令和７年度男女共同参画推進事業

「家庭と仕事の両立について」アンケート調査報告

１．調査目的

市では、令和６年４月に「第４次島田市男女共同参画行動計画」を策定し、その基本目標を「性別にかかわらず 互いを認め合い 活躍できるまち 島田」と定めています。また、平成 26 年から 10 年間に渡って開催してきた「女性議会(模擬議会)」に代わる事業として、「未来を担う女性フォーラム」を令和６年度から開催しています。令和７年度では、テーマを「女性の活躍と経済(企業編)」とすることから、市民の家庭と仕事の両立に関する意識や課題等について把握するため、アンケート調査を実施しました。

２．実施要領

【調査期間】令和７年６月 16 日～令和７年６月 27 日
【調査対象】島田市内在勤または在住の方
【周知方法】概ね市 HP 及び LINE 配信による
【調査方法】インターネット（LoGo フォーム）
【回 収 数】815 件
【調査内容】Ⅰ　回答者の概要について
　　Ⅱ　お勤め先の情報について
　　Ⅲ　職場の雰囲気について
　　Ⅳ　あなた自身について

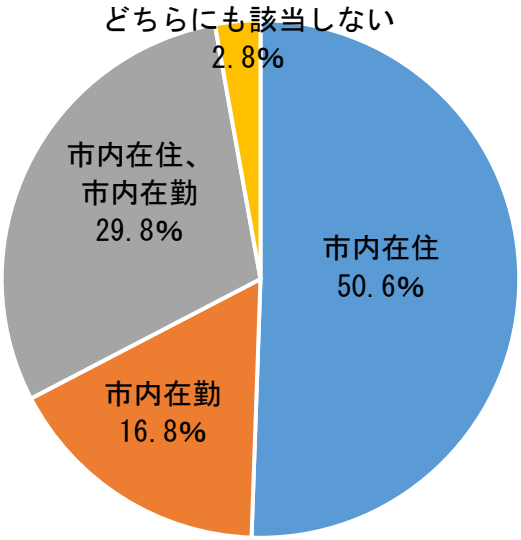
※自由記述における回答は、主な回答を抜粋し、その意図が改変されない程度に、一部修正したものを記載しています。

こちらの二次元コードからもご覧いただけます。

３．調査結果のまとめ

Ⅰ　回答者の概要について

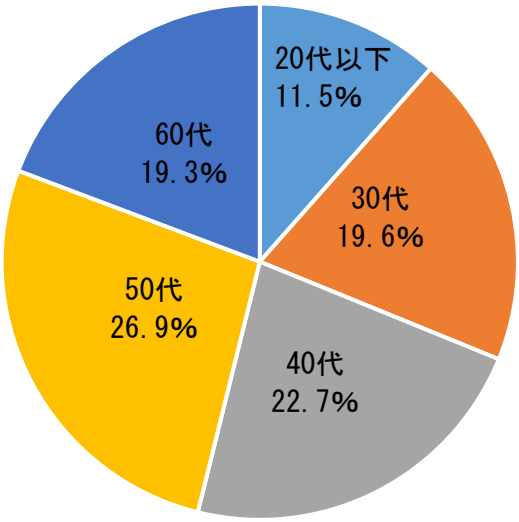
問１　現在、島田市に在住または在勤していますか［※あてはまるもの全て選択］



（人）

市内に在住している	412
市内に在勤している	137
市内に在住している、市内に在勤している	243
どちらにも該当しない	23
合計	**815**

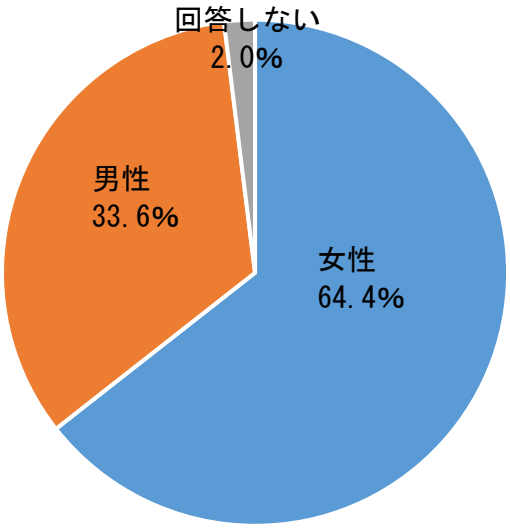
問２　あなたの年代を教えてください



（人）

20 代以下（～29 歳）	94
30 代（30～39 歳）	160
40 代（40～49 歳）	185
50 代（50～59 歳）	219
60 代以上（60 歳～）	157
合計	**815**

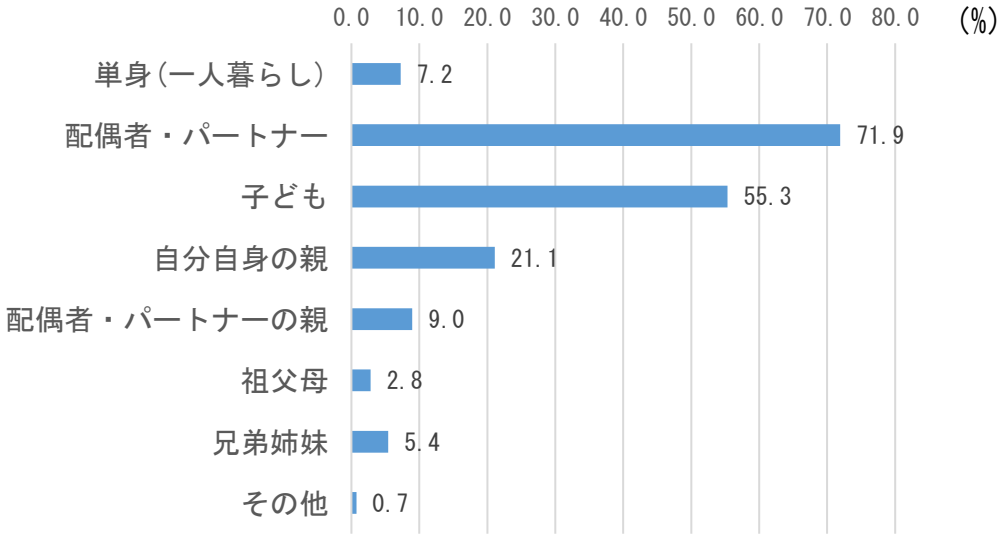
問３　あなたの性別を教えてください［※自認する性別をお答えください］



（人）

女性	525
男性	274
回答しない	16
その他	0
合計	**815**

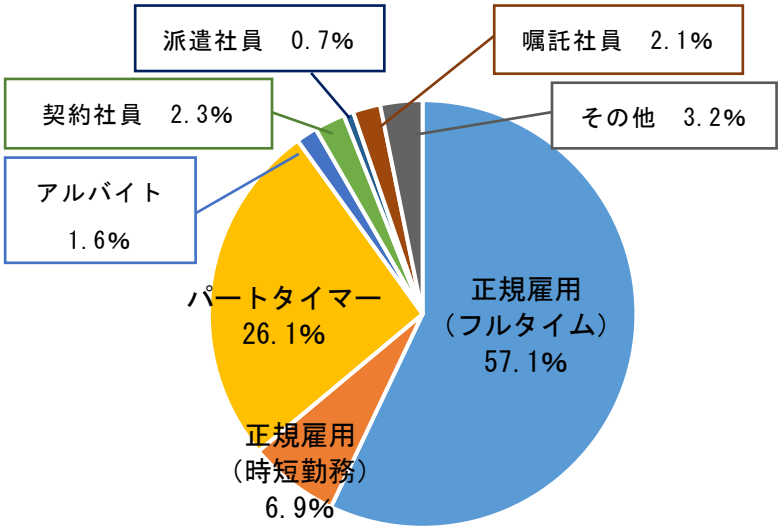
問４　同居家族（同居している人）について［※あてはまるもの全て選択］



（人）

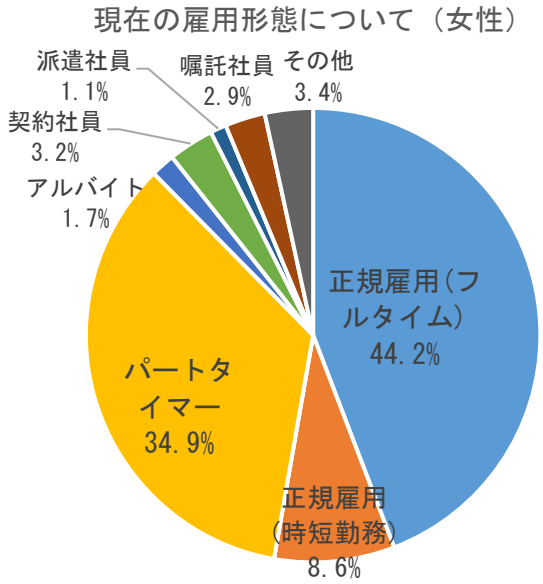
単身（一人暮らし）	59
配偶者・パートナー	586
子ども	451
自分自身の親	172
配偶者・パートナーの親	73
祖父母	23
兄弟姉妹	44
その他	6

