

女性従業員の実態に関するアンケート調査

結果報告書

平成26年3月

広島県健康福祉局

働く女性応援プロジェクト・チーム

目 次

1 調査の目的	1
2 調査の方法	1
3 回答の状況	1
4 集計結果	
I 本人の属性に関する事項(問1～問12)	2
II 雇用形態について(問13～問15)	6
III 勤務形態について(問16～問19)	7
IV 就業継続について(問20～問23)	9
V 労働条件の改善について(問24～問26)	10
VI キャリアアップについて(問27～問29)	12
VII 女性管理職について(問30～問34)	13
VIII 満足度について(問35～問36)	15
5 アンケート回答女性従業員自由記述一覧	16
6 調査票	35

1. 調査の目的

仕事と家庭の両立や女性の活用等の取組の推進にあたって、企業における子育て世代を中心とした女性従業員の意識等について調査を実施した。

調査結果を踏まえ、本県における「女性の働きやすさ日本一」の実現に向け効果的な取組を推進する。

2. 調査の方法

- (1)調査地域 広島県全域
- (2)調査対象 県内企業(本所事業所)の女性従業員
- (3)抽出方法 厚生労働大臣「くるみん」認定企業, 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」等受賞企業, 県「仕事と家庭の両立支援企業登録制度」登録企業等から企業を任意に抽出し, 企業企業訪問事前調査を実施し, あわせて本調査についても実施協力を依頼。回答女性従業員の抽出にあたっては, 企業に一任した。
- (4)調査方法 あらかじめ調査対象企業へ本調査の協力依頼を行い, 協力回答のあった企業に対して調査票を配付し実施。
- (5)調査期間 平成25年7月～10月
- (6)調査票 巻末に掲載

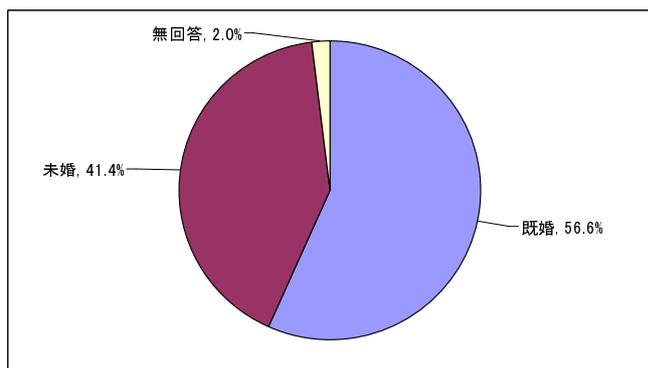
3. 回答の状況

調査回答従業員数 1, 637人

4. 集計結果

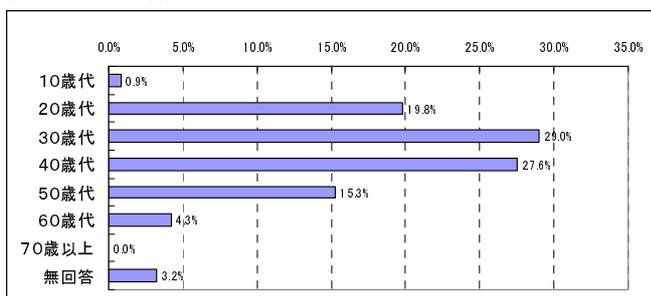
I 本人の属性に関する事項

問1 既婚・未婚の別



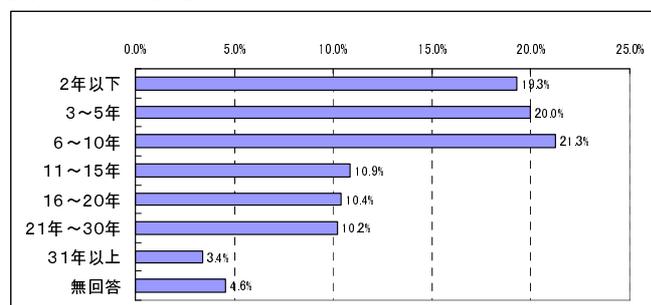
選択項目	回答数
既婚	927
未婚	678
無回答	32
合計	1637

問2-1 年齢



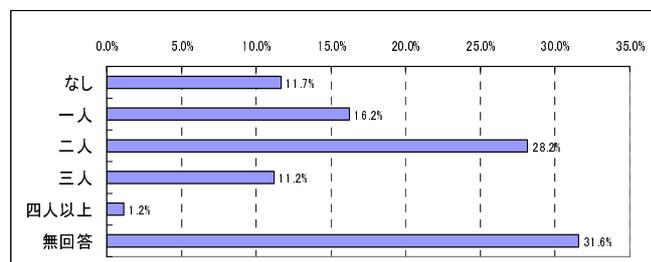
選択項目	回答数
10歳代	14
20歳代	324
30歳代	475
40歳代	451
50歳代	250
60歳代	70
70歳以上	0
無回答	53
合計	1637

問2-2 勤続年数



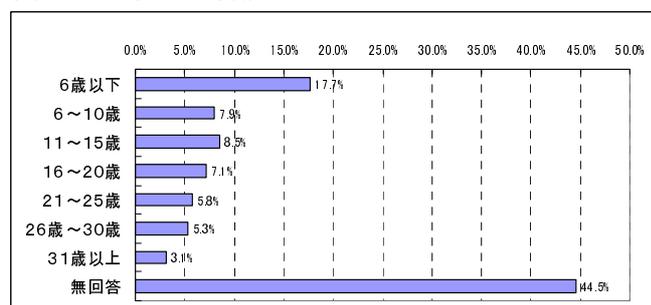
選択項目	回答数
2年以下	316
3～5年	327
6～10年	348
11～15年	178
16～20年	170
21年～30年	167
31年以上	56
無回答	75
合計	1637

問3-1 子どもの人数



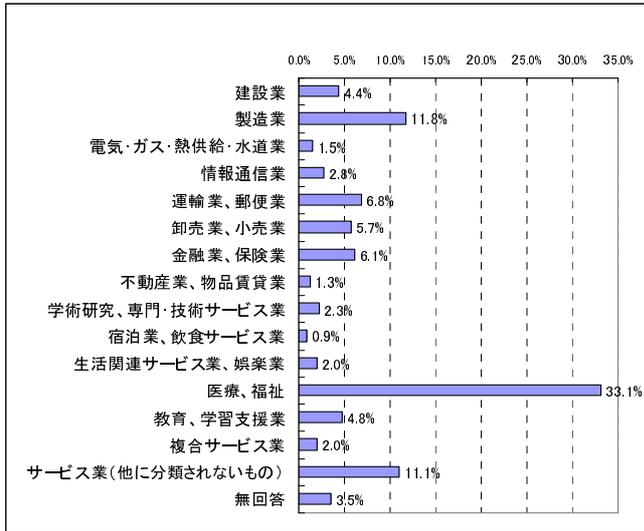
選択項目	回答数
なし	191
一人	266
二人	461
三人	183
四人以上	19
無回答	517
合計	1637

問3-2 末子の年齢



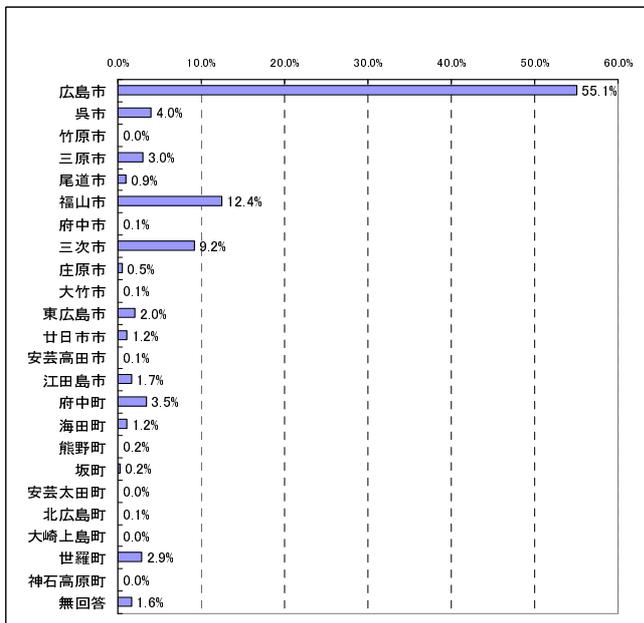
選択項目	回答数
6歳以下	289
6～10歳	130
11～15歳	139
16～20歳	117
21～25歳	95
26歳～30歳	87
31歳以上	51
無回答	729
合計	1637

問4 業種



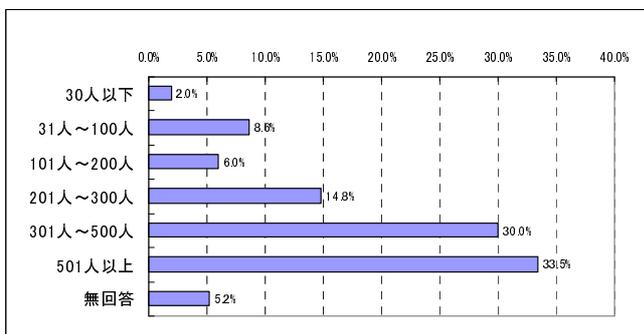
選択項目	回答数
建設業	72
製造業	193
電気・ガス・熱供給・水道業	24
情報通信業	46
運輸業、郵便業	112
卸売業、小売業	94
金融業、保険業	100
不動産業、物品賃貸業	21
学術研究、専門・技術サービス業	37
宿泊業、飲食サービス業	14
生活関連サービス業、娯楽業	33
医療、福祉	542
教育、学習支援業	78
複合サービス業	33
サービス業(他に分類されないもの)	181
無回答	57
合計	1637

問5 勤務地



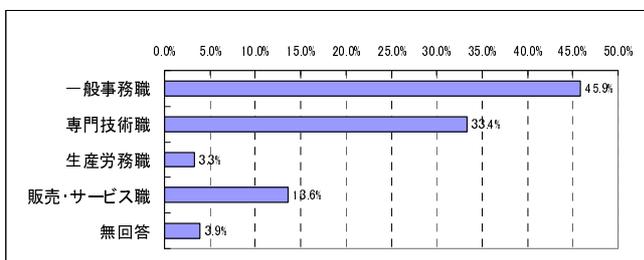
選択項目	回答数
広島市	902
呉市	66
竹原市	0
三原市	49
尾道市	15
福山市	203
府中市	2
三次市	151
庄原市	8
大竹市	2
東広島市	33
廿日市市	19
安芸高田市	1
江田島市	28
府中町	57
海田町	19
熊野町	3
坂町	4
安芸太田町	0
北広島町	1
大崎上島町	0
世羅町	47
神石高原町	0
無回答	27
合計	1637

問6 事業所の規模



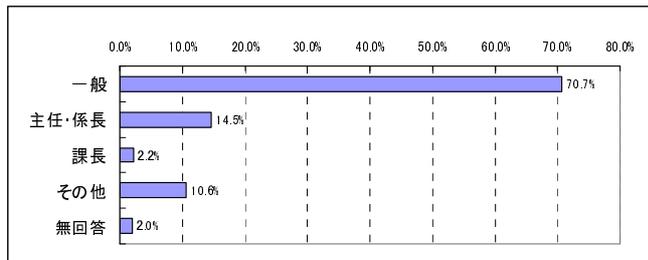
選択項目	回答数
30人以下	32
31人～100人	141
101人～200人	98
201人～300人	242
301人～500人	491
501人以上	548
無回答	85
合計	1637

問7 職種



選択項目	回答数
一般事務職	751
専門技術職	546
生産労務職	54
販売・サービス職	222
無回答	64
合計	1637

問8 現在のポスト

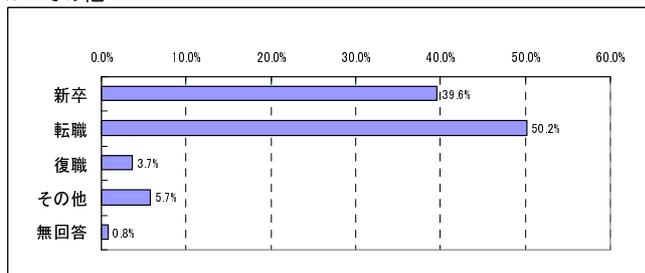


選択項目	回答数
一般	1157
主任・係長	238
課長	36
その他	173
無回答	33
合計	1637

問9 現在の事業所に勤務するまでの経緯

調査票における選択肢の説明は、以下のとおり。

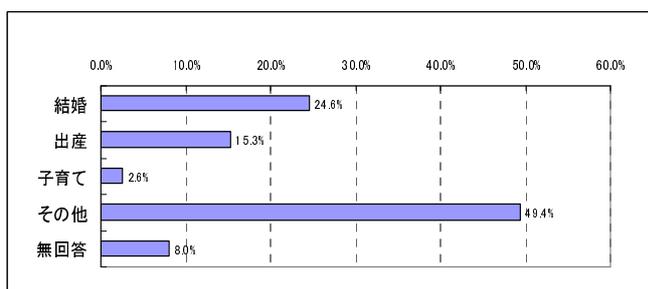
1. 新卒(学校卒業から現在の事業所に勤務):卒業⇒現在の事業所
2. 転職:卒業⇒就職⇒退職⇒現在の事業所
3. 復職(一度退職し無職の期間を経て同じ事業所に復職):卒業⇒事業所(就職)⇒退職(無職の期間)⇒現在の事業所(復職)
4. その他



選択項目	回答数
新卒	648
転職	822
復職	60
その他	94
無回答	13
合計	1637

問10 退職のきっかけ

最初の就職先を退職したきっかけは、「その他(49.4%)」が最も多く、以下、「結婚(24.6%)」、「出産(15.3%)」の順で、「子育て(出産時期を除く子育ての期間)」が2.6%と最少である。

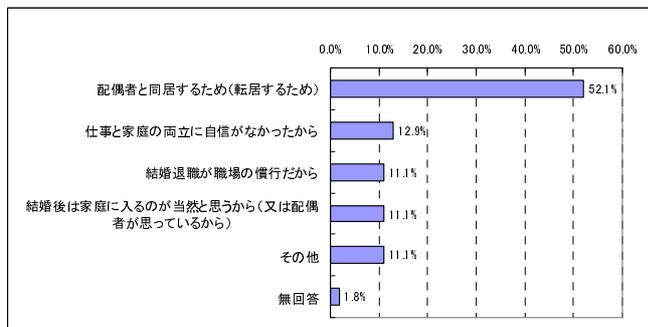


選択項目	回答数
結婚	217
出産	135
子育て	23
その他	436
無回答	71
合計	882

※本設問は、問9「現在の事業所に勤務するまでの経緯」で「転職」及び「復職」と回答した 882 名が対象である。

問10-1 結婚退職の理由

結婚をきっかけに退職した理由は、「配偶者と同居するため(転居するため)(52.1%)」が突出して多く、「仕事と家庭の両立に自信がなかったから(12.9%)」、「結婚退職が職場の慣行だから(11.1%)」、「結婚後は家庭に入るのが当然と思うから(又は配偶者が思っているから)(11.1%)」などは比較的少数である。

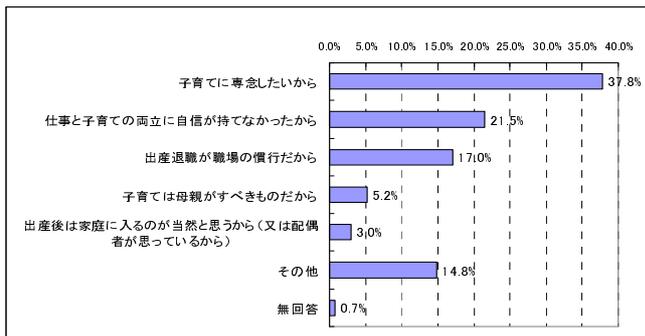


選択項目	回答数
配偶者と同居するため(転居するため)	113
仕事と家庭の両立に自信がなかったから	28
結婚退職が職場の慣行だから	24
結婚後は家庭に入るのが当然と思うから(又は配偶者が思っているから)	24
その他	24
無回答	4
合計	217

※本設問は、問10「退職のきっかけ」で「結婚」と回答した 217 名が対象である。

問10-2 出産退職の理由

出産をきっかけに退職した理由は、「子育てに専念したいから(37.8%)」が最も多く、続いて「仕事と子育ての両立に自信が持てなかったから(21.5%)」、「出産退職が職場の慣行だから(17.0%)」の順である。

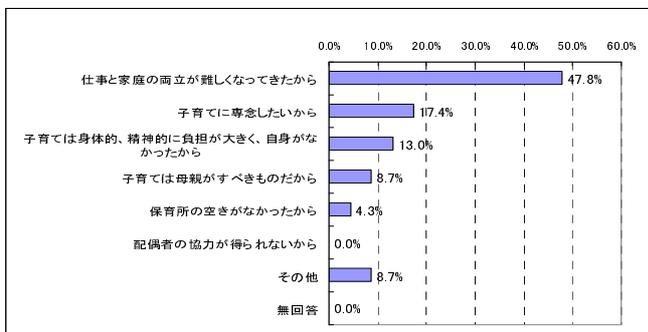


選択項目	回答数
子育てに専念したいから	51
仕事と子育ての両立に自信が持てなかったから	29
出産退職が職場の慣行だから	23
子育ては母親がすべきものだから	7
出産後は家庭に入るのが当然と思うから(又は配偶者が思っているから)	4
その他	20
無回答	1
合計	135

※本設問は、問10「退職のきっかけ」で「出産」と回答した135名が対象である。

問10-3 子育て退職の理由

子育てをきっかけに退職した理由は、「仕事と家庭の両立が難しくなってきたから(47.8%)」が最も多く、続いて「子育てに専念したいから(17.4%)」の順である。

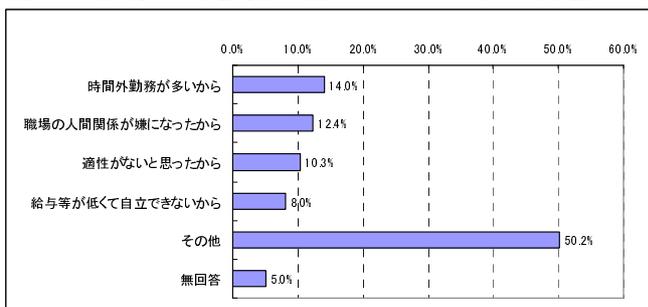


選択項目	回答数
仕事と家庭の両立が難しくなってきたから	11
子育てに専念したいから	4
子育ては身体的、精神的に負担が大きく、自身がなかったから	3
子育ては母親がすべきものだから	2
保育所の空きがなかったから	1
配偶者の協力が得られないから	0
その他	2
無回答	0
合計	23

※本設問は、問10「退職のきっかけ」で「子育て」と回答した23名が対象である。

問10-4 その他退職の理由

その他の事をきっかけに退職した理由は、「その他(50.2%)」を除くと「時間外勤務が多いから(14.0%)」が最多で、続いて「職場の人間関係が嫌になったから(12.4%)」、「適性がないと思ったから(10.3%)」の順である。

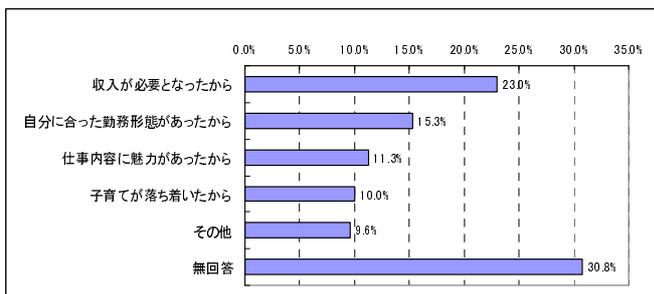


選択項目	回答数
時間外勤務が多いから	61
職場の人間関係が嫌になったから	54
適性がないと思ったから	45
給与等が低くて自立できないから	35
その他	219
無回答	22
合計	436

※本設問は、問10「退職のきっかけ」で「その他」と回答した436名が対象である。

問11 転職のきっかけ

転職したきっかけは、「収入が必要となったから(23.0%)」が最も多く、以下、「自分に合った勤務形態があったから(15.3%)」、「仕事内容に魅力があったから(11.3%)」の順である。

