

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5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) 従業員の就労状況とその取組について
- (3) 従業員の配置状況について
- (4) 従業員の育児・介護等について
- (5) パートタイム等について
- (6) ハラスメントについて
- (7) ワーク・ライフ・バランスについて
- (8) 女性の雇用・活躍について
- (9) 男女共同参画について

3 調査設計

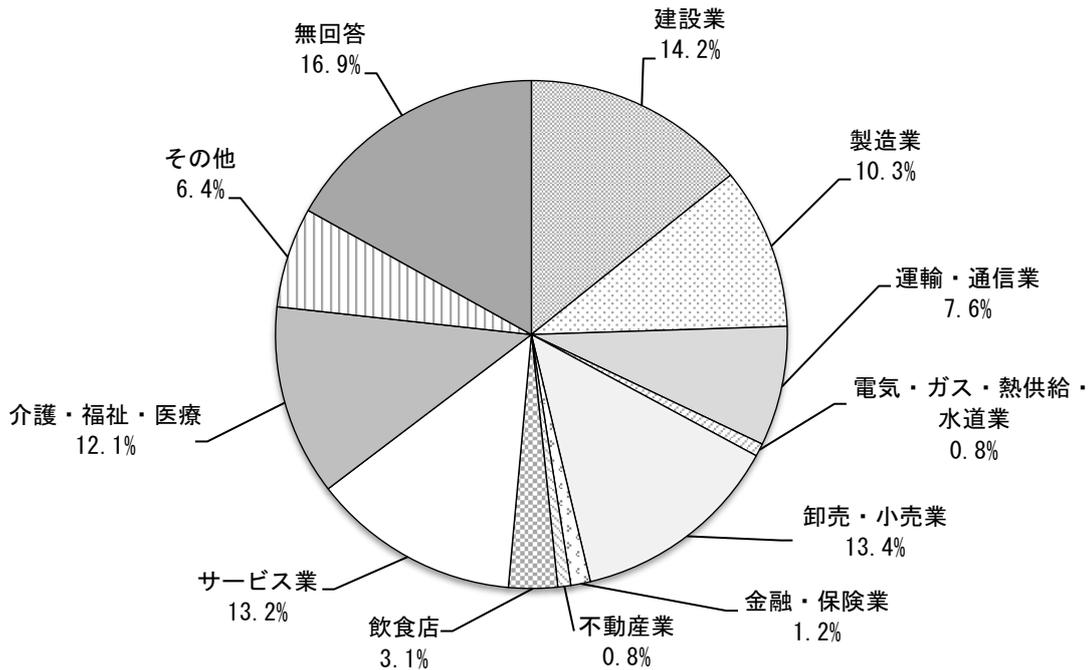
- (1) 調査期間 令和元年10月16日～10月31日
- (2) 調査対象 市内民営事業所 1,000事業所（無作為抽出）
- (3) 調査方法 郵送によるアンケート方式

4 回収結果

- (1) 回収数 486事業所
- (2) 回収率 48.6%

F1 業種（主な業種を選び数字でご回答ください。）

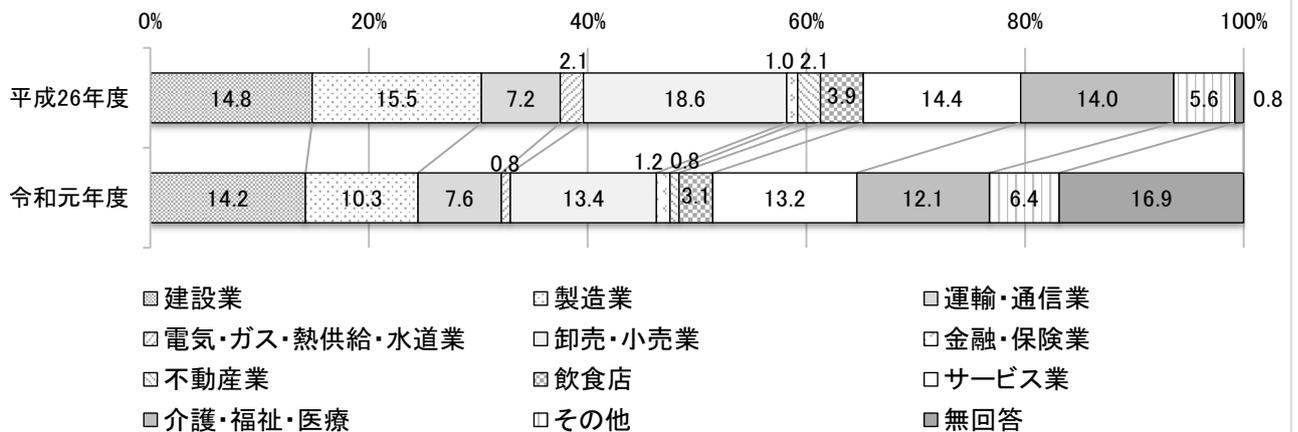
【主な業種】



○その他

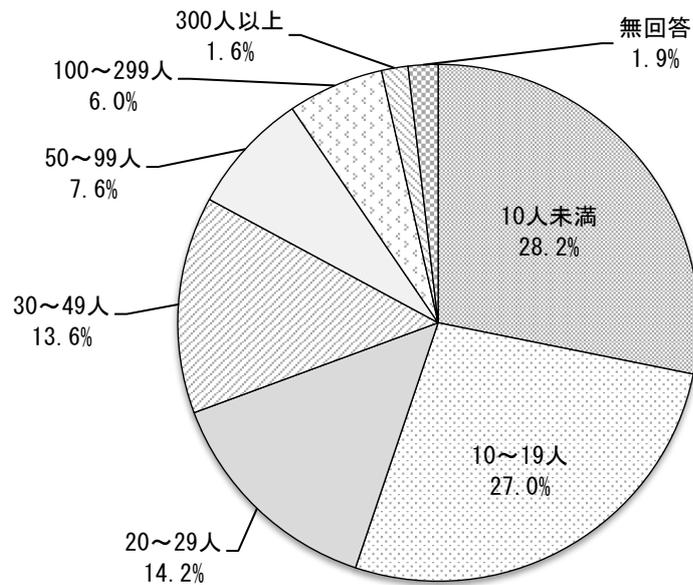
娯楽業、物品貸借業、車両販売、自動車整備業、修理業、信用保証業、青果物取引精算行為、農業、教育、企画・デザイン、制作、農林水産業、一般ごみ処理施設管理運營業務、建設コンサルタント業、鉄道業、情報サービス業、廃棄物、鉄板塗装、総合広告業、映像制作、異業種協同組合、石材加工業、公衆浴場業、情報通信業物流倉庫業、その他各種事業

前回調査（平成26年度）との比較

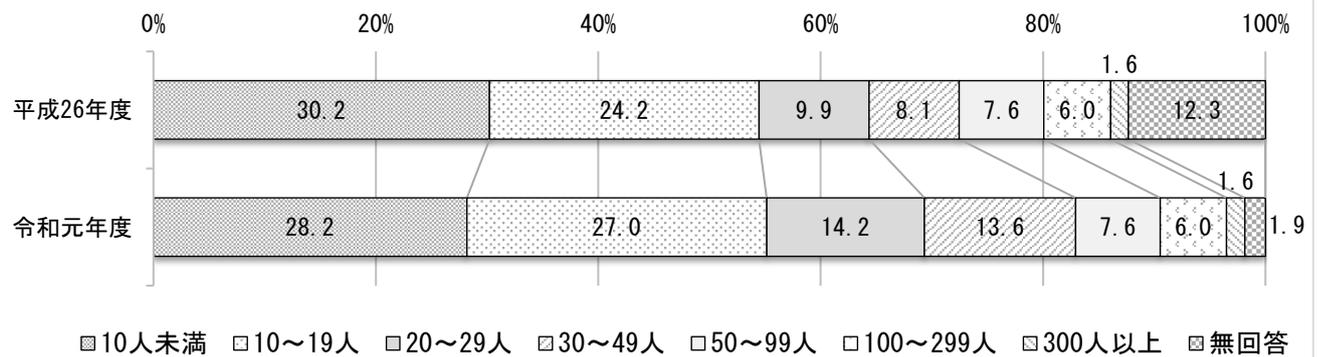


F 2 従業員数（人数を記入してください。）

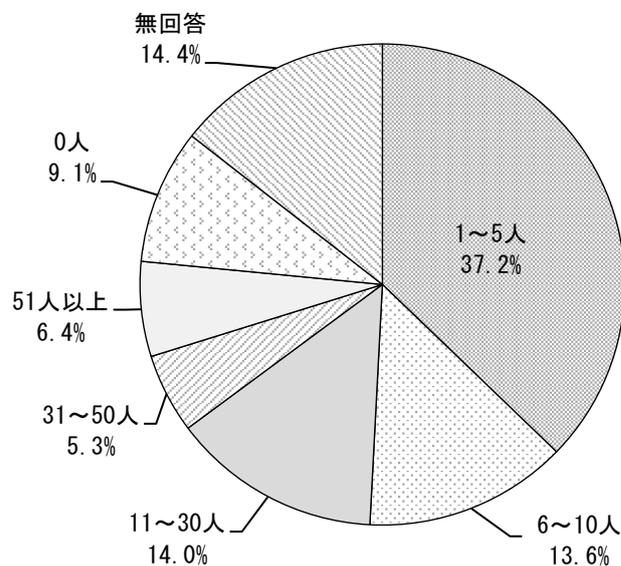
【従業員数】



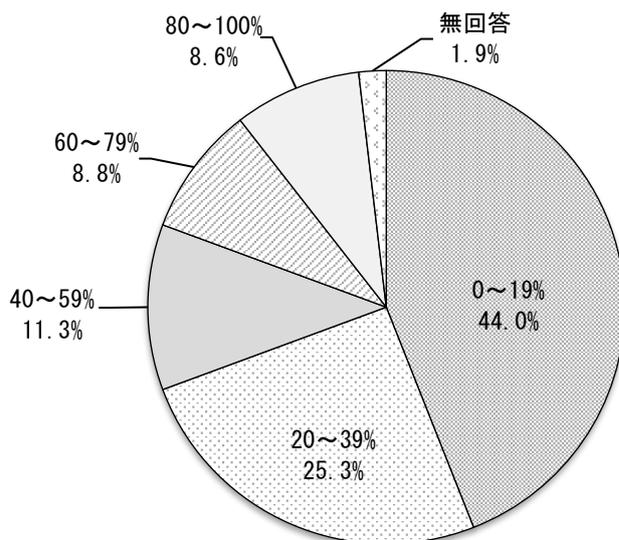
前回調査（平成26年度）との比較



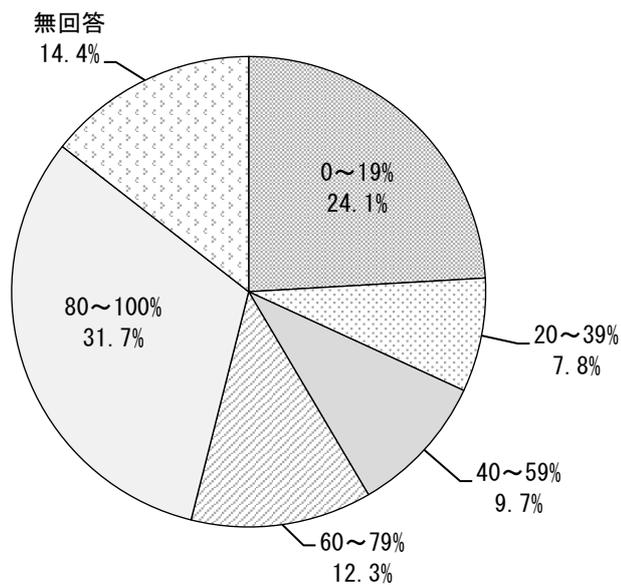
【パート等従業員数】



【正規従業員女性比率】

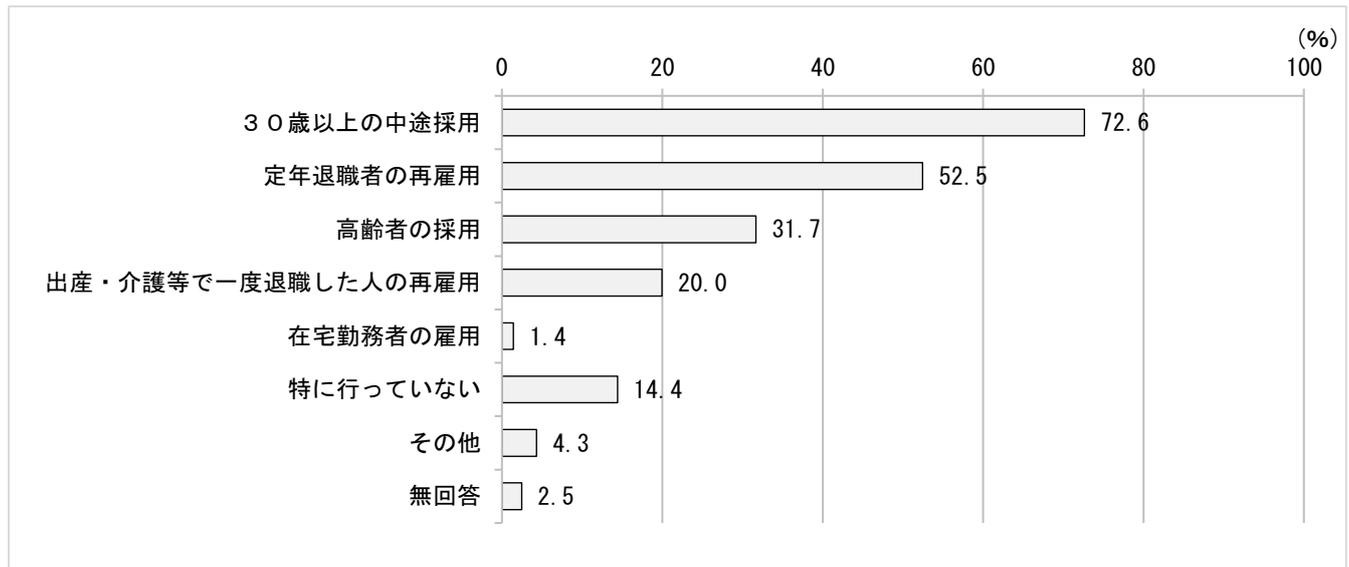


【パート等従業員女性比率】



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選んでください。(〇は3つまで)

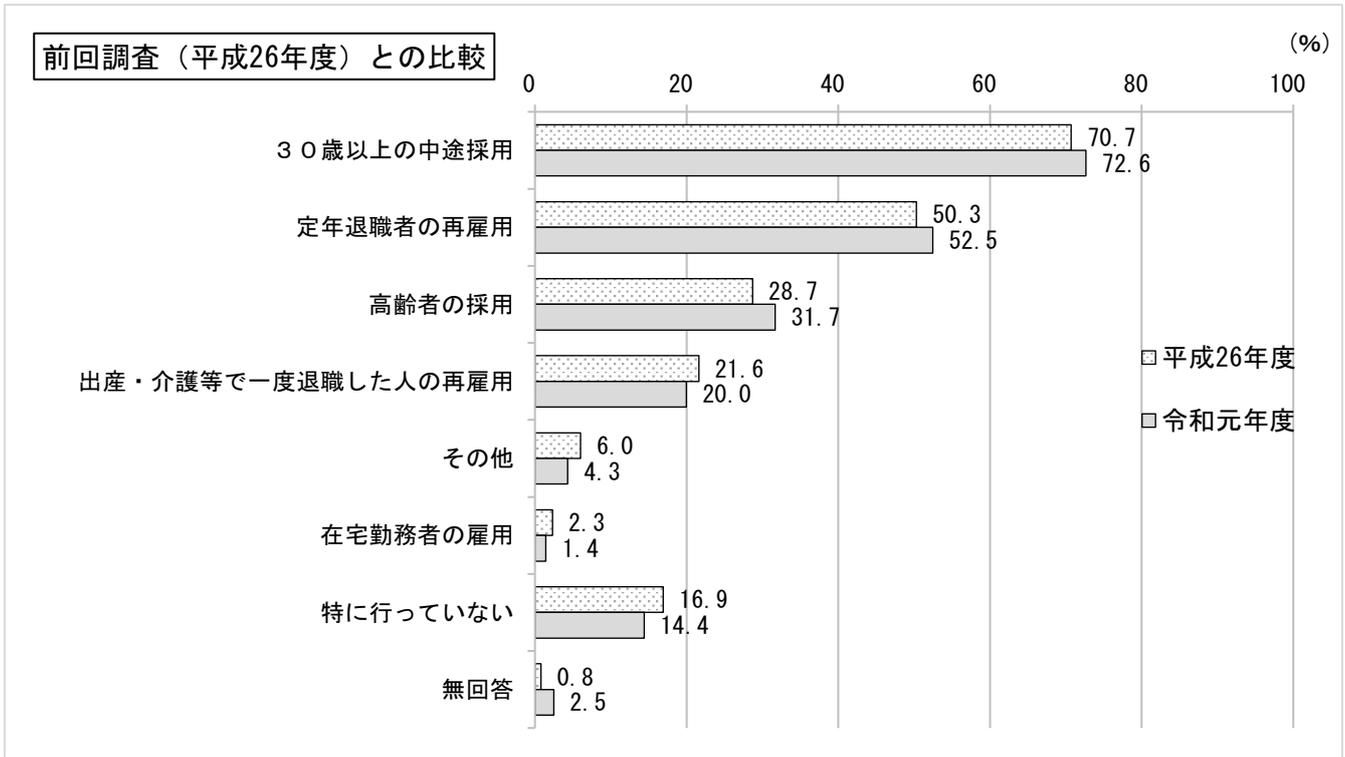


○その他

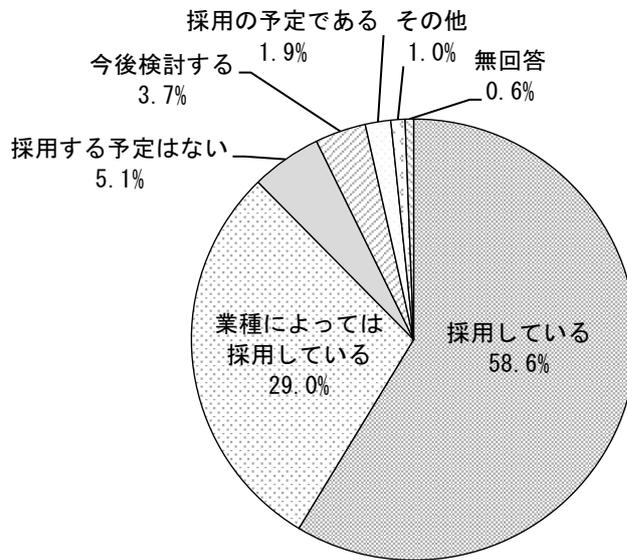
- 1 特に条件なしで採用募集
- 2 経験者（中途採用）
- 3 新卒
- 4 キャリア形成を図るため、35才以下の採用
- 5 結婚退職、10年後再雇用
- 6 都度ハローワークで制限特になし
- 7 営業職：20代を募集している。
- 8 定期採用、不足時は随時
- 9 障がい者
- 10 40歳以下
- 11 年齢制限のない雇用（新卒も含む）

【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」（72.6%）と「定年退職者の再雇用」（52.5%）「高齢者の採用」（31.7%）であり、前回調査と比較してどちらも微増となっている。一方、「特に行っていない」と回答した事業所は2.5%減少しており、採用方法の多様化がわずかに進んでいる状況がうかがえる。

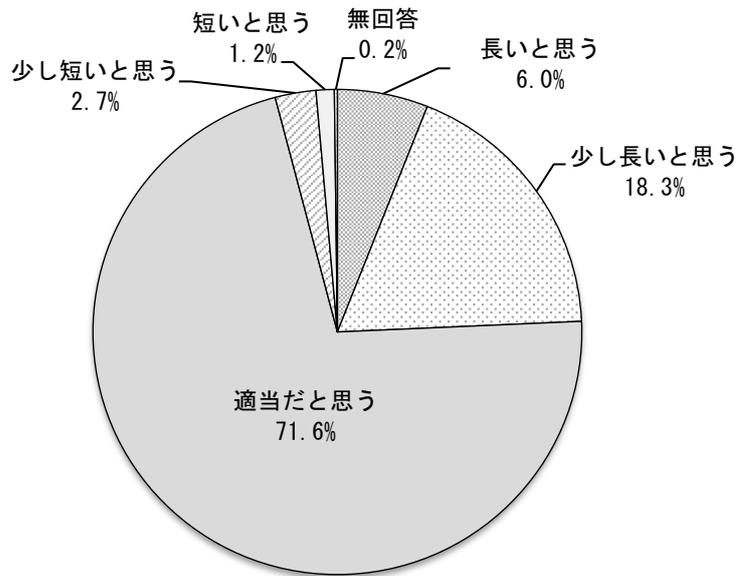


問2 貴事業所では、性別に関係なく採用していますか。当てはまるものを選んでください。（○は1つだけ）



従業員の就労状況とその取組について

問3 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。当てはまるものを選んでください。（○は1つだけ）

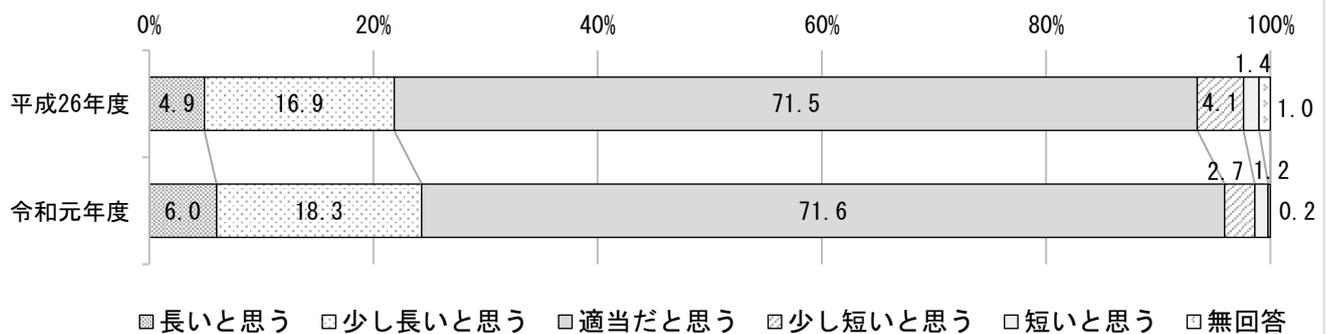


【全体】

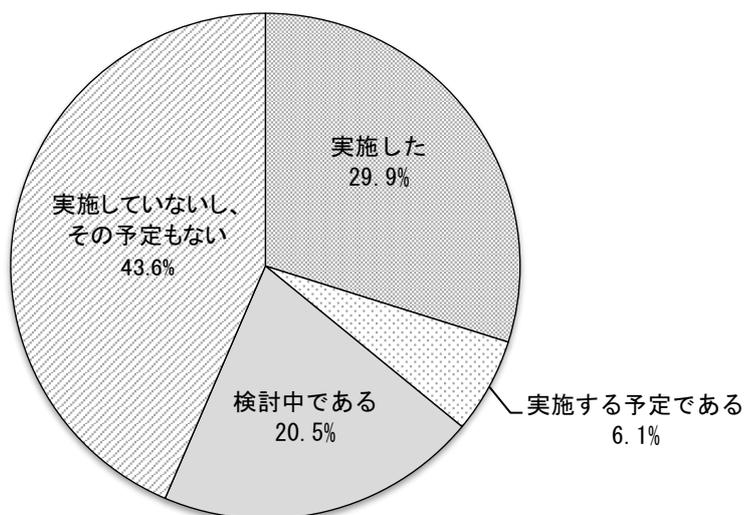
平均的な1日の労働時間のうち、「適当だと思う」が71.6%で最も多く、前回調査の結果（71.5%）とほとんど変わらない。

一方、「長いと思う」（6.0%）、「少しは長いと思う」（18.3%）の合計は24.3%であり、前回調査と比較して、2.5ポイント増加している。逆に、「短いと思う」（1.2%）、「少し短いと思う」（2.7%）の合計は3.9%であり、前回調査と比較して、1.6ポイント減少している。

前回調査（平成26年度）との比較



問4 貴事業所では、過去2年間（平成29年4月～31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。

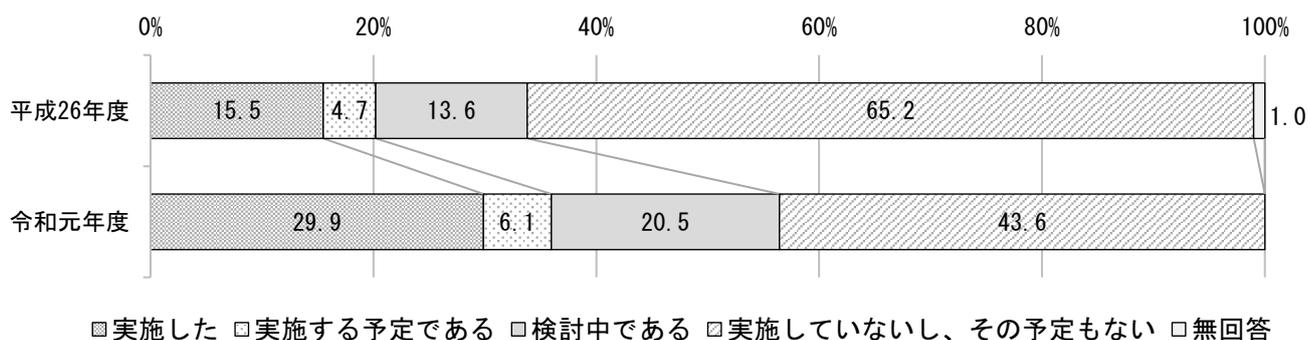


【全体】

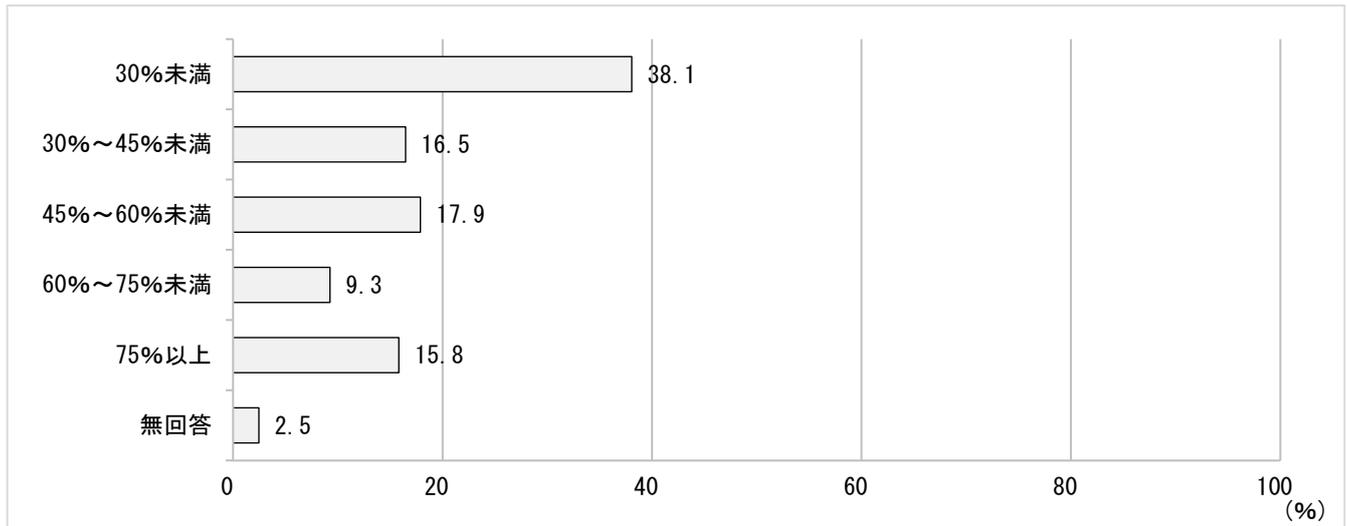
労働時間短縮の実施及び予定のうち、「実施していないし、その予定もない」が、43.6%で最も多いが、前回調査の結果（65.2%）と比較すると、21.6ポイントと大幅に減少している。

一方、「実施した」（29.9%）、「実施する予定である」（6.1%）の合計が36.0%で、前回調査と比較して、15.8ポイント上昇しており、労働時間の短縮への取組が進んでいることがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



