

働く場における男女の意識調査
結果報告書

平成25年3月

岡 谷 市

(企画政策部企画課)

働く場における男女の意識調査 目次

調査の概要	1
回答者の属性	2
調査結果の概要	
調査結果の概要<事業所>	6
調査結果の概要<個人>	8
調査結果	
調査結果<事業所>	11
調査結果<個人>	22
自由記入欄	56
資料	
調査票	60
数値票	75

調査の概要

1) 調査の目的

岡谷市内の事業所とそこで働く人を対象に、男女の就労に関する意識や実態を把握することで、男女共同参画おかやプランⅣの目標の一つである「男女がともに働きやすい環境づくり」を推進するために実施する。また前回調査は平成19年度に行っているため、事業所の制度や意識の変化をみる。

2) 調査の項目

- 事業所— 女性労働者の就労実態について
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、女性の活用・登用について
制度や規則について
女性のパートタイム労働者について
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- 従業員— 就労観について
セクシュアルハラスメントについて
育児休業制度、介護休業制度等について
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

3) 調査の設計

①調査地域

市内事業所および同市事業所従業員

②調査対象

○事業所→岡谷市内の従業員が30人以上の事業所50社を抽出

おおむね従業員が80人以上の事業所20社

30人以上80人未満の事業所30社

○従業員→その事業所に働く男女10人（概ね男女各5人）×50社=500人

③調査方法

郵送調査（無記名）

④調査時期（返信期間）

平成24年8月1日～8月31日

※前回調査状況

調査時期 平成19年9月1日～25日

回収状況 30社中20社（66.7%）

600人中335人（55.8%）

※前々回調査状況

調査時期 平成14年11月1日～25日

回収状況 32社中20社（62.5%）

640人中335人（52.3%）

4) 回収状況

26社（52.0%）

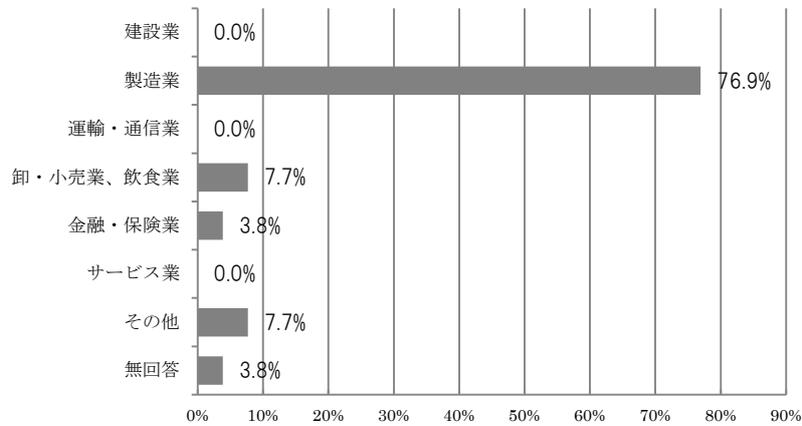
286人（57.2%）

5) 調査データの取扱い方法

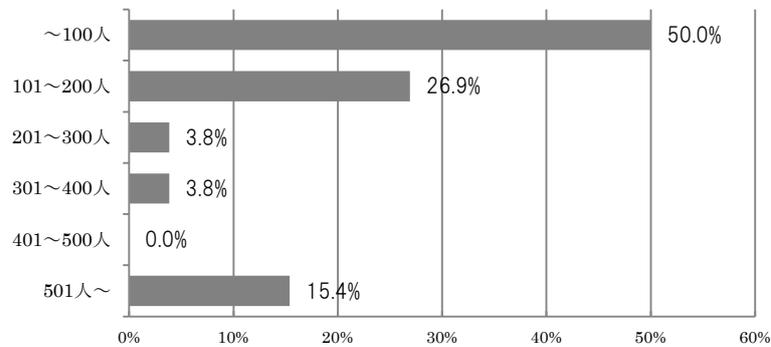
比率は百分率であらわし、小数点第2位を四捨五入して算出した。そのため、百分率の合計が100%にならないことがある。

事業所

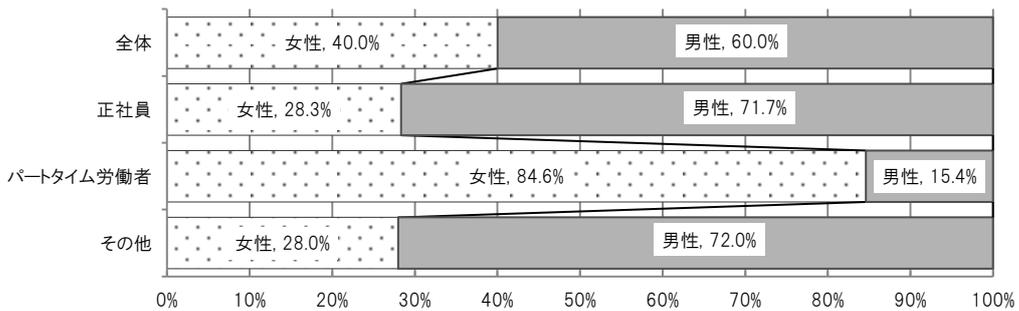
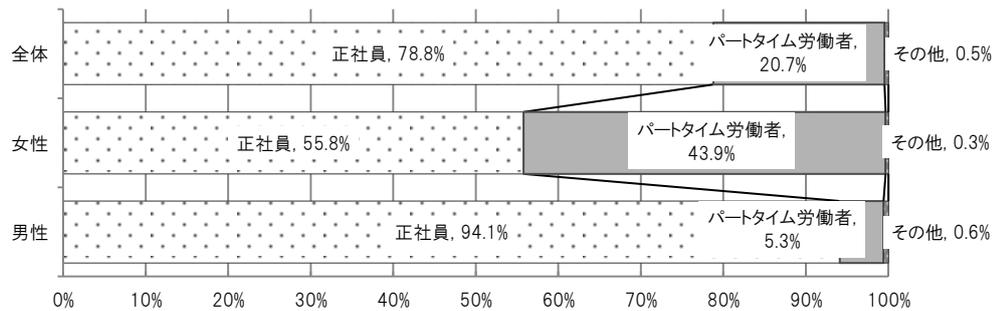
業種（26事業所）



従業員別（26事業所）

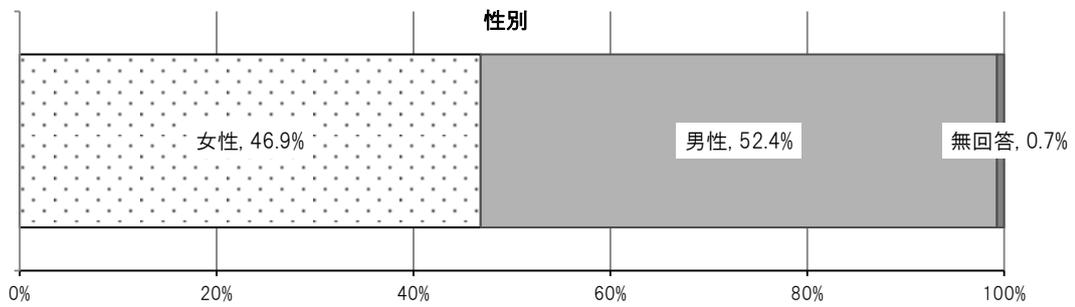


就労別（26事業所）

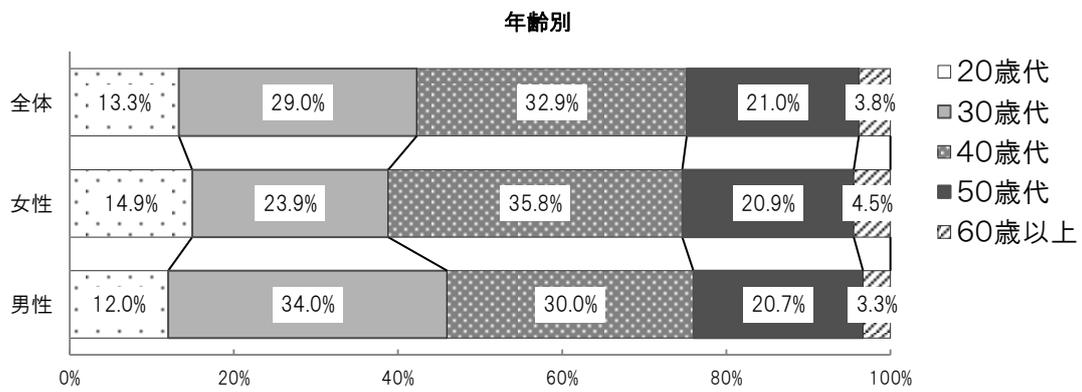


個人

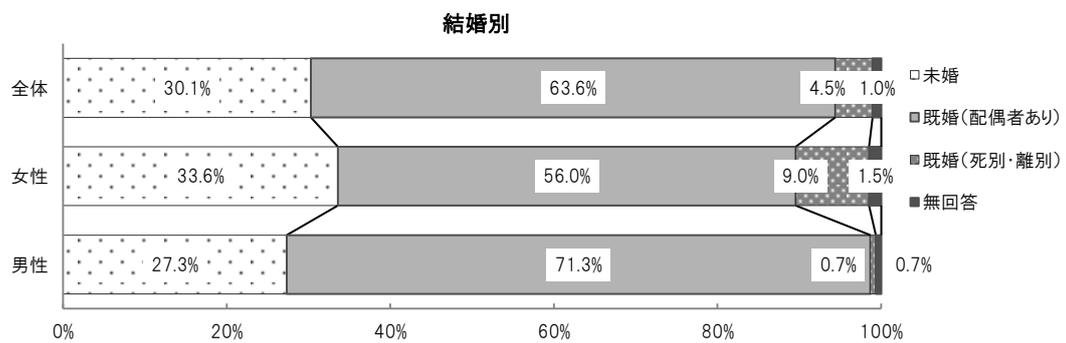
性別 (286人)



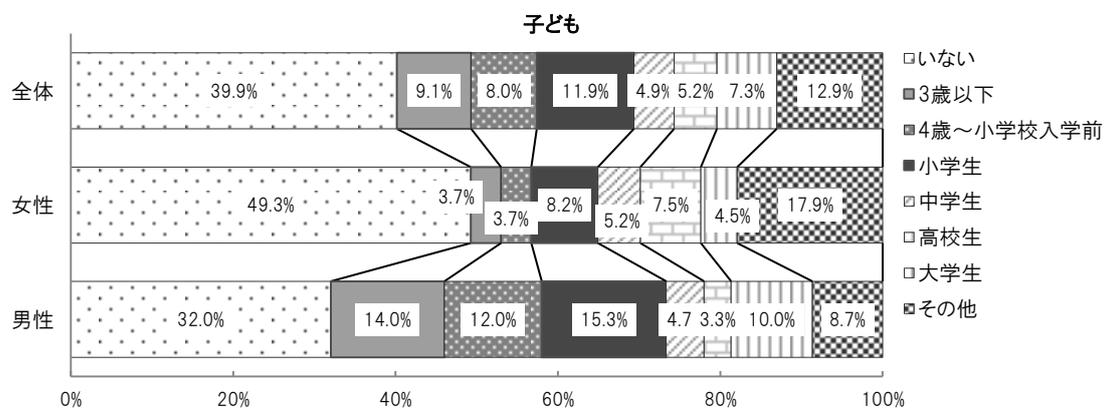
年齢別 (284人)



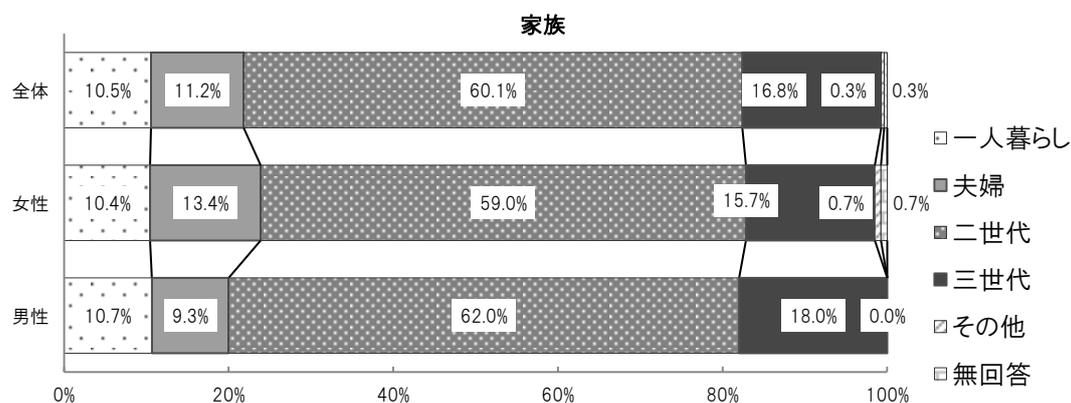
結婚別 (284人)



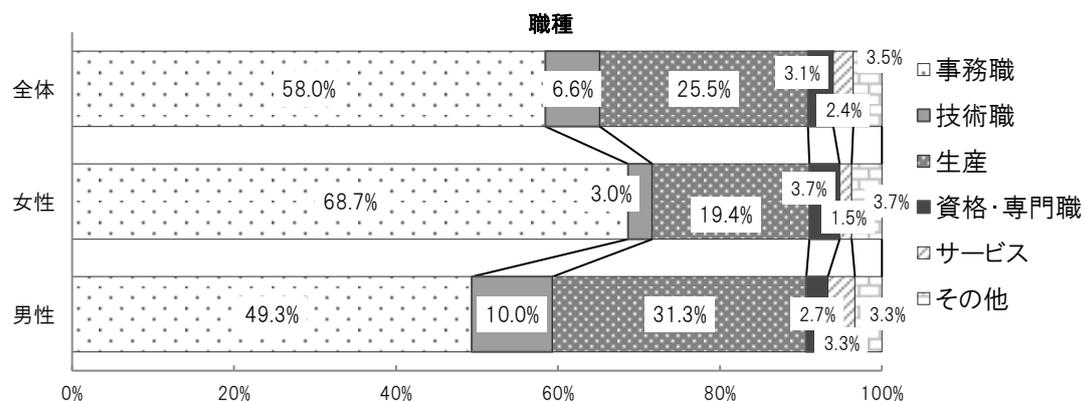
子どもの有無（284人）



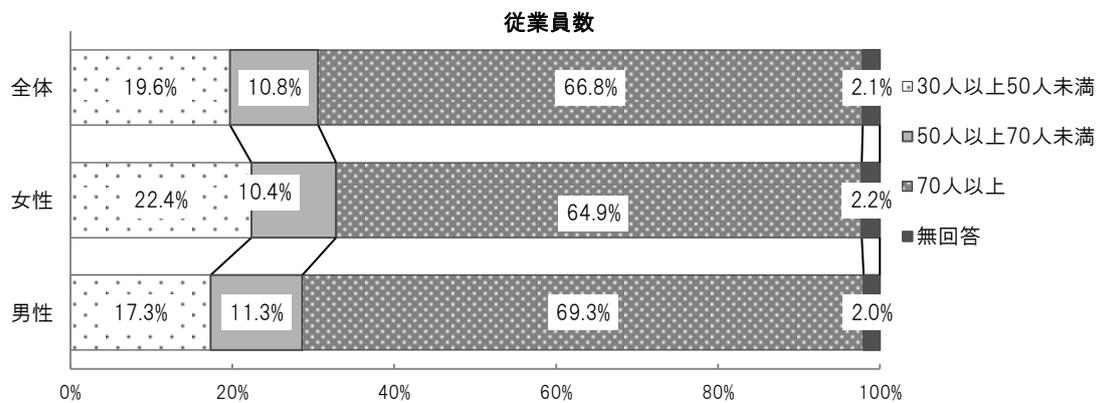
家族形態（284人）



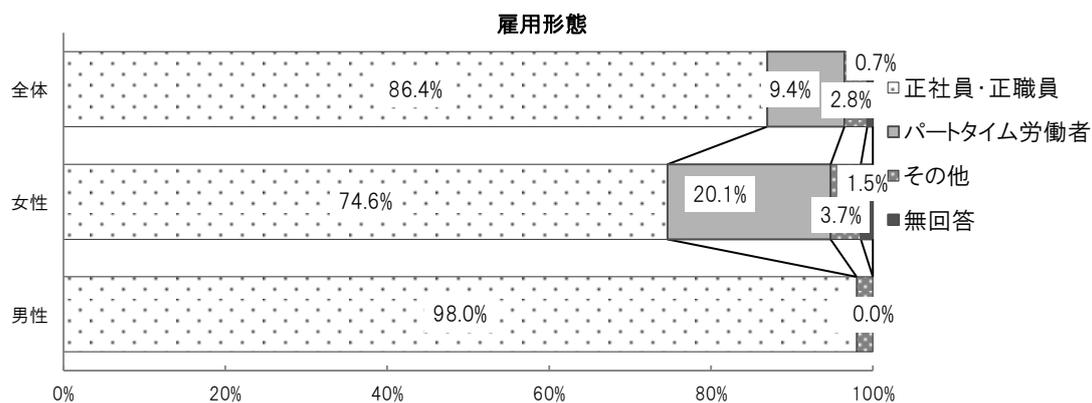
職種別（284人）



従業員数（284人）



雇用形態（284人）



調査結果の概要

事業所

雇用状況とパートタイム労働者について

従業員の内訳より、正規従業員の割合は男性が71.7%、女性が28.3%で、約4人に1人以上女性の正規従業員がいることになる。パートタイム労働者の内訳は男性が15.4%に対し女性は84.6%で、8割以上が女性である。

（前回調査：正規従業員 男性77.5%、女性22.5%
パートタイム男性17.9%、女性82.1%）

女性のパートタイム労働者の雇用理由は、「女性の正規従業員を雇うよりも経費負担が少なくてすむ」が30.8%（前回35.0%）、「仕事の性格上、女性が適している」30.8%（同25.0%）が主にあげられ、雇用の状況は「年間を通じて継続的に雇用」61.5%（同80.0%）となっていて、前回より割合が減っている。

今後は「正規従業員の人手不足を補うため」（34.6%）、「単純作業等で活用したい」（30.8%）にパートタイム労働者を活用したいと考えている。

女性労働者について

管理・監督職数をみると、全管理職（課長相当職以上）数461人に占める女性の割合は1.1%（5人）で、監督職（係長・班長等相当職）になると若干増えるものの、全監督職593人のうち11.1%（66人）と少数であった。

（前回調査：全管理職495人のうち女性1.2%（6人）
全監督職621人のうち女性7.6%（47人））

女性の管理・監督職への登用が少ないが、それは「管理職に必要な知識や経験、判断力、指導力等を有する女性がいらない」とする事業所が65.4%あり、「幅広い仕事上の経験を意図的に与える」ことを61.5%の事業所が取り組んでおり、73.1%の事業所が「男女とも同じ内容で区別することなく研修会を開催」している。

企業内の制度について

育児休業制度については回答したすべての事業所で前回同様「整備されている」と答えた。

実際に育児休業を取得した期間は1年～1年6カ月未満が52.3%、1年6カ月以上が36.4%取得していた。前回9～12ヶ月（以上）取得した人が98.7%とほとんどが1年近くもしくは1年以上取得していた。

育児休業規定は88.5%の事業所が定めており、「特に規定ない」とする事業所が11.5%あった。その内容については「休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置」が30.8%（25社中8社）と少なく、給与・賞与・昇給関係や復職後の職場・職種については、50.0%以上の事業所が規定で定めていた。

育児休業者への労働条件の周知について、73.0%の事業所が書面もしくは口頭で明示していた（書面で明示53.8%、口頭で明示19.2%）。

男性の育児休業取得者、育児短時間勤務の制度利用者はいなかった。

結婚や妊娠・出産を契機に退職する人が4割あり、産休・育休後に復帰して継続して就業している人は3割にとどまっている。従業員に対する啓発や、より取得しやすい周囲の環境を整える必要もあると思われる。

また、取得したのはすべて女性であり、男性の育児休業取得にむけての環境や周囲も含めた意識の変化が待たれるところである。

介護休業制度については、整備に向け検討中が1社、それ以外の回答したすべての事業所が「整備されている」と答えた。

実際に取得した人は、2人（女性1人、男性1人）で、前は6人（女性5人、男性1人）で減っている。より取得しやすい環境を整えることも必要であると考ええる。

セクシュアルハラスメント対策としての措置については、「あってはならない旨の方針を明確化し周知・啓発している」「相談・苦情対応の窓口を定め、迅速かつ適切な対応ができる体制をとっている」が61.5%であった。「研修や啓発資料の配布」をした事業所は30.8%と少なかった。

平成19年4月1日施行 改正男女雇用機会均等法でのセクハラ対策として、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務づけとなっていることから、事業所の方針が明確化され、相談・苦情に応じ適切に対応する体制や規定が整備されてきている。「正しい理解と防止」のさらなる取組みが必要であると考ええる。

従業員の能力向上や役職への登用を目的とした研修会等の開催については、「男女とも同じ内容で区別することなく開催している」事業所が73.1%と前回（95.0%）より減っている。

ワーク・ライフ・バランスは、「心身ともに健康で、労働意欲が高まる」メリットがあると考える事業所が61.5%あり、「効率的な業務遂行により残業時間の減少を図っている」と推進している事業所が50.0%あった。しかし、「特に取り組んでいることはない」とする事業所が4割近くあり、働きやすい職場環境作りの推進が課題である。

就労観について

- ・労働条件・待遇について、女性も男性も「普通」と思っている人が最も多く、それぞれ44.4%、52.7%であった。
- ・労働条件・待遇について、「やや不満足」「不満足」と答えた人について、問11の設問で「何が不満や不安に感じているか」について調べたところ、「給料が低い」が男女とも多く（女性36.7%、男性36.4%）、次いで「休みが取りにくい」が多かった（女性30.5%、男性41.4%）。
- ・収入について、ほかの質問と比較すると、男女ともに「不満足」と回答した人の割合が一番多かった（女性：9.8%、男性：13.3%）。
- ・職場での地位・就労時間について、男女ともに「普通」と思っている人の割合が全体で6割を超えて多かった。

現在の労働環境について聞いたところ、女性で最も割合が高かったのは「能力に応じて男女問わず責任にある仕事」で39.4%であり、前回より高い割合であった（前回22.6%）。また男性の割合も36.4%と高く、男女間での大きな差は見られない。職場の不満や不安なことについては、全体で「給料が低い」36.7%（前回42.9%）、「休みがとりにくい」35.9%（前回45.7%）で、前回同様割合が高かった。

女性が職業をもつこと

女性が働く上で最も障害になることは男女ともに「出産・育児や介護」で、全体で83.6%の人が答えた（前回81.9%）。

女性であるために不利であることは、性別で違いが見られた。女性は「給料や昇進に差別がある」ことが32.0%でもっとも割合が高かったが、男性では「職種によって向かない」（23.7%）、「業務以外の雑用が多い」（23.0%）ということであった。

女性は、出産や育児により仕事が続けにくいことだけでなく、給料や昇進について男女差別があることも不利であると考えており、男性との意識の違いが大きいことがわかる。

セクシュアルハラスメントについて

「セクハラ被害にあったことがある」と答えた女性は8.9%で、約11人に1人の割合であった。また、「自分以外の同じ会社の人も被害にあったことがある」と答えた女性は17.7%であった。

年代別では年齢が低いほど割合が高く、「自分が被害を受けた」人のうち20代女性が15.8%であった。

男性の育児休業取得について

全体では78.1%の人が、育児休業を「男性も取ったほうがよい」と答えた（前回76.0%）。

年代別では、20歳代男性（88.9%）が最も多かった。

男性の育児休業取得が進まない理由について、全体では「職場に迷惑をかけるから」（47.6%）と答えた人が多かった。性別で見ると、男性では「職場に迷惑をかけるから」が53.8%で最も多く、女性では「まわりの理解が得られないから」が41.6%で多かった。

育児休業を男性も取った方がよいと言いながら、実際は*問16の理由で進まないという内容については、女性は「まわりの理解が得られないから」が多く、男性では「職場に迷惑をかけるから」が最も多かった。

*問16：男性が育児休業を取ることが進まない理由

病児、病後児保育事業について

全体で見ると61.6%の人が「全く知らない」と答えているが、利用の対象となっている小学校入学前の子どものいる人で「知らない」と答えた女性は0人で、周知がされてきたと思われる。一方、男性で「全く知らない」と答えた人が5割いた。子育てを女性に任せている現状の一面が見受けられる。

介護休業制度について

全体では35.9%の人が「全く知らない」と答えた。また、介護休業を取得しやすい環境かどうかについては、「取得しにくい」と答えた人が全体で38.6%、「利用したことがある」は0%だった。

残業や休日出勤について

残業は、全体では「忙しい時期はある」と答えた人は46.3%、「常にある」と答えた人は22.5%、年代別では、20歳代女性、40歳代男性の割合が最も多かった。

また休日出勤は、全体では「ほとんどない」と答えた人は5割近くであったが、男性は「忙しい時期はある」と54.7%が答えており、40歳代が最も多かった。

「今のままの残業や休日出勤でよい」と希望した人は、全体で43.3%、男性は54.4%で、40歳代～60歳男性が6割を超えて多かった。

「収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」と答えた人の理由は、「家庭生活の時間が取れない」が男性で52.0%と最も多く、年代別では30歳代男性（63.6%）がかった。一方、「今より残業や休日出勤を増やしたい」と答えた人の理由は、「収入を増やしたい」が全体で87.0%、男性は93.8%で、各年代で「収入を増やしたい」がかった。

理想と現実について

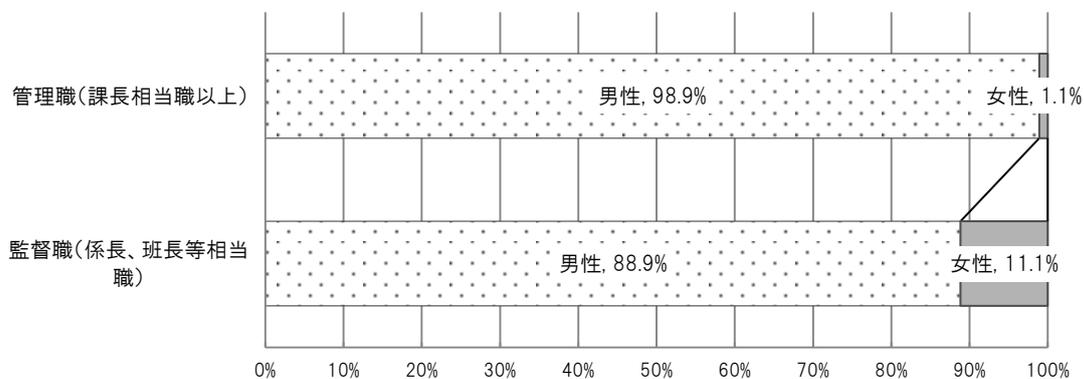
理想では、「すべての調和を図りたい」人が全体で52.1%と最も多いが、現実となると「仕事を優先している」人が多く、全体の63.4%であった。性別・年代別においても、理想と現実のギャップは同じ様相を示している。

ワーク・ライフ・バランスについて

「ワーク・ライフ・バランスが取れている」「まあまあ取れている」と答えた人は、男女ともに60%を越えていた。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、全体で「管理職の意識改革を行うこと」が必要であると47.0%の人が答えており、性別を越えて多かった。