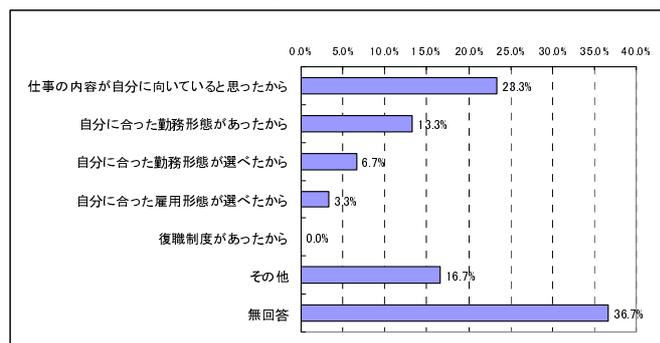


選択項目	回答数
収入が必要となったから	189
自分に合った勤務形態があったから	126
仕事内容に魅力があったから	93
子育てが落ち着いたから	82
その他	79
無回答	253
合計	822

※本設問は、問9「現在の事業所に勤務するまでの経緯」で「転職」と回答した822名が対象である。

問12 同じ職場に復職したきっかけ

同じ事業所に復職した理由は、「仕事の内容が自分に向いていると思ったから(23.3%)」が最も多く、以下、「その他(16.7%)」、「自分に合った勤務形態があったから(13.3%)」、「自分に合った勤務形態を選べたから(6.7%)」の順で、「復職制度があったから」は0件である。



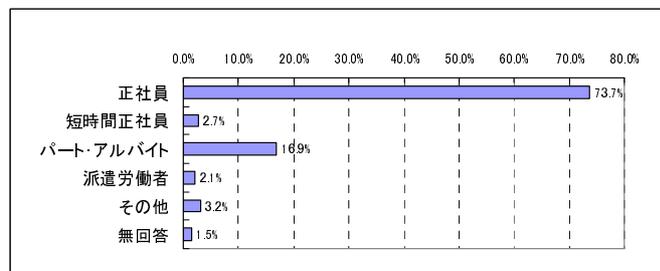
選択項目	回答数
仕事の内容が自分に向いていると思ったから	14
自分に合った勤務形態があったから	8
自分に合った勤務形態を選べたから	4
自分に合った雇用形態を選べたから	2
復職制度があったから	0
その他	10
無回答	22
合計	60

※本設問は、問9「現在の事業所に勤務するまでの経緯」で「復職(一度退職し無職の期間を経て同じ事業所に復職)」と回答した60名が対象である。

II 雇用形態について

問13-1 現在の雇用形態

現在の事業所での雇用形態は、「正社員(73.7%)」が際立って多く、続いて「パート・アルバイト(16.9%)」であり、「短時間正社員(2.7%)」や「派遣労働者(2.1%)」の比率は低い。

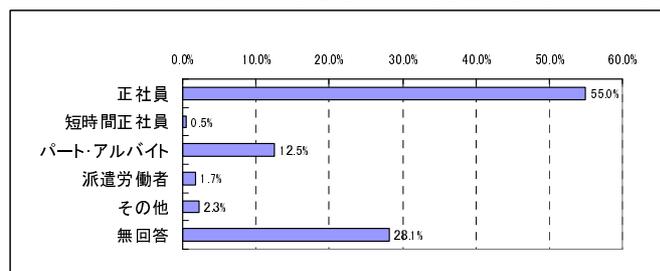


選択項目	回答数
正社員	1206
短時間正社員	44
パート・アルバイト	277
派遣労働者	34
その他	52
無回答	24
合計	1637

問13-2 最初の就職時の雇用形態

最初に就職した事業所での雇用形態は、「正社員(55.0%)」が最も多く、続いて「パート・アルバイト(12.5%)」であり、「派遣労働者(1.7%)」や「短時間正社員(0.5%)」の回答は少ない。

この比率は無回答の比率を除けば、現在の事業所での雇用形態とほぼ一致している。

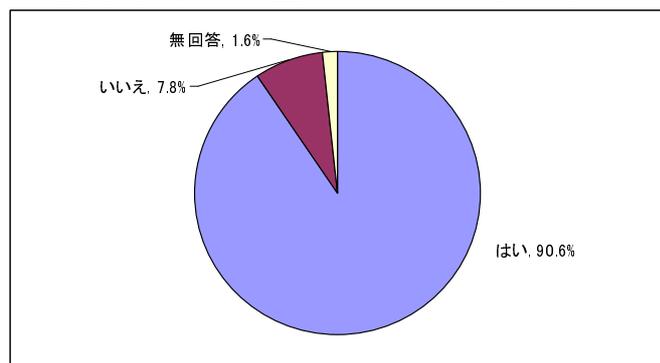


選択項目	回答数
正社員	485
短時間正社員	4
パート・アルバイト	110
派遣労働者	15
その他	20
無回答	248
合計	882

※本設問は、問9「現在の事業所に勤務するまでの経緯」で「転職」及び「復職」と回答した882名が対象である。

問14 雇用形態は希望にかなっているか

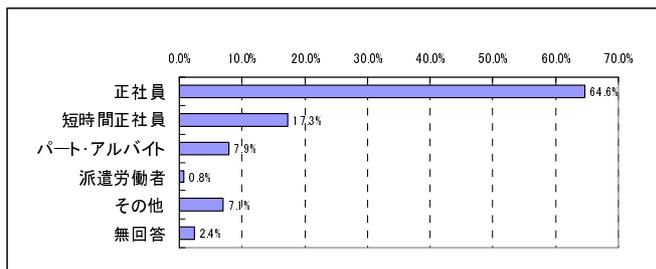
「勤務時間が自分の希望にかなっているか」との問い掛けに対して、「はい」が90.6%を占めている。



選択項目	回答数
はい	1483
いいえ	127
無回答	27
合計	1637

問15 希望する雇用形態

希望する雇用形態は、現在の事業所での雇用形態は、「正社員(64.6%)」が最も多く、続いて「短時間正社員(17.3%)」の順である。「パート・アルバイト(7.9%)」は1割弱に留まり、現在の雇用形態についての回答とでは、短時間正社員とパート・アルバイトの順位が逆転している。



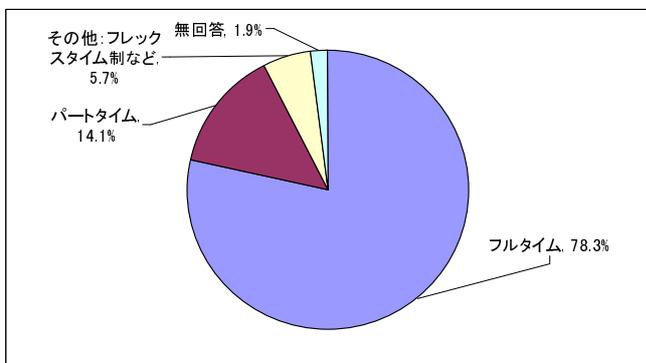
選択項目	回答数
正社員	82
短時間正社員	22
パート・アルバイト	10
派遣労働者	1
その他	9
無回答	3
合計	127

※本設問は、問14「雇用形態は希望にかなっているか」で「いいえ」と回答した127名が対象である。

Ⅲ 勤務形態について

問16 現在の勤務形態

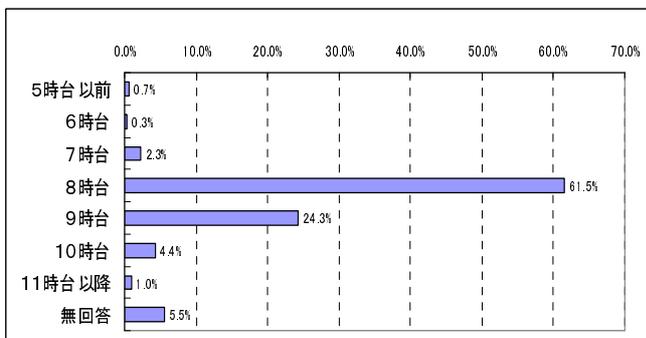
勤務形態としては「フルタイム(78.3%)」が最も多く、続いて「パートタイム(14.1%)」、「その他:フレックスタイム制など(5.7%)」の順である。



選択項目	回答数
フルタイム	1282
パートタイム	230
その他:フレックスタイム制など	94
無回答	31
合計	1637

問16-1-1 フルタイム勤務の開始時刻

フルタイム勤務の開始時刻は、8時台(61.5%)が最も多く、続いて9時台(24.3%)、10時台以降(4.4%)の順である。

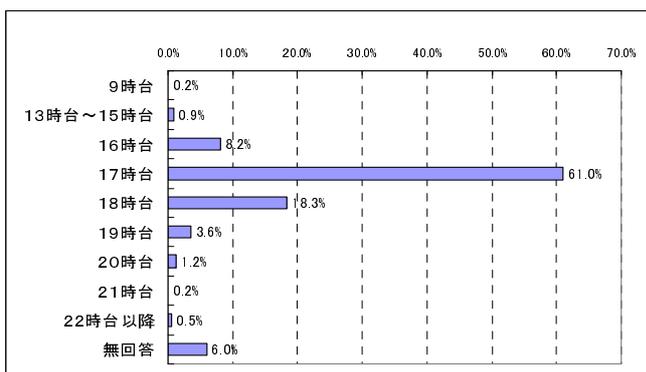


選択項目	回答数
5時台以前	9
6時台	4
7時台	29
8時台	789
9時台	311
10時台	56
11時台以降	13
無回答	71
合計(N)	1282

※本設問は、問16「現在の勤務形態」で「フルタイム」と回答した1282名が対象である。

問16-1-2 フルタイム勤務の勤務終了時刻

フルタイム勤務の終了時刻は、17時台(61.0%)が最も多く、続いて18時台(18.3%)、16時台(8.2%)の順である。

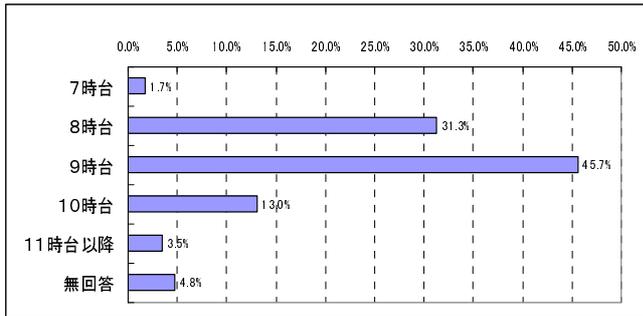


選択項目	回答数
9時台	2
13時台~15時台	12
16時台	105
17時台	782
18時台	234
19時台	46
20時台	16
21時台	2
22時台以降	6
無回答	77
合計(N)	1282

※本設問は、問16「現在の勤務形態」で「フルタイム」と回答した1282名が対象である。

問16-2-1 パートタイム勤務の勤務開始時刻

パートタイム勤務の開始時刻は、9時台(45.7%)が最も多く、続いて8時台(31.3%)、10時台(13.0%)の順である。

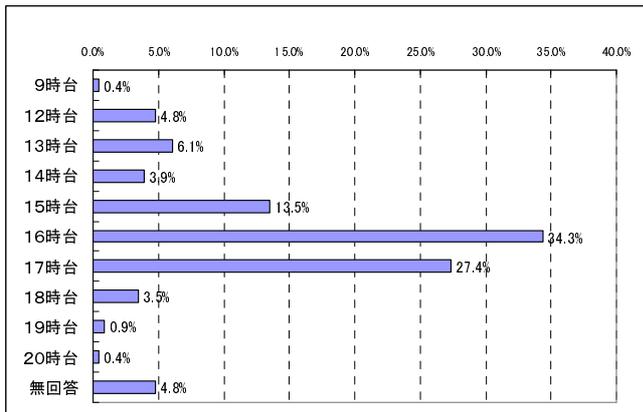


選択項目	回答数
7時台	4
8時台	72
9時台	105
10時台	30
11時台以降	8
無回答	11
合計(N)	230

※本設問は、問16「現在の勤務形態」で「パートタイム」と回答した230名が対象である。

問16-2-2 パートタイム勤務の勤務終了時刻

パートタイム勤務の終了時刻は、16時台(34.3%)が最も多く、続いて17時台(27.4%)、15時台(13.5%)の順である。

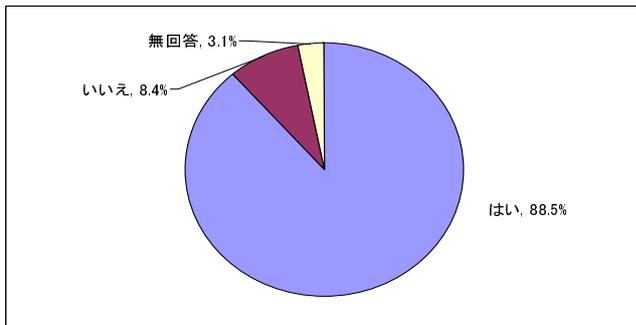


選択項目	回答数
9時台	1
12時台	11
13時台	14
14時台	9
15時台	31
16時台	79
17時台	63
18時台	8
19時台	2
20時台	1
無回答	11
合計(N)	230

※本設問は、問16「現在の勤務形態」で「パートタイム」と回答した230名が対象である。

問17 勤務形態は希望にかなっているか

「勤務時間が自分の希望にかなっているか」との問い掛けに対して、「はい」が88.5%を占める。

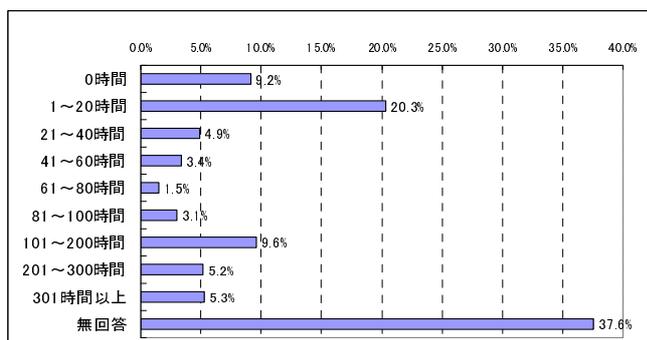


選択項目	回答数
はい	1449
いいえ	138
無回答	50
合計	1637

※問18は記述データのため省略

問19 年間の時間外労働時間数

0時間から100時間までを20時間ごとに分けたとき、最も多かったのが「1～20時間(20.3%)」であり、続いて「0時間(9.2%)」、「21～40時間(4.9%)」の順である。また、約3分の1を超える34.4%の時間外労働時間が、40時間以内であることがわかった。一方で「101～200時間」は9.6%、「301時間以上」の回答も5.3%存在する。



選択項目	回答数
0時間	150
1～20時間	333
21～40時間	80
41～60時間	55
61～80時間	25
81～100時間	50
101～200時間	157
201～300時間	85
301時間以上	87
無回答	615
合計(N)	1637

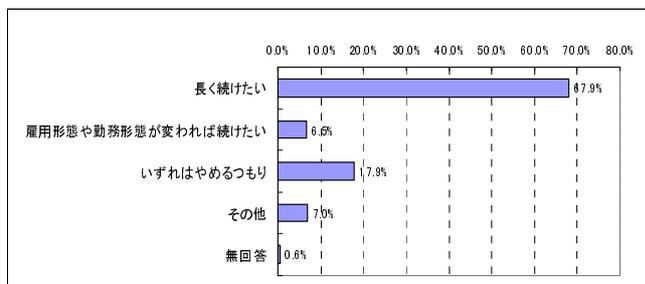
IV 就業継続について

問20 今後も仕事を続けたいか

「長く続けたい(67.9%)」が3分の2以上を占め、続いて「いずれはやめるつもり(17.9%)」、「その他(7.0%)」の順である。

【参考】「長く続けたい」について既婚・未婚別、業種別、従業員規模別比較

- ① 既婚・未婚別比較: 未婚者(61.7%)に比べて既婚者(72.7%)の割合が高い。
- ② 業種別比較: 全体平均(67.9%)に対し「電気・ガス・熱供給・水道業(91.7%)」、「建設業(81.9%)」、「製造業(78.8%)」、の割合が高い。
- ③ 事業所の規模別比較: 「301人以上(73.4%)」が最も高く、「10人未満(50.0%)」が最も低い。



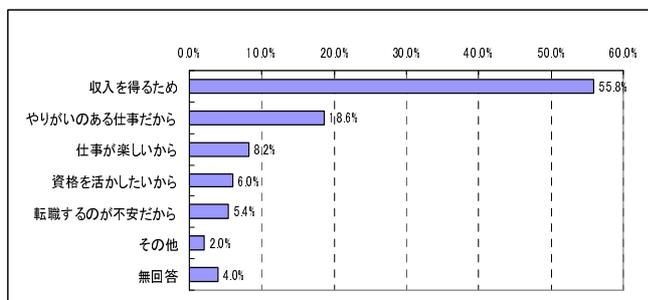
選択項目	回答数
長く続けたい	1112
雇用形態や勤務形態が変われば続けたい	107
いずれはやめるつもり	293
その他	115
無回答	10
合計	1637

問21 仕事を長く続けたいと思う理由

「収入を得るため(55.8%)」が半分以上を占め、続いて「やりがいのある仕事だから(18.6%)」、「仕事が楽しいから(8.2%)」、「資格を活かしたいから(6.0%)」の順である。

【参考】「やりがいのある仕事だから」について年齢別、業種別、従業員規模別比較

- ① 年齢別比較: 年齢を追うごとに逡減。
10歳代(37.5%)→20歳代(21.8%)→30歳代(17.2%)→40歳代(17.6%)→50歳代(16.9%)→60歳代(4.2%)
- ② 業種別比較: 全体平均(18.6%)に対し「医療、福祉(25.5%)」の割合が高い。
- ③ 事業所の規模別比較: 大規模企業より小規模企業の割合が高い。
10人未満(31.3%), 10人～29人(23.8%), 30人～49人(32.8%)
50人～99人(13.7%), 100～300人(18.3%), 301人以上(16.7%)

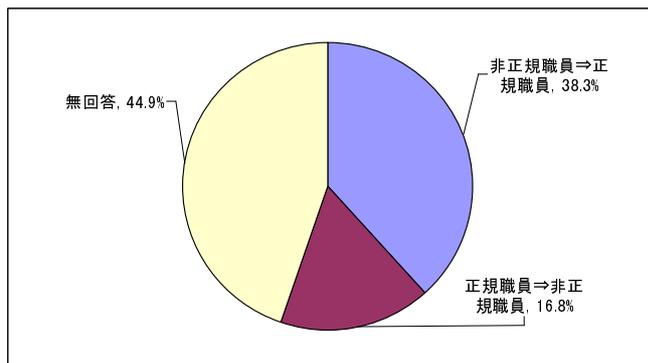


選択項目	回答数
収入を得るため	621
やりがいのある仕事だから	207
仕事が楽しいから	91
資格を活かしたいから	67
転職するのが不安だから	60
その他	22
無回答	44
合計	1112

※本設問は、問20「今後も仕事を続けたいか」で「長く続けたい」と回答した1112名が対象である。

問22-1 雇用形態に望む変化

雇用形態に望む変化としては、「非正規職員⇒正規職員(38.3%)」の方が「正規職員⇒非正規職員(16.8%)」よりも割合が高い。

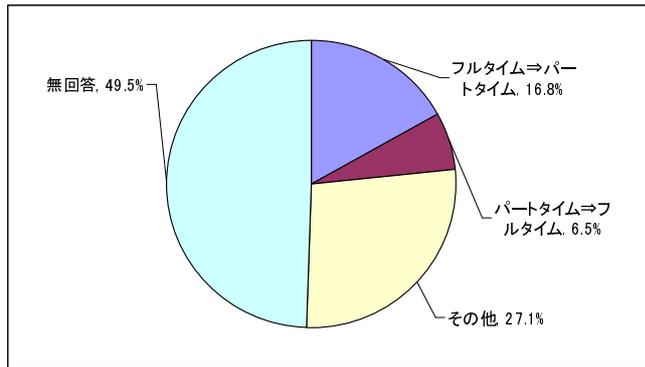


選択項目	回答数
非正規職員⇒正規職員	41
正規職員⇒非正規職員	18
無回答	48
合計	107

※本設問は、問20「今後も仕事を続けたいか」で「雇用形態や勤務形態が変われば続けたい」と回答した107名が対象である。

問22-2 勤務形態に望む変化

勤務形態に望む変化としては、「その他(27.1%)」が最も多く、以下、「フルタイム⇒パートタイム(16.8%)」、「パートタイム⇒フルタイム(6.5%)」の順である。