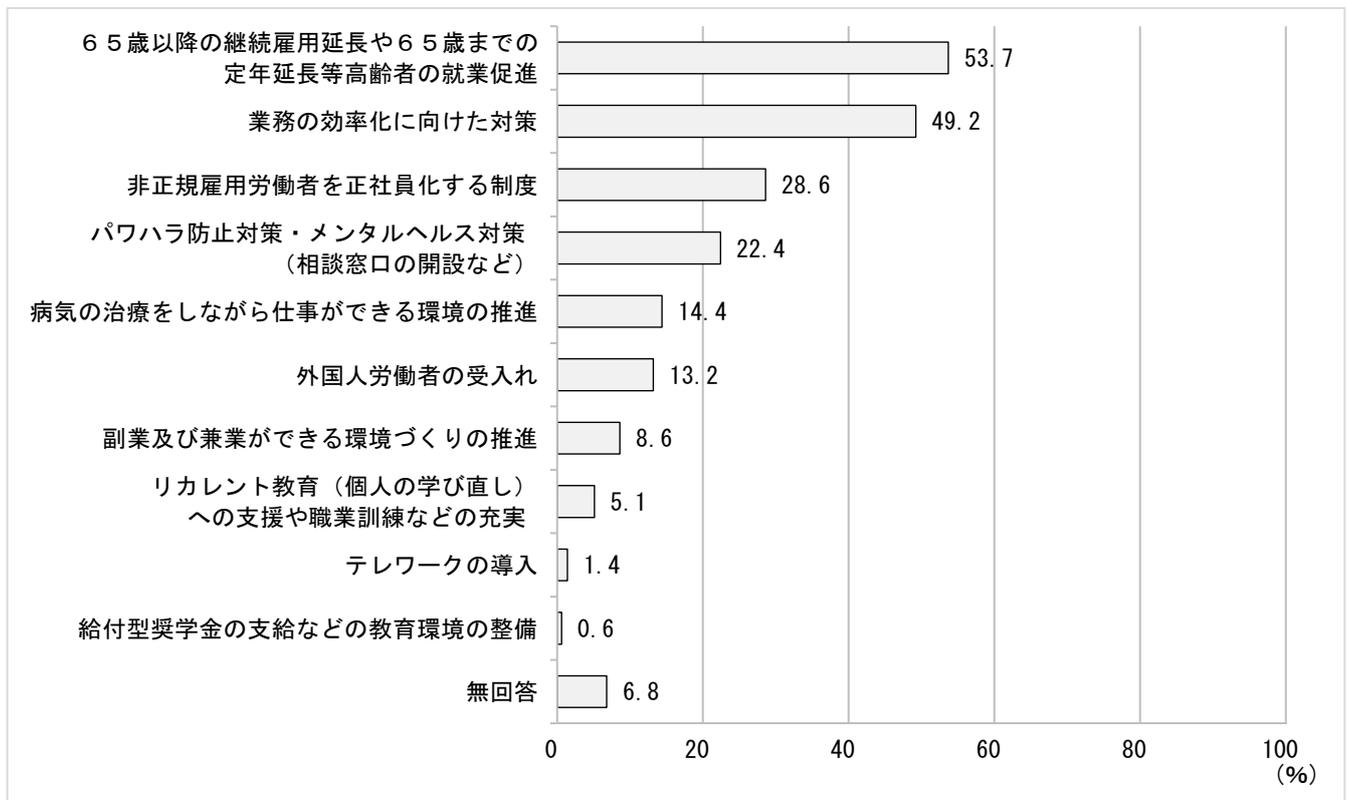
問5 貴事務所における従業員の平均有給休暇取得率について、当てはまる割合を選んでください。



【全体】

従業員の平均有給休暇取得率については、30%未満が38.1%と最も多く、60%~75%未満の取得率が9.3%と最も低くなっている。

問6 貴事業所における「働く人の視点に立った課題」として、取り組んでいる、又は、制度があるものについて、特に当てはまるものを選んでください。(〇は3つまで)

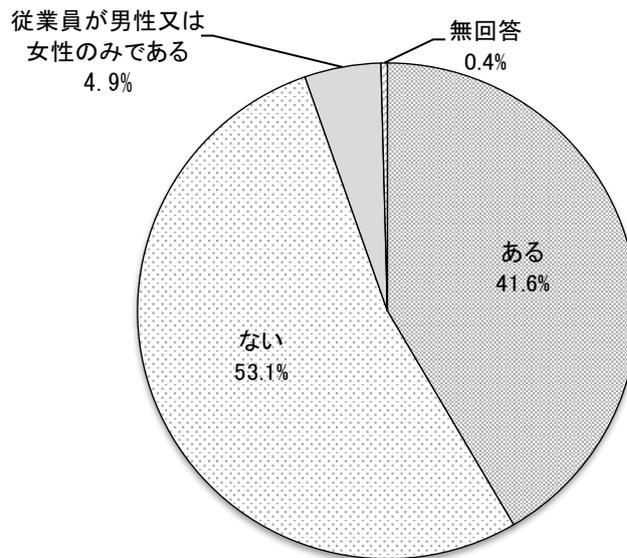


【全体】

取り組んでいる、又は制度があるものについては、「65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長等高齢者の就業促進」が53.7%で最も多く、次いで、「業務の効率化に向けた対策」が49.2%となっている。

従業員の配置状況について

問7-1 貴事業所では、男性又は女性のみを配置している職種がありますか。当てはまるものを選んでください。(〇は1つだけ)

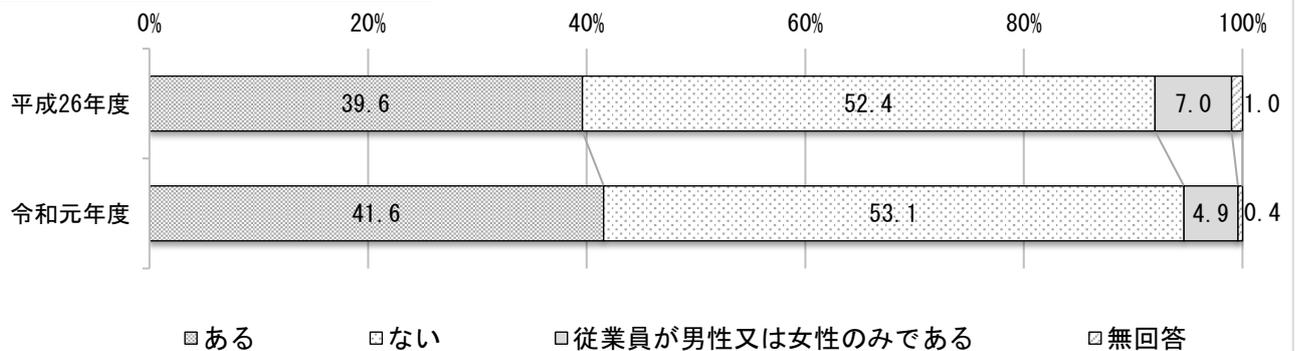


【全体】

男性又は女性のみを配置している職種について、「ない」(53.1%)が最も多く、前回調査の結果(52.4%)と比較して、0.7ポイント増加している。

一方、「ある」(41.6%)は、前回調査と比較して、2.0ポイント増加しており、男性又は女性のみ限定して配置する職種がある事業所はほとんど改善されていない状況がうかがえる。

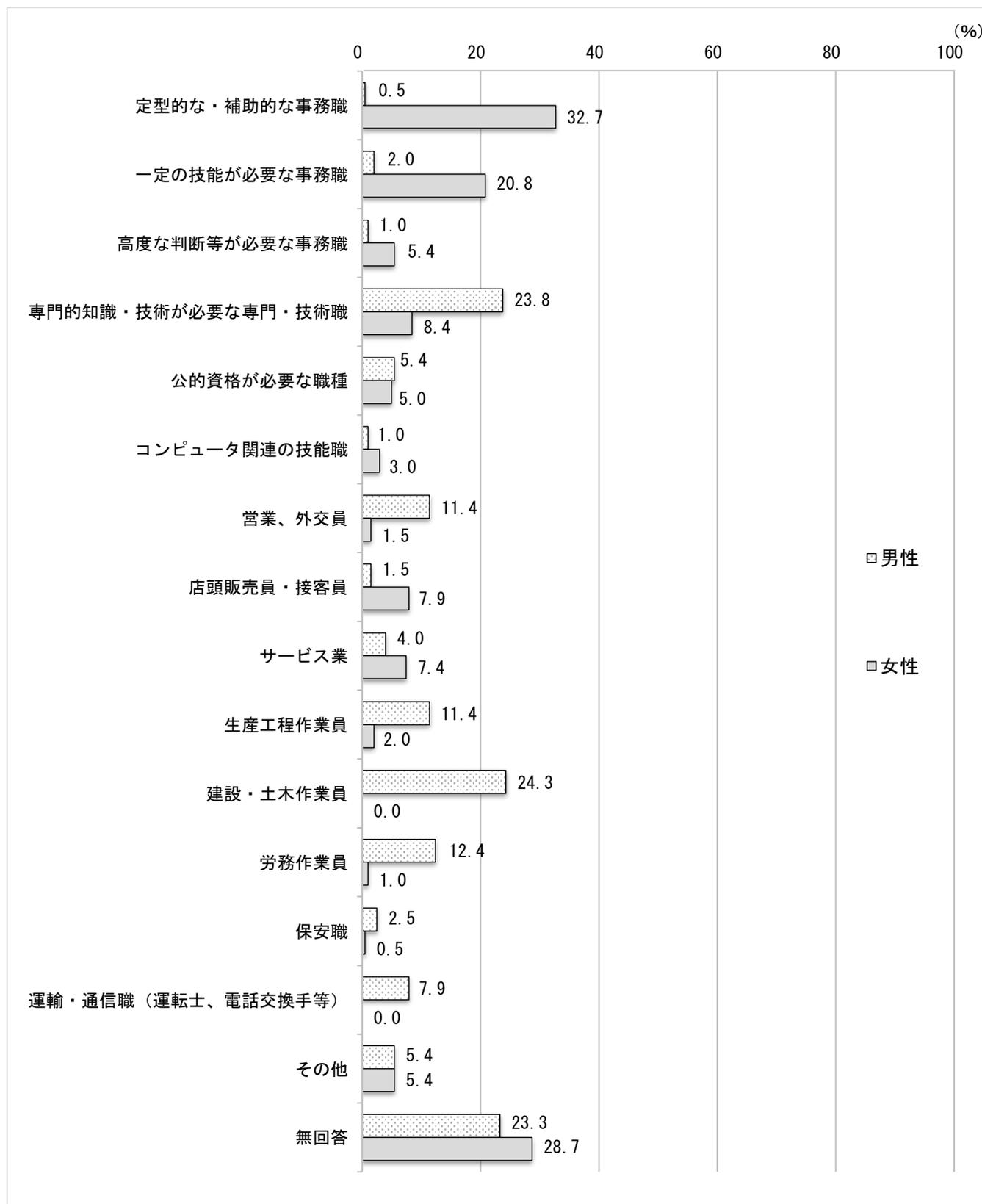
前回調査(平成26年度)との比較



[問7-1で「1 ある」と答えられた事業所にお聞きします。]

問7-2 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、該当のある問いにお答えください。どちらもある場合は、両方にお答えください。

- (1) 男性のみを配置している職種（特に当てはまるものを選んでください。）（〇は3つまで）
- (2) 女性のみを配置している職種（特に当てはまるものを選んでください。）（〇は3つまで）



(1) 男性のみ配置の職種

○その他

- 1 重労働（力がある所）
- 2 配送業務
- 3 整備士
- 4 ボートでのボール拾い
- 5 配送員（力の必要な仕事）
- 6 塗装作業
- 7 宿泊を伴い、女性の宿泊所を完備していないため
- 8 養殖業
- 9 フォークリフト・クレーンオペレーター
- 10 公衆浴場業

(2) 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
- 2 公認心理師
- 3 看護師、受付
- 4 清掃（トイレ）
- 5 訪問介護
- 6 給食調理員
- 7 事務員
- 8 軽作業
- 9 公衆浴場業（風呂の点検があり、女性の浴室に男性が入れない為）

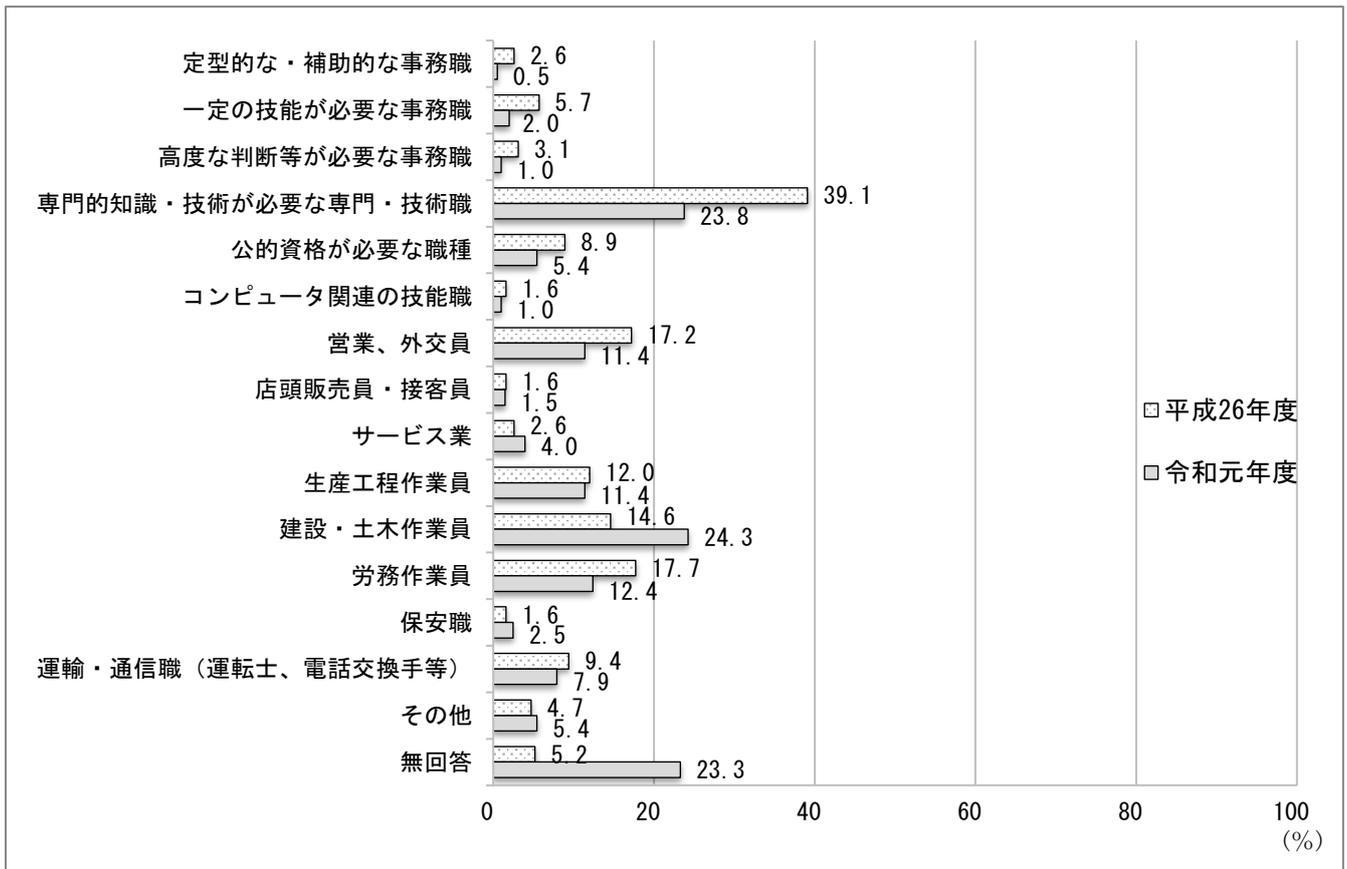
【全体】

男性のみを配置している職種のうち、建設・土木作業員（24.3%）が最も多く、前回の調査と比較して9.7ポイント増加している。

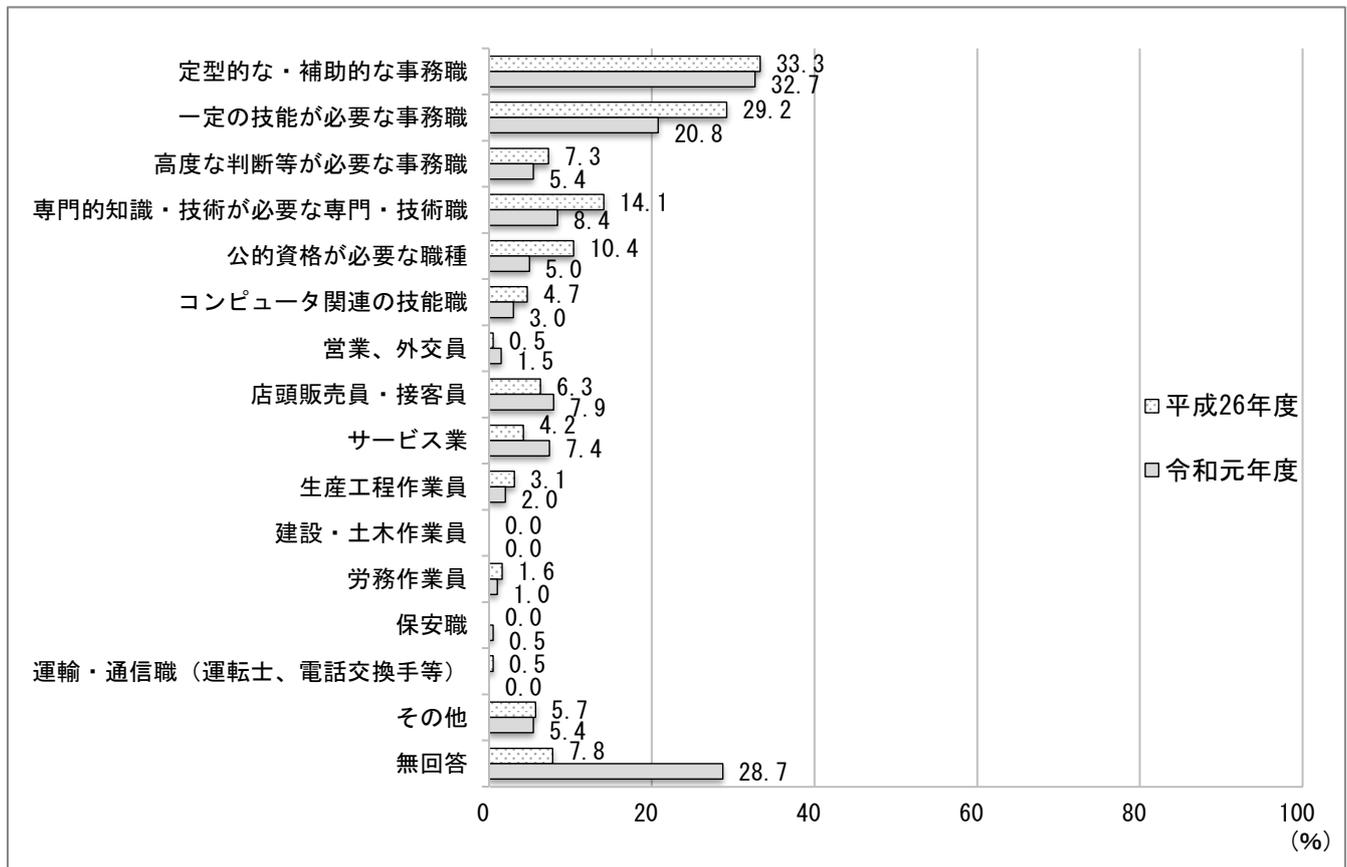
一方、女性のみを配置している職種は、定型的な・補助的な事務職（32.7%）が最も多く、前回調査の結果（33.3%）と同水準となっている。

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改善されておらず、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。

(1) 【男性のみ配置（前回調査(平成 26 年度)との比較)】

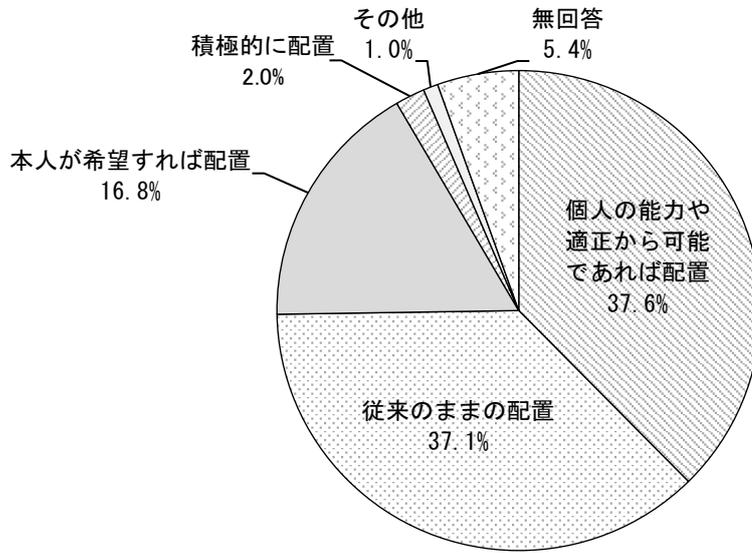


(2) 【女性のみ配置（前回調査(平成 26 年度)との比較)】



[引き続き、問7-1で「1 ある」と答えられた事業所にお聞きします。]

問7-3 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。当てはまるものを選んでください。(〇は1つだけ)

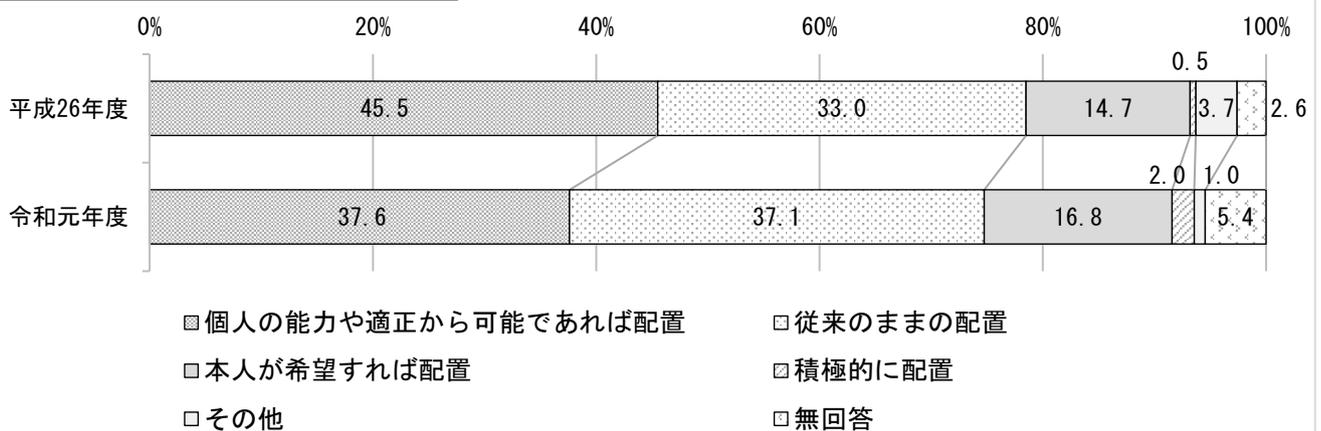


【全体】

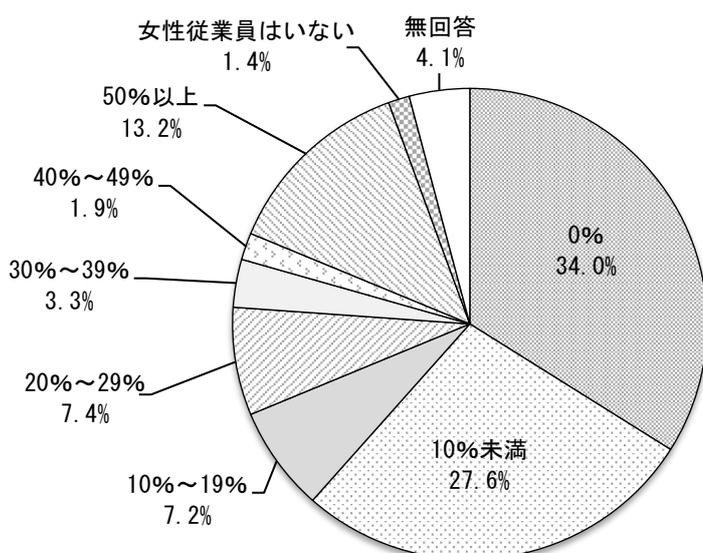
意向のうち、最も多いのは、個人的能力や適正から可能であれば配置（37.6%）と、従来のままの配置（37.1%）であり、前回調査の結果と比較して、前者は7.9ポイント減少、後者は、4.1ポイント増加しており、職種によって雇用機会の均等化は依然難しい状況が続いている。

また、本人が希望すれば配置（16.8%）は、前回調査と比較して、2.1ポイント増加している。

前回調査（平成26年度）との比較



問 8 - 1 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。当てはまるものを選んでください。(○は1つだけ)

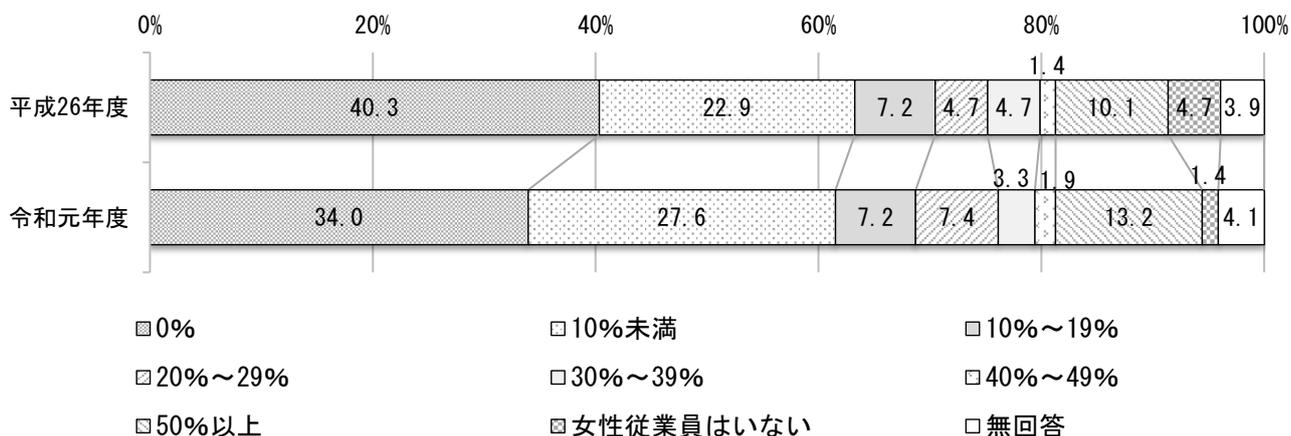


【全体】

女性の管理職の割合は、「0%」の回答が34.0%と最も多く、次いで「10%未満」の27.6%となっている。前回調査と比較してみると、「0%」の割合は、6.3ポイント減少し、「10%未満」の割合は、4.7ポイント増加している。

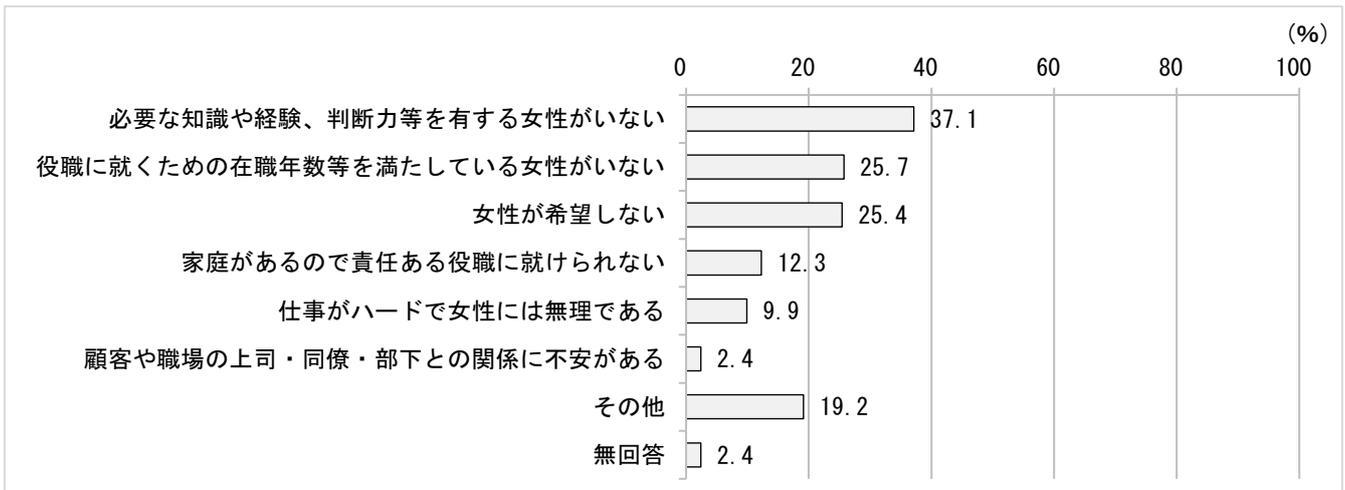
2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とする政府目標にもかかわらず、30%以上と回答した事業所は、18.4%（「30~39%（3.3%）」+「40~49%（1.9%）」+「50%以上（13.2%）」にとどまっている。

前回調査（平成26年度）との比較



[問8-1で、「0%」、「10%未満」及び「10%～19%」と答えられた事業所にお聞きします。]

問8-2 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選んでください。(〇は3つまで)