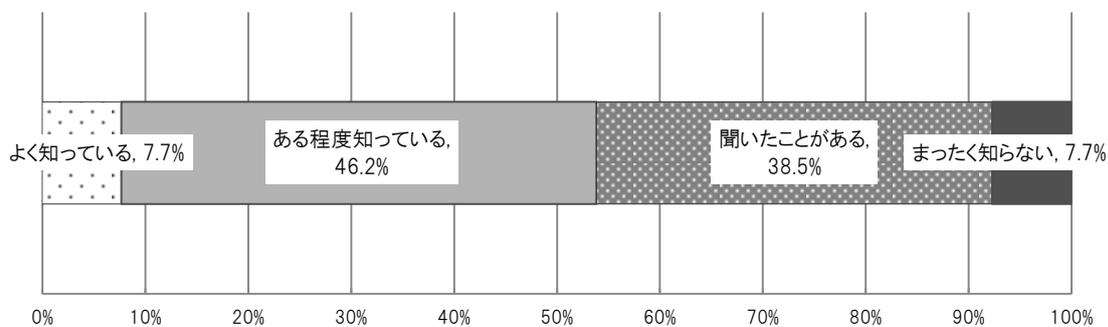
事業所

問3 貴事業所には管理職や監督職は何人いますか。



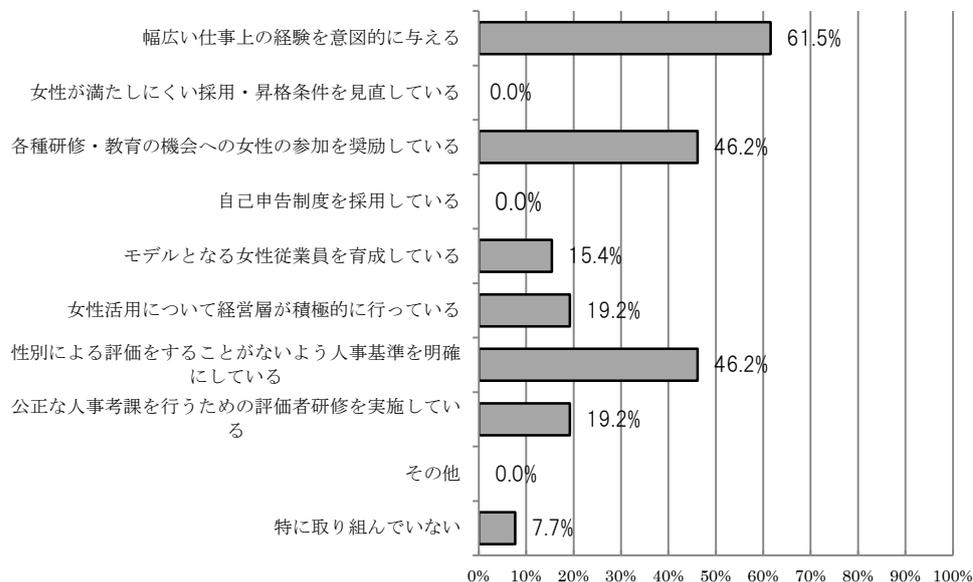
管理職の構成比をみると、男性が98.9%をしめ、女性は1.1%である。同様に監督職でも、管理職よりは割合は増えるが、女性の占める割合は11.1%と、男性の比率と大きな差がある。

問4 貴事業所では「ポジティブ・アクション」の意味・意義についてどの程度認識していますか。



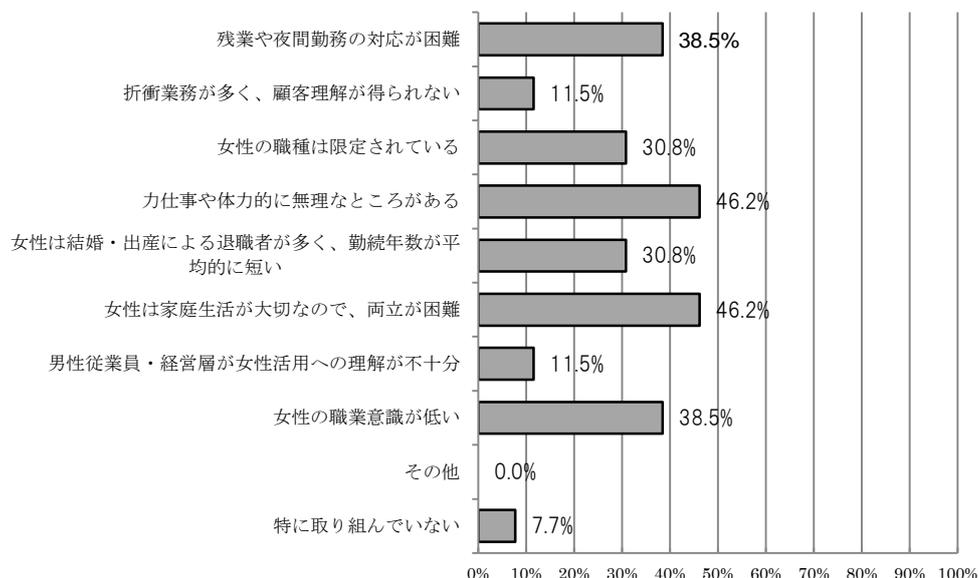
「ポジティブ・アクション」については、“よく知っている”“ある程度知っている”と答えた事業所は、全体で53.9%である。

**問5 女性の活用・登用で取り組んでいることは何ですか。あてはまるものすべてに○を
してください。**



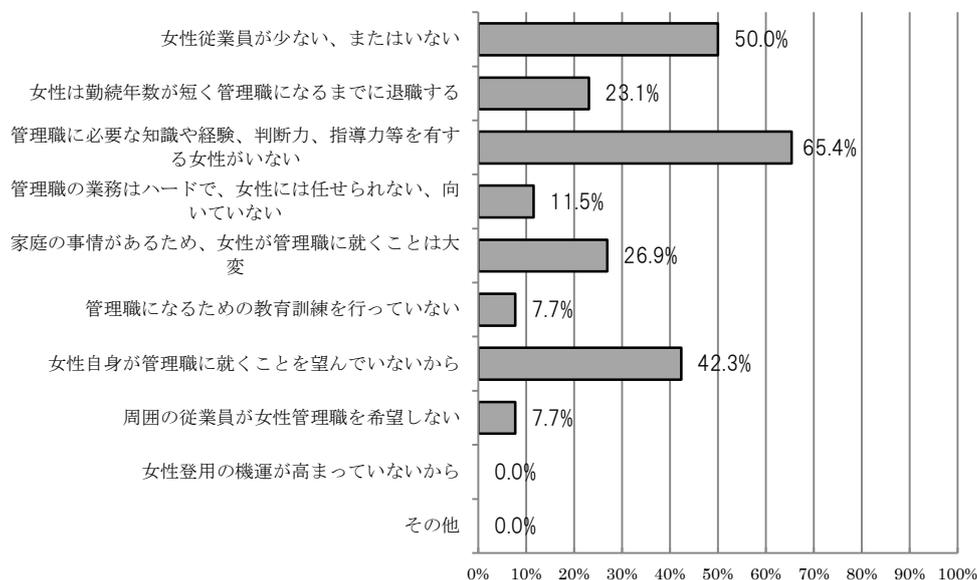
「幅広い仕事上の経験を意図的に与える」と答えた事業所は61.5%であったが、「特に取り組んでいない」と答えた事業所は7.7%（2事業所）であった。

**問6 女性の活用・登用に当たっての課題は何ですか。あてはまるものすべてに○をして
ください。**



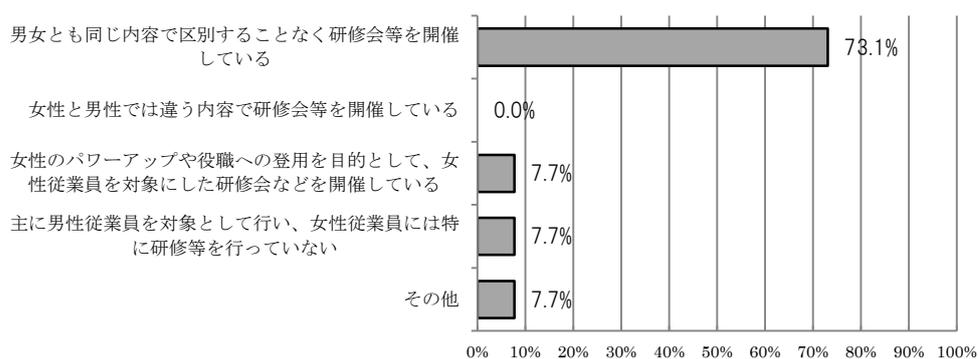
「力仕事や体力的に無理なところがある」「女性は家庭生活が大切なので、両立が困難」と答えた事業所は46.2%であった。また「特に取り組んでいない」と答えた事業所が7.7%（2事業所）あった。

問7 女性管理職が増えない（少ない・いない）のは、どのような理由ですか。あてはまるものすべてに○をしてください。



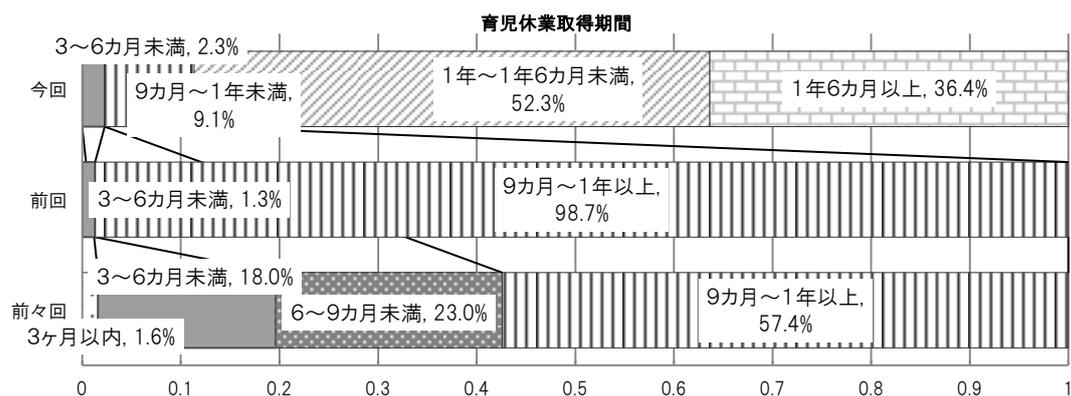
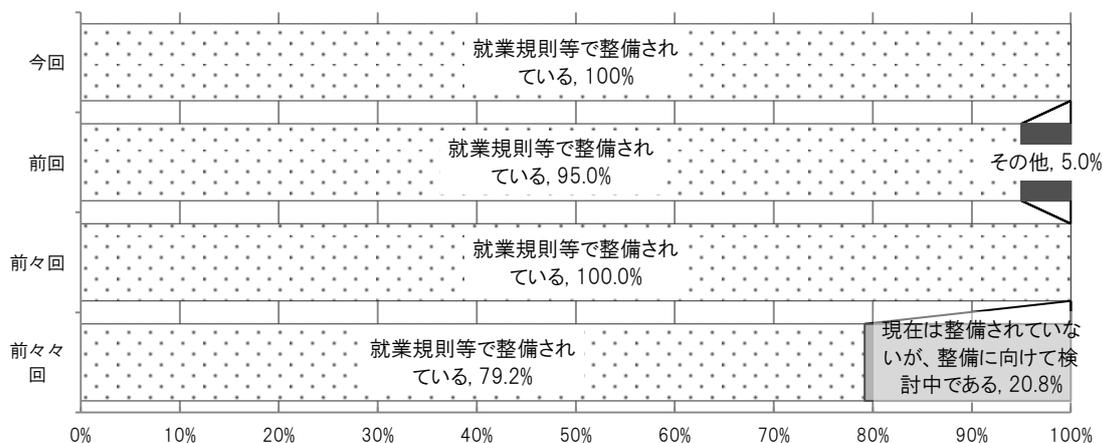
「管理職に必要な知識や経験、判断力、指導力等を有する女性が少ない」と答えた事業所が65.4%あった。また「女性自身が管理職に就くことを望んでいないから」と答えた事業所は42.3%（11事業所）あった。

問8 貴事業所が従業員の能力の向上や役職への登用などを目的として開催する研修会等についてお伺いします。あてはまるものすべてに○をしてください。



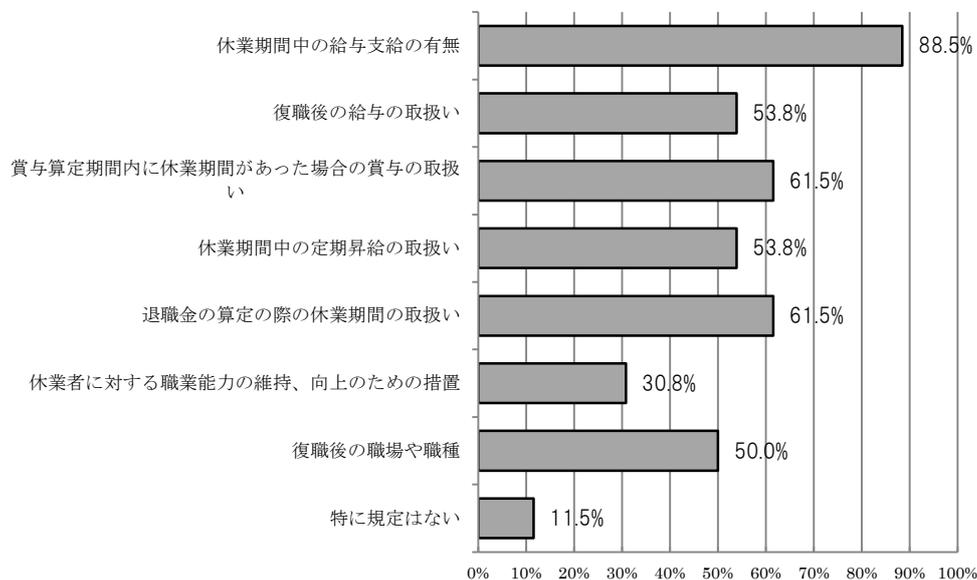
「男女とも同じ内容で区別することなく研修会等を開催している」と答えた事業所は、73.1%と最も多かったが、「主に男性従業員を対象として行い、女性従業員には特に研修会等行っていない」と答えた事業所は7.7%（2事業所）あった。

問9 貴事業所の育児休業制度は整備されていますか。



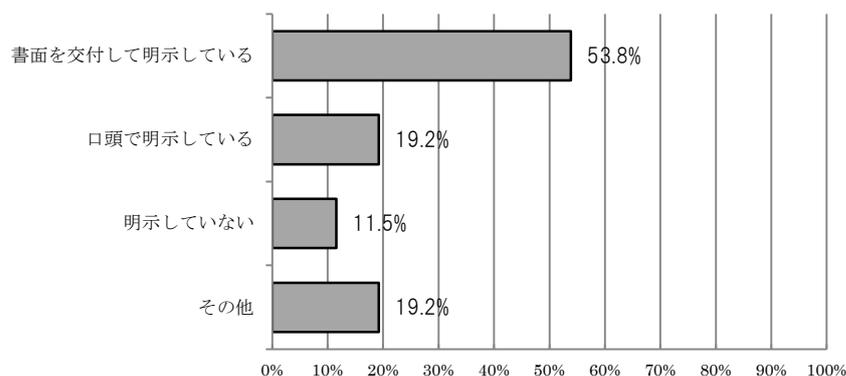
育児休業制度は、回答したすべての事業所で、「就業規則等で整備されている」と答えた。取得した期間は、1年～1年6か月未満取得した人が52.3%、1年6か月以上取得した人が36.4%で、全体の約9割であった。期間を長く取得する人が増えている傾向にある。男性で育児休業を利用した人はいなかった。

問 10 育児休業規定で定めている内容について、あるものすべてに○をしてください。



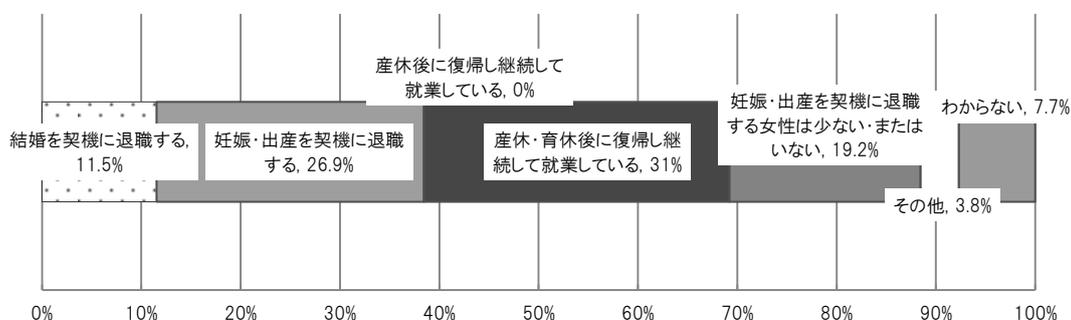
育児休業規定の内容については「休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置」と答えた事業所が30.8%と少なく、他の内容については5割以上の事業所が規定で定めていた。

問 11 育児休業者に対して休業中と休業後の労働条件を周知していますか。(○は1つ)



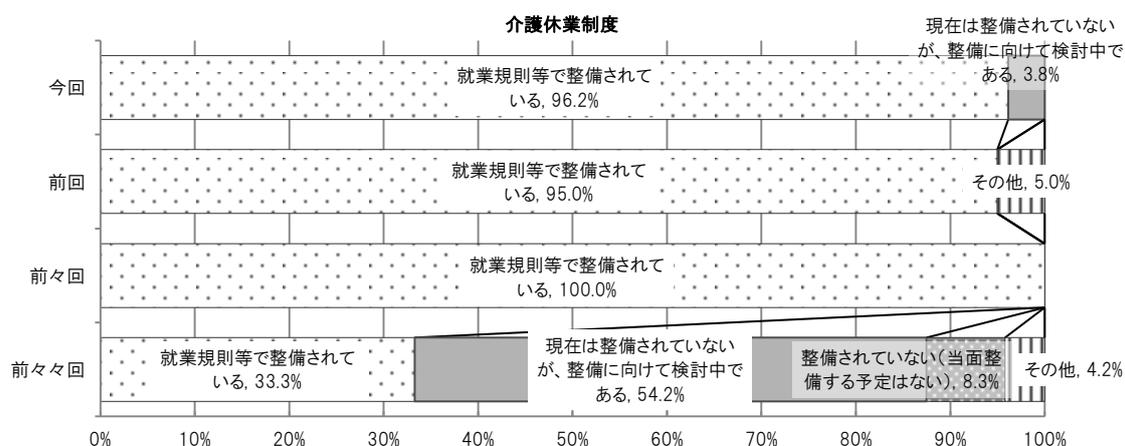
育児休業者への労働条件の周知については、53.8%の事業所が書面を交付して明示していた。

問 1 2 貴事業所では、女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのような場合が最も多いと思われますか。（〇は1つ）



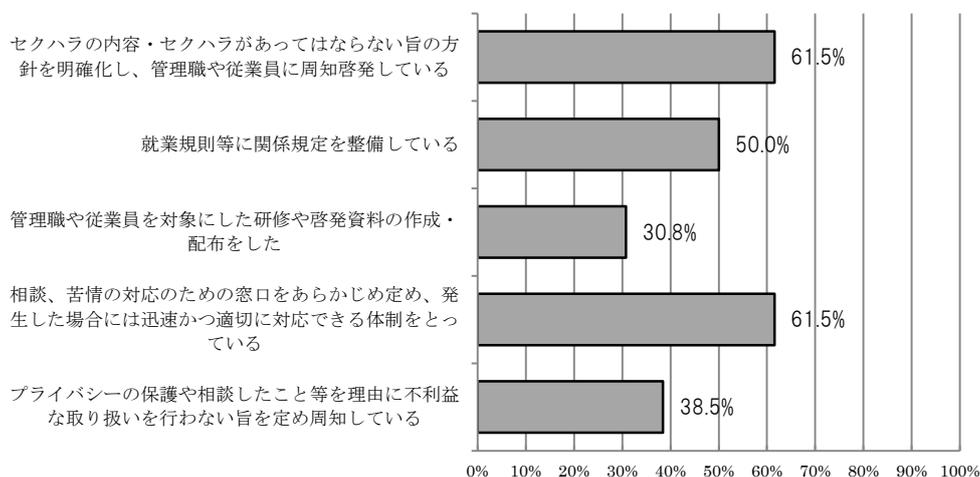
「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が全体の31.0%であった。「結婚を契機に退職する」「妊娠・出産を契機に退職する」が全体の38.4%と事業所が答えており、「継続して就業している」を7.4ポイント上回っている。

問 1 3 貴事務所の介護休業制度は整備されていますか。（〇は1つ）



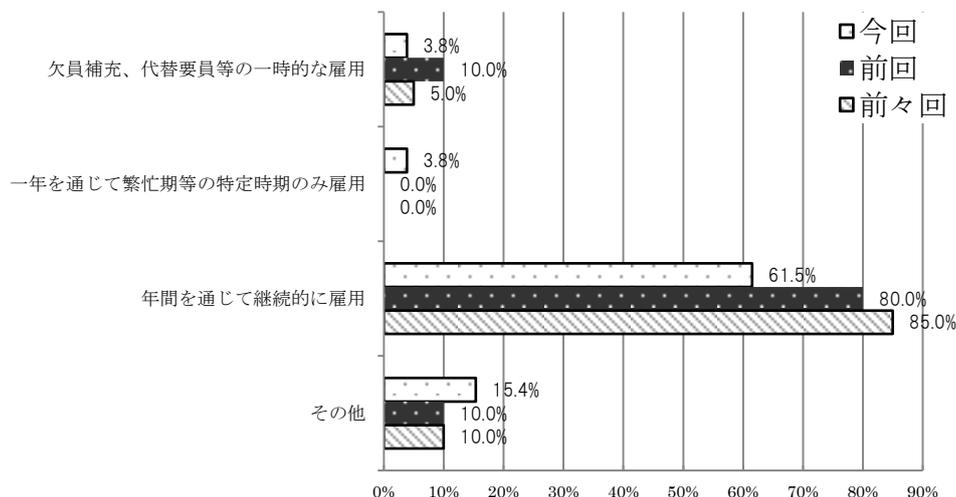
介護休業制度は、96.2%の事業所が「整備されている」と答えた。「現在整備に向けて検討中である」が1事業所であった。平成23年度中に制度を利用した人は2人（女性1人、男性1人）だった。

問14 セクハラ対策として、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となっています。貴事業所では現在セクハラ対策として雇用管理上必要な措置を講じていますか。あてはまるものすべてに○をしてください。



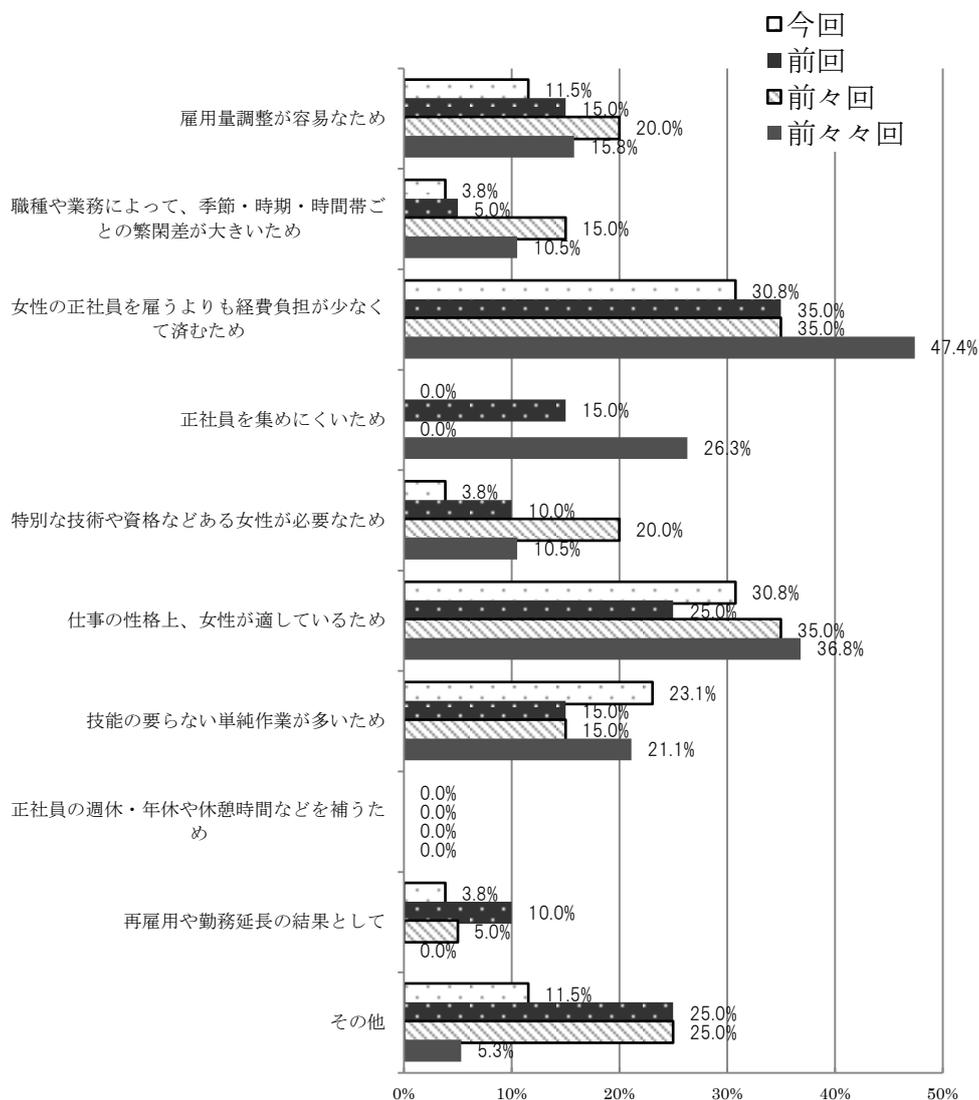
「あてはまらない旨の方針を明確化し、周知啓発している」「相談、苦情の対応のための窓口を定め、迅速かつ適切に対応できる体制をとっている」と答えた事業所が61.5%であった。

問15 女性のパートタイム労働者の雇用状況はどのようになっていますか。(○は1つ)



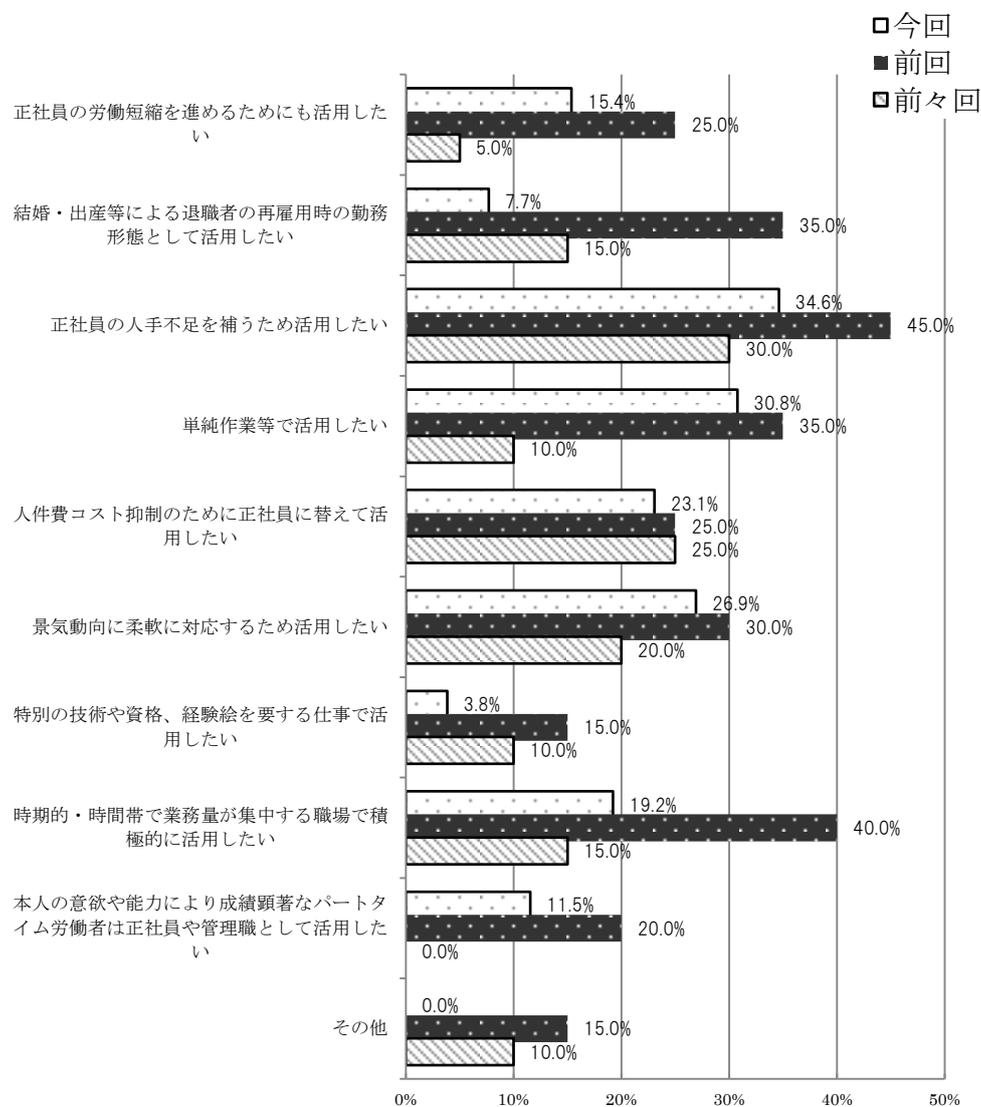
全体で61.5%の事業所が「年間を通じて継続的に雇用」と答えたが、前回より大幅に減っている。