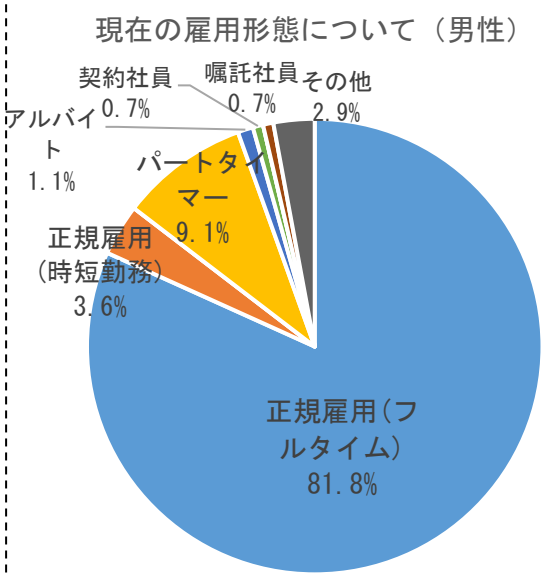
問５　現在の雇用形態について［※複数勤務している場合、最も収入が多いものを選択］



（人）

正規雇用（フルタイム）	465
正規雇用（時短勤務）	56
正規雇用（在宅ワーク、フレックスタイム）	0
パートタイマー	213
アルバイト	13
契約社員	19
派遣社員	6
嘱託社員	17
その他	26
合計	**815**

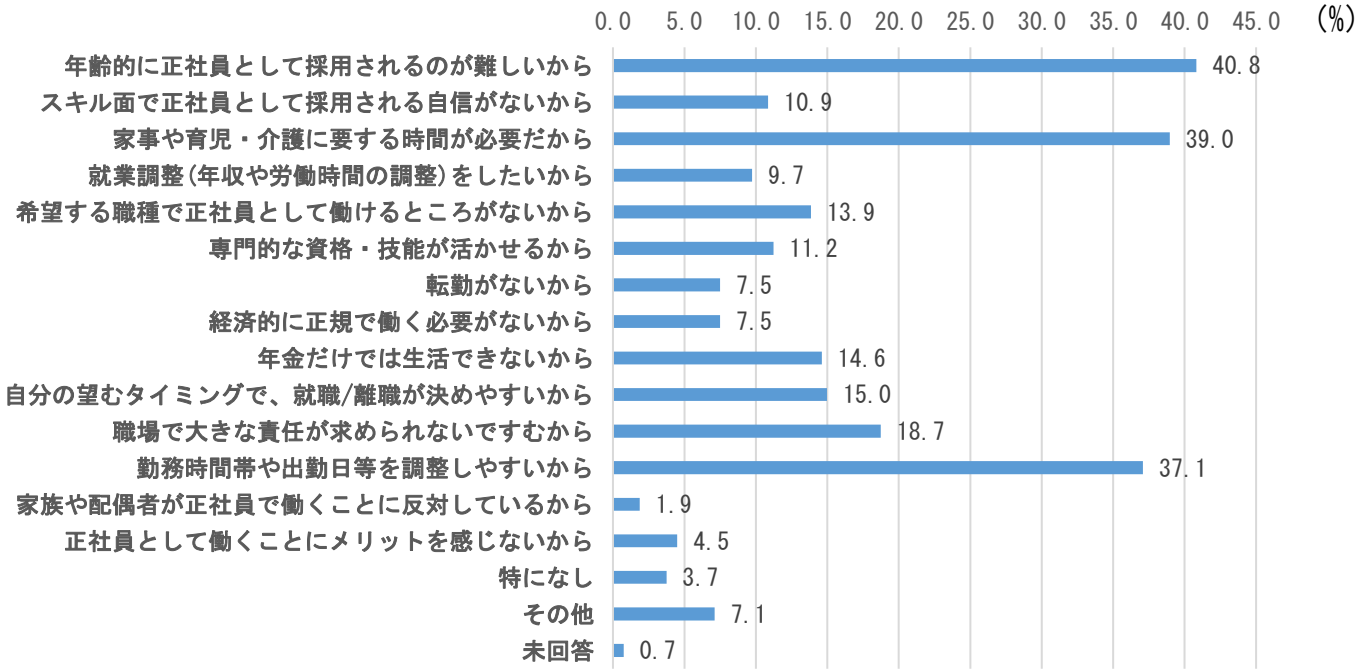




<u>その他の意見</u>
【自営業ほか】（８件）
【定年退職ほか】（２件）
【無職】（３件）
【その他】（13 件）

雇用形態では、「正規雇用（フルタイム）」が 57.1%（465 件）と最も多く、次いで、「パートタイマー」26.1%（213 件）、となりました。男女比で見てみると、「正規雇用（フルタイム）」では男性比率が 81.8%、女性比率が 44.2%と男性の方が多く、「パートタイム」では男性比率が 9.1%、女性比率が 34.9%と女性の方が多い結果となりました。

問５－２　非正規で働いている理由について［※あてはまるもの全て選択］



非正規雇用で働く理由として、「年齢的に正社員として採用されるのが難しいから」40.8%(109 件)、「家事や育児・介護に要する時間が必要だから」39%(104 件)、「勤務時間帯や出勤日等を調整しやすいから」37.1%(99 件)が特に多い回答となりました。

また、その他の意見として、正社員で働きたいが現状は厳しいと思うという意見や、趣味などのプライベートの時間に費やしたいといった意見もありました。

<u>その他の意見</u>

【仕事に対してのスタンス】（２件）
・生きている中で必要な分だけ働くというスタンスだから。
・仕事だけでなく趣味の活動にも時間が必要だから。

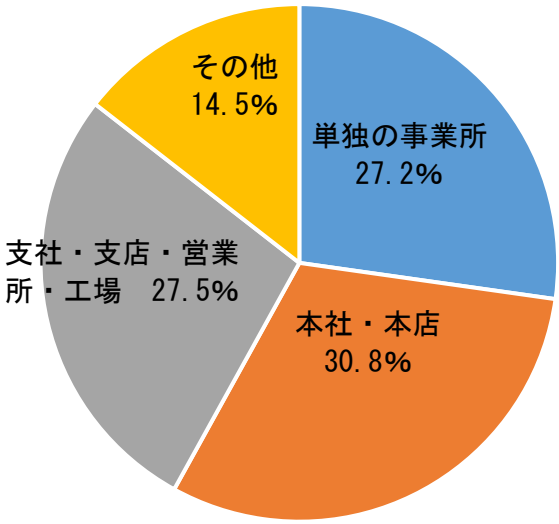
【正社員で働くことが現状は難しい】（８件）
・結婚、出産を機に退職した場合、正規職員として採用されることが難しい。
・子育てや介護がひと段落したら、正社員として働きたいと考えている。
・障がいがあるため、希望の職種で正社員として雇用してくれる企業がない。
・不妊治療中のため、融通のきく仕事しかない。

