が 9.0 ポイント、後者が 0.7 ポイント減少している。



(2) 週当たりの平均労働日数を 1 つ選んでください。

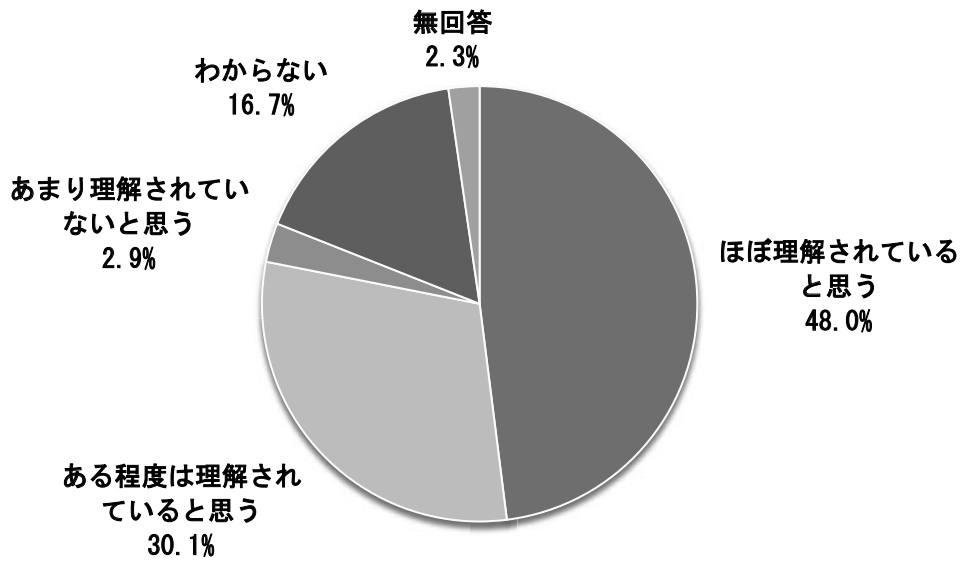


【全体】

週の平均労働日数のうち、回答が多かったのは、5 日 (45.1%)、4 日 (25.1%) であり、全体の 70.2% を占める。また、6 日以上の労働は、全体の 5.5% と少なかったことから、パートタイム等労働者には 3 日～5 日程度の労働が主に適用されている。

## セクシュアル・ハラスメントについて

問 17 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントについて、従業員に共通の理解が得られていると思われますか。当てはまるものを1つ選んでください。

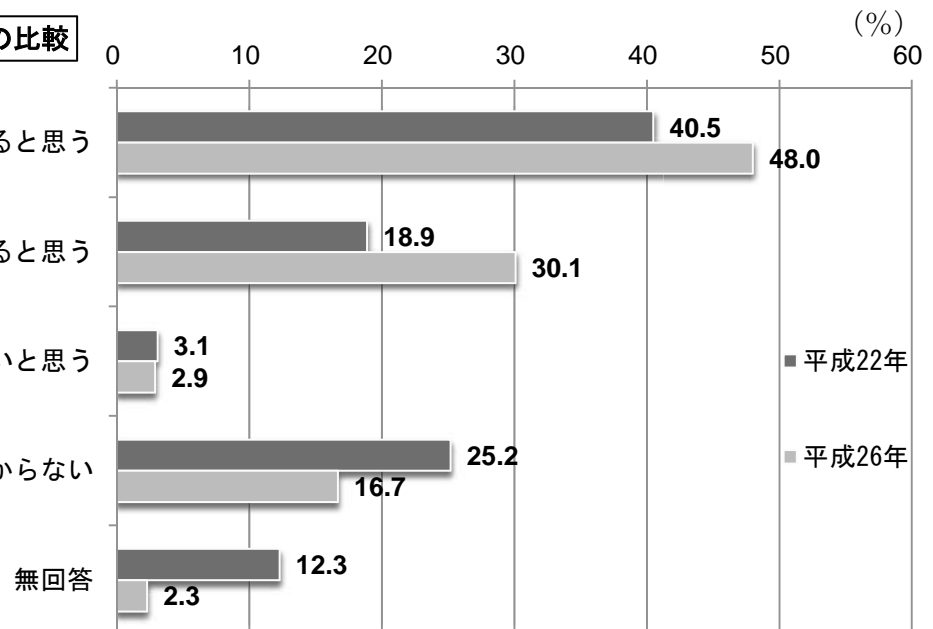


### 【全体】

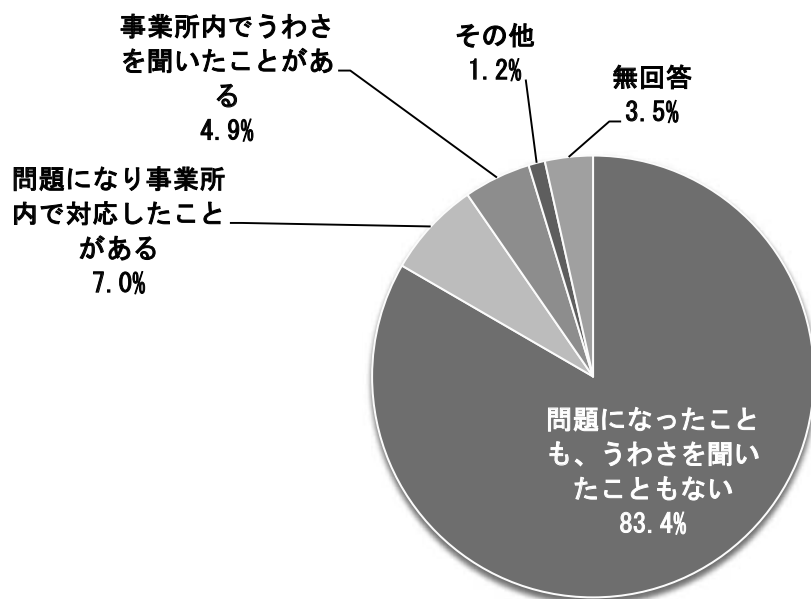
従業員の共通理解のうち、回答が多かったのは、ほぼ理解されていると思う（48.0%）と、ある程度は理解されていると思う（30.1%）であり、全体の78.1%を占めている。

また、前回調査と比較して、前者が7.5ポイント、後者が11.2ポイント、それぞれ増加している。

### 前回調査(平成22年度)との比較



問 18 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントが事業所内で問題になったことがありますか。  
 当てはまるものを1つ選んでください。



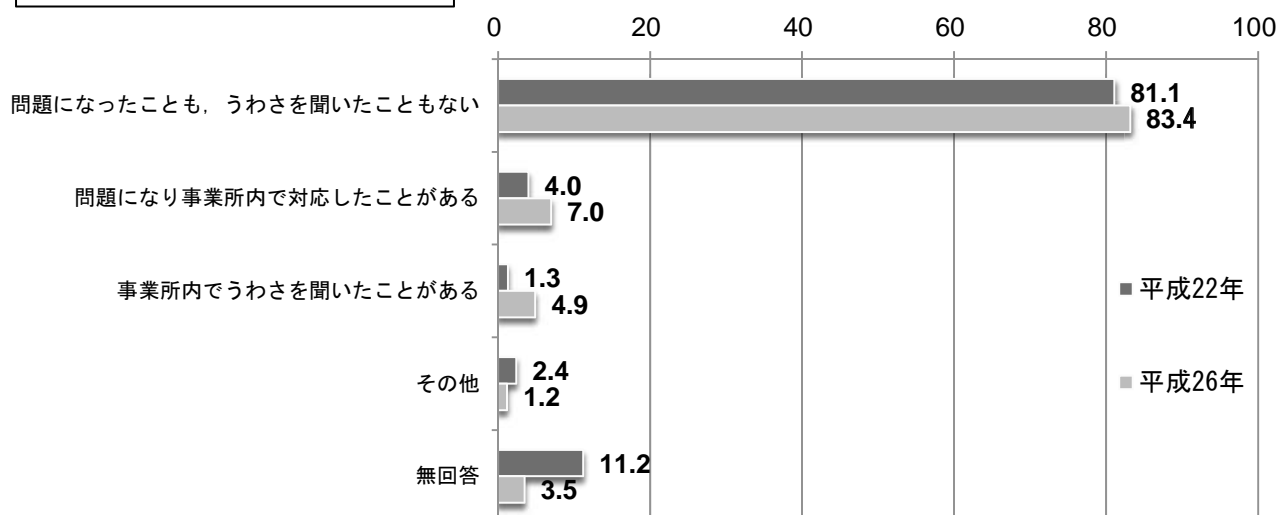
【全体】

問題の有無のうち、最も回答が多かったのは、問題になったことも、うわさを聞いたこともない（83.4%）であり、前回調査と比較して、2.3ポイント増加している。

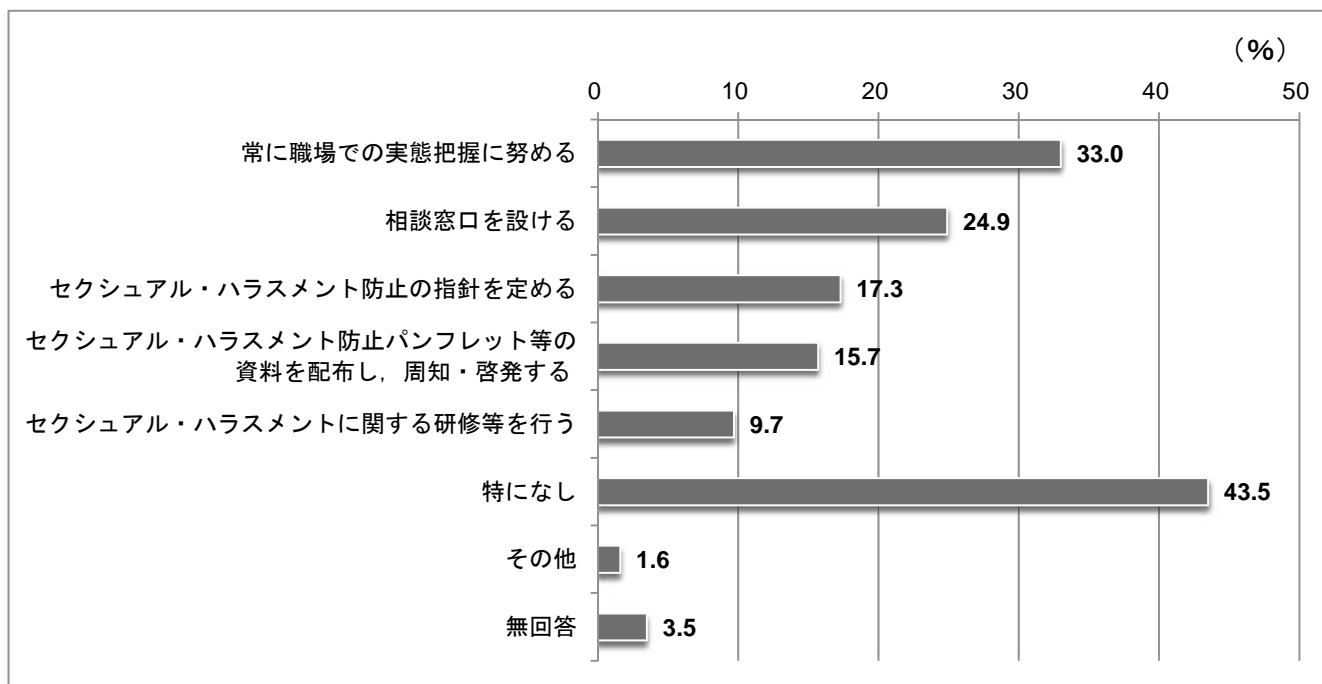
一方で、問題になり事業所内で対応したことがある（7.0%）と、事業所内でうわさを聞いたことがある（4.9%）は、全体の11.9%を占めており、前回調査と比較して、前者は3.0ポイント増加、後者は3.6ポイント増加している。