問16 女性のパートタイム労働者を雇用している理由は何ですか。



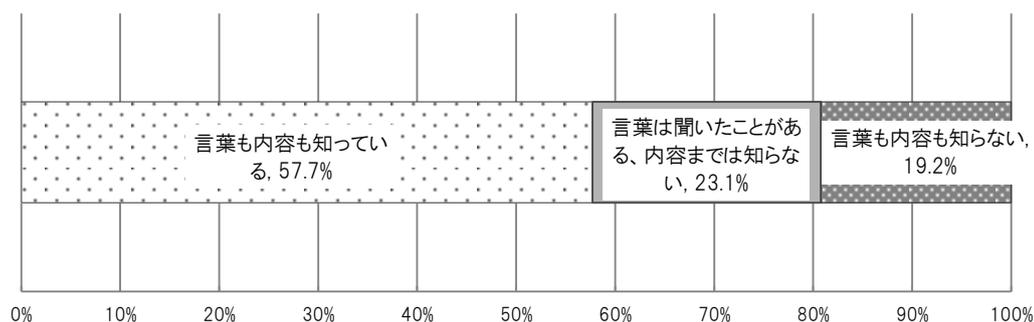
「女性の正規従業員を雇うよりも経費負担が少なくて済むため」「仕事の性格上、女性が適しているため」と答えた事業所が30.8%と多かった。

問17 今後における女性パートタイム労働者の活用方針についてどのようにお考えですか。あてはまるものにすべて○をしてください。



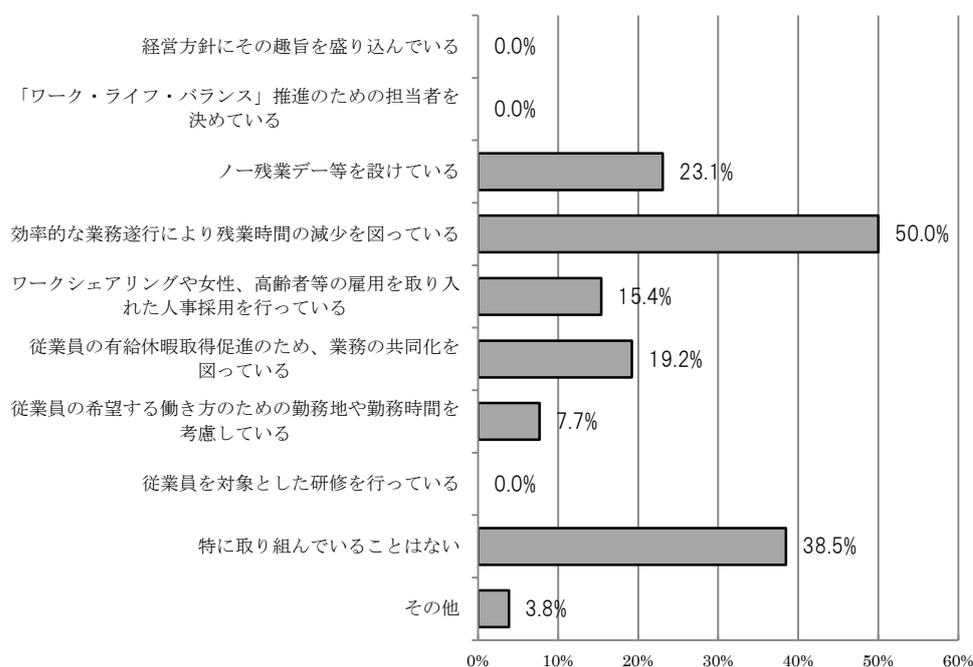
「正規従業員の人手不足を補うため活用したい」と答えた事業所が全体で34.6%と多かったが、前回より10.4ポイント少なくなっている。

問18 「ワーク・ライフ・バランス」を知っていますか。(〇は1つ)



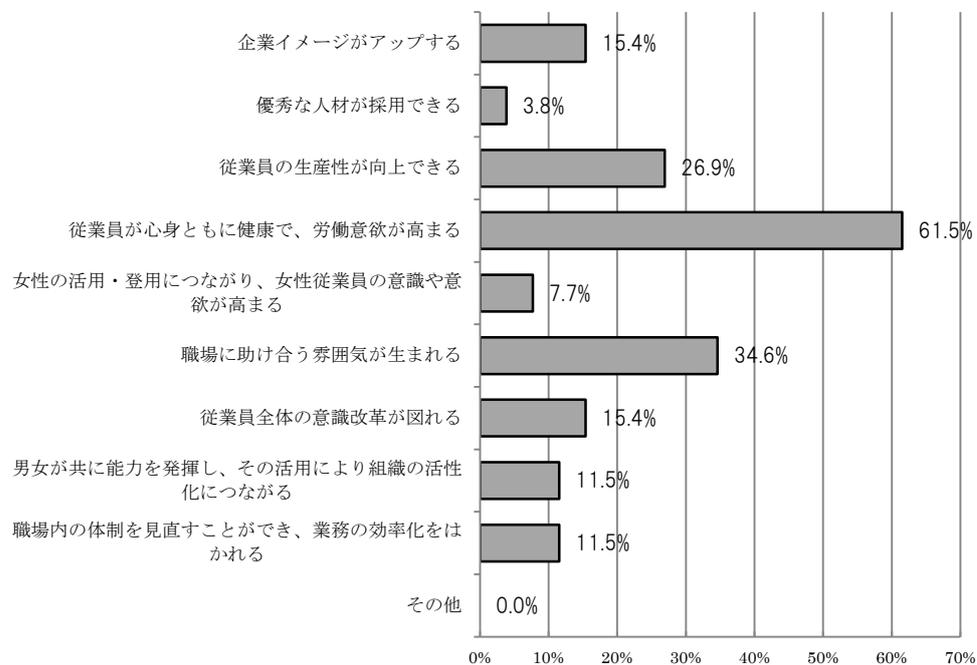
「言葉も内容も知っている」と答えた事業所が57.7%に対し、「言葉も内容も知らない」と答えた事業所は19.2%（5事業所）あった。

問19 「ワーク・ライフ・バランス」推進のために取り組んでいるものについて、あてはまるものすべてに〇をつけてください。



「効率的な業務遂行により残業時間の減少を図っている」と答えた事業所は50.0%と最も多く、反対に「特に取り組んでいることはない」と答えた事業所は38.5%（10事業所）だった。

問20 「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むことでどのようなメリットがあると考えますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。



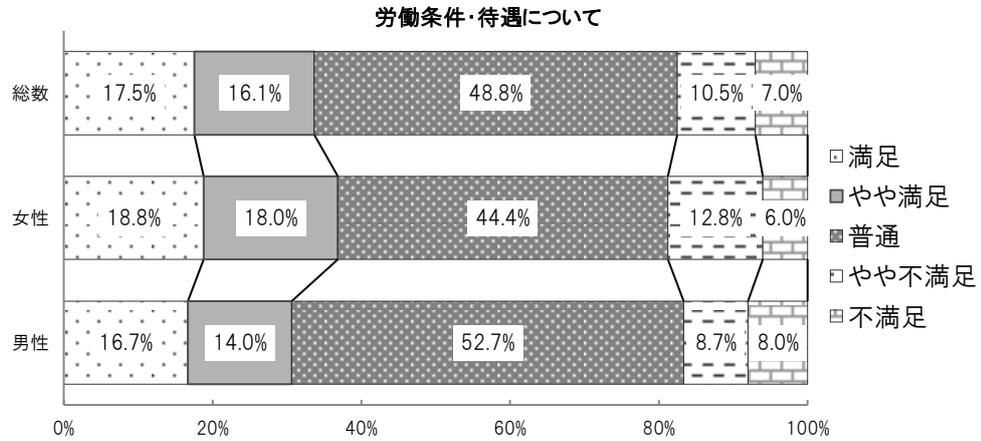
「従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる」と答えた事業所が61.5%と最も多かった。

個人

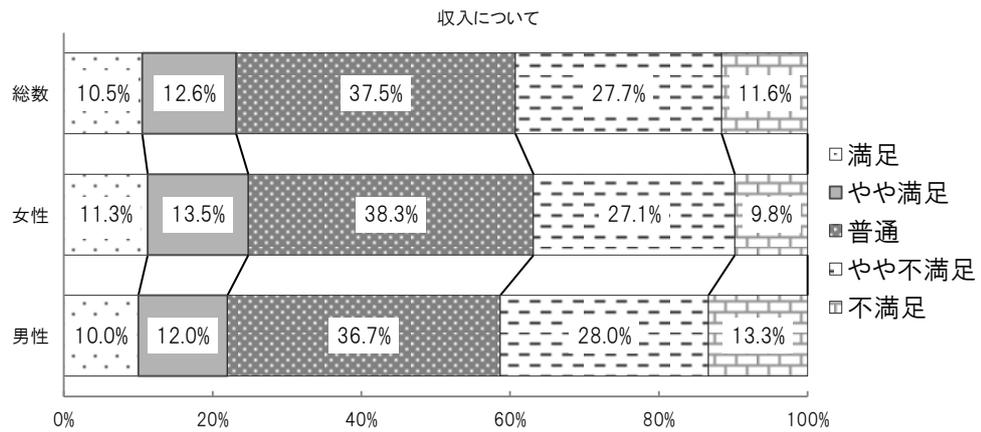
就労感について

問9 あなたの仕事について、項目ごとにあてはまるものを1ずつ選び、○をつけてください。

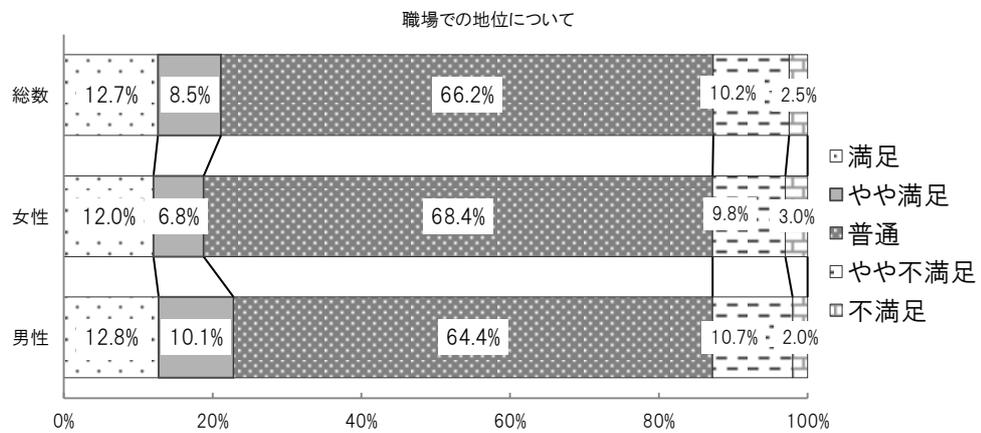
(1) 労働条件・待遇について



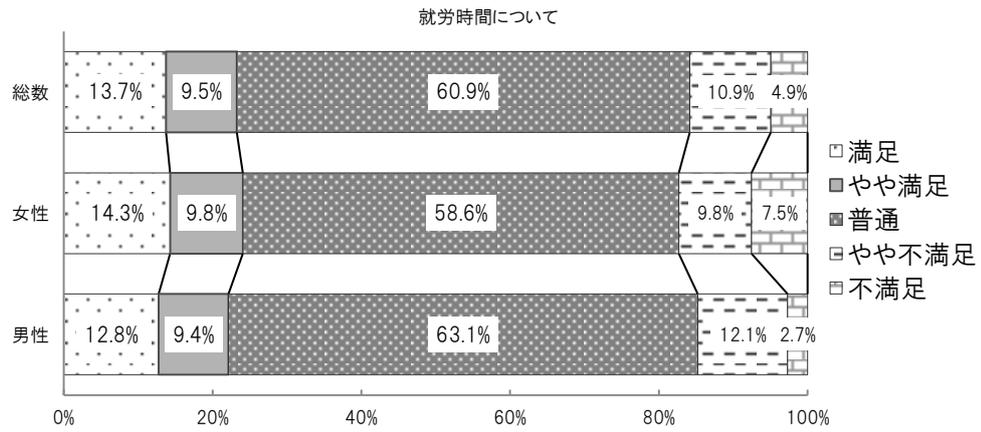
(2) 収入について



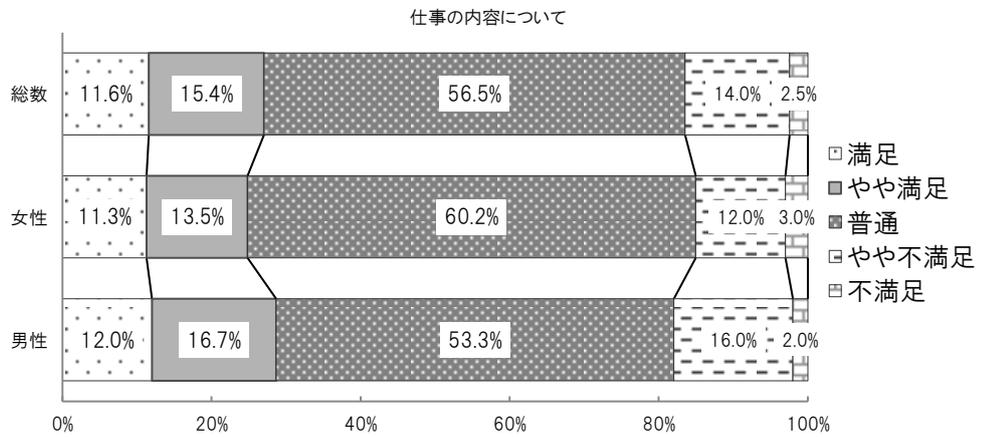
(3) 職場での地位について



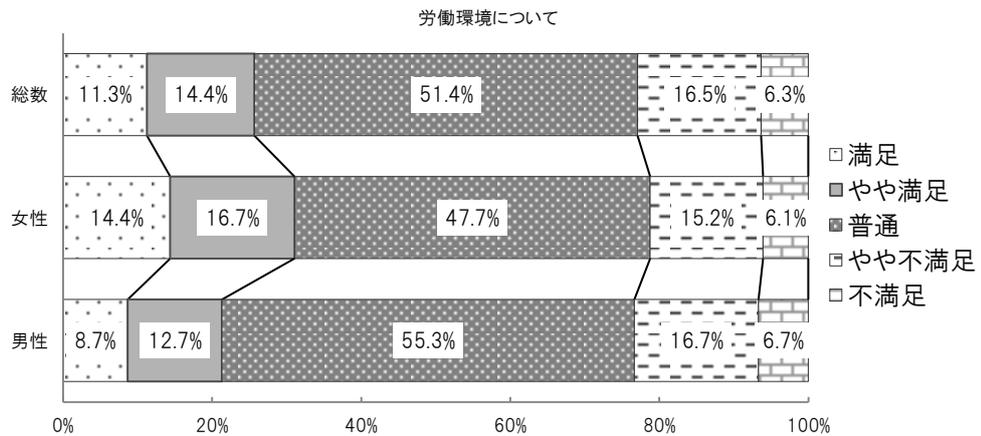
(4) 就労時間について



(5) 仕事の内容について

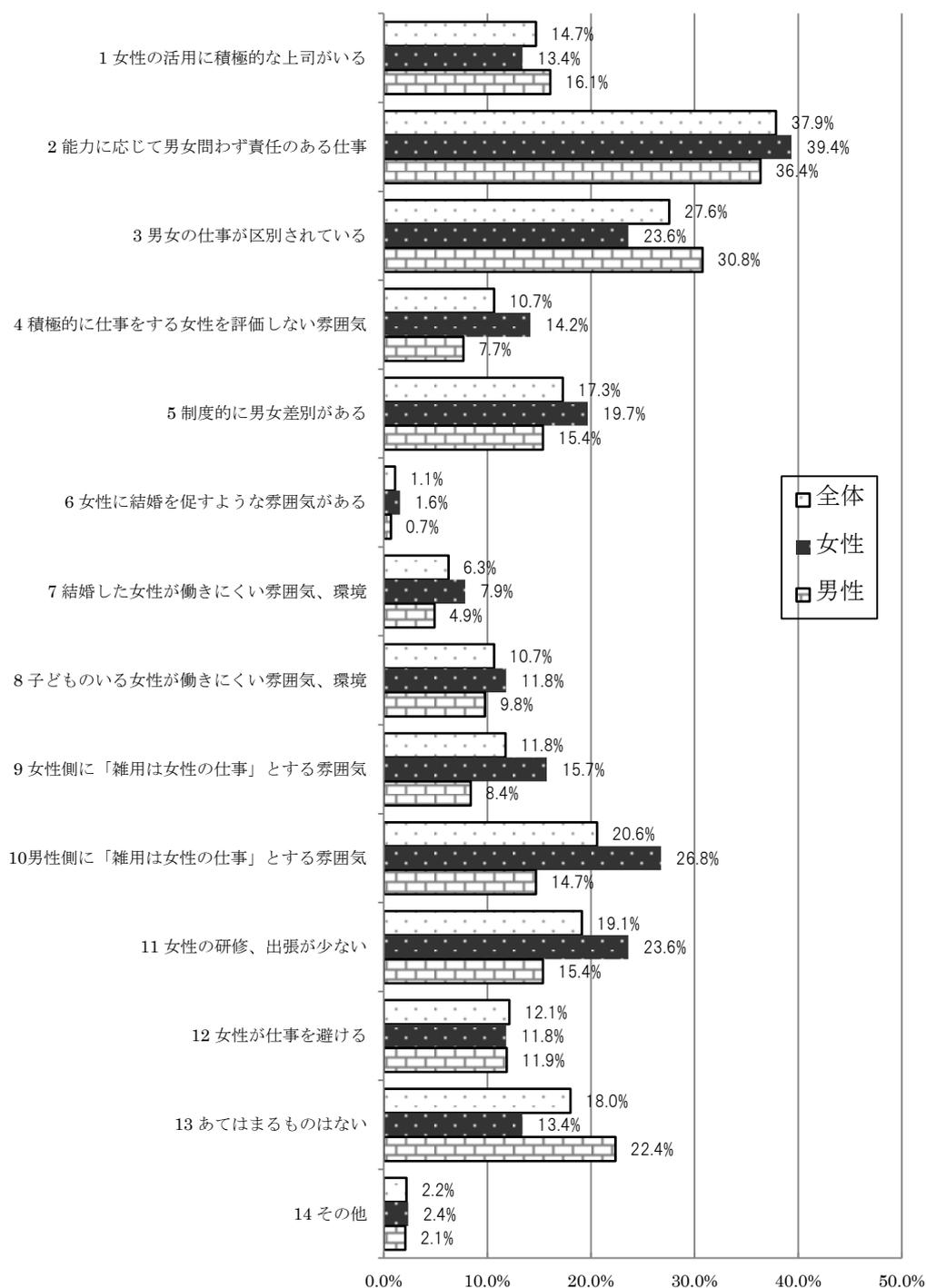


(6) 労働環境について



問10 あなたの職場についてあてはまるものすべてに○をつけてください。

あなたの職場についてあてはまるもの



「能力に応じて男女を問わず責任のある仕事」と答えた人は、女性39.4%、男性36.4%と男女ともに最も多く、年代においても男女を問わず多かった。

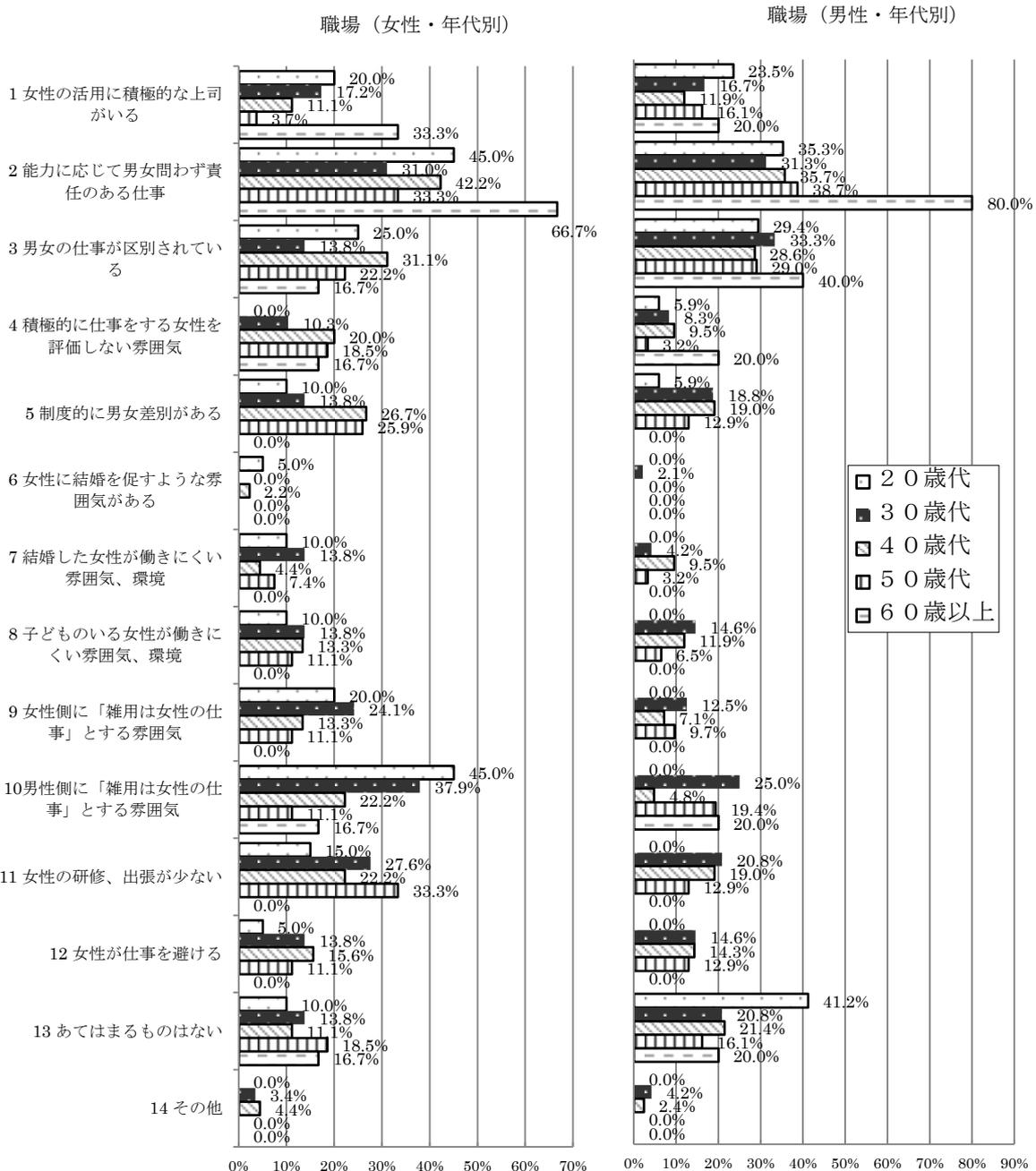
女性が男性のポイントを大きく上回ったのは「男性側に「雑用は女性の仕事」とする雰囲気」(26.8%)であり、20歳代、30歳代女性が高かった。(45.0%、37.9%)

「女性の研修・出張が少ない」(23.6%)では、30歳代、50歳代女性が高かった。(27.6%、33.3%)

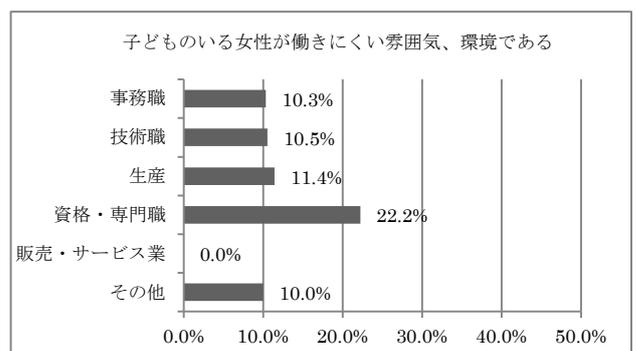
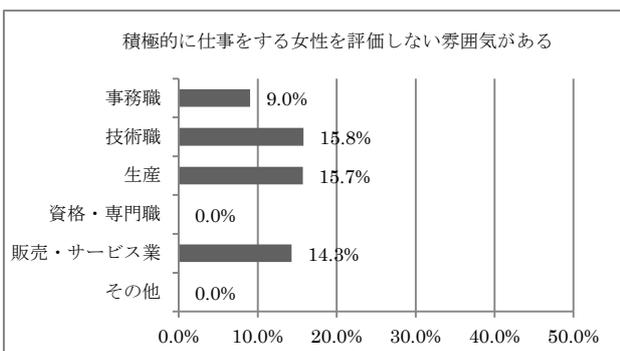
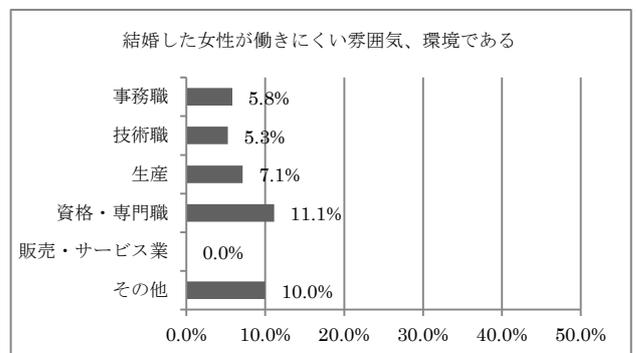
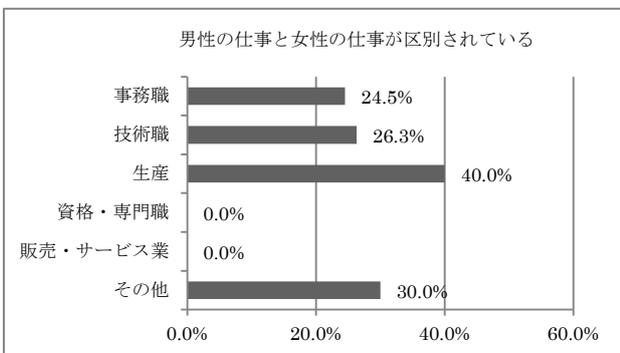
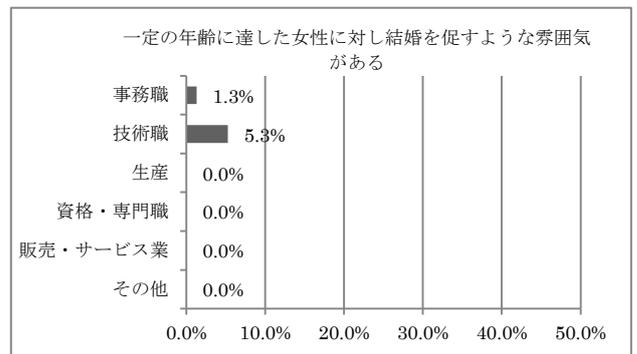
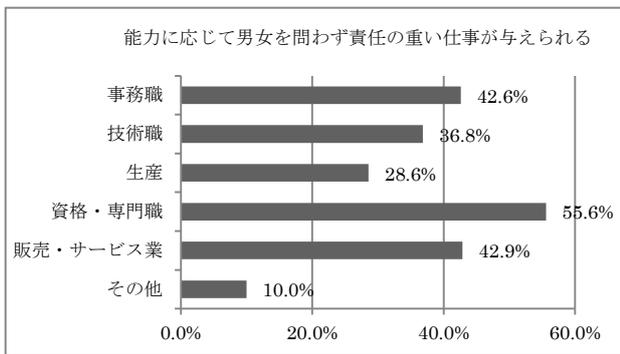
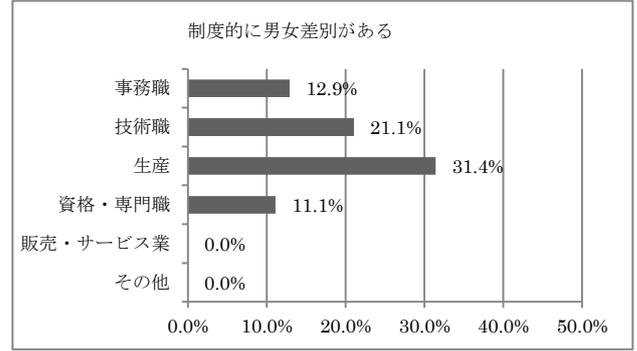
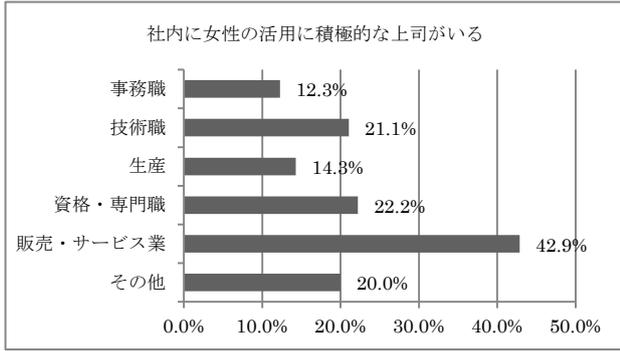
反対に、男性が女性のポイントを上回ったのは、「男女の仕事が区別されている」(30.8%)
 で、30歳代、60歳以上が高かった。(33.3%、40.0%)