【再雇用】（３件）
・高齢者再雇用制度での就労

【その他】（４件）
・就活中
・農業と兼業
・老後が心配だから
・専門職だから

Ⅱ　お勤め先の情報について

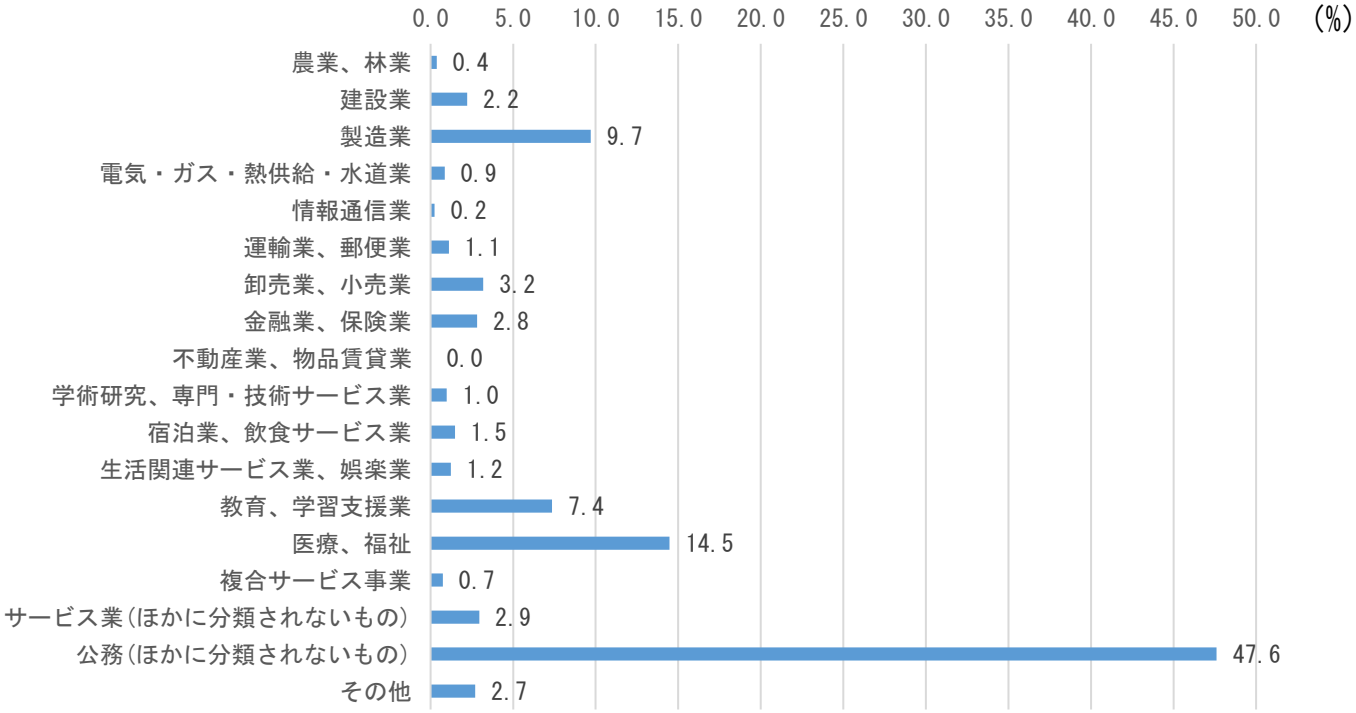
問６　お勤め先の形態



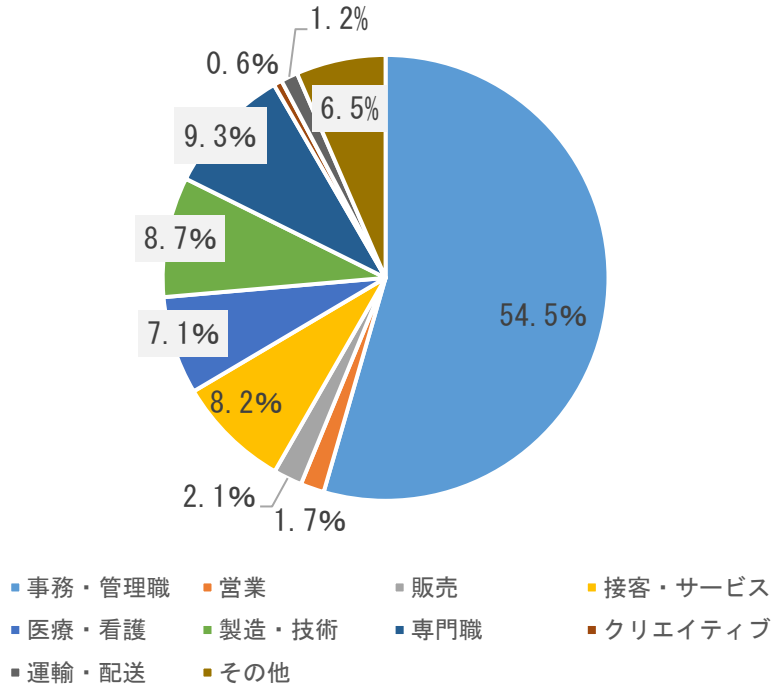
（人）

単独の事業所	222
本社・本店	251
支社・支店・営業所・工場	224
その他	118
合計	**815**

問７　勤めている職場の業種



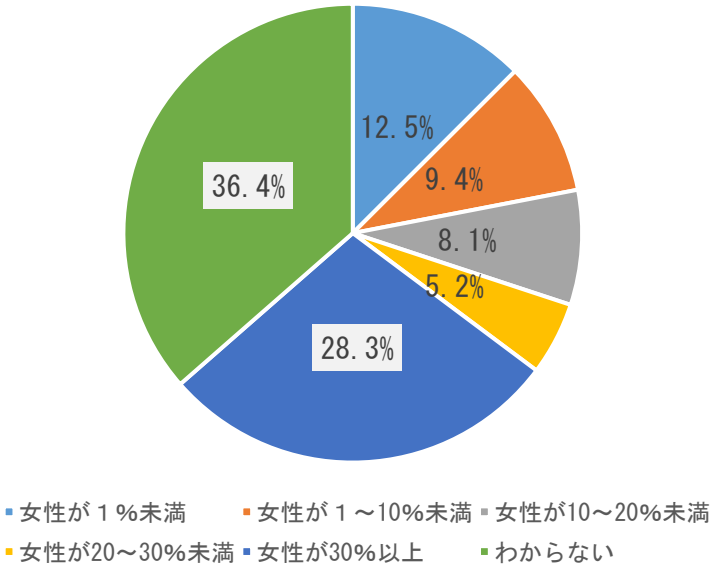
問８　勤めている職場で最も多い職種



（人）

事務・管理職	444
営業	14
販売	17
接客・サービス	67
医療・看護	58
製造・技術	71
専門職	76
クリエイティブ	5
運輸・配送	10
その他	53
合計	**815**