前回調査（平成22年度との比較）

(%)



問 19 貴事業所でセクシュアル・ハラスメント防止に向けて、現在実施している、若しくは今後の実施を考えている取組みがありますか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。

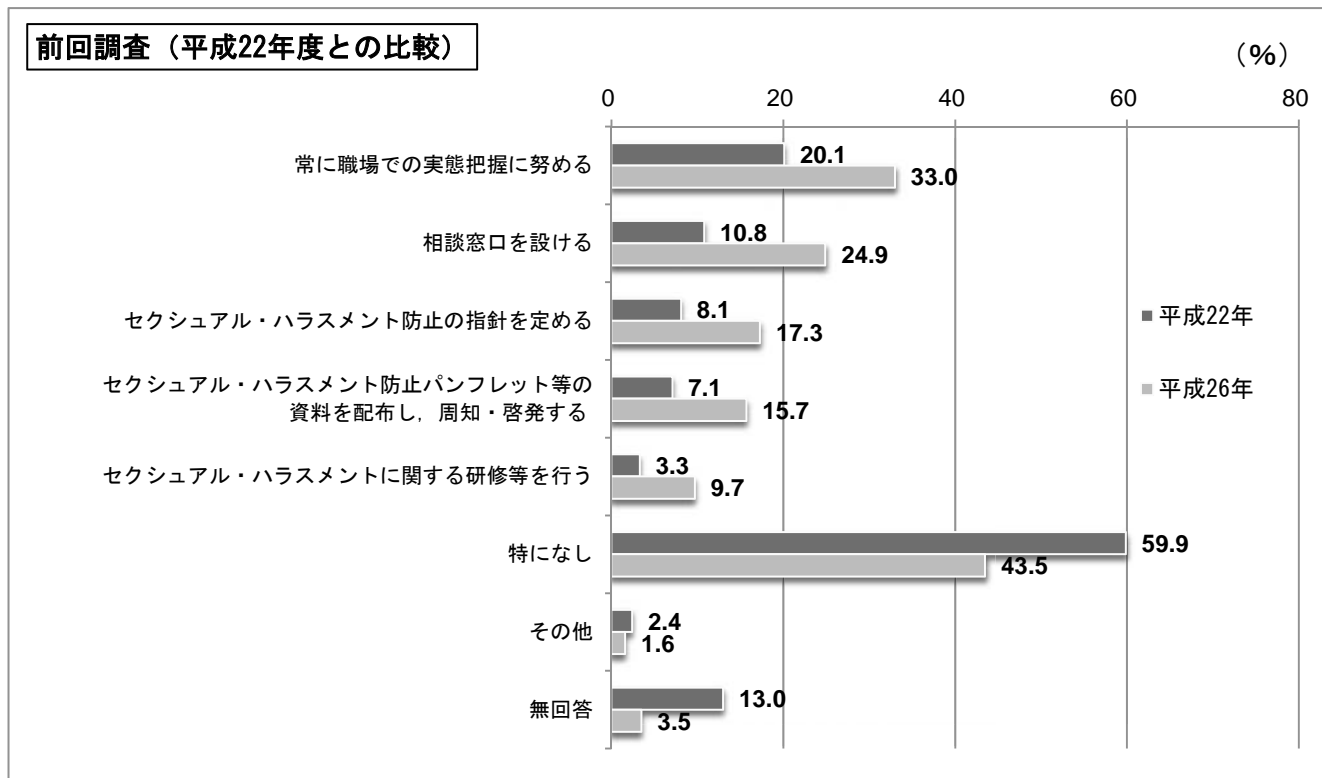


○その他

就業規則に記入してあり入社時に教育している

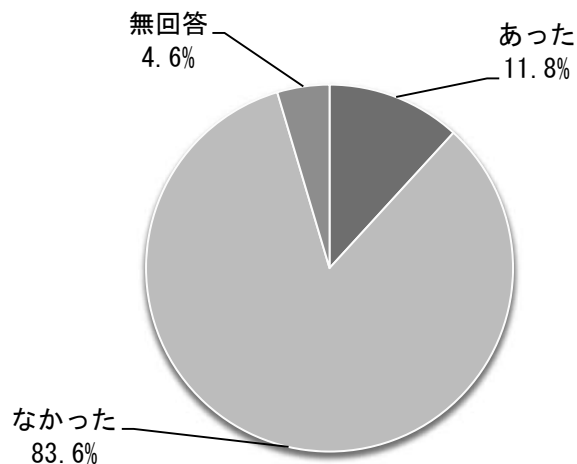
【全体】

現在実施している、または、実施を考えている取組のうち、回答が多かったのは、常に職場での実態把握に努める（33.0%）と、相談窓口を設ける（24.9%）であり、前回調査と比較して、前者は12.9ポイント、後者は14.1ポイント、それぞれ増加している。



問 19 で「4 相談窓口を設ける」と答えた事業所で、既に相談窓口を設けている事業所にお伺いします。

問 20 過去 2 年間で相談はありましたか。当てはまるものを 1 つ選んでください。

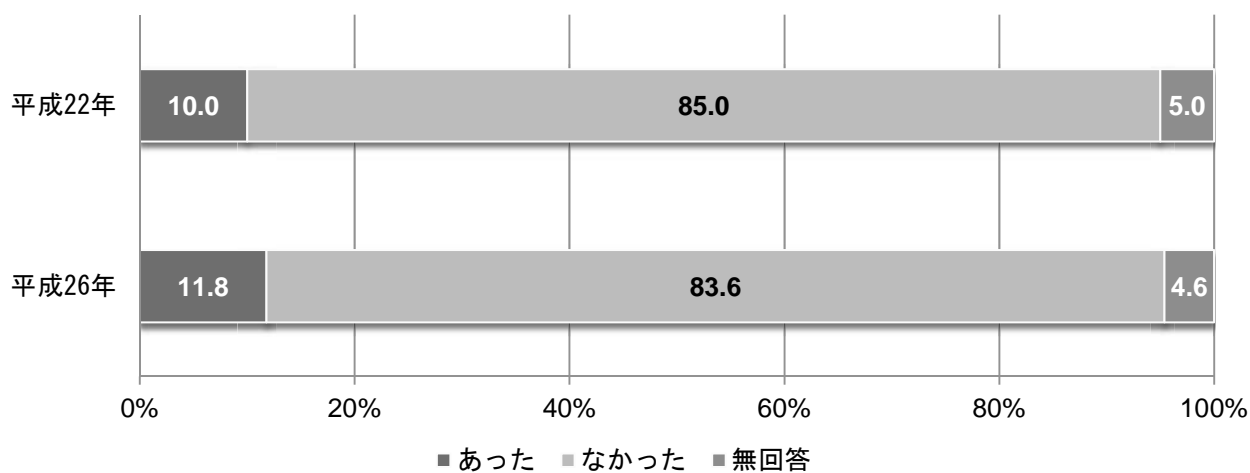


【全体】

相談の有無のうち、最も多かったのは、相談がなかった（83.6%）であり、前回調査と比較して、1.4ポイント減少している。

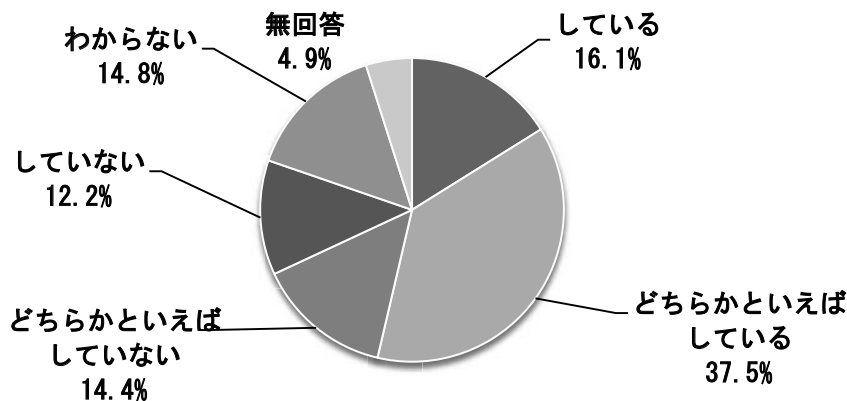
一方で、相談があった（11.8%）は、前回調査と比較して、1.8ポイント増加している。前回調査と比較して、大きな変化は見られない。

前回調査（平成22年度との比較）



## ワーク・ライフ・バランスについて

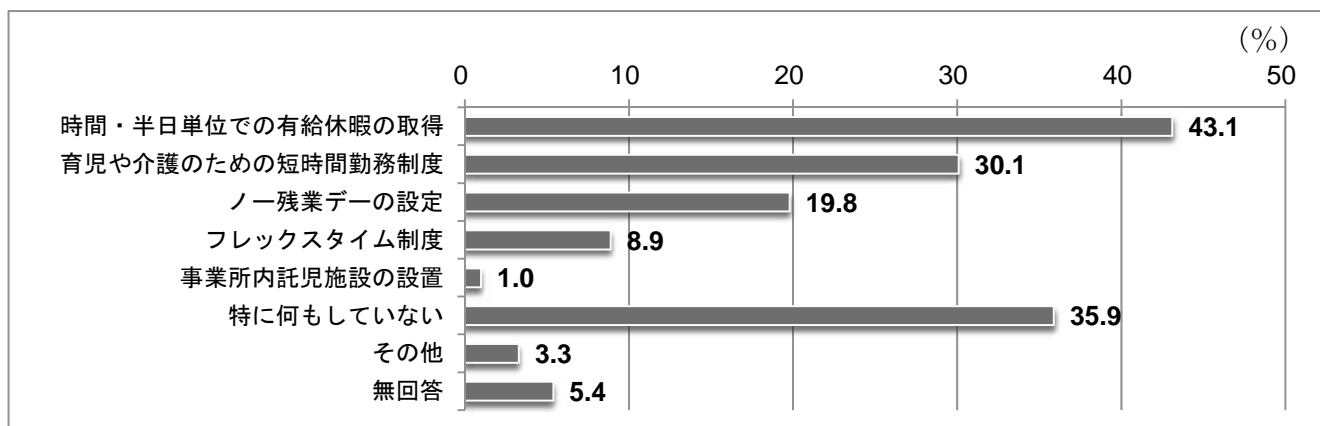
問 21 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を重要視していますか。  
当てはまるものを1つ選んでください。



### 【全体】

回答が多かったのは、どちらかといえば重視している（37.5%）と、重視している（16.1%）であり、全体の53.6%を占めている。一方、重視していない（12.2%）と、どちらかといえば重視していない（14.4%）を合わせると全体の26.6%である。前回の調査結果と比較して見ると、「している」（41.7%→53.6%）とする事業所の割合が上昇し、「していない」（32.5%→26.6%）とする者の割合が低下しており、ワーク・ライフ・バランスの取組を進める企業が増えているものと考えられる。

問 22 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、何か具体的な取組をしていますか。  
特に当てはまるものを3つ選んでください。