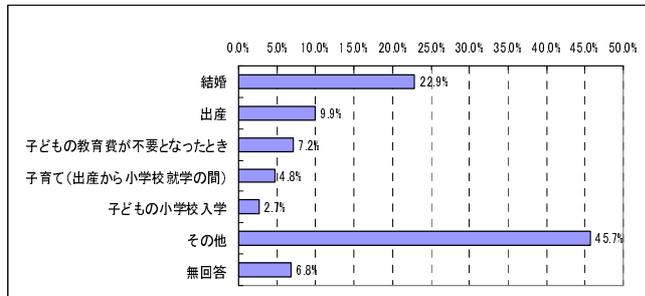


選択項目	回答数
フルタイム⇒パートタイム	18
パートタイム⇒フルタイム	7
その他	29
無回答	53
合計	107

※本設問は、問20「今後も仕事を続けたいか」で「雇用形態や勤務形態が変われば続けたい」と回答した107名が対象である。

問23 何を機に仕事をやめるともりか

「その他(45.7%)」が最も多く、以下、「結婚(22.9%)」、「出産(9.9%)」、「子どもの教育費が不要となったとき(7.2%)」の順である。



選択項目	回答数
結婚	67
出産	29
子どもの教育費が不要となったとき	21
子育て(出産から小学校就学の間)	14
子どもの小学校入学	8
その他	134
無回答	20
合計	293

※本設問は、問20「今後も仕事を続けたいか」で「いずれはやめるともり」と回答した293名が対象である。

V 労働条件の改善について

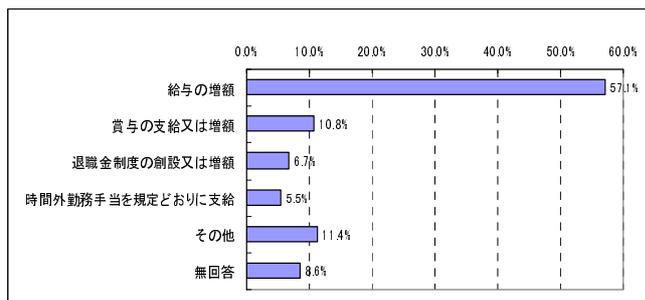
問24 給与等

この設問は「この点が改善されれば、今後も辞めないで働き続けられる重要な事項は何ですか」と問い掛け、最も重要なものひとつを選択させている。

「給与の増額(57.1%)」が際立って多く、以下、「その他(11.4%)」、「賞与の支給又は増額(10.8%)」、「退職金制度の創設又は増額(6.7%)」の順に高い。

【参考】「給与の増額」について年齢別、既婚・未婚別、従業員規模別比較

- ① 年齢別比較：年齢を追うごとに逡減。
10歳代(71.4%)→20歳代(63.9%)→30歳代(59.8%)→40歳代(57.0%)→50歳代(51.6%)→60歳代(27.1%)
- ② 既婚・未婚別比較：既婚者(54.5%)に比べて未婚者(61.1%)の割合が高い。
- ③ 従業員規模別比較：「10人未満(37.5%)」が最も低く、規模と比例して漸増し、「301人以上(62.2%)」が最も高い。



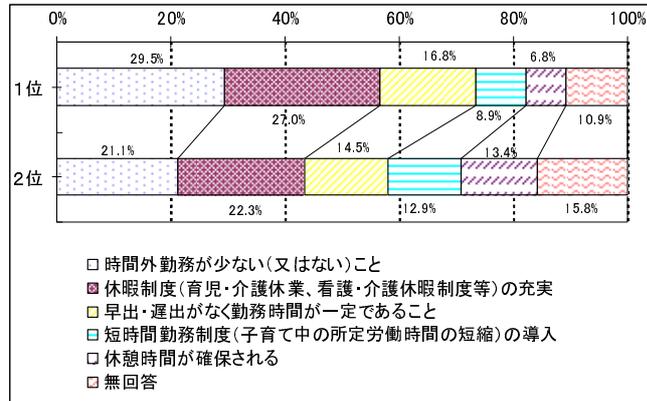
選択項目	回答数
給与の増額	934
賞与の支給又は増額	177
退職金制度の創設又は増額	109
時間外勤務手当を規定どおりに支給	90
その他	186
無回答	141
合計	1637

問25 勤務時間、休暇等

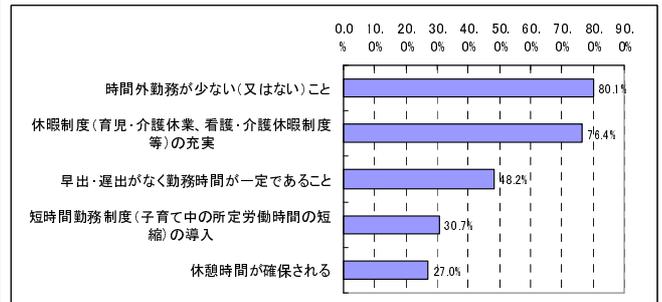
問25と問26は、「この点が改善されれば、今後も辞めないで働き続けられる重要な事項は何ですか」と問い掛け、重要だと思う上位2項目を選択させる形式の設問である。1位および2位についてそれぞれ集計した上で、1位を2点、2位を1点として計算したポイント値を母数で除した比率(100%を上回る場合がある)で比較している。

1位項目は「時間外勤務が少ない(又はない)こと(29.5%)」が最も多く、2位項目は「休暇制度(育児・介護休業、看護・介護休暇制度等)の充実(22.3%)」が最多である。

ポイント換算(1位は2点、2位は1点)すると、重要度は「時間外勤務が少ない(又はない)こと(80.1%)」、「休暇制度(育児・介護休業、看護・介護休暇制度等)の充実(76.4%)」、「早出・遅出がなく勤務時間が一定であること(48.2%)」の順に高い。



ポイント換算(1位=2点, 2位=1点)

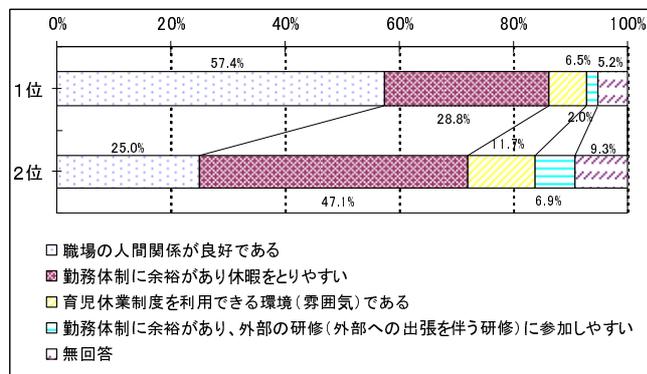


選択項目	1位	2位	ポイント数
時間外勤務が少ない(又はない)こと	483	346	1312
休暇制度(育児・介護休業、看護・介護休暇制度等)の充実	443	365	1251
早出・遅出がなく勤務時間が一定であること	276	238	790
短時間勤務制度(子育て中の所定労働時間の短縮)の導入	146	211	503
休憩時間が確保される	112	219	443
無回答	178	258	-
合計	1637	1637	1637

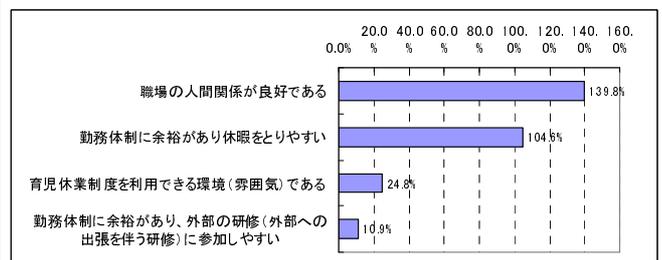
問26 職場環境

1位項目は「職場の人間関係が良好である(57.4%)」が最も多く、2位項目は「勤務体制に余裕があり休暇をとりやすい(47.1%)」が最多である。

ポイント換算(1位は2点、2位は1点)すると、重要度は「職場の人間関係が良好である(139.8%)」、「勤務体制に余裕があり休暇をとりやすい(104.6%)」の順に高い。



ポイント換算(1位=2点, 2位=1点)

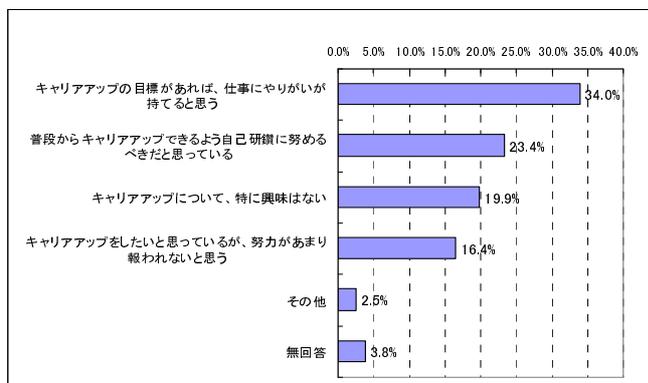


選択項目	1位	2位	ポイント数
職場の人間関係が良好である	941	409	2291
勤務体制に余裕があり休暇をとりやすい	472	771	1715
育児休業制度を利用できる環境(雰囲気)である	107	192	406
勤務体制に余裕があり、外部の研修(外部への出張を伴う研修)に参加しやすい	33	113	179
無回答	86	152	-
合計	1637	1637	1637

VI キャリアアップについて

問27 キャリアアップについての認識

「キャリアアップについてどう思うか」との問い掛けに対して、「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う(34.0%)」が最も多く、続いて「普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている(23.4%)」が多い。



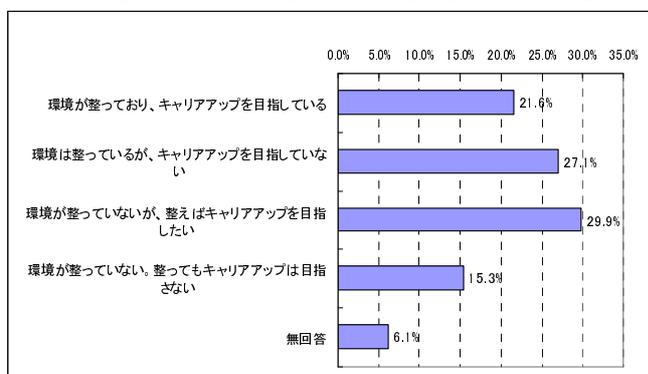
選択項目	回答数
キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う	556
普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている	383
キャリアアップについて、特に興味はない	325
キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う	269
その他	41
無回答	63
合計	1637

問28 職場でのキャリアアップ実現のための環境とキャリアアップ志向

「キャリアアップを実現できる環境(昇任制度や充実した研修制度があり、処遇につながっている)が整っているか。また、キャリアアップを目指しているか」との問い掛けに対して、「環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい(29.9%)」が最も多く、続いて「環境は整っているが、キャリアアップを目指していない(27.1%)」、「環境が整っており、キャリアアップを目指している(21.6%)」の順で、「環境が整っていない。整ってもキャリアアップは目指さない(15.3%)」は最も少ない。

【参考】「キャリアアップを目指している」女性について年齢別、既婚・未婚別比較

- ① 年齢別比較: 年齢を追うごとに逡減。
10歳代(64.3%)→20歳代(30.2%)→30歳代(21.1%)→40歳代(22.2%)→50歳代(11.2%)→60歳代(12.9%)
- ② 既婚・未婚別比較: 年齢別ほど、既婚者(19.4%)と未婚者(24.5%)の割合に大きな差異は見られない。



選択項目	回答数
環境が整っており、キャリアアップを目指している	354
環境は整っているが、キャリアアップを目指していない	443
環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい	489
環境が整っていない。整ってもキャリアアップは目指さない	251
無回答	100
合計	1637

問29 自分のキャリアアップに必要なもの

本設問は、問28「職場でのキャリアアップ実現のための環境とキャリアアップ志向」で「環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい」と回答した489名を対象として、「自分のキャリアアップのために必要なものは何だと思うか」と問い掛け、重要だと思う上位2項目を選択させる形式の設問である。1位および2位についてそれぞれ集計した上で、1位を2点、2位を1点として計算したポイント値を母数で除した比率(100%を上回る場合がある)で比較している。

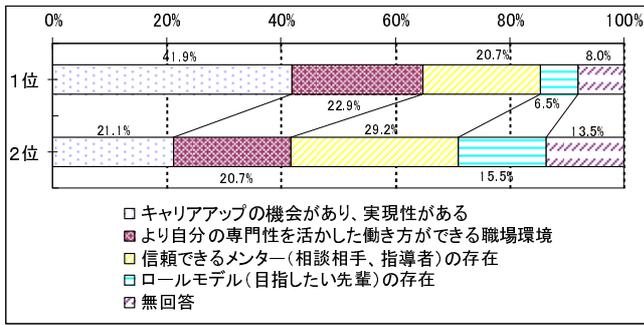
1位項目は「キャリアアップの機会があり、実現性がある(41.9%)」が最も多く、2位項目は「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在(29.2%)」が最多である。

ポイント換算(1位は2点、2位は1点)すると、重要度は「キャリアアップの機会があり、実現性がある(104.9%)」、「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在(70.6%)」、「より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境(66.5%)」の順に高い。

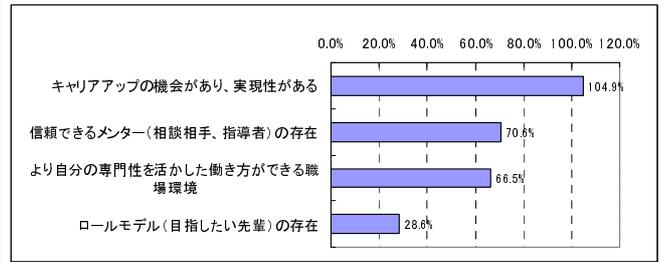
【参考】「キャリアアップに必要なもの」の年齢別比較

- ① 機会と実現性: 年齢を追うごとに逡減。
10歳代(100.0%)→20歳代(55.4%)→30歳代(41.7%)→40歳代(40.0%)→50歳代(35.1%)→60歳代(16.7%)
- ② 信頼できるメンターの存在: 年齢を追うごとに逡増。

10歳代(0.0%)→20歳代(18.9%)→30歳代(19.6%)→40歳代(21.4%)→50歳代(21.6%)→60歳代(33.3%)



ポイント換算(1位=2点, 2位=1点)

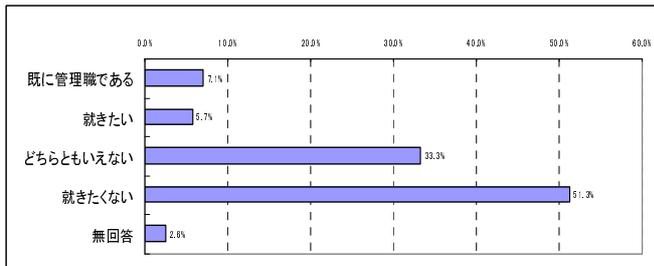


選択項目	1位	2位	ポイント数
キャリアアップの機会があり、実現性がある	205	103	513
より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境	112	101	325
信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在	101	143	345
ロールモデル(目指したい先輩)の存在	32	76	140
無回答	39	66	-
合計	489	489	489

VII 女性管理職について

問30 管理職に就きたいと思うか

「就きたくない(51.3%)」が最も多く半分を超えた。続いて「どちらともいえない(33.3%)」、「既に管理職である(7.1%)」、「就きたい(5.7%)」の順である。



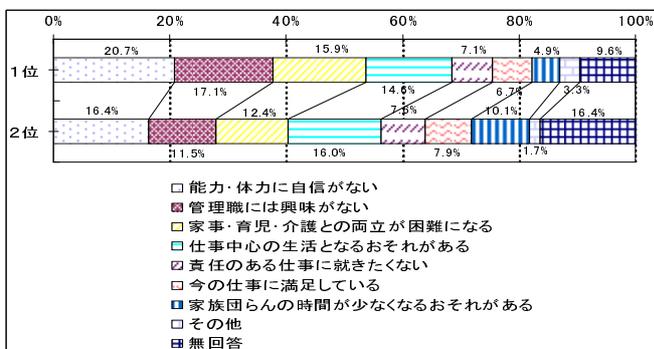
選択項目	回答数
既に管理職である	116
就きたい	94
どちらともいえない	545
就きたくない	840
無回答	42
合計	1637

問31 管理職に就きたくない理由

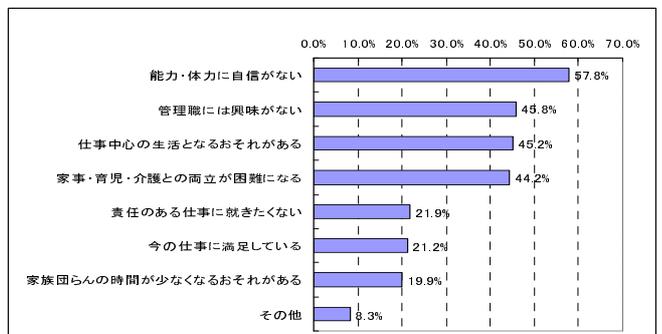
本設問は、問30「管理職に就きたいと思うか」で「就きたくない」と回答した 840 名を対象として、「その理由は何か」と問い掛け、重要だと思う上位 2 項目を選択させる形式の設問である。1 位および 2 位についてそれぞれ集計した上で、1 位を 2 点、2 位を 1 点として計算したポイント値を母数で除した比率(100%を上回る場合がある)で比較している。

1 位項目は「能力・体力に自信がない(20.7%)」が最も多く、2 位項目も同じ「能力・体力に自信がない(16.4%)」が最多である。

ポイント換算(1位は2点, 2位は1点)すると、重要度は「能力・体力に自信がない(57.8%)」、「管理職には興味がない(45.8%)」、「仕事中心の生活となるおそれがある(45.2%)」、「仕事中心の生活となるおそれがある(44.2%)」の順に高い。



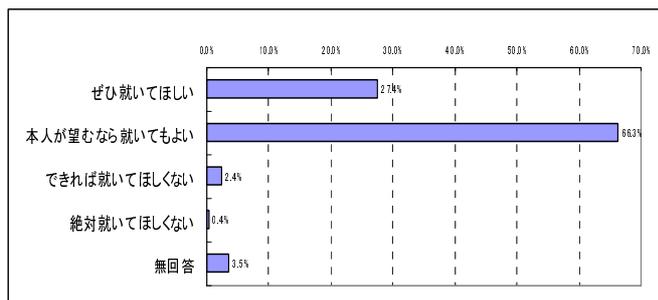
ポイント換算(1位=2点, 2位=1点)



選択項目	1位	2位	ポイント数
能力・体力に自信がない	174	138	486
管理職には興味がない	144	97	385
家事・育児・介護との両立が困難になる	134	104	372
仕事中心の生活となるおそれがある	123	134	380
責任のある仕事に就きたくない	60	64	184
今の仕事に満足している	56	66	178
家族団らんの時間が少なくなるおそれがある	41	85	167
その他	28	14	70
無回答	81	138	-
合計	841	840	1810

問32 女性が管理職に就くことをどう思うか

「一般的に女性が管理職に就くことをどう思うか」との問い掛けに対して、「本人が望むなら就いてもよい(66.3%)」が最も多く、続いて「ぜひ就いてほしい(27.4%)」が多い。



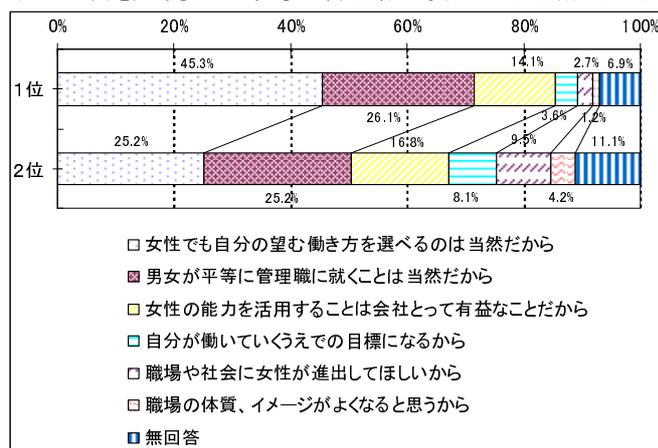
選択項目	回答数
ぜひ就いてほしい	449
本人が望むなら就いてもよい	1085
できれば就いてほしくない	39
絶対就いてほしくない	7
無回答	57
合計	1637