問９　勤めている職場での管理職（課長級以上）の男女比

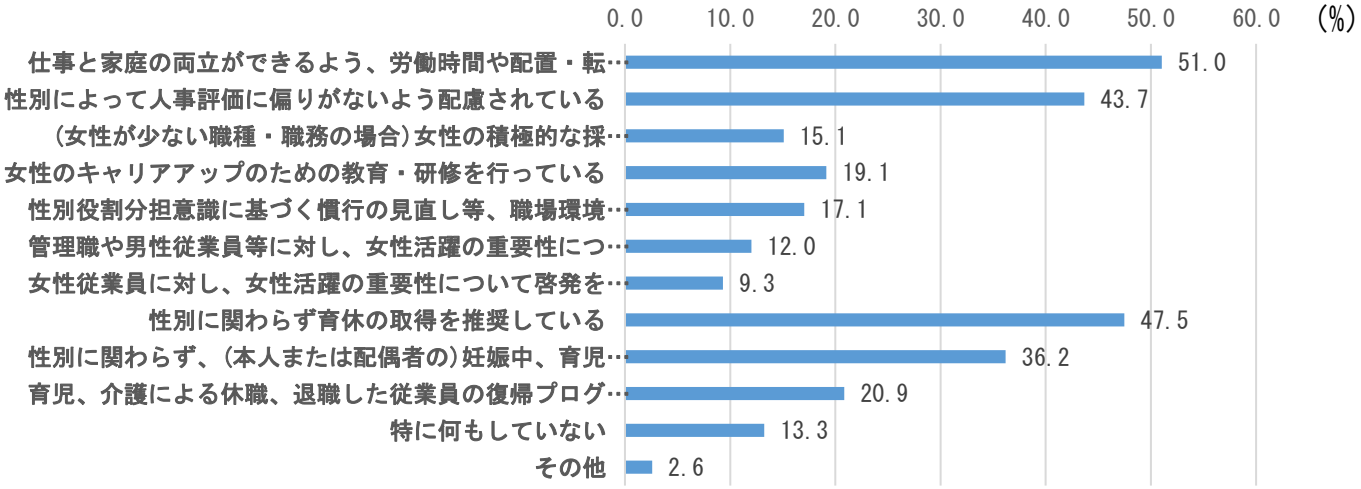


（人）

女性が１%未満	102
女性が１～10%未満	77
女性が 10～20%未満	66
女性が 20～30%未満	42
女性が 30%以上	231
わからない	297
合計	**815**

勤めている職場での管理職（課長級以上）の男女比では、「わからない」を除くと「女性が 30%以上」の割合が 28.3%（231 件）と最も多く、次いで、「女性が１%未満」が 12.5%（102 件）となりました。

問 10　男女が平等に活躍できる取り組みの有無※あてはまるもの全て選択



（人）

仕事と家庭の両立ができるよう、労働時間や配置・転勤等が配慮されている	416
性別によって人事評価に偏りがないよう配慮されている	356
(女性が少ない職種・職務の場合)女性の積極的な採用、配置を行っている	123
女性のキャリアアップのための教育・研修を行っている	156
性別役割分担意識に基づく慣行の見直し等、職場環境の改善を行っている	139
管理職や男性従業員等に対し、女性活躍の重要性について啓発を行っている	98
女性従業員に対し、女性活躍の重要性について啓発を行っている	76
性別に関わらず育休の取得を推奨している	387
性別に関わらず、(本人または配偶者の)妊娠中、育児中、介護中の従業員に対し勤務時間の調整や残業の免除等、配慮されている	295
育児、介護による休職、退職した従業員の復帰プログラム、再雇用等を行っている	170
特に何もしていない	108
その他	21

男女が平等に活躍できる取り組みの有無として、「仕事と家庭の両立ができるよう、労働時間や配置・転勤等が配慮されている」が 51%(416 件)と最も多く、次いで、「性別に関わらず育休の取得を推奨している」が 47.5%(387 件)、「性別によって人事評価に偏りがないよう配慮されている」43.7%(356 件)となりました。

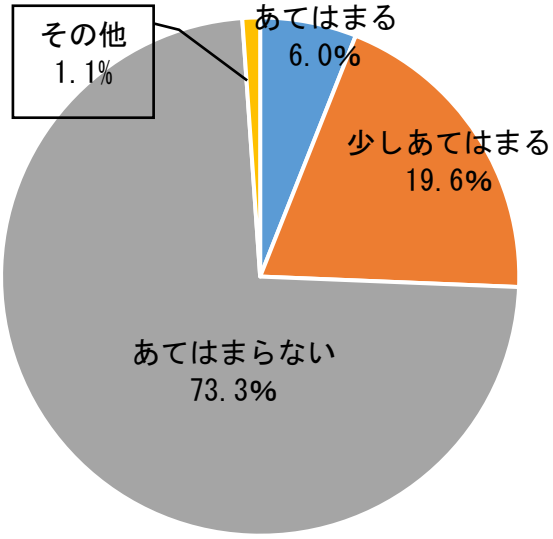
しかし、問 14、15 の結果を見てみると、男性は未だ女性に比べて育休等を取得しづらい雰囲気があると回答する人が多く、取り組みに反して制度に対する理解が浸透していない現状があることもわかっています。

<u>その他の意見</u>

・制度はあるが、実態に疑問がある。
・会社が小さいため、取り組みをする余裕がない。
・介護休業
・個人事業主のため（２件）
・無職（２件）
・定年退職
・わからないほか（９件）

Ⅲ　職場の雰囲気について

問 11　中心的な仕事は男性、補助的な仕事は女性という慣習がある



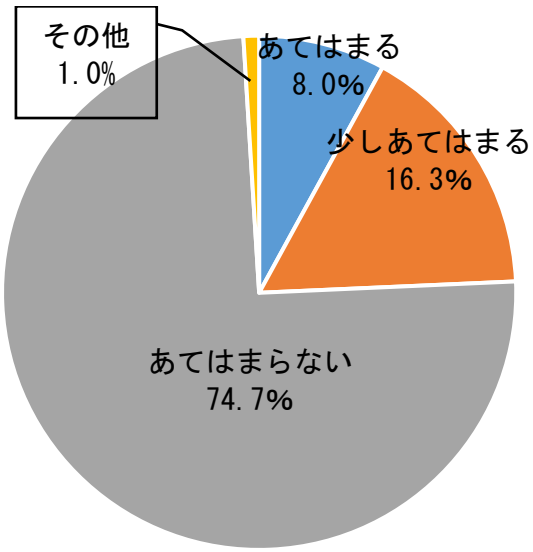
（人）

あてはまる	49
少しあてはまる	160
あてはまらない	597
その他	9
合計	**815**

その他の意見

・「男性は非常時に、力の必要なこと、作業的なことをする」風潮になりがちである。
・力仕事系はどうしても男性に偏りがちな面がある。その分女性は別の仕事でフォローするようにしている。
・男の人と同様な仕事をしていて、同じ給料だからと構わず働かせている。

問 12　お茶くみやごみ捨てなど、雑用は主に女性の担当となっている



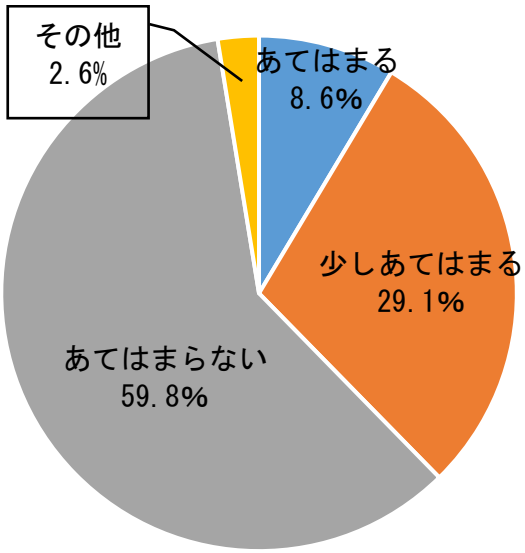
（人）

あてはまる	65
少しあてはまる	133
あてはまらない	609
その他	8
合計	**815**

その他の意見

・男性職員が少なく、比べることが難しい。（２件）
・清掃員がいる。

問 13　女性自身が責任ある仕事を望まない傾向がある



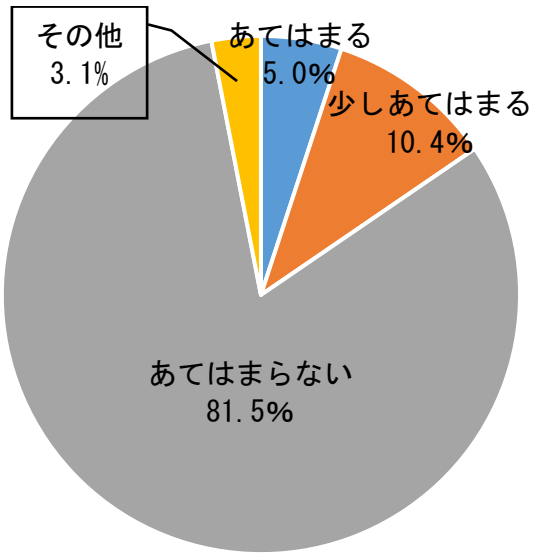
（人）

あてはまる	70
少しあてはまる	237
あてはまらない	487
その他	21
合計	**815**

その他の意見（抜粋）
・人によると思う。
・雰囲気からは把握しがたい。

お勤め先の情報について、問 11.12 では回答者の約４分の３が「あてはまらない」と回答し、近年、職場における雑用や補助的な役割は女性という意識は減少傾向にあると考えられます。一方、問 13 では「あてはまる」「少しあてはまる」の合計が 37.7%と問 11.12 の回答よりも多い結果となっています。