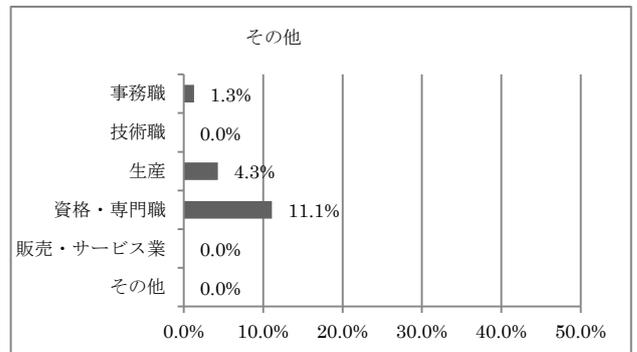
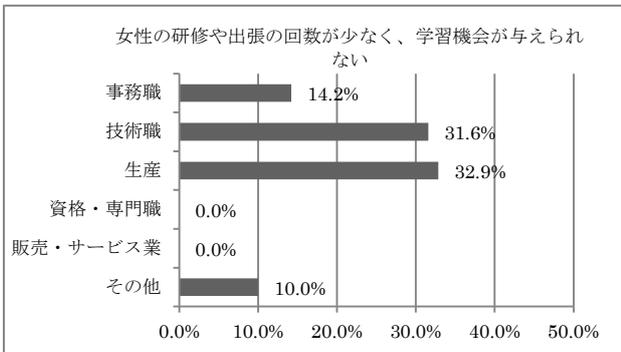
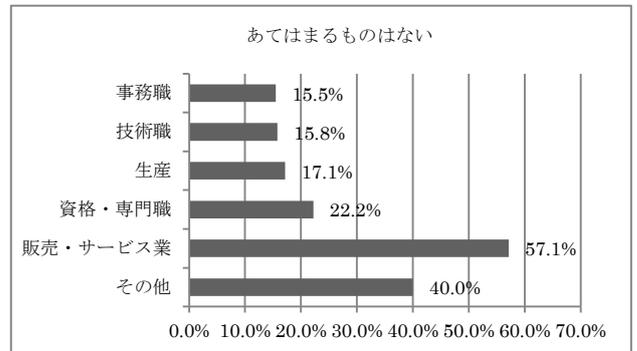
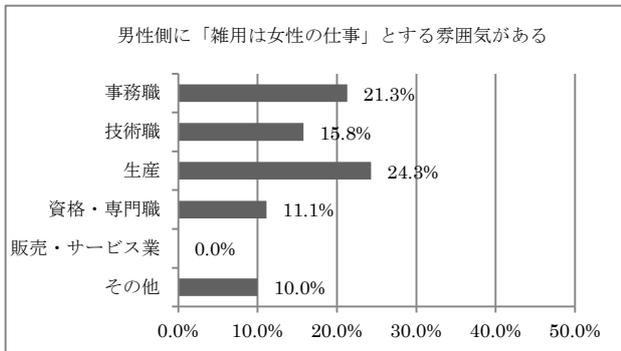
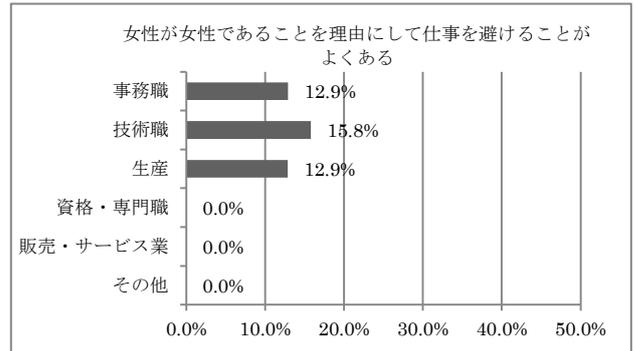
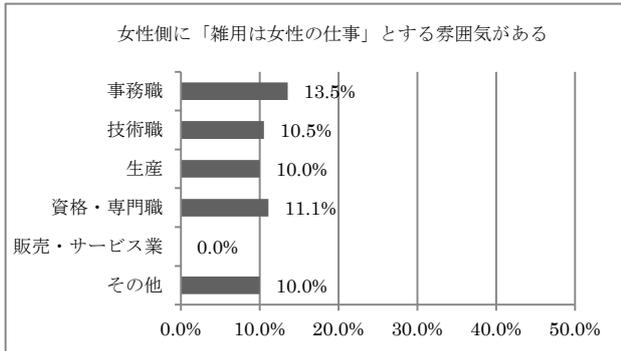
職種別では、「能力に応じて男女を問わず責任の重い仕事と与えられる」と答えた人の割合は、「資格・専門職」が55.6%と最も高かった。その反面、「男性の仕事と女性の仕事とが区別されている」「積極的に仕事をする女性を評価しない雰囲気がある」「女性が女性であることを理由にして仕事を避けることがよくある」「女性の研修や出張の回数が少なく、学習機会が与えられない」での回答は「0%」であった。

「社内に女性の活用に積極的な上司がいる」は、販売・サービス業で割合が高かった。(42.9%)



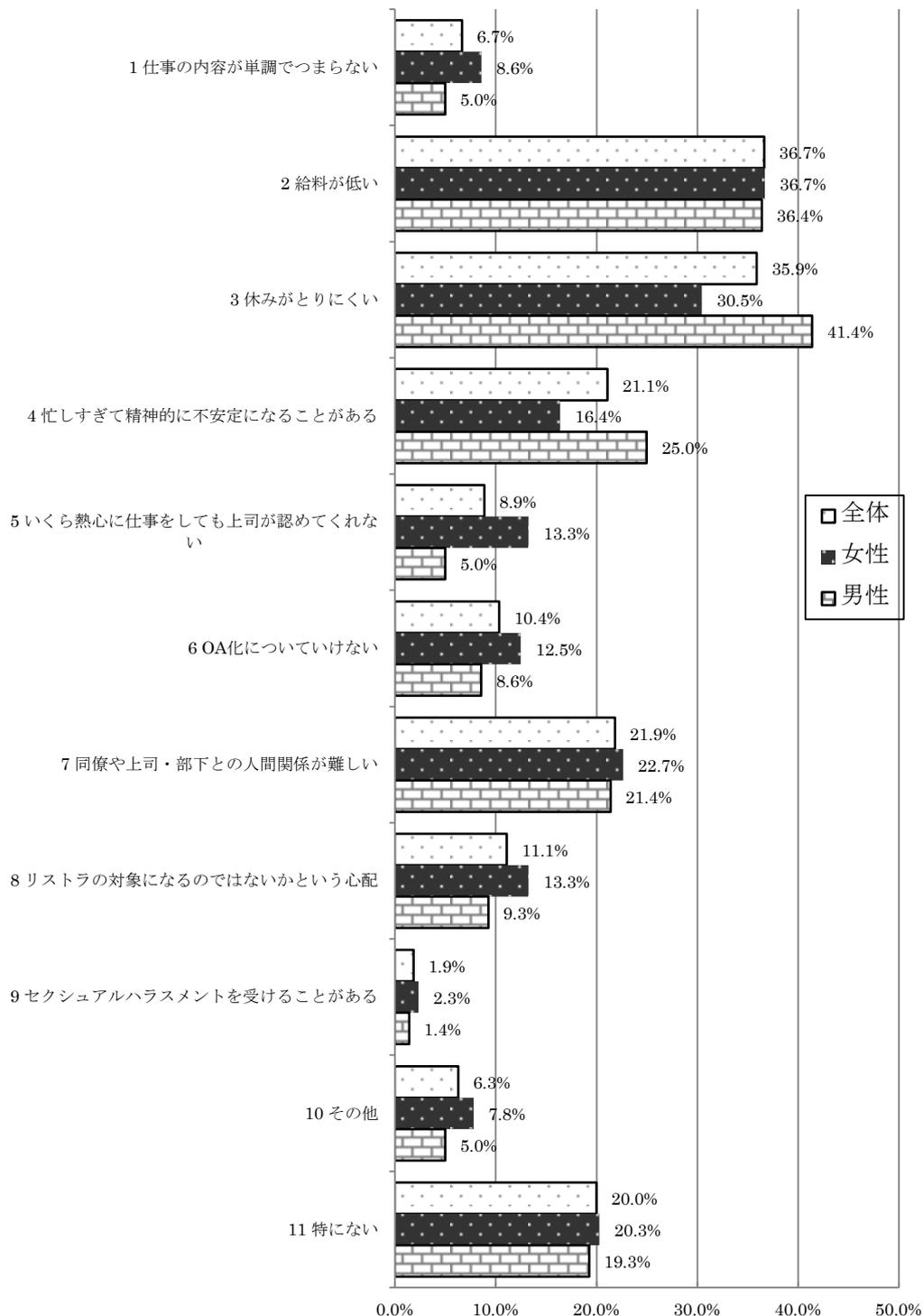
職種別





問 1 1 あなたは現在の職場について不満や不安に感じることは何ですか。
あてはまるものすべてに○をつけてください。

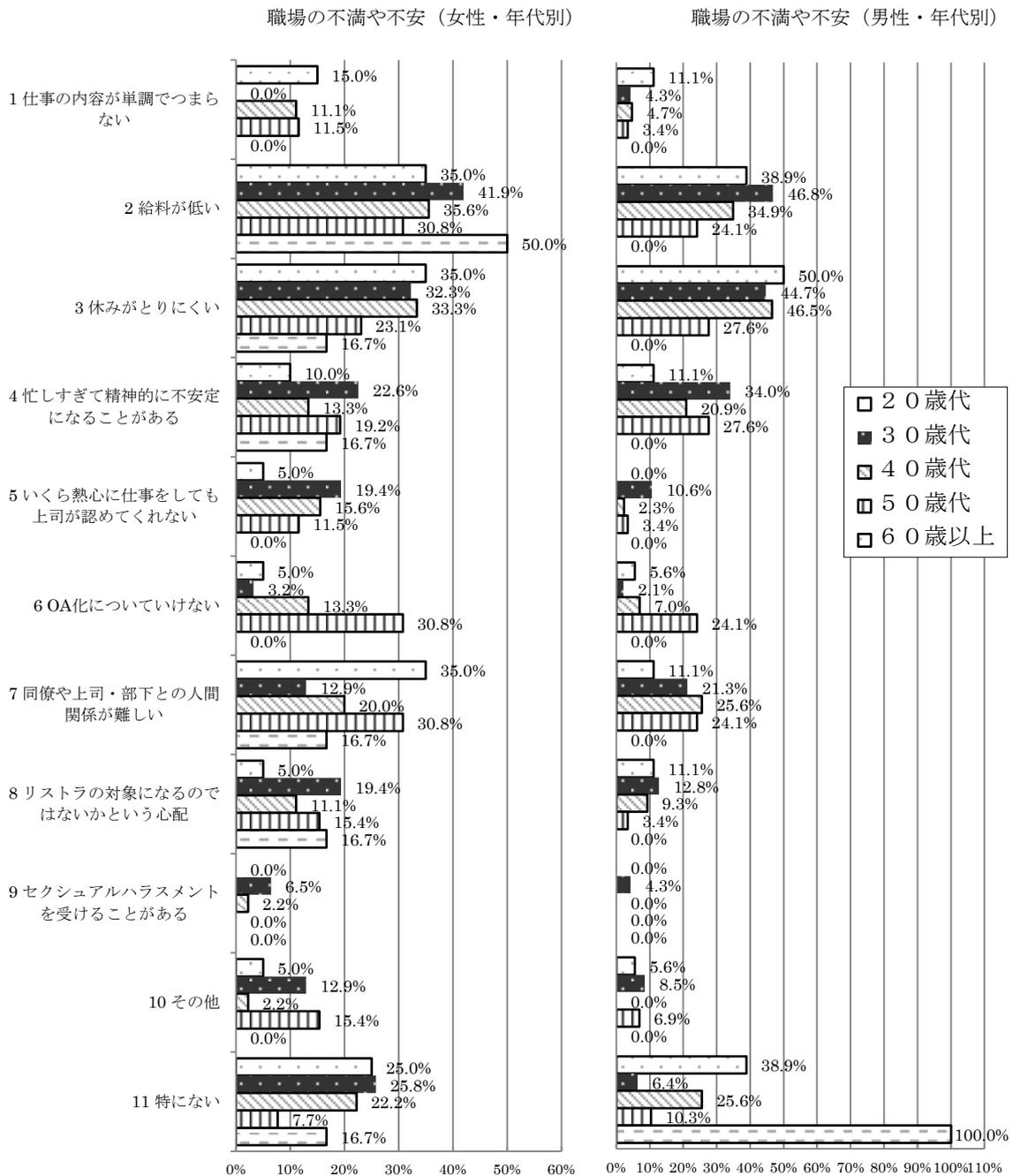
現在の職場について不満や不安に感じること



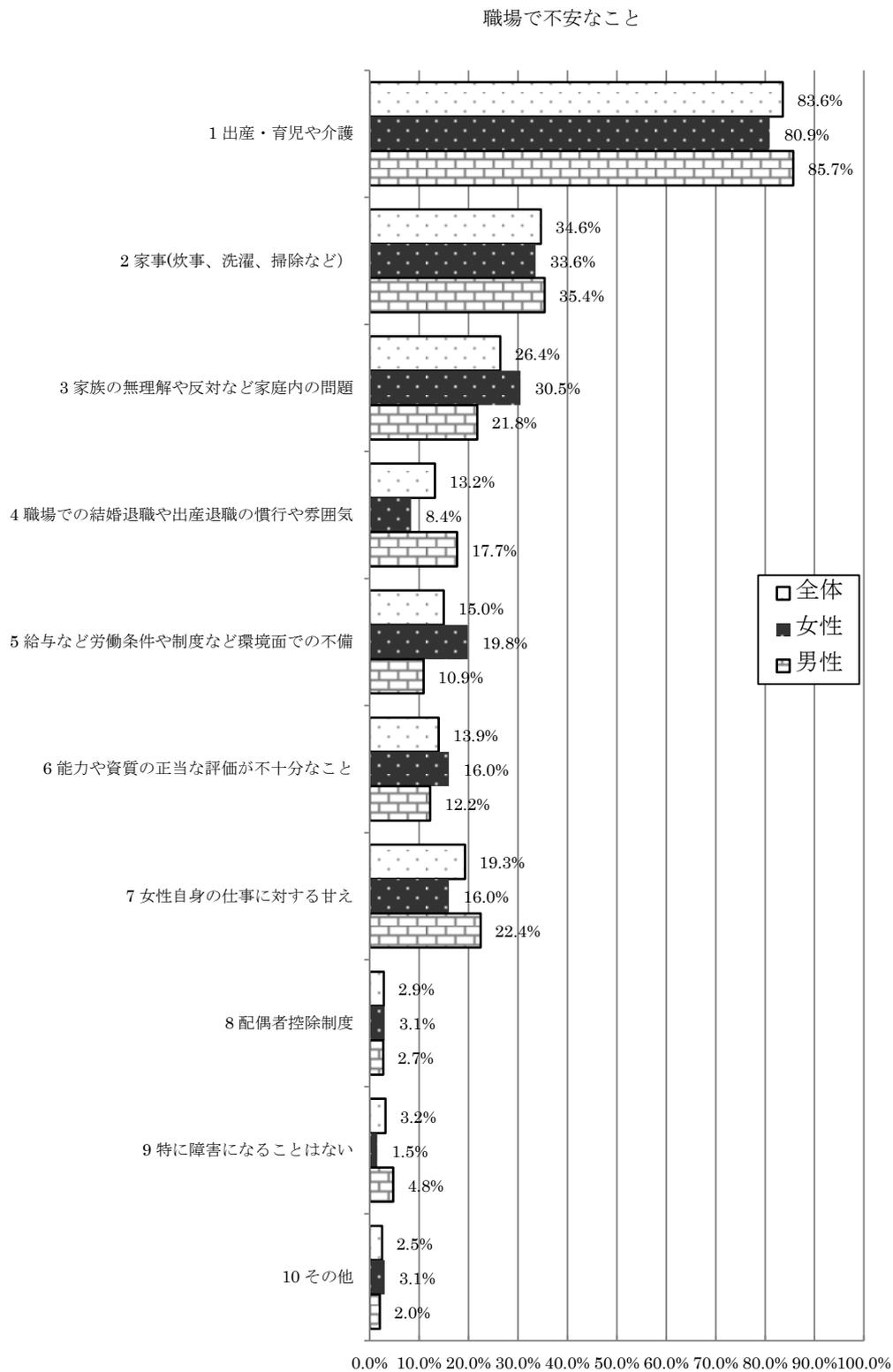
男性も女性も「給料が低い」「休みがとりにくい」と答えた人の割合が高い。これは前回と同じ傾向にある。年代別では「給料が低い」と答えたのは、30歳代と60歳以上の女性（41.9%、50.0%）、30歳代男性（46.8%）で多く、「休みがとりにくい」と答えたのは20歳代から40歳代女性（35.0%、32.3%、33.3%）、20歳代から40歳代男性（50.0%、44.7%、46.5%）が多かった。

男性の回答の割合で女性の割合を上回ったのは、「休みがとりにくい」は10.9ポイント、「忙しすぎて精神的に不安定になることがある」は8.6ポイント差があった。

反対に女性の回答の割合が男性の割合を上回ったのは、「いくら熱心に仕事をしても上司が認めてくれない」「OA化についていけない」「リストラの対象になるのではないかという心配がある」という答えであった。



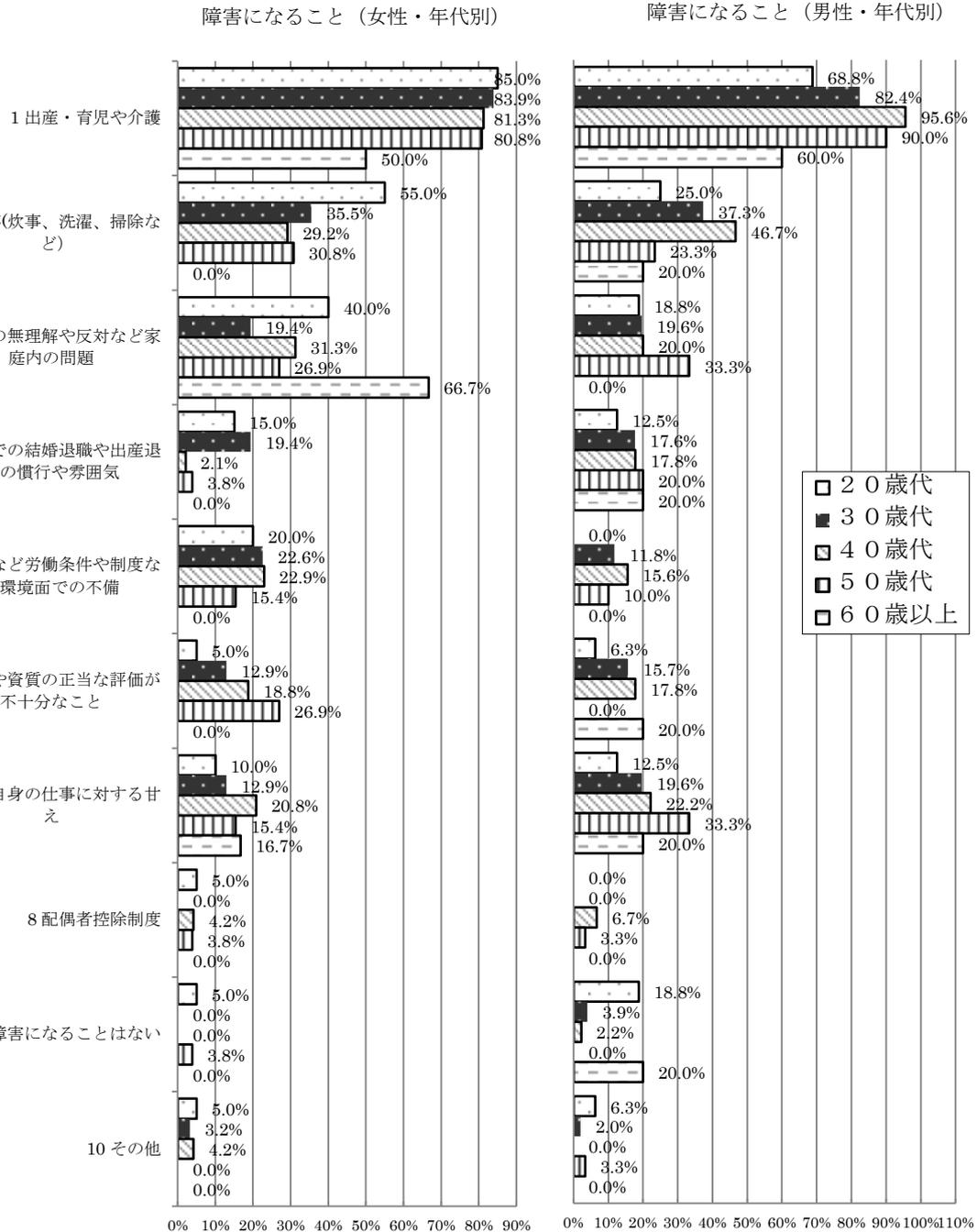
問 1 2 女性が職業を持ち続けるうえで障害になるのは何だと思えますか。(〇は3つまで)



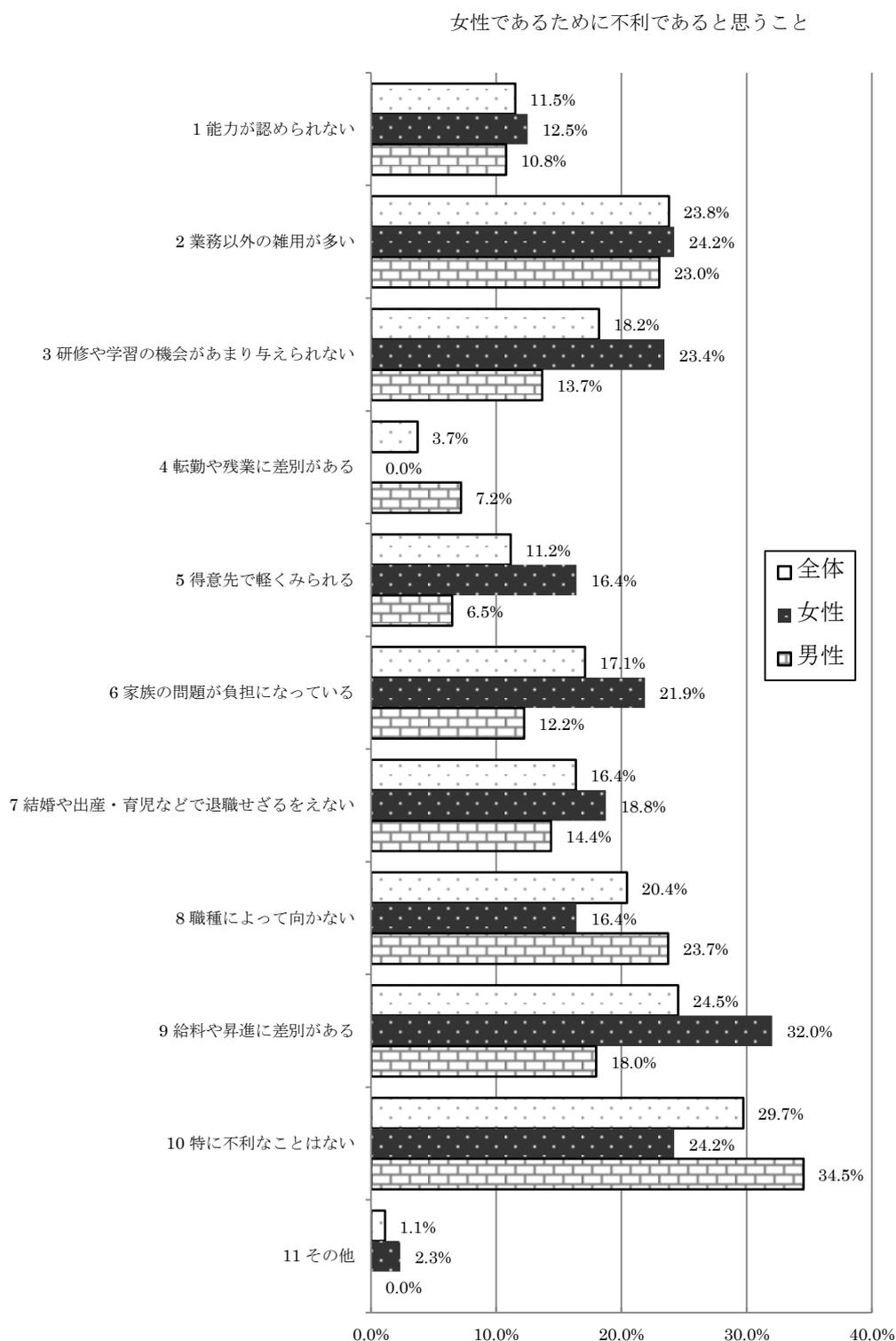
全体で83.6%の人が「出産・育児や介護」が障害になると答えている。これは男女ともに8割以上の人が回答している。(女性80.9%、男性85.7%)次に「家事(炊事、洗濯、掃除など)」(全体34.6%)で、男女ともに3割以上が回答している(女性33.6%、男性35.4%)。年代別では、20歳代女性が、55.0%と最も多く回答している。

性別の回答で、女性の回答の割合が男性の割合を上回ったのは、「家族の無理解や反対など家庭内の問題」(30.5%)であり、特に60歳以上の女性の回答が多かった(66.7%)。

反対に男性の回答の割合が女性の割合を上回ったのは、「職場での結婚退職や出産退職の慣行の雰囲気」(17.7%)であった。



問13 あなたの職場で、女性であるために、不利であると思うこと（男性の方は、周りの女性をみて、女性であるために不利であると思うこと）がありますか。
 あてはまるものすべてに○をつけてください。