問33 女性管理職を肯定する理由

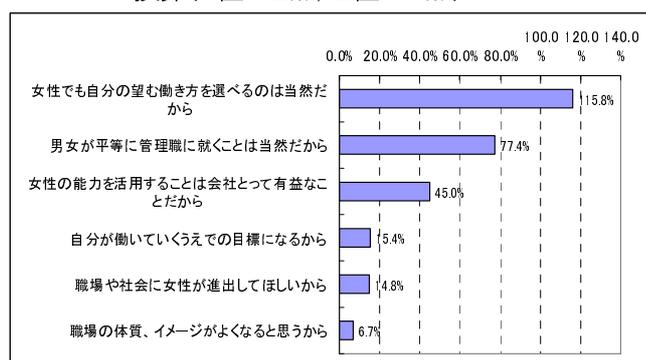
本設問は、問32「女性が管理職に就くことをどう思うか」で「本人が望むなら就いてもよい」および「ぜひ就いてほしい」と回答した 1534 名を対象として、「その理由は何か」と問い掛け、重要だと思う上位2項目を選択させる形式の設問である。1位および2位についてそれぞれ集計した上で、1位を2点、2位を1点として計算したポイント値を母数で除した比率(100%を上回る場合がある)で比較している。

1位項目は「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから(45.3%)」が最も多く、2位項目は「男女が平等に管理職に就くことは当然だから(25.2%)」および「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから(25.2%)」が最多である。

ポイント換算(1位は2点、2位は1点)すると、重要度は「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから(115.8%)」、「男女が平等に管理職に就くことは当然だから(77.4%)」の順が高い。



ポイント換算(1位=2点, 2位=1点)



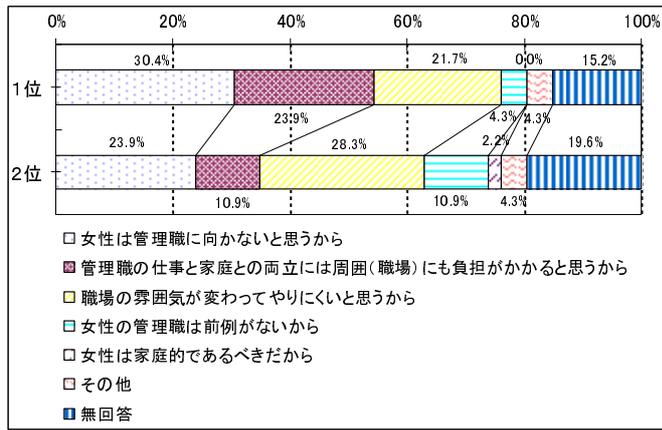
選択項目	1位	2位	ポイント数
女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから	696	386	1778
男女が平等に管理職に就くことは当然だから	401	386	1188
女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから	216	258	690
自分が働いていくうえでの目標になるから	56	124	236
職場や社会に女性が進出してほしいから	41	145	227
職場の体質、イメージがよくなると思うから	19	65	103
無回答	106	170	-
合計	1534	1534	1534

問34 女性管理職を否定する理由

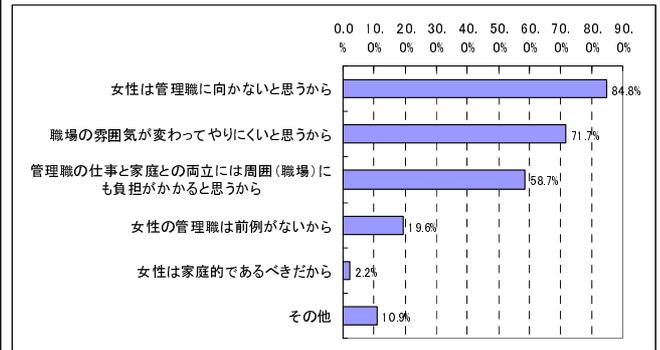
本設問は、問32「女性が管理職に就くことをどう思うか」で「できれば就いてほしくない」および「絶対就いてほしくない」と回答した 46 名を対象として、「その理由は何か」と問い掛け、重要だと思う上位2項目を選択させる形式の設問である。1位および2位についてそれぞれ集計した上で、1位を2点、2位を1点として計算したポイント値を母数で除した比率(100%を上回る場合がある)で比較している。

1位項目は「女性は管理職に向かないと思うから(30.4%)」が最も多く、2位項目は「職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから(28.3%)」が最多である。

ポイント換算(1位は2点、2位は1点)すると、重要度は「女性は管理職に向かないと思うから(84.8%)」、「職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから(71.7%)」、「管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから(58.7%)」の順が高い。



ポイント換算(1位=2点, 2位=1点)

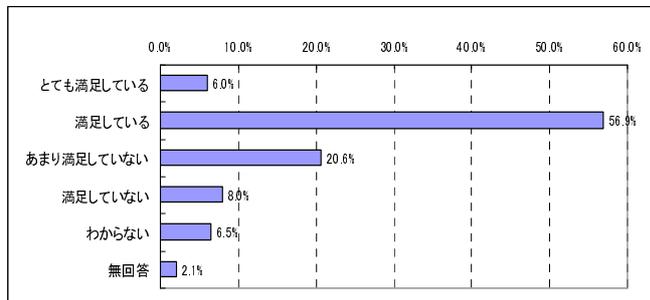


選択項目	1位	2位	ポイント数
女性は管理職に向かないと思うから	14	11	39
管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから	11	5	27
職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから	10	13	33
女性の管理職は前例がないから	2	5	9
女性は家庭的であるべきだから	0	1	1
その他	2	2	5
無回答	7	9	-
合計	46	46	46

VIII 満足度について

問35 仕事内容に対する満足度

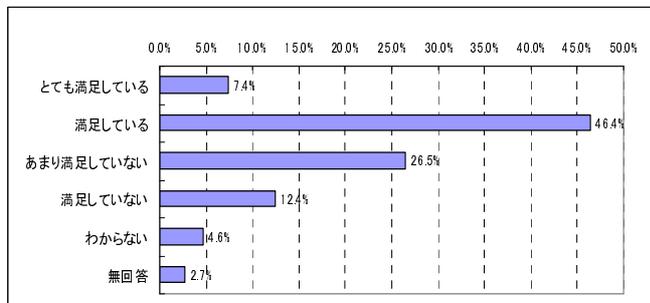
「満足している(56.9%)」が最も多く、半分を超えた。続いて「あまり満足していない(20.6%)」、「満足していない(8.0%)」、「とても満足している(6.0%)」の順である。



選択項目	回答数
とても満足している	98
満足している	931
あまり満足していない	337
満足していない	131
わからない	106
無回答	34
合計	1637

問36 勤務条件・環境に対する満足度

「満足している(46.4%)」が最も多い。以下、「あまり満足していない(26.5%)」、「満足していない(12.4%)」、「とても満足している(7.4%)」の順である。



選択項目	回答数
とても満足している	121
満足している	760
あまり満足していない	433
満足していない	203
わからない	76
無回答	44
合計	1637

5. アンケート回答女性従業員自由記述一覧

◆ 女性の活躍促進に関すること

- やる気もあり有能な女性に、男性と対等になれるような門戸を広げてほしい。
- 女性の社会進出は当たり前の時代になっているが、男女平等や既婚女性への勤務体制や環境の充実というのは各会社によって異なっていると思う。今後、今の会社で妊娠、出産、育児をしていく事に不安を感じている。
- 結婚して子どもが出来るまで、バリバリのキャリアウーマンを目指していたが、出産を境にキャリアアップの意欲等もすっかりなくなってきた。まずは子育てや家事等家庭を大切に考えているが、自分のことを考えると仕事のない毎日ではありえない。
- 育児・家事・家庭を両立できれば、女性もやりがい・生きがいが出き、仕事にも十分即戦力になれるように女性自身も本来の力を発揮できると思う。女性は本来母性が強く働きかけ、それを十分活かせば会社を守る、そして発展させる母性能力が活きてくると思う。
- 「女性の就業」や「女性の活用」という言葉を見なくなるほど、女性の活躍が当たり前の時代が早く来てほしい。
- 子育てする女性が働くことは、業務の効率化、改善につながり、そして経済の発展にも貢献することになり、企業にとっても社会にとっても利益をもたらすと考える。
- 女性ならではの感性・能力を活かすことが社会、会社にとって有益であると思う。ライフステージのなかで子育てそして親の介護にさしかかったときでも、職場や国の制度のサポートによって仕事を継続することが出来れば女性にとって幸せなことだと思う。どちらかというと子育て、介護は女性に負担がかかるが、独身の男性でも親の介護という問題はあると思う。女性が仕事をするには社会、会社において共助、おもしろいやりがちなのではと思う。
- 仕事は好きだが、出産もしたい。今の環境だと、主人との時間も少ないので、転職をするか、子どもが出来たらパートなどになると思うと、自分の今までのスキルがもったいなく思う。
- 女性が働く事は良い事だと思う。別に会社にしばられなくても、自立して起業したり、やりたい事を楽しくできたら良いなあと思う。
- 最近では女性が働くことに関しての特集を様々なメディアで組まれており、女性の力も凄いということを改めて考えさせられるようになった。私自身全く働くことに関して慣れていないので、強い力を持った女性に憧れる。男女の平等が当たり前になってきた社会の中で、女性の進出がもっと伸びればよいと思う。
- 法律がどのように変わろうと、女性の進出およびキャリアアップ・職場環境の改善は、まだまだ難しいと思う。能力のある人がたくさんいるのに、認めてもらえないどころか仕事の存続さえ危ういというのが現実です。
- 今は女性だから、子どもがいるからといったの不自由はあまりないと思うし、そういう事で優秀な人も選ばないのは会社としての損失だと思う。
- 就業することで社会進出もでき、社会との関わりを実感できる。その中で様々な人に出会い、色々な考え方にも触れ視野が広がると思う。
- 年齢が若いうちは、結婚・出産での継続、職場復帰について悩むが、女性が年を重ねるにつれて、職場での必要性が薄くなり、退職へ追い込まれたり、居心が悪くなる。(そのいらだちを若い女性へのいじめに繋がり、退職へ追い込まれ、負のサイクルが生じる。) その原因は、職場の雰囲気もあるが、男性中心で物事が動く(働く)事で、年を重ねる女性の立場が不安定となるように思う。もっと、女性の意見などの活躍の場、チャンスを与えてほしい。
- 女性で独自の能力を持った方は、沢山いるので、発揮できる場が増えることを望む。しかし女性の場合、家事、育児がついてくるので、相当な努力、パワーが必要となる。サポート環境をよくしていくことは重要だと思う。
- 能力もあり、仕事をしたいと思う女性が子育てや介護等がハンデとなり仕事を続けられなくなる事はやはり無くして行くべき。
- 女性が働く上で、子育てのサポートは特に必要だと思う。働くお母さんが増えている現状で、親への負担の軽減を広島県としてサポートしていただくと、ありがたい。「働く女性応援プロジェクト・チーム」が新設され、大変嬉しく思う。社会の中で女性が活躍することは、社会全体の活性化へと繋がっていくと思う。一人でも多くの女性の声が届くよう期待する。
- もっと女性は表立って、行動していくべきである。女性ならではのホスピタリティで、お客様満足度を高めていただきたい。
- 職場の先輩で2人子供を出産した後も働き続けており、女性の社会進出を身近に感じる。だが、遅くまで働いて家庭の事をしながら、働くのは大変だろうと感じる。周囲の協力がもっと必要だなと感じとを感じる。
- 少子化防止、女性の社会進出、どちらもかなうような社会になればよいと思う。女性の「働く」選択がもっと受け入れてもらえるように、働きやすい(理解してもらえる)職場が増えてほしい。
- 女性の社会進出と言っても、まだ会社の中で古い考えの方が多く、「女は結婚、出産で辞めるだろう」「女は子供の都合ですぐに休むだろう」といったイメージが強くあるように思う。部下として男性上司には言えない事(女性特有の病気、家庭内の問題など)でも、女性の上司なら理解していただけるということもあるので、もっと女性の上司が増えるとありがたいと思う。確かに女性は男性よりも家庭の都合で休みがちということは事実だが、それも含めて男性がフォローするような職場になると、良いなと思うってしまう。そのためには意識改革が必要。

◆ 両立・就業継続に関すること

- 子育て・仕事との両立という面を考えると、不安に思う。大企業では託児所があるところも多いが、中小企業ではなかなかそこまでの環境が整っていないので、例えば中小企業数社が共同で託児所を設立し、それに対し自治体から助成が出るなどの対策があればいいと思う。
- 女性は出産・育児のため、どうしても一時期仕事への配分を大きく取れない時期がある。時短勤務もしたくてしているのではなく、それ以外に子育てと両立する手段がないためだが、「時短で働いているから…」という目で見られ、どうしてもフルタイムと同等には評価されないと思う。女性自身に「甘え」があるケースもありますが、周囲の理解や教育？も必要なのではないかと感じる事が休業前はよくあった。復職後同じような思いをしたくないと思うと同時に、そのような意見で女性のやる気DOWNにつながるのでは？と感じる。
- 職場の理解と家族の協力がなければ仕事と家庭の両立はできない。能力のある人がそのためにあきらめるのは残念だと思う。子どもか仕事かと言われれば間違いなく(子どもと家庭)をとるが現実問題、会社の社員である限りどこかにしわ寄せがいき、仕事がつらくなるのは現状。
- 平成の今日にもかかわらず、女性が働くことについてあまりにも古い考えの男性上司がいて驚かされる。私はパート社員だが、正社員の女性には堂々と育児と仕事両立してほしい。子どもは大きくなっていくので、仕事をやめないで頑張してほしい。
- 育児休業制度、福利厚生、キャリアアップできる環境等整っており、就業継続をしている人は多いが、子供を出産した後、就業継続するには職場環境、家族の支援が重要となってくると思う。キャリアアップしていくと制度が整っていても利用しづらくなっていく感じがする。
- 女性は結婚や出産などで私生活の変化が男性に比べて大きいので、その時々状況に合わせて働いて行ければ良いと思う。
- 子どもの体調不良で何日か続けて休暇を取った際、男性の上司に休みすぎないように言われた。子育ては親だけであるものなのか？社会、企業で子育て、未来の若者達を育てるという意識がもっと広がれば、そのような発言がなくなるのではないかと考えた。
- 女性が子育てをしながらフルタイムで働くという事は本当に大変な事である。会社や家族が協力してくれるとしても、保育園等の送迎、病気になった時の負担は母親である。肩身のせまい思いをして働いている。子の看護休暇も(2人以上で10日)よく病気になる子どもにとっては足りない。今の時代、共働きをしないと生活が成り立たない時代です。今から働きに出たい方、今現在働きながら子育てをしている方の“生”の声をすい上げて反映してほしい。
- 家庭・育児と仕事を両立するには、家族や周りの協力や支援は必須だと思う。男性と同じように働くことはかなり難しいのではないかと感じている。地域でもっと女性が働きやすい環境が築いていけたら良いとは思う。子どもがいるからとあきらめるようなならないような支援ができると良いと思う。
- 子育てしながら、仕事をみんな頑張っているのだから、子供の都合で休む時にお互いに理解し合っている所がとても働きやすい。環境が整っているので、そういう場で女性が活躍してほしい。
- 「女性が働きやすい職場・社会」と行政が考えていても、雇用側の理解がないと制度を活用できない。“子どもの成長過程”“体調不良”などについて、知らない男性が多い社会ではとても働きやすいとは言えない。
- どうしても子育て家事は女性への負担が多い人がたくさんいると思う。フルタイムで働けない人もいるのは、少し残念な事だと思う。子育てに理解のある会社とそうでない会社の差が激しい。
- 会社の中で制度は整っていたとしても部署の違いや立場の違いで、制度を希望できない雰囲気であったり状況が発生すると思うので、会社側からむしろ働きかけてもらえると有難いと思う。
- 小さい子どもを持つ母親にとって、職場の理解はとても大切だと思う。特に小さい子供を託児所や保育所に預ける母親は、子供の急な体調不良などにも柔軟に対応(休む、早退など)してくれる職場だと、より働きやすいと思う。また、上司の家族が共働きかどうかや、共働きの家庭が多い職場かどうか関係すると思う。
- 産後も仕事を続けるためにやはり子供を預かってもらったり、残業があったときの迎えなど、子供の問題をどうにかしなければ就業できない。上司の理解もなかなか難しい。
- 特に子どもがいる女性はそれだけで引け目を感じ、無理をし易く、制度利用を言い出しにくい立場にある。子育て経験のある上司がいることで理解が求め易く、心が楽になることもあると思う。
- 結婚出産について、会社で理解する機会を設けて欲しい。社会全体、会社全体で子育て世代の女性を見守って欲しい。
- 子育て期間中は、就業以外の仕事(家事・育児など)が増え、心身ともに負担が増える。(たとえどんなに夫が協力してくれていても、夫婦ともに忙しくて余裕がない)子供の病気などで急に休みをもらう時も、仕事のフォローをお願いしやすい、休みをもらいやすい職場環境はとてもありがたい。先輩ママさんがいると心強い。逆に部署でまだ誰も産休・育休をとったことがないという場合は、少し尻ごみしてしまう。パートタイム-フルタイムを切りかえながら勤務できる今の職場はありがたいが、給料がへって賞与もほぼなく、収入減はしんどい。時短勤務または終業時間のくり上げなどがあると、正社員がつづけられるのにと思う。
- 育休や託児の完備されているこの会社を選んで良かったと痛感している。その反面、違う所へ就職した友人は、結婚や出産で仕事をやめざるを得なくなった方ばかり。私の会社でも、出産すると復帰する前より役職が下がる等、まだまだ女性が出産し子育てと両立しながらキャリアアップを目指すのは難しい現状がある。制度や予算を越え人それぞれの考え方が進歩できるよ、何か取り組めることはないかと日々模索している。

- 子育て制度をきちんと取得しない会社は、成り立たないと会社側は分かっていると思うが、前例もなければ、いざ自分がそうなれば辞めざるを得ない雰囲気になると思う。若い人が育っていないので、結局、中堅職員に仕事が集中し、ますます若い人が育たない。子育てをしながら、社会復帰できている会社は素晴らしいと思うし、もっと増えるべきだと思う。
- 現在の職場は育休制度もあり正社員で働かせてもらえ大変ありがたい。ただ、子どもが小学校に上がり留守家庭子ども会を使うようになり警報が1つでも出れば休会の為、急に休ませないといけな事が度々あり業務にも支障が出ますし急な預かり先の確保が大変である。留守家庭の時間(夏期休暇中8:30~)というのも8:30から就業しているので無理がある。夏期のみ9:00~18:00の勤務とかこの問題がもう少し改善されれば今より一層働きやすい。
- 女性が働きやすい職場ということで、短縮勤務があるが、最近はとて肩身の狭い思いをしている。実際には少し働きにくくなっている様に思う。
- 職場全体の意識・環境改善がまだまだ必要。女差別・区別はなくなる。育児休業が1年しか取得できないのは不満だ。少子化対策と言うなら、必要な所にサポートがいきわたって欲しい。
- 現在3才までしか時短がつかえず、両親等のサポートもないため、小学校入学ごろ勤務が難しくなる。時短を使うと、残業できず、周囲に申し訳ない。自分が退職し、フルタイムでバリバリできる人にポストをゆずるべきではないかと悩む。
- 女性が長く働くためには、やはり職場環境が一番大事になってくると思う。キャリアアップを目指して頑張っている、出産・育児等で休暇制度を利用する制度はあってもきちんと取得できず、退職せざるを得ない実情も数多くあると聞く。少しでもそういう企業を減らし、女性が活躍できるような社会になればよいと思う。
- 女性が多い職場なら、子供の病気、用事で休むことも考えられるので、人数の確保等してほしい。
- 女性が少ないものの育休取得者の実績が多いため、後輩や取得希望者が取得しやすい環境であると思う。また、周りの上司やメンバー等も理解があり、その雰囲気ありがたいと思っている。周囲の理解はとても大事だと思う。
- 私は仕事と育児の狭間で悩んでいる。子どもはまだ小さいが、仕事が忙しく帰宅が遅くなるのがとても多く、寂しい思いをさせている。女性も一人役としてもらって仕事もしっかり与えられているが、全く余裕がない。疲れている。職場も忙しくてギスギスしている。仕事を続けるか、育児を大切にするためにやめるか…悩み中である。
- 女性が働きやすい環境になってきてはいるが、まだまだ「子育ては女性がするものだ」という意識が強い世間だと思う。例えば子供が病気(熱や感染症など)にかかった時に父親が看病のために仕事を休みにくいという風土が根強いと思う。そういう部分を性教育のように幼少期からの教育というの必要なのではないか。
- バリバリ働いて管理職につきたい女性はあまりいない。家族を養う事で精一杯。子供を預ける環境がもっと整って、(特に小学生)小学校の先生がやっていた丸付けなど、習い事の予習等、家庭でやらなくては(見なくては)いけない事が増え、必要なお金も増え、収入は減っている。でも、女は家事もする。日々の暮らしを考え直さなくては、なかなか難しい。
- 育児と仕事が両立できる環境を整えば、女性の就労も増加すると思う。
- 出産後も余裕をもって働ける環境作りをしてほしい。仕事を継続してお互いに社会で助け合える制度の確立を目指してほしい
- 食事メニューが男性寄りだったり、発表の機会が多かったり…。細かな所を変えるだけで、働きやすい(居心地が良い)と思える。ほとんどの女性は、どれだけ仕事をこなすかよりも、居心地の良い職場を求めている。あとは人間関係が重きを置いており短期で退職する人のほとんどがうまくやっっていけずにやめていると思う。
- 小学校入学の際には児童館の状況等を考え、場合によっては会社をやめざるを得ないとも感じている。女性が長く働ける会社になって欲しいと願っている。
- 産休、育休を取得する時に皆が喜んで休みを取れるようにしてほしい。
- 女性が、特に子育てをしながら仕事をするのは大変なことだと思う。いくら育児支援策があってもそれを取得できる環境でなければ意味がなく、また子どもを預けられる所がなければ、安心して働くことさえ難しい。さらにキャリアアップしたくても子育てに力を入れれば、それだけ会社での評価は低くなるのが現状であり、それも仕方がないと自分に言い聞かせる日々は多い。せめて、小学校中学年くらいまでは放課後に預けられる環境がほしい。
- 女性だから「働きやすい・休みやすい」ではなく、子育てをしているのは男女同じだと思うので、「働きやすさ・休みやすさ」は女性だけでなく、夫婦で交替で休みがとれる環境を作ってもらいたいと思う。
- 女性を優遇してもらおうべきとは思わないが、ある程度理解してもらえる職場で、いろいろな可能性も与えてもらえる職場であれば充分だと思う。
- 育児との両立は大変なことであり、行事や病気になると休むことが増えるため、責任感がなくなってしまう。又、会社に迷惑をかけてしまう。給与面・雇用面等で、問題がクリアになればスタッフも増え、交替の依頼がしやすいのでこれからも検討してほしい。
- 「安心して働き、子ども…」と書いてあるが、アンケートの内容に子育てとの両立がどうか…という内容のアンケートだと思っていたのに、そのような事はなかったのが残念だ。
- 今までは子育てと仕事の両立で大変な時があったが、育児休暇がありとても助かった。この先親の介護等の問題が予想されます。ぜひ、介護の場合でも、時間短縮の制度を確立し、困っている人が利用でき、仕事を長く続けたいける環境づくりを新たに作ってほしいと思う。子育てと今後は介護が重要な課題になると思う。
- 大企業ほど女性の管理職就任、家庭との両立に対しての施策が充実しているが中小企業はそこまで出来ないのが現状だと思う。