○その他

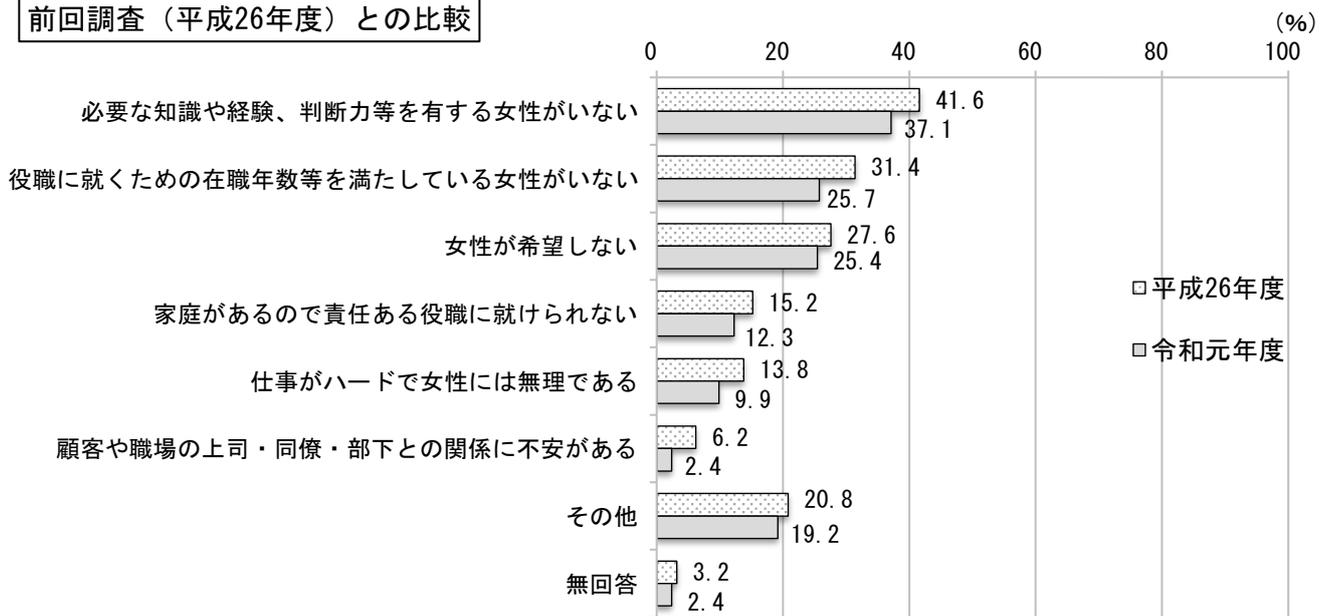
- 1 たくさんの管理職を位置づけしていない。
- 2 家族経営であり、社長・専務以外の役職をつくっていない。
- 3 会社の規模が小さいのと女性が育児、介護などで長く在籍した事がないため
- 4 会社全体で人数が少ない。
- 5 各自が部署の管理を行っている。
- 6 管理職がない。
- 7 管理職となる職種に女性が少ない。
- 8 管理職に相当するポストはない。
- 9 管理職を置くほどの規模の大きさでない。
- 10 管理職を必要としない。
- 11 業種が事務員が多い。(女性セールスは2名役職者)
- 12 係員以外の管理職を設けていない。
- 13 現場管理業務がメインの会社で女性が全体の11%ほどしか在籍していないため
- 14 現状、女性は1名であり、その担当職をすべて任せている。
- 15 資格を持っていない為
- 16 社長・会長以外に役職がない。
- 17 女性が事務職のみ(3%)
- 18 女性の人数が元々少ない。
- 19 女性社員がない。
- 20 女性社員は全員パートである。
- 21 女性配置部門がかたよっているため管理職対象の部門が限られている。
- 22 小規模経営の為、部署があまり無い。
- 23 正社員のみが管理職になることができるが現在正社員が1名のみであるため
- 24 積荷が鋼材の為女性では少し危険
- 25 総合職でないから

- 26 男性が多い職場で女性が少ない。
- 27 中小企業の為、女性にかかわらず、役職の人数を増やす理由がない。
- 28 特に理由はない。
- 29 役職に就くための経験等を有する女性が少ない。長期に在職する女性が少ない。

【全体】

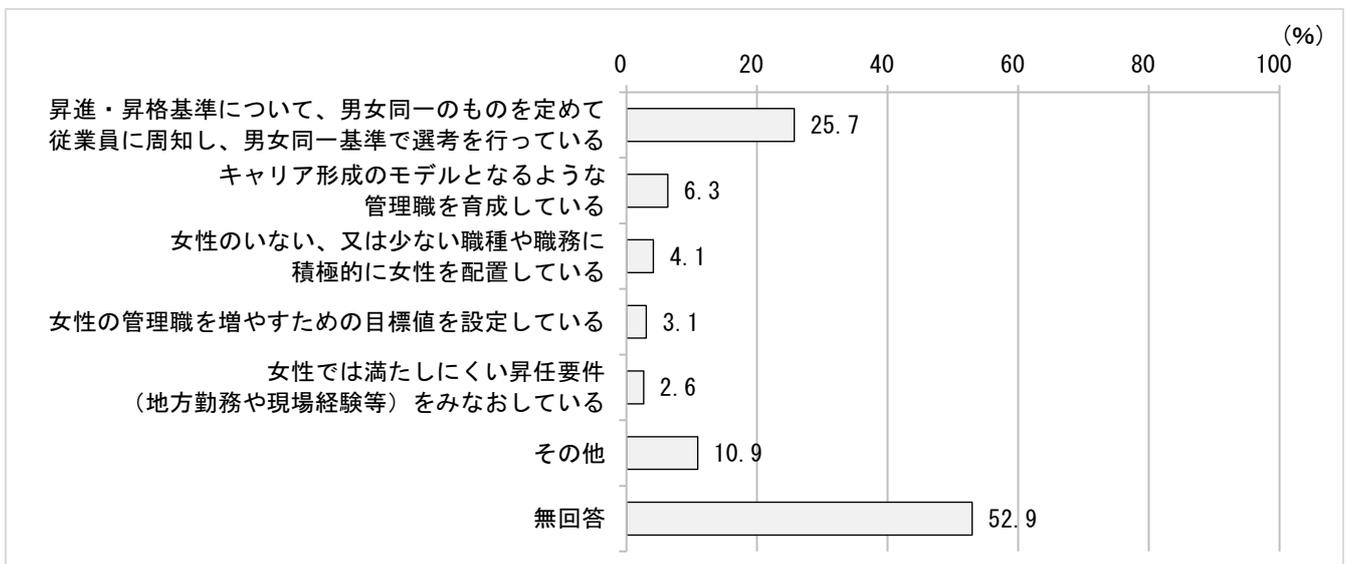
女性の管理職が少ない理由で多いのは、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない(37.1%)」と、「役職に就くための在職年数を満たしている女性がない(25.7%)」と「女性が希望しない(25.4%)」であり、前回調査に比べて、いずれも減少している。このことから、女性管理職登用において、男女平等の取組が進んでいることがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



[問8-1で、「8 女性従業員はいない」以外と答えられた事業所にお聞きします。]

問9 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選んでください。(〇は3つまで)



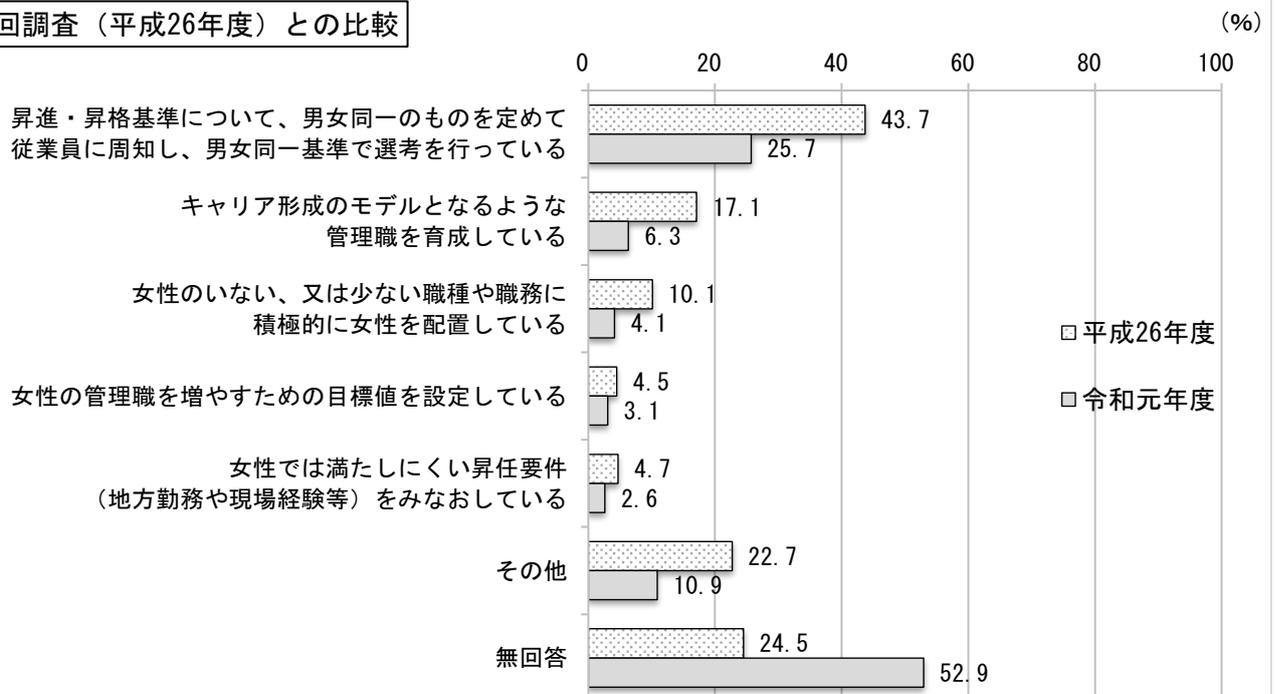
○その他

- 1 管理職は女性のみ
- 2 管理職は役員がしています。
- 3 本人の意識
- 4 看護師について職歴や業務能力を考えて配置している。
- 5 継続雇用（パート）
- 6 社員はほぼ全員女性です。
- 7 職種が男女で違う。
- 8 従業員は女性のみでの為、個々の能力に応じる。
- 9 業務時の習熟度が最優先
- 10 特に取組を行ってはいない。
- 11 男女関係なく本人次第
- 12 女性の正社員がいない。
- 13 管理職がない。
- 14 元々女性の多い職場であり特に取組んでいない。

【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」と答えた事業所の割合が25.7%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」（6.3%）、「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」（4.1%）などの順となっており、前回調査と比較して、どれも大幅に減少していることから、男女平等の取組を更に推進する必要がある。

前回調査（平成26年度）との比較

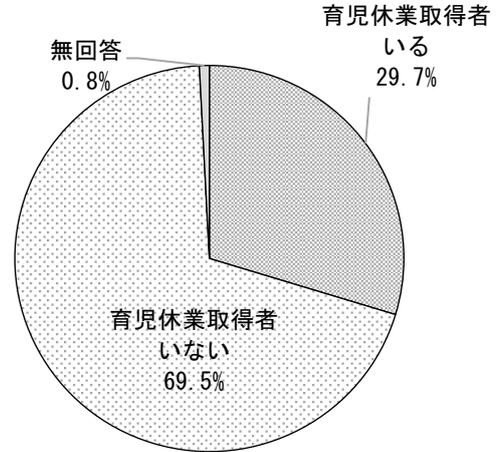
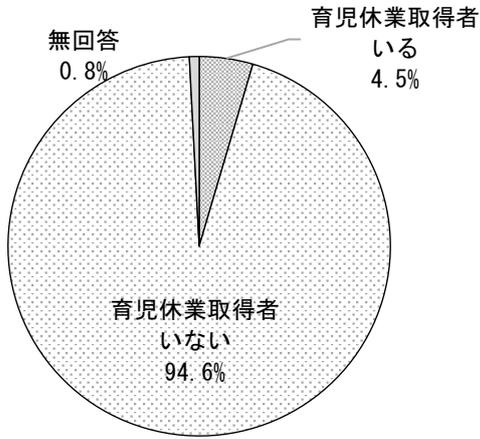


従業員の育児・介護等について

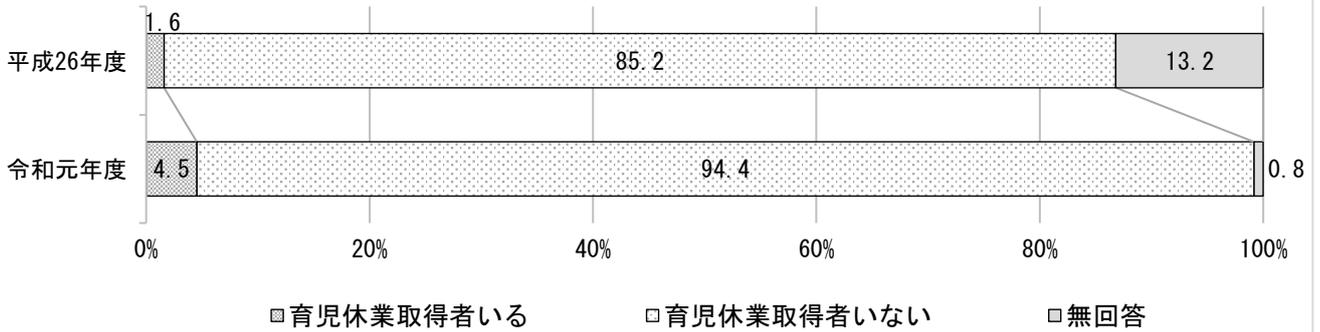
問 10-1 過去2年間（平成29年4月～31年3月）に男性と女性それぞれの育児休業取得者はいますか。それぞれに当てはまるものを選んでください。（○は1つだけ）
 「1 いる」の場合は、取得者数もお書きください。

【男性】育児休業取得者数 26名

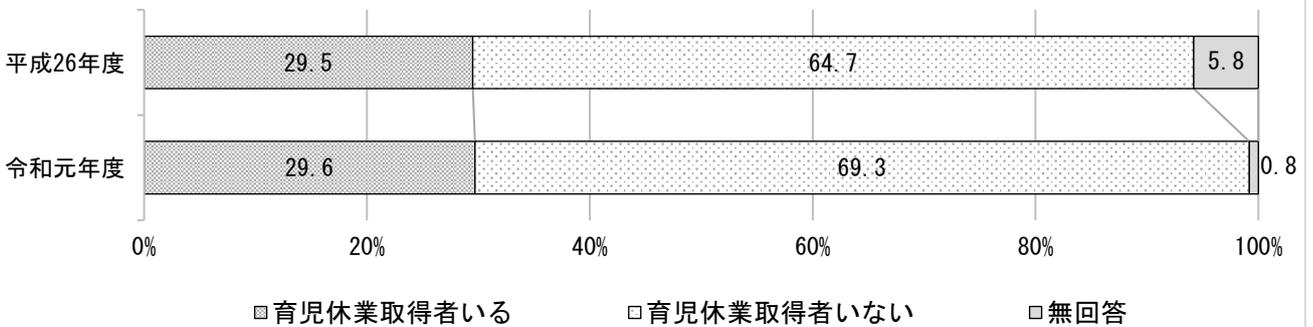
【女性】育児休業取得者数 355名



【男性】前回調査（平成26年度）との比較

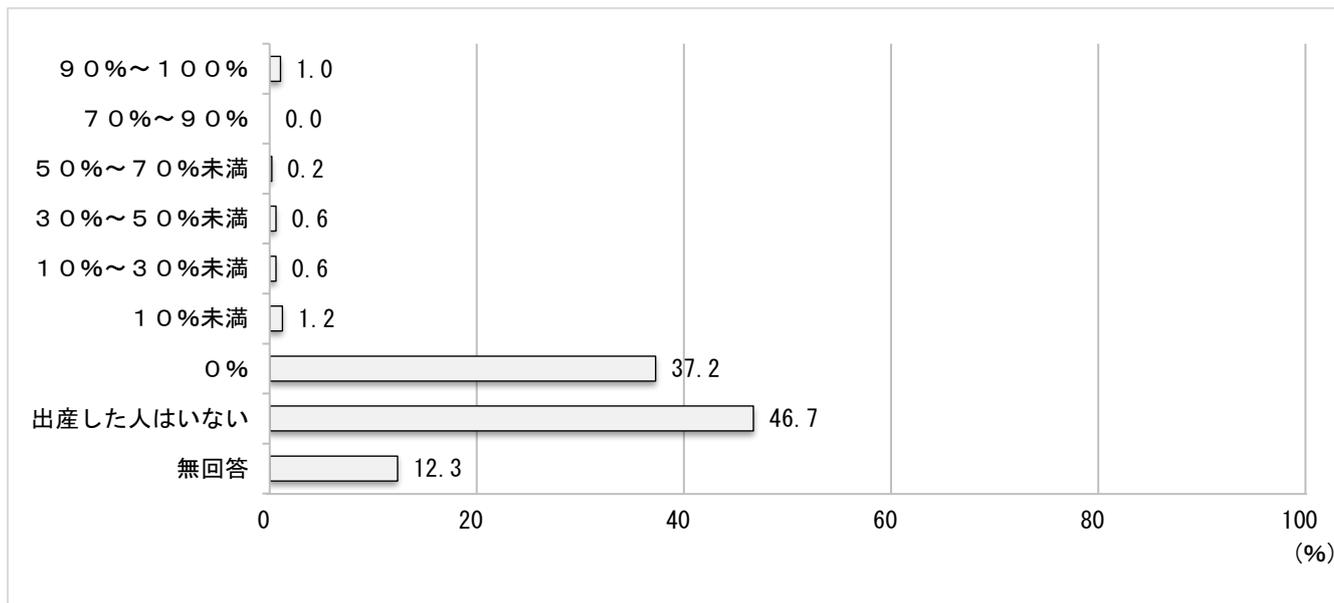


【女性】前回調査（平成26年度）との比較

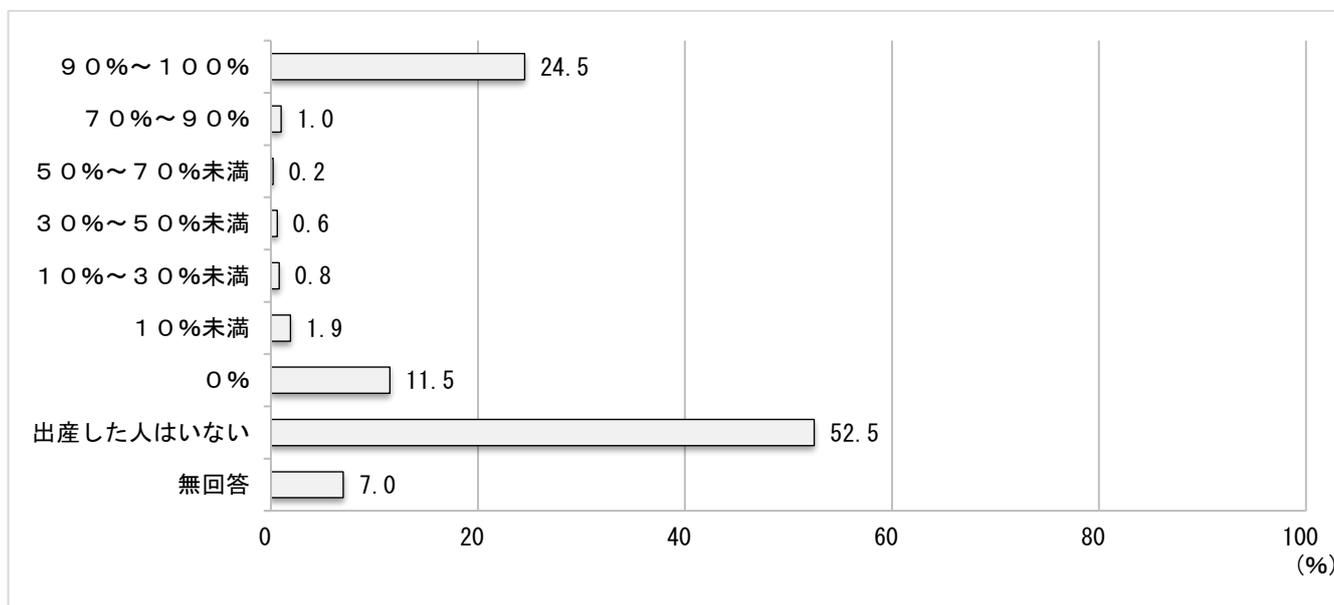


問10-2 過去2年間（平成29年4月～31年3月）に、子どもが生まれた人のうち、育児休業取得者の男性と女性の比率はどのくらいですか。それぞれに当てはまるものを選んでください。

【育児休業取得者男性比率】



【育児休業取得者女性比率】



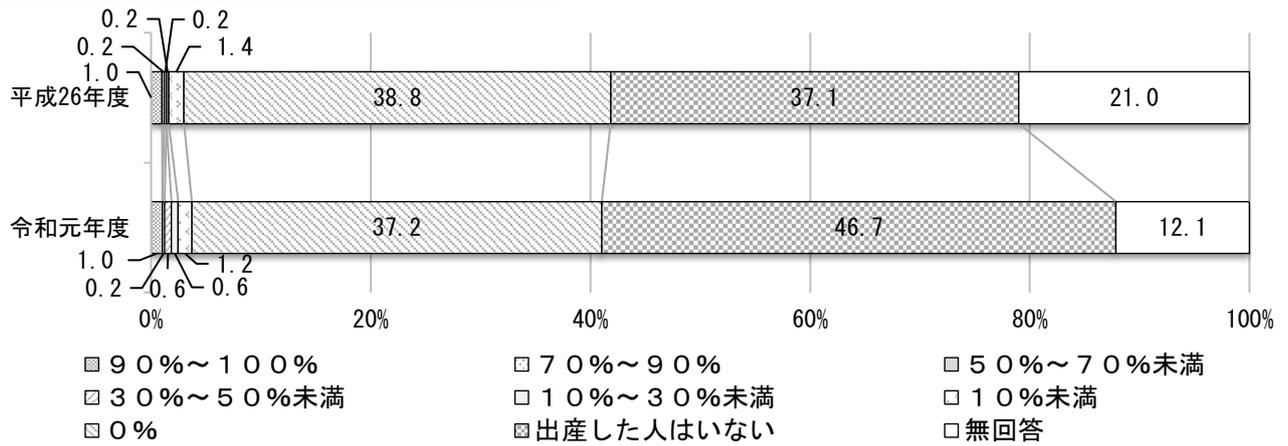
【全体】

育児休業取得者の男性比率のうち、取得者のいる事業所（「10%未満」～「100%」）の合計は、全体の3.6%に過ぎず、「0%」は全体の37.2%を占めている。

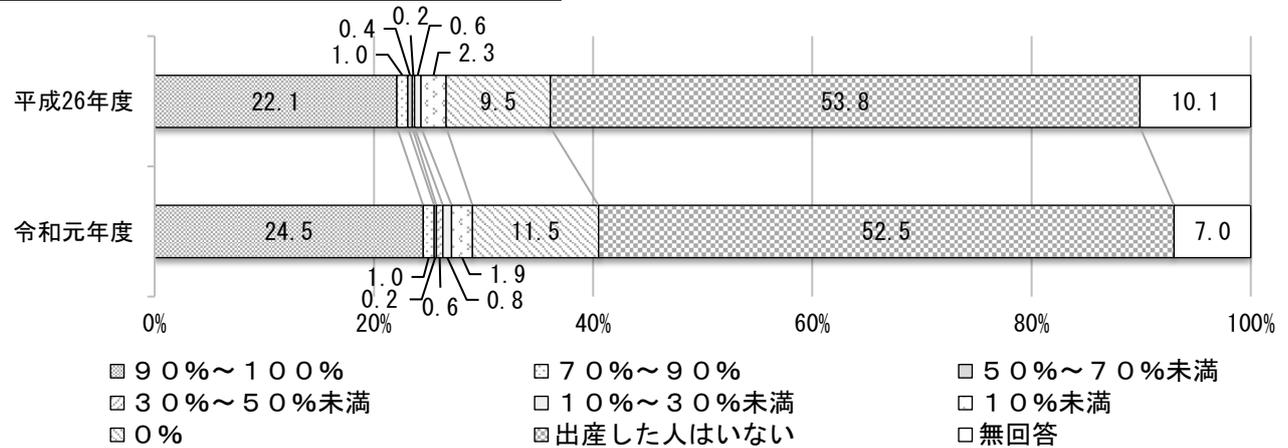
一方、女性比率のうち、取得者のいる事業所（「10%未満」～「100%」）の合計は、全体の29.0%であり、「0%」は全体の11.5%を占めている。

前回調査と比較して、女性比率では、「10%未満」～「100%」の合計は2.4ポイントと微増となっており、育児休業を取得するハードルは依然として高いことがうかがえる。

【男性】前回調査（平成26年度）との比較

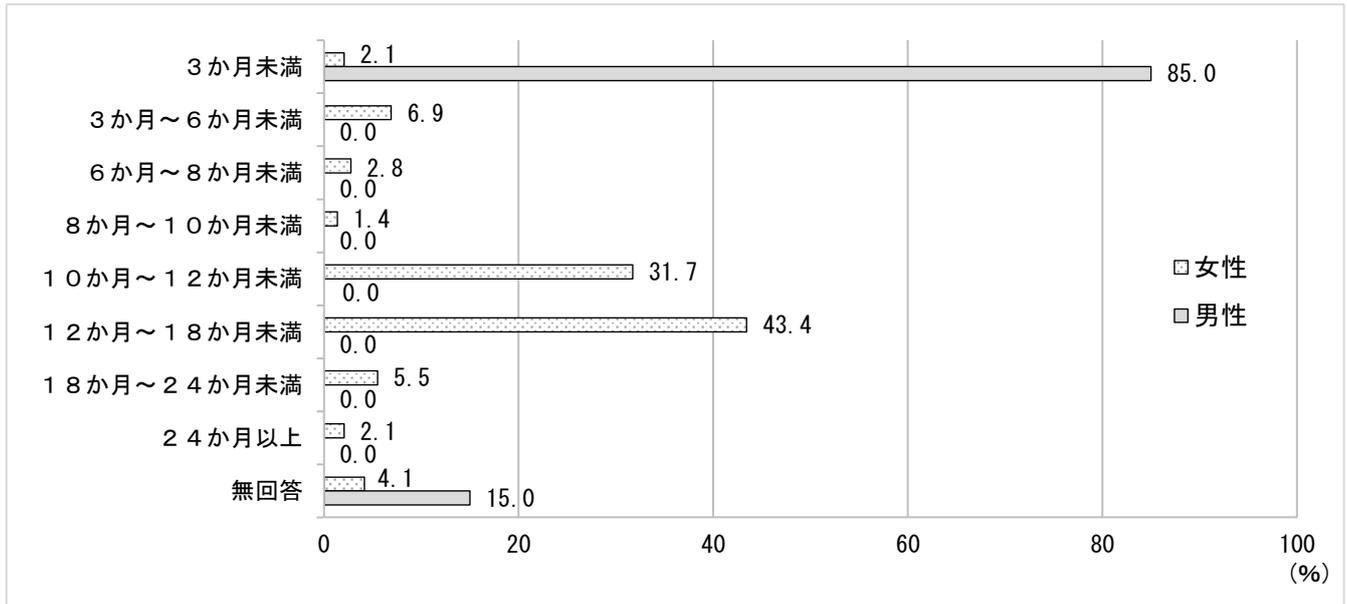


【女性】前回調査（平成26年度）との比較



[問10-1で育児休業取得者がいる事業所にお聞きします。]

問11 過去2年間（平成29年4月～31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。男性、女性それぞれに当てはまるものを選んでください。

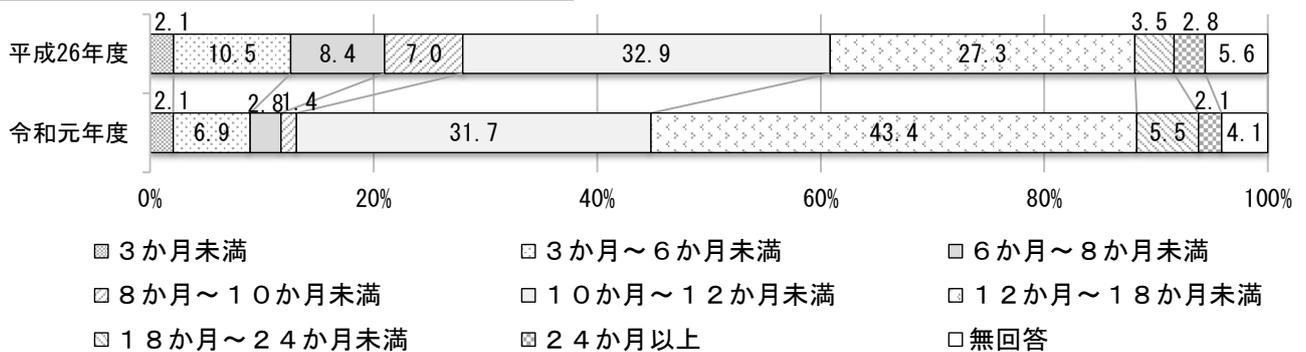


【全体】

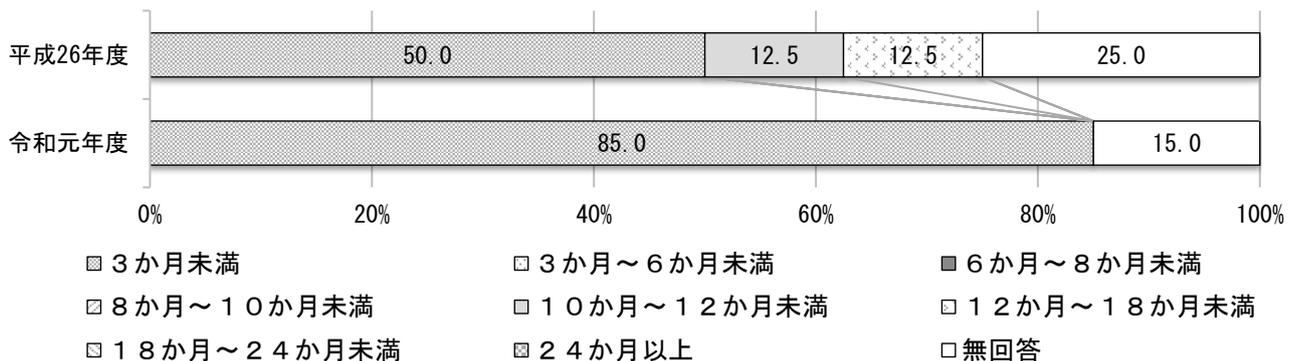
女性の取得期間のうち、多いのは、12か月～18か月未満（43.4%）と、10か月～12か月未満（31.7%）で、全体の75.1%を占めている。前回調査と比較して見ると、12か月～18か月未満で、16.1ポイント増加する一方、6か月～8か月未満と8か月～10か月未満はそれぞれ5.6ポイント減少している。