### ○その他

- 1 中小企業なので個々に直接話す
- 2 2班に分かれ週のどこで休日をとってもよい様にしている
- 3 リフレッシュ休暇
- 4 繁忙期でない時には通常時間で帰社させる
- 5 遅くても18時には帰宅するよう社内放送をしている
- 6 特別休暇制度
- 7 1日5時間勤務の正社員制度を導入
- 8 ほとんど残業なし
- 9 安全衛生委員会の設置を検討
- 10 仕事に支障がないよう、各自臨機応変



- 11 残業も含めた時短のため、時差出勤等に取り組んでいる
- 12 計画年休による年休取得促進

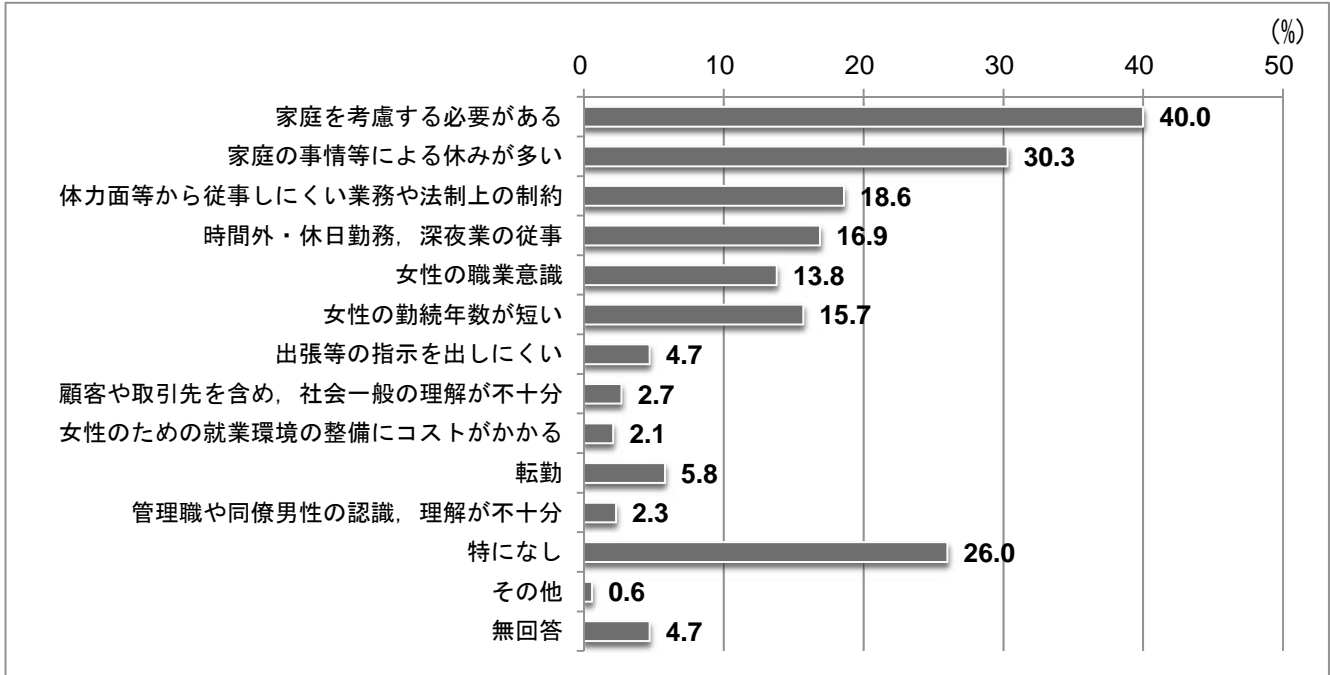
**【全体】**

具体的な取組のうち、回答が多かったのは、時間・半日単位での有給休暇の取得（43.1％）と、育児や介護のための短時間勤務制度（30.1％）と、ノー残業デーの設定（19.8％）であるが、特に何も取組をしていない事業所が35.9％もある。

## 女性の雇用について

問 23 女性を雇用・活用する上において、問題となることがありますか。

特に当てはまるものを3つまで選んでください。



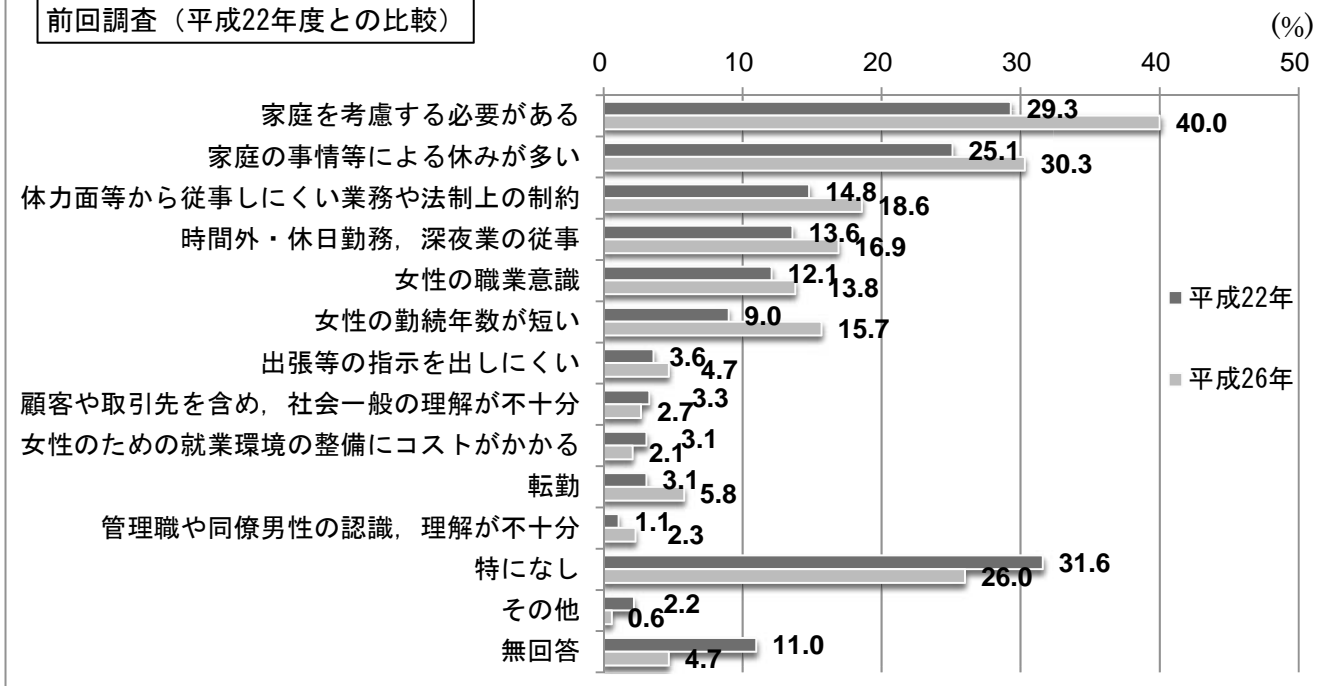
### ○その他

- 1 残業なし、楽な仕事を希望する人が多く務まらない

### 【全体】

問題となる事柄のうち、回答が多かったのは、家庭を考慮する必要がある（40.0%）と、家庭の事情等による休みが多い（30.3%）と、体力面等から従事しにくい業務や法制上の制約（18.6%）であり、前回調査と比較して、それぞれ増加している。