- 育児休暇、時短など、法律として決まっていることを権利として主張するのはよいが、その本質を履き違え、当然のことと(ただのわがままに相当することも)して主張することにより、職場の中での協調性などが損なわれ、結果、自分自身で働きにくい職場にしている場合もあり、また、職場の人も両立している人を素直に応援してあげようという気持ちにならない場合もある。社会全体でしっかり応援できる体制にしなければ、小企業などでは無理であると思う。○女性の職場、人間関係が大切だと思う。環境も大事だと思う。今日本の出生率も上がるように、女性に家庭と仕事の両立は、社会にも応援してもらいたい。
- 現在母の介護をしています。同じ部署の人に協力して頂いて何とか両立して楽しく仕事をしています。これから先、母の介護がたいへんになってきた時に仕事を辞めて、社会から孤立する事に不安を感じています。高齢化社会で少しでも働ける環境が整っている職場がたくさんあればと思います。
- 女性が仕事と家庭を両立することは難しいと思う。しかし、権利ばかり主張すると自分で自分の首をしめることになりかねない。
- 回答欄に「仕事と子育ての両立に自信が持てなかった」「家事、育児、介護との両立が困難」等あるが、なぜ女性ばかり全てしなくてはいけないのか？男性なら、家事、育児、介護と仕事の両立に自信があるのか？男性でも両立できる社会制度が整えば、女性にも当然働きやすいと思う。
- 家事との両立が難しい。又親の介護もあるとフルタイムは無理が有るのが現実だと思う。何を優先すべきか、選択すべきである。
- 育児しやすい職場の環境が整っていれば仕事○育児の両立ができると思う。そのためには余裕を持てる社員が必要である。管理職や上司などが社員と同じ立場で物事を考えることができていると社員も働きやすいと思う。(管理職・上司は経営など大変だと思うが。)
- 将来、結婚した時に家庭と仕事の両立をすることができるのか、とても不安である。(仕事内容のキツさ、時間が不規則)慢性的な人員不足を会社が解消できれば、解決につながると思う。
- 現在の職場が女性が半数を占めているので、女性としての細やかな対応が出来るのではないかと思います。自分自身資格取得は目指したいが、昇任等に関らず現場で働きたいと思う。現在の立場と仕事量では現場に携わる時間が少ないと感じることがある。家庭を持っている女性が仕事をされるのがすごいと思う。自分はその両立をする自信がない。
- 女性というだけで雑用が多いのはなかなか変わらない。女性がして当たり前だと思っている。仕事と家庭の両立はかなりの負担がかかるが、その事自体を男性は理解できないかもしれない。子供や家庭の都合で休んだりすると、裏で文句を言っている上司もいる。これが現実なのかと思う。と残念。
- 自分の将来に目標(なりたい自分)を持っていけば、おのずとその時自分がやるべき事は見えてくると思う。女性は仕事と家庭の両立が大変だと思うが、目標を持ち頑張っている人はカッコいいと思うので、私もそういう女性を目指します！
- 家庭と仕事の両立は(その仕事のエキスパートとしてやるならば)むずかしいかもしれない。
- 女性にとって、結婚・子育ては働くうえで大きな影響がある。収入を得るために働きたいと考えている。私の会社は短時間勤務制度○休暇制度が充実しているため転勤等がなければ満足のいく体制であると思う。女性が管理職に就くことについては概ね賛成だが、実際に子育てと両立している方はおられないのではないかと思います。近くに託児所等があれば、働きやすいと思う。また、女性が上の立場になることに周りの理解も低いし、その前に適性(理論的に話ができる、部下の面倒がみれる等)がない方も少なくないと思う。自分に置きかえてみても、能力がないので管理職への希望は考えたことがない。
- 家庭の事をやりながら、子供の事も(学校、地域)やりながら、仕事で重要な事を任されたり、残業が多く、帰宅が遅くなる事が多く、子ども、主人が理解があるのでやっつけられるが、大変な部分が多い。責任のあるポストにできればつきたくないが、勤務しているとそうはいかない。
- 仕事もバリバリ、子育ても精一杯やりたい。そんな2つの事を出来る仕事や職場にして欲しい。

◆ 雇用形態(正規雇用と非正規雇用)に関する事

- 定時社員の仕事内容もほとんど社員と変わらない。なのに年間の収入が100万近く違うのは、ほんとうに辛い。
- パート社員は特に、結婚や出産時継続雇用してもらえるかの不安がある。そういった悩みがない社会になれば願う。
- 現在の雇用契約が1年ごとの更新となっていて、事務的な内容となっていて、あまり話し合う機会がありません。同じ職場(事務所)に同じ立場の人がいない為、相談する相手がいないので、相談する機関があれば助かる。働いて給料をもらうのは同じだが、雇用状態が違うので、責任ある仕事はやりたくない。
- 女性にもいろんな方がいらっしゃるの、ひとくくりで考えるのは難しい。20代、30代の男性アルバイトや派遣社員が多いのが不安。女性の復職されたパートやアルバイトの方で、とても有能な方がいるが、評価される機会がないのが現実。
- 正社員・パートと職種が分かれている環境で、お互い気を遣うし、待遇の違いがあり働きづらい。
- 当社では「女性の働きやすい会社」とうたっているが、結婚をしたあと、パートなどへ仕事量が減らせるのか不安である。今までモデルとなる女性パート社員を見たことがない。
- 現在働いている事業所では託児所もあるし、パートも本人の望む勤務日数や時間の調整を聞いて下さる。子どもがいる母親は働きやすい環境であると思うのでこういった職場だと出産後も職場に戻りやすいと思った。特に託児所と一緒に併設されているのは有がたいと思う。働いていても子どもの様子を知られるし安心。
- 女性だと非正規雇用から正規雇用へ就くのは難しいと思う。

- 一般職でも40代以上は雇用しないという姿勢を何度も感じられました。またパートということで、能力というよりは年齢や職場までの通勤時間を重視するような発言を実際に耳にした。女性の働く意欲に関係ないことで採用されているケースも多々あり、これから先は女性にも選択肢を広げる為にも採用枠をもっと広げてほしいと思う。
- パートで働いているが、仕事内容がすべて1人でこなす状態となっており、忙しい時期に子供の病気等が重なると非常に困る。パートとしての地位が(会社の風潮として)低いに関わらず、仕事内容の負荷が大きいと思う。女性(子育て中)に対する、気づかいをもう少ししてもらえると、育児中の女性も仕事に就く勇気ももてると思う。
- 長年非正規雇用で更新を重ねて来たけれどもっと早い時期に正規雇用のチャンスがあればよかったと思っている
- 正社員については環境や制度が整いつつあるように感じるが、女性労働者の大部分にあたる非正規については、おきざりにされていると感じている。女性労働者間の(正規・非正規)格差もひろがっている。
- 現在勤務形態の様々な方がいるが、同じ勤務時間帯で同様の仕事をしているが正社員・パートなどで雇用形態が違い、給与や待遇面で差が生じているので、条件を同等にしてほしい。女性が活躍できる職場になるように環境や人間関係などに配慮してもらえれば働きがいを持つようになると思う。

◆ 働き方に関すること

- 女性という大きなくりではなく、既婚、未婚、子あり、子なし等細かく分類され、それぞれに合った働き方が、もう少し柔軟にできたらいいと思う。
- 仕事と家庭を両立するために、いろいろな働き方いろいろなサービスがあつていいと思う。健全な子どもを育てるために母親はがんばるが、一番基本の食育がおろそかになることもある。仕事をばりばりする 것도大切だが、母親に負担がかかりすぎる。いろいろな選択肢から、自分達の家族のあり方を選べたらいいなと思う。
- 女性が働くことは家族の協力が必要と思う。女性が結婚、妊娠、出産しても働きやすい職場作りが大切と思う。ライフスタイルに合った働き方をしたらいいと思う。
- 女性だけがどうかは判らないがキャリアアップを願っている人には上司や周りとのコミュニケーションの中でそれを示していく事も大切になってくると思う。就業については様々な働き方がある時代になったのだから、家の事情により一定期間はこれまでと同じ働き方ができない方の為に正社員でありながら在宅勤務などを選択できれば、より長く続けられる人も増えるのではないかなと思う。
- 女性はやはり家庭環境によって、働き方を選ばなければ、働くことが出来ないことも多い。個人の能力だけでなく、家庭の都合も含めた、職務内容、地位等も考慮されるべきだと思う。また、女性側も配慮されるのが当然だと思わず、限られる条件の中では、能力を最大限発揮する努力をする必要があると思う。
- 家庭との両立が無理なくできるよう、その人その人に合った働き方を選択できるようになるといいなと思う。人手不足の職場では、休暇をとりたくてもなかなか思うようにいかない。国などの援助、取り決めも要るのかもしれないと感じる。研修(出張)について、有休ではなく日勤としてなら、もっと参加希望も多くなると思う。
- 核家族で共働きという家庭が増え、家庭生活においては男性が家事等に協力的になっていると思う。とは言っても、家事・育児・父母の世話等あれば、主で動くのは女性と言う家庭がほとんどだと思う。そうすると、スキルアップを考えてはいても職場で責任のあるポストに着くことを避け、仕事と家庭を両立させるよう、自分に負担のかからない働き方を考えている方は多いと思う。
- 女性の継続就業の中で、男性と異なるのは出産・授乳期間のみ。ただ全ての女性が結婚しそれを経験するものではない為、女性の就業・育児とすぐに結びつけ一般論とすることには違和感あり。どのような環境であろうと仕事をする・しない又働き方について考え、選び、決めるのは本人であることから、女性の為に両立支援や育児・介護制度の充実を言うより、全ての社員へ目を向ける方が良く思う。女性(母)だから、男性(父)だから「～らしく」ではなく、社会人・職業人として生きる姿勢を周囲や子ども達にきちんと見せ、伝えていくことが大切ではないだろうか。
- 女性として、様々な働き方が選べるのが大切だと思う。親や子どもの関わり、社会との関わりの中で、何よりもやりがいを得られる仕事、就いている事は恵まれていると思う。が、現実には甘くない。メンタル面を含め、幅広く柔軟に前向きに取り組みたい。
- “男女平等”というものの、日本ではまだまだ“男が稼ぎ養い、女が家を守る”という考えは根強く残っていると思う。実際結婚して家庭を持つと、工作上必要な飲みニケーションや接待、休日出勤などに対応できる可能性が高いのは女性よりも男性だと思う。今までの日本人の働き方のまま男女平等をすすめるのは、セクハラ問題やパワハラも誘引しかねないのではないだろうか。これは男女の違いがあるので仕方のないことであるが、問題を解決するには“働き方”を根本的に変えていか、例えば既婚女性(子有)は管理職には付かず、〇〇付というサポート役に徹してもらうか、など妥協も必要ではないか。そうでなければ、“男女平等”にばかりとられすぎて、会社本来の業務の能率が下がるのではないかなと思う。
- 社会的にもう少し正社員雇用が増えたり、自分に合った働き方の選択肢が増えることを願っている。全ての女性が働くべきとは思わないが、状況や体調(妊娠・出産・育児など)に応じ社会へ出ることは良い事だと考えている。また、女性ならではの柔らかさや気遣いの活躍の場はもっと広がればいいな、と思う。働く女性に幸あれ！
- 年齢を重ねることで子育て(地域活動への参加含む)や介護の問題も出てき、体力・気力の衰えもあり8時間労働は家庭を切り盛りする者には厳しくなってくる。通勤時間も含めると1日10時間。生活実態としては1日6時間労働くらいが望ましいが正社員にはそんな勤務形態はない。3人以上の世帯には生活していけるのなら専業主婦の存在が望ましいと思う。

- サービス残業が多い。早く帰りたいけど明日に自分の仕事が残りに、翌日しんどいので今日中に終わらせないといけない。仕事を家にもち帰っている。でも、やりがいのある仕事。ゆとりある、家での生活を望む。
- 日本の働き方は、男性のための働き方であると思う。いくら女性進出国をあげて支援しても、根本を改善しなくては増えるわけがない。もっと柔軟な働き方が出来るようになって欲しい。勤務時間の短縮、週休3日制など、正社員でもフルタイムでない働き方が誰でも出来るようになるべき。また、女性は生理等の周期によって、体調の変化がある。そういったことへの理解なども進めていくべきだと思う。
- 結婚しても現状のように勤務地の異動と勤務時間で働き方を求められるようなら、仕事を続けたい。
- 女性の就業は子育て、家事などもあるので、男性の就業についても考えた方がいいと思う。「女性なら残業なし」ではなく「共に残業なし」など、男性にも平等にすべきだと思う。
- 現在の職場での仕事内容、給与、処遇にはとても満足している。ただ子育てがひと段落して、仮にもっと違う働き方を…と考えた時に、ハローワーク等へ探しに行っても働ける場所は限られてくると思う。年齢制限が悲しい。
- 女性は結婚、出産、育児により、ライフスタイルがめまぐるしく変化する。その他、学校関係や介護など、役割も多い。そのような状況にフレキシブルに対応できる雇用形態が、女性の就業に大いに役立つと思われる。
- 男女を問わず超過労働を抑制して、労働時間が短縮されれば結婚・出産・介護等により仕事を続けられないといった事は少なくなるのではと思う。
- 子育て中の女性は、勤務時間がシフト制の場合、フルタイム勤務が難しく、短縮勤務の期間が終了する時に、子供を夜遅くまで見てくれる親世帯がいるかないかで、仕事を辞める選択をすることになる人が多いと思う。定時勤務のフルなら続けられるのと思う。
- 女性が出産・結婚しても、働きやすい環境作りをすることが女性が意欲を持って働くことができるようになる方法だと思う。育児をしなから働くために、時間外労働はなるべく減らすべきである。
- 中途採用などを行ってほしい。(人が少ないから) サービス残業が多すぎる。(家の人との会話が減った) 有休と育休を自由に取らせてほしい。急な休日出勤をやめてほしい。

◆ 男性の育児参加（育児休業制度）に関すること

- 女性のための制度ばかり充実するのではなく、男性に対しての育休などの制度がもっと理解され、男性も育児や家事をすることが当たり前になれば女性ももっと働きやすくなると思う。
- 女性の就業を優遇するのではなく、男女共に必要に応じて休暇・支援を受けられるようにすべき。現状、男性より女性が休暇・支援を受けやすいから、女性が家事・育児・介護等をやることが多いのではないかと？男性が受けられるなら女性がやる必要はない。遺族年金(寡婦年金)が夫側には支払われないことや、母子家庭に手当はあっても、父子家庭にはないことも、女性は働かなくてもよい、働くと損するという風潮を作り出していると思う。男女同等の条件にするべきだ。女性だけが働きやすくなるのはおかしい。
- 「女性の就業＝共働き」と限定したケースで言えることですが、家庭的責任を夫婦で分担することが必須と感じている。子育て世代の女性に限らず、男性の就業についても同様に取組みが必要と考えている。
- 少人数の部署だと、子供の急病で休みがとりづらい。その分、夫に休みをとってもらっている。核家族なので、母親だけでなく、父親の労働環境の充実が必要だと思う。
- 男性も育児にかかわっていきやすい体制になっていけば、理想的だと思う。
- 女性の職場環境を整えるのも大切だが、男性に子育てを協力してもらわないと女性は仕事へ行きにくい。男性の職場環境を整えてもらえたらと思う。例えば、子どもの看護のための休みを男性にも取って欲しいし、男性が残業が多いと子どものおむかえ等の役割が女性にまわってきて、女性が残業しにくくなってしまおうと思う。子育てを協力してもらえれば、女性も思いっきり働けると思う。賃金UPも重要な事だと思う。
- 働く女性が増え、働く女性を支援する取り組みは増えてきているように思う。1人目出産後も管理職を続けたが、働く妻を持つ夫を支援する取り組みがほしいと思った。同じ正社員で働いても子供の熱の時に休むのは妻(自分)で、夫は残業ばかりでなかなか早く帰れないため負担が大きいと感じた。
- 女性の就業には、周囲の男性社員の理解が不可欠だと思う。企業での「男性育児休暇取得」を推進することも、家庭と職場での理解が深まり、社会全体でも子育てにつながるのではないかとと思う。小学校に入ると、子供の手が離れると思われるが、PTA、学校行事が平日にあるため、休む事も多い。子育ては幼児期だけではないという認識が広がるべきだと感じている。
- 男性(夫)の協力は絶対に必要かと思う。だが、まだどの企業でも男性が家庭(子育て)での理由をもって休暇をとる…ということへの積極的支援とはなっていないのではないかとと思う。仕事が好き、まかされた仕事を男性と同じようにこなしていきたいと思う気持ちがあっても家庭(子育てなど)の事が関わってくると難しくなってくる。男性の中でも“男は仕事、女は…”という思いがまだ強いのではないかとと思う。