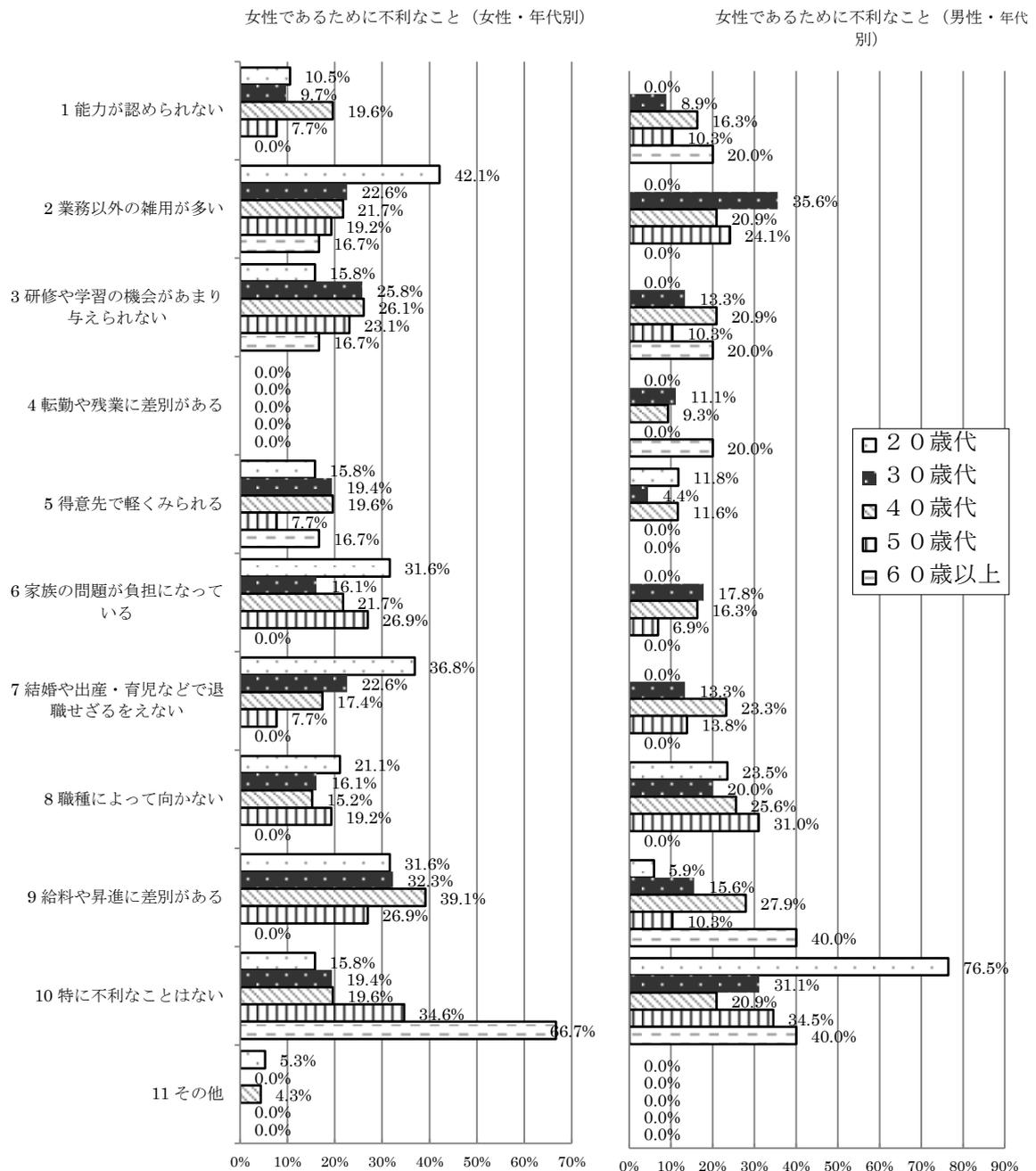


全体では、「特に不利なことはない」と答えた割合が29.7%と多かった。性別では男性の答えた割合が最も多く、年代別では20歳代男性の回答が多かった(76.5%)。

女性で最も高かったのは「給料や昇進に差別がある」が32.0%で、年代別では、40歳代

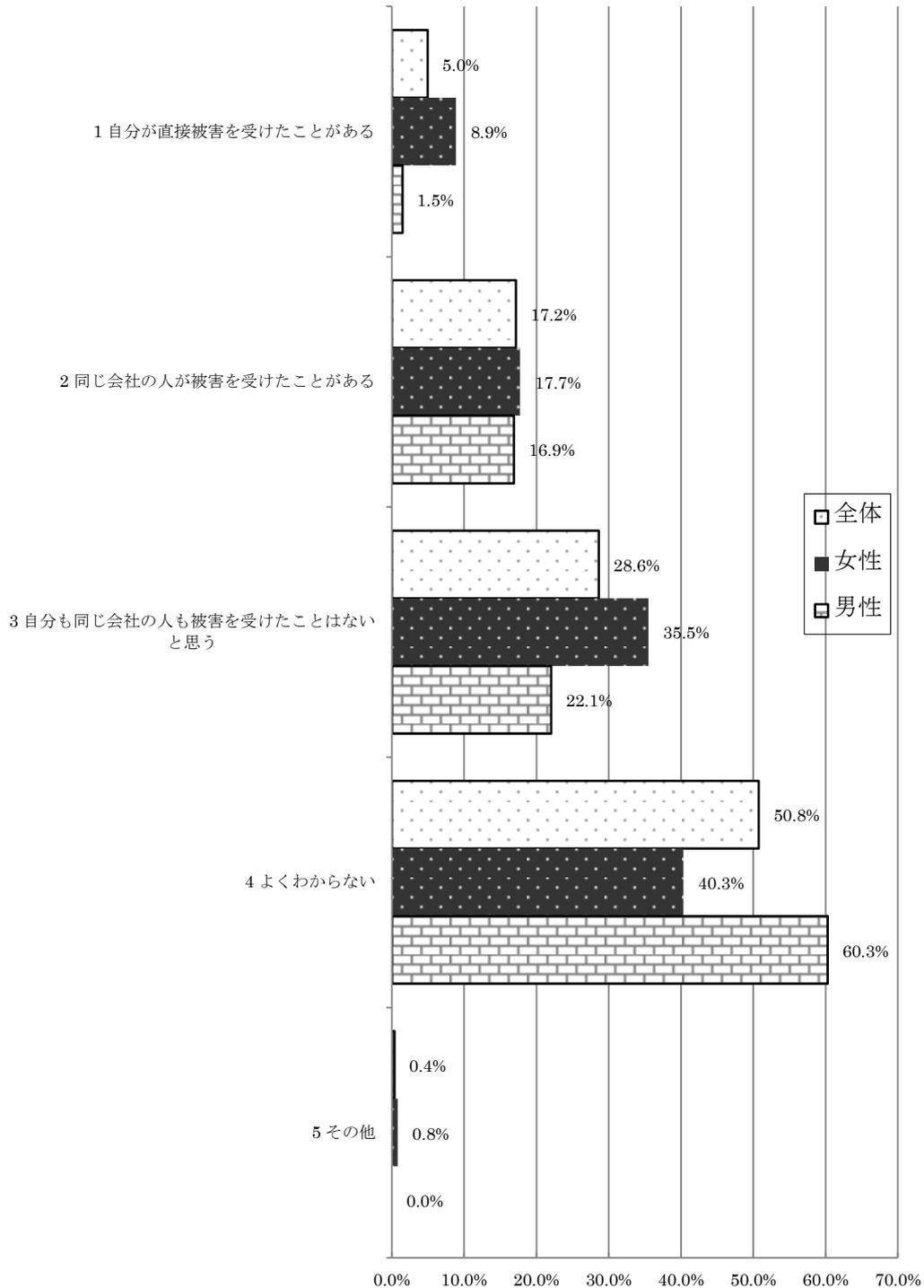
女性と60歳以上男性の回答が多かった。(39.1%、40.0%)。2番目に多いのは「業務以外の雑用が多い」(24.2%)で、20歳代女性の回答が多かった(42.1%)。

男性では、「特に不利なことはない」の次に多かったのは、「職種によって向かない」(23.7%)で、50歳代男性が多かった(31.0%)



問 1 4 あなたや同じ会社の人がセクシュアルハラスメントの被害にあったことがありますか。あてはまるものすべてに○をしてください。

あなたや会社の人がセクシュアルハラスメントの被害にあったことがありますか

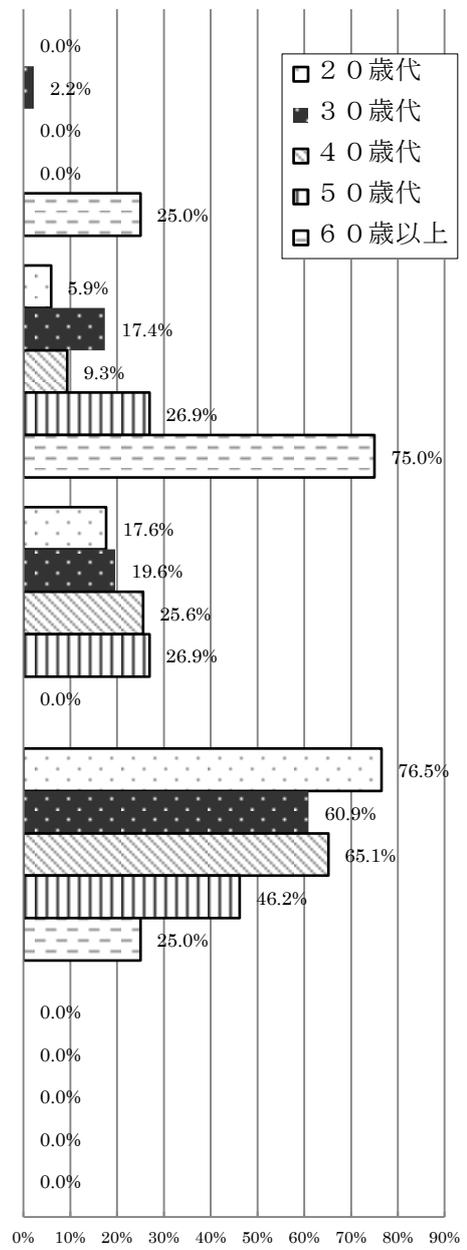
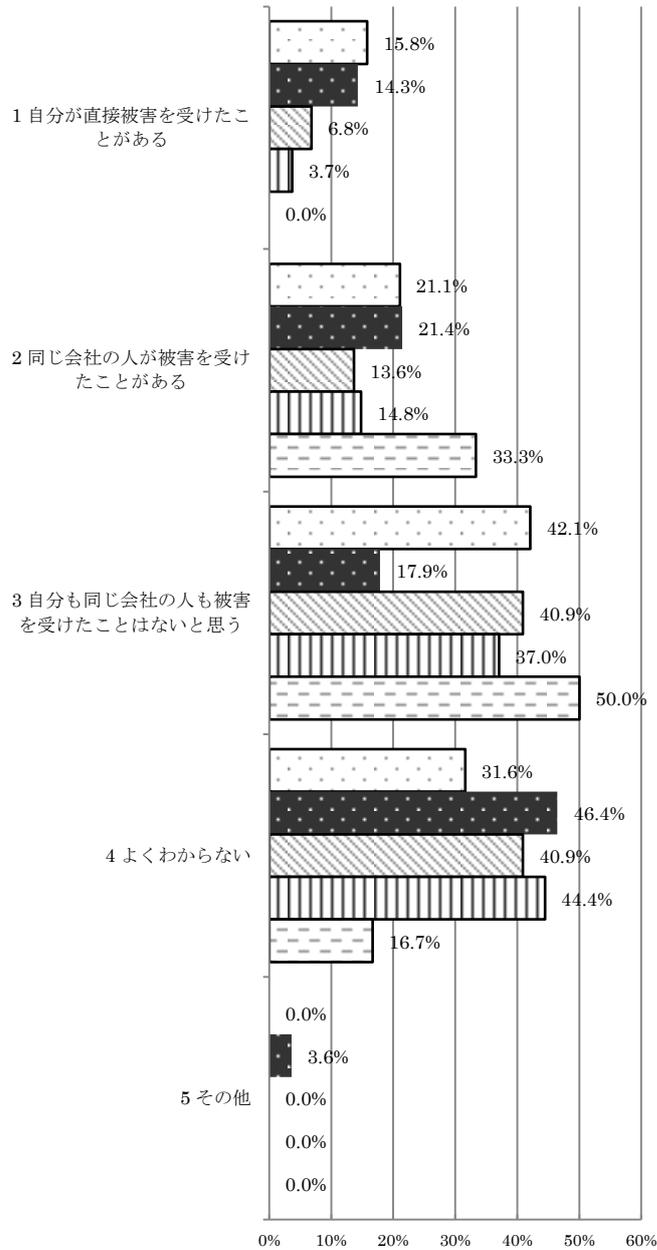


「自分が直接被害を受けたことがある」と答えた女性は、8.9%（約11人に1人）が被害にあったと回答している。また、「同じ会社の人被害を受けたことがある」と答えた女性は17.7%であった。

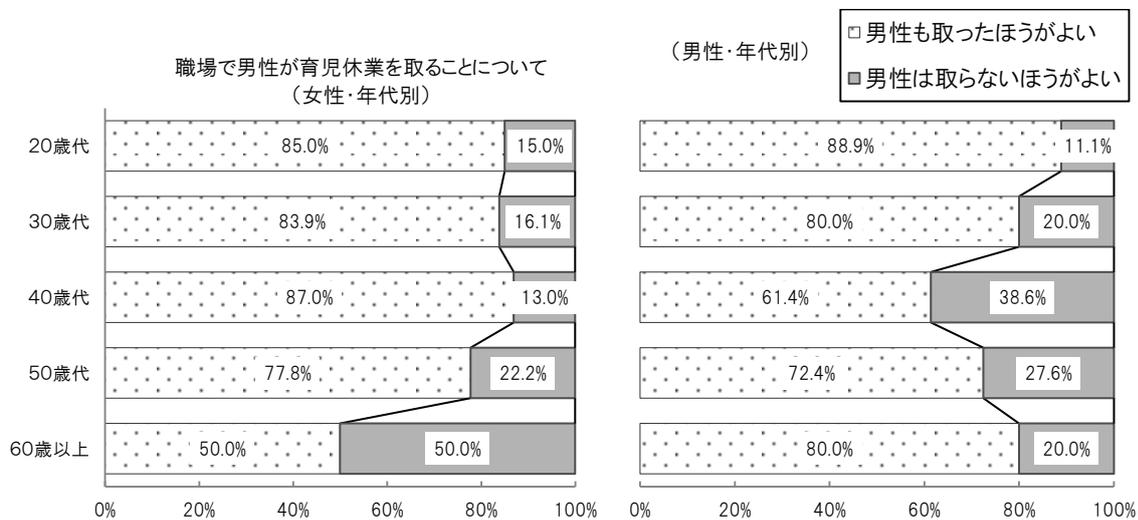
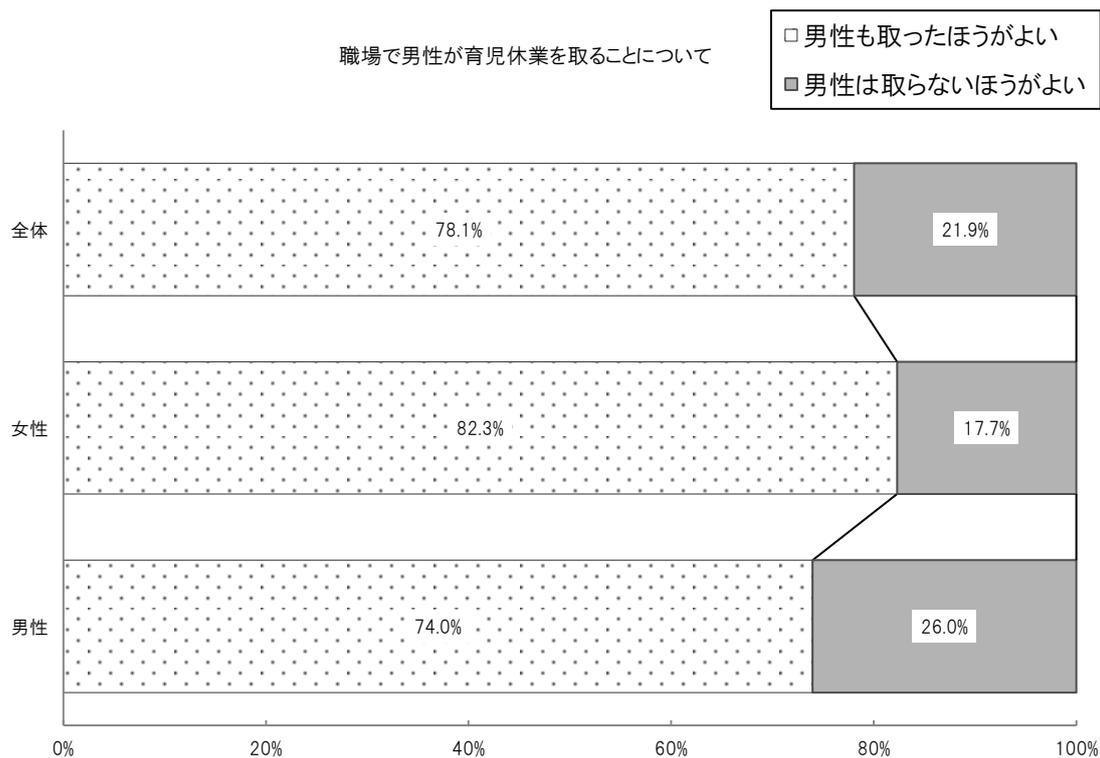
男性で「自分が直接被害を受けたことがある」と答えた割合は1.5%と少ないが、「同じ会社の人被害を受けたことがある」と回答した人は16.9%であった。

セクハラ被害（女性・年代別）

セクハラ被害（男性・年代別）



問 15 職場で男性が育児休業を取ることにあなたはどう思いますか。(〇は1つ)

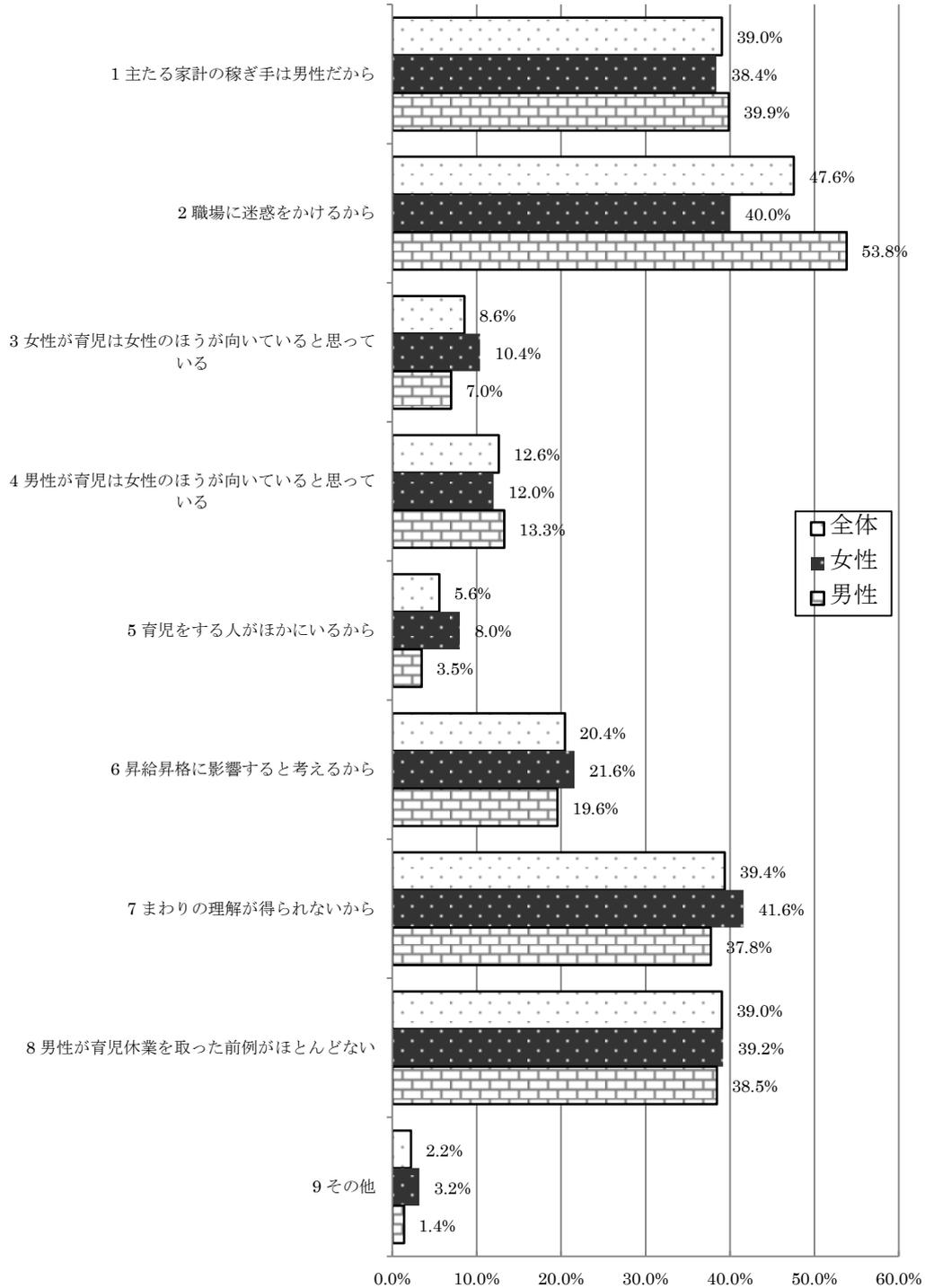


全体では78.1%の人が育児休業を「男性も取ったほうがよい」と答えている。

性別では女性が82.3%に対し、男性が74.0%と、女性の方が多い。年代別では、40歳代女性の割合(87.0%)と高いのに対し、同じ40歳代男性の割合(61.4%)が低くなっている。

問16 男性が育児休業を取ることが進まない理由についてどのようにお考えですか。
 あてはまるもの2つまで○をしてください。

男性が育児休業を取ることが進まない理由



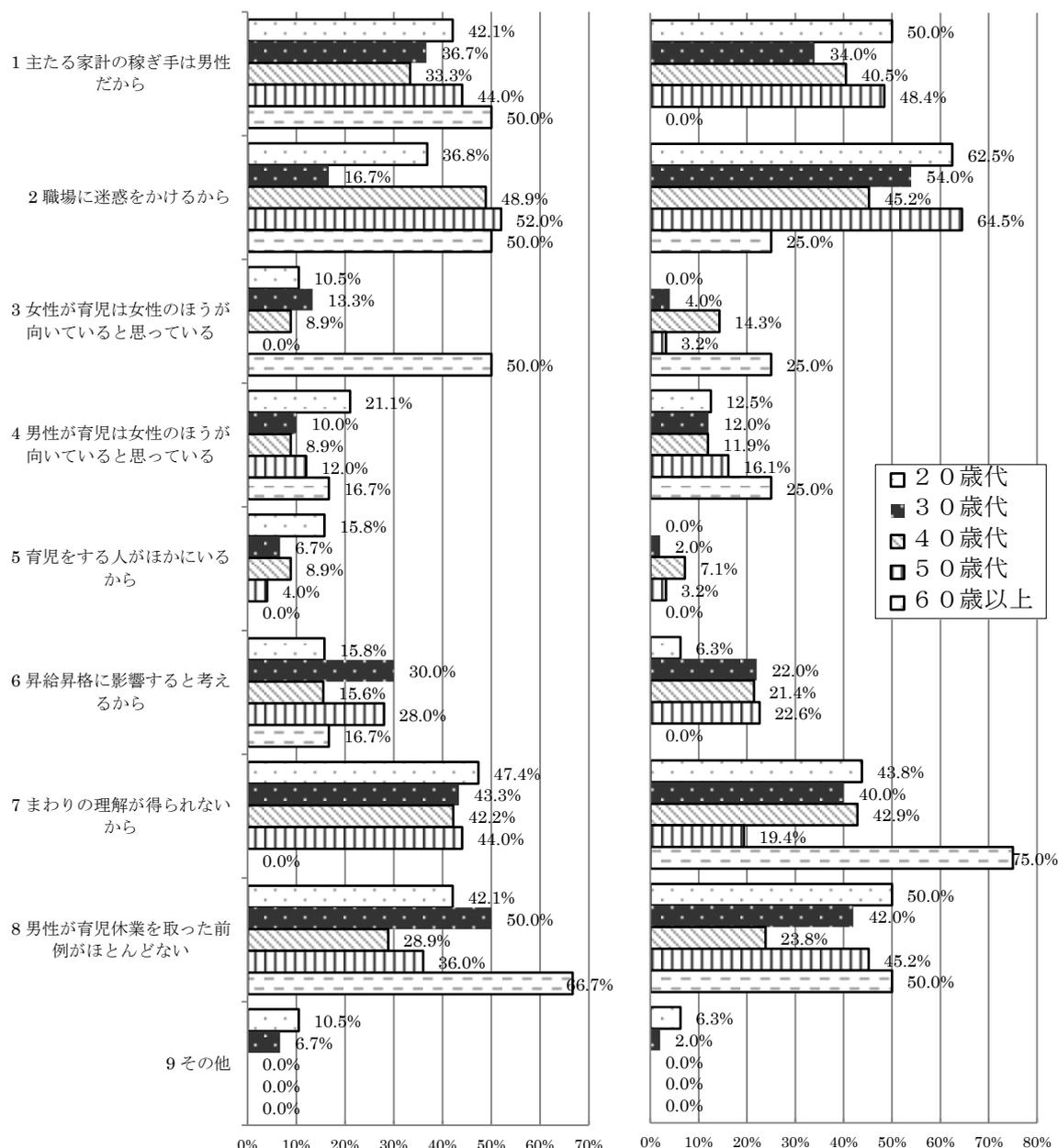
全体では、男性の育児休業取得が進まない理由について、「職場に迷惑をかけるから」が47.6%でもっとも多く、年代別では50歳代の男性の回答が多かった。

次に「まわりの理解が得られないから」と答えた人が39.4%、年代別で60歳以上男性(75.0%)が多く、「男性が育児休業を取った前例がほとんどない」と答えた人が39.0%、年代別で60歳以上女性(66.7%)が多かった。