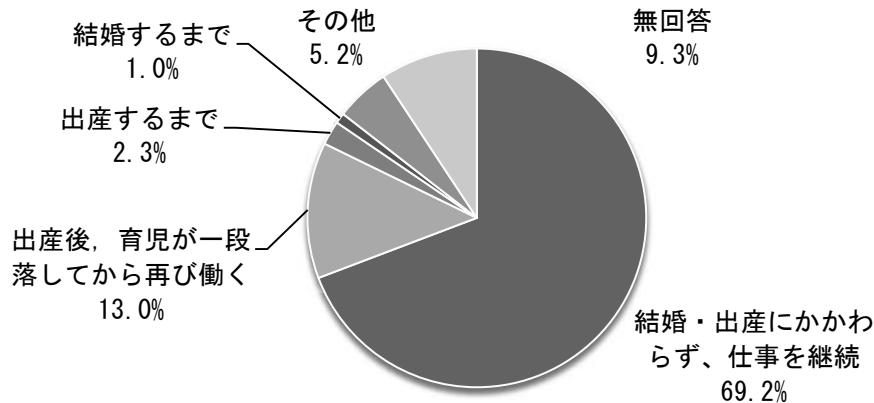
### 前回調査（平成22年度との比較）



問 24 から問 26 までは女性従業員のいる事業所にお伺いします。

いない事業所は問 27 へ

問 24 貴事業所では、女性従業員がいつまで働くことを望みますか。貴事業所の考えに最も近いものを1つ選んでください。



### ○その他

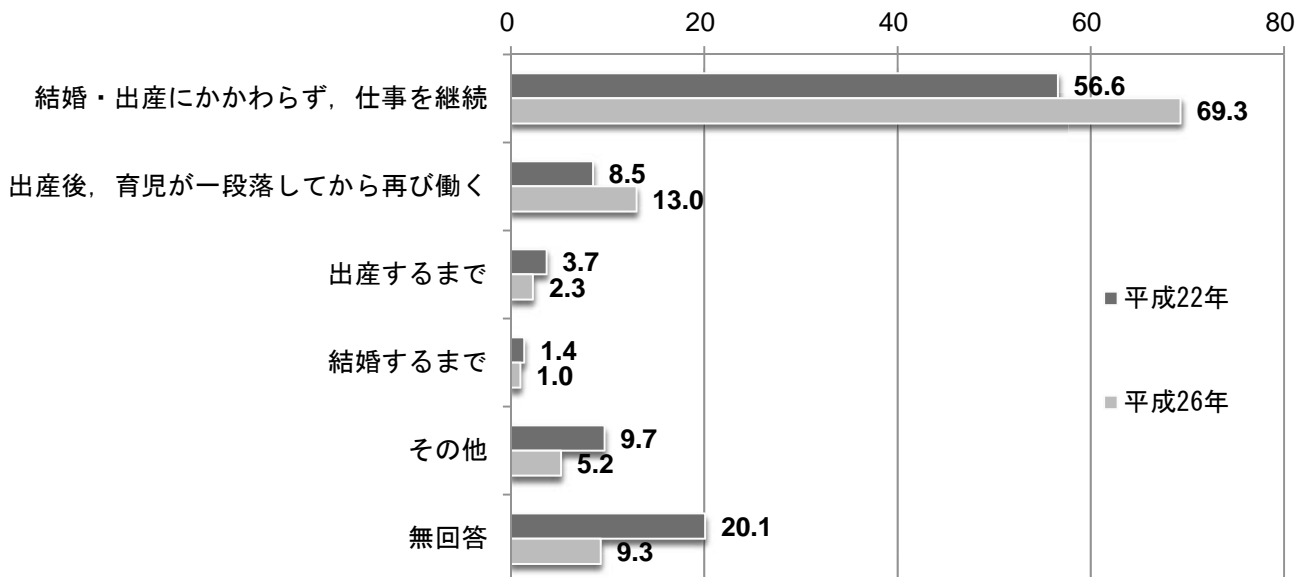
#### 1 本人次第

#### 【全体】

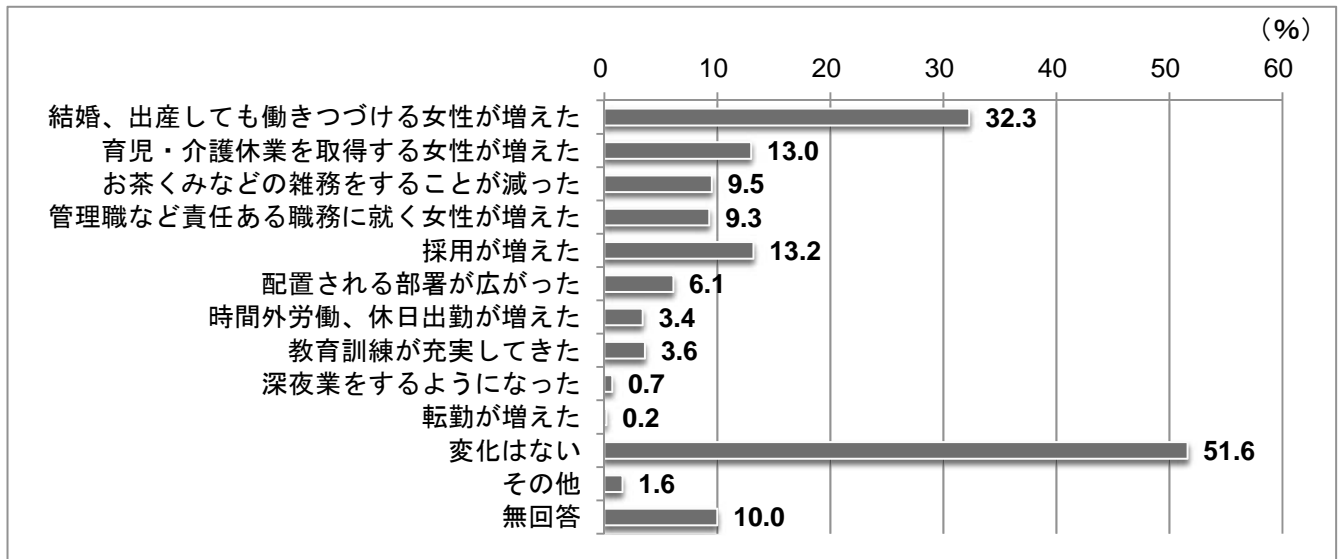
女性職員の働く期間のうち、回答が多かったのは、結婚・出産にかかわらず仕事を継続（69.2%）と、出産後、育児が一段落してから再び働く（13.0%）であり、前回調査と比較して、前者は12.7ポイント、後者は4.5ポイント、それぞれ増加している。

女性の継続就業を望む企業が増加しつつあることが伺える。

#### 前回調査（平成22年度）との比較



問 25 最近、女性の雇用管理でどのような点が変わりましたか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。

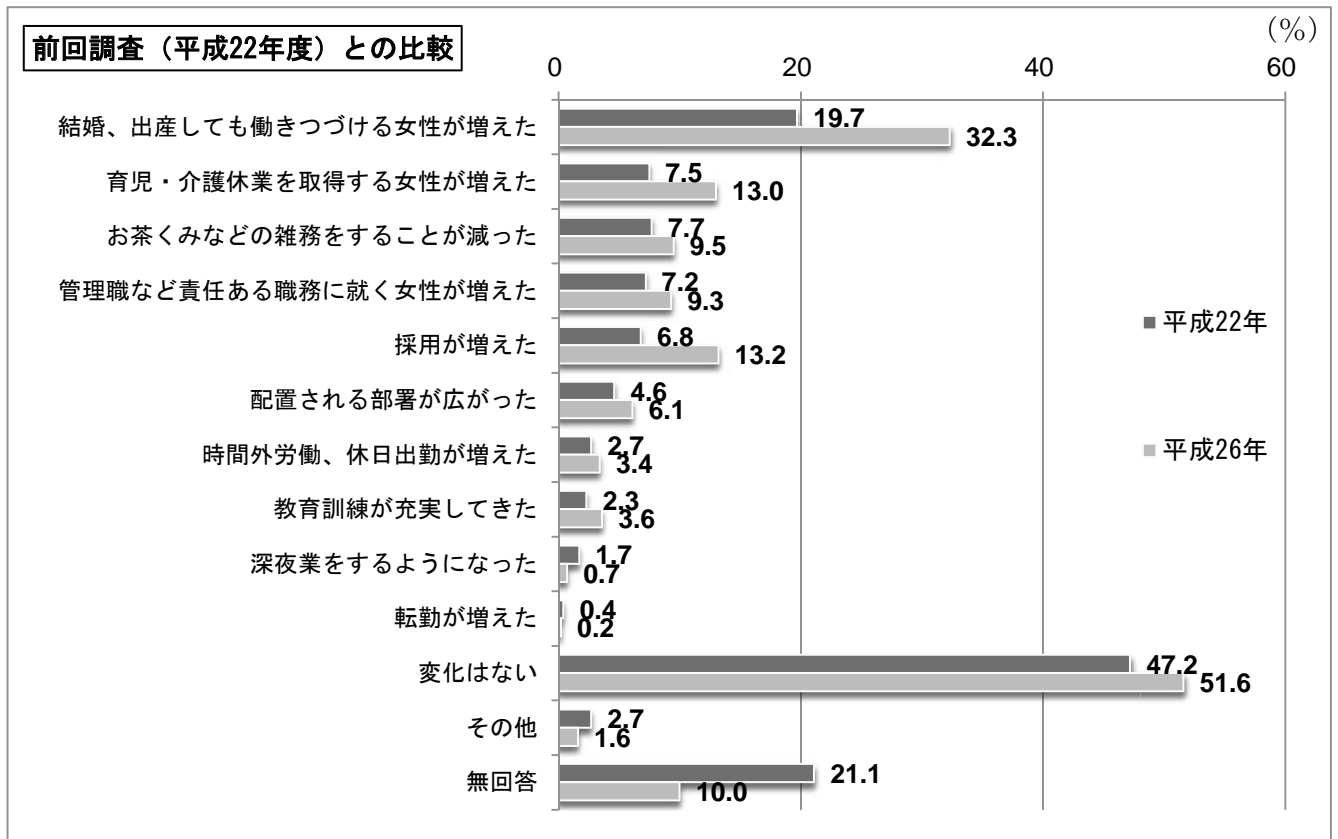


○その他

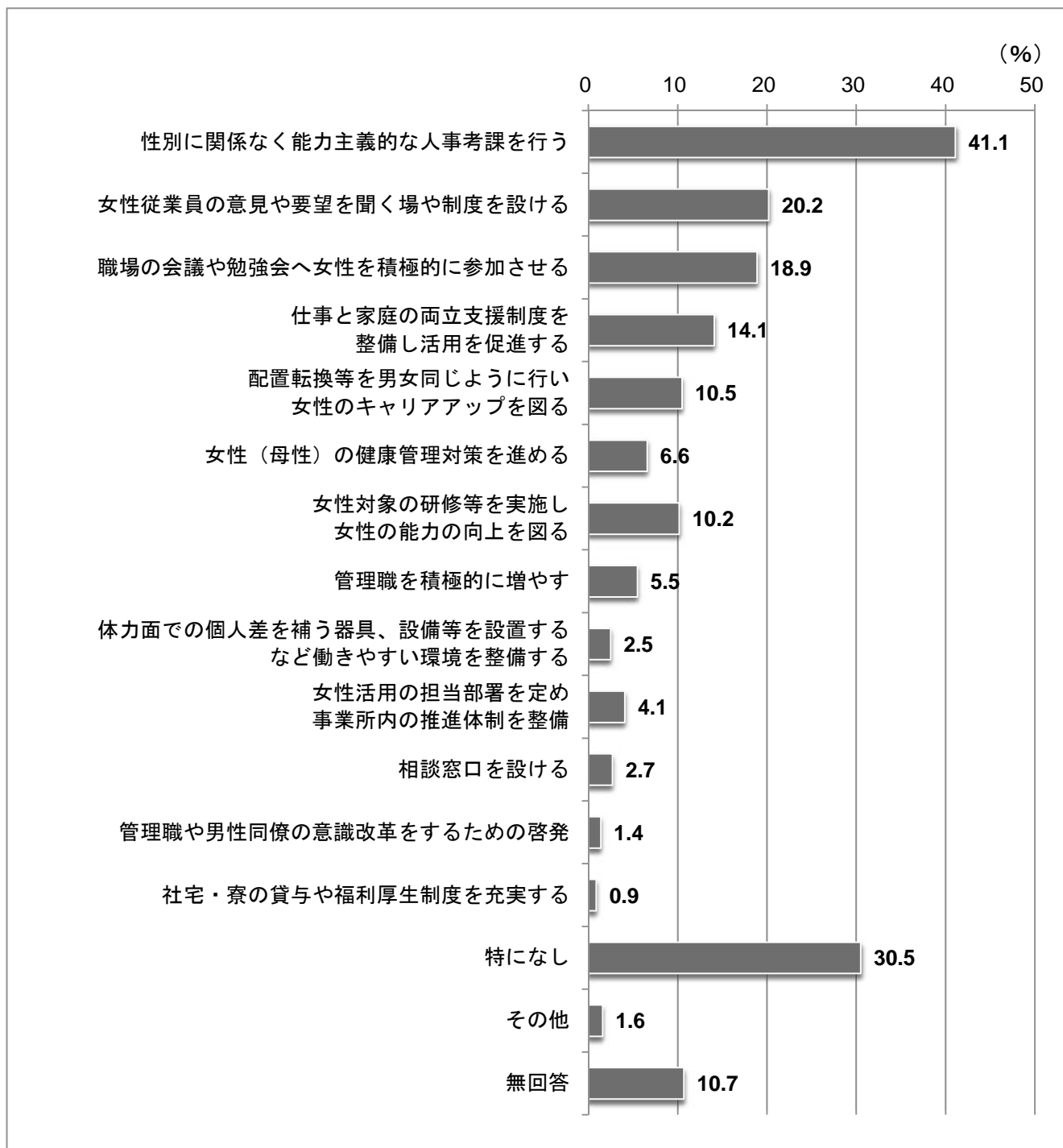
- 1 事務員の定着がない。責任を持つ事を希望せず続かない。
- 2 女性のみの職場で管理職を置かない方針
- 3 女性が減った

【全体】

女性の雇用管理で変わった点のうち、回答が多かったのは、結婚・出産しても働きつづける女性が増えた（32.3%）であり、前回調査と比較して、12.6ポイント増加している。