◆ 女性の再就職・復職に関すること

- 入社し2年になるが、私が働いている職場では男女平等であるという言葉がぴったりで驚いた。女性だから男性だからという言葉はこの職場にはないと思う。ので、とても温かい環境であると思う。しかし、まだ先の話ではありますが、もし自分が今後、結婚をし子どもが生まれた時、両立できるのか？と考えれば、あまり自信がない。今の仕事を辞め、子育てに専念したい気持ちが大きいものの、いずれはまた働きたいという気持ちもある。その時、仕事はパートしかないのかな、仕事は実際あるのかという不安はある。子育て後仕事復帰しやすい環境が広まると良いなと思う。
- 育児(育休)等で復帰後、家庭との両立のために希望する業務(元いた部署)に帰れるようになっていたら復帰する人は増えると思う。
- 以前「女性は子どもをうんだら一旦仕事をやめて、ある程度子どもが育ったら復帰すべきだ。」という考えを述べた女性がいたが、私もその意見に賛成です。子育ても仕事も中途半ぱになって周りにも迷惑をかけると思う。私とその立場になったら今の世の中では両立するなんてとても無理。
- 女性は出産や育児のために休業せざるを得ない状況にどうしてもなってしまうので、それでも正社員として復帰しやすい社会になってほしいと思う。
- 育休明けで1年ならまだしも、2年3年と育休をとると、復帰する際の不安が大きく、研修なりのフォローがないので、実際に2~3年とるのは困難と思う。子育ては女性(妻)がメインというのがまだまだ根強く、うちでは子育て中の男性(夫)が休むことはないのも、もっと休暇なり、時間短縮なり、とりやすい環境にしてほしい。働く女性への負担を分散させる仕組みを増やして欲しい。
- どこにいても職場復帰が出来る環境が整えれば良いと思う。
- 契約社員として働いていた方が、最近契約が終了し失業した。その後の再就職では、正社員になれる職場を探していますが、なかなか条件があわないと苦戦されている。時間の融通がきく独身ですら厳しい環境、お子さんを持たれて就職を求めている方はさらに過酷な状況なのではないか。ワークシェアの形をとってでも働き口が増える社会になればいいなと思う。
- 今後、結婚を考えていますが、収入が少ないので恐らく共働きにあると思う。しかし、今の職場では帰宅時間や23時頃になることもあり、続けられない。正社員でも仕事を続けられる環境、子育てが落ち着いた後の再就職の支援が必要と考える。
- 一般的に女性は家事、育児を離れることはできない。長い人生のうちでは、どうしても仕事を離れなければいけない時がある。でも一度離れると、再就職が難しいと思う。そういう面でもっと働きやすい環境づくりをしてもらいたい
- 子育て期間、介護期間があり、その間の勤務がむずかしく、退職する事が多いと思う。復職制度等もっと充実していくと働きやすい。
- 育児休業や復職しやすい環境を整えると生活しやすくなると思う。
- 産休が長くなるのは良いが復職時の心配もある。数時間でも在宅勤務による参画を構築して欲しい。また、復帰後も子供の病気で急に休まないといけない。職場に託児所があれば最善と考える。小学校へあがっても夏休み等心配。
- 自分は子育ての経験はないが、止むを得ず育児など家庭の事情で退職する場合など、復帰(復職)がスムーズにプランクが妨げとならぬよう、また託児所(職場内、外)が充実し、働きやすい環境が整うと、より職場で力を発揮できたり収入を得やすくなると思う。
- 女性が働くためには、育児休業とその後の復帰できる環境を整えなければ、続けるのは無理だと思う。保育所の充実も必要だと思う。保育所に入れるかどうか不安だったので、もっと安心できるようにしてほしい。
- 子育てをしながら、仕事をするのは大変で素晴らしいことだと思うが、そこだけが優先され子育てをしていない者は、全力で働くのが当然となるのはおかしいと思う。時短制度はなくして、復帰までに長時間かかったとしても、復帰時フルタイムで働くようにしてほしい。(長時間職場を離れたとしても、会社側は復帰を受け入れる体制は作る条件で)男女平等だと思うが、体力面では男性にはかなわないと思う。同じ時間働く疲れ具合が違うと思う。
- 女性の就業条件は、やはり育児、介護など、他に男女による格差など、どうしても不利になると思う。休業制度が整ったとしても、産休、育休を数年の間に繰り返し利用し、復帰した際の周囲の受け入れ体制や感情などもなかなかきびしいと感じる。子育てに対する保護はやや充実しているようだが、介護、看護に対してはまだまだのような気がする。
- 出産、育児等を経て復職した女性もきちんとやりがいのある有意義な仕事ができるようにすべき。(本人が望む限り)家庭での男性の協力、そうなるような意識改革が必須。
- 育児、介護にて再度復帰した時の仕事のフォロー再教育がつけられやすい環境であることが大切である。
- 時短で復帰して、少し仕事やりがいに感じている。「フルタイム＝残業をするべき」「時短＝時間が短いから簡単な作業しか出せない」というような社会の認識を改めてほしいと思う。子が3歳になってからの、フルタイム復帰がとても不安。
- 会社の規模や環境で働きやすいか働きづらいか大きく違ってくると思う。女性は何か資格を持っていた方が、一度出産子育て等で退社しても再度社会で働くにはいいのかなと思う。
- 周りに産休育休を取得している女性がいて、復帰後に元のポジションに戻れるのかどうか心配している方が多い。元の環境に戻れない事でモチベーションが下がるのではないかなと思う。そういう人を見ていると産休育休を取るべきか悩む。

◆ 女性管理職の登用に関すること

- 女性の社会進出が注目されているけど、安易に女性管理職を増やすのはどうかと思う。もっと企業内へ考え方を浸透させてからでないと、問題も多く出ると思う。また、フルタイムでの勤務者はまだまだ少ないので、優先して取り組んで欲しい。
- 男性でも管理職という名が付いているだけの人は、人件費のムダだと思う。年数や年齢で役職になるものではない！女性でも仕事ができる人がいるなら、管理職になるべきだと思う。
- 仕事は割と休みやすく代わりのいる仕事なので子どもの突然の病気などで急に休む等にまわりが対応してくれる職場だと思うが、管理職に女性がいないので、もし、管理職に女性が就いたらどうなんだろうな、とは思う。何の仕事でもある程度はワークシェアが大事なかもしれない。
- 女性の昇進(昇給)が男性より遅い。管理職登用は頭から考えてない。男女の生涯賃金の格差を少なくする様努力してほしい。
- 女性管理職は少なくやりこさは感じている。
- 勤務している職場では、係長級、課長級の勤務時間が全体的に非常に長い。家庭があり、子供のいる女性がそれと同じ時間勤務することは難しく、男性と同じ仕事量を求められるのであれば、女性が管理職に就くことは出来ないと思う。実際職場でも、管理職の女性はいるものの、既婚者かつ子供のいる女性まごわずかで、そのような女性が管理職に就くことの難しさの表われだと思ふ。
- 男女平等という言葉1つで、女性を管理職へおしあげる—といった風潮はよくないと思う。同じ女性として鼻目に見ても、腰かけ程度の仕事ぶり、まじめに取り組まない人もいる。そんな人々が機会均等といって、年功序列式にエスカレータで組織が上がることには賛成しかねる。が、人の何倍も努力している人を「女性だから」という理由で、一般職に据え置いたり、高度な仕事を与えないのは、疑問に感じる。会社が変わってもらいたいと思うのなら、女性1人1人が意識をかえて、意欲的に何事も取り組んでいく姿勢を見せていくことが、初めの第一歩ではないかと私個人的には思う。女性の立場はあと10~15年でどんどん変化していくのだから、私も一生懸命頑張ろうと思う。
- 「人間を産み育てる」という経験をしたからこそ出来るマネージメント、伝えられる思考・姿勢があると思う。企業にとって女性管理職の登用は必ずプラスに作用すると思う。ただ、家庭環境や育てている子供の性質まで各々の仕事と家庭にかける配分、比重は全く違う子供の成長によっても年々変わってくる。就業する本人にも覚悟や柔軟さが求められるところだが、登用する企業側もそれを受け入れる懐の深さが求められる時代なのかなと思う。
- 自分の会社には女性管理職がおらず、昔からの古い考え方が会社に残っているのが原因と考えてしまい、会社に対する信頼がなくなってしまうと思う。社員のモチベーションを上げるためにも、能力のある女性社員を管理職に積極的にすることは必要だと思う。
- 表でどんなにいいこと言っても、理解を示している顔をしても中はやっぱり男尊女卑。スキルや適性ではなく、性別で決まる仕事やポジションがある。「初的女性〇〇長」だけ価値がある。無能であっても”男性”というだけで、許されることもある。女は男のフォロー役でしかないと思ふ。
- 女性にも権利があるので管理職等につくことには賛成だが、ライフプランによっては産休や休職の可能性がある場合は回避したり、責任がきちんと果たせる状態に本人も会社も努める必要があると思う。また、何でも男女平等にするのではなく個々の能力に応じてバランスよく働いていくことが会社全体として働きやすくなるのではないかなと思う。
- 女性登用に積極的であり、職場・上司も機会を与えてくれ感謝している。管理職を目標とした教育もしていただき、働きがいの1つである。ただし、パートナーの会社が保守的なので平日の帰りが遅く、子供の行事参加は自分のみにふりかかる事が重荷になっている。又小学生の夏休み対応はしんどかった。夏休みの預け場所を整備してほしい。
- 同期でも女性は管理職になるのが遅いと思う。子どもをもちながら働くことはやはり、近くに親などかいないといざという時に無理ができないか。替わりができる人員を確保するほど余裕がないし。
- 男性はある程度の年をかさねれば管理職に嫌でもなれるのに、女性は「仕事ができる人」しか管理職になれない。不平等だと思う。お茶出しは別に男性がやってもいいと思う。だれでもできるし「女性」というだけで、就職できなかったことがある。女性だってやればできないことはないと思う。
- 女性の管理職については、職種によっては必要などころもあると思う。でも一般的には女性だから、男性だからとこだわらず能力がある人がなればいいと思う。ただ、男性より女性の方が家庭的な負担が大きいと思う。(特に子供への負担)子供が小さいうちは(3才くらいまで)、やはり母親が余裕をもって、しっかり見てほしいと思う。その後の就業はいいと思う。
- 女性の管理職が増えると今以上に女性の部下ともコミュニケーションがはかれる環境が整うと思う。なので、そのための制度や周囲の理解が非常に大切だと思う。
- 人員体制にも余裕がなく退職していく人も多くなっている。全てが(夜間等)男女平等でなくても良いと思っている。管理職になりたいと思っている方がなれるようにしてあげないといけないが、会社のイメージのために女性管理職と言うのは何かちがうと思う。
- 男女関係なく大事なものは、職場の環境、親身になって相談にのってくれる上司がいるかいないかで大分変わる。経験豊かな人材が管理職についていけば、多少大変な事があっても乗り越えて、会社も人も成長していくと考える。
- 「男女共同参画基本計画」により各分野の指導的地位における女性の割合を増やすと掲げられているが、実際働く上で、まだまだ女性管理職は少なく、男社会で構成されていると感じる。女性の地位向上に各企業も力を入れるべきだと思う。女性管理職の登用が当たり前になり、男女差別がなくなる日が一日も早くくることを、強く望む。
- 当社は女性の能力に対して理解があり、女性管理職を増やしていただいており、他社に比べ女性に対する評価は大変大きい。

- 多くの女性が管理職になり、女性が働きやすい環境づくりをし、男性の働く女性に対しての意識改革が出来れば、女性が長く勤める事ができると思う。
- 男女雇用機会均等法ができて、まだまだ男性社会で、いくら仕事をがんばっても認めてもらえない。仕事をしていない男性の方が先に管理職になり、女性の管理職はいない。
- 男女平等とはいわゆる、女性は出産をするため、必ずしも平等にはいかないと思う。女性管理職を増やそうという動きはあるが、体制が整っていないので、管理職になっても続けることはむずかしいと思う。会社のイメージアップ、世間の動きのためだけにそういうことをするのはどうかと思う。

◆ 女性従業員のキャリア形成に関すること

- 結婚や妊娠前まではキャリアアップをしたいと言う目標があったが、結婚や妊娠を通して、家庭がある女性のキャリアアップは難しいと思うようになった。
- 希望する女性がキャリアアップを目指す社会には、なってきたと思うし、実際に活躍している女性を見ると同じ女性としてとても嬉しく思う。
- 子供が小さく手のかかるうちは、仕事から帰ったら家事、育児、早朝から早起きして家事等をし、自分の時間やキャリアアップのための時間がなかなか取りにくいのが現実で日々実感している。できれば長く勤務して、いずれそのような時間を持てるようになった時にキャリアアップ等して、会社に十分貢献、恩返しできればと思っている。
- 女性は出産するため、どうしても働けない期間があり、その為キャリアアップを望めない状況がある。でも休んでいたのだから仕方がないとも思う。家と仕事の両立を希望通りというのは難しいのかもしれないが、女性として輝いていたいので、いろいろな問題もありますが日々努力していこうと思っている。
- キャリアアップしたいと思っても、やり方が良く分からないという人は多いと思う。会社側も女性だけを別途支援するというのは不公平感につながるリスクを考え、一歩踏み出せない状況のように感じる。女性の活躍を目指すのであれば、女性社員に対する育成方法を考えるべきかと思う。
- キャリアアップを考えた時、ネックとなるのは「出産・育児」だと思う。女性管理職をみても、独身女性もしくは子どものいない女性である。子どもを持つ女性がキャリアアップを図るとき、それは本人の努力と我慢、そして家庭特に子どもの犠牲の上に成り立っている。
- まわりの協力さえあれば、能力次第で優秀な女性はどんどんキャリアアップしていくべきだと思う。男性より優秀な人はたくさんいる。もっと平等に評価してほしい。
- 職場でのポジションが変わり、家庭(育児)と仕事を両立することは容易ではなくなってきた。今、私の前にある問題は“キャリアアップ”。本気で“キャリアアップ”しようと思ったら、ある程度家庭を犠牲にしなくてはならない現実があります。自分にもっと能力があったら(もしくは能力をつけて)、家庭があっても男性と同じようなアウトプットが出せるのと感じる。家庭も大事、仕事も大事ですが、本当に毎日葛藤である。
- 女性は家事・育児と仕事の両立をいつも考えて働いていると思う。キャリアアップは仕事をする上でモチベーションを高める良い目標になると思うが、キャリアアップを希望するかは各人の希望を優先して頂ければと思う。育児が落ち着いたらキャリアアップを目指そうと考えている女性はいらっしゃるので、定期的なアンケートを通じて希望を聞いてもらえ、機会を与えられる様な環境が整えられれば、仕事を続けるやりがいになると思う。
- それぞれいろいろな考え方があるので、キャリアアップをめざしたいと思う人や管理職になりたいと思う人に、希望をかなえられる制度、仕事を続けながらも家庭や子育てとの両立ができる制度、どちらも選択できるような制度が制定できることを希望する。
- 女性の働き易い職場環境や制度の充実ありがたい。そのおかげで現在も働き続けていられる部分もある。が、一番大きいのは仕事もでき、私生活も充実している諸先輩達の姿があったから。頼りになる先輩を目標にがんばっている。社内には、制度利用しただけ上をいく制度充実を望む声もきこえます。案外、女性のキャリアアップをはばんでいるのはそのような女性の存在かもしれない。
- 自立して生活する為に就業はしておくべき。家庭に重きをおく場合は、キャリアアップはのぞめないとは思いますが。又、全く同じような仕事を求められても、期待にはこたえられない。
- 核家族になって子育てが難しくなり、夫婦で育児しなければならぬ。幼児期の子育てと就労はまわり(人や施設)の協力がないとやっていけない。その後の女性の中途採用、キャリアアップを認めてくれる会社が多くなれば良いと思う。
- 職場環境によってはどうしても男性優位の所もあり、一概に全ての女性が同じように仕事出来る・キャリアアップ出来るかというと同じ会社でも難しい点はあると感じる。但、キャリアアップ抜きとしても女性が生き活きと働く事が出来る環境作りをし、そこで働くことで、これからの世代の女性の働く価値観が変わると信じている。
- 一時的に昇級を目指したが、環境が変わりその気持ちは今はない。最近はずいぶん女性のキャリアアップが増加しているが、理不尽な事も多い。結局は直属の上司の評価次第が現状。また男性社員の中に「男尊女卑」が根強く残っている方も多い。
- 女性が仕事をするうえで、会社での体制が一番大事だが、それと同じ位、家庭での家族の協力、理解がなければ仕事を続けていくうえで、精神的に続かない。長く続ける事で仕事でのキャリアをつみたい。

- 女性の就業にはさまざまな条件が整うことが最も大切。私の同業・同世代には独身や既婚でも子供のいない人が多い。私も子供はいない。産んでも安心して子育てができ、キャリアアップもはかれる社会環境の充実を官民一体となって進めてほしい。また女性は情報が少ない。管理職の女性同士のつながりや20代30代40代の働く女性同士のつながりが持てたら、小さな会社で孤軍奮闘している弱き女性たちも力強い気持ちで頑張れるのではないかと思う。
- 今ごろは、キャリアアップとよく言うが、女性として会社の中で男女平等でありながら、女性として心くばり、気が良く付くと女性としての細やかさがすくなくなっている。子育ても周りを気にしないまましている。女性として平等であるが、女性らしさを学ぶべきだと思う。これで平等だから、ありえない。
- 同じ会社でも、本店、事業場で女性に対する扱い等違いすぎる。同じ事業場でも配属された部署で、仕事に対する責任度や休暇がとりにくかったりする等難しい事が多い。会社の中で給料と能力が比例していないと思われる。(男女ともに) 根強い男尊女卑が存在するし、働き続けられる環境とキャリアアップに暗黙の壁がある。
- 女性のキャリアアップにおいて周囲も協力出来る体制づくりをして応援出来る雰囲気や人間関係が築かれたら良いと思っている。
- 男女平等とは言われても、実際女性が長く働き続け、キャリアを積んでいくための体制はあまり整っていないように感じる。仮に制度があつたとしても、それを利用しやすい雰囲気になるにはまだまだ時間がかかると思う。
- 女性が重要ポストに就くよう、数値目標をという話もありますが、私はそうした対策よりも、働きたい意欲ある女性が働き続けられることの方が重要に思えます。キャリアアップを目指す女性にはもちろん選択の機会が与えられるべきと思うが、上昇志向の強い女性ばかりではないと思うので、そうした女性を労働力として生かせる制度作りをお願いした。
- 男女が平等に働ける社会が実現できればと思う。私が現在勤めている会社では、女性の管理職がない。また、女性がゴミ捨て、後片付けをする習慣があるなど、少し男尊女卑の考えが残っているのではないかと感じる。21年来、家庭を持ちながら、家庭を一番に生活したいと考え、だけど仕事も続けたいと思う。私は、とても理想的な職場であるが、逆に、生活の中心を仕事としたい、キャリアアップに励み頑張っておられる女性社員の方々にとっては、満足できない環境なのではないかと考える。男女関係なく、自分自身の生き方を選択できるような、偏見のない社会を実現させるため、制度等浸透して欲しいと考えている。
- 職場の制度や環境は整っているのも満足しているが、仕事よりも家庭を大事にしたいので、キャリアアップは望んでいないが、女性の管理職を増やしたい会社の意図か、管理職を任されるので、少し困惑する。
- 行政はよく女性のキャリアアップなどというが、当社においては制度は十分担っており、少しずつであるが有能な女性社員は管理職に就き始めているので、会社に制度導入を！というつもりは全くない。(頑張れば可能性はある会社だとは思ふ。)ただ、世の中はやはり男性の考え方中心に回っていて、それが「普通」とみなされて、感情面でやりくさはある。目に見えない部分もフォローできる体制づくりが大事だと思う。(制度はあまり重視していない)世の中は、育児や出産のことばかりに目を向けているように思えるが、育児をしている人が、働けない部分のフォローも独身で頑張っている人はたくさんいる。(負担我慢とってしまう)育児以外にも目を向けてほしい。
- スキルアップに努めても認められることは少ない。男性の意識の改革が必要。
- 女性に限らず、男性でもキャリアアップに対する考え方は個人差があると感じる。多様な働き方(短時間勤務等)があつてよいと思うが、男女ともに言えること。一般的に女性は育児の時期には仕事と家庭の両立にかつとうしながら日々頑張っているが、一時的に家庭を優先したいという気持ちになるもので、入社してずっとキャリアアップを目指すのは難しいと感じる。今は与えられた仕事をきちんとこなすことしかできないが、私自身も子どもがもう少し大きくなったら、もっと自分の成長のことを考えられると思う。
- スキルアップを目指す。自分で興味あることには、自分のお金、時間を使って参加する。
- 個人の能力や適正で積極的な人材の登用をして欲しい。又、事業所による能力開発も積極的をお願いしたいと思う。

◆ 待機児童対策(保育所整備)等に関すること

- 子育てをしながら正社員で働いてきたが、体力的、精神的にも難しくなつたため、パート勤務に変わった。正社員で働いている時に感じたことは、子どもがいることがとてもハンデに思った。まず保育園に入れず、職場復帰が遅れ、働きたくても預かってくれる施設がない。保育施設を増やしてほしい、ととても思った。復帰をしても、いつ子どもの体調が悪くなり、保育園から呼ばれるか、また保育園の時間があるから残業できない。他の女性正社員と同様に仕事ができないもどかしさがあつた。子どもがいたら、キャリアアップをあきらめないといけないのかなどとても感じる。きっと解決されることはないと思いますが、女性が働き続けるというのは、とても難しく、何かを犠牲(結婚、子育てなど)にしないとできないことだと感じた。
- 働くにも保育園に入れず、1人は認可外保育園に行っている。希望の保育園に入れるようになると助かる。保育園に入れるか入れないかの決定が15日以降か?遅すぎて1日の入園の準備が大変なので、もっと早く分かるようにしてほしいです。働き方が(フルタイム、パート、時短等)もっと選びやすく、それに対するバックアップ(保障)があるといい。
- 企業所内託児所の設置についてもっと考えていくべきだと思う。共働きでは保育園にあずけないと働けないですが、保育料が高すぎる。特に手のかかる3才未満の保育料はかなりの負担である。未就学児のための子の看護休暇が年に5日あるが、5日では全然足りないの、見直して欲しい。もっと女性が働きながら育児を両立させるには、市町をあげて見直すことも大切だと思う。