一方、男性の取得期間で最も多いのは、3か月未満の85.0%で、前回調査と比較して見ると、35.0ポイント増加しており、男性の育児休業取得が進んでいる状況がうかがえる。

【女性】前回調査（平成26年度）との比較

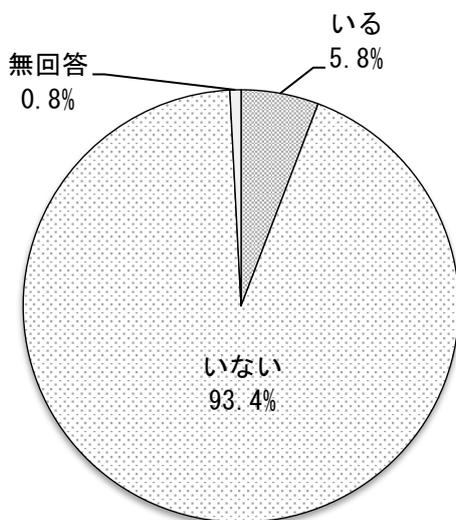


【男性】前回調査（平成26年度）との比較



問12 過去2年間（平成29年4月～31年3月）で介護休業を取得（利用）した人はいますか。
 当てはまるものを選んでください。「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：22名、女性：24名）

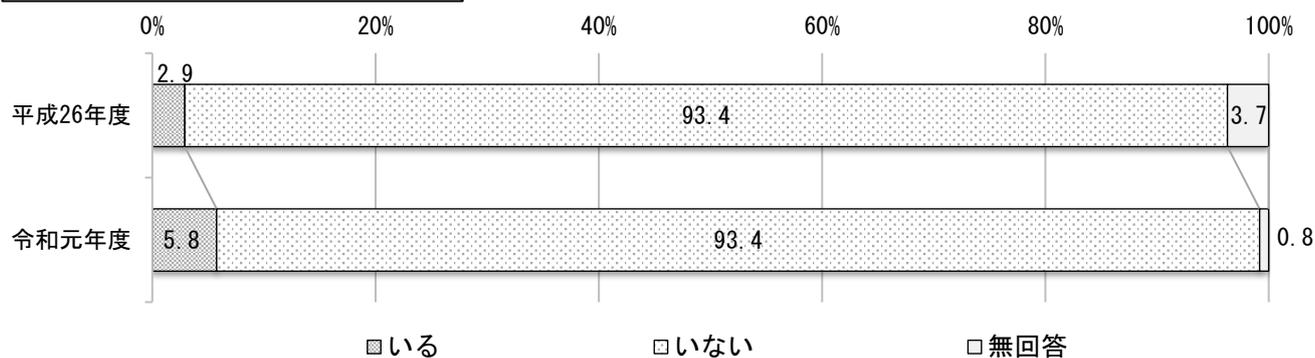


【全体】

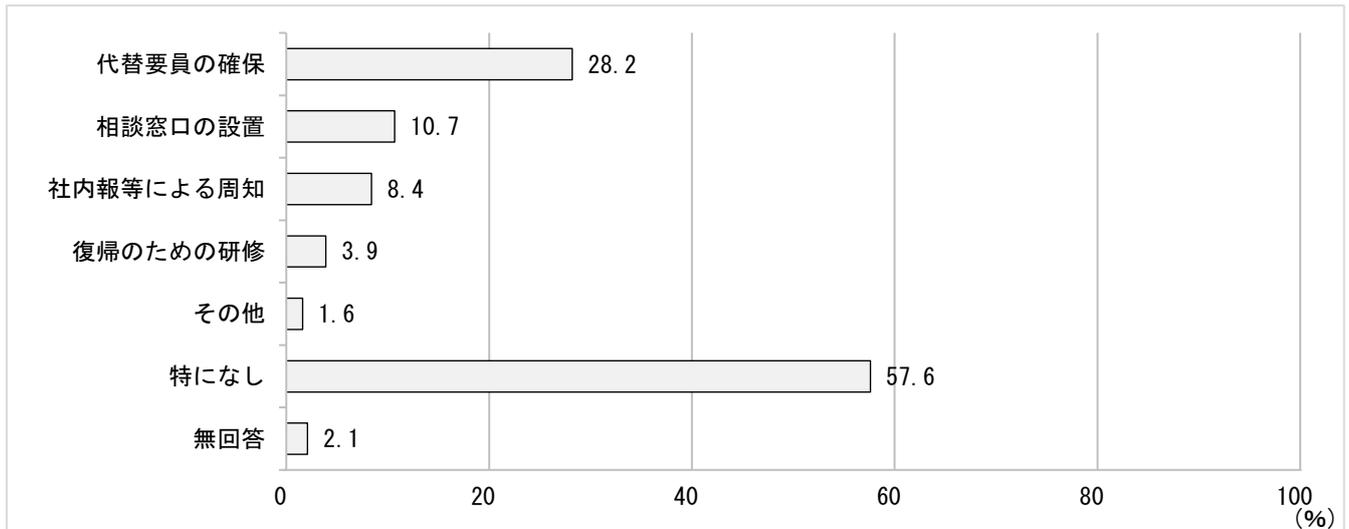
介護休業取得者がいる事業所の割合は、全体の5.8%であり、制度の周知に努めるとともに、取得しやすい職場環境を推進していく必要がある。

また、取得者46名のうち、男女の割合はほぼ半数ずつとなっていることから、介護における男性の参画が進んでいることがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



問 13 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選んでください。(〇は3つまで)

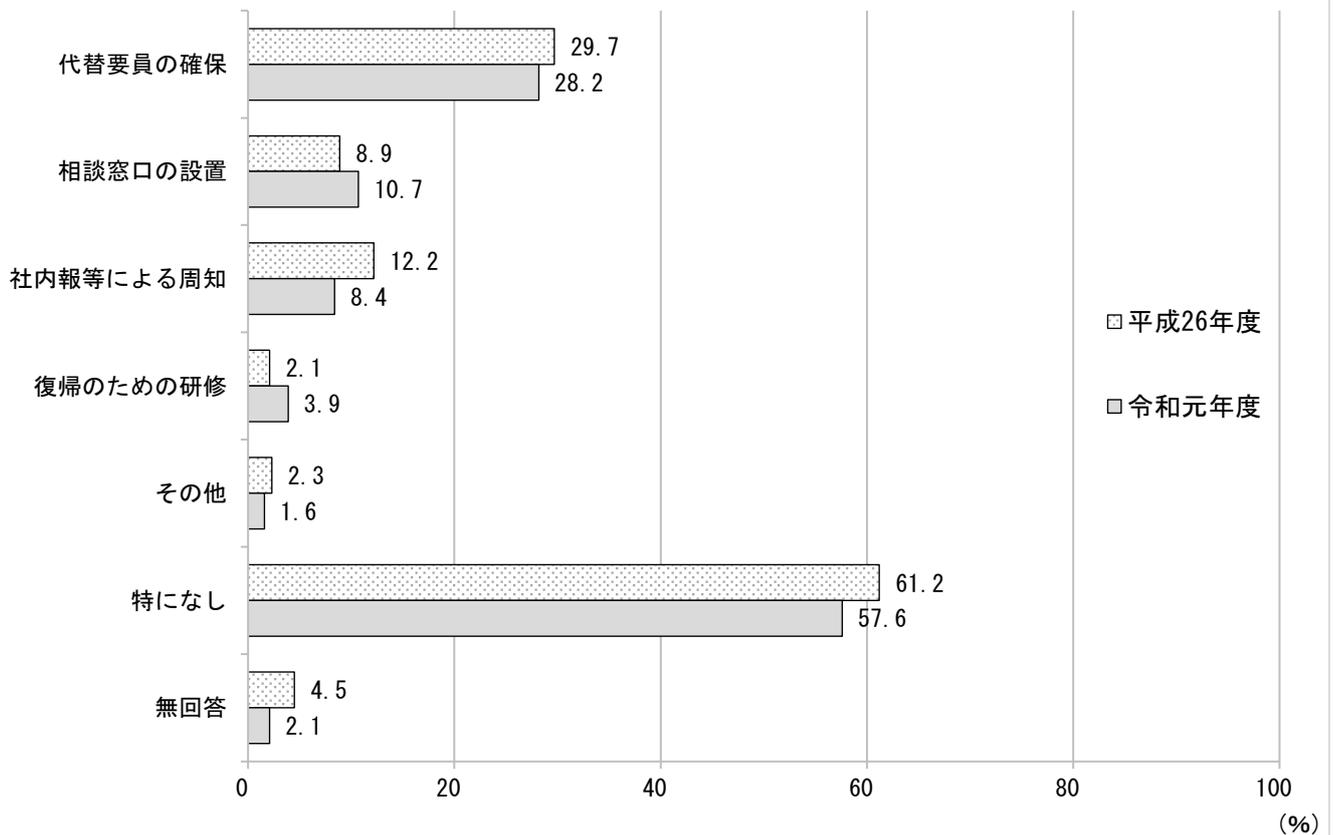


【全体】

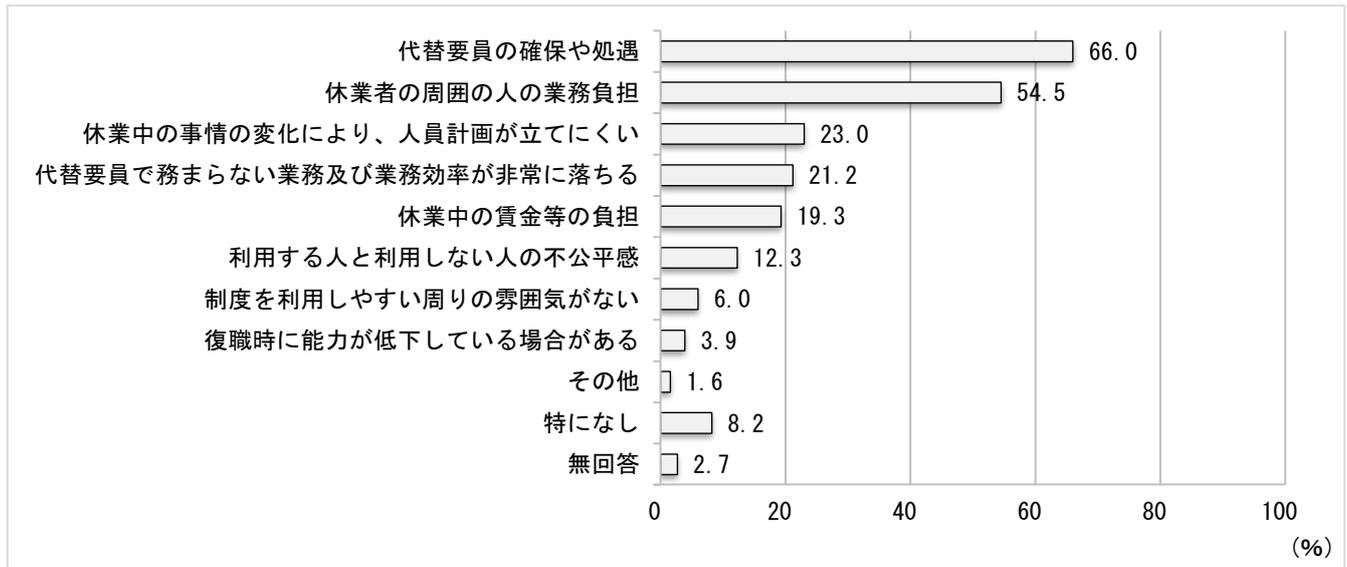
制度の実施に伴う取組のうち、最も回答が多いのは、「代替要員の確保」(28.2%)であるが、前回調査と比較して、1.5ポイント減少している。

また、相談窓口の設置(10.7%)と復帰のための研修(3.9%)は、前回調査よりと比較して、それぞれ微増となっていることから、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うかがえる。

前回調査(平成26年度)との比較



問 14 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選んでください。(○は3つまで)



○その他

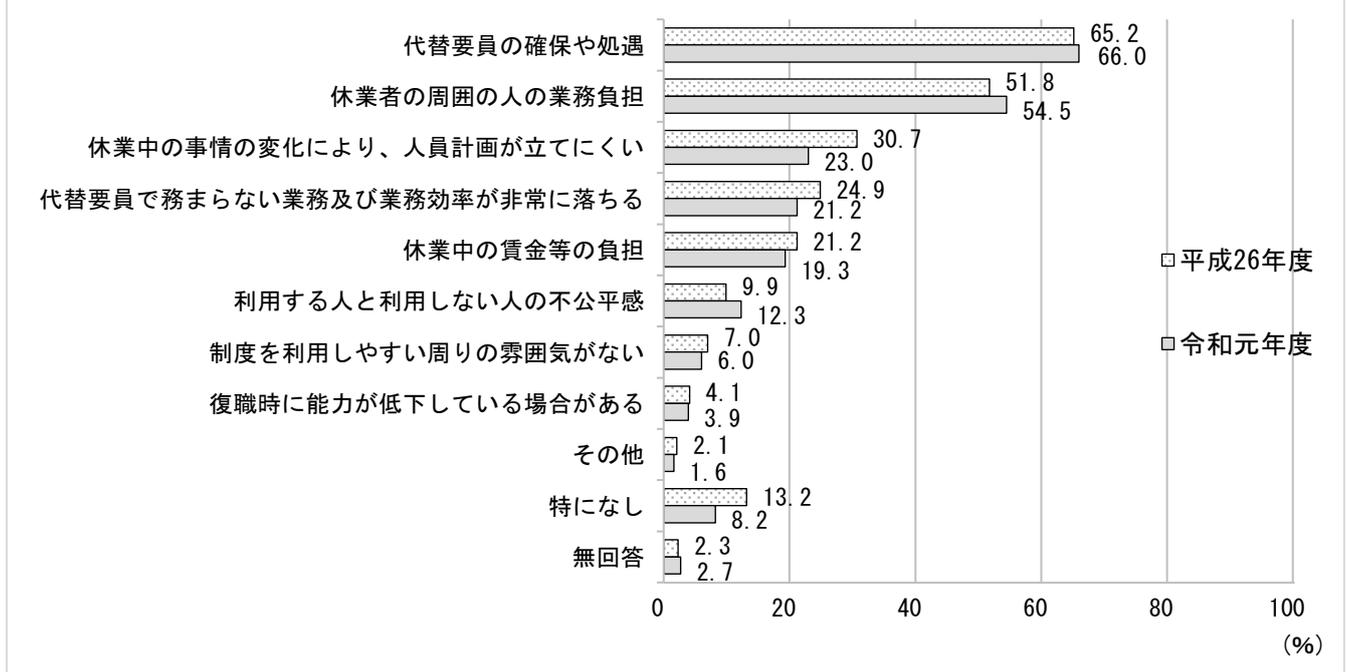
- 1 休業後の職場復帰ができるかどうか分からない。
- 2 制度内容が有利なようで意外と不利
- 3 正規職員がパート希望で復帰している。
- 4 保育所受入可否で、やむを得ず育休延長となるケースが多い。

【全体】

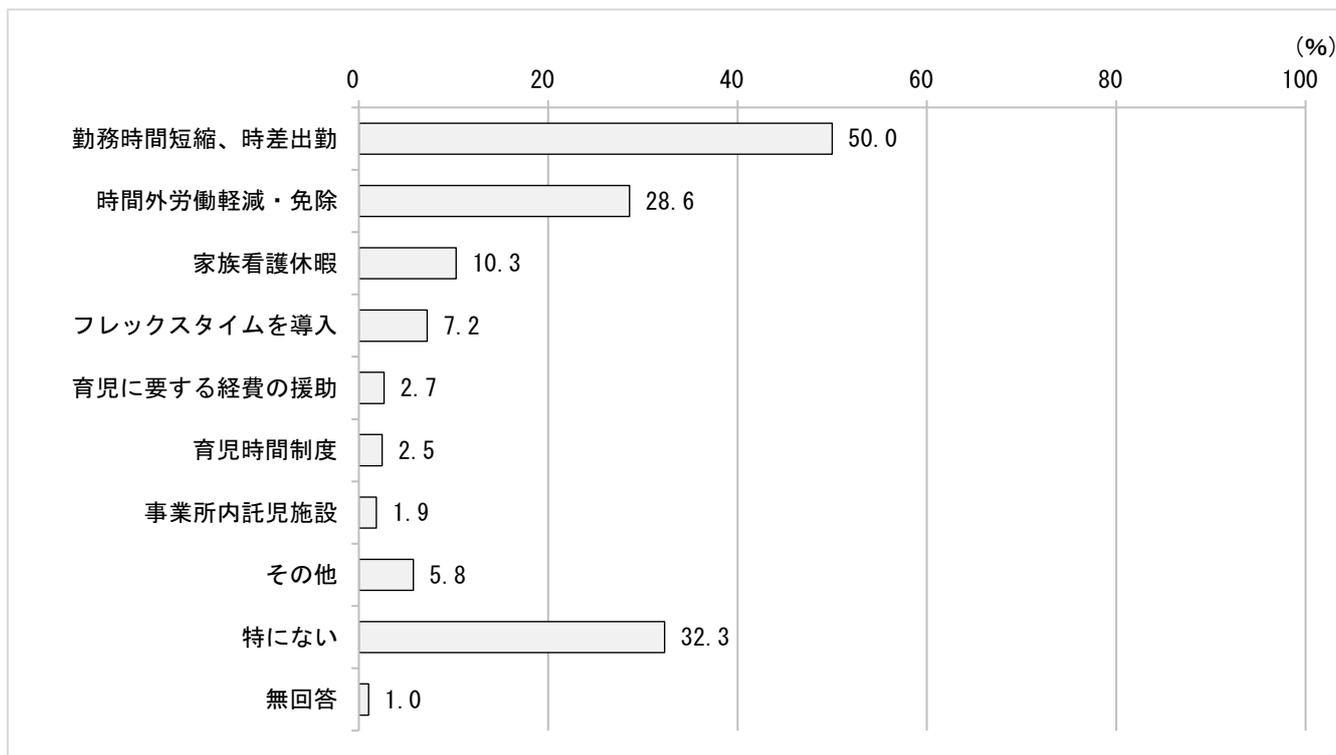
育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは、「代替要員の確保や処遇」(66.0%)、「休業者の周囲の人の業務負担」(54.5%)、「人員計画が立てにくい」(23.0%)などとなっている。

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0.8ポイント、2.7ポイント微増している。

前回調査(平成26年度)との比較



問 15 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選んでください。(〇は3つまで)



○その他

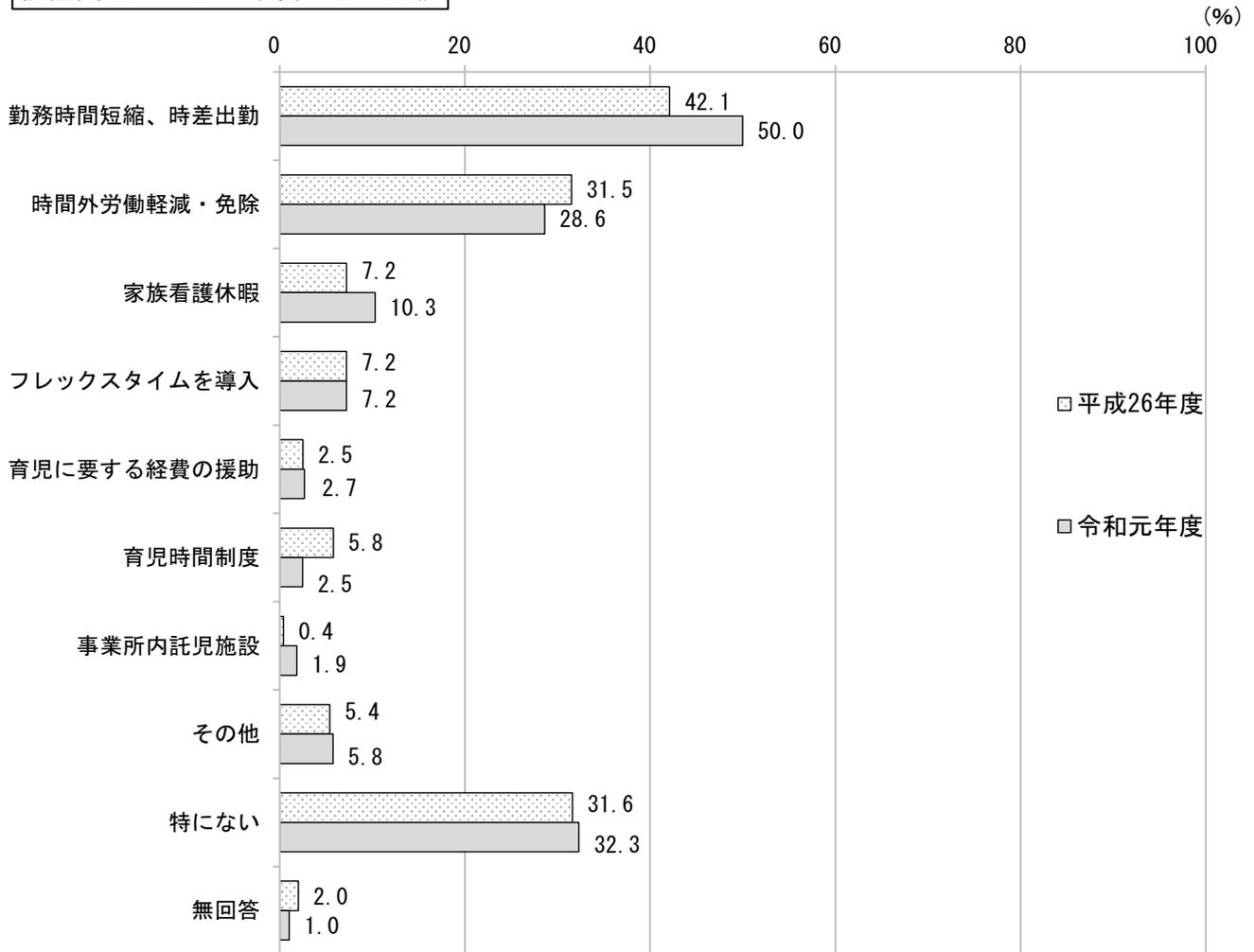
- 1 子連れ出勤可
- 2 該当者が現在いませんが、将来においては本人に選択してもらい、調整していくのが望ましいと考えています。
- 3 個別相談
- 4 都合のいい日にシフトを組んでいる。
- 5 法定通り
- 6 本人と相談の上就労場所の変更
- 7 子どもがいる人がいない。
- 8 該当者がいないが、もしあれば時間外労働軽減、免除を検討予定
- 9 休暇等取りやすい環境である。
- 10 場合に応じ検討
- 11 参観日や運動会など有給で対処している。
- 12 本人の希望時間
- 13 月に2回程、都合のいい日に休む。
- 14 学校行事優先
- 15 平日学校行事がある場合の早退等
- 16 在宅ワークを行っている。
- 17 有給休暇の促進

【全体】

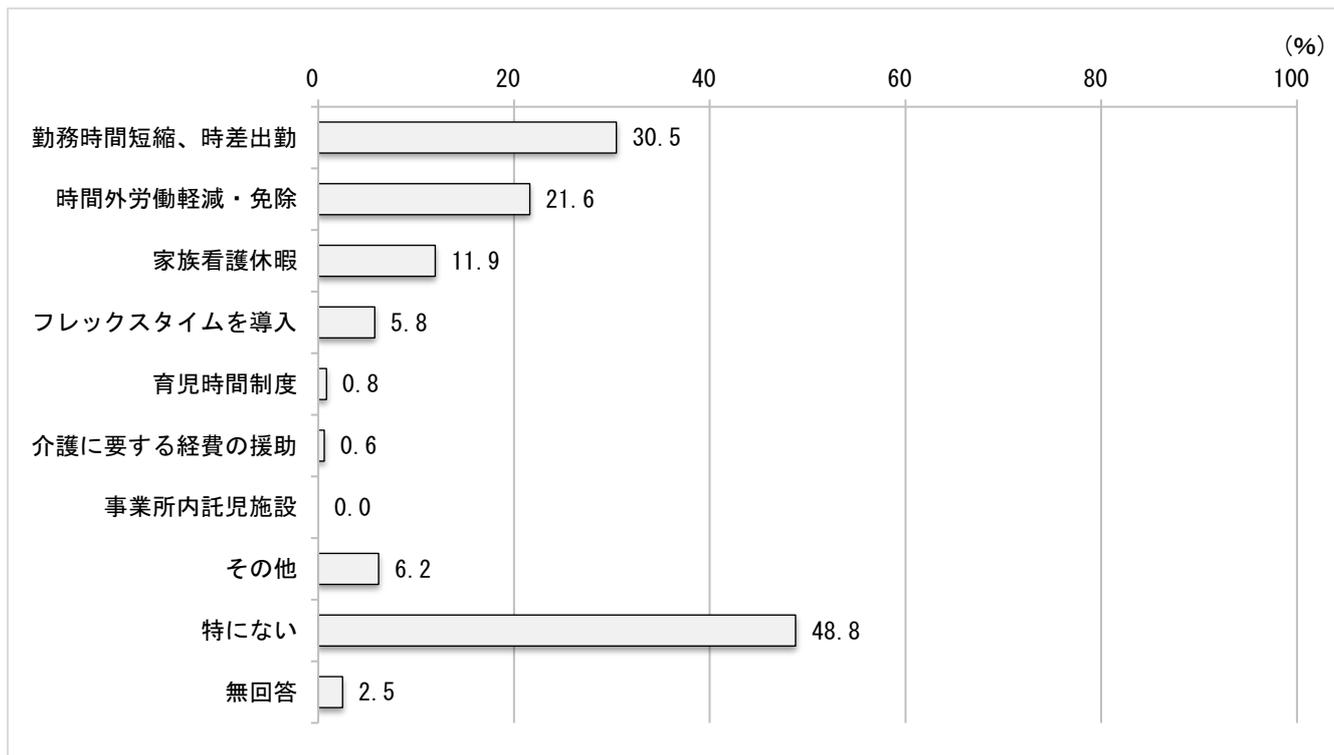
特別な配慮のうち、最も回答が多かったのは、「勤務時間短縮、時差出勤」(50.0%)であり、前回調査と比較して、7.9ポイント増加しており、子育てをしながら働き続けられる職場環境づくりが徐々に進んできていることがうかがえる。

また、「家族看護休暇」(10.3%)と回答した事業所は、前回調査と比較して、3.1ポイント増加しており、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うかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



問 16 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選んでください。(○は3つまで)