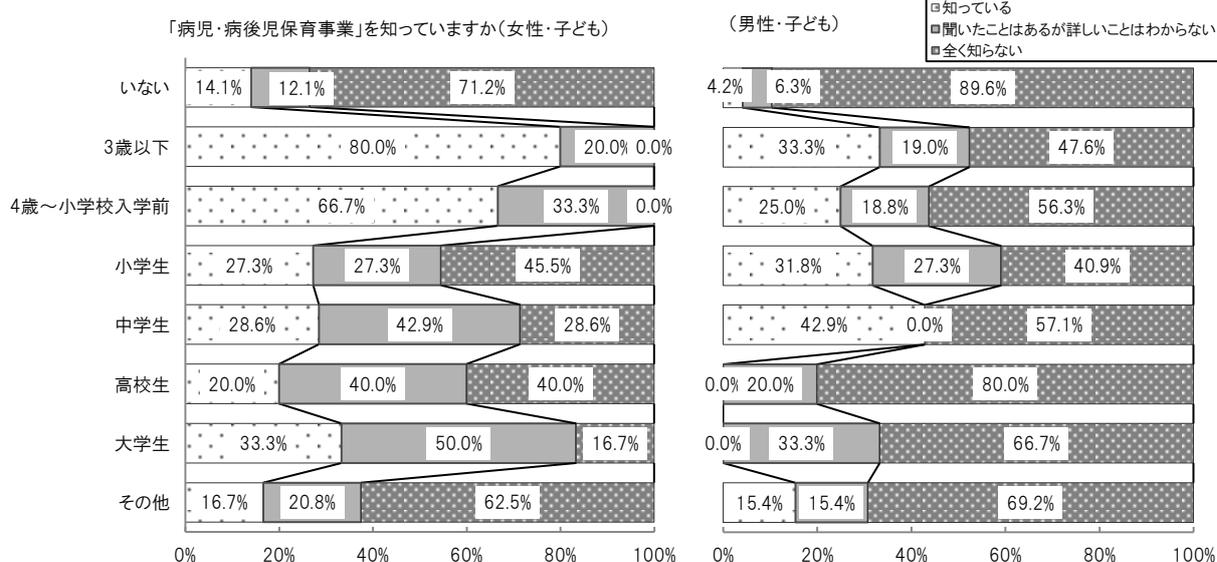
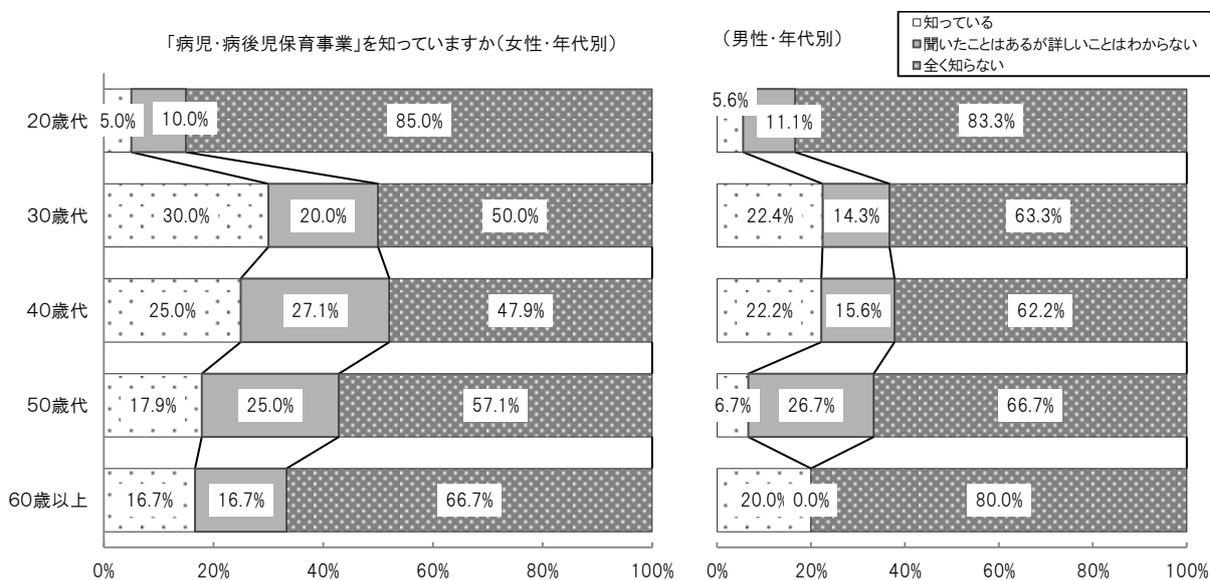
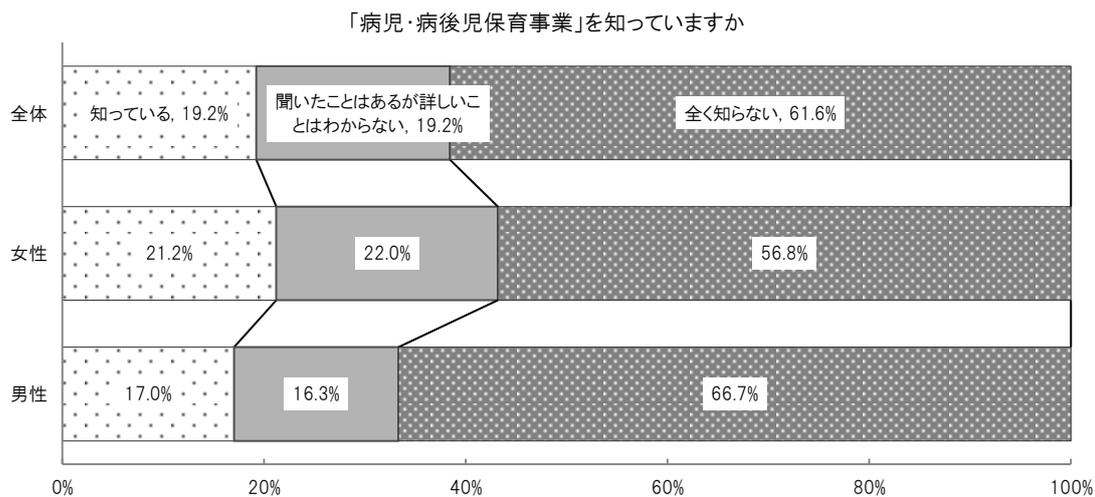
また、女性の回答がもっとも多かったのは「まわりの理解が得られないから」で41.6%あり、女性は各年代で多かった。

男性が育児休業を取ることが進まない理由 (女性・年代別)

(男性・年代別)

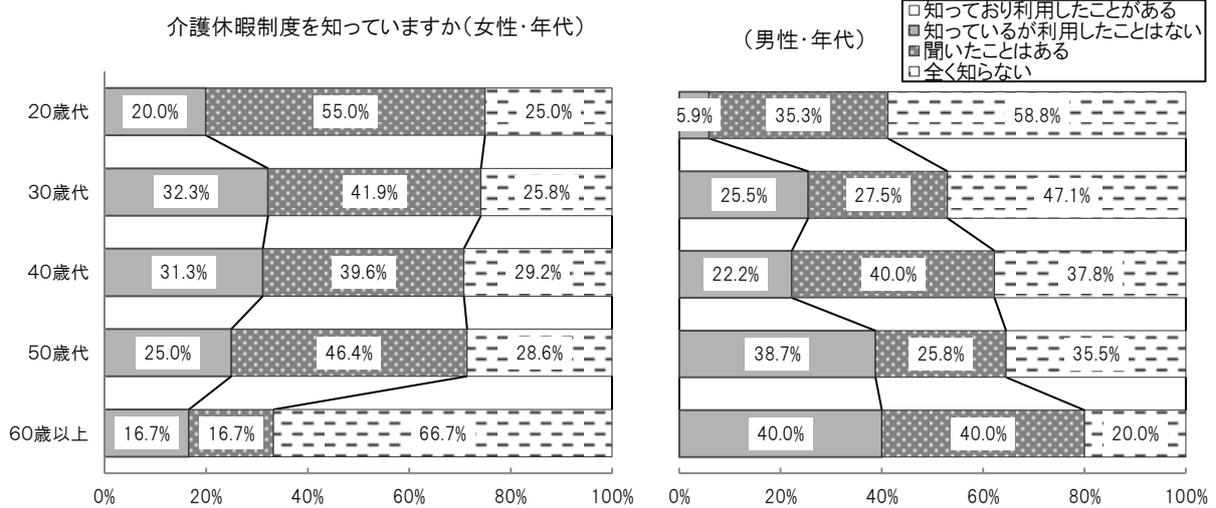
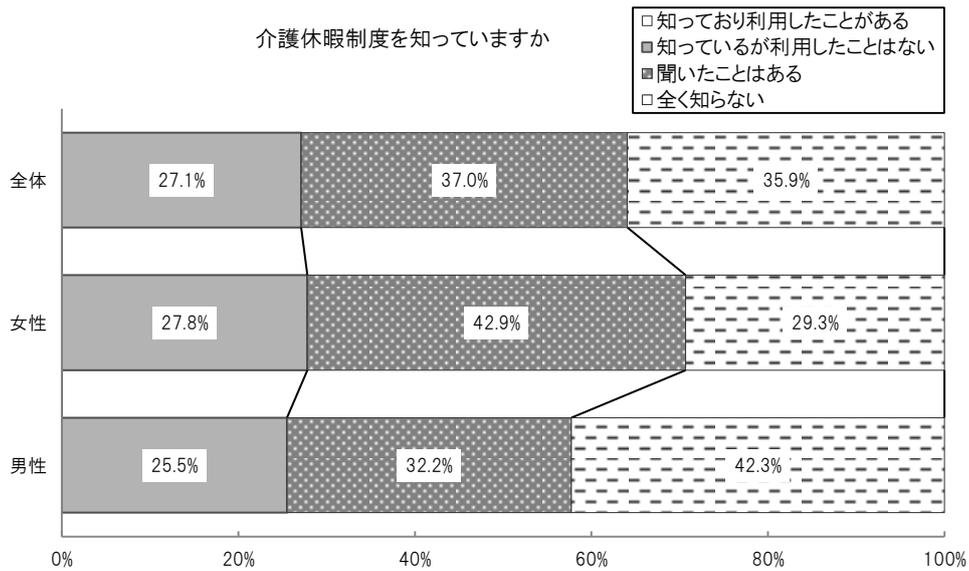


問17 岡谷市で実施している「病児・病後児保育事業」について知っていますか。(〇は1つ)



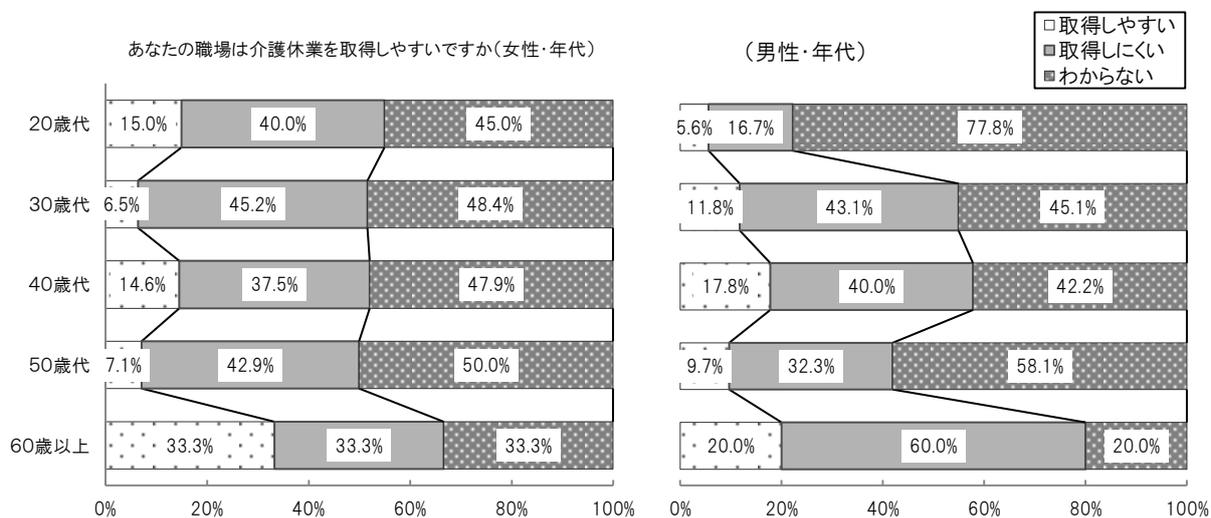
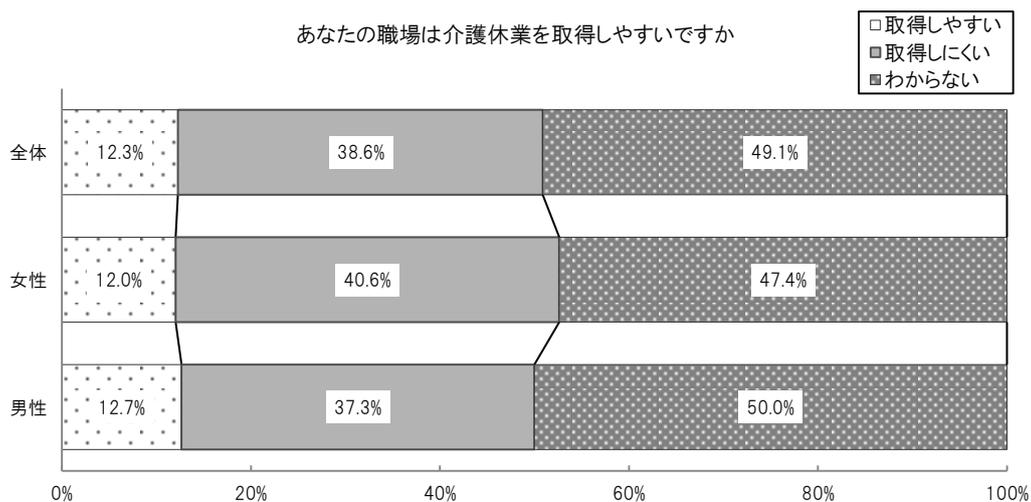
全体の約6割を超える人が「全く知らない」と答えた。事業の対象となる小学校入学前の子どもがいる全ての女性が「知っている」もしくは「聞いたことはある」と答えている。

問18 介護休業制度を知っていますか。また今までに利用したことはありますか。(〇は1つ)



介護休業制度を利用したことがある人はいなかった。「全く知らない」人が、全体で35.9%いた。男性は年代が上がるにつれて、「全く知らない」という人が少なくなっていく傾向にある。

問 19 あなたの職場は介護休業を取得しやすいと思いますか。(〇は1つ)

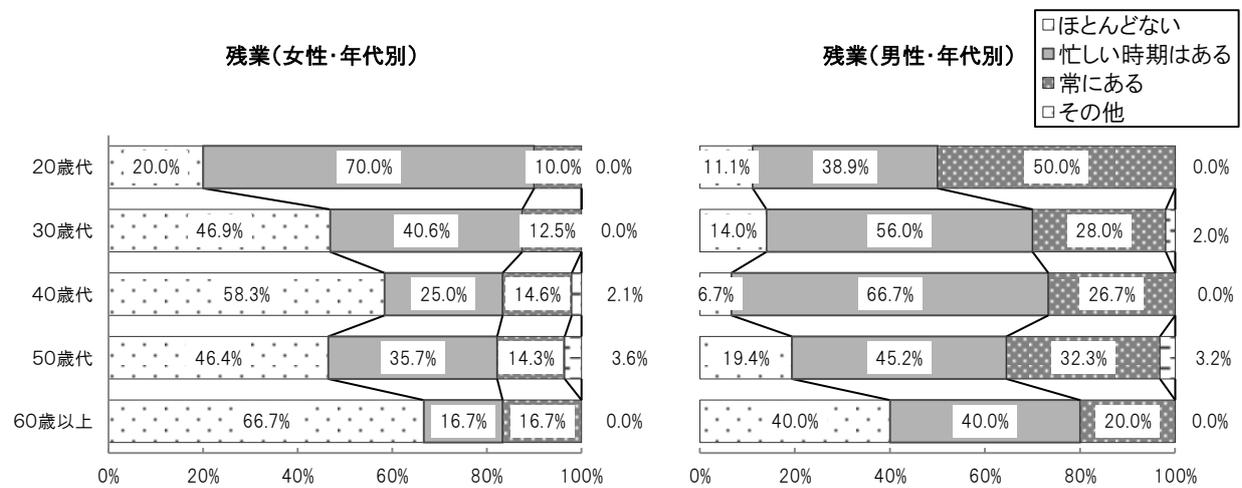
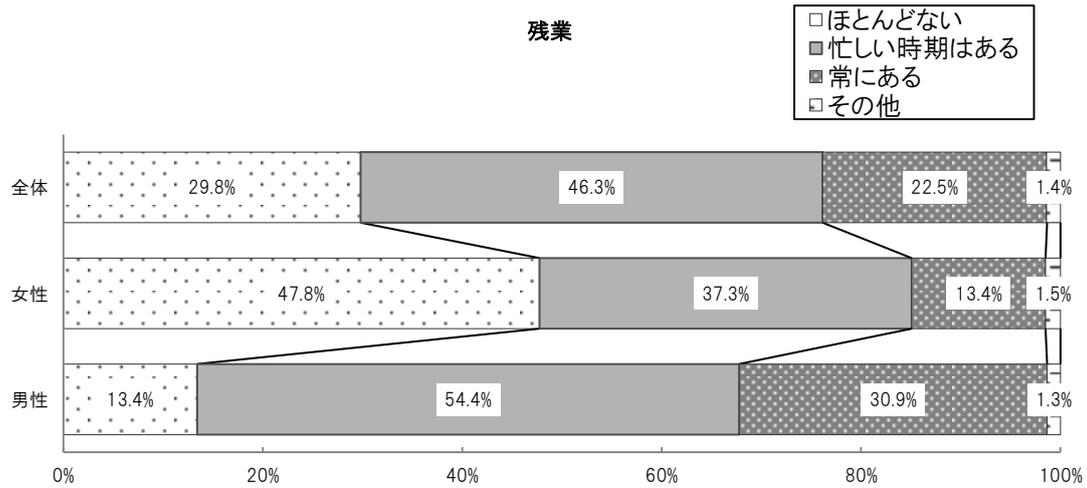


全体で、約4割の人が「取得しにくい」と答えている。年代別では、女性は30歳代(45.2%)、男性は60歳以上(60.0%)が多かった。

60歳以上女性(33.3%)、40歳代男性(17.8%)、60歳以上男性(20.0%)で「取得しやすい」と答えた人が他の年代に比べると多かった。

問20 あなたは、残業や休日出勤をどのくらいしていますか。(〇は1つ)

(1) 残業

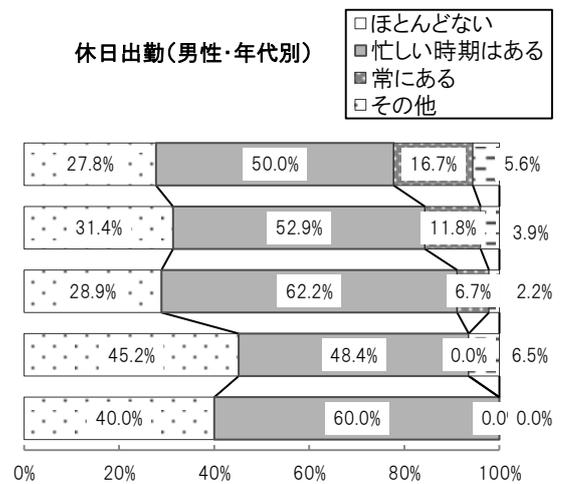
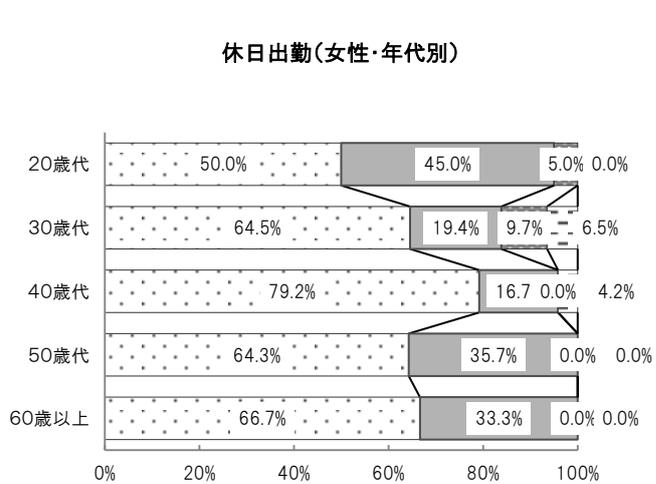
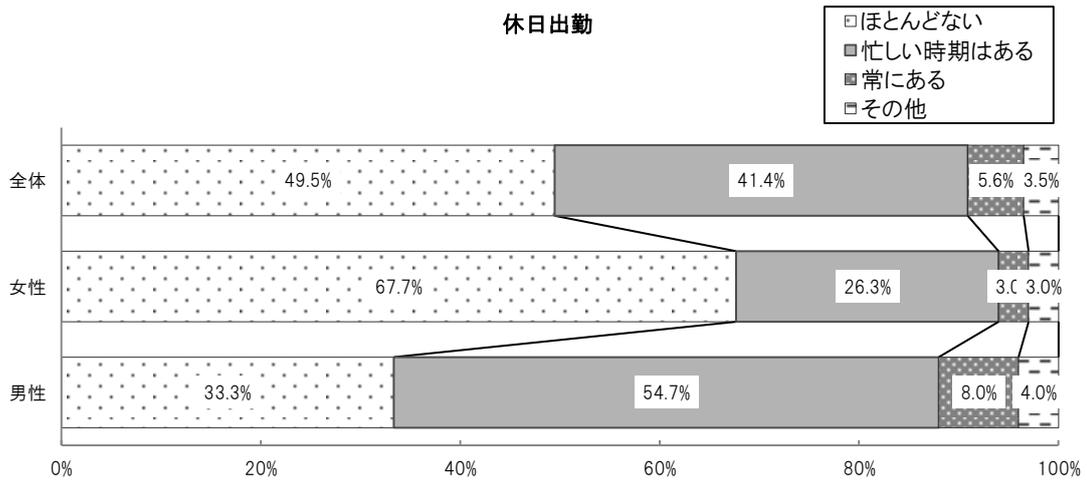


全体で、約7割の人が「忙しい時期はある」「常にある」と答えた。女性は5割近くが「ほとんどない」に対し、男性は8割以上の人が「忙しい時期はある」「常にある」と答えた。

「忙しい時期はある」「常に忙しい」は、年代別では、女性は20歳代(80.0%)、男性は40歳代(93.4%)が他年代に比べると多かった。

年代別で「ほとんどない」は、女性40歳代(58.3%)が高いのに対し、男性40歳代(6.7%)は低かった。

(2) 休日出勤

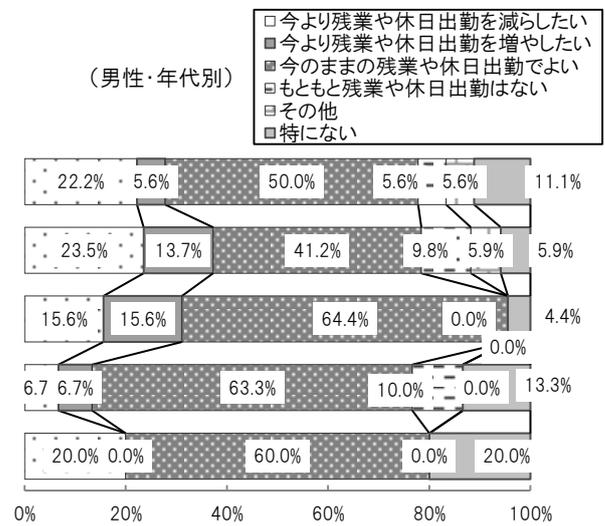
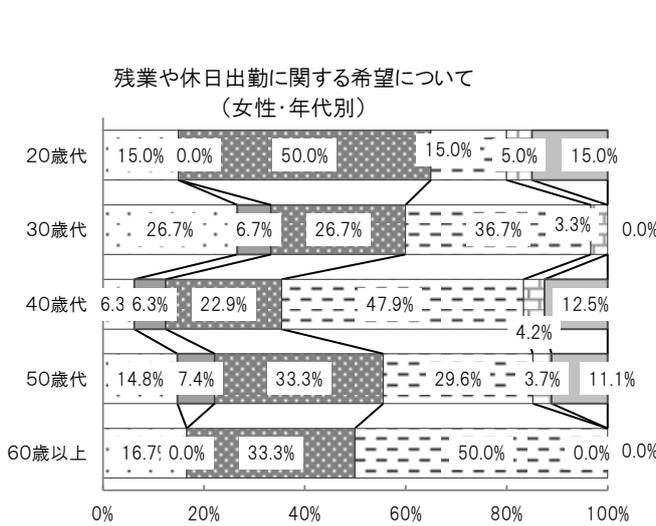
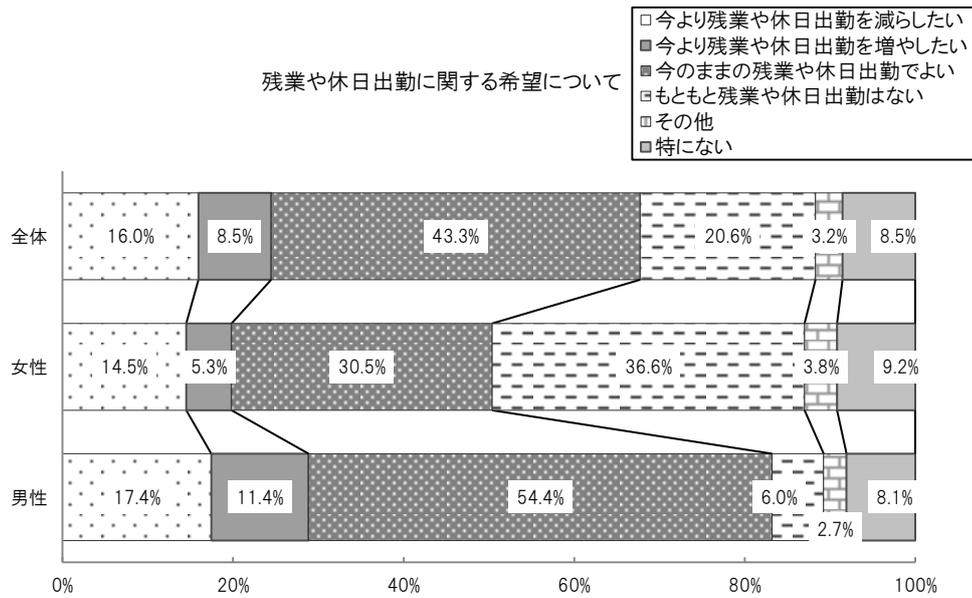


全体で休日出勤は、半数の人が「ほとんどない」と答えている。「忙しい時期はある」「常にある」と答えた人も半数近くとなっている。

性別では、男性は「忙しい時期はある」「常にある」と答えた人は62.7%で、女性の割合を33.4ポイントも上回った。

年代別では、「忙しい時期はある」「常にある」と答えた人は、男性40歳代(68.9%)が最も多かったが、反面「ほとんどない」は、女性40歳代(79.2%)が最も多かった。

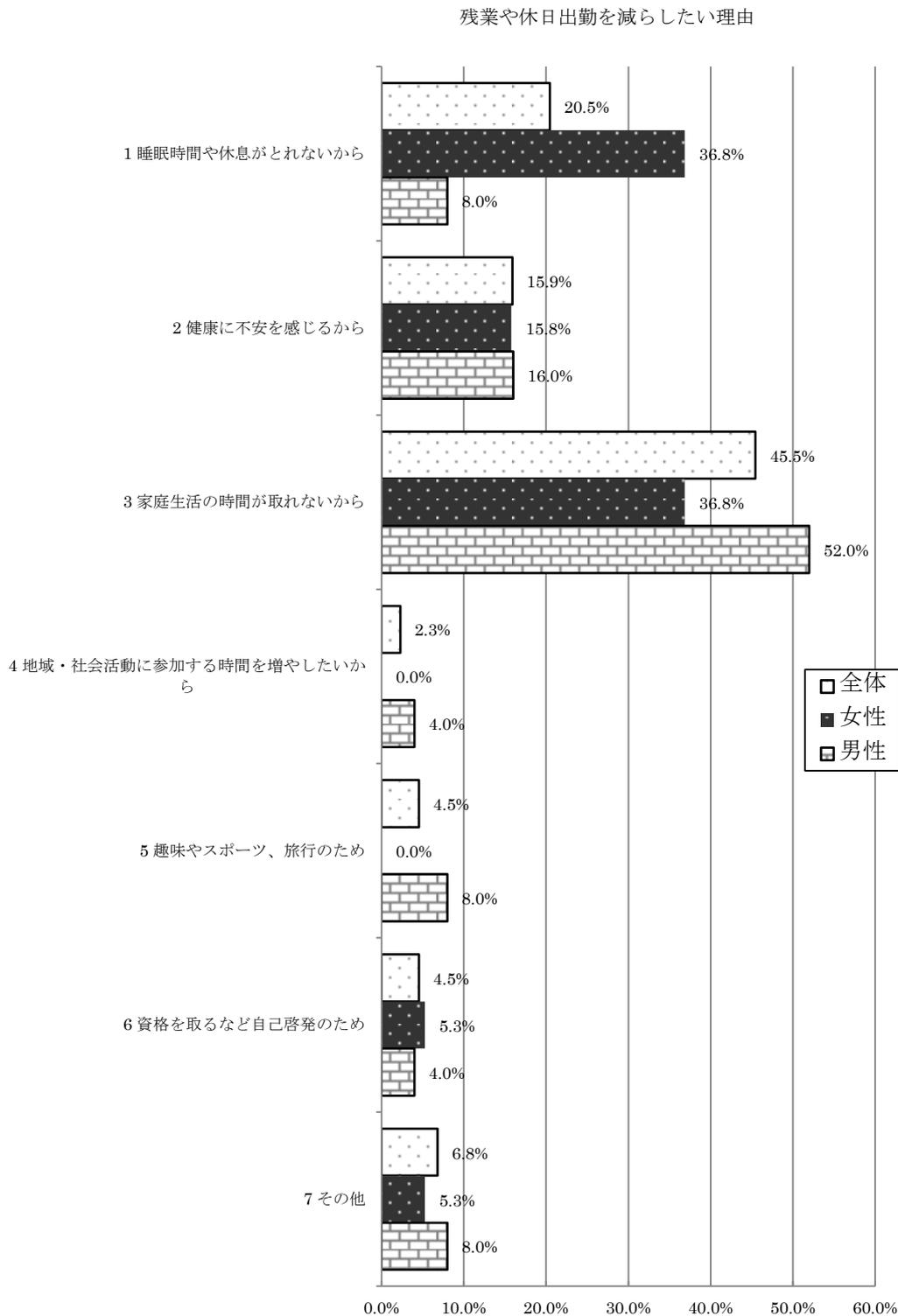
問 2 1 残業や休日出勤に関するあなたの希望についてお答えください。(〇は1つ)



全体では43.3%の人が「今のままの残業や休日出勤でよい」と答えており、性別では男性の5割以上が答えている(54.4%)。女性は「もともと残業や休日出勤はない」と36.6%が答えており、男性の割合より30.6ポイント上回っている。