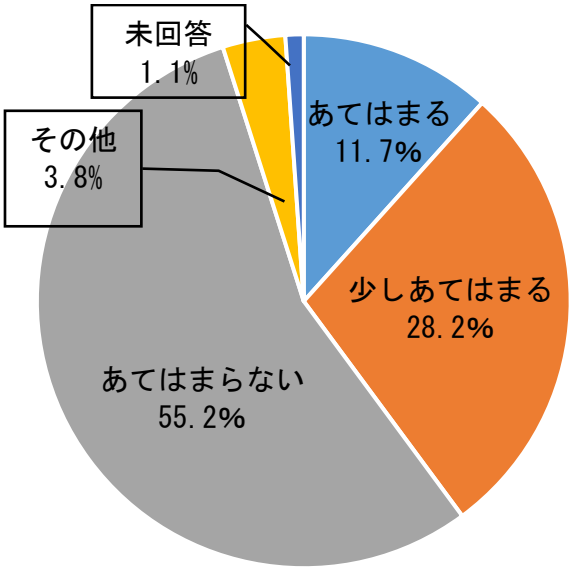
問 14　女性が育休、介護休等を取得しづらい雰囲気がある



（人）

あてはまる	41
少しあてはまる	85
あてはまらない	664
その他	25
合計	**815**

問 15　男性が育休、介護休等を取得しづらい雰囲気がある



（人）

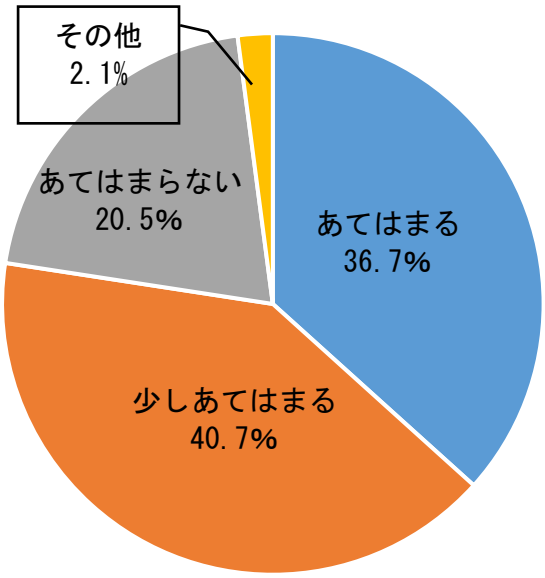
あてはまる	95
少しあてはまる	230
あてはまらない	450
その他	31
未回答	9
合計	**815**

<u>その他の意見（女性）</u>
・育児休業は取りやすいが、介護休業は取りにくい。
・育児休業や介護休業を取得した人がいない。

<u>その他の意見（男性）</u>
・該当する男性職員がいない。

育休、介護休を取得しづらい雰囲気の有無について、男女どちらも「あてはまらない」が過半数を占めますが、その比率は女性が 81.5%、男性が 55.2%と、男性の方が比較的取得しづらい雰囲気があるという結果になってきています。
また、その他の意見では、「育休は取りやすいが、介護休は取りにくい」「育休や介護休を取得した人がいない」といった意見も見られました。

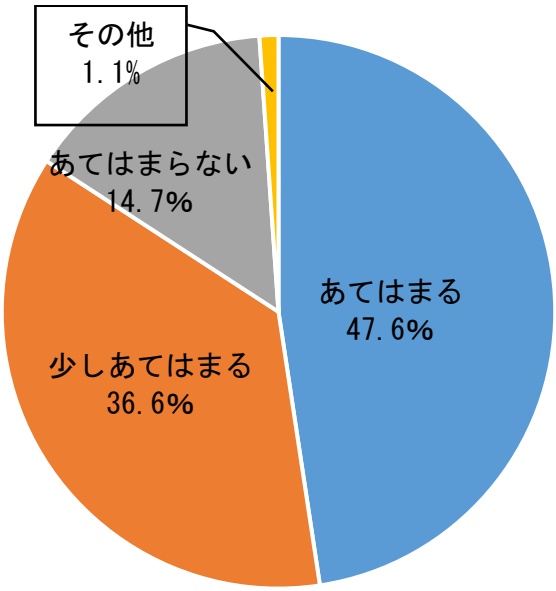
問 16　性別に関わらず、その人の適性や能力によって配置が行われている



（人）

あてはまる	299
少しあてはまる	332
あてはまらない	167
その他	17
合計	**815**

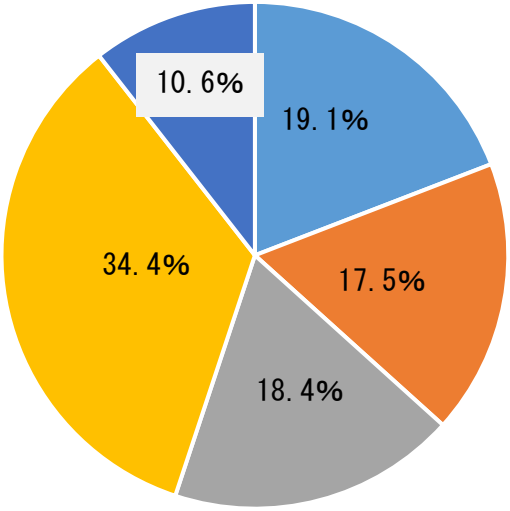
問 17　組織の中で、性別に関わらず自分の考えや意見、提案を遠慮せずに安心して発言できる雰囲気がある



（人）

あてはまる	388
少しあてはまる	298
あてはまらない	120
その他	9
合計	**815**

問 18　あなたは、今よりもキャリアアップしたいと思いますか　※一番近いと思うものを選択

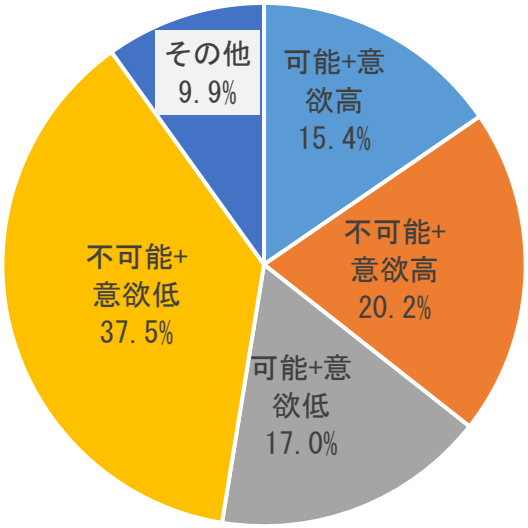


（人）

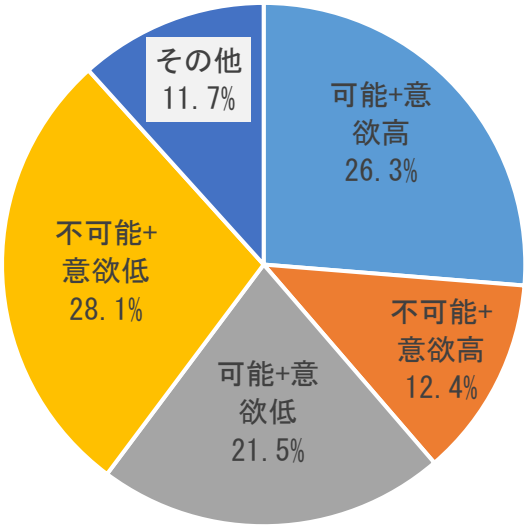
可能+意欲高	156
不可能+意欲高	143
可能+意欲低	150
不可能+意欲低	280
その他	86
合計	**815**