問 26 貴事業所では、女性がその能力を十分発揮できる環境を整えるために、どのようなことに取り組んでいますか。特に当てはまるものを3つまで選んでください。



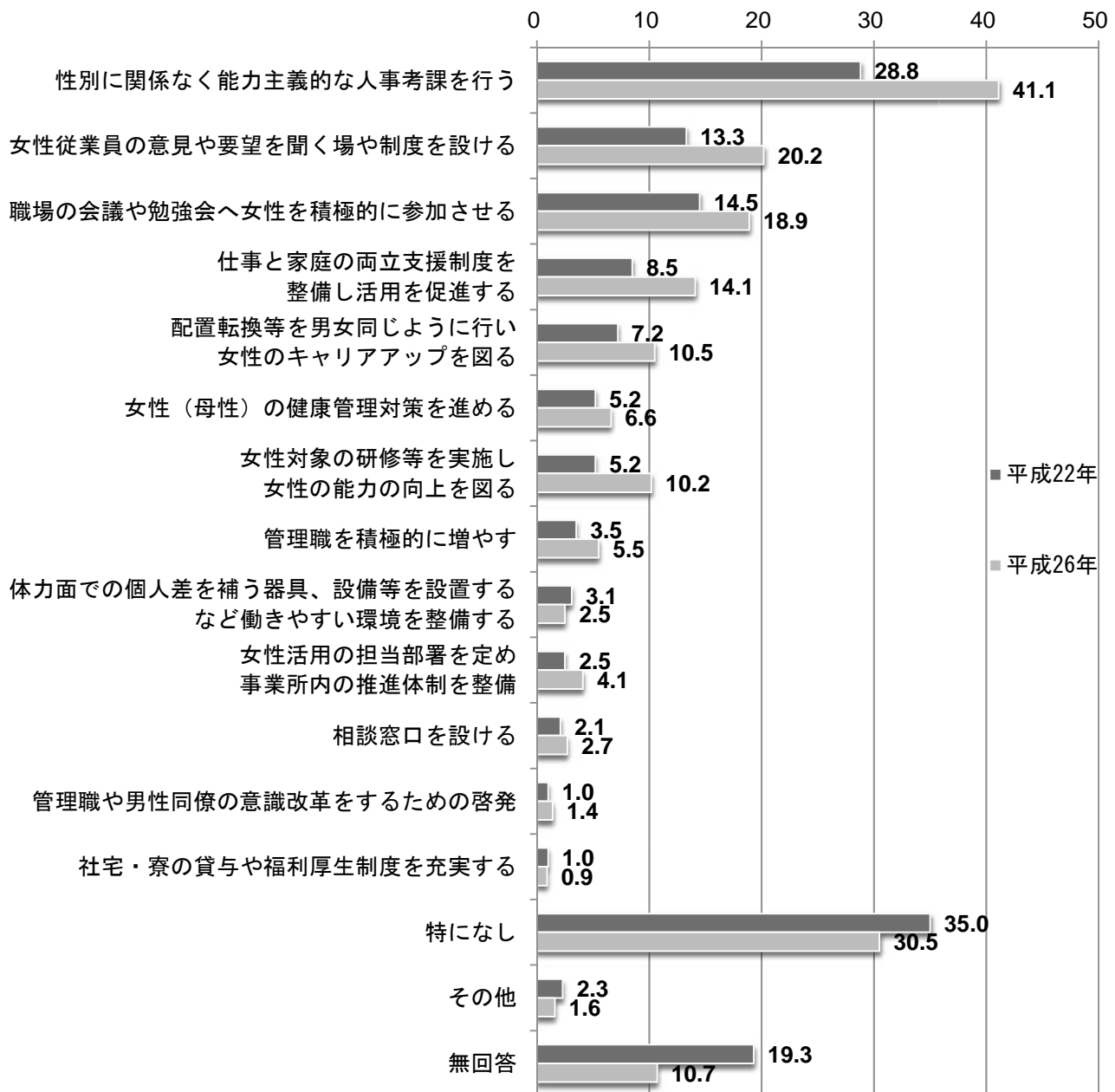
【全体】

環境を整えるための取組のうち、回答が多かったのは、性別に関係なく能力主義的な人事考課を行う（41.1%）と、女性従業員の意見や要望を聞く場や制度を設ける（20.2%）であり、前回調査と比較して、前者は12.3ポイント、後者は6.9ポイント、それぞれ増加している。

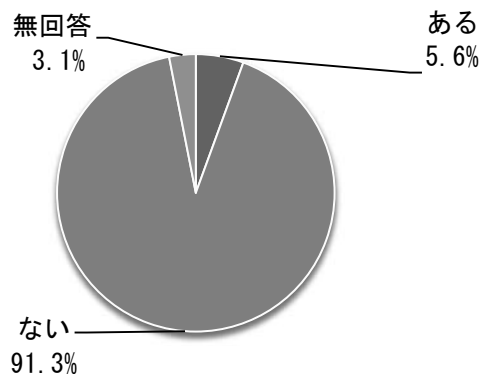
女性の能力を十分に発揮できる環境づくりに向けた取組が進んでいることが分かる。

前回調査（平成22年度）との比較

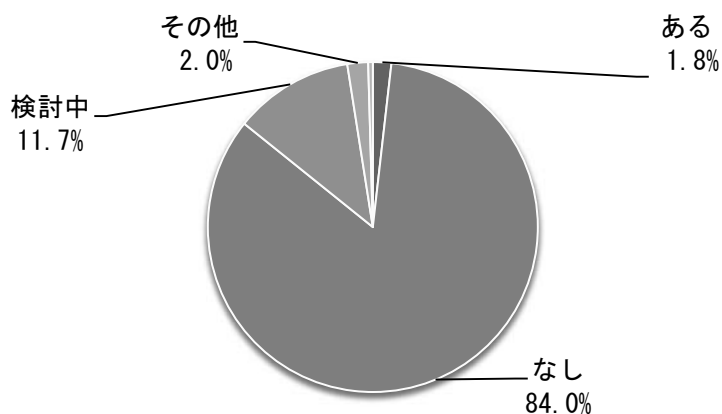
(%)



問 27-1 貴事業所では、男女共同参画を推進する担当部署を設置又は専任の担当者を配置していますか。



問 27-2 問 27-1 で「なし」の場合、今後、担当部署の設置又は専任の担当者を配置する予定はありますか。



○その他

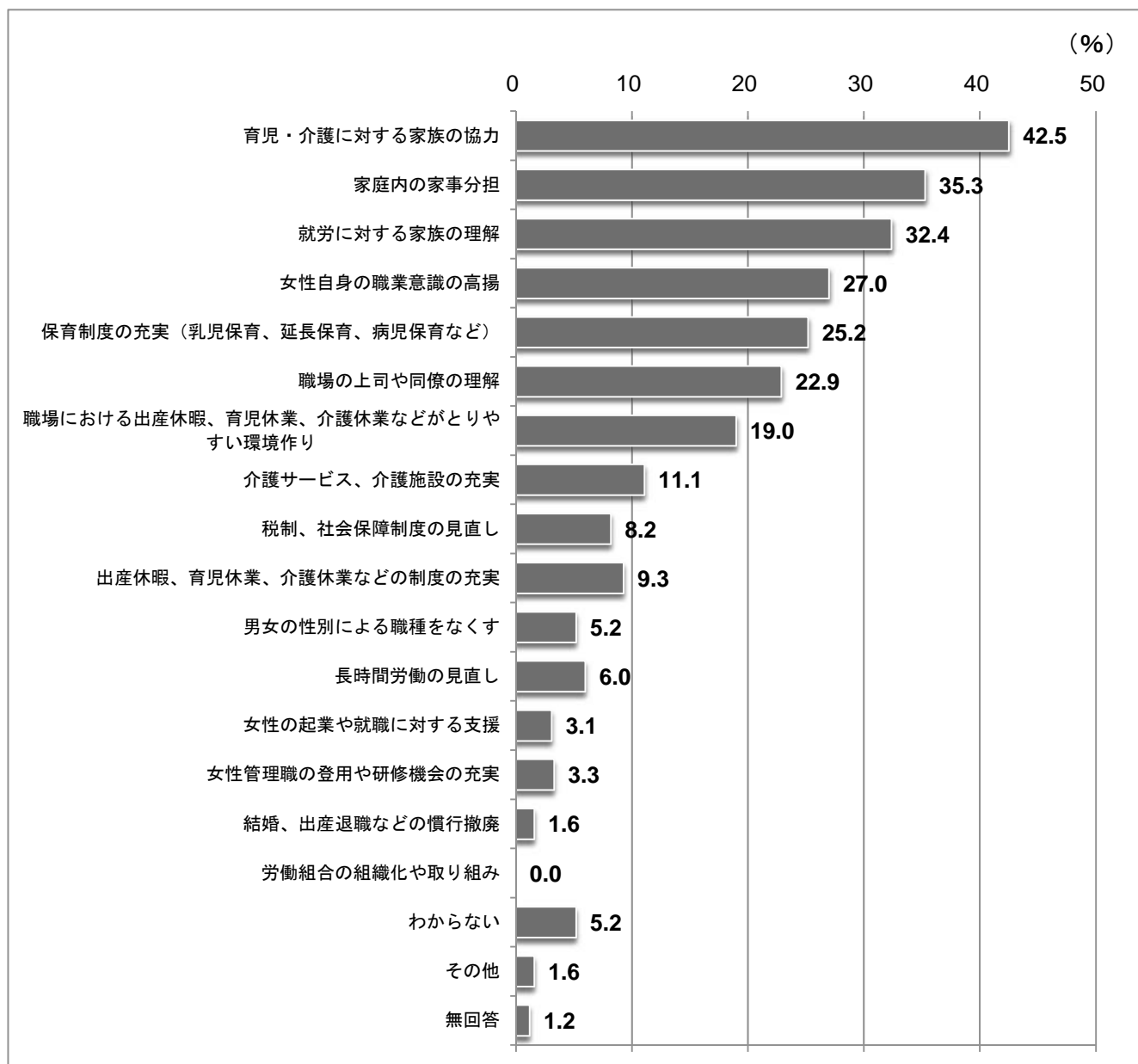
- 1 中小企業で必要がない
- 2 小さな会社ですが必要であれば作ります
- 3 実際製造には女性はタッチしてないので担当配置は無理である。
- 4 本社に設置済み
- 5 設ける程人数がない
- 6 今後のことは未定

【全体】

男女共同参画を推進する担当部署の設置や、専任の担当者の配置については、進んでいない状況が伺える。

## 男女共同参画について

問 28 女性と男性が平等に仕事を続けていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。  
特に必要と思われるものを3つまで選んでください。



### ○その他

- 1 女性が出産できる年齢に子育てができるようにある一定期間（25～〇才）の間に就業しない期間（2～3年）とるように選択義務のような制度があれば休職・復職しやすいと思います。あまり平等と言い過ぎると性差は取り除けないので子供が生まれなくなる
- 2 男同士でも能力に差があり女性であっても能力が高ければ平等以上に働けるが出産に関する部分から家庭を重視する女性が多くなるため平等に仕事をするのは難しくなる。出産休暇などが充実するほど中小企業は女性の登用を控える
- 3 小売業において日祭日に出勤できないことは社員として雇用できない。管理職として登用できない
- 4 コストを負担できるだけの利益アップがないと…1円でも安い方がよいという社会情勢が変わらないと難しい。入札制度などは特に…