年代別では、40歳代女性が「もともと残業や休日出勤はない」(47.9%)と答えているが、同じ40歳代男性は「今のままの残業や休日出勤でよい」(64.4%)と最も多く答えており、他年代より多かった。

問21-1 問21で「1. 収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」とお答えの方へ、
 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか（〇は1つ）



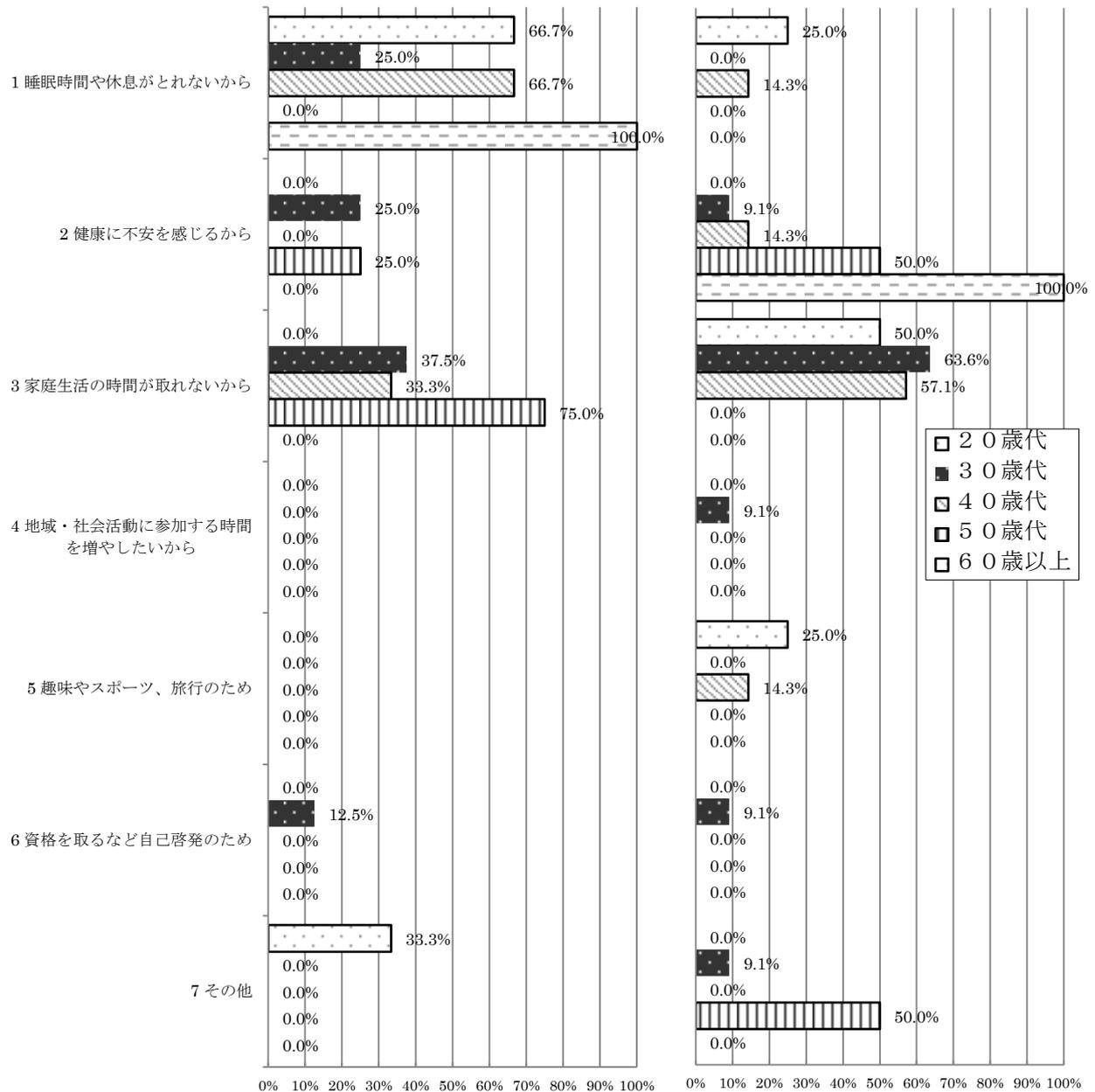
全体では、「家庭生活の時間が取れないから」が45.5%と最も多く、年代別では50歳代女性（75.0%）の回答が多かった。

「睡眠時間や休息がとれないから」は女性が36.8%と多く答えており、男性より28.8ポイント多かった。年代別でみると、60歳以上（100.0%）が最も多かった。

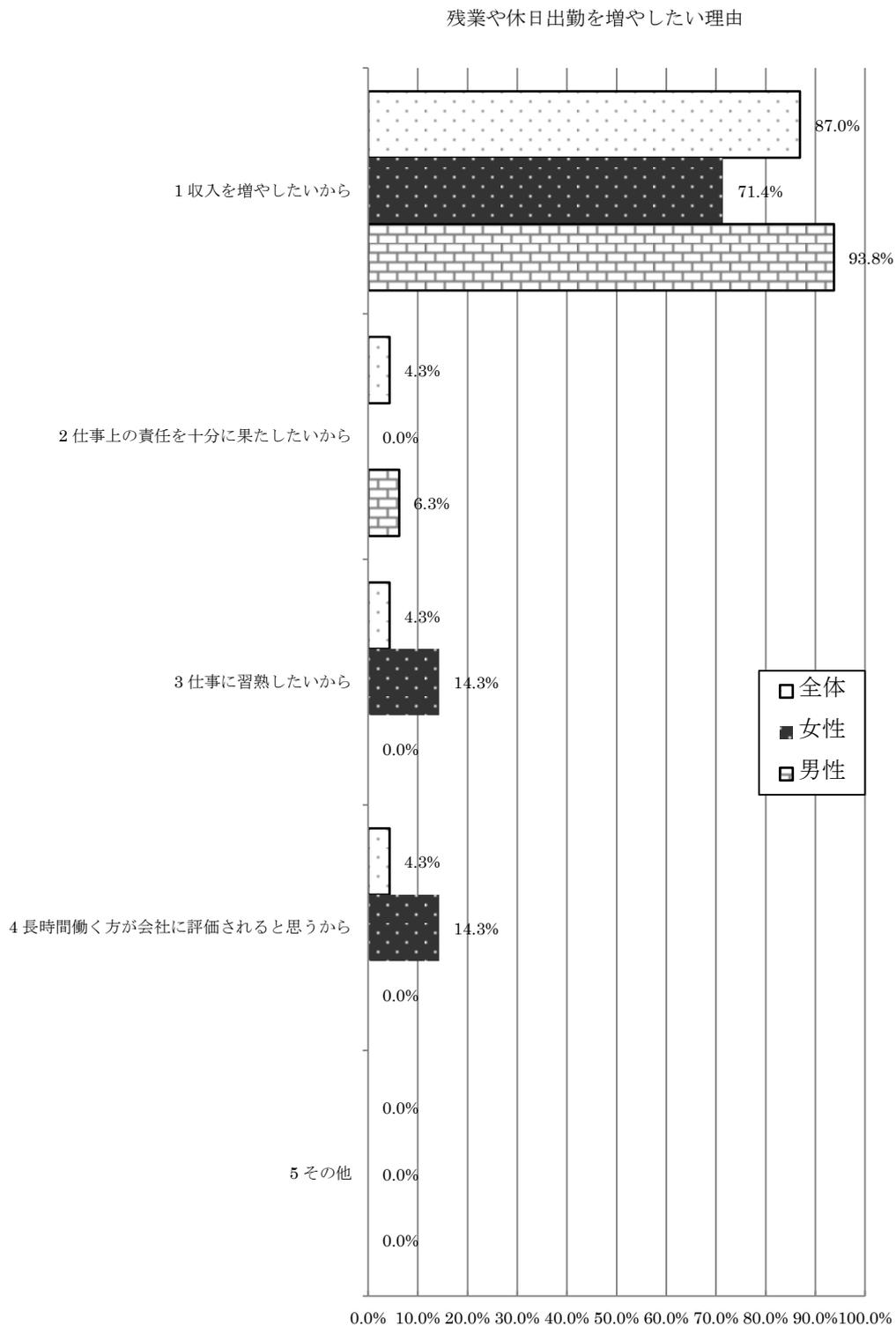
女性の回答がもっとも多かったのは、「家庭生活の時間が取れないから」の他では「睡眠時間や休息がとれないから」(36.8%)であり、これを年代別で見ると、60歳以上(100.0%)がもっとも多かった。

残業や休日出勤を減らしたい理由 (女性・年代別)

(男性・年代別)



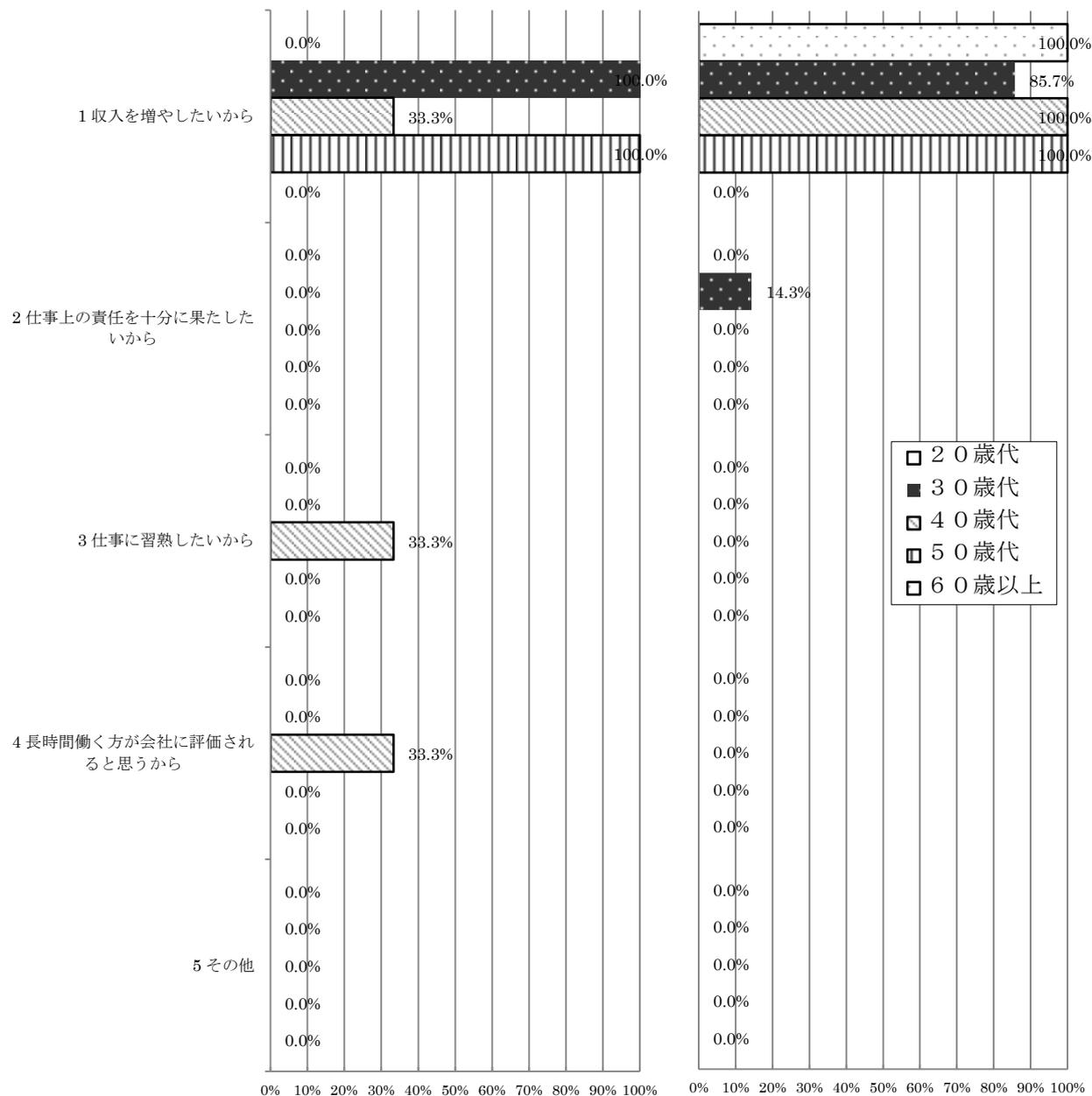
問21-2 問21で「2. 今より残業や休日出勤を増やしたい」とお答えの方へ、残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか（〇は1つ）



全体では「収入を増やしたいから」と答えた割合が87.0%と、男女ともに多かった。年代別では、30歳代、50歳代の女性、20歳代、40歳代、50歳代の男性の回答がもっとも多かった（100%）。

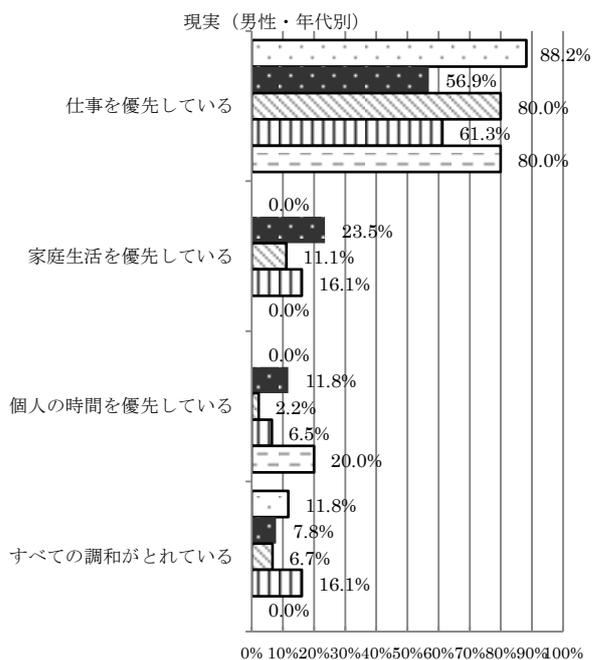
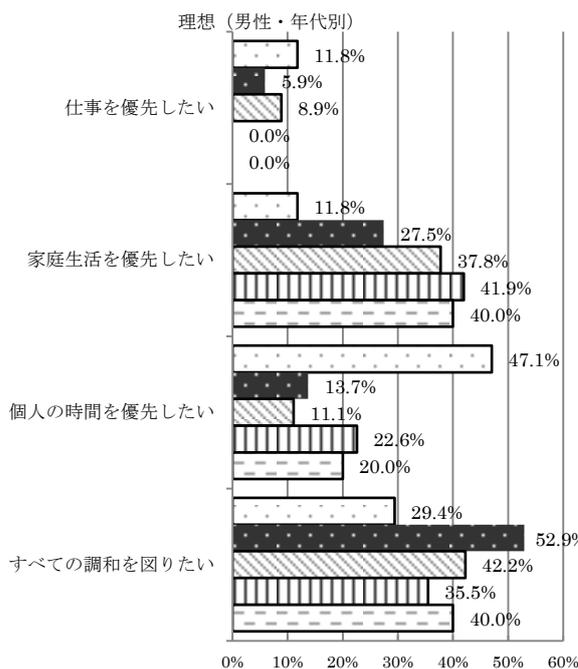
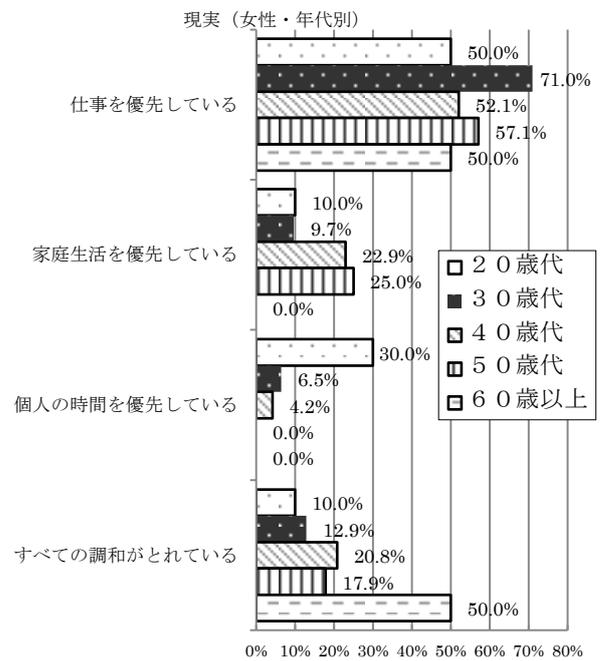
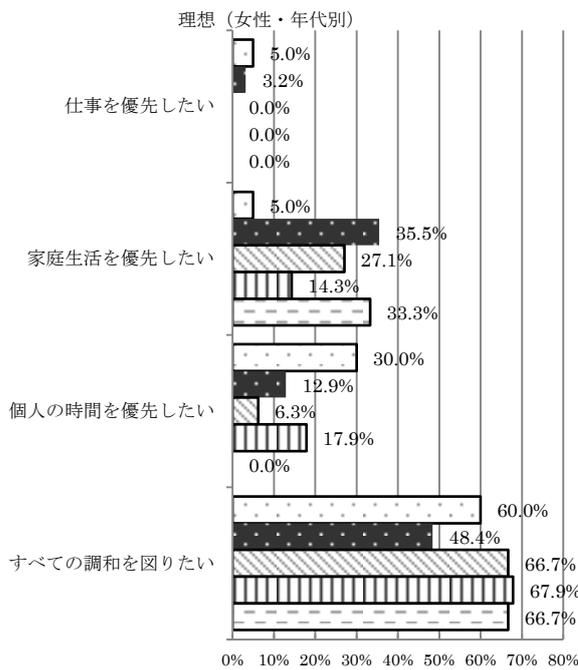
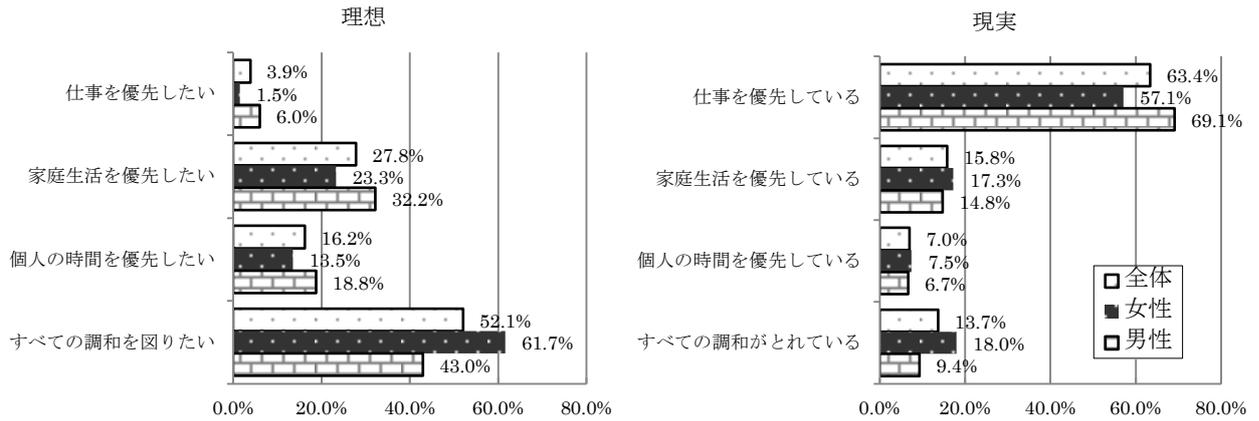
残業や休日出勤を増やしたい理由（女性・年代別）

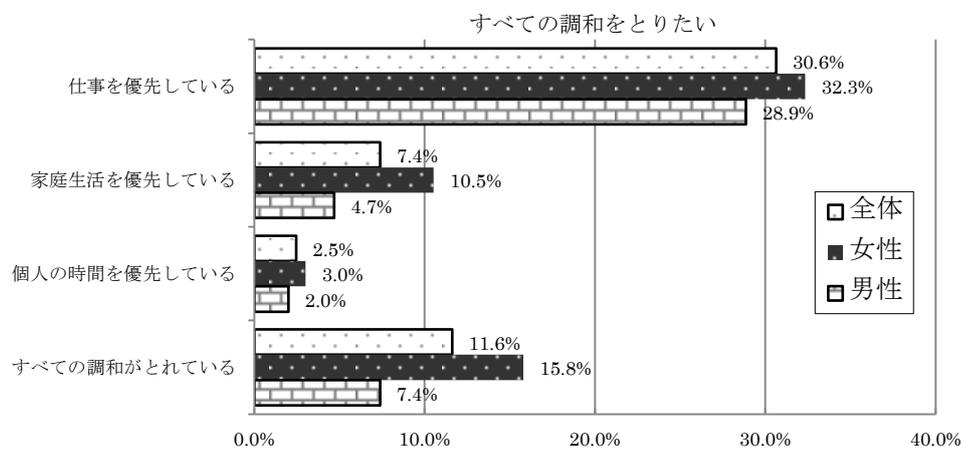
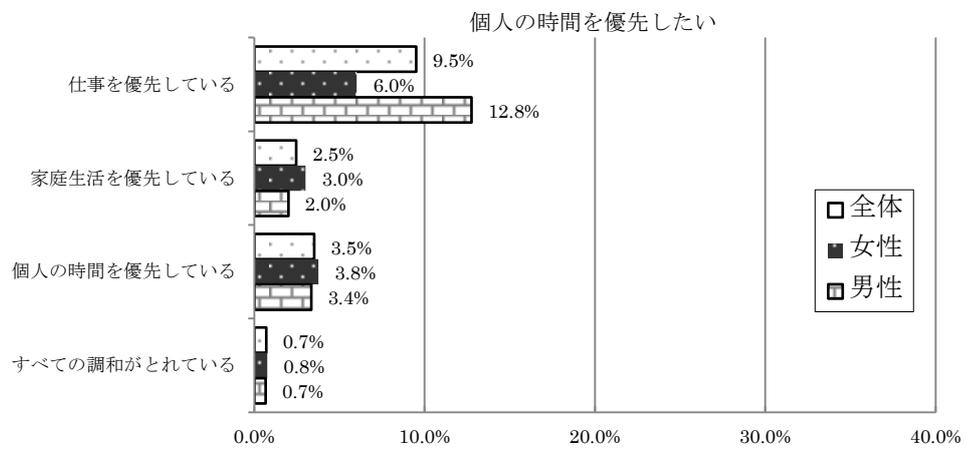
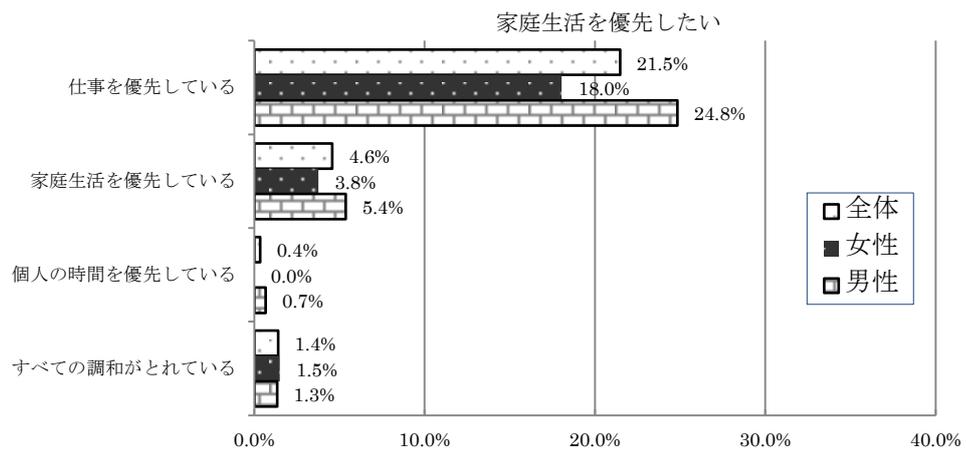
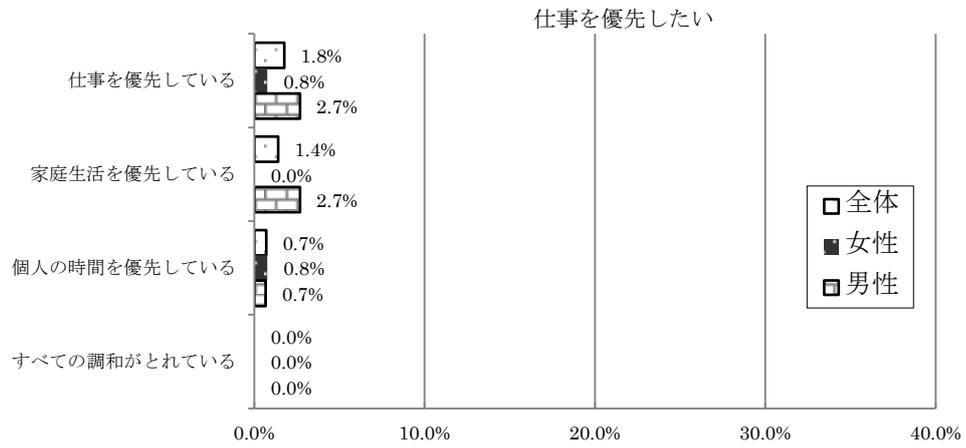
（男性・年代別）

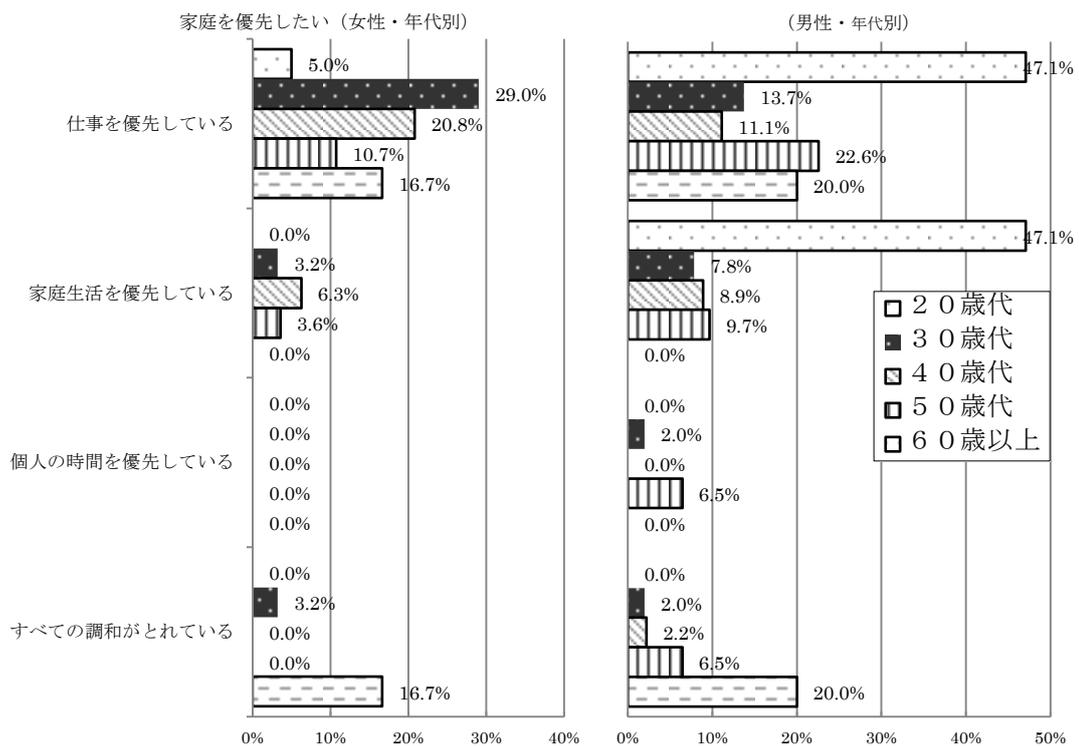
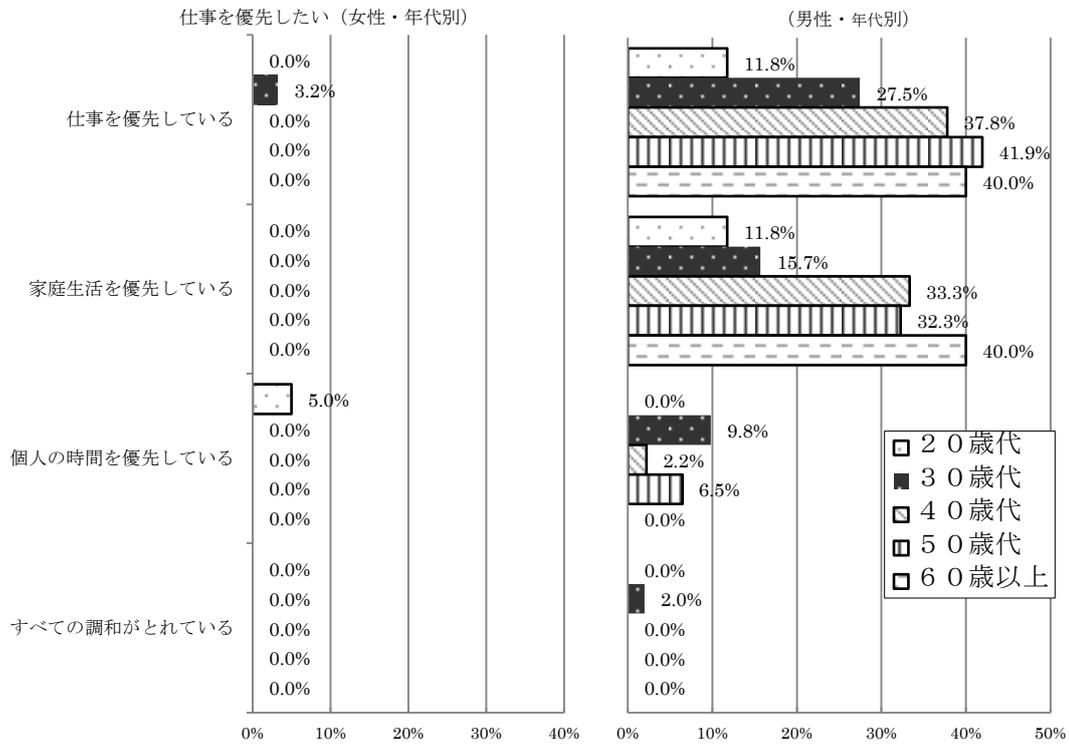