- 出産育児などにおいて、仕事との両立が大変になると思われるので心配。保育所の問題もあるが、待機児童など改善してほしい。勤務の時間や休みについても利用しやすい制度があればよい。
- 働かないと食べられないから働いているのに、保育料が高すぎる！！夫婦合算の意味が分からない！！第2子は、第1子が在園してないと料金が第1子としての料金となることはきびしい。
- 朝、会社へ行く前に子供の体調が悪くて休めるのは普通だが、途中で学校や保育所から電話があり早退するのは難しい。病児をそのまま預ってくれる場所が増えると助かる。
- 家事と育児をこなしながら仕事を続けていくには、まわりの理解と協力が不可欠だと思う。また、仕事に就きたいが保育所に入れない、仕事をしていないと入れないという現状があるので、女性が社会で活躍するためにも、早く改善されるよう願う。
- 現在子供の保育所が待機状態の為仕事をセーブしている。職場がそれを受け入れてくれているので、助かっている。託児所があれば最高に良い。今後も子育てしながら働いて行きたいと思うので短時間でも正社員と同様の基準でボーナスや給料があればうれしい。
- 人事異動がある環境であり、家庭、子どもがいるとすべてを変えなければならない為、育休制度後の数年間は相談をしてほしい。有給等がもう少しつかいやすいといいと思う。保育園は天候に左右されず預かってもらえるが小学校は全く融通がきかない。行政も考えるべき。
- 短時間勤務制度3年間で3年だったら18時まで働かなくてはならない。保育園の迎に間に合わない。希望する年数だけ制度を利用したい。女性が働きやすい職場にするにはもっと女性の意見を言える場所(このようなアンケート)を作って反映してほしい。
- 子供が小さい内は育児に手一杯で働かず、小学校に上がってから働きたいという女性は多いが、実際子供が小学校に通学するようになってからの方が仕事がしづらくなっていると実感している。保育園並の学童保育の導入や、職場の時短勤務の拡大など女性が長く働きやすい社会にする為の工夫が必要。
- 核家族が多い現代で、小学校の学童保育も3年生までだが、早番遅番(フルタイム勤務)があるため、遅番の場合、1人にさせてしまう時間が多くなる。時短勤務の期間をあと2年延ばしてほしい。しかし、3年育休は、どう考えても非現実的であるし、キャリアのある女性が取得するとは思えない。
- 子育てをしながら仕事をするのは大変であるが、働くことでやりがいがある。しかし、保育所にしても学童保育にしても、時間が18:00までと短く(保育所は土曜日17:00まで)正社員で働く女性を支援しているとは言いにくいと思う。長距離通勤なので、子どもが小学生になる時には今の仕事を続けることは難しいと思う。今後、正社員で働ける女性をとっているプロジェクトなら、子どもの放課後等も考えていただければありがたい。
- 子どもが病気や行事、体調悪くなった時に対して、休める環境がなく、見てあげたくても朝早くから具合が悪い子を泣きながら病児保育へ1才から行っていた。とてもつらく苦しかった思い出がある。病児保育ができれば助かる部分もあるが、もう少し理解できる環境がほしい。
- 育児休業を取得後、職場復帰したくても待機児童になり、復帰を遅らせざるを得なかった。職場に対して、いくら育児休業とはいえ、少なからず迷惑をかけていると思うと、すごく気が重くなった。区役所に行っても4月でなければ入れませんと言われ、早生まれだと保育園に預けることもできない。その状況に疑問を感じる。子供は計画的にできるものではないし、産めるわけではない。働く女性に対して、社会環境を整えてほしい。
- 現在、短時間勤務を適用し正社員として働いている。夕方早めに退社し、子どもを保育園に迎えにいつている。時間通りに退社できるかは、上司の配慮・意識に左右されると感じている。意識改革をすすめてほしい。
- 育児休暇が延長されても、預ける場所がなければ、育児の柱とならなければならない女性は働けない。出産したら退職や雇用形態を変えなければならないという現状がいまでもあるので、世の中の理解を求めたい。休日も行っている保育所などが増えれば女性も様々な職種への仕事の幅が広がると思う。
- 保育所・病児保育の充実等、子供をあずかってくれる施設・制度も必要と思うが、子供が熱を出した時、仕事を休める環境(人員確保、職場の雰囲気、有休確保)が整っていることも重要だと考える。
- 保育園に子どもを入れられず、待機中で困っている。実家の両親に預けているが、体力的にもつらそうです。なんとかしてほしい。そうでないと、仕事は続けるのが難しくなる。
- 現在のしぐみは土日祝日が休みで、9:00~17:00勤務の方が対象になっている感じで、販売業のような日祝が特に休めず、20:00まで仕事がある業種向けになっていない。育休の延長よりも、日曜保育の充実、短時間勤務拡大の方が、今後も仕事が続けられると思う。今の会社は考えてくれる方だが、短縮勤務ができるのは小学校入学前まで。
- 子供が小学校にあがると、不規則な勤務になるので子育てと仕事の両立が出来なくなるので不安。保育園は長い時間みてもらえるので助かるが、小学校は留守家庭だけではまにあわないので何とかできればいいと思う。ある程度大きくなればそれからはばりばり働けるのですが、この数年が問題。
- 出産～保育園(又は幼稚園)までは休暇や短時間勤務など制度が整ってきてはいるが、その前後はまだ整備が足りないように思う。フルタイムで働きながら、不妊症や不育症の人が高度治療を受けるには、職場の理解や通院時間の確保は現実的に厳しい。また小学校以降も学童保育の時間が短い、4年生以降は無いなど仕事との両立を果たすのは制度的、風土的にも余裕が無いのが現実であるように思う。これからの時代は介護と育児の両方が同じ時期に来る人達が増えていくと思うので、制度や設備などの実現化をして欲しい。

- 女性が社会で働く上で、まだまだ環境が整っていない部分が多いと思う。保育園に中々入れなかったり、入れても延長保育の制度がなかったりと、以前のように働く事は難しいのが現状。時短制度も小学校(学童保育)の間までは取得できるようにならないと、今後働き続ける事は難しいので、もっと子供がいても辞めずにすむようになればと思う。
- 最近病児保育制度を取り入れている小児科もあるようだが、受入人数も3~4人と少なく突発的な事では利用しにくいのではと思う。又、小学生になると学童保育があるが、利用は低学年だけで高学年になると利用できない為夏休みになると家で留守番させておくのが心配という声も耳にする。働く女性が安心して子育てできるよう、又、出産後も仕事を継続できるような支援策を考えて頂ける事を期待している。女性の働きやすさ日本一をぜひ実現させて下さい。
- 周囲の理解がなくては、子どもを持つ女性がフルタイムで働き続けることは現実的には難しいと考える。子どもをやっと保育園へ入園させても病気にかかれば通園させられない(病児保育園が利用しにくい)小学生になれば働いていない親と同じようにPTAの役員等学校や地域行事への参加を強制される。人材に余裕のある企業は少なく、休みを取りづらい状況で、こういった負担がフルタイムで働く女性を疲弊させていると思われる。
- 女性が仕事をする事はとてもいいことだと思う。ただ子供が小さい時など、まわりの協力、理解をもらえないと仕事を続ける事が難しいと思う。少子化が叫ばれているけれど、子供を産んで育てることができなければ、仕事に生きがいを感じることはないと思う。保育所等にあずけても費用が大きければ、働く意味がないと思う。もう少し子育てされている人への補助を増やしてもいいと思う。れからの世代の人たちが子供を産みやすくなるように考えてほしい。
- 企業があつてこそ、働けるということを忘れてはいけないと思う。以前は、子どもを保育所にあずけてまで女性が働くなんてと女性側から意見がでていたりもしたが、昨今の社会、経済状況、意識の変化等により、結婚出産後も働き続けることがいいという様な風潮があり、支援の充実を求めているが、やりすぎではないかと思う。育休や育児時間の延長…。そこまでやる必要があるのかと思う。
- 自分の経験から、最も困難なことは育児との両立です。まず、保育所探しが大変でした。区役所に行くと「いっぱいです。」の一言で片付けられ、途方に暮れたことがある。いっぱいなら、次にどんな方法があるか相談にのってくれる方が窓口にいて下さるべきだと思う。勤務先の労働条件等は育児を支援する体制が整備されていると思う。公立保育園を増やしてほしい。
- 女性の社会復帰が望まれている。乳幼児を抱えている女性にとっては保育園や幼稚園の問題がある。保育士さん不足となっているが保育士さんの仕事内容に対する賃金があまりにも低く過ぎると思う。預ける親としても質の良い保育を望んでいる。小学校へ上がっても子供が一人で留守をすれば心配。学童保育の充実も急務と思われる。今は1年~3年まで私の会社でも産休や育休がとれますが1人1台のPCで事務が合理化され人員削減により一日働くとかクタクタになる。それで帰宅し子供・家族の世話、現代の女性は大変。ですから結婚しない女性も増えるのだと思う。
- 「女性の働きやすさ日本一」という目標立派。私の勤め先は、他企業の方からは、女性は働きやすい会社だと言われている。育児中の女性が時短などを利用して、社会復帰されるのは、素晴らしいとこのように世間では言われているがお子さんが小学校に入学するぐらいまでは、病気や予防接種、保育園行事で会社を休まれます。そのフォローは独身女性です。独身女性は人の分まで働いても、既婚(子持ち)と同じキャリアでしか扱われません。それが私の勤め先の平等だからです。これが現実です。女性の就業は、子育ての環境整備(保育園、予防接種の対応など)を充実させ、女性が100%仕事に集中できるようにすることが大切かと思う。
- 生活していく上で就業は必要だと思うが、仕事を優先すると家がおろそかになる。現状厳しい中保育園も空き待ちや、夜勤は子供がいるからできない人もたくさんいると思う。もっと行政が早く動いてくれればと思う。もっとくわしく調べて少しでも向上願っています。
- 学校卒業して、出産以外の期間をほとんど働いてきましたが、当たり前だと思っています。環境に恵まれていたからできた事です。今の若い人達は結婚出産しても、保育所の問題等で働きたくても働けない状況があると思う。少子化と言われて久しいのに待機児童の問題等解決して、働きたい人が働ける時代になってほしい。
- 一番の問題(心配ごと)は、やはり子供の事。小学校3年生までは児童会で預かってもらえるが、4年生以降は児童会に入ることができない。4年生だとまだ小さく一人で置いておくのは非常に心配。特に夏休みは大変でせめて小学校までは、そういう児童会の充実を望む。
- 留守家庭(放課後児童クラブ)に6年生まで預かってもらえるようにしてほしい。
- 女性はどうしても子供の具合が悪いと休まなくてはならず、同居等で家族が観てくれる状況がないといくら働きたくても預ってくれる所がないと会社を休まざるを得ない。地域で病後(既にお医者さんの治療が済み、安定している状態)の子供が預けられるも看護婦さん(定年後の)とかがいる施設の整備を望む。
- 企業努力を促すことも大事であるが、それ以前に社会が女性の社会進出を支援するようになっていなければならない。保育施設の拡充、学童保育の拡充、それらに対する金銭的支援の教育現場の意識転換(基本的に学校行事は働く親のことを考えていない)。子育てしつつ働く一女性として、子どもが犠牲にならないための施策をお願いしたい。

◆ 支援制度に関すること

- 育児支援のための制度も重要だが、今後は子どもを授かりたいと思っている就業者に対する社会的な理解がもっと深まり、堂々と治療を受けることのできるような支援制度が整っていくと嬉しい。女性だけでなく、男性への配慮も必要でないかと思う。女性だけ特別ということではなく、お互い様であるということで、働く女性達が遠慮なく働き続けられると思う。
- 会社によって異なると思うが、正社員であっても子どもが3歳未満であれば1時間でも早く退社できるようにしてほしい。3歳まで育児休暇を取れる制度より1時間でも早く子どもと過ごせる時間を設けられるような制度にして欲しい。
- 小学校低学年くらいまで短時間勤務制度があれば良いと思う。
- ひと昔前は男性は仕事、女性は家庭と分けられていた。親世代は女性の就業という現実どうなのかという体験がない。夫もその親を見て育っているので、女性が就業するとはどういうことなのか、理解しようとしても困難。職場においては30~40代での非婚率は高い。実体験又はそれに準じる体験をしている人は周囲で少なく、本当のところでは理解を得るのは難しい。制度があつての就業なので、制度は重要と思う。
- 育休制度が整っているがために、育児負担は母親だけにしかかかっている。時短勤務なので、子供の送迎は母親がする。早く帰れるので、夕飯の買い物から支度もすべて母親のみ、休みが取りやすいため、子供の熱や病気は母親が会社を休む、それが当然のようになってしまう。男性と同じように働きたいし、出世もしたい。それでも、母親ということで立ち止まらなければならない。それは常に葛藤している。
- 家が職場から遠く、時間短縮制度はとてもありがたい制度。子供が小学校6年生頃までこの制度が使えれば本当に助かる。小学校3・4年生の子供を1人で19時頃まで(早く帰れても)家に留守番させるのは難しいため、将来を考えると仕事を続けることが出来るか不安がある。
- 職場の制度が形だけ良くなっても実際はと言う事も。女だからという雰囲気もある。
- 根強い男女差別にへきえきしている。男性も女性も意識改革がまず必要。そうでなければ、せつかくの制度も形がよい化する。プロジェクトの発展を期待する。税金をお渡しするからには、本気で取り組んでほしい。そのために税金を払いたいと思う。
- 職業人として男女は平等であり、能力に応じた処遇は性別に関わらず得られるべきと考える。しかし、女性は妊娠、出産、産後の育児という女性だけに生じるライフイベントがあり、このことについては当然、制度的な対応と制度を利用することは「申し訳ないこと」ではない」という風土が重要と考える。
- 短時間勤務制度はあるものの、取得の前例がなく取りにくい雰囲気がある。制度だけを整えるのではなく、利用できるような職場環境が必要だと思う。そのためにも、やはり働く女性に対する男性従業員の理解が不可欠と感じる。
- 会社の中に非常に根深い男尊女卑の思想があり、昇進はもちろん様々な社内での意思決定の場(委員会など)も、ほぼ男性で占められている。対外的に、「女性と登用していますよ」ということを見せるためか、数人の管理職女性もいるが、社内の女性のほとんどは、やりがいを仕事に見出せずに日々過ごしているのが実情。このような会社は、いくら働きやすい制度が整っていてもだめだと思う。
- 大企業に比べ、中小企業は育児休暇や短時間勤務などの制度が整っていないので、早急に対策を行うことでより女性の社会進出が増えていくことと思う。
- 仕事が楽しく充実していれば結婚や出産をしても、仕事を続けたい。出産や子育てで休暇制度が充実していても、活用できる職場の雰囲気が必要
- 当社には女性の管理職がおらず、職場でも男性より簡易な仕事を任されていることがほとんどのため、仕事にやりがいを持っていない。女性も働きやすく、やりがいを持てる研修、制度があれば良い。
- 未だ、自然と「この仕事は女性がするもの」という流れになっている仕事があると思うので、性別問わず皆で協力するべきだと思う。男女問わず、より長く働きやすいように、ライフプランにより沿った制度を増やしてほしい(育休に関する制度など)
- 小さな子どものいる女性の就業については、特に多くの問題があると思う。産・育休の他にも、子どもの病気や学校行事等で休みたい時に、「担当業務は自分しか出来ないのでは休めない」という気持ちで休むことをあきらめてしまう場合があるように思う。休暇制度の他にも、仕事の共有化やワークシェアの仕組みのノウハウを企業に教授する場があれば良いと思う。一企業に本気で取り組む姿勢がなければ、どうにもならないが。
- 責任ある職につくことは、体力、精神ともに大きな負担となる。(特に女性はそれを受けやすい)家庭を優先さざる負えない状況などから、有能な人材が上記理由により退職していくのは、社会にとって損失だと思う。わがままではなく、働きやすい環境を整える為のサポート、制度の充実がやりいっそう求められると思う。
- 出産等、子育てに関する法律は、制度として整いつつあるが、今後は介護制度も、同じくらい充実した制度があればと思う。世間的にも介護＝女性という構図はまだ残っており、家族の介護で仕事を断念しなくてよいくみ作りが望まれる。
- 制度が整っても社会に根付く価値観は変わらず女性の昇職は難しいと思う。
- 子育てをしながら働くことは、大変だと思うが、その人が産育休中に周りの人達はその穴をカバーしながら働いているが育休終了後も「自分には子どもがいるから」を盾に、自己主張される女性が目立つ。カバーしてくれたスタッフへの感謝の気持ちはなく、当たりまえの権利としてそれを盾にする。あまりにも権利を主張されると、周囲は困る。
- 子育てだけでなく、介護のために休みたい時にフレックス対応や有給休の取得がし易いといい。理由を問わず、有休や連休が取り易い職場になるように、受け身でなく環境作りに参加していきたい。

- 子どものいる正社員の短時間勤務は必要なのか。重い仕事もなく、残業もないのに本当に必要なかときと思う。(役職は別)
- 男女平等といわれているが、そのために職場で生理休暇などがとりづらくなっているのが現状である。
- 「育休3年」という案があるが、現実的ではないと思う。2人、3人と出産すれば、6年、9年と休むのか？それよりも、時短勤務を充実させて欲しい。満3才までしか時短勤務できないので、小学校を卒業するまでに、延長して欲しいと切に願っている。
- 短時間労働勤務をとると、その分給料が減る。当然のことだと思うが、その負担は大きい。小学生の子を送り出してあげたいが、上記の事を考えるとあきらめざるを得ない。
- フルタイムで働いても、家事、育児は母である女性に負担がかかってくる。その上、子供の入学、行事参加、宿題などやることはたくさんある。子が3才未満迄ではなく、小学校低学年迄は時短勤務が義務化されたら嬉しい。
- 働きたくても働けない、続かない人が多い。短時間でも長く働き続けることができる環境を整えば、人員も充実してみんな無理なく働くことができる可能性が高い。
- 時短勤務等女性が働きやすい環境を整えることはよいことだと思う。が、育休、時短期間中に残ってフォローする女性に対して、取得者、取得者の部署の人達共配慮が足りないと思う。そこが改善されれば、もっと働きやすい環境になると思う。
- 育児中の人時間は短縮が許されているが、その為、周りの人に仕事のシワ寄せがあると聞いたことがある。会社に影響があるのは、どうかと思う。
- 税制社会保険面で、子育てしながら正社員で働いている女性と、主婦との不公平感をなくさなければ、働くだけ損なのでは？と疑問に思うこともある。特に子どもがいるが扶養はしていない働くママからみれば、夫の扶養範囲内ギリギリで働いている人より、自分たちは、税金、健康保険を払いながら働いていても、扶養範囲内の主婦より収入が少ない場合もあり、この点は是正されるべきだと思う。