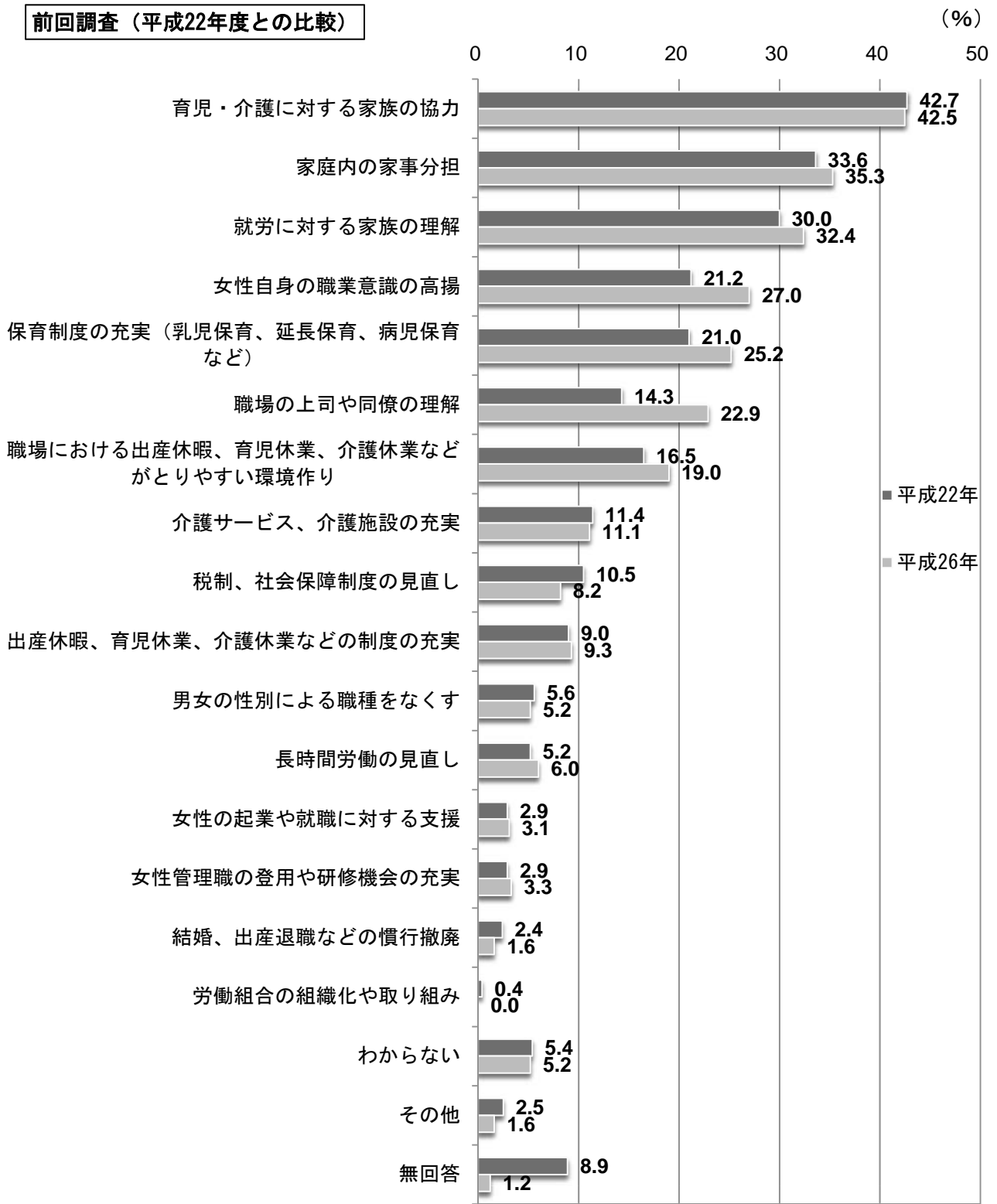


【全体】

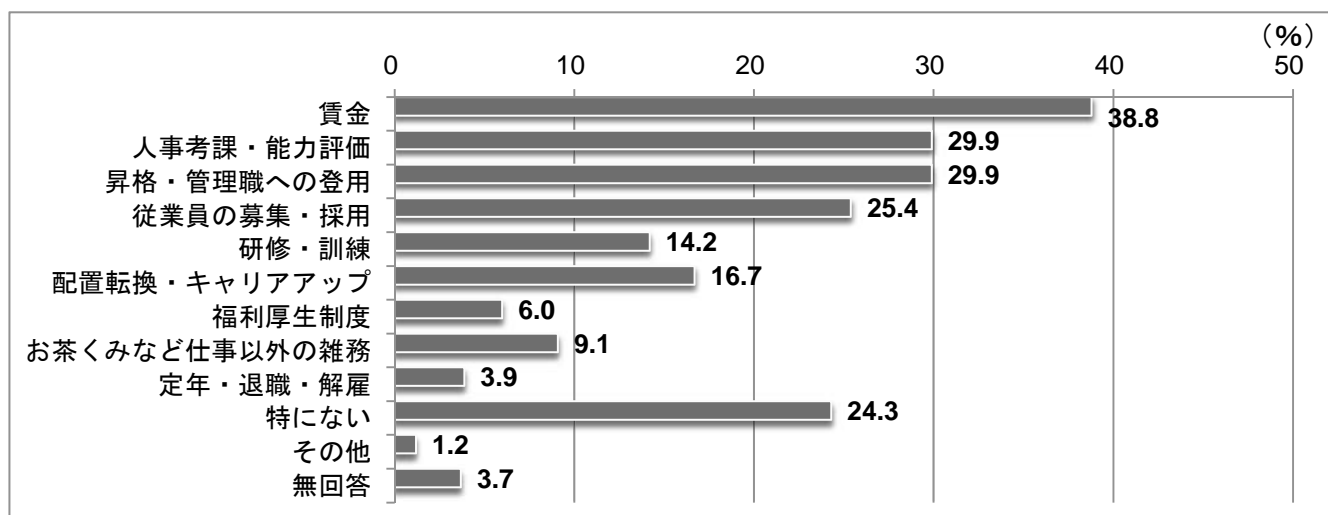
平等に仕事を続けるために必要なことのうち、回答が多かったのは、育児・介護に対する家族の協力（42.5%）と、家庭内の家事分担（35.3%）である。

前回調査と比較してみると、職場の上司や同僚の理解が22.9%で、8.6ポイントの増加となっている。

前回調査（平成22年度との比較）



問 29 雇用の場における男女平等を進めるために、現状から見て、今後、特に男女の格差をなくしていく必要があると思われることを3つまで選んでください。



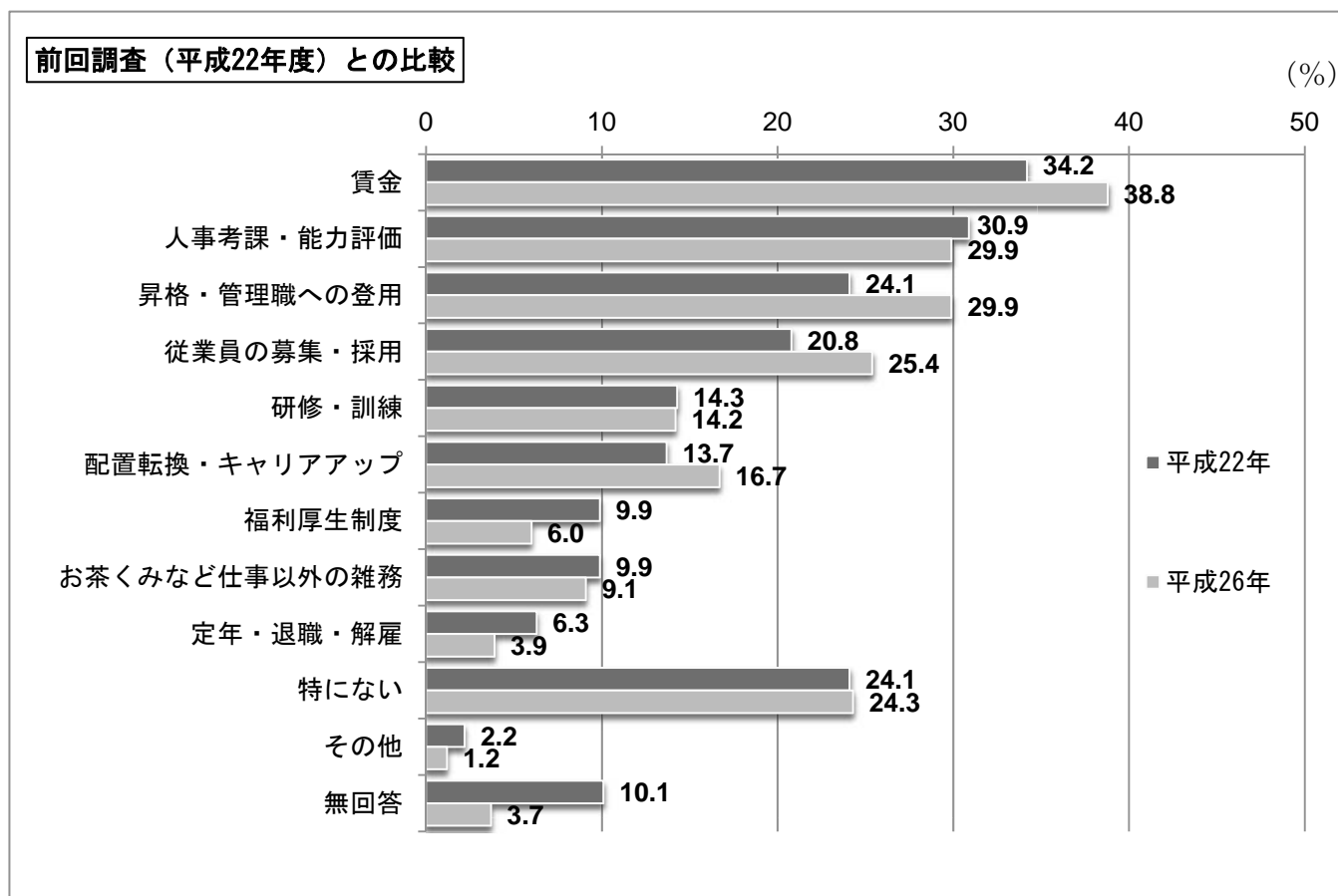
○その他

- 1 男性とも競争している自覚
- 2 本人が変わる事、要主体性

【全体】

男女格差を解消すべきことのうち、回答が多かったのは、賃金（38.8%）、人事考課・能力評価（29.9%）、昇格・管理職への登用（29.9%）である。  
 前回調査と比較して、昇格・管理職への登用が5.8ポイント増加している。

前回調査（平成22年度）との比較



**問 30** 男女共同参画社会の実現に向けて、今後のキーワードとなるものは何だと思われますか。

- 1 企業側に経済的な余裕がないと難しいと思います。
- 2 人間としての男女とも就業意識と責任感
- 3 男女が有償労働と無償労働をバランスよく担えるようにしていく事が重要だと思う。
- 4 男性は女性をなめるな、女性は甘えを捨てよ
- 5 業務上、不規則な勤務になる。又体力等が必要、業界の構造改革が必要
- 6 就職した事業所の経営向上のためどうすべきか理解努力されたい
- 7 働く人の意識や姿勢だと思う。
- 8 皆が他人に思いやりの心を常に持って生きていくことが重要と思われる。
- 9 景気の安定
- 10 男女共同参画社会とは何か？共通認識が必要。一言でイメージできるような言葉が欲しい。
- 11 社会の仕事の職種によると思います。
- 12 意識改革
- 13 出産・育児・介護等の制度充実は大切だと思う。しかし、仕事に対する女性の考え方や甘えがあつてはいけないと思う。
- 14 会社（経営者）の理解
- 15 家事分担
- 16 相互理解
- 17 母親になった立場への社会的制度の充実
- 18 助け合い
- 19 理解し取り組むための環境。そのような社会に目指ための教育
- 20 男性の意識改革
- 21 男女の能力と勤務時間の差
- 22 なんでも男女平等の職種ではなく、男性ならでは女性ならではの特性を生かせる職にすべき。お互い働きやすい環境になるにではないでしょうか。
- 24 女性の能力向上（生産性）
- 25 子育て環境の充実
- 26 ゆとり
- 27 職場でのミーティング等コミュニケーションをとる
- 28 家庭内の仕事の協力と理解
- 29 何も思わないこと。
- 30 意識・考え方の変化と周りの理解
- 31 女性の就労に対する意識改革
- 32 子供の頃から、家事・育児・介護 e t c を男女平等に家庭内で行うべきだと今の子供達に教育すべきでは…
- 33 元気な地球環境を
- 34 出産・育児・介護に対する不安の軽減
- 35 男女平等
- 36 国の補助等
- 37 思いやり
- 38 社会全体が男女を問わず働く人々が自分の時間を大切にできる福祉社会になる（北欧のような）
- 39 今後益々増えてくるのでは？