○その他

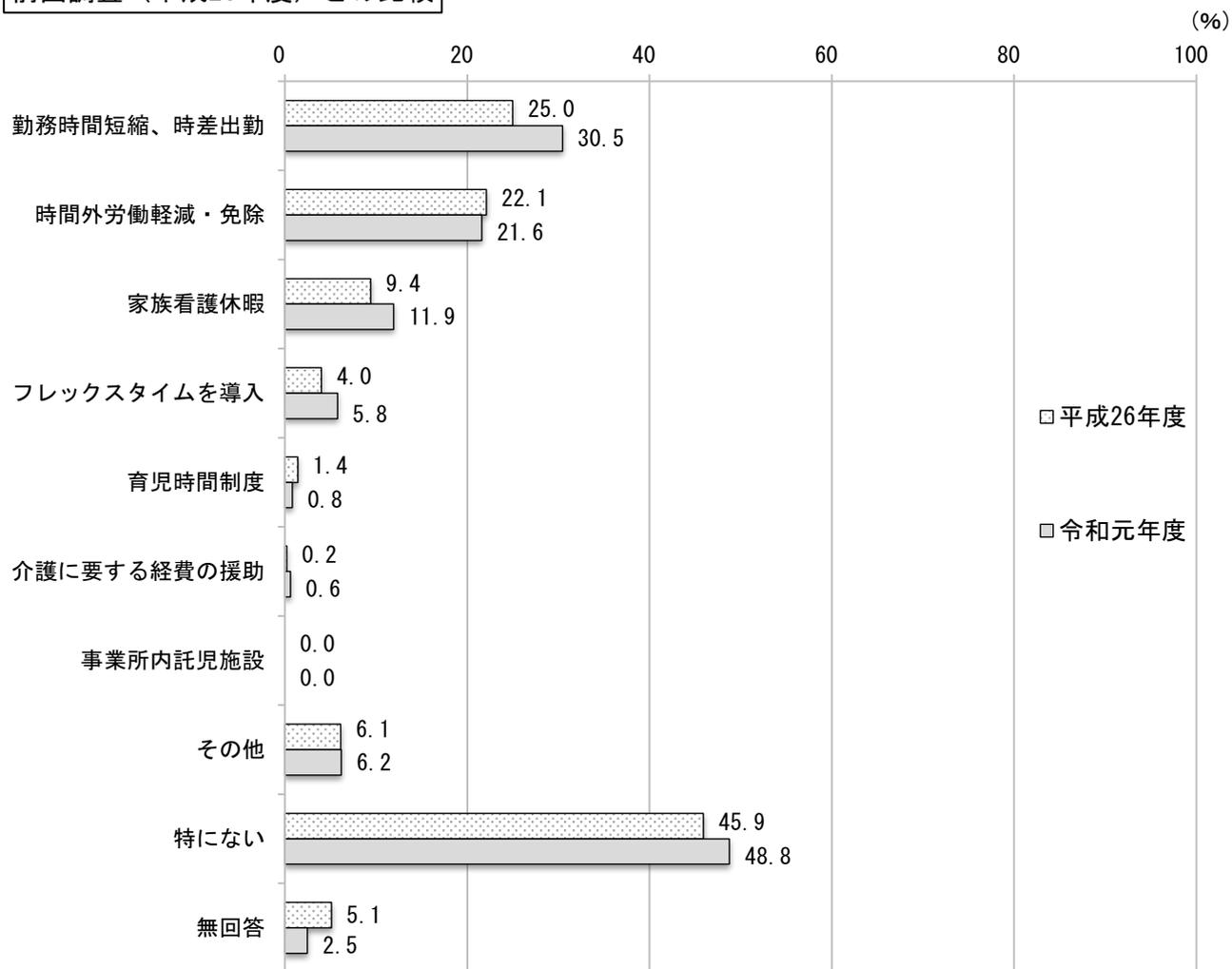
- 1 介護をしている人がいない。
- 2 該当者が現在いませんが、将来においては本人に選択してもらい調整していくのが望ましいと考えています。
- 3 休暇を取りやすい環境
- 4 勤務シフトによる優遇
- 5 個別相談
- 6 場合に応じ検討
- 7 都合のいい日にシフトを組んでいる。
- 8 病院受診日など有給にて対応
- 9 法定通り
- 10 有給取得

【全体】

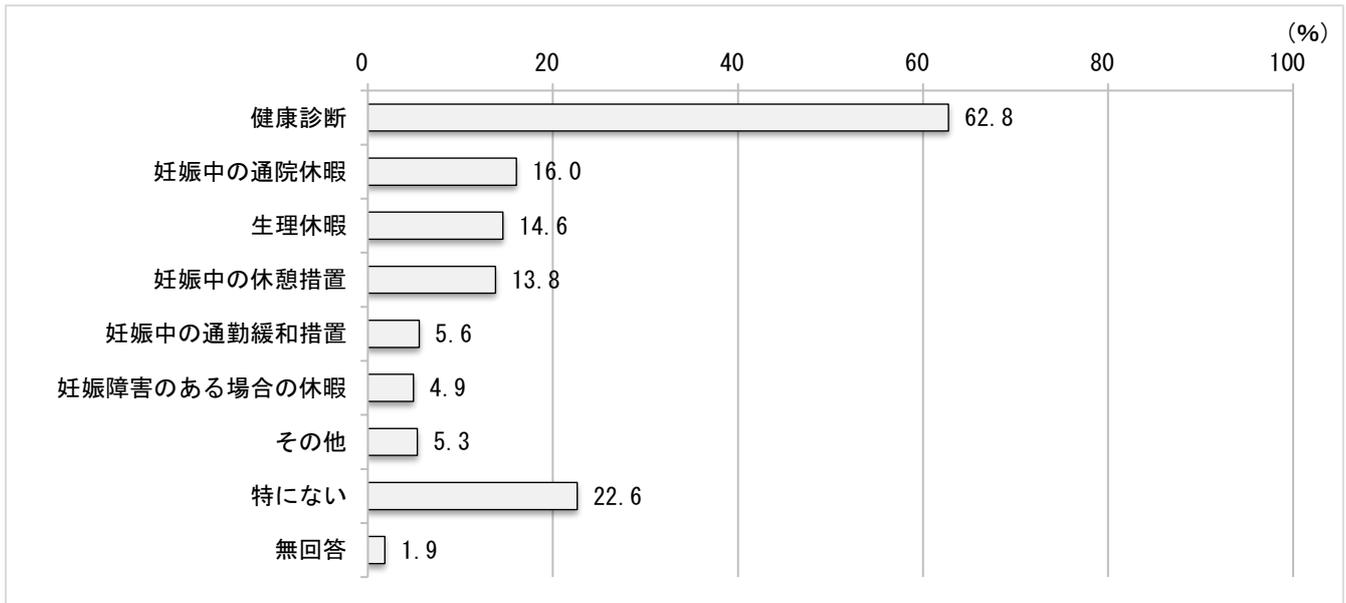
特別な配慮のうち、回答が多かったのは、「勤務時間短縮、時差出勤」(30.5%)と、「時間外労働軽減・免除」(21.6%)であり、前回調査と比較して、前者は5.5ポイント増加、後者は0.5ポイント減少している。

育児及び介護をしながら働いている人に対し、「特に配慮していない」(48.8%)と回答した事業所は、前回調査と比較して、わずかではあるが、2.9ポイント増加していることから、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うかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



問 17 貴事業所において、女性（母体）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選んでください。（〇は3つまで）



○その他

- 1 該当者が現在いませんが将来においては本人に選択してもらい調整していくのが望ましいと考えています。
- 2 勤務時間内通院
- 3 現在該当者がいない。
- 4 個別相談
- 5 女性がいない。
- 6 女性社員による相談窓口
- 7 体調に合わせた勤務内容の変更
- 8 妊活中の場合就業時間中でも自由に病院に行ける。
- 9 配置替え
- 10 必要に応じて有休を与えている。
- 11 法定通り
- 12 本人の体調により休みたい時に休んでいただく。
- 13 本人の要望に対し希望を叶える。
- 14 有給取得の推奨

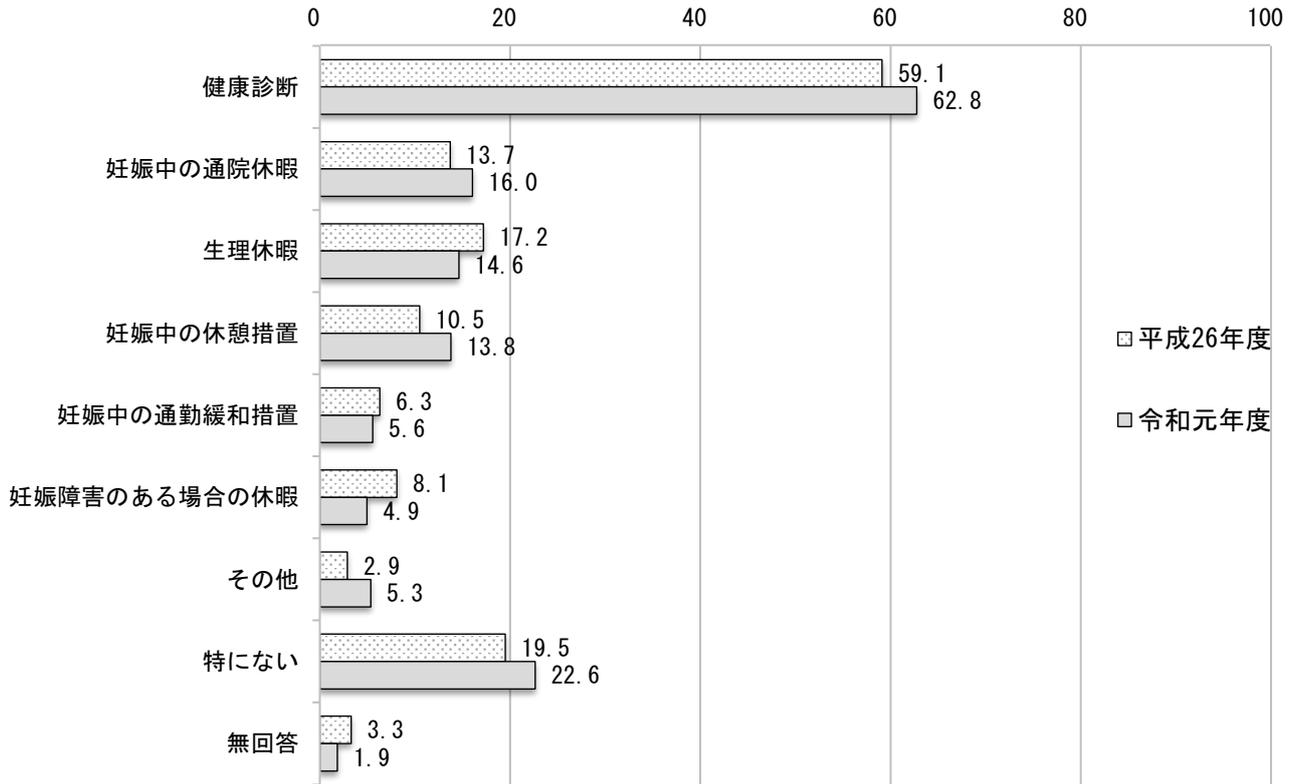
【全体】

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」（62.8%）と、「妊娠中の通院休暇」（16.0%）であり、前回調査と比較して、前者は3.7ポイント、後者は2.3ポイント、それぞれ増加している。

しかし、「特に配慮していない」（22.6%）と回答した事業所は、前回調査と比較して、3.1ポイント増加していることから、女性が働きやすい環境づくりがほとんど進んでいないことがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較

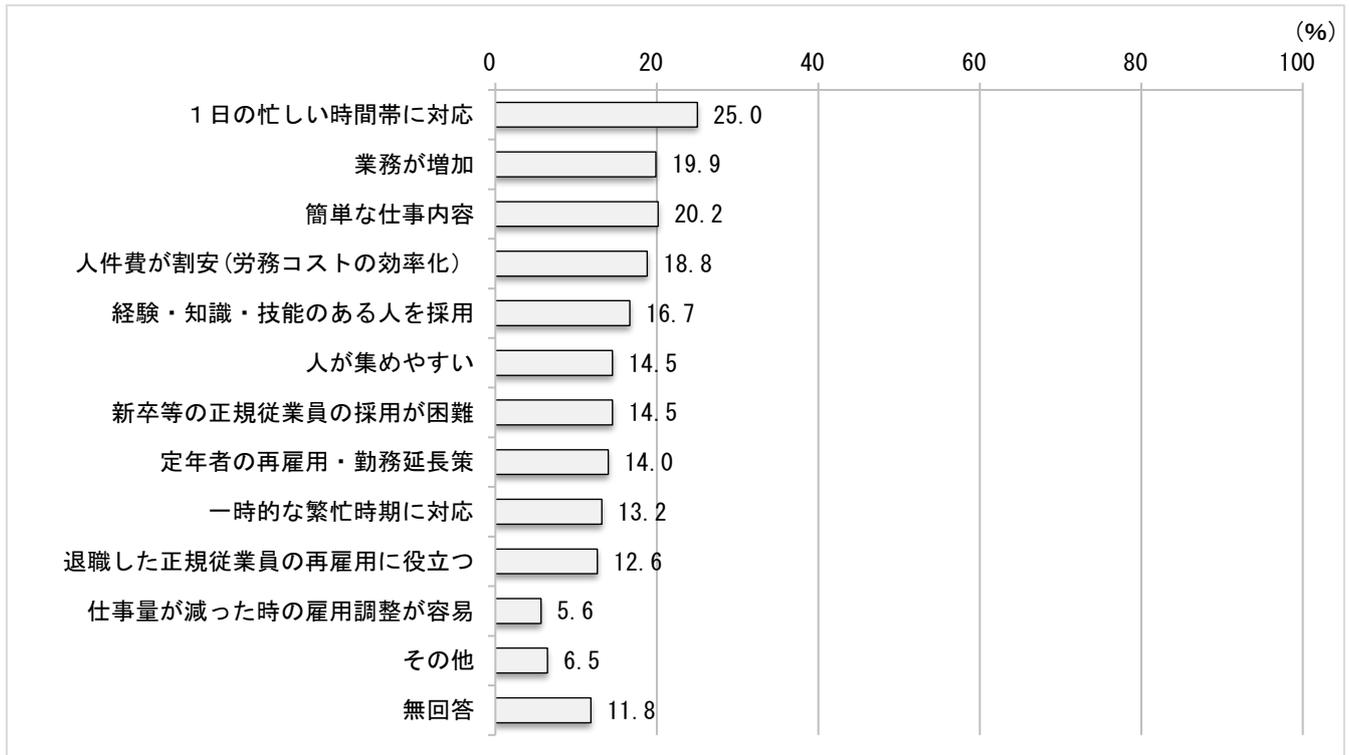
(%)



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聞きします。〕

問 18 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選んでください。(〇は3つまで)



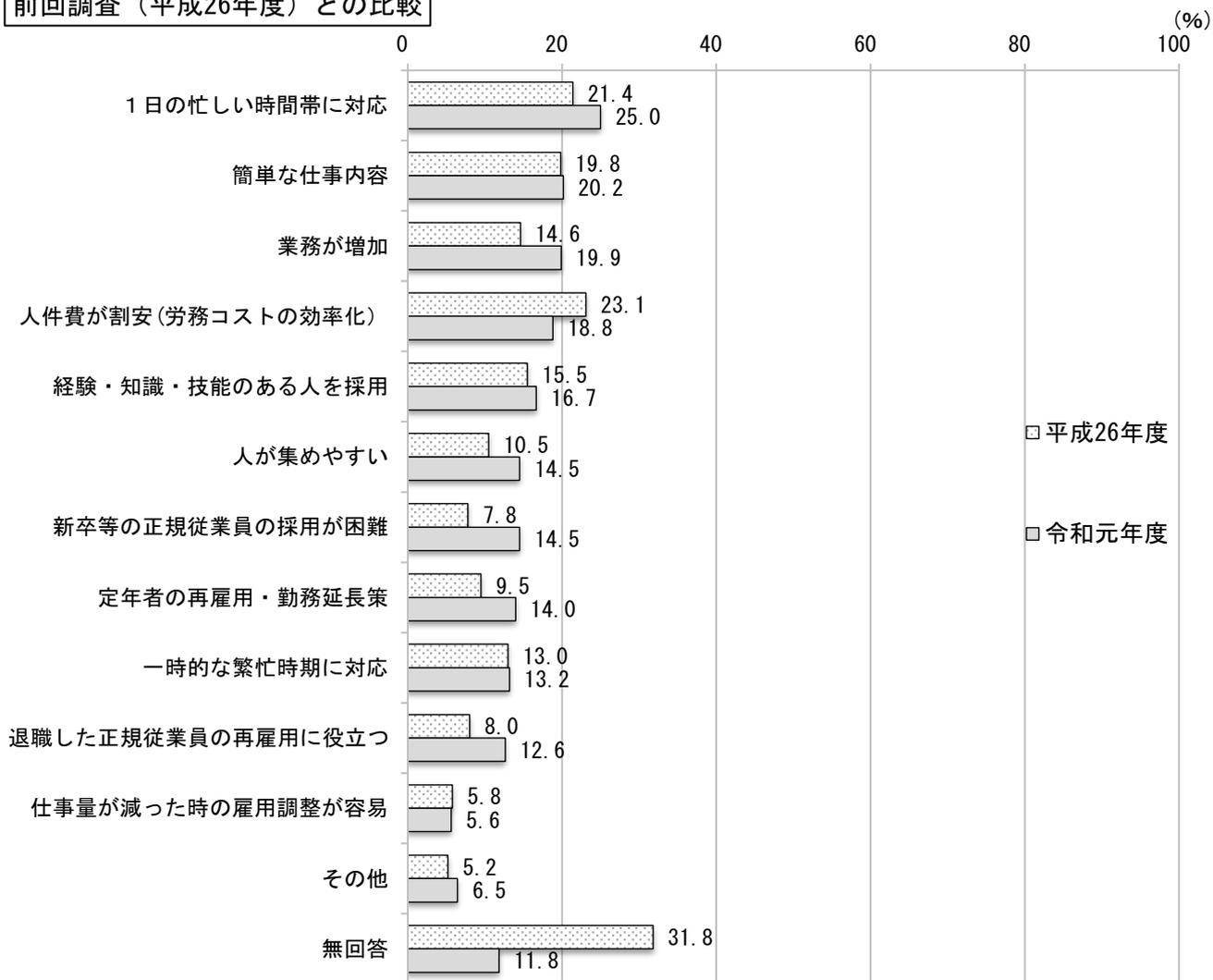
○その他

- 1 本人の希望
- 2 正社員を採用したいがパートの応募が多いため(時間に制約がある)
- 3 身内
- 4 正規を募集しても応募がなく、パートタイムならあり、正社員への登用を打診するも本人が希望しない。
- 5 体調や本業の都合で正社員では難しい人への配慮
- 6 学生
- 7 他に仕事をしている。副業で週1~2回指導してもらってる。
- 8 育休明けでフルタイムまでの期間
- 9 家庭があるため、フルタイムで働けないので仕方なく
- 10 その時間帯にしか仕事はない。
- 11 育休から復帰した社員が、時間短縮を希望した場合にパート雇用に変更
- 12 工事現場のため、期間・勤務地が限定される。
- 13 シフトの関係上
- 14 人員不足
- 15 障がい者雇用により、雇用したほうの負担軽減のため

【全体】

雇用理由のうち、回答が多かったのは、「1日の忙しい時間帯に対応」(25.0%)、「簡単な仕事内容」(20.2%)であり、前回調査と比較して、前者が3.6ポイント、後者が0.4ポイントそれぞれ増加している。

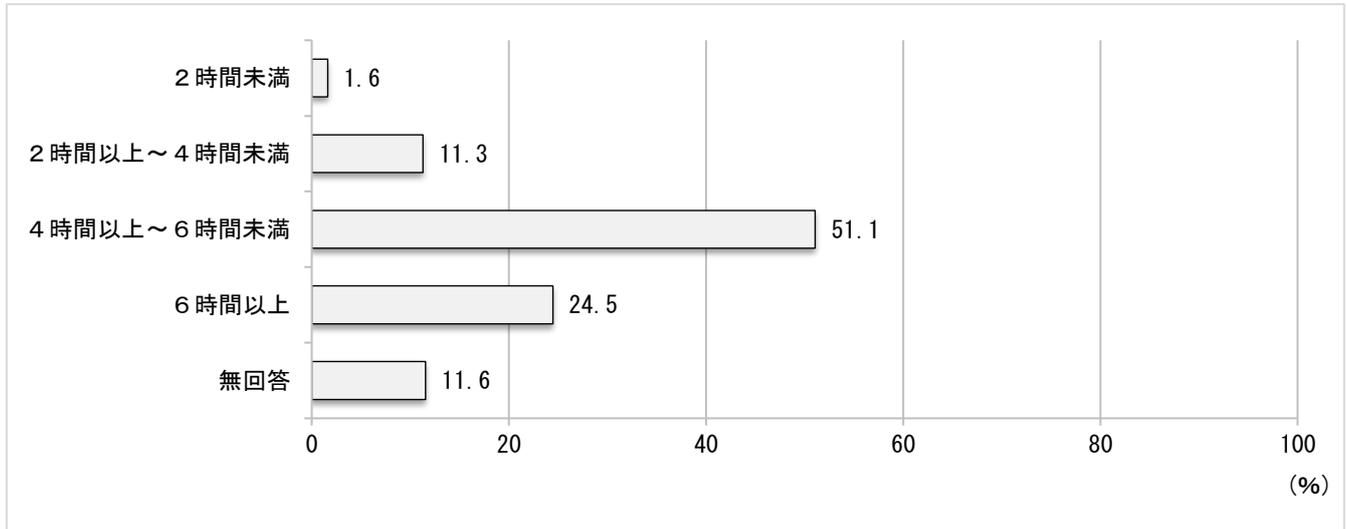
前回調査（平成26年度）との比較



〔引き続き、パートタイム労働者を雇用している事業所にお聞きします。〕

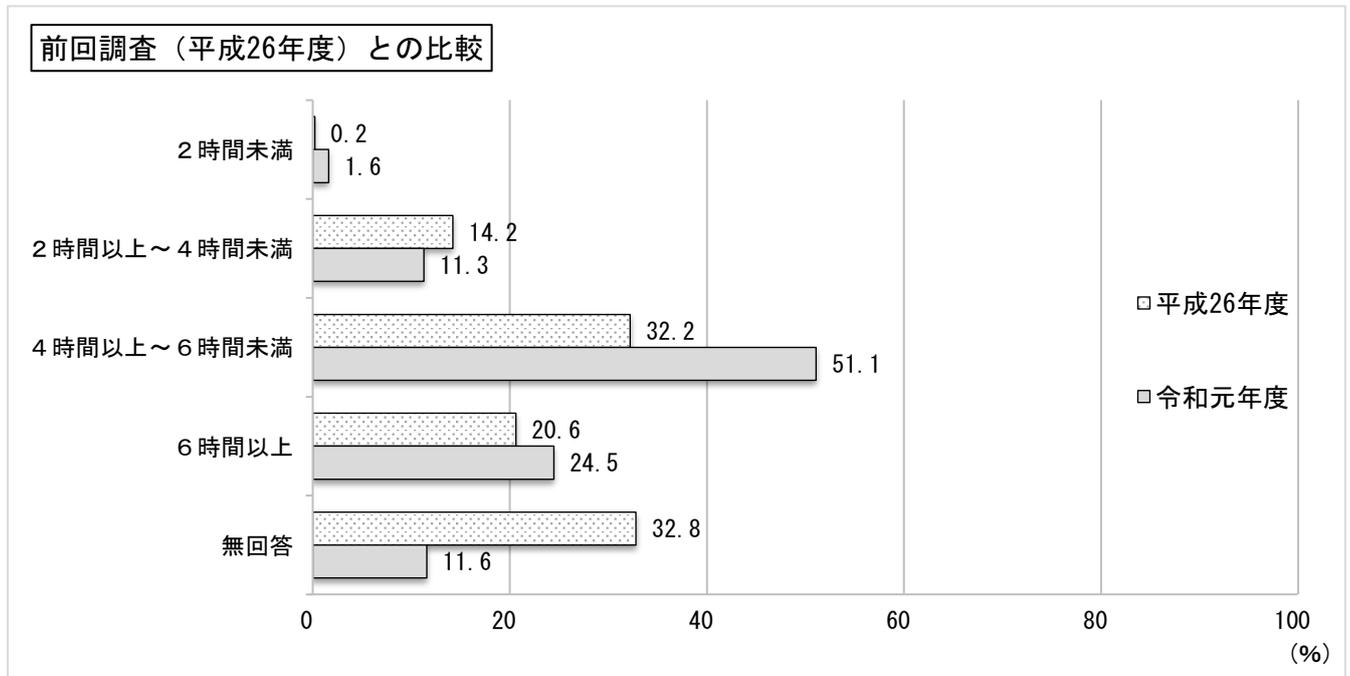
問 19 貴事業所において、最も多くのパートタイム等労働者に適用される1日当たりの平均労働時間数及び週当たりの平均労働日数はどうなっていますか。

(1) 1日当たりの平均労働時間数を選んでください。(○は1つだけ)

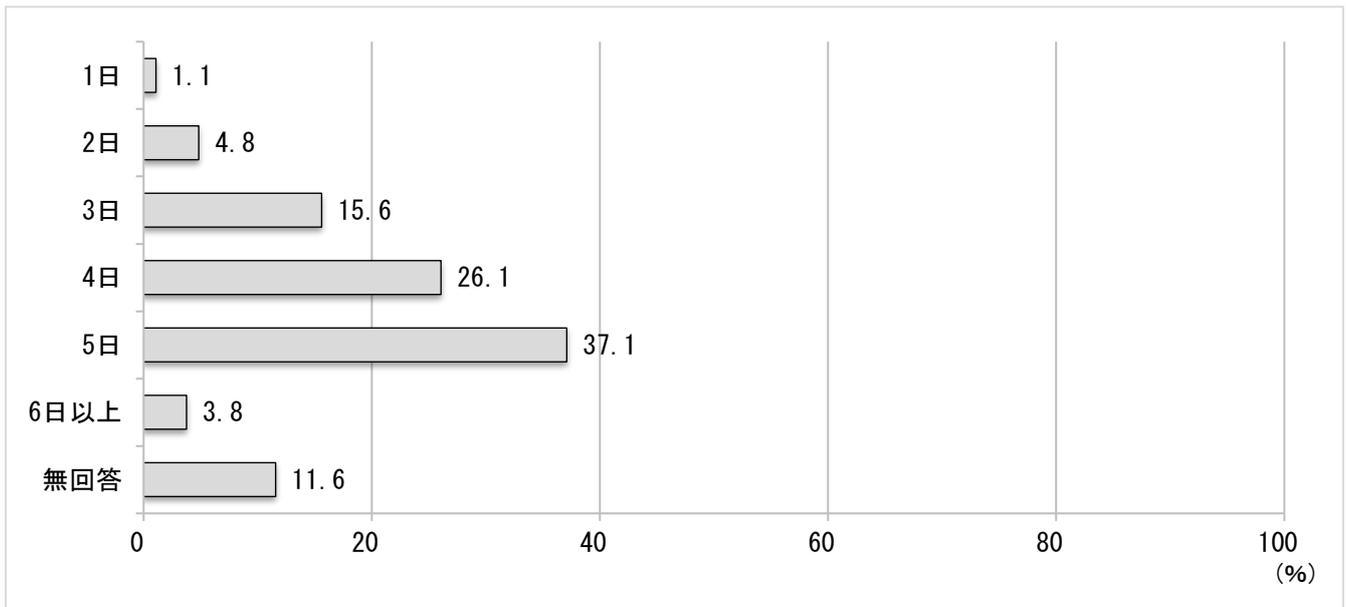


【全体】

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」(51.1%)と、6時間以上(24.5%)であり、前回調査と比較して、前者が18.9ポイント、後者が3.9ポイントそれぞれ増加している。



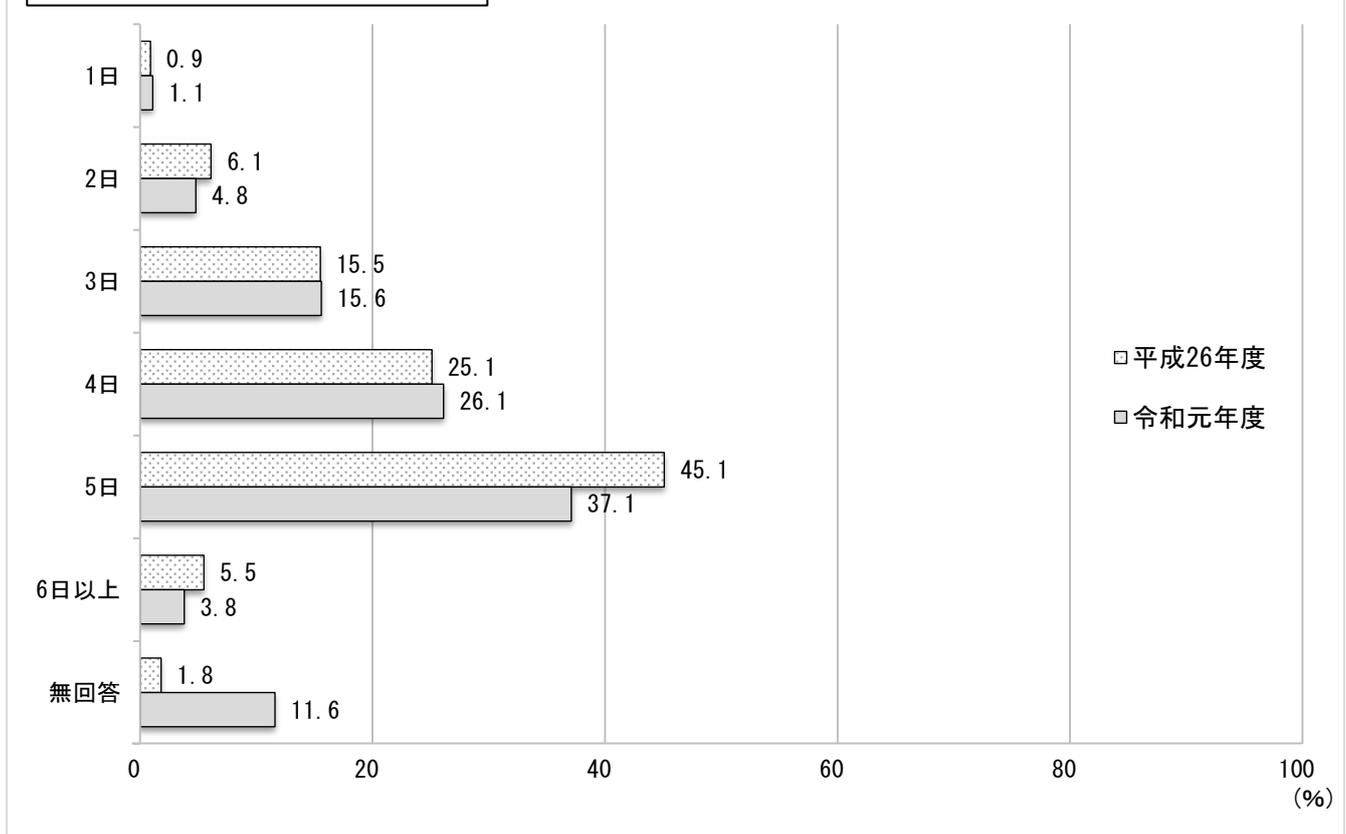
(2) 週当たりの平均労働日数を選んでください。(○は1つだけ)