■可能+意欲高 ■不可能+意欲高 ■可能+意欲低 ■不可能+意欲低 ■その他

あなたは、今よりもキャリアアップしたいと思いますか（女性）



あなたは、今よりもキャリアアップしたいと思いますか（男性）



キャリアアップの意欲について、「不可能+意欲低」が 34.4%（280 件）と最も多く、他の選択肢は 17～19%と意見が分かれました。また、男女比で見てみると、男女共に最も多い回答は「不可能+意欲低」ですが、次に多い回答は、女性では「不可能+意欲高」、男性では「可能+意欲高」という結果になりました。なお、項目ごとの主な意見は次のとおりです。

①可能+意欲高
（例）挑戦できる環境や周囲の理解（評価）があり、個人としての上昇志向も高い。　等

キャリアアップやスキルアップを望む意見
・知識やスキルを今より高めたいという向上心がある。
・専門職としての専門性を活かしたい。
・仕事で成長し、社会貢献を達成することを実現したい。
・お客様によりよいサービスを提供するため、自己研鑽を重ねたい。
・ポストが上がれば、自分の考えに沿って仕事が進めやすくなると思う。
・今の仕事にやりがいを感じ、続けたいと思っているから。
・成長したい。挑戦できる環境があるならした方がいいと思う。

子育てが落ち着き、仕事に対する意欲と環境を取り戻した意見
・出産以降、家事育児への比重が大きく、仕事への比重を抑えて働いてきた。最近は夫婦間で役割を分担できる状況になってきたため、キャリアアップをしたい。
・子育てが終わり、生活に余裕が出てきた。地域のためになることをしてみたい。

収入のアップを望む意見
・今よりも収入を増やしたい。
・子供のために貯蓄をしたい。
・職場の資格取得支援制度を利用して資格を取得し、時給をあげたい。

挑戦できる環境が整っているという意見
・やりたいことの主張ができる。男女平等であり、意見を取り入れてくれる。
・個人の持つスキルによって業務が配分されており、無理なく着実にキャリアアップを目指せる環境がある。
・やる気があればチャンスが与えられる環境がある。新しいことに挑戦したい。

その他の意見
・独立がしたいから。
・給料を貰って働いている以上、昇進を望まないという選択肢はない。
・良い経験は転職に役立ちそうだから。

②不可能+意欲高

(例)昇進したい気持ちはあるが、家庭との両立、家族の反対、職場の状況などの理由でできない。　等

子育てや介護などを優先するべきという意見

・今しかない子育て期間を大切にしながら、自分のキャリアアップは諦めず、よいタイミングで挑戦したい。
・両親や義父母の健康状態により、介護に割く時間が増加している。不確定要素が多く、職場に迷惑をかけることを思うと無理ができない。
・子育てに関して、近くに頼れる人がいない。
・家業と仕事、育児に加えて、これからは介護も入ってくると予想されるから。
・子どもがある程度大きくなっても、習い事の送迎などで時短勤務から抜け出せない。能力よりも年功序列(または勤続年数が長い人)が尊重される雰囲気がある。
・もっと収入を上げたいので今よりも働きたいが、子供が幼いためどうしてもお迎えに間に合うように帰らないといけない。働きたい自分と許されない家庭環境のギャップが苦しい。
・経済的に夫に依存することなく自立したいが、子育てとの両立が難しい。

職場環境等の問題から困難だと考える意見

・総合的に職場の状況がそうではないと感じる。
・時短勤務の職員でも、フルタイムと同じ仕事をこなさねばならず帰宅できないのを見ると、自分に子どもがいたとしたら今と同じ働き方をするのは無理だと思う。家と職場が近くないと正社員を継続できず、やめるしか選択肢がないのではと思う。

性別による課題を感じている意見

・時短勤務や育休など、制度としては男女平等に使えるようになっているが、男性が実際に取得できる雰囲気はなく、男性の業務量を減らすことは難しい。結果として、子育てのために女性が時短勤務や育休を取っていく必要があり、キャリアアップは諦めざるを得ない。

その他の意見

・年齢的に期待されないと思う。
・残業をする人がえらいという風潮があるため、家庭との両立が実現できない。

③可能+意欲低
（例）職場や家族などから昇進を勧められるが、個人としての意欲がない。　等

働く意欲が低いという意見
・生活に困らないほどの資産があれば、仕事をしたいとは思わない。

責任を負うことや会社に対する不安・不満を持つ意見
・昇進による業務量や責任の負担増に対して、賃金が見合っていないと感じる。
・家庭を重視したい。仕事で責任を求められたくない。
・昇進した職員が辞めているのを見ると、キャリアアップする気になれない。

今の働き方で満足/余裕がないという意見
・昇進を期待されているが、実際は単に人手不足解消のためなのではないかと感じる。
・子どものいない時期はキャリアアップが可能だと思うが、今後子どもができたら家庭との両立は難しいと感じる。
・夫婦ともに両親が遠方であり、子育てに協力してもらうことができない。
・プライベートをもっと充実させたい。
・昇進して業務量が増えると、子どもと触れ合う時間が少なくなってしまうから。

健康面の悪化や、過剰な業務負担に対する不安を持つ意見
・制度は完備されている一方で、負担の多さに見合うメリットがないと感じる。
・体調面で不安がある。
・性格的に管理職には向いていないと感じる。
・自分の能力に自信がなく、プレッシャーを感じる。両立をしていける自信がない。
・結婚や出産等によって、今後どのような状況になるかわからないため。

性別による課題を感じている意見
・女性の責任者が少なく、同性で相談出来る相手がいない。
・女性の活躍を求められるが、実際は責任ばかり負わされている気がする。
・女のくせにと言われるのが目に見えている。
・女性の方が男性よりも勤続年数が長かったとしても、賃金に格差がある。そのため、役職に就いたとしても、低賃金のまま責任だけが降りかかることに抵抗感がある。

④不可能+意欲低

（例）職場や家族などにキャリアアップを支援・協力する動きがなく、自分もこれ以上負担を増やしたくない。今の働き方や待遇に満足している。　等

働く意欲が低いという意見

・自由な時間が欲しいから。金銭的な見返りよりもプライベートを充実させたい。
・若手のため、キャリアップについてのイメージが沸かない。

責任を負うことや会社に対する不安・不満を持つ意見

・もらえる給料に対し、責任や仕事量が伴わないと感じる。割に合わないと思う。
・人手不足にも関わらず業務量は増加しているため、昇進するメリットを感じない。

今の働き方で満足/余裕がないという意見

・今求められていることをきちんとこなし、誠実に取り組むことが大事だと考えている。
・役職に就いている現在、すでに家庭との両立ができていないから。
・家事育児に対する夫の協力が難しいため。
・家族が理解し応援してくれても、子どものために十分な時間をかけられず、家庭が犠牲になってしまっている。

健康上の理由によるもの

・持病があり、キャリアアップよりも健康を重視している。

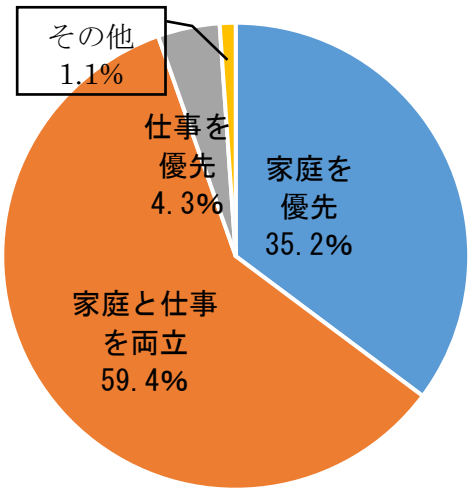
性別による課題を感じている意見

・これまでキャリアアップしてきた女性の生き方を見ていて、自分には無理な道だと感じる。若い頃に思い描いていた働く女性のイメージは、現状では叶わないと感じることが多い。

