

## 2 調査結果（意見、感想）

### 1 事業所

- (1) 従業員数50人未満
- ・中小企業には、無理があると思う。
- (2) 従業員数100人未満
- ・経営者が高齢のため、女性登用やワーク・ライフ・バランスに対する意識が低いと感じることが多い。働きやすく、働きがいのある職場づくりを心掛けていきたい。
  - ・人員上、さまざまな方策をする余裕がなかなか作れない。
- (3) 従業員数100人以上
- ・法で従業員に対し「何名は女性管理職登用しなければいけない」と決めなければ、女性管理職は増えない。いまだ男性社会の風習や勤続年数によって、昇格が決められている傾向がある。

### 2 従業員

#### (1) 女性

##### ▼20代

- ・ハラスメントに対して外部からの調査等の機会を作らない限り、ハラスメントがなくならないと思う。
- ・会社の飲み会等で嫌なことばかり言われたり人前で怒られたり。上司にも相談できなくて会社をやめるしかなかったことがある。
- ・性差による仕事内容の差は徐々になくなってきているのではと、この調査で感じた。
- ・外部の人が実態把握を行い、気づかせることも必要だと思う。
- ・男性は危険物を使うから給料が高いといわれたが、女性も同じように危ないものを扱う仕事をしているのに、男だから女だからという差別があるように思った。
- ・会社に女性がほとんどいないため、男性ばかり待遇がよく女性に対する配慮が足りない。女性も社会にでる時代なので、もっと平等になれば良いと思う（女性の働く意欲が低下する）。
- ・資格を持った職種のため、男女の差は感じにくい。現状、ハラスメントと感じることはあまりないが、ハラスメントが起こったときの対処手順や相談窓口等の認識は薄いと思う。

##### ▼30代

- ・地域性かもしれないが、男女ともに昭和の考え方の人が多いように感じる。物理的に男性しかできない女性しかできない業務があることとは別に、能力的に男女差があるということは無意識に持っている人が多い。
- ・女性が昇進し管理職につくモデルを、率先してつくって欲しい。それが当たり前になり、男女関係なく能力のある人が管理職につくようになって欲しい。そのためには、出産・育児の休暇がハンディキャップにならない制度や、家庭との両立サポートがより充実して欲しい。
- ・男女よりも年齢の意識の差の方が気になる。
- ・男尊女卑の意識を持っている男性が多い。「女だから」「女のくせに」等と思って決めつける男性がいる。

- ・特に製造業は男性優位の考え方が残っていると思う。向上心の高い人は、別の業種に転職したり、考えが進んでいる地域に移り住んでしまうと思う。
- ・一人ひとりが働きやすくなる制度を作ってほしい。
- ・男女は元々視点が違う。そこがお互いに気になるところだと思う。
- ・コロナが流行して、飲み会などのコミュニケーションをとる機会が少なくなって、コミュニケーション不足を感じる。
- ・女性管理職を増やそうと取り組んでいるが難しさを感じる。女性は管理職になりたい人もいるし、自分はなりたい気持ちもあるが、家庭も大事にしたいので悩むと思う。
- ・管理職は男性の傾向がある。キャリアアップ制度、休業制度など対象となる人すべてに詳しい説明がされた上で選択できれば良いと思う。
- ・女性の発言の場や表現のしやすい雰囲気をつくり、よい発想が思いつく環境づくりをしたほうが、新たな仕事の可能性が生まれると思う。男女関係なく仕事について話ができる時代が早く浸透していけばよいと思う。

#### ▼40代

- ・若くないので多少の下ネタも平気ですが、これからの若い人たちは、厳しいのかなと思う。平気な世代がどうフォローしてあげられるかだと思う。
- ・子育て中の女性社員への会社の理解は低く感じる。夫と同じ時間働いているが、家庭内での家事分担も平等ではなく、毎日ヘトヘト。会社や夫の理解がもう少しでも得られたらと常々思う。
- ・ハラスメントとは何なのか、55歳以上の人（役員他）が特に不勉強だと感じる。会社でハラスメントについて学ぶ機会も設けられていないので意識が低いと思う（男女問わず）。男女というより立場が人をつくっている。性別による役割分担意識をもった幹部が多いと思う。
- ・様々なハラスメントに対応している窓口がないため、泣き寝入りするしかない。男性だけでなく、女性から男性に対してハラスメントもある。働きやすい環境を整えることを会社に望みたい。
- ・急な休みを取ることもあるが、人員を最小限に抑えて仕事をしている場合、周囲が休んだ人の仕事もやらなければならない、手一杯になってしまう。平等を全面に出すならば、陰で支えている人のことも評価してもらいたい。
- ・社内の清掃は女性がやるものだと思っている女性がいて、男性よりも掃除がまわってくる頻度が多い。まだ昭和の考え方が残ってる。
- ・上司がもっと社員に寄り添い、何でも相談できる（相談しやすい）環境にならないと退職する人は減らないと思う。
- ・皆が気持ちよく働ける環境がどこでも実現できれば良いと思う。
- ・現在の日本では、男女平等な職場・給与は難しい。男女平等やパワハラが無くなることはないと思う。
- ・昔から働いている人の考えが古く変わらない。会社も人事制度を変えた割によくなっていないと感じる。
- ・女性の多い職場でいろいろ優遇されていると思う。こういう調査で考え答える時間があることで現状が伝わっていくと思う。
- ・ハラスメント相談窓口があっても機能していない。また、男女の考え方や感じ方に温度差があるように思う。女性ももっと意見の言える職場を望みます。
- ・産休明けの人に対して短時間労働を認めてほしい。身体の負担を考えると、短時間労働から定時労働へ移行していくことが母子ともに健康的にいられると思う。