次に「仕事に習熟したいから」「長時間働く方が会社に評価されると思うから」が、女性33.3%と多く、年代別ではともに40歳代女性が回答している。

問22 あなたにとって仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどうなっていますか。（〇は1つ）

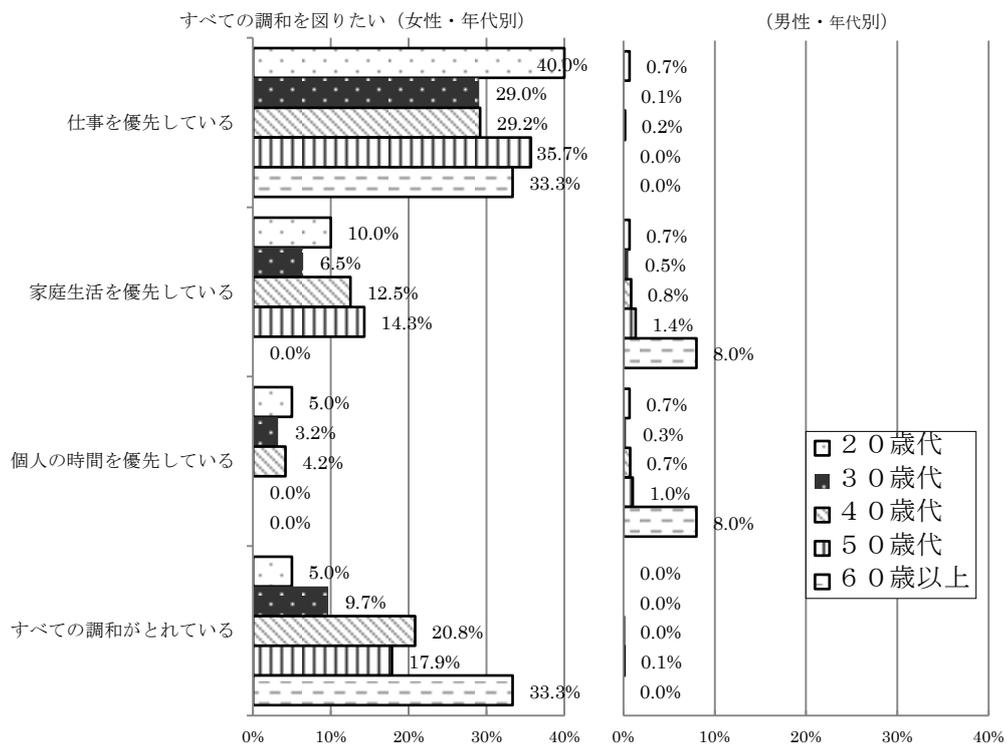
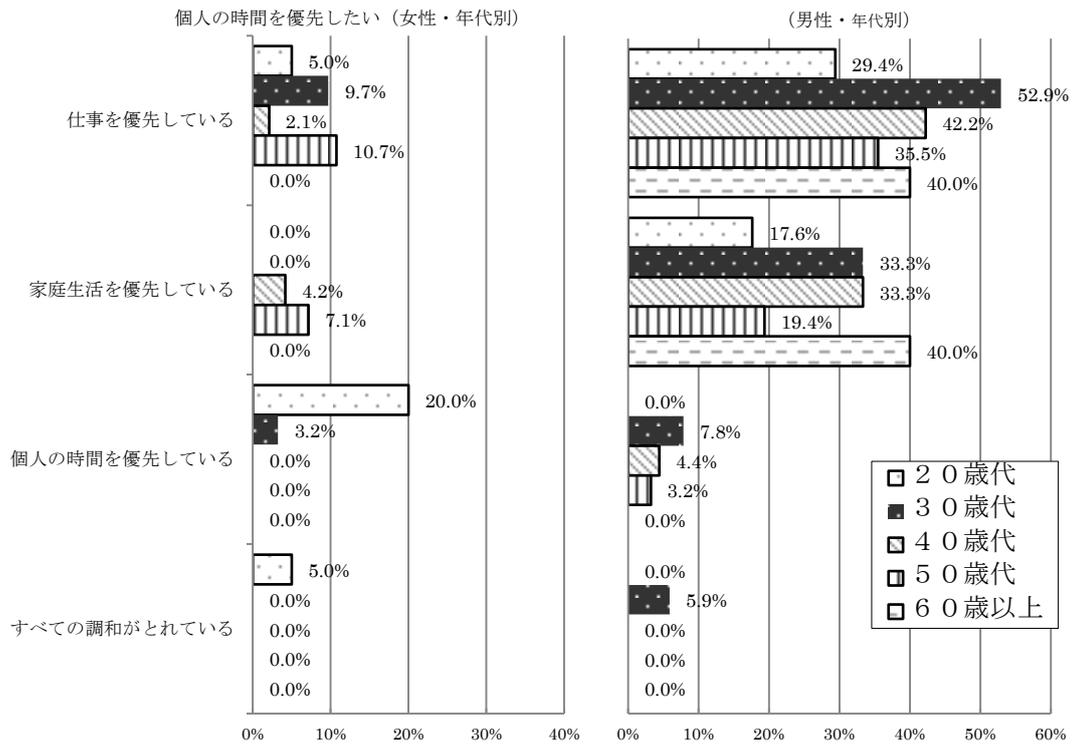






全体で、“理想”で「すべての調和をとりたい」が52.1%であった。一方、現実で「仕事を優先している」との回答が63.4%あり、男女ともに多かった。

「家庭生活を優先したい」を“理想”としている人は、女性より男性が8.9ポイント高い。

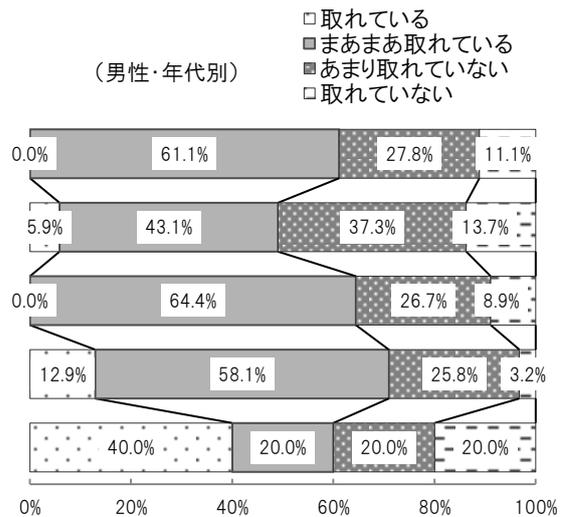
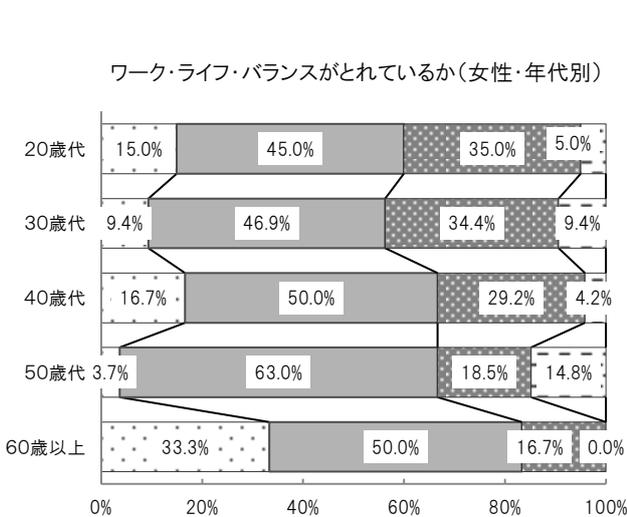
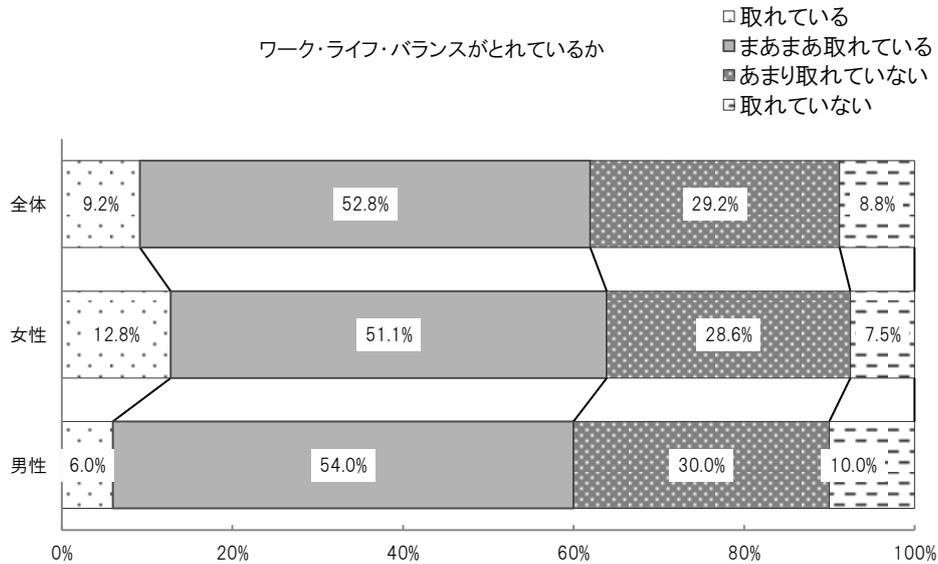


「すべての調和をとりたい」を“理想”と回答した人が、“現実”は「仕事を優先している」と全体で30.6%が回答、20歳代女性(40.0%)がもっとも多かった。

“理想”では「家庭生活を優先したい」が、“現実”は「仕事を優先している」と男性(24.8%)が回答し、女性より6.8ポイント高く、20歳代男性(47.1%)の答えが多い。

問23 あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。

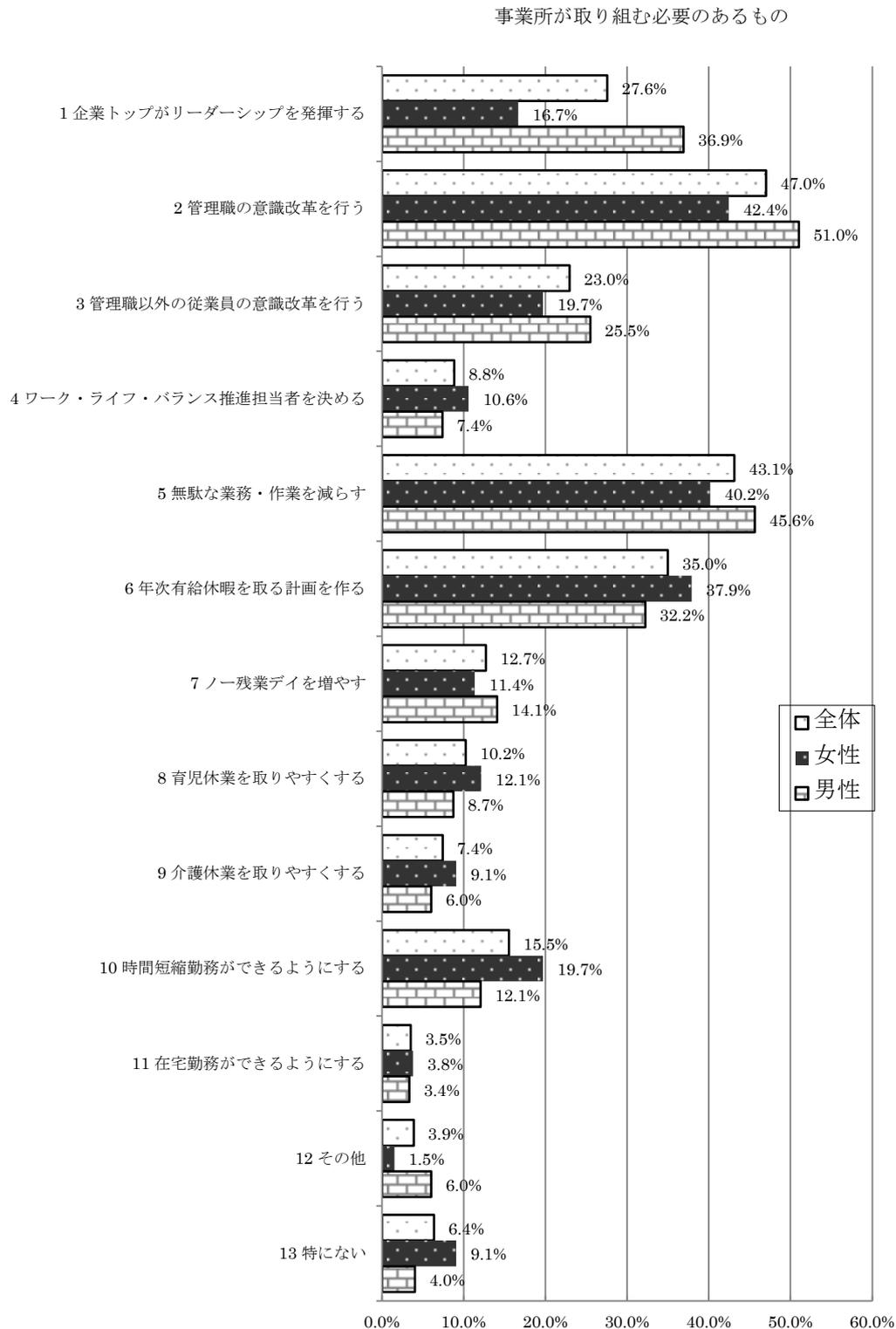
(○は1つ)



全体では、「取れている」「まあまあ取れている」が6割を超えている(62.0%)。

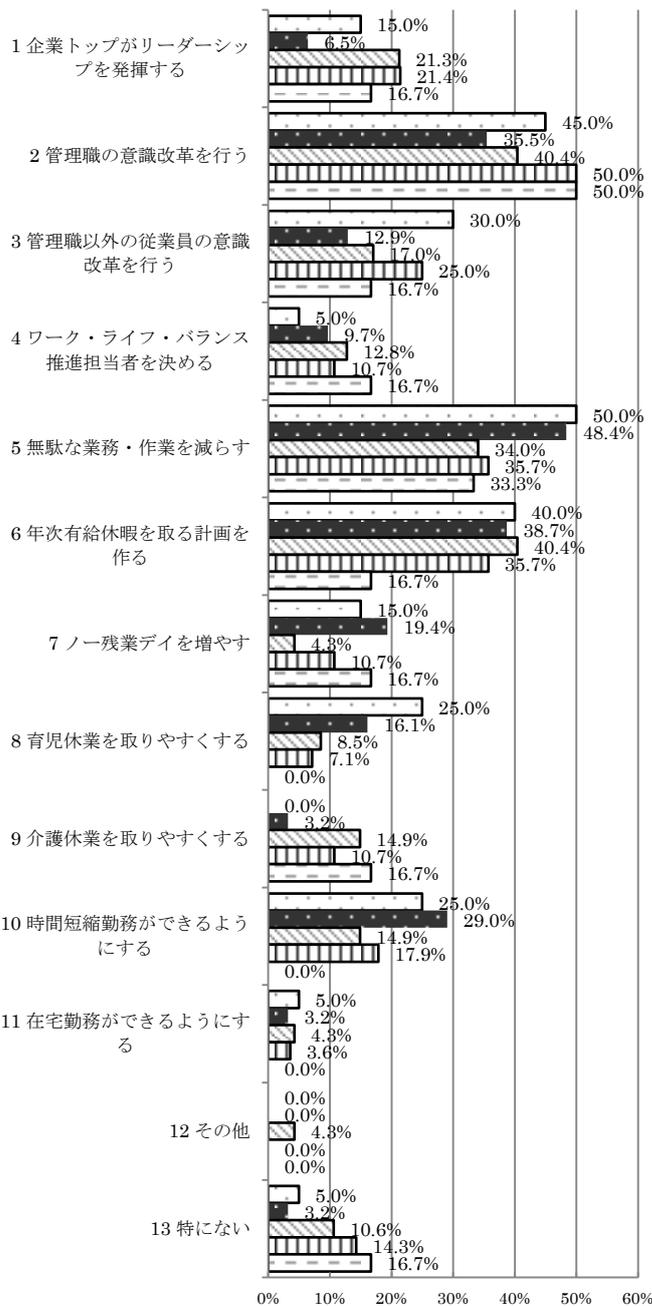
年代別では、女性60歳以上が83.3%と最も多かった。反対に「あまり取れていない」「取れていない」は、30歳代男性の回答が多かった(51.0%)。

問24 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、あなたは事業所がどのような取り組みをする必要があると思いますか。(〇は3つまで)

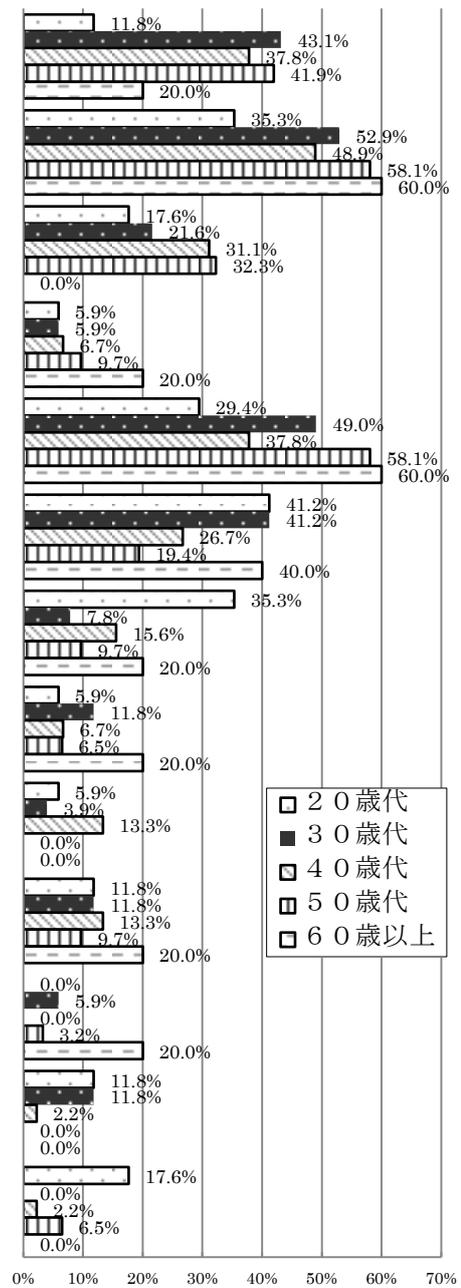


全体では、「管理職の意識改革を行う」が47.0%でもっとも多く、男性の回答が多かった(51.0%)。年代別でみると、男性の50歳代(58.1%)、60歳以上(60.0%)が多かった。

職場（女性・年代別）



職場（男性・年代別）



次に「無駄な業務・作業を減らす」と答えた人が43.1%と多く、男性50歳代（58.1%）60歳以上の男性（60.0%）が多かった。

男性よりも女性の回答が多かったのは「年次有給休暇を取る計画を作る」で37.9%、20歳代～40歳代女性が多かった（40.0%、38.7%、40.4%）。

また、「時間短縮勤務ができるようにする」は19.7%で、男性よりも7.6ポイント多く、30歳代女性（29.0%）が多かった。

働く場における男女の意識について《意見、感想》

事業所

- アンケートをまとめた結果、市としてどういう取り組みをされるのか。紙面でアンケート結果を発表されるだけでは意味がないと思います。現実的に女性が働きやすい職場環境を整える為に税金を使って欲しいと考えます。今の現状では、子どもを抱えながら働きたくても働けない。又、職場としても、そういう女性を雇うことはなかなか困難な状態です。現実を見て欲しいと思います。

20 歳代女性

- 業種柄なのか、会社の慣習化なのか、女性社員に対して意見を求めてくれない気がします。もっと女性社員の意見を取り入れてくれた方が幅広く製品開発も可能だと思うのに・・・女性社員のやる気が無くなっている（あきらめている）様な気がします。能力のある女性とか、やる気のある女性に起企したり、都市部の大企業へ転職することも多いので、人口の減少につながると思うので、女性社員が少ない企業には特に女性が働きやすい環境の推進をして欲しいです。

20 歳代男性

- ワーク・ライフ・バランスは非常に難しいと思う。男女問わず家庭のことで残業ができない等の時は、周りにまかせっきりにするのではなくて、限られた時間の中で、効率的に仕事をするためにはどうすればよいか考えつつ仕事をすべきであると思う。男にも育児休暇をとるよう推進すべき。
- ワーク・ライフ・バランスを取れるように、少しずつ改善し、残業などを減らす必要があると思いました。

30 歳代女性

- 男の人は、こういう仕事、女の人はこういう仕事、と区別されているので、その固定観念をなくしてほしい。その人の能力で、適切な仕事をさせてほしい。
- 男尊女卑が今現在も強くある。上司（男性）の理解が得られないことが多い。男女＝性別はもちろんのこと、雇用（採用）条件により、さらにパワハラ、差別を受けることが多い。言葉の暴力、威圧は、日常的。他人は見てもみぬふり。
- 仕事において理想はあっても、自分も含め意識改革を行わないと良くはならないと思う。が、意識改革も本気にならないとできない。なかなかむずかしいと思います。

- 現在の業務の状態にはほぼ不満はないが、以前、正午までの毎日の残業でした。これでは、仕事をやめなければ育児との両立は不可能です。事業所としての、各部署の見直しをしてほしい。
- 現状を思うと、ある種性別による差、もしくは育児状態等による差は必要になると思われる。（それによる賃金等の差も必要ではあると思う）同等に働ける場をただけたとしても、家庭の中の役割で女に期待される比率は多く、それを当然とする考えも根強い。生活のため仕事は必要ではあるし、今ある事はありがたいが、ひとたび子に何かあると、「共働きだから、すさみがち、目が手が行き届かない」そういった言葉は女性に向けられる、逃げ場は無い。活躍したい女性も多いだろうが、男女うんぬんより。
- 男女の体力的な差から、力がある作業は男性が率先してやってくれる。自分自身もそれに甘えている部分もあるが、他の業務でカバーできるようにしたい。
育児休業は特に授乳の期間は女性が取の方が望ましいため、特別な理由がなければ、無理して男性が取得することはないと考えます。

30 歳代男性

- 職場において、女性だからといって制度に男女差別があるのは良くないと思うが、男女で仕事・家庭も共同で、と言うのは現実的ではないと思う。育児をしながらでも働ける環境作りが大切だと思うが。働き盛りの男性でも定職に就けない不況の中、子育て中の女性が働ける職場ってどこにあるのでしょうか？
- 最近メディア等で取り上げられるようになり、女性が積極的に仕事に出て、家庭と仕事との両立を行えるようになりました。又、男性も積極的に家事・育児を行う事ができるような制度が確立されつつあります。ですが、未だ状況的には女性が家庭を守り、男性が外で仕事をする、という昔からの男女の「区別」を社会も、個人も、乗り越えられずにいる。というのが、現在の日本ではないでしょうか。
男性・女性という性別によって、確かにできる事、できない事がお互いにあるというのは、避けられない事実ですが、逆に、どちらもできる事もあるというのも事実です。
男女共に互いのできる事を協力し合い、助け合う事が、男女の差別を無くす一番の近道だと思います。
- 自分の会社では、女性が現場で機械を使うことがなく、主は男性が中心となり仕事をしている。女性にもわかりやすい説明ができるプロセスが必要。

40 歳代女性

- 海外に比べ日本はまだ育児休業が遅れていると思う（育休中の保障など）。職員がというより、日本がまだまだと言う気がします。

- 最近男女共同参画の意識が浸透してきたことで、男女平等の考えから、女性を管理職に登用するのは良いが、それまで雑用を主でやっていた人達が、急に登用されても精神的な負担が大きい。若いうちから、男女とも平等の教育を受けるべき。
- 働く場の中に、相談→改善できる場、雰囲気を作ってほしい。会社の中にカウンセラー（専門）を置いてほしい。県が行っている窓口等が平日の昼間のみ対応なので、夕方～10時まで、週1回でよいので変更してほしい。
- 親族会社の為、ある上司に不満等あっても、上司はみな親族同士で、意見、不満も言えない為、意識の向上が薄れる。女性も今している仕事を認められ、さらにステップアップしたいと思っているが、全く研修、学習の場がない。
- 「病児・病後児保育事業」について、岡谷市在住でないと子どもを預かってもらえないと聞いたのですが、住んでいなくても、市内に会社があって働いている方達も利用できるようにしないと、少子化対策にならないと思う。
- 体力の違いがあるので作業の違いもでてくるもの。女性だからできるものの評価を男性と同じにして良いのでは？男性に細かい作業、気配りができないのなら評価を下げる？

40 歳代男性

- 男性に出来て、女性に出来ない仕事があると思う。その逆もあると思うが、それはあくまで特殊なものであり、基本は同じでなければいけないと思う。
- 男は仕事、女は家庭という昔の日本を取り戻した方が良い。男女共同参画などをもっと進めると、これ以上日本がおかしくなってしまう。

50 歳代女性

- 女性が中心の職場なので、逆に男性をもっと昇格させたい。が、案外「家庭を大事にしたい」とか、あまり上昇志向がない。「あんなに苦勞するよりコツコツ働き続けたい」というのが正直な気持ちらしい。
他（多）職種とチームで仕事をするのだが、女性というより職種間での尊重が足りない。偏っていると思う。
- 女性は年を取るにつけ、男性から若い女性の方が良いと言われていきます。仕事は正社員よりもくわしく、毎日頑張っているのに、人格まで言われる様で悲しいです。
- 母子家庭という立場でしたので、仕事があるだけありがたいと思っていました。でも長きに渡って正社員で仕事をしてきて、男女の待遇の差は、まだあると感じています。女性は仕事が簡単だからしょうがないかもしれませんが、男性同様にスキルアップ等のチャンスを与えてほしいと思います。大黒柱に男性、女性の差はないと思います。

50 歳代男性

- 男性と女性では、事物に対するアプローチや考え方に違いがあると思うが、現状は、どちらかと言うと、男性の方に重点の置かれた社会構造になっていて、ある意味、バランスが悪いので、もっと女性が社会進出することにより、社会構造自体がちょうどよいバランスになればよいと思う。
- 家庭での男性の自立が必要であると思う。
- 経営者の考え方によるものが多いと思われる。
- 若者が自分勝手な振る舞いに困る。
- 性差、身体能力の違いは仕方が無い。それを受け入れた上でカバーし合う事が大切だと思う。