【全体】

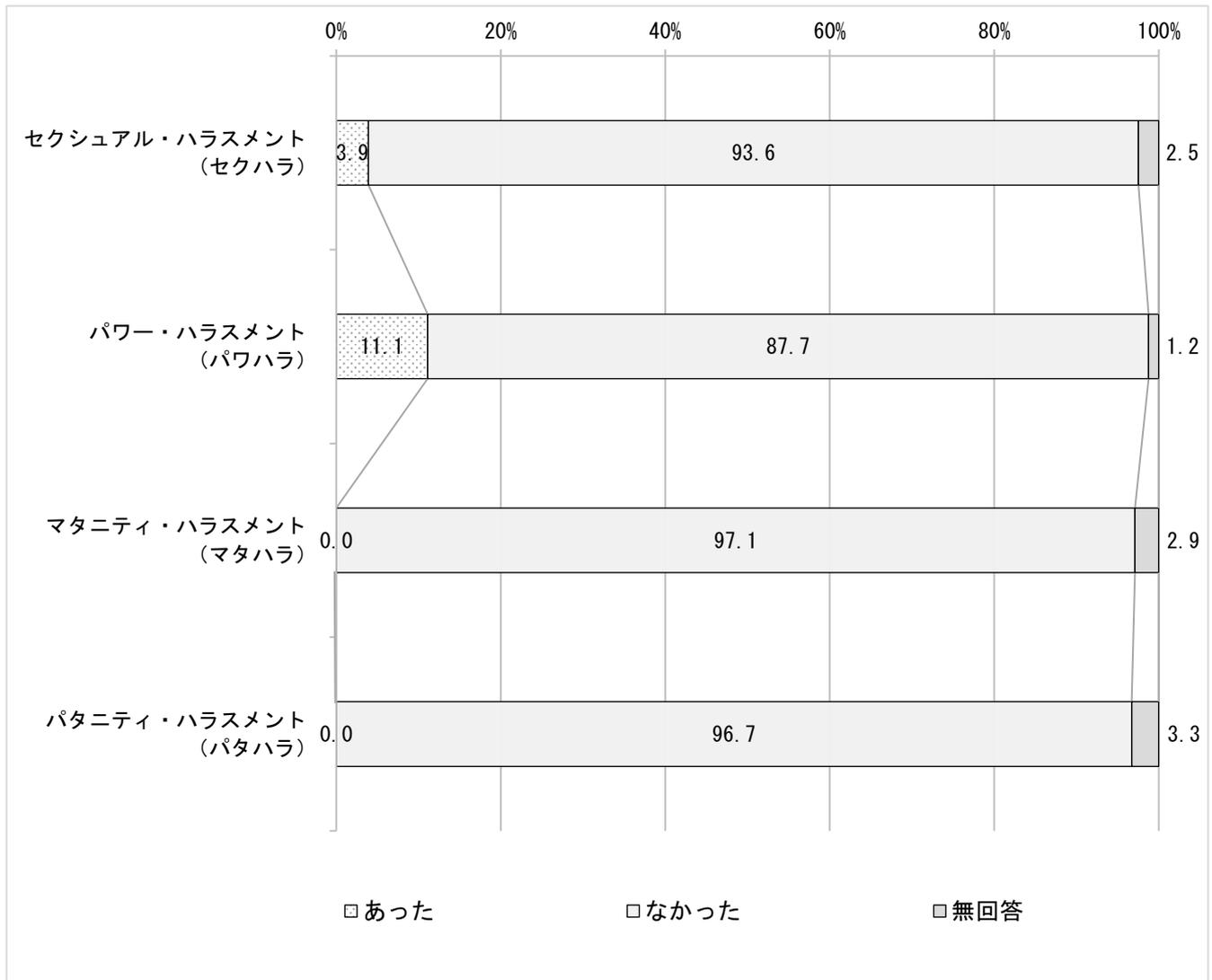
週の平均労働日数のうち、回答が多かったのは、5日（37.1%）、4日（26.1%）であり、全体の63.2%を占める。一方、6日以上の労働は、全体の3.8%と少なかったことから、パートタイム等労働者には3日～5日程度の労働が主に適用されている。

前回調査（平成26年度）との比較



ハラスメントについて

問 20 貴事業所では、過去2年間（平成29年4月～31年3月）で、次の(1)から(4)までの項目について、従業員から相談等がありましたか。当てはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。

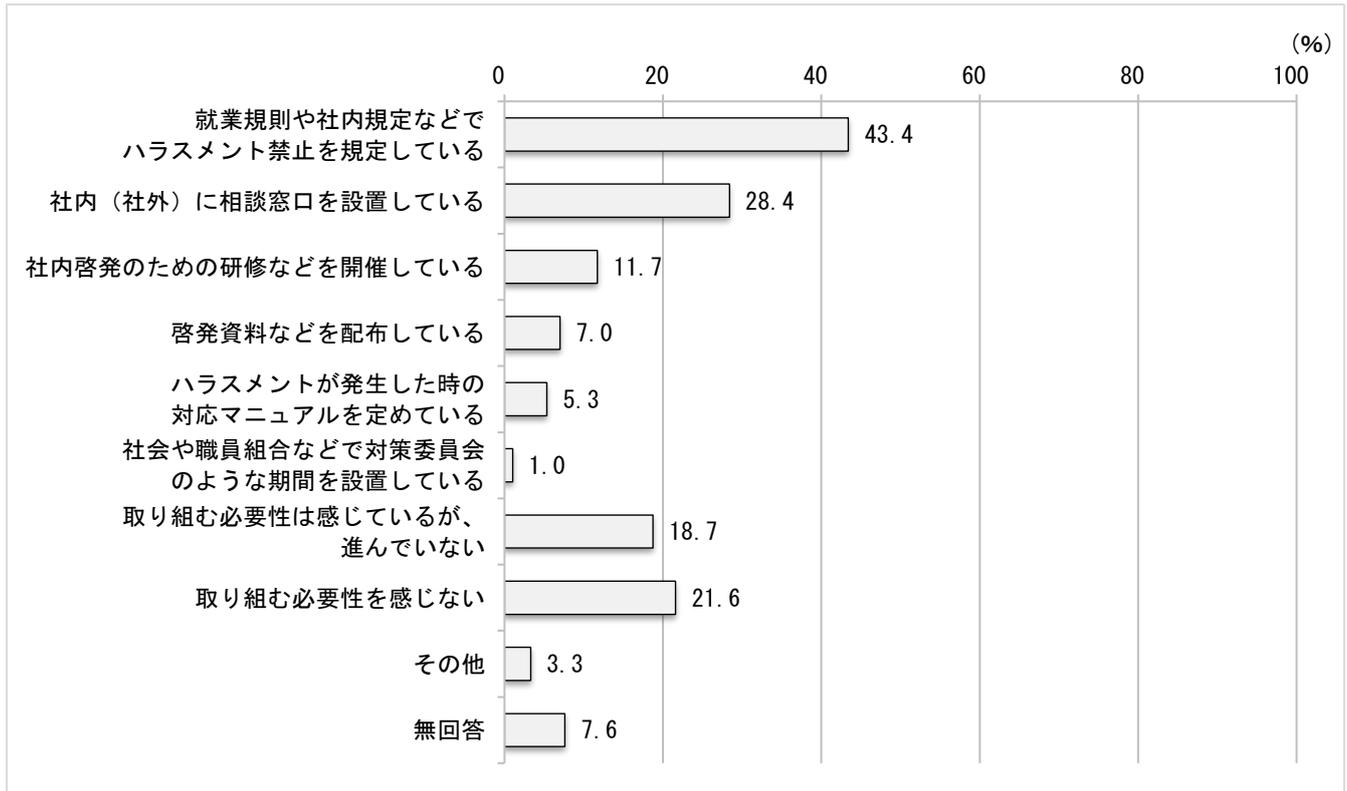


【全体】

従業員からの相談があったのは、「セクシュアル・ハラスメント」(3.9%)と、「パワー・ハラスメント」(11.1%)であり、一定数被害を受けている人がいることがうかがえる。

また、「マタニティ・ハラスメント」、「パタニティ・ハラスメント」については0%で、いずれも従業員からの相談はなかった。

問 21 貴事業所では、各種ハラスメント(嫌がらせ)の対策として、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選んでください。(〇は3つまで)



【全体】

各種ハラスメント対策として取り組んでいることとして、回答が多かったのは、「就業規則や社内規定などで禁止を規定している」(43.4%)、「社内(社外)に相談窓口を設置している」(28.4%)となっている。

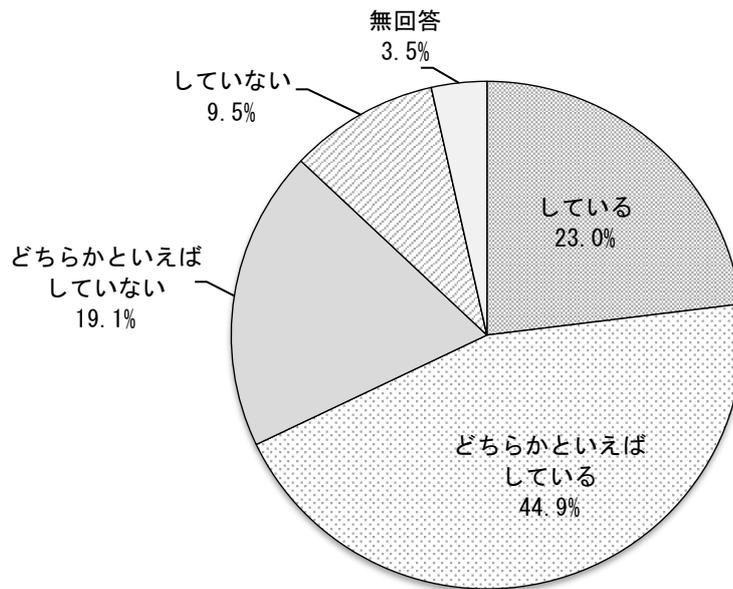
一方、「取り組む必要性は感じるが進んでいない」(18.7%)や、「取り組む必要性を感じない」(21.6%)といった回答もあり、各種ハラスメントに対し、安心して働くことができる職場環境の取組が進んでいないことがうかがえる。

○その他

- 1 部長が話を聞く。
- 2 月1回のミーティング時に相談を受けている。
- 3 全般的なモラルの意識を高める努力
- 4 働いている人から相談受けていないのでわかりません。
- 5 あまり感じたことがないので対策しない。
- 6 朝礼等で事例を発信している。
- 7 各種機関より資料入手 組合員に配布
- 8 自主的に相談しやすい環境作りをしている。
- 9 状況確認と対応
- 10 個別注意
- 11 契約社労士との協議により対応

ワーク・ライフ・バランスについて

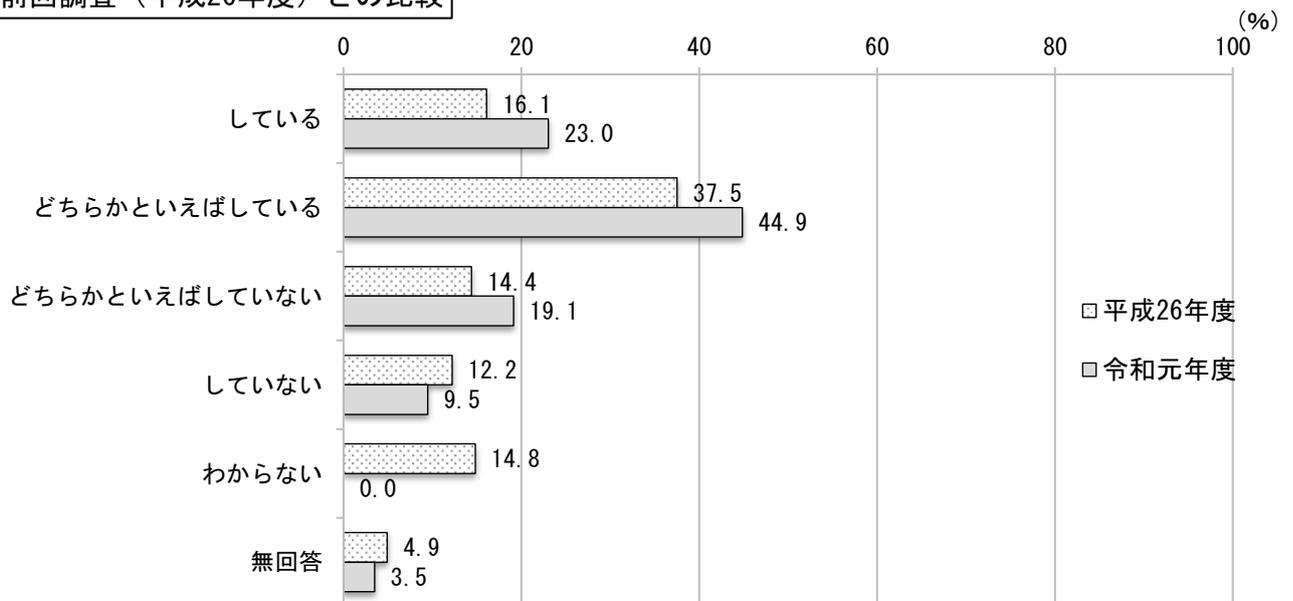
問 22 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を重要視していますか。当てはまるものを選んでください。（○は1つだけ）



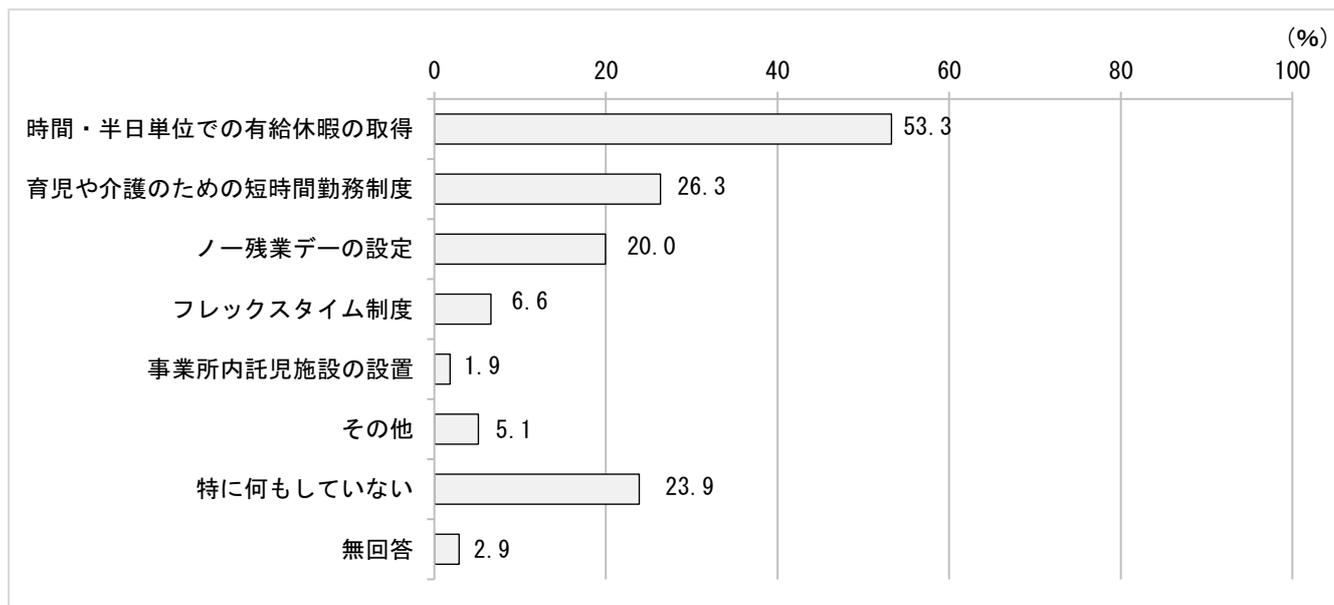
【全体】

回答が多かったのは、「どちらかといえば重要視している」（44.9%）と、「重要視している」（23.0%）であり、全体の67.9%を占めている。一方、「重要視していない」（9.5%）と、「どちらかといえば重要視していない」（19.1%）を合わせると全体の28.6%である。前回の調査結果と比較して見ると、「している」（53.6%→67.9%）とする事業所の割合が大きく上昇していることから、ワーク・ライフ・バランスの取組を進める事業所が増えていることがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



問 23 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選んでください。（○は3つまで）



○その他

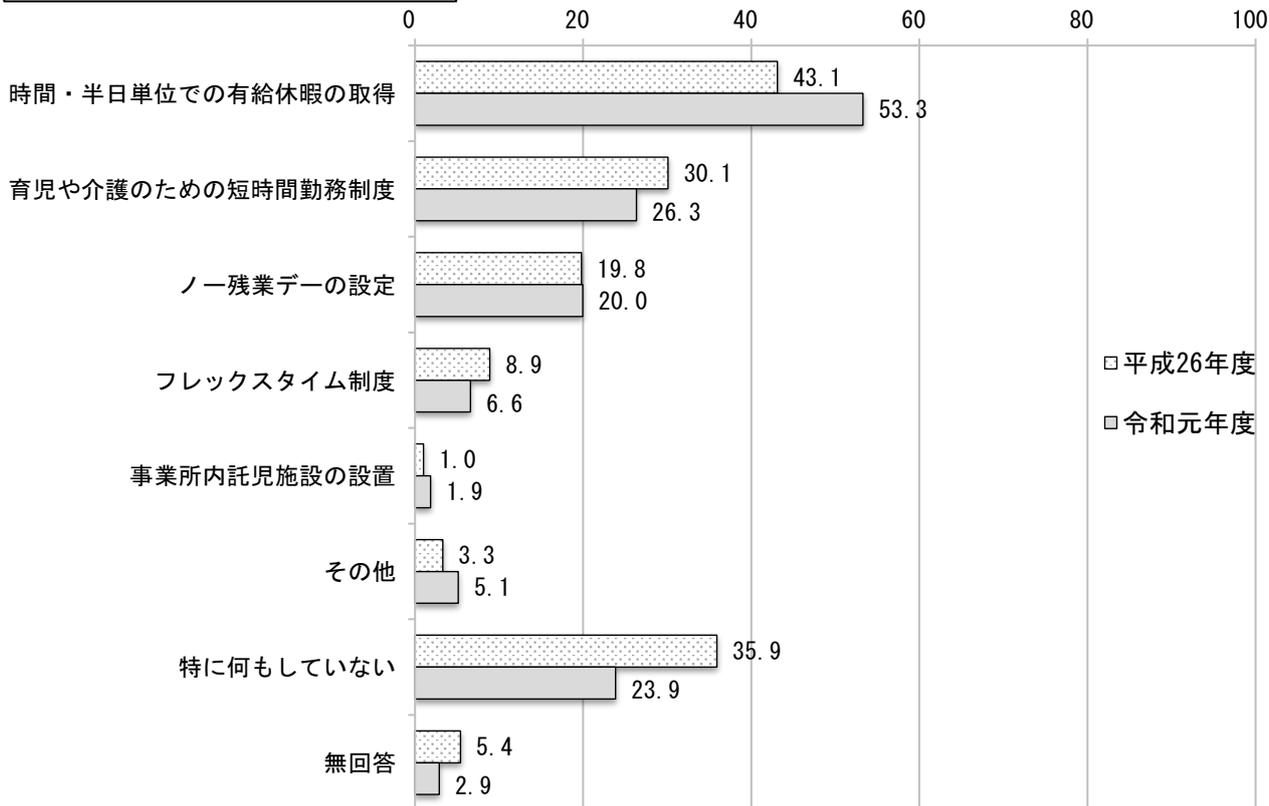
- 1 有給休暇の取得
- 2 早く帰るように声掛けをする。
- 3 お金についての講習等
- 4 その人に合った勤務体系
- 5 基本的に残業なし
- 6 社員の都合により、早退、休み、遅れることをまかせている。
- 7 残業時間短縮へ呼びかけ
- 8 各部署での作業量の均等化
- 9 全員定時に退社している。
- 10 状況聴取
- 11 ノー残業デーの設定ではないが早く帰る様にして家の事が出来る様になっている。
- 12 仕事を外注している。
- 13 勤務日、時間、休み等ほとんど希望通りのシフト
- 14 就業時間内の効率化
- 15 休みやすくしている。

【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」（53.3%）と、「育児や介護のための短時間勤務制度」（26.3%）と、「ノー残業デーの設定」（20.0%）であるが、「特に何も取組をしていない」事業所が23.9%もある。前回の調査結果と比較してみると、「時間・半日単位での有給休暇の取得」が10.2ポイント増加しており、「特に何もしていない」が12.0ポイント減少していることから、ワーク・ライフ・バランスの取組を進める事業所が増えていることがうかがえる。

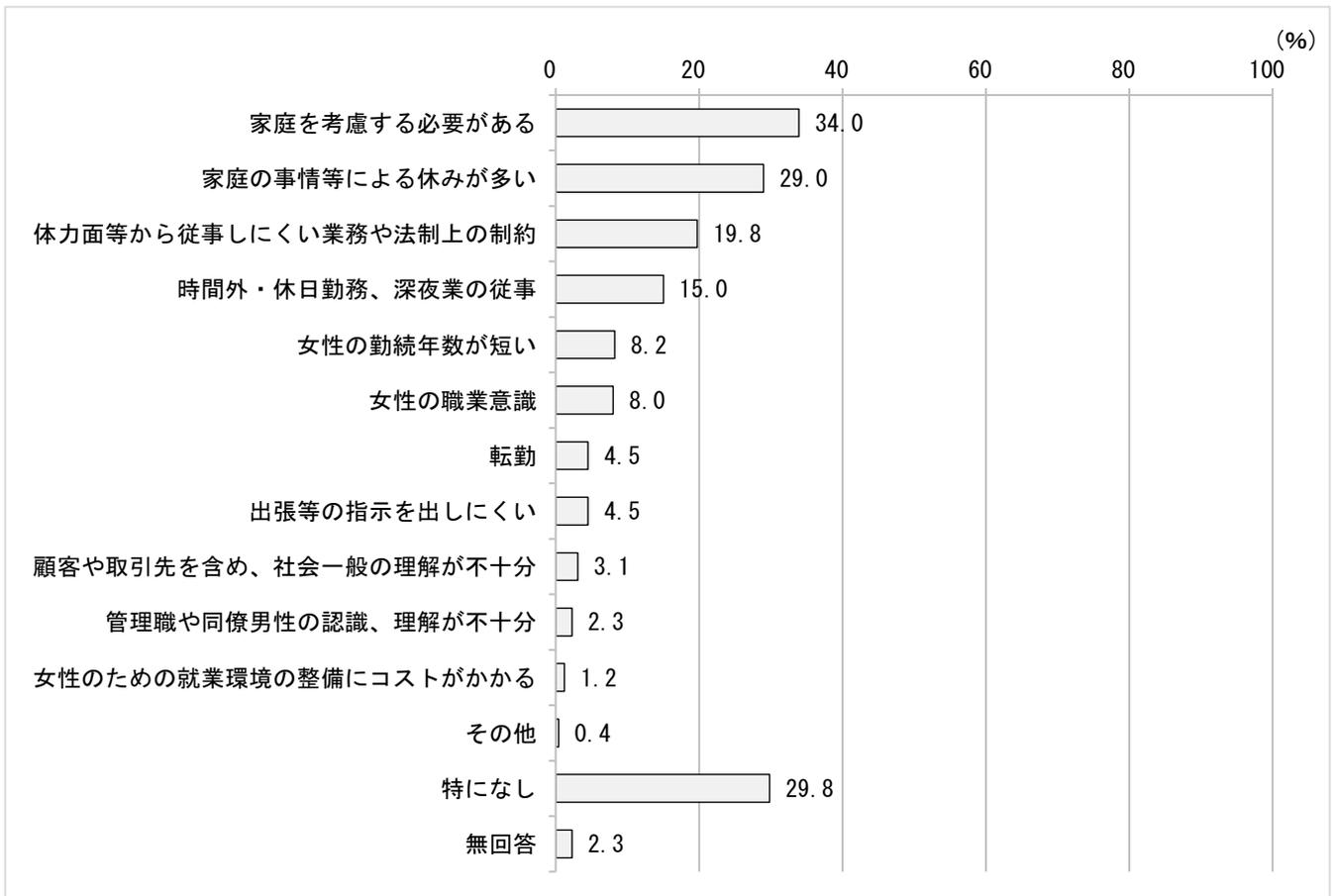
前回調査（平成26年度）との比較

(%)



女性の雇用・活躍について

問 24 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選んでください。(○は3つまで)



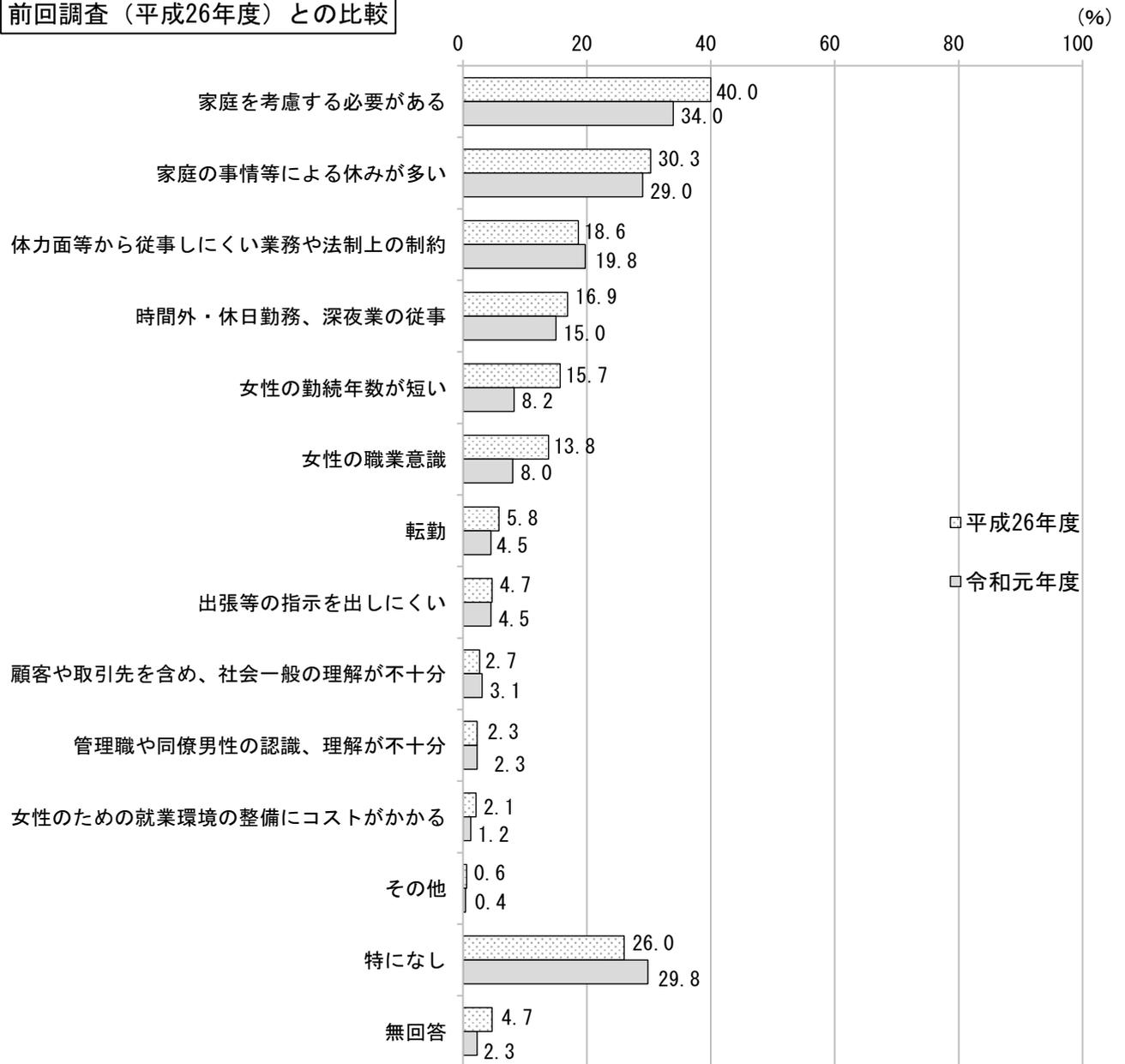
○その他

- 1 男性の育児休業取得をすすめてほしい。

【全体】

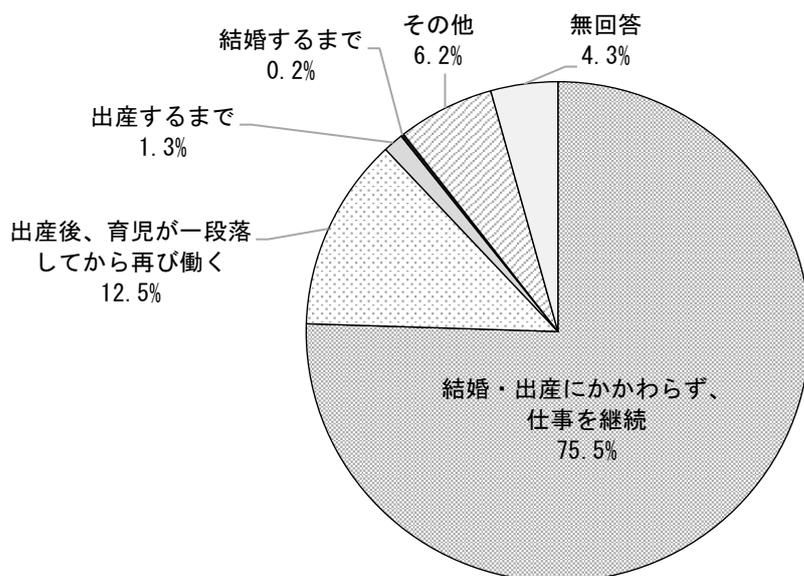
問題となる事柄のうち、回答が多かったのは、「家庭を考慮する必要がある」(34.0%)と、「家庭の事情等による休みが多い」(29.0%)であり、前者は6.0ポイント、後者は1.3ポイントそれぞれ減少している。