年齢的な理由によるもの

・定年を迎え、現在は自分の体力に合わせた仕事をしている。
・高齢だが、収入の足しになればと思い仕事をしている。

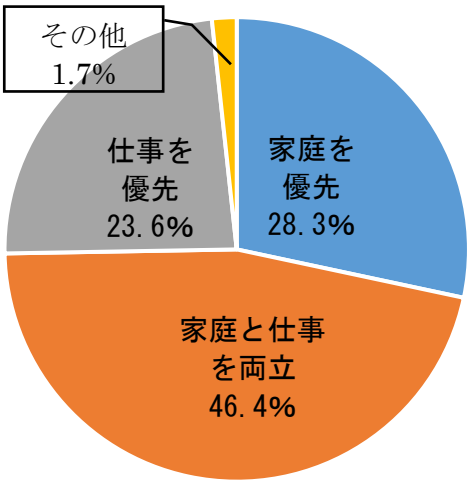
問 19　(理想)生活の中での「家庭生活・個人の生活」と「仕事」の優先度について　※一番近いと思うものを選択



（人）

家庭を優先	287
家庭と仕事を両立	484
仕事を優先	35
その他	9
合計	**815**

問 20　(現実)生活の中での「家庭生活・個人の生活」と「仕事」の優先度について　※一番近いと思うものを選択



（人）

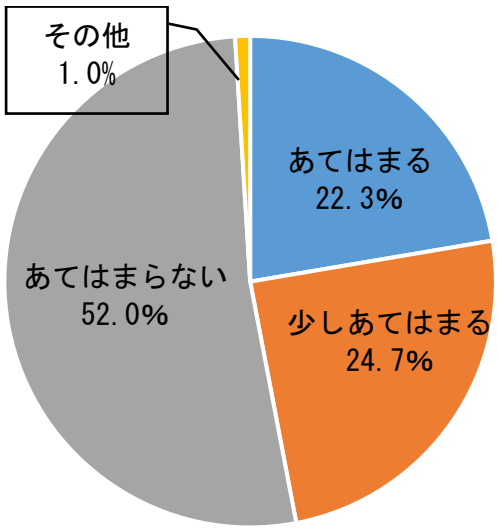
家庭を優先	231
家庭と仕事を両立	378
仕事を優先	192
その他	14
合計	**815**

<u>その他の意見</u>

・どちらにも居場所はない。
・プライベート（個人）を優先。
・定年退職/無職
・どちらも中途半端で、優先している感覚はない。

「家庭生活・個人の生活」と「仕事」の優先度における理想と現実について、理想・現実ともに「家庭と仕事を両立」という意見が最も多くなりました。しかし、理想では現実に比べて「家庭を優先」「家庭と仕事を両立」を選択する人がより多く、現実では理想に比べて「仕事を優先」を選択する人が多いという結果になりました。

問 21　プライベート（結婚、家事、育児、介護、パートナーの転勤など）を理由に、これまで自分らしい働き方を諦めた経験がある



（人）

あてはまる	182
少しあてはまる	201
あてはまらない	424
その他	8
合計	**815**

あてはまる・少しあてはまる

結婚、妊娠、子育てなどによる理由

・正社員の勤務時間では、子どもの保育園や学童等の迎えの時間に間に合わないため。
・子どもの体調不良で仕事を休むことが増え、退職に追い込まれた。
・障害のある子どもや、不登校の子どもとの時間を優先するため。
・両立が難しく、忙しそうな所属への希望は出さなかったり管理職を諦めたりした。
・子育てを理由に、長期出張を諦めた。
・仕事仲間や地元仲間との付き合いを断ったことがある。
・子育てが落ち着き、フルタイムでの再雇用を希望した際、年代で切られてしまった。
・育児と介護が重なったため。
・資格を取得しスキルアップしたかったが、環境・年齢的な理由や、育休制度が利用できなかったことなどが理由でできなかった。

配偶者（パートナー）や親族による理由

・配偶者（パートナー）やその家族から、家庭や育児を優先するように言われた。
・子どもの予定を優先するため、夜勤を行って平日休みを増やそうとしたが、配偶者（パートナー）と両親からいい返事がもらえなかった。
・男性育休の取得を検討していたが、配偶者（パートナー）の理解が得られなかった。
・転勤のある職場での勤務について、配偶者（パートナー）の理解が得られなかった。
・義父母に預けると文句を言われる。働いていると「家のことをしないね」と言われる。
・配偶者（パートナー）が、家事や育児に非協力的だった。産休は一人で取った。

・配偶者（パートナー）の出張が多いため、自分が家庭を優先せざるをえなかった。
・配偶者（パートナー）の転勤。結婚に伴う引っ越し。
・配偶者（パートナー）の死別により、親族の介護やローンの返済等に苦労した。
・配偶者（パートナー）や親族の介護で、遅刻・早退・欠勤が増えた。
・介護が必要な時に介護休を取得できなかった。
・非正規は時間の融通が利くと思われ、親族から当然のように介護の担い手とされた。
・長男であることを理由に、大学卒業後、両親から地元へ戻ってくるように言われた。

経済上の理由

・母子家庭のため、自分がやりたい職種より子育てしやすい・時給が高い職種を選んだ。
・正規雇用（フルタイム）でなければ生活を維持できないため、しかたなく働いている。
・育児に専念したいが、物価高の影響を受け、仕事を続けなければならない。
・遠方への転勤を打診され、行きたかったが、ローンや環境が整わず諦めた。
・新しい働き方に挑戦したいが、世帯主として収入の維持を優先し、諦めている。
・学費補助のために働き控えや離婚を選択する世帯があり、不公平に感じていた。

健康上の理由

・子育て中に病気になってしまい、働けなくなった。
・（マタニティハラスメント）妊娠を報告したことで、仕事を増やされ、流産となった。
・不妊治療のため。

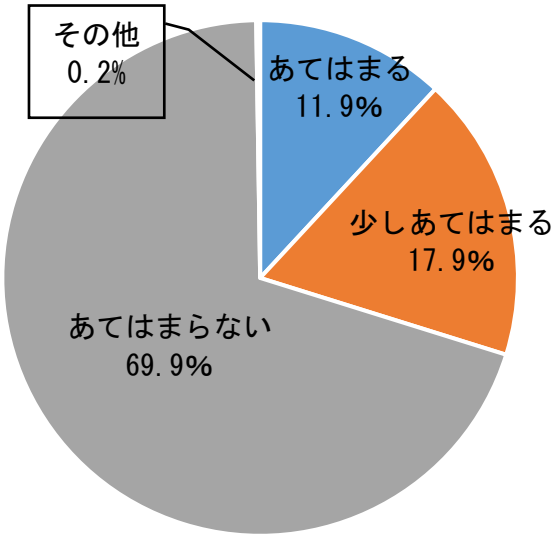
仕事を理由に、家庭を諦めた経験

・家庭を優先したかったが、配偶者（パートナー）から仕事をしてほしいと言われた。
・介護を優先したかったが、仕事で叶わず、配偶者（パートナー）に任せてしまった。
・仕事しながらの子育ては難しいと感じ、出産を諦めた。
・激務な職場に配属されていた際に、結婚時期を先延ばしにした。

その他の理由

・育休後、時短に切り替えた。製造業で、時短勤務取得者第一号となった。
・職場に育休制度がなかった。
・職場の託児所が閉鎖してしまった。
・病児保育を利用することに抵抗があった。
・年代的に結婚したら退職する雰囲気があった。
・望む職種に応募した際に、「急な休みがあると困る」と採用を断られた。
・妊娠前に勤めていた職場への再雇用を希望したが、遠回しに辞めてほしいと言われた。
・周囲から「仕事を辞めて介護を優先すべき」と思われているのではないかと思い、仕事で自己実現をすることに不安を抱えている。

問 22　性別を理由に、仕事において周囲との格差や不利益を感じた経験がある



（人）

あてはまる	97
少しあてはまる	146
あてはまらない	570
その他	2
合計	**815**

経験の多くは、数年以上前に受けた経験として語る人が多い印象でした。特に、妊娠・出産による就職差別や、直接ハラスメントを受けた等の経験は、回答者の年代から、20 年以上前の経験として語る人が多い傾向にありました。