- ・育児休業をとった後も、子どもの病気などで休める環境にあり助かっている。理解は進んでいるが、周りに迷惑をかけると思い申し訳ない気持ちになるし、独身者に負担が多いのは変わっていない。

## ▼50代

- ・いまだに昭和的な考えがある会社で、勤務年数が長いから偉いみたいな考え方や、経営者のヒイキがある。昇給・賞与の面で表れていると思う。
- ・男性も女性も、男だから、女だからという固定概念がどこかで残っているため、男女平等をいくら唱えても難しいところがある。実際、管理職には男性が多いし、女性が望んでも男性以上の能力があって初めて管理職になる場合も多く、かなりの努力が必要と感じる。
- ・役職者が部下に対して平等かつ配慮ができないと部下は苦勞すると思う。
- ・育休制度など取得しやすくなっているが、それにより減員となった部分への補充がなく、業務が残りのスタッフへの負担となっている。制度だけは整っているが、現状はスタッフの負担が増えている。
- ・若い女性ならなんでも良いと思っている管理職がいる。エイジハラスメントと思われる事例が多数ある。
- ・ハラスメントは深刻な問題で当たり前になっている。相談できる場をしっかり作ってもらいたいと思う。
- ・岡谷は古い体質で、個人のサービス業や製造業もあり、女性軽視や弱い立場の人に対する嫌がらせが続いていると思う。
- ・男性より女性の方が早く退勤する傾向はある。男性も早く帰ればと思う時がある。  
(定時でも退勤できない雰囲気がある)
- ・この世代(50代)は男女の差の意識がまだあると思うが、子どもたち世代は男女差がなくなってきたと思う。しかし女性は出産・育児の比重が多く、企業側も上司は男性や子育て経験のない女性が多いため、細やかな部分までのフォローは難しい状況。周囲の理解とフォローがかなり必要になってくると思う。
- ・女性が上司になることに、まだまだ抵抗がある男性が多い。選ぶほうもまだ考え方が古くとても残念に思う。
- ・男女の給与格差があって当たり前という考えがいまだにある。
- ・労働力不足が深刻になってくる時代、女性がいきいきと働ける環境が整うことを願っています。

## ▼60歳以上

- ・昔も今も変わらず、男性上位の傾向があると思う。
- ・(社内で)セクハラの話聞いたことはない。

## (2) 男性

## ▼20代

- ・会社などの社会においては、男女の働き方などについて問題意識や改革の兆しはあると思うが、家族をはじめとする地域において、子どもを地域で育てる(支える)認識がまだ醸成されていないと思う。未満児を保育施設に預けることについて可哀そうなどという考えがまだある。
- ・人にもよるが、大変な仕事は男性へ割り振られることが多い。女性へ同じ内容の仕事を割り振ろうとすると断られてしまうことが多い。女性は現状できない仕事に対して勉強して成果を上げようとする人が少ないと思う。

- ・職場に限らず、お互い境遇や認識の差はバラバラなので、うまく共有できればよい方向に行くのかなと思う。

## ▼30代

- ・性別の違いによる性質の長所を業務にうまく反映することを基本として、お互いに対する想像力を持つことが大切だと思う。（お互いを尊重できる雰囲気づくり）
- ・人生の殆どを会社で過ごしている状態だが、働きがいをもてない仕事、職場にならないよう、経営者や行政は取り組んで欲しい。
- ・ハラスメントに対する意識が年齢によってばらばら（上になるほど薄く感じる）ので、その差を少なくしていくことが重要だと考える。

## ▼40代

- ・成績評価制度だが、結局上司の思いで決まることが多いと思う。
- ・職場内で、お互いに尊敬・尊重し合える環境づくりが大切であると思う。
- ・互いの悪いところを見つけるのではなく、良いところを一つでも探せば変わっていくのではないかと思う。
- ・性別に関係なく、一人の人間として対等に対処してほしい。
- ・企業側も男女ともに働きやすい環境をつくってほしいと思う。

## ▼50代

- ・仕事と家庭の優先度で、本人の動きが変わると思う。
- ・時代に合わせて男女雇用機会均等法、育児休業、ジェンダー、性的マイノリティなど「性」に対する教育と理解が必要。
- ・体力的な事項については、どうしても男女間に隔たりがあると思う。
- ・女性の働きやすい環境とか女性の管理職を増やす等々言われているが、これらを発すること自体がナンセンスであり、すでに男女格差があると常に感じる。
- ・少子化と未婚率の増加で会社の中での子育て世帯が少なく、どうしてもアウェイになってしまう。子育て世帯が社会において共同参画できるように、休業復帰後の社会的ケアを重点に考えてみたらどうか。
- ・介護休業は深刻な問題。介護は期間が読めないし、休業という選択は社会からの独立を生むリスクもある。介護者が亡くなれば社会に復帰できるので、有期限のケアと社会復帰への手助けをお願いしたい。
- ・ハラスメントや出産・育休の制度を会社内に作っても、それは体裁を保つためだけで実質的には機能していないことが多い。管理職が意識的にならないと環境改善は程遠いと思う。
- ・良い仕事(作業)をスムーズに進めるには、作業同士の日常的なコミュニケーションは必要不可欠だと思う。

## ▼60歳以上

- ・記載なし

## (3) 記載なし

## ▼50代

- ・男女の性質が異なるのは当然で、それぞれ長所短所はある。それを生かした役割分担としたほうが良い。一律にすべて線引きをするのは、逆に不自然でやりづらくなると思う。お互いに気を配り、コミュニケーションの中からお互いを理解し、それぞれに適した仕事を割り当てるのが基本と思う。