前回調査（平成26年度）との比較



[問 25 から問 27 までは女性従業員のいる事務所にお聞きします。]

問 25 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選んでください。(○は1つだけ)



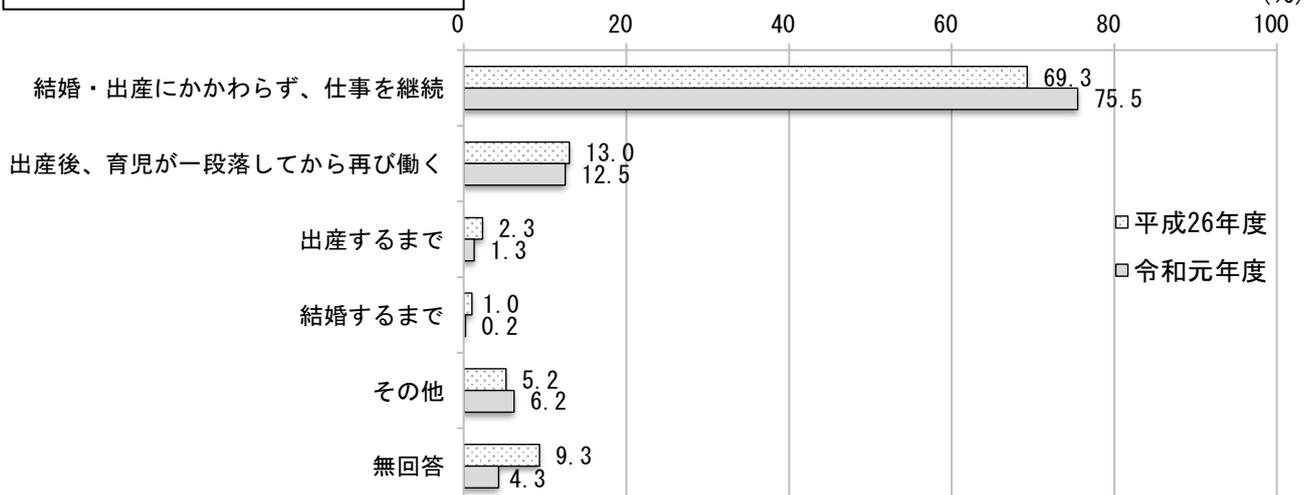
○その他

- 1 定年
- 2 長期勤務を望む。
- 3 本人の意思にまかせる。
- 4 本人の希望、定年なし
- 5 本人の希望を重視

【全体】

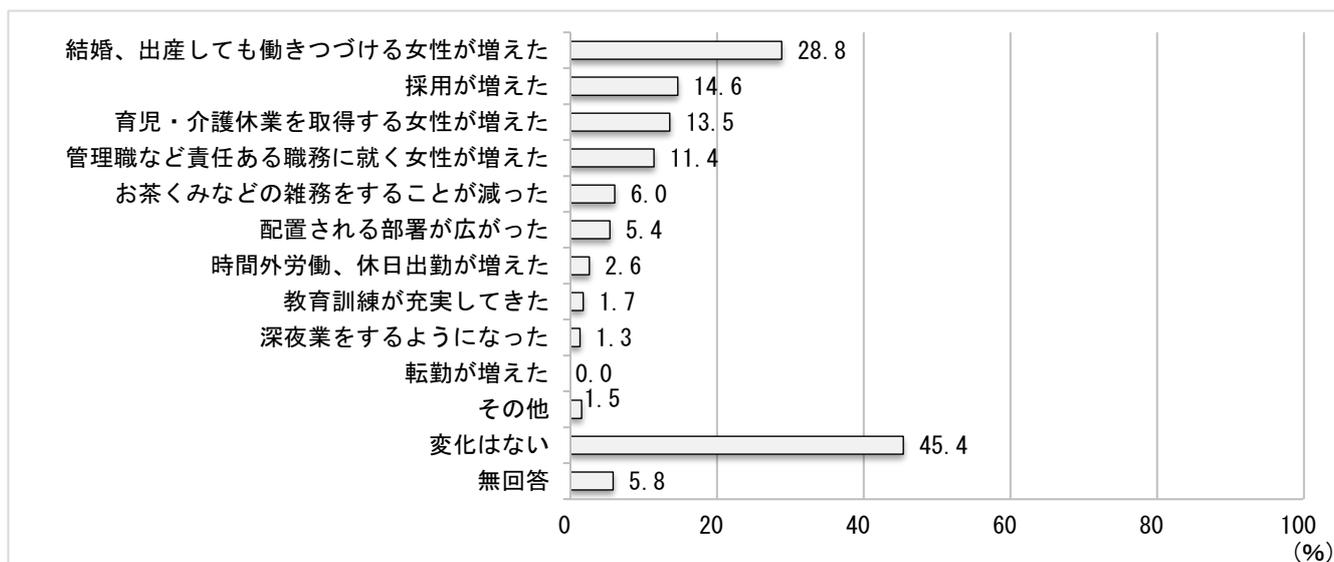
女性職員の働く期間のうち、回答が最も多かったのは、「結婚・出産にかかわらず仕事を継続」(75.5%)で、前回調査と比較して、6.2ポイント増加しており、女性の継続就業を望む企業が増加しつつあることがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



[引き続き、女性従業員のいる事業所にお聞きします]

問 26 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選んでください。(〇は3つまで)



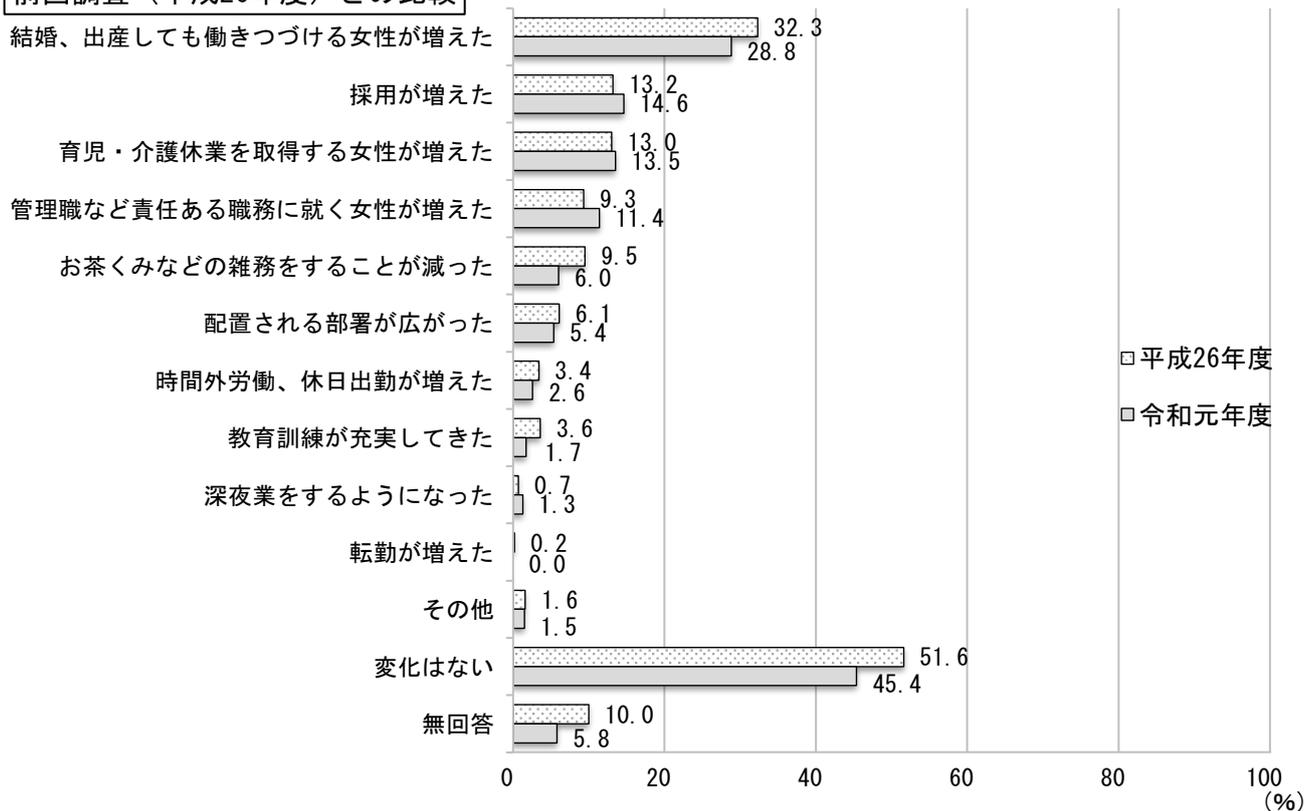
○その他

- 30歳以下の社員のスキルは下がった。
- 結婚しない女性が増えた。

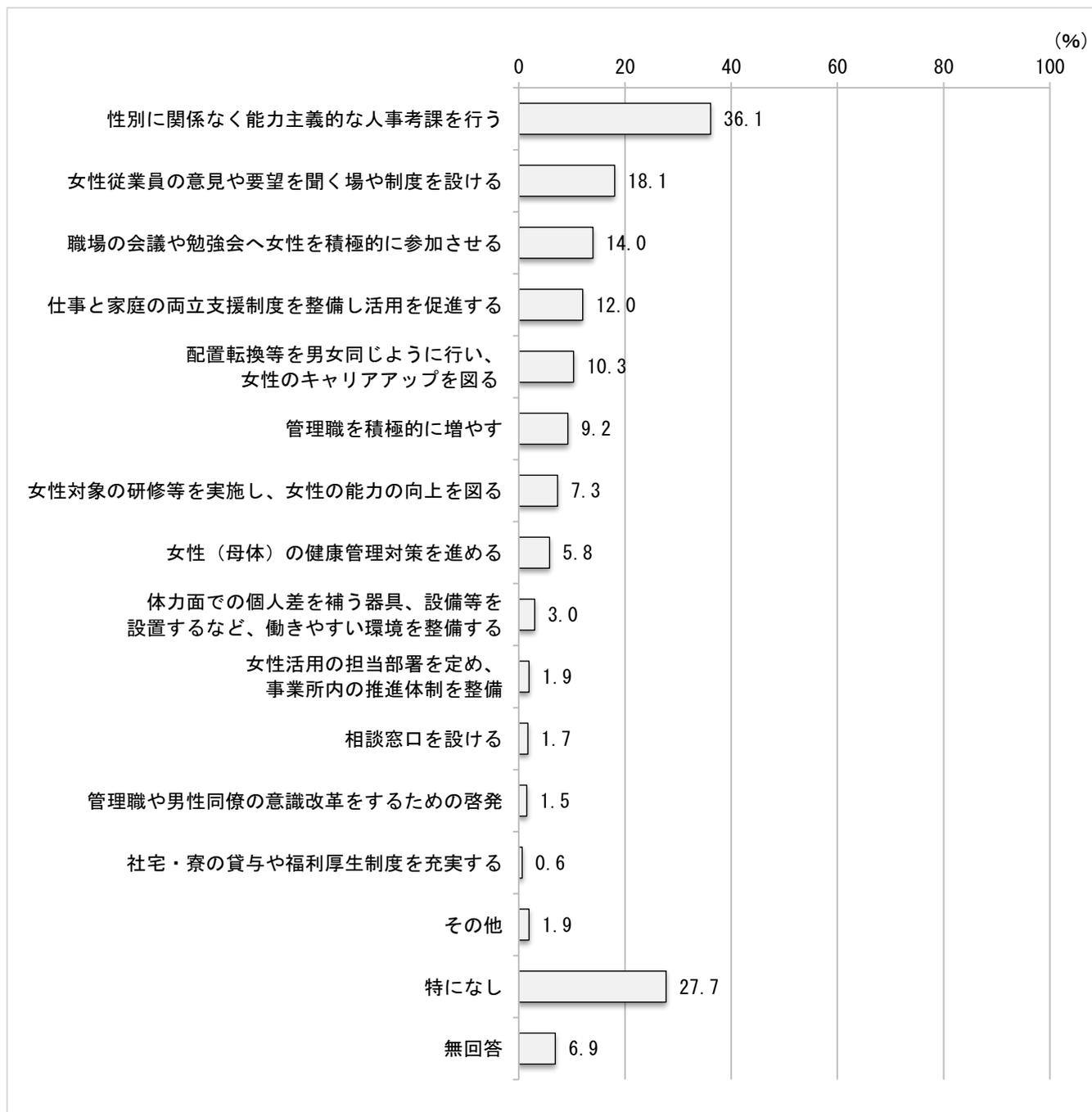
【全体】

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」(28.8%)である。前回調査と比較してみると、「管理職など責任ある職務に就く女性が増えた」は、2.1ポイント増加、また、「お茶くみなどの雑務をすることが減った」は3.5ポイント減少しており、女性の雇用環境の改善に向けた取組が、徐々に進んでいることがうかがえる。

前回調査(平成26年度)との比較



問 27 貴事業所では、女性がその能力を十分発揮し活躍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選んでください。(〇は3つまで)



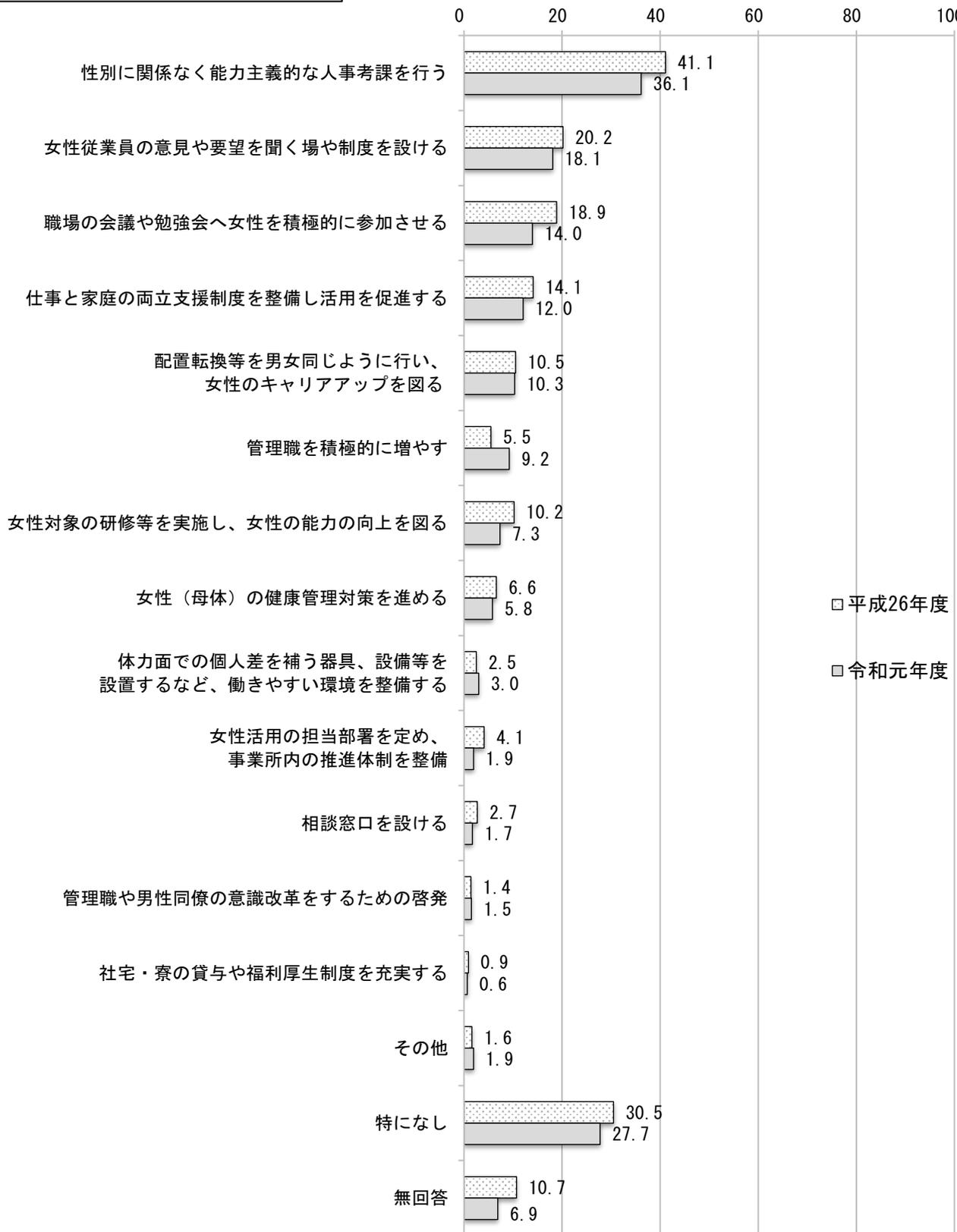
【全体】

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」（36.1%）であり、前回調査と比較して、5.0ポイント減少している。

一方、「管理職を積極的に増やす」が、前回調査と比較して、3.7ポイント上昇しているが、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あまり進んでいないことがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較

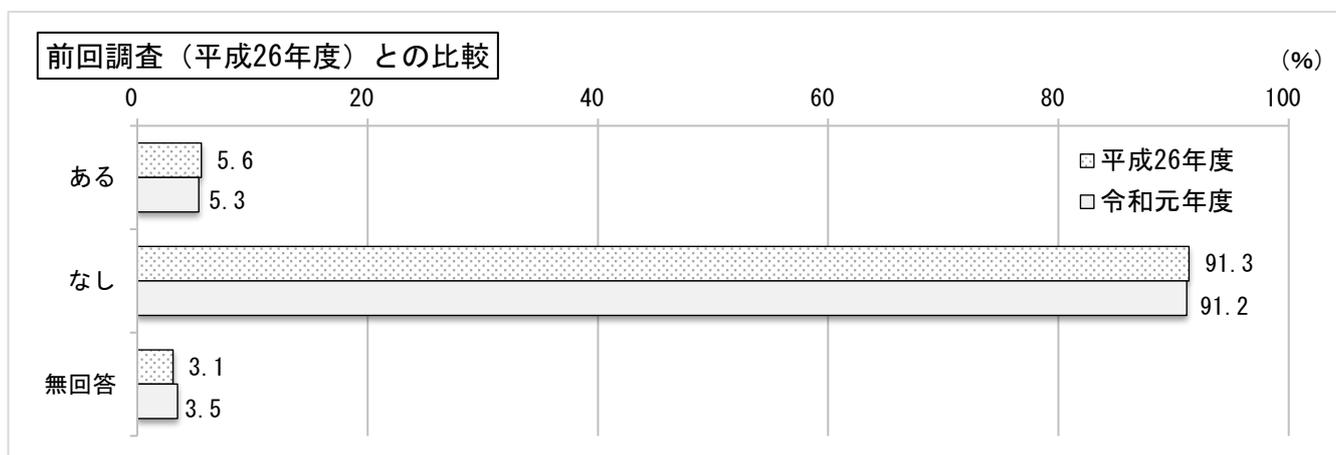
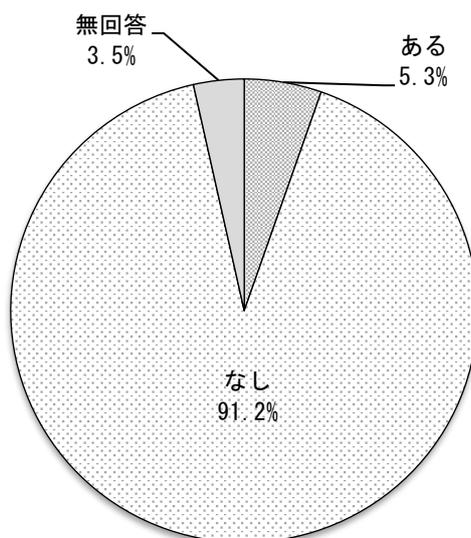
(%)



□平成26年度

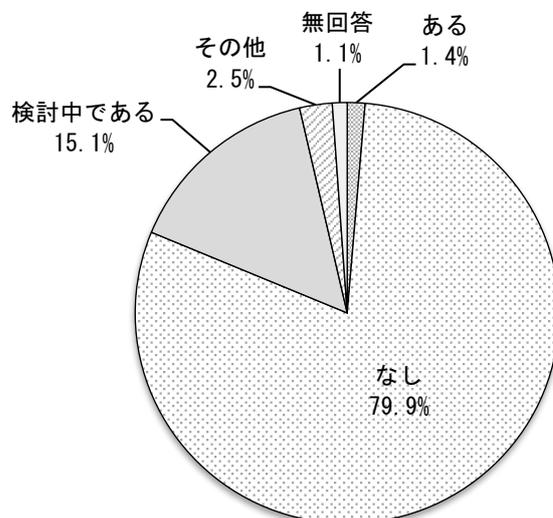
□令和元年度

問 28-1 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。当てはまるものを選んでください。



[問 28-1 で「2 なし」と回答した事業所にお聞きします]

問 28-2 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。当てはまるものを選んでください。(○は1つだけ)

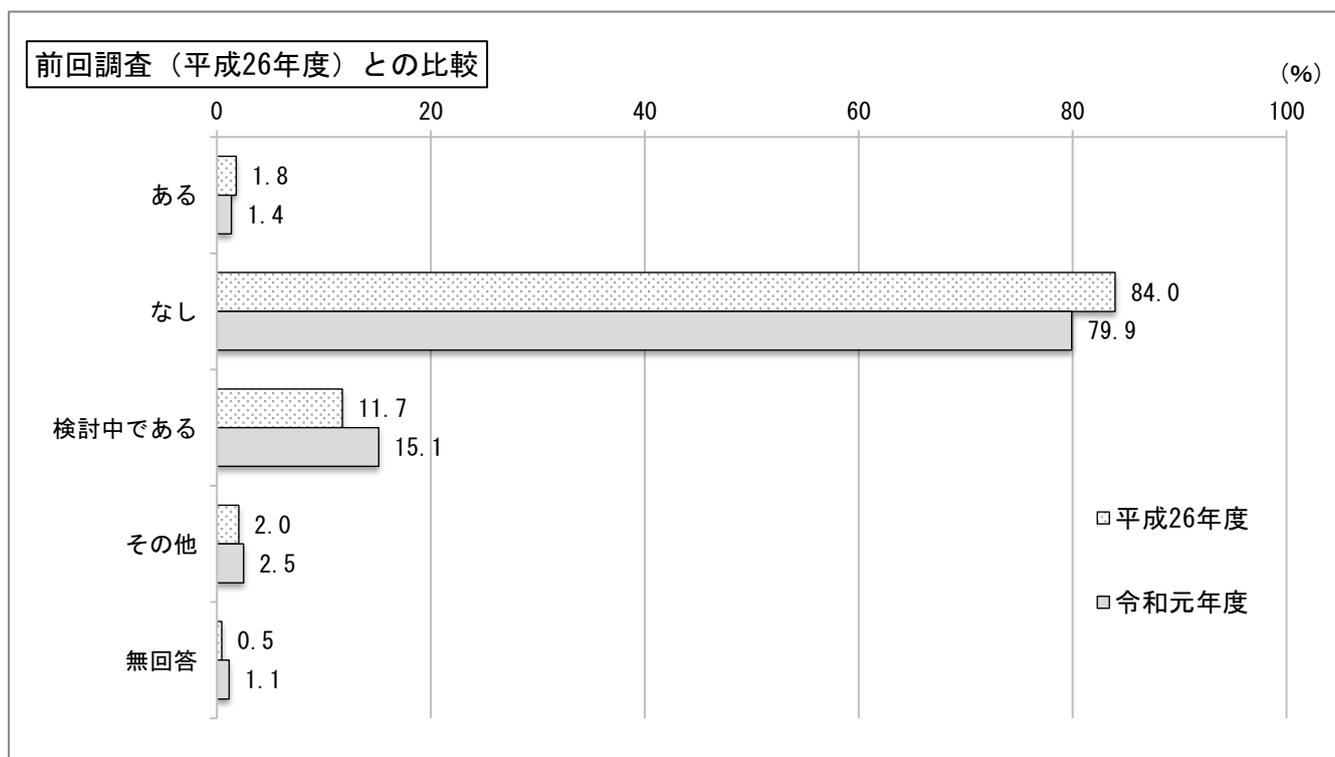


○その他

- 1 従業員の要望があればつくる。
- 2 小企業なので男女差なし
- 3 男女平等、公平な昇進の実施としている。
- 4 人数が少ないので特に設ける必要なし
- 5 本社・支社には有
- 6 今のところなし、多くなれば検討

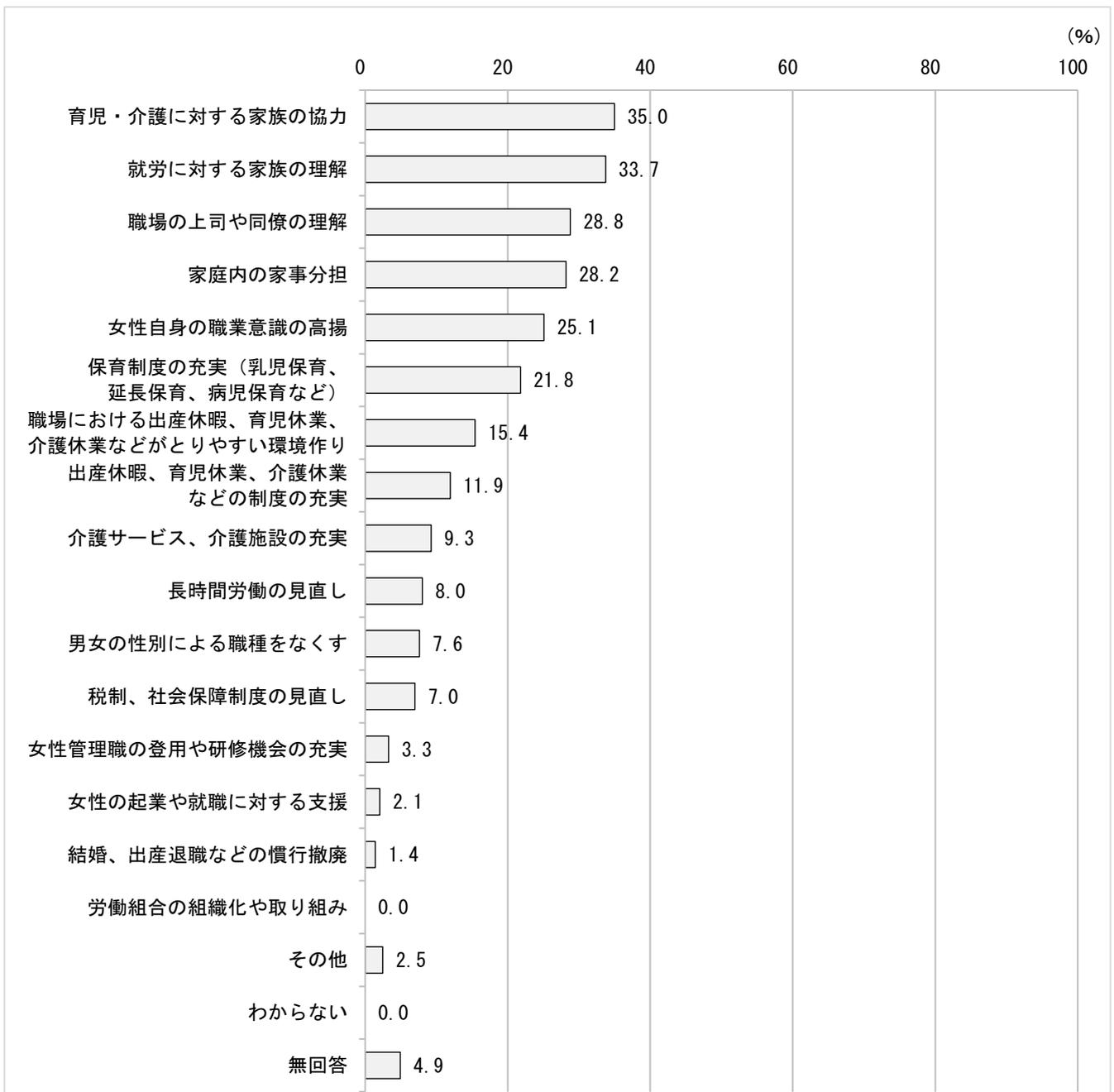
【全体】

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うかがえるが、「検討中である」(15.1%)が、前回調査と比較して、3.4ポイント上昇している。