あてはまる・少しあてはまる

性別を理由とした不適切な評価

・同じ入社時期・同じ仕事内容でも、男性の方が昇給や昇進の機会を得やすい。
・男性には正社員登用の話が自然と出るけど、女性には出ない。昇進できない。
・女性は会議に呼ばれない。責任の重い仕事が回って来ない。
・性別で判断され採用を見送られた経験がある。
・資格や経験のある女性社員より、未経験無資格の男性社員の給与の方が高い。
・資格取得を希望した際に、男性優先と言われた。
・同じ説明をしていても、男性職員が説明した方が聞いてもらえることが多いと感じる。
・女性という理由で力がないと思われた。
・電話対応で開口一番に男性職員に代わるよう言われた。
・女性のほうがクレーム等の被害を受けやすいと感じる。女性だからというだけで、甘くみられたり、頼りなく思われたりする。
・兄弟のなかでも、男兄弟は大学選びに自由があった。塾なども良い所に通わせていた。
・女性優遇の雰囲気を感じる。女性の方が周囲から甘やかされている人が多い気がする。
・パート勤務に対する軽視。何年働いても時給が上がらない。
・部下（女性）が上司（男性）から業務上の負担について、特別な計らいをされているような印象を受けた。

性別役割分担意識の押し付け

・女性だからメイン業務ではなく補助業務をやるべきという圧力が年上の女性社員からあった。「普通は補助業務を覚えるのが先だ」と言われた。
・お茶汲み、掃除、手土産の分配、ゴミ捨てなどの雑務は女性の仕事とされていた。
・同じ資格を持っていても、経理事務は男性、女性は一般事務や雑務だった。
・子どもの体調不良による欠勤が続いた際に、上司からため息を吐かれ、呆れられた。
・営業先との会食、ゴルフへの同行。帰りたくても帰りたいと言えない雰囲気。
・男性という理由で、力仕事や大変な仕事を回される。
・主に男性の上司から、男性には厳しく、蔑んでもよいものだ、女性には優しくといった価値観を感じる。
・男性の方が本務に関係のない＋αの業務を充てられる気がする。
・残業・休日出勤、出張は男がやる。

性別（ジェンダー）に基づくハラスメント

・面接の場で、結婚の予定、出産の希望はあるのかと聞かれた。子どもがいると休むことが多いため、子どもがいない人がいいと言われた。
・「黙って俺の言うことを聞いていればいいんだ」と大人数の前で言われたことがある。
・出産したらボーナスがなくなった。
・仕事に関係のない年齢や結婚の有無について聞かれた。
・子どもを自分の扶養に入れたいと人事に申し出た際、「男性の扶養に入れるのが普通だから」と断られた。
・「うちの職場では、産休・育休を取得することは難しい。」と言われた。

性別ごとの配慮がされていない職場環境

・男子更衣室が無いこと。
・妊娠中の車運転について職場で配慮がなかった。
・生理の時に男性上司へ伝えにくい。痛み止めを飲めば働けると思っている男性もいる。

その他の理由

・男性のタバコ休憩。女性の休憩時間は昼休みしか設けられていない。
・女性の出産や育児によるしわ寄せがある。
・仕事以外に考えるべきこと（食事の準備や子供の習い事、学校のことなど）が多く、仕事のことだけを考えていればいい男性が羨ましいと感じる。

問 23　女性が活躍して働くことについて、お考えのことがあれば自由にお書きください
[(例)助かっていること、困っていること、改善してほしいと思うこと、女性活躍に対する社会の意識について思うこと、など]

周囲（職場や家族、社会等）の理解を望む意見

・女性が活躍して働くために、男性にも家事育児等を分担してもらう必要がある。
・母親が働くことについてとやかく言われない環境、理解。
・名もなき家事に対する男性の理解。
・家事育児の主体は依然女性であるのに対し、活躍が叫ばれることへの負担感が大きい。
・職場の適切な人事評価、配置。
・女性に対する職業差別、賃金格差をなくすこと。
・男性が家事・育児をすることが特別なことだと思われない社会になること。
・（家庭を持つ人であっても）管理職は残業があたりまえという意識の改革。
・生理や更年期など女性の体調が理解される職場になってほしい。
・社会的地位における女性比率の少なさ。女性管理職の割合が少なすぎる。
・個人面談の機会を増やし、一人一人が望むキャリアやライフスタイルを把握する。

制度の充実を望む意見

・子どもが小さいうちの、人事配置に関する配慮。
・男性育休の推奨、義務化。
・保育園、託児所、病児保育などの充実。
・幼保育園の利用料削減。預かり時間拡大。
・少子化対策や女性のキャリアアップに関する分野横断的な取り組み。
・女性に対する過剰な家事労働への負担の軽減。
・人手不足のため、休暇等の制度があっても利用ができない。
・子育てをしながらでも女性が安心して働きに出られる支援。
・子育ての時間軸にあわせて正社員並みに働けることが理想。男女共に働きすぎ。

制度を活用しているという意見

・時間給を取ることができるため、通院等ちょっとした用事に活用しやすい。
・保育園・幼稚園の無償化、託児や病児保育などの市の制度に助けられている。

多様性を持った働き方が選択できるべきという意見

・ほどほどに働くことを自ら選んでいる人への理解が得られず、肩身が狭いと感じる。
・性別にとらわれない多様な家族のあり方が認められるようになってほしい。
・これまである男女の役割が悪いかようなメディア等の印象操作によって、専業主婦や専業主婦になりたい女性が生きづらい社会になっていると思う。
・多様性を容認できる現代で、女性に特化した取り組みに違和感を感じる。
・目指すべきゴールは「本人の希望通りに働けること」だと感じている。

性別役割分担意識を推奨する意見

・女性は男性より生物学的に体力が低いし体も弱い。向き不向きがあって当然。
・女性がいることで雰囲気が明るくなる。女性の笑顔と優しさに日々助けられている。
・女性ならではの発想や着眼点を活かす。
・介護は女性がやるもので、排泄介助などは、男性ではなかなかできないと思う。

企業としての意見/特定の職業に対する意見

・女性に人気のない製造業だが、積極的な広報により女性の入社に繋がってほしい。
・会社側として、仕事が見つからないと保育園に入れないという求職者に対して、採用を出しづらい。採用後も入園までに時間がかかり、欠勤することが多い。子どもが入園に慣れるまでの欠勤も多い。仕事が見つかる前に保育園に入れるようになれば、採用しやすくなる。
・福祉職は休みが少なく低賃金であるため、家事との両立が難しい。
・接客するお客様に、生理の不調や更年期症状で悩んでいる方、家庭と仕事でのストレスや疲労が蓄積されている方が多いと感じている。女性が活躍するためには、健康面・精神面でのサポートも必要なのではないか。
・建設業界は未だに男性優位の職場である。女性に対する偏見や差別があり、女性のくせに生意気だと言われる。捉え方がステレオタイプで、特に中小企業では理解のある会社が少ない。
・建設業という職種柄、女性が少ないため、女性に対する評価、待遇等が寛大になりすぎていると感じる。男性差別のようにも感じ、申し訳なく思う気持ちがある。
・職場環境の改善に関する提案を聞き入れてもらえない。中小企業では、一般的に女性がまともに働ける状況ではない。
・教職として、最近やっと我が子の学校行事に参加したいと言えるようになってきた。上司からは、「自分の子は見られない覚悟があったから教師になったのではないか。保護者になんと説明するのか。」と言われたが、保護者に事情を説明すると却ってその判断を後押しされた。

その他の理由

・学校現場の負担軽減のためか、家庭学習の負担が増えていると感じる。
・性別役割分担意識に対し、女性自身もその責任を果たそうと頑張り過ぎてしまう。
・人手不足の中で、女性が働くことで職場として助かっている。
・制度があったとしても、その制度を活用していては仕事での活躍はできない。
・女性が多い職場特有の人間関係の悩みが多い。
・女性活躍などの言葉がなくなった時が、本当に男女平等になった時ではないか。