- 40 常に男女平等であるという相方の意識
- 41 男女共同参画社会という女性の社会進出ばかりが取り上げられて女性しかできない、出産という役目を忘れることのない様にしてもらいたい。人口減少していくのでは、これからの社会保障は保たれないと思う。
- 42 男と女は医学的にみてもちがう。男女参画の考え方がおかしいでもチャンスは平等にするべきではあるが…
- 43 一生において誰もが経験することがらです。立場、立場を理解して支えあう事に意あり
- 44 女性の方は思ったより自分本位の方が多く、理解をしてくれるのに時間がかかる。教育（勉強会）が必要と思います。
- 45 家事・育児・介護の分担
- 46 女性自身の就業意識の高揚
- 47 実態の把握
- 48 家庭での男女協力
- 49 女性の意識の変化
- 50 性別に関係なく能力主義的な人事等を実施する
- 51 企業理念として前面に出す。公的機関が先導（手本）となり、女性管理職を登用する
- 52 女性でキャリアアップを目指す人は少ないのであまり効果がないのでは？
- 53 会社・社員の男女についての意識改革
- 54 法整備等体制的な問題はほぼないと思う。女性側の意識の問題が大きいと感じる
- 55 家族の理解、制度の充実・支援
- 56 会社の受入体制と女性自身の意識
- 57 税制面の平等、子供を地域で支えあう体制作り
- 58 仕事と生活の調和・女性のキャリア形成支援と意識改革の一体的な取り組み
- 59 男性と女性の共同をすべての女性が望んでいるのか？疑問です。すればするほど子が減ると思います。
- 60 意思気づけ（会社・本人・家族）
- 61 社会的責任
- 62 家庭と会社と社会の理解
- 63 無意味
- 64 ワークライフバランス
- 65 女性は家庭中心の生活になり会社の市議とは中心でなくなり、男性は仕事中心で生活する社会的風潮が有、男女平等はむり。
- 66 平等
- 67 女性が働くには本人が体をこわさず、家庭がこわれず子供がこわれないように長く働き、賃金にこだわらず働きつづけることが一番大切だと思う。
- 68 少数人数で運営しているが女性は職場に必要で常に2名以上雇用している
- 69 男性の家庭参画のための長時間労働のない職場づくり
- 70 働く女性の意識の向上と家庭との両立を考える
- 71 育児・介護に対する男女平等な立場である社会
- 72 男女平等で勤労者の賃金及び就業条件の必要性
- 73 女性ばかりの職場ですが女性の方も女性だというあまえが見えて出世したくない人の方が多い。
- 74 労働条件は同一
- 75 男性の理解

- 76 キャリアがあれば男女は関係ないと思う。
- 77 女性が働くことへの理解と女性が働くことのできる職種拡大
- 78 男性も女性も意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会に
- 79 女性らしさの排除
- 80 立場の尊重
- 81 男性の家事・育児分担
- 82 現場での仕事と事務の仕事の連携が必要
- 83 平等と共同では意味が違っていて混合しているように感じます。同性の中でも個人差があり、もちろん性のよる差もあると思うのでそれぞれが理解を深めながらよりよい社会を構成していくことでしょうか。
- 84 企業に対しては助成金
- 85 社会保障の充実
- 86 やる気
- 87 同一労働、同一賃金
- 88 男だから女だからという考え方を捨てさせることが重要
- 89 能力重視
- 90 男性・女性それぞれに向けた仕事も元々あるのではないかと思います。
- 91 男女平等意識の浸透
- 92 人としてみる。
- 93 女性ばかり男性1人ではセクハラがおこりやすく男性7、女性3くらいであればいい職場作りができます。
- 94 女性自身の管理職を目指す意識の高揚
- 95 職種によっては不可能
- 96 社会・家族の理解と協力（施設等の充実）
- 97 男性の教育
- 98 女性の意欲を高めるような社内での雰囲気作り
- 99 女性らしい役割を持ちつつ自然に就労できる環境づくり
- 100 個人の能力開発と育成および本人の自己啓発
- 101 意識の変化（本質的な平等は必要）
- 102 子育てしながら安心して働ける様な保育施設の充実
- 103 1人1人が社会の一員としての大切なパートナー
- 104 不公平の公平性
- 105 出産・子育てへの配慮
- 106 女性に対する偏見・差別をなくし、一人前の女性としてみる必要があります。
- 107 男性への逆差別とならないよう公平に扱うこと
- 108 男女ともに家庭と就労に対する意識の共有と改革
- 109 男性も育児休業等がとりやすい職場や社会の環境づくりが必要
- 110 小さな有限会社のためいつでも話を聞いて家族と同じ
- 111 職種による違いが大きい。結婚・出産に対応する事がはっきりと明確にされていること
- 112 むしろ、男女の性差、体格差があることを考え、差をつけてこそ平等
- 113 いろいろな意味で公平な環境を整えること。女性らしいきめ細やかな仕事が多いので整えたいと思います。

- 114 女性自身の人間的成長
- 115 仕事と家庭の両立のための支援が必要
- 116 適材適所（その人に合った仕事をすすめる）
- 117 職場環境を整える
- 118 育児等家庭内のことを誰がするかということではないでしょうか
- 119 柔軟な勤務体制（勤務地・勤務時間）がとれる社会
- 120 ジェンダーフリー
- 121 幼時よりの教育
- 122 機会や選択技が与えられること
- 123 男性の女性が家事・育児・介護すべきだという考え方をなくす事
- 124 男女の格差・差別をなくしていくこと。
- 125 「尊調」
- 126 子育て・介護・男女共同…全て理念はもっともだが、会社にとってコストとなる事は多い。正常な人件費を価格に転力できる様な社会にならないと大手以外で、これからすべてを会社に負担させるのは無理がある。
- 127 現在の社会、政治家、トップの男性の考え方が変わることで、保育所の充実にお金をかけること
- 128 子供を産んで元気な日本を協力して支えよう
- 129 どこまで男女平等とするのか線引きが重要
- 130 性別に関係なく能力主義的な人事考課を行うこと
- 131 待機児童の解消
- 132 男性（夫）の意識変化
- 133 男女同権
- 134 能力・実力主義
- 135 家事・育児は女性がするものという意識を変える
- 136 無理に共同参画をすすめる必要はない、男でも女でも能力を持ち結果を出した者が報われるべき
- 137 保育制度の充実
- 138 認可保育園の増加
- 139 ノーマライゼーション
- 140 女性が多く負担している育児・家事・介護等の仕事を支援する仕組み作りとそのサポート
- 141 男女共同参画社会の意見が分からない。  
出たい女性は社会に出たらいいしどちらでもいいと思う。
- 142 各自の意識向上と能力評価
- 143 各世代での意識改革
- 144 女性も積極的に現場に出て作業する人がいれば建設業も女性がふえるにではないか
- 145 女性自身の仕事に対する意識改革が必要。もっと主体性をもって仕事に取り組んでほしい
- 146 能力と適性の公平な評価
- 147 慣行の見直し（家事・育児・介護）
- 148 仕事においては男女平等である。女性の働く意識改革が必要。
- 149 共同という言葉にとらわれず、各自に出来る仕事をすればいい。
- 150 能力評価
- 151 女性自身の就業意識の向上
- 152 男女共同参画社会という言葉の撤廃

- 153 保育園受入制度改革
- 154 旧来からの価値観をなくすこと
- 155 ただ単に平等をめざすわけではなく、男女の違いがあるのは当然で、日本の慣習に添いながら女性が働きやすい職場にしていくことが大切だと思う。
- 156 専業主婦への再評価
- 157 女性の比率が高い職場なので、結婚・出産後の女性の就業意識
- 158 男女の仕事に対する責任感とスキルが同レベルであることが重要
- 159 性的役割分担意識の変革
- 160 人を大切に思う気持ち
- 161 男女の区別なく働ける環境づくり。幸福に生活できるようにすること
- 162 良性お互いへのホスピタリティ
- 163 仕事と家庭の両立
- 164 偏見を持たない
- 165 男女平等の人事制度の構築
- 166 男女共同参画社会基本法、基本理念5項目の実現と国のリードによる意識改革
- 167 責任を放棄しない・させない環境づくり
- 168 能力の正当な評価
- 169 ワーク・ライフ・バランス
- 170 一律等同
- 171 保育制度の充実が最も重要だと思います。
- 172 当事業所は事業の面からきめ細やかさを考慮し、女性従業員が多く、又、子離れした主婦層が多い。
- 173 就労に対する家族・職場の理解
- 174 仕事に対する責任感、仕事に対する向上心
- 175 まずは実現を目指すと思う事
- 176 思いやり、歩み寄り

## 【自由意見等について】

- 1 家庭の事情がその人その人で違うので、こうだとは言えない。日本全体の子育て中の母親が働きやすい環境づくり。現金補助も良いが、保育所・就学児童の保育など整えていけば女性労働力はもっと増加すると思う。眠っている労働局をよぶ対策をやらないと日本の将来はあぶないと思う。
- 2 礼儀作法について注意を実行してほしい。感謝することをもっと広めるべきである。学校の先生は精神教育を根本からやり直ささい、教育制度の検討やり直し。一人の命をうばった犯人に対し犯人の命を提供させ犯罪の予防措置をするべき。刑事事件の刑が甘い。
- 3 昔からの男は働き、女は家庭を守る、それが一番だと思う。こんな事を考えているから女性は結婚しなくなり、子供を産まなくなる。人口が減る一方。女性が子供を産みやすい社会を作る事が一番だと思う。
- 4 まだまだ男性は女性を低く見すぎている。グループ会社には女性管理者がいて頑張っている。当社には実力があれば管理職になれるのに頑張る上にはいこうという意識の無い、ガマンということを知らない人が多いように思われる。
- 5 昔に比べると女性にとっては働きやすい環境ができていると思います。権利の主張も大切と思いますが、本人の仕事に対する責任感が少々失われている傾向があるのではないかとも思います。
- 6 会社の仕事はあるが、利益が少ない為、給料を上げれない。若い人材がほしくてもハローワークからの紹介もない。継続させるだけで精一杯である。
- 7 男女共同参画社会は良いと思うが、現実力仕事や、又、夜間等危険のリスクを伴う業務についてはどうしても男性が中心となってしまう。
- 8 家族の協力
- 9 出産費を援助にも、出産後の生活に不安があり出産出来ない。行政は無駄使いしないで安心して出産・育児が出来る対策を示す事です。極めて簡単な事でやるだけの決断です。何年間も同じ事をいうばかりではね！
- 10 上からの流れによりますが、まずは保育制度の充実といったところから始まると考えます。
- 11 1人1人の意識づけができるような教育
- 12 今後は、女性技術者の採用について積極的に検討していきたい。
- 13 子供を保育施設に小さいうちから預けて働くことが、必ずしも社会貢献ではないと思う。せめて乳児(本当は2歳くらいまで)は家庭で育てることが望ましいということ若い世代にもっと訴えてほしいです。行政側がそういう(社会に出る、働くということ)を助長する必要はありません
- 14 自力本願のある人には、自然に援助の手が差しのべられる。
- 15 雇用の確保自体が危ぶまれている現状では、男女共同参画は二の次、三の次の課題。特に中小企業は、自社の存続に青息吐息。景気回復がなってからの話でしょう。
- 16 当社は技術職なので男性は土木工学科卒業、女性は設計助手として採用していますから、それなりに平等に仕事はできていると思います。
- 17 労働時間を8時間から6時間に減らすことが大事(多少の報酬減となっても)
- 18 高齢になっても元気で働ける体づくり
- 19 日本ではまだまだ男性社会であるため、実力のある女性が昇進しにくい状況にある。まずはトップから女性差別的考えを排除する必要がある。また、男性も将来のキャリアアップ(役職者・取締役への昇進)のことを考えてなかなか育児・介護休暇を取れないことが多いのでその心配さえなければ、男性も家事等の分担が進むと思う。
- 20 男女平等では働けない事を受け入れて適材適所を経営者が取り決めて、やりがいを持てるようにする。働くのが好きな人は自分で考えて行動を起こす。女性の負担を減らす為にも保育所・幼稚園が家の近くにあるかんきょうをお願いしたい。