男女共同参画について

問 29 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選んでください。(〇は3つまで)



〇その他

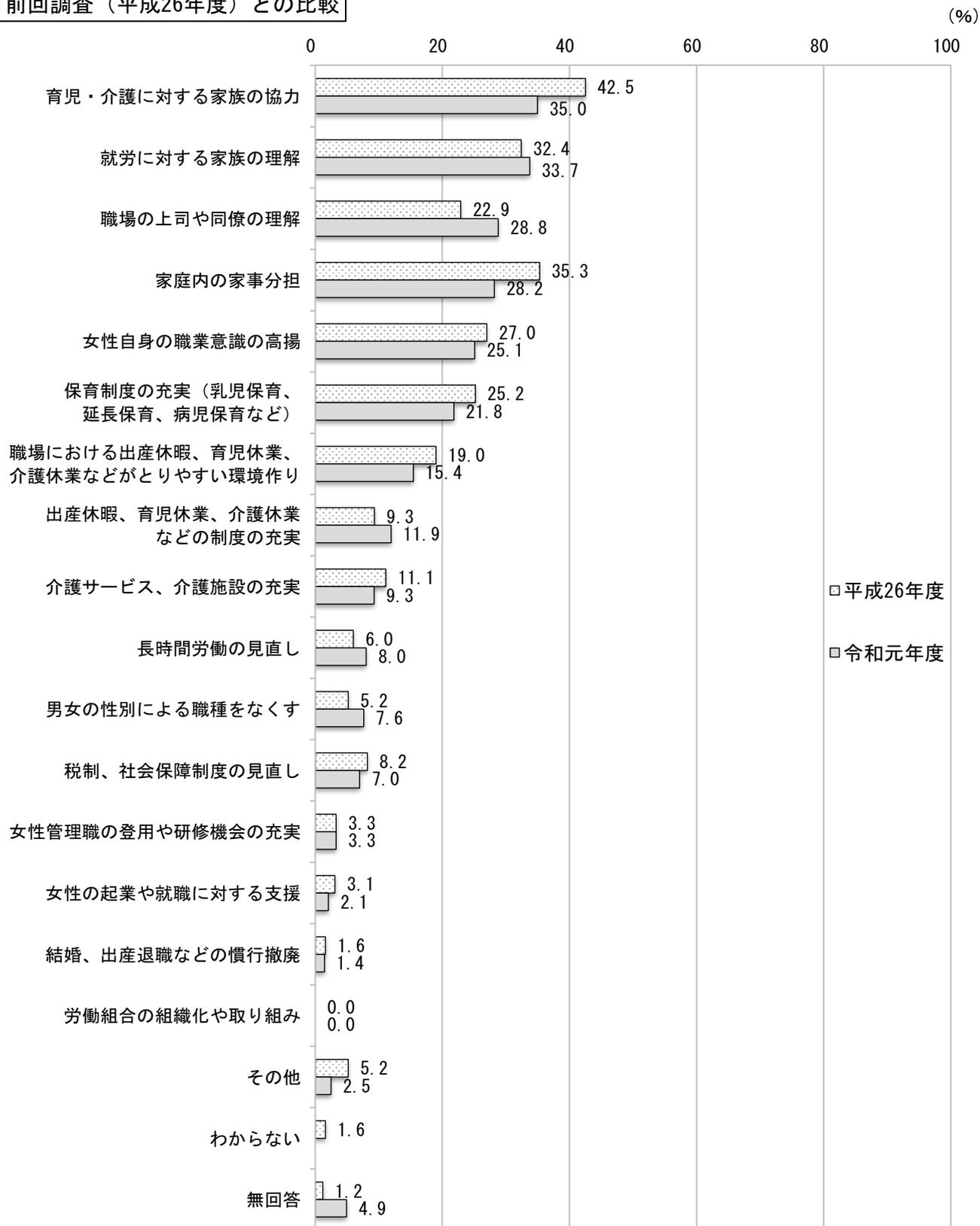
- 1 社会通念も含め、顧客・取引先の理解
- 2 小学校へ入ってからの子どもを預ける場（学童など）の時間を保育所等のように長くする。預けるところをあまり選ばない。
- 3 働く意味や価値を明確にする。
- 4 採用時の説明（性別関係なし）
- 5 体力
- 6 体力が違い女性は現場は無理。女性は事務のみ従事しています。
- 7 休暇を取りやすくしている。
- 8 全員 60 才以上のパートで自分の生活に合わせて仕事をしている。

【全体】

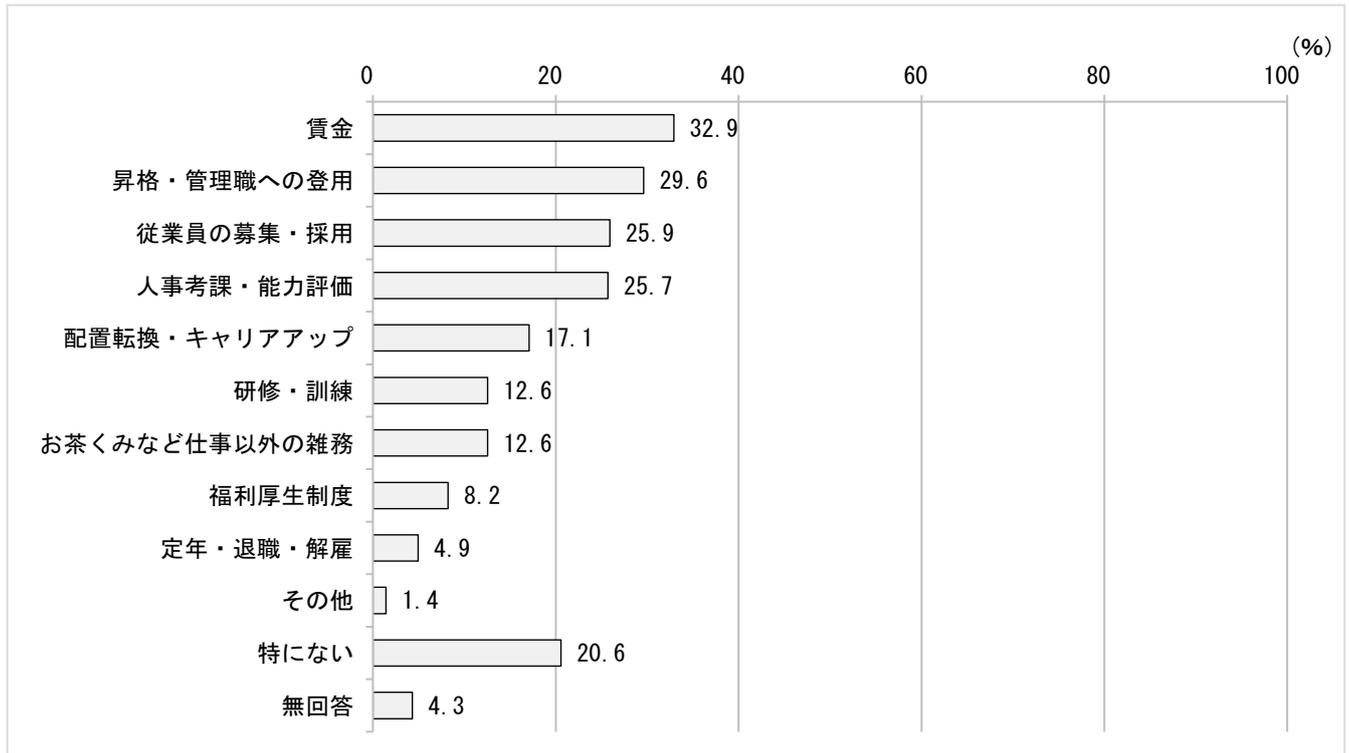
男女が平等に仕事を続けるために必要なことのうち、回答が多かったのは、「育児・介護に対する家族の協力」（35.0％）と、「就労に対する家族の理解」（33.7％）である。

前回調査と比較してみると、「職場の上司や同僚の理解」が28.8％で、5.9ポイントの増加となっており、家庭や職場における理解と協力が不可欠であることがうかがえる。

前回調査（平成26年度）との比較



問 30 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選んでください。(〇は3つまで)



○その他

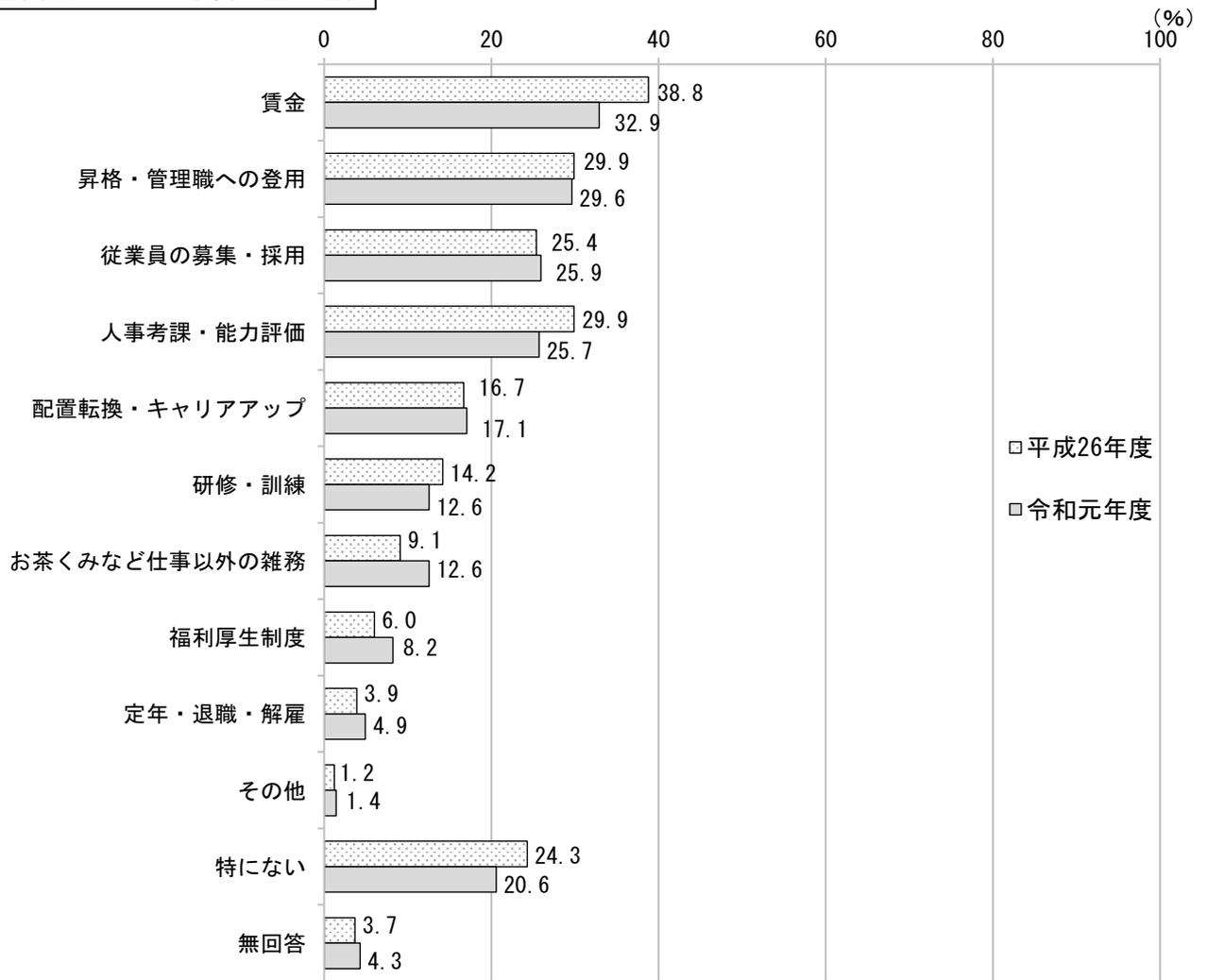
- 1 仕事内容
- 2 男性の意識（理解）
- 3 男性も女性も仕事に対する意識で差が出る。能力があっても、気持ちがなければ×。一番はメンタル。能力は二の次。
- 4 今ないのでないです。（平等です。）
- 5 当者、建築関連の建具・家具の製造業です。工場の職人さんは年々減少していて、若い職人さんがいないのが現実です。まずは男女とかでなく、職人の育成に力を入れて補助してほしい。

【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」（32.9%）、「昇格・管理職への登用」（29.6%）、「従業員の募集・採用」（25.9%）、「人事考課・能力評価」（25.7%）などとなり、収入格差の是正や正当な能力評価について、課題があることがうかがえる。

前回調査と比較して、「お茶くみなど仕事以外の雑務」が3.5ポイント、「福利厚生制度」が2.2ポイントそれぞれ増加している。

前回調査（平成26年度）との比較



問 31 男女共同参画社会の実現に向けて、重要と思われることを一言で表すと何だと思われますか。

【自由意見等について】

- 1 男女平等
- 2 性別による役割分担の排除
- 3 男女差別化をなくすこと
- 4 意識改革
- 5 女性が今までやってきたことを軽減しないといけない。家事も育児も介護も仕事もやれというのは不可能
- 6 全てにおいて平等は無理。男・女それぞれの特性を十分に生かすことが重要では？
- 7 社会全体の意識改革や理解が必要であり。先進事例等を、行政が積極的に、アナウンスして欲しい。
- 8 社会全てが同時期に変わることに
- 9 女性をアシスタントと思っている人が令和なのにまだいる。男性の意識を変えることが大事（特に 40 才～70 才代）
- 10 思いやり
- 11 共生社会（男・女・子ども・お年寄・障がい者、みんなが助け合う社会）
- 12 男女お互いが平等であることの意識づけ
- 13 お互いの理解、協調
- 14 社員同士が助け合える職場環境を会社が創っていくこと
- 15 柔軟な働き方を許容し、大事な業務を任せる。
- 16 男女の違いを知る。
- 17 格差是正
- 18 無理
- 19 協調
- 20 それぞれの意識改革
- 21 男性の家庭への参画
- 22 性別に関係なく就労する意識と意欲
- 23 共に協力しあい助け合う事
- 24 企業の意識
- 25 男性は仕事、女性は家庭ではなく、男女とも仕事と家庭を両立させる。
- 26 肉体労働の多い部署が多く、女性社員の採用がむづかしい面がある。
- 27 非正規雇用の減少
- 28 働く意識
- 29 お互いの性別・性差に対する理解
- 30 女性が仕事をするうえでの社会的優遇
- 31 女性に働きやすい環境が大事。特に学童保育で困っているようです。
- 32 属人化を防ぐこと（家事、育児、仕事全てにおいて）
- 33 家庭生活を支える社会インフラの整備
- 34 家庭と両立できる職場環境作り
- 35 家庭の仕事の分担
- 36 男性の理解と協力

- 37 女性が安心して子どもを産める社会の実現
- 38 体力的な差をなくす。
- 39 母子家庭への支援及び制度改革
- 40 人として「おもいやりの気持ち」
- 41 女性自身が就業意識を変える事、育児・介護の更なるバックアップ
- 42 本人のしたい仕事をする。
- 43 社会全般の企業に対する意見ですが、性別に関係なく、能力主義にしていく必要があると思います。
- 44 男性と女性の違いを理解し、「和」を以って貴しなす制度を考えること
- 45 人口が減っている所以女性の参画は自然に進む。そのための制度の充実が必要と思う。(育児・介護対応) 行政は“アンケート”で状況を調査するのではなく、もっと我々の所へ来て生の声を聞くことが必要。デスクワークを減らし、生の声を反映した会議などでもっと現状をリアルタイムに分析、具体策を立て、実施する必要があると思う。
- 46 理解
- 47 労働時間の削減
- 48 育児に係る女性の負担を、男性にも半分担ってもらうこと
- 49 家事や育児などの家庭内負担、夫婦の収入差、また、男性の負担に対する社会（まわり）の理解
- 50 人間関係
- 51 税制、社会保障制度の見直し
- 52 意識の共有とコミュニケーション
- 53 女性の意識改革
- 54 社会全体の目線
- 55 企業・団体が固定観念にとらわれず男女平等に働ける職場環境を作ること
- 56 会社トップの意識改革
- 57 雇用機会均等への意識改革
- 58 行政のサポート
- 59 適材適所、寛容な職場環境づくり
- 60 税制の改革、扶養控除を受けられる範囲での時間を希望する者が多い。
- 61 平等
- 62 男性の育児・介護参加で結婚しても女性が働きやすい環境づくり
- 63 男女同権
- 64 男女問わず、社会や周り（経済）のせいにせず常に前向きなプロ意識を持って世の中のために尽くす精神が必要
- 65 男・女で区別するのではなく、本人の意思や、人としての尊重を大切にする。
- 66 ライフワークバランスの周知・理解（社会全体）
- 67 家事・育児の女性の負担の軽減と、音の育児休業等の会社への協力、女性負担が大きい。
- 68 男女関係なく、その人を評価すること
- 69 男女が均等に享受することができ、共に責任を担う社会の実現が必要
- 70 仕事が楽しいと思える環境づくり
- 71 大企業と中小企業の格差是正、利益がなければ対策を打てない。
- 72 男も女も互を認め合い尊重すること

- 73 男女はあまり意識しないでやっています。
- 74 業務、勤務、評価の公平性、多様な働き方の理解
- 75 取り組み事例の紹介→成果
- 76 公平、公正、公明で且つ平等、機会均等
- 77 長時間労働をなくす。
- 78 性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮できる環境
- 79 「当たり前」を見つめなおし、可能性を広げること
- 80 職場の上司・同僚の理解と思いやり
- 81 家庭は女性が守るという日本人の意識の変化
- 82 女性の地位向上と責任の借る業務を任せること
- 83 子育てがしやすい職場作りを行う。
- 84 立場の理解
- 85 同一労働、同一賃金
- 86 選択肢の多い社会
- 87 女性の仕事に対する意識、意欲、男性の仕事に対する意識、意欲
- 88 介護施設の充実
- 89 根本的な考え方（家庭における、男女の家事育児の協力）
- 90 職場の環境整備
- 91 チャレンジ
- 92 北欧以上の社会保障制度の充実をはかる。
- 93 仕事に対する意識
- 94 働きながら子育て等ができる環境を国が作ること
- 95 男女の人権の尊重
- 96 男性・女性の差別がなく、個々の能力に応じたポストと報酬が得られる会社及び社会作り
- 97 時代の表れ
- 98 女性の就業に対する心構えが低いと思う。特に若年者に甘えが多い。いつも責任が伴うと考えて行動すること
- 99 既存概念の見直しが必要です。
- 100 性別にかかわらず平等に働きかけること
- 101 国の取り組み
- 102 学校教育
- 103 事務、現場工事等男女共同参画と言っても体力的に出来る出来ない等有り男性の仕事と女性の仕事は分かれる事も有る。
- 104 核家族化をとめる。
- 105 実力重視
- 106 女性の働きやすい環境、職場づくり
- 107 社会制度、慣行の見直し、意識の改革
- 108 男女の差別をなくし、採用や仕事内容、賃金等条件を同じにする。
- 109 全ての人に働きやすい環境
- 110 コミュニケーション

- 111 みんなの理解
- 112 周囲の理解
- 113 人生・家庭との共存
- 114 仕事に対する責任感をもって、男女、パート関わらずとりくむ姿勢をもつ事
- 115 核家族化、単身世帯が増えて家庭家族内での応援が出来ない。その分、公共の支援、会社の応援が必要となっている。保育所、幼稚園の充実が急がれる。在宅勤務（テレワーク）の環境作りが急がれる。
- 116 ゆとりある生活
- 117 女性、男性ともに“こうあるべき”という考え方をなくす。
- 118 男性社員への意識改革
- 119 女性自身の就業意識の高揚
- 120 子どもの行事、子どもの病気の時、有給とか休みをとりやすい環境にすれば良い。
- 121 社会や家庭内等でも”女性が働く”という事の理解と協力が必要
- 122 出産・育児・介護などの生活の変化に関わらず、女性が継続して勤務できるよう柔軟な会社の制度づくり
- 123 男女ともにではあるが、仕事への取組の意識の差があるかぎり、共同参画社会は絵空事。仕事への責任感がある人と、ない人がいるかぎり、男女差以上に、社会は劣化するように感じる。
- 124 建築の現場なのですが、まず男女共同参画社会の前に今の若者に現場でひとつのものを作り、達成するという充実感を得られれば、男女もそこにはないのではないかと思う…。
- 125 現場の働く環境の取組み
- 126 性別でなく能力適性で人事を行う。
- 127 家庭、職場での相互扶助
- 128 当社は総合職（転勤有）の女性が少ないので格差はついてしまう。
- 129 互いの人権を尊重
- 130 労使間の相互理解
- 131 男女が互いに尊重し協力し合う事
- 132 （本人も会社も家族も）妥協
- 133 働きがいのある職場
- 134 各人の適性に合った仕事につかせること
- 135 市民一人一人の意識づけ
- 136 女子優遇
- 137 家庭・地域に責任を持つ ワーク・ライフ・バランス
- 138 保育所の整備
- 139 経営者や管理者の意識を変化が重要
- 140 当事業所ではすでに男女平等であり、性別に寄っての賃金格差や待遇も平等で今後も継続していく。一番に家族の理解が必要であると思われる。
- 141 強い意思、教育 or 育成
- 142 女性が家事・育児・介護をすることが当たり前でなくなる。
- 143 賃金に対する平等な査定、パワハラ、セクハラ等の根絶
- 144 家族の協力と理解
- 145 家庭・社会での理解

- 146 女性が働く事は家族の理解も必要であるが家族の為に働いているので、家庭調和を重視してバランスをとって働く事が大事だと思います。
- 147 協力
- 148 固定観念の打破
- 149 男女共に意識改革
- 150 個々の能力の優先
- 151 性差をなくした能力、賃金に応じた働き方ができる社会
- 152 子育て支援について
- 153 雇用条件の平等化
- 154 認識と理解
- 155 女性や高齢者、障がい者のための扶助は充分行われています。すべての労働者が扶助を受けられる政策の方が重要なのでは。
- 156 賃金格差の解消
- 157 実現に向けて、社会へのプラン理解
- 158 本人のやる気
- 159 相互扶助
- 160 産休育休介護休暇の定着・理解
- 161 本人の意識
- 162 女性の向上心
- 163 「男女共同参画社会」という名前と内容を浸透させる事が必要
- 164 違いを認め合い、助け合うことです。
- 165 〔理解〕この一言だと思います。家庭での夫婦同士の理解。会社の中では同僚、上司の理解。これがきちんとできていないとどんなに整備しても無理だと思います。
- 166 喜
- 167 会社への貢献度及び能力
- 168 国会議員の意識改革
- 169 女性の意識の向上（これは男性も同じ）
- 170 まだ風習が強く残っていると感じるので、それをなくしていくこと
- 171 共通目標の達成
- 172 自由
- 173 自分らしく輝けること
- 174 結婚・出産があるので、男女の権利を平等にするだけでは平等とは言えないと感じます。女性のキャリア継続の為に もっと支援をしていただきたいです。
- 175 男女それぞれ責任意識をもって仕事に従事しなければならない。

【自由意見等について】

- 1 少子化が進み人口減少の中で女性に目を向けています。その中で、男性は男性の長所を伸ばし、女性は女性らしさを伸ばしてほしいといつも言っております。日本の女性らしさが好きなので忘れてほしくない気持ちを女性に話をしています。目標は『がばいばあちゃん』です。
- 2 扶養内でいきたいと言って、少ししか働かない人が大勢います。給与に合わせて平等に保険料が全員必要という風にすれば「オーバーするので今月はここまでしか働きません」等がなくなるかも。
- 3 この頃はむしろ男性が元気ないのでは？
- 4 中小企業・大企業問わず同様の施策を推し進める必要はないと思う。
- 5 男女が働きやすい社会というのが、私は仕事における男女平等の立場での仕事は難しいと思う。男性は仕事だけをしていたら、社会的に認められる立ち位置にあります。しかし、女性はおかれた環境、年齢によってできる仕事が大きく違って来る。20代独身から、既婚子育て、独身、シングル、40代、50代、シニア、80歳からの老後と年代環境によっての優先される内容、求められる内容も異なって来る。たとえば一般の家庭（夫婦30代、子ども2人）に絞って考えると、将来について一番重要なのは経済。となれば共働きになり、妻が働きに出る分、育児、家庭の仕事を夫も手伝う。現社会では普通環境になっているが、本来は夫の収入が一般生活水準を上回っていれば、妻がががつと、生活費の補充をする目的の仕事体制にしなくても、家庭、子育てにもっと力を注げると思う。男女平等な仕事なんてありえないし、男性が育児を堂々と仕事場で言えるのは日本の衰退ではないかと思う。男性は残業もあり、休日出勤もあり、働ければ働いただけの収入と社会保障が必要であると思う。保育園の無償化、児童手当なんてこんな不平等な制度なんていらぬと思う。子育て中の母に必要なのは子どもにかけられる時間が欲しい。その時間を作るにはどうすればいいか。家庭の経済力につながってくる。日本の将来において少子化が一番の問題。保育園の無償化よりも保育園施設の充実、保育内容の充実（教育、食育）に県あげて取り組みをしてほしい。高松市役所自体の対応をまず変えるべきだと思う。
- 6 昔ながらの会社は、なかなか新しいものを取り入れようとしないので、困ります。
- 7 もし本当に女性にとって雇用の不平等・働きにくい社会があるならば、女性自身ももっと声を上げて平等で働きやすい社会の実現に向けて努力をすれば良いと思う。
- 8 あまり周囲の人の意見をきくより本人のしたい仕事を希望させる上司の応用さが必要だと思う。
- 9 パートナーの理解→小学校や中学校等でも共働きへの理解や説明（共働きの良い所や、将来像を学ぶ）をする。香川県の良い所をくり返し伝える。（小さい頃から）
- 10 男女の役割分担があると思います。人間性の尊重 注意しあえる関係 仕事がしやすい雰囲気作り。
- 11 建設業ではまだまだ現場で女性が働きやすい環境づくりができていません。女性の意見を聞き、反映して女性にもっと興味を持ってもらえる業種にならないといけないと思います。
- 12 少子化する傾向が続いているので、自治体などでもっと子どもを預けやすい環境づくりにして、子どもがいても働きやすい社会にする事
- 13 男性のおごり感情の解消、女性の責任感への信念、そして、両性の相違への尊重と社会貢献への大切さを理解すること。
- 14 公務員、議員の女性が占める割合を50%にするという法律の制定
- 15 会社の雰囲気が良い。時短、パート職でも長い働くことが出来る。人材育成の制度が整っている。福利厚生が正規社員と同等に非正規社員にも充実している等。
- 16 力仕事、又は女性ならではの危険な立場を理解すべくお願いします。男女同一ではなく力仕事は男がしなくちゃいけないことを言葉を変えて周知願いたい。
- 17 当社の場合女性向きの職種が多いため、逆に男性従業員の採用をためらわれます。

- 18 まず社会より、家庭内の役割意識をかえないかぎり、社会（仕事）の働きやすさは変わらない。
- 19 もっと現実を見て法整備をしてほしい。人が動いてナンボの業種では働き方改革は経営の首を絞めるだけ。公的サービスも土日祝もやるべき！
- 20 保育所、学童保育の充実
- 21 保育所、病児保育等の増加
- 22 半数を占める女性の意見をしっかり聞いて、女性の能力を発揮出来る環境を準備した、地域と組織が生き残る。働きやすいと住みやすいはほぼ同格で、どちらも女性がいきいきと生活できないと実現出来ないと思いますが？
- 23 最低賃金上昇に伴い時給が上がっているという状況である。休みはほしいが休むと給額がへるので休まない。休めない。基本給が上がるのが望ましいが、100%子会社であるため親会社の指示には従わなければならない。若い社員も定着しない。
- 24 お互い様の精神で理解しあうことが大切！
- 25 ①このアンケート内で「お茶くみなどの雑務」という言葉が多々見受けられるが、女性の活躍を妨げる仕事＝お茶くみという考え方に古さを感じる。問題は名前のない雑用を女性に押し付けられて時間をとられるということ。「お茶くみ」という名があるだけまし。②例えば「産後2か月で復帰」した人がいたら、すべての出産後の女性がそのようになっていると思われ、できない・しない人はダメ、といった不理解な評価をする人がいる。人それぞれ環境、体力、能力が異なるのだから、同じ性ならば基本条件も同じと考えるしてほしい。
- 26 男子は働きやすい社会なんですか。
- 27 働き続けたい、だれもが働き続けることができる社会が大事である。
- 28 男と女は人間である以上平等であると思います。ただ役割は違うと感じています。その事をお互いに理解する事でより良い社会になると思います。
- 29 今、新旧入れ替わりの時、時代に適応する為に新しい仕事も取り入れたり、休日も働く事が多いので長年の退職者なき後の今を、健康面でサポートしている所です。それには個々と話をして困っている事は何かを聞き取り調査して、体の事なら、メンテナンスを即する様手配したりしています。環境の変化時はメンタル共に健康にも気を付けなければならないと思っています。常に若者が成長出来る様にしたいのですが身内の再々雇用の従業員さんが80才近くなり、運転が心配になっているところです。体は元気だけれど、その他のことが気になるところです。調和を持って、頑張っ参ります。ありがとうございました。
- 30 女性がいる会社が工場などを新設して、作業の軽減のため設備などを入れる時に、補助金があればいいと思う。