- 21 育児、介護施設を充実し、働きやすい環境をつくる。
- 22 雇用側ではなく働く側の意見を聞き取るとよいと思います。
- 23 女性自身の仕事に対する意識改革。男女関係無く、公平な人事考課、能力評価を会社に求める。そのための基準を設け公開する。更に査定する上司の管理能力を高める。
- 24 女性が結婚や出産をしても周りに理解してもらえて働きやすかったらありがたい。
- 25 まず大企業から賃金アップ労働条件の改善を行い、格差更正の範を示すべき。国や自治体は大型技質にばかり金を使わず国民・市民の暮らしと福祉・教育を豊かにすることを第一にする。
- 26 男女それぞれの立場・役割を自覚できる事。
- 27 男女の人権同等であるべき社会の役割はちがう。男は子供を産めない、育児はできるが…考え方・脳のしくみもちがう。なんですべて平等にしなければならないか理解に苦しむ。すべて個人の資質、できる人はできる。できない人はできない。基本「働かざる者食うべからず」権利・チャンスは平等であるべき。中ではちがってあたりまえ能力主義、近頃の行政はおかしいのでは？そんなこと言っていればこの国はほろぶと思う。
- 29 女性中心の職場なのでピンとはずれでしょう。男性の活用が課題でしょう。
- 30 現在も男性職場ですので女性の現場業務についての環境の見直しが必要です。
- 31 男女の区別なく能力を生かす社会・互いを認める社会が必要
- 33 都会に住む女性は大学進学をして会社に入ってがんばろうという人が多少はいると思う。しかし地方では高校を出るなり大学を出た後は結婚をしてゆったりとした暮らしを望む女性が多いのでは。男性が時短して収入が減り、仕方なく女性が働かないといけなくなっている。有職者の中の女性というマイノリティーの意識を聞きすぎでは？弊社でも60~70%が女性であるが管理職につきたい人はほとんどいない。気楽に仕事をしたいんですよ。
- 35 私達共の様な小企業では、男女を問わず社員の雇用維持が最大の取組む事であり、人材確保が難しくなっていく中で、やる気の有る女性は前向きに採用していきたいと思います。
- 36 働きやすい社会以前に、過去と現在の職務に対する心構えがなく、少し面倒だと思ったら続かない事への解決策が必要です。
- 37 前述の通り、体制面の問題というより女性の甘えの問題が大きく「男女共同参画社会の実現」と声高に叫べば叫ぶほど女性を助長させると思う。もちろん、男性は当然のごこく差別意識を持つてはならない。
- 38 作業環境改善の為の補助金・免税制度
- 39 適材適所
- 40 女性は女性だけの仕事ができる環境を作り、仕事をしているシステムが必要だと思います。
- 41 やはり、若い人が続けていくには保育制度の充実だと思われます。
- 42 各小学校単位で学童保育、又地区の老人会が子供を親が迎えにくるまで見守るコミュニティの会場でおやつを作り与え、地区の昔話をしたり宿題をさせたり、地区ぐるみで地区の子供を育てることの出来るコミュニティ公民館を作ってほしいと思います。子供は地区の宝だと思います。
- 43 男女・個人それぞれの持ち味があり、その範囲内で充分の力を出せば良いのでは？四角四面に公平にと考えても無理のように思います。当社では女性は女性としての仕事をしている状況です。これも、自然と形と思っています。
- 44 大企業とは違い、中小企業の場合一人一人の人材が非常に重要である。一人欠けても業務に大きな支障を及ぼすことになり配置転換等、慎重にならざるをえない。社会全体が変わらなければ本当の意味での男女平等は難しい。
- 45 女性が本当に男性と同等になりたいのなら、あまえをすてなければならない。（私は女性です）
- 46 社会全体の理解

- 47 税制・社会保障制度の見直し
- 48 男性の意識改革が急務（家事・育児は女性がするもの、男は仕事・女は家庭、女は男に養ってもらもの）など
- 49 自衛隊や警察の制服が男女で異なるのは、性差別を助長させるものである。また、市役所などの官公庁においても、男はスーツ着用していながら女はスーツではないのは性差別を助長する。男女ともに私服（スーツを除く）とするか、男女同じ制服とするべき。まずは市役所から更正していくべきと考える。
- 50 日・祝の保育制度の充実、保育料（社会保障制度）の見直し（特に乳児保育料）
- 51 女性は多くの人がこしかけのつमりの働きを考えて、あまり仕事をしない。本気で仕事する人は母子家庭か独身女性。女の人も考えを変えて男性も家事育児のも気をつけて若い人の家庭にもヘルパーを派遣すると仕事もやりやすい。
- 52 男はこう、女はこうという固定観念をすてて、新しい職場をめざします。
- 53 子育ては女性が中心的役割をすべきと考えるので、就労する場合、勤務時間内の子供（中学生以下）の面倒を見てもらえる方策あるいは、環境があればいいと思う。
- 54 管理職に登用しても、自分勝手では男女が働きやすい社会にはならない。  
女性特有のものには配慮は必要だが、家庭があるのは男女とも同じなので都合が悪い時だけ女性だからと厚情を求めるのはいかなものかと考える
- 55 男女平等といっても、実際は会社でも家庭においても女性がすべき雑用の方が多いし、それを少しでも負担を減らそうと思ったり気づく男性はまだまだ少ないと思うので、社会に出る前の年齢から学校や家庭でも教えたり話し合うことが必要だと思う。
- 56 休業中の賃金負担はどんどん仕事が増えている建設業では大変むずかしい
- 57 採用時に「経験など不問」とあるのに、面接の際年齢を理由に女性は採用されないことが多いとよく聞きます。採用側としてその気持ちもわかりますが、不景気の中仕事を求める女性も多いので門戸をひろげて採用していただければと思います。
- 58 社会の共同参画と家庭での男女共同参画は同一。男女のお互いの良いところを認めつつ、明るい社会になるように協力しましょう。
- 59 有休完全取得
- 60 育児・介護のために休みを長期的に取るということは会社にとっても困ることだから、一概には言えないが、中小企業なら女性は退職しないといけなくなる。休んでいる間の給料・代替の人の確保となると会社には負担大である。何か手立てを考えてほしい。
- 61 税制改革、社会保険法等の改正による。特に女性が本気で仕事に取り組める環境づくり等
- 62 女性が働きやすい社会は、いいことだとは思いますが、子育てができる女性が少なくなっていると思います。仕事はいつからでもできるが、子育てはその時期しかできません。男性が社会で活躍し、女性が家庭でしっかりとした子育て・家庭教育をする社会も悪くないと思います。
- 63 保育制度は最も重要な事項である。小さい子供がいる人が働きやすい環境を作っていくことが大切
- 64 労働に見合う収入を与えてやる事
- 65 会社全体でケースバイケースで助け合いながら楽しく心配りのある会社にしていきたい。
- 66 出産・育児など女性にとって大事なことは全て仕事をしていく上でマイナスになる可能性が高い。大企業だけ育児休がとれ、中小企業では実行できない現実。解決するためのはっきりした制度ができないと男女共同もない。まず制度。女性が働きやすい世の中に真からしていくことが第一です。
- 67 育児休業制度を採用している会社も多くあり、何十年前に比べると出産後職場に復帰する女性も増加しました。しかしまだまだ残された問題も多く女性が一生育児しながら働くのは大変難しい事です。少しずつ少しずつ社会から受け入れられるのにまだ少しかかりそうです。

- 68 当社のような家内工業は、このアンケートの対象外ではないかと思ひます。いずれにせよ、男女の性差は問題ではありません。
- 69 男性、女性関係なく業務に就かせるのは業種上無理がある。以前は女性の就業員のために業務改善を図ったりしたが男性からの協力を得られなかった。
- 70 仕事をして賃金をもらう為だから生活にその時間をきちんと確保するべきだと思ひます。家庭、仕事を男女共に効率よくこなし、時間をつくる努力をすべき（働く側）  
家庭の事情を考慮し、働きやすい環境づくりと理解が必要と思ひます。（会社側）
- 71 大手企業はわからないが、中小零細企業はいまだに女性にとって出産育児休暇が取り難く、男女平等とは言ひながら男性社会だと思ひます。もっと女性が働きやすい環境づくりと意識作りが必要だと思ひます。
- 72 まずは男性の意識を変える必要があると思ひます。いくら制度を変えても理解がなければ意味がない。
- 73 全てにいたわり合う優しい社会
- 74 仕事と家庭の両立をさせ、働き続けることが出来るように育児、介護制度の普及及び啓発していくこと。又、ライフサイクルにあわせた働き方が可能になること。その中での意識の高揚が会社、働く側にも求められると思ひます。
- 75 男女平等になるわけがない。「男女共同参画社会」このような言葉が生まれ役所が税金を使つてることが自体が不思議。子供、年寄りを大事にするというのは、弱い者(体力・知識・判断力等が成人よりない)を大事にする、助けるということではないでしょうか。男と女は、体のづくりも体力、勿論誇示の負担も違ひます。必ず男女平等になるとは限りません。お互いの弱い部分を助け合つて生きていくのが本当の男女平等であり、人間平等ではないでしょうか。男女平等というなら、この世から女性専用という物(電車 etc.)レディーズ料金というもの全て廃止するべき！！私は女です。男も女も皆甘えるな！！
- 76 女性が働き易い社会環境を整える、多数なポジションに女性を置く、男女で判断せず、人間として判断する、幼児教育から、男女共同参画社会形成カリキュラムを盛り込む。
- 77 職場の上司や同僚の理解、また女性自身の就業意識の高揚、この仕組みがひとり一人に浸透し、意識改革することで始めて働き易い社会づくりが出来ると思ひます。託児所に預けるのに順番待ちになっていたり、勤めていなければ預かってもらえず就職活動もできない状態。託児所の数を増やす。
- 78 男として女として出来ること、出来ないことを認め合う
- 79 育児・介護の”現場”で本当に困っていることは何か？を精査し、この内容をカバーできるサービスを国家全体で充実させていく必要があると思ひます。
- 80 保育制度の充実が第一
- 81 法制度の整備も必要
- 82 女性の持つる力を引き出すことのできる社会を目指すことが、男性にも働き易い社会になると思ひます。
- 83 当方は家族経営なので、このアンケートの主旨に当てはまらないと思ひます。
- 84 行き過ぎた女性優遇に繋がらない様に本来の平等という事を考える。男性弱者を作らない様に考える。
- 85 中小にも多くの利益が生まれるようであれば、全てクリアできます。
- 86 保育制度・施設の充実、介護サービス・施設の充実
- 87 よりより社会を作るため、いろいろな職業を通して皆の役に立つ様な意識を持つ事(会社経営者も労働者も) 平和な豊かな社会にしたい。
- 88 女性に限らず、向上心を常に持つて知識や技能を身につけていく。
- 89 女性が9割の企業で、女性の力、女性の意識に助けられています。ただ、女性本人が「結婚したらどうせやめる」など意識向上がききないスタッフがいるのも事実です。