◆ その他

- 同じ「女性」と言っても結婚の有無、子どもの有無で立場、環境、理解度、価値観も大きな差があると思うので、同じ秤にかけられないと思う。
- 女性が妊娠出産しても、働きやすい職場にして欲しい。命というものを全体で大切にしていける環境が欲しいと思いました。
- 小さい子供を持つ母親が働くにあたって、『働く職場の環境』が一番だと思います。(→①職場の方の理解があるか？②休んだときの対応ができていないか？)職種によっても異なると思うが、環境が整っていないと小さい子供を持つ母親が働くのは難しいのではないかと思います。
- 上司の理解もあって事前に伝えておけば有給休暇もとりやすいほうだと思うが、全社的にはまだまだだと思います。会社の規模、組合の有無に関わらず男・女共にもっと休みがとりやすい環境になる○子育てや介護に差し支えない程度に働けば気分転換にもなるし、経済効果もあると思うので就業をすすめたい。
- 子どもがある程度(小学校入学)大きくなるまで=未就学児の間は、本当は家庭にいたい。子育て世代の夫の給料が上がると思う。
- 育児休暇後、時短勤務は可能だが人員の補充がなく、結果、他のスタッフに負担となる場合があり、今後全員の女性社員が気分よく働き続けることができるような体制作りをしていくと良い。
- 小学6年生までの時間短縮・長期休み(夏休み)などの時間短縮を希望する。子供を1人にしない社会を、企業からしていかないと母親は働けない。
- 母となった人は「それでも働かせてもらっている」という気持ちでいいといけなく、先輩に言われたことがある。おかしいと思う。迷惑をかける部分もあるから、そこは申し訳なく感謝しなければいけないが、少子化の中、子どもは社会の宝であり、社会全体で子育てを支援しなければいけないと思う。いまいちそこがまだ浸透していないように思う。そして、配慮なのか排除なのかわからない時がある。子育てしている人をもっとあたたかい目でみてほしい。
- もっと女性が働きやすい職場にしてほしい。例えば、不妊治療等を行う場合などやはり休みがとりにくいとつらい状況なのでそういう所も考えてほしい。社会は子どもがいる人達の事しか考えていないように思う。
- 男女問わず、転職が安易にできる世の中ではないことが不安である。働いている女性は誰も”子ども”に対して、色んなことを悩みながら働いているのではないかと思います。10年間、ずっとやめて子供と過ごすことや家庭を考えて常に葛藤している。どうやっても男女平等にはならない気がする。
- 意見を言いやすい職場、人間関係作りが大事だと思う。少ない人数だと「あなたの代わりはいないから・・・」と言われると、子供の病気などあった時に休みづらく、休むことが悪いと思うことがある。
- 現在の社会では、夫婦共働きでないと生活が苦しいと感じている。女性の就業は当たり前となってきているが、環境が整備されているかどうかは、地域によってとても差があるように思う。
- 私が正社員として働いていた時代よりも、はるかに女性の働きやすい環境だと思う。結婚→退社があたりまえ。出産→退社(産休×)の時代でした。しかし、女性進出と先走っては育児がゆとりをもって出来ないと思うし、子どもがかわいそうだと思う。そのバランスがととのってこそその女性が働きやすい社会になると思う。

- 女性がちゃんとした役割を期待されるようになってきたと感じているので、あまり有給で休みをとるか時短をとるか言わないでほしい。本来男性も子育て・介護すべきなのだから、平等に休みをとらせてほしい。(出産は別)あまりにも女性だから休みや時間をとると、企業側は女はコストがかかるのでまたは、リスクがあるので雇うまいとなる。多少給与が下がっても、子育ての時間が欲しい。でもこの職種がいい。それはあくまでも個人の選択だから、その分減給でもいい。でもポジションを変えられることには反対。長時間働かないのなら、責任ややりがいのある仕事をさせないという今のシステムには反対。
- 働きたい人はたくさんいるので、働ける場がもっと増えるといいし子供がいると休む事も多くなるので自分で調整できる仕事に就けると働きやすくなると思う。
- 女性の多い職場なので、育休などもあり、特に差別は感じない。雇う側の立場からいえば、男性が新卒で入って、ずっと支えになる方が、出産や育児などどうなるか不安要素が少なくなるのも分かる。弊社ではきっちりとした対応をしてくれているので、特に気にならない。ない所がある方がびっくりする。
- 子育て世帯ですが自分のかわりになるスタッフがいらないため、休日に出勤することもしばしば。後の世代の方がもっと働きやすい環境作りと自らが造っていく必要があると感じている。
- 恵まれた環境にあるためか、これまで自分が女性であることで配慮してもらったことはあるけれど、嫌な思いをしたことがほまない。マイナスに目を向けるのばかりでなく、プラスの面を見て前向きに頑張ることで道は開けてくるのではないかと思っている。
- 産休明けから給料が下がった。子供が3才以下ぐらいまでは、夜の残業はなくしてほしい。産休をとりたくても駄目といわれたら、相談する場所がない。
- 育児や介護の問題で、悩む女性が多い中、もっと社会全体で働きやすい環境を整えるべきだと思う
- 会社の規則をいくら整えても働く従業員、役員の意識が変わらなければ、ただの絵にかいたモチに過ぎない。年月はかかるが、あきらめない姿勢で、その一助となりたいと願う。
- 子供がいる女性が、看護や学校行事等で休んでも、後ろめたい気持ちにならないような、職場環境を望む。
- 現在、子育てしながら正社員として働いているが、後輩には可能な限り専業主婦となることを進めたい。その理由は、会社の体制、仕事の進め方が男性中心のままあるため、女性(特に既婚)は、各自の自己努力によって働かされているから。まだまだ、上司たちは男性で子育てに無関心な世代が多いので、会社の規定が変わっても、心ない発言(同僚もですが)や配慮に欠ける行動が多い。これから、子育て経験のある人が、管理職となってくれば、多少は変わると思うが、日本ではなかなか難しい問題がいろいろついて回るので、大変だと思う。
- 産休、育休を取得するのは、権利ではあるが、自分のことばかり主張して周りに迷惑をかけている人もいるし、独身でも時間が自由になるので、ムダな残業、出勤をしている人もいる。どちらの立場になっても、周りの人達の気づかいを忘れないようにするべきだ。働いている母も、周りにものすごく気を使っている人が多いことも分かってもらいたい。
- 第一に夫の理解協力があり、次に家族の理解や協力がなければたとえ短時間労働も難しいと考える。又、子育ても病児預りや学校行事、生活サポート等の対応(仕組み)を政府や社会、会社などが協力を示すべきと考える。さらに有休休暇が取れる労働環境が必要と考える。
- 男女雇用機会均等法があるとはいえ、仕事内容と給与は明らかに平等ではないと思う。中小企業は特に顕著です。平等に扱われないので、やる気も向上心もだんだんなくなってしまい、会社にとってもマイナスになっているように思える。
- 「世の中の女性には頑張ってもらいたいが、自分はずでに力がなくなった…」というところである。若い人達に期待する。環境整備等の取り組み、頑張ってください。
- まだまだ男中心の社会のような気がする。出産、子育てをしやすい環境作りにならないと、益々子供の数が減少していくと思うので、若い時期に出産して社会復帰できる体制を整えてほしい。
- 仕事・家事・育児に追われる毎日で、ゆとり願み余裕がないのが正直なところ。ダイバーシティの重要性が少しずつ世の中で理解され始めていることが新聞・経済紙等でわかるが、まだまだ身近なところでは浸透していない。独身で男性並みに業務をこなさないと評価されないのが実状。このようななかでもあきらめず、自分の人生として充実して毎日を送ることがいちばんで、まずは仕事を続けることが後輩たち・周囲のこれからにとっても大切で意義のあるものと思っている。
- 世帯主の扶養範囲内(103万未満)で働こうと思ったら、時間(就業)が短くなるため難しく、時給も上がらなくなってしまう。物価が上がっているのに、103万円の枠がずっと上がらないのはおかしいと思う。
- 103万、130万(年間収入)の壁がある事によって、不自由さを感じる事がある。
- 医療の現場において賃金が割に合わない。結局、患者にしわよせがいく。私の職場は子育てをしながらとても働きやすい。若い子がもっと働くべき。
- 子育て中の女性の就業(労働環境)を支えるには、会社の人員がぎりぎりな状態ではむずかしいと思う。会社にある程度余裕があり、子育て中の時短をみんなで支えるバックアップ態勢があれば、女性は仕事を続けたいと思う。
- 自己評価をする上で給与の増額が認められればモチベーションは必ず上がる。
- 女性が就業する事は珍しくなくなったが、経済的だけでなく精神的にも豊かになりたいと希望している多くの女性がまだまだいると思う。今まで以上に社会環境を整備しいきいきと働きやすい職場を増やしてほしい。
- どうしても妊娠や育児等で休まないといけなかつたりするので職場においても休みやすい環境作りをしてもらえれば、仕事も復帰できたりしやすいと思う。やむを得ず退職しなければならぬ場合もあるので難しいと思う。有給休暇が取りやすいよう配慮してほしい。

- 小学校に子供が入る時1年生の壁があると聞いたが1年生だけでなく、教育熱心な学校へ入ると働きながらの学校行事参加はむづかしい。又学力をつけようと思うと、どうしても親の力が必要である。これから中学受験等あるが、広島県の学力向上の為に何とかしてほしい。(仕事をやめると塾等の費用が出せなくなる)
- 女性(既婚者、主婦)は、会社の仕事以外に家事、育児という「仕事」も抱えている。家のことを一切手伝わない方、家事をしない男性の目線で、女性の仕事を会社のみ求め、「重要なのは会社の仕事」という目線でのみ話をされても困惑してしまう。ただし、男女平等を仕事の面で強く訴える時間に余裕のある女性には、どんどん進出してほしいですが、「母」をしている間はどうしても「考え」は家庭よりにシフトしてしまう。
- 介護休暇について、1人当りの日数を上限なしで取得させてほしいと思う。
- 男女雇用機会均等法ができた頃と比べ、社内が保守化している気がする。プロジェクトチームなどができても選ばれるのはほとんど男性だけで、女性の意見が尊重されない空気があり、女性たちもあきらめている感じがある。うちの会社だけなのか、世の中全体がそうなのか…?
- 男女の差なく、平等な就業(雇用)は、社会全体の経済発展につながるし、女性の経済的独立には必要だと思う。
- 結婚、出産により、職場復帰がスムーズに出来る職場、又、男女問わず休暇(育児、介護)が現実的にとれる職場環境が必要と思われる。
- 性別より、女性の雇用形態においての年齢差別が気になる。信頼できる上司がいて、部下や新人社員をかわいがって、育ててくれる上司がいれば、女性新人も会社の為に貢献したいと思うと思う。
- 世の中まだまだ男性社会体制だと思う。(能力があっても女性だからと偏見されてしまう社会体制だと思う。)
- 家庭で起きた急な出来事に対して休める職場であって欲しい。
- 体制だけ取り繕って、実際は未だ男性社会。有能な女性が活かされる環境が作られることを希望する。
- 男女平等となっても、実際のところ女性の賃金は低くされ、手当等もつかないのが(当社:正社員以外)現状である。まだまだ女性は、安く使っていて会社では考えているようだ。
- 育児休暇がとれる職場環境はとて素晴らしいことだと思う。が、その期間現場が人手不足になり、現場の職員が仕事におわれてしまうこともあると思う。ちがう立場であれば又、考え方もちがうと思うのですが。
- フルタイムですべて働きたいと若い時はおもっていたが、結婚・出産により実際には難しかった。仕事に責任を持つと、どうしても家庭に負担がかかってしまい、両方をしようとする限界がある。女性だけの頑張りだけでは、社会進出はまだまだ難しい。トップダウンで積極的に女性を起用し、生かすような仕組みが必要だと思う。
- 家庭を第一にしたいと思いながら、正社員として仕事をする事はやはり難しい現状だとつくづく感じている。収入を少しでも多く得るために色々な面でかなり無理をしている様な気がする。ストレスをためない様に仕事をしていきたい。
- 現在は有期雇用労働者の為、今の法律でいくと後5年以内に雇い止めになり、職を失うという不安がある。もう少し安心して働きたい。「子育て～」はその不安がある限り、難しいのではないかとと思う。
- 女性は家庭の中で太陽といわれているが、社会の中でも同じようにまわりを明るくできるパワーがあるので、家庭がきちんとまわる範囲で働けたら良いと思う。
- 最初に就職した時と5年後10年後、大きく家庭での状況が変わるので、それに合わせ自らが自分に合う職場職種を探せば良い。その為には、常に自分を高める努力を続け、ストレスに負けない心身の健康を保つことが重要だと思う。
- 今後も、女性が頑張って働ける職場でいてほしい。
- 1.業種によって女性が進出できる場合とできない場合がある。2.転勤を伴う場合、子育て中は無理だと思う。
- 自分が結婚、出産、育児の段階でまだ社会的に女性が同じ職場で働き続けることが難しい時だったため、社会で働きたい、やりがいのある仕事を続けたいとの向上心継続するのが現状では困難だった。今の若い女性は、その点ではまだ子育て支援が進んできておりうらやましいが、それをしっかり生かして才を埋もれさせず頑張してほしい。また子育て世代のみだけでなく、キャリアある女性もより積極的に能力を生かせる職に就業できる支援をしてほしいと願う。目標となれるモデルが多くあることも働く女性を育てるメンタル面での支援となると思う。又、特に年配の男性(役職クラスも)の女性の就業についての古い考え方がまだまだ内面では変わっていないのも、職場によっては壁になっているところもあるように思う。
- 女性の権利を主張するばかりではなく、自分自身を磨き、調和を保ちながら、責任を持って勤めて行きたいと思う。
- 難しい問題だと思う。子育ては母親にどうしても比重がかかってしまう。子育て期間は短く、子供の一生を左右すると思う。と、どうしても手抜きはできないし一生懸命になる。仕事、家事、子育て、夫と自分のことは後回しになる現状。きれいごとではすまないと思う。女性の就業には、多くの支援が必要と思う。今の若い女性はかわいいそう。
- 今、働いている女性が多い中、子育て支援がなかなか進んでいないように思う。できれば、職場に子育てが出来る環境を作ってもらえる様になれば、もっと働きやすくなると思う。
- 女性は仕事後に、家に帰ってから家事労働があるので、男性に比べてあまり長時間の残業ができない。女性は勤務時間内に能率よく仕事をこなして、仕事に支障がないようにして定時近くに帰り、男性はのらりくらりと仕事をして、5:00以降残っていたら「すごい！」みたいな考え方がすごいや。もちろん全員がそうというわけではないが…。
- 年齢に関係なく働く意欲のある人に仕事をさせてほしいと思っている。
- 子育てが終わり年老いた親を看る上で介護休暇の充実と有給休暇が取れやすい職場を望む。

- 今の職場は男女の差別なく給料面も同等になっています。とても満足していますがやはり女性は男性には勝てないところがあると思う。(体力や精神面)さすが男性だなと思う。女性の進出は多くなってはきましたがなかなかむずかしい面もあると正直思っている。
- まだ男性側の協力が少ないと思う。家事等手伝って、一緒にすれば、仕事への意欲面も充実できる要因となる。
- 私の頃は出産して一年間、休めなかった。出産後一年は休ませてあげたい。仕事も大切ですが、子育ての方が大切です、と思う。
- 雑用は女性(特に一般職)が行うのが、当然となっており、重いゴミ荷物の移動などつらい時もある。役職を女性登用するだけが公平ではないと思う。掃除も一斉に行うなど、女性にばかり負担をかけるのは寂しい。雑用は重要な仕事と思われておらず、人間性を疑うことも多い。
- 子育てについての休暇は充実しとれているように思う。(仕事内容も妊婦さんの対応もとれている)お年寄りの介護休暇が3カ月、この内に対応は困難。在宅でみることなんていろんなケアを使っても困難。もっと充実してほしい。
- 規定どおりのボーナス支給など、きちんと統一してほしい。
- 現在勤めている会社では、男女の格差が大きく、まじめに勤めても働きがいがないのが実状。
- 今現在も日本の社会では昔のように男女の差があると思う。(業種にもよるが)やはり女性でも、男性以上に仕事ができる人もいると思うが、日本ではまだ封建的な男尊女卑の考えのあるところが今でもある。その考え方から変えていかないと女性の就業等についてはまだまだ発展していかないと思う。
- 結婚や出産後も仕事を続けられることは、自分にとっても大きな自信につながる。広島県が女性の働きやすさ日本一を目指しておられる事を誇りに思う。
- 子供を理由にして仕事につかない。本当に働く意欲のある女性は自分で方法を考えると思う。国県市が考える事ではない。このままだと、働かないでも助けてもらえると思う若者が増える。教育の根本から、人間は働くべき生き物と教えるべきだと思う。『昔がなつかしい。親を見て子は育つだから』
- 女性にとっては働きやすい職場だと思う。賃金の待遇も男性と同等で、まして転勤は本人が望まないといほとんどない現状がある。労働組合がしっかりしていることが主な要因と感じている。
- 女性の仕事の役割が大変なのに、男性賃金との差が大きい。週休2日制にしてほしい。
- 古い体質の中で女性が社会へ進出するのを好まない部分も多々あると思う。男性の意識改革も並行して進めていくべきと思う。
- 男性の同じ年数働いている人との給料の差がありすぎる。
- 女性として平等と思って業務に励んでいるつもりではあるが、やはりまだ男性社会だと思う。給料の面でも、仕事の内容の面でも、その他の待遇でも、同じことをしては認められないと思った。もっともっと、平等が進む様な認められる様な社会になってほしい。
- 子育てしながら働くには、回りの理解(女性も含めて)が欠かせない。女性の持つ能力をしっかりと発揮できる環境の為に、がんばって良いしくみをつくってもらいたいと思う。
- 仕事をしていれば収入があり、何かあった時困らない。
- 女性がどんどん進出すればする程、男性が頼りなく感じる。でもそれだけ今の男性が不甲斐ない現実がある。
- 決められた仕事はこなしてもそれ以上の事は全く動こうとされず、もっと広い目で見ても応用の効く仕事をしてもらいたい。
- 働く女性が多くなり、社会に重要な立場となっています。頑張ってもらいたいと思う。
- 単に男女の平等ではなく、それぞれ性別に応じた適した仕事等があると思うので適材適所を望む。
- なかなか、意見を言う場所がない。言っても問題を解決してくれない。
- 働きやすい環境になってほしいと願う。女性は体力面で我慢する事が多い仕事だと思うので、女性が頼れるような男性職員を平等に各事業所が雇用してもらいたいと思う。有給は確実にとれるよう全事業所に願う。
- 子持ちの人でも働きやすい環境をつくっていくべきである。女性の意見はなかなか通してもらえないと思うので、改善されれば良いと思う。
- 職場ではあまり思わないが就職活動の時に女性はすぐやめるからという理由で採用されにくい部分もあったのでその辺りがもう少しよくなれば良いと思った。
- 大体の女性は、子供を産むようになる。それまでに築いてきた業績が子供を産むために無くなったりするのではないのかと不安がある。又、女性だから努力をしても男性には勝てないような環境、最初から同じ最終学歴なのに与えられる仕事内容の違いなどには苛立ちを感じる。
- 女性の就業についてはとても良いと思う。意欲のある人が、男女問わず社会に出れば良いと思う。
- 女性活用の声が大きくなってきていると思う。が、全員が全員社会に出て活躍したいと思っていないとは思わないでほしい。体力的な問題や、子育ての考え方で仕事をせずに暮らしたいと思う女性もいる。女性(男性)が無理して働かなくても生活できるくらいの収入を男性(女性)が稼げる基礎作りも大切なのではないかと思う。
- まだ分煙されていないので、妊婦になったときは辞めると思う。ちゃんと女子更衣室がない。”女子なんだから。”という発言等、
- もっとプライベートや家族を大切に働けたら、もっと充実した日々になるかもしれないと思う。
- 今、まだ1年たったばかりで、結婚もしていないので、女性の働きやすさについてはあまりよくわからない。今のままでは不安だとも思う。世の中こんな感じなのかなとも思う。劣悪な環境であるとは思わない。
- 残業はない方がいいと思う。

- 現在独身ですが、安定した職になかなかつげず、奨学金の返済もあるため結婚や出産を考えられない状況。就職活動中に企業の方から「結婚したらどうせ辞めるんでしょ？」と言われたこともあり、20代の女性が不安なく続ける環境が整えばと思う。
- 男女平等とはいっても、結局男社会だと思う。(業種の関係もあるのか)会議や折衝ごとには連れて行かれず、扱いは男性と異なると感じる。女性管理職も1名しかおらず、あまり希望が見えないのが本音。
- 今の時代、子どもは女性だけが育てるものでもないのに、男性側がどう捉えているかも把握すべきだと思う。女性だけの意見だけを集めて、自己主張ばかりしては、うまくいかないと思う。
- 結婚・出産を機に女は仕事をやめるとされているので、仕事をやりづらい。どうしても男ばかり優遇されていると思う。
- 男性を優位に立たせるのは、女性として楽な環境かもしれないが、それを強要される筋合いはないし、そうする理由もないと思うけど、実際にはそれを発言する場も権限も相手もないのです。女性の方がアレコレ言っても、男性はうつつうしいと思うので、何も言わず男性側の意識が変化していくてくれるのを望むばかりです。
- 社内に託児施設があれば、子供のいる女性でも働きやすくなると思う。
- 産休・育休が名目上だけのものでなく、当然の権利として使用されない限り、少子化は解消されないし、日本に未来はない。
- 結婚や出産があれば、自分も考えが変わると思う。今は、女性も社会で活躍できるようになるといいなと思う。
- 既婚・未婚に関わらず、月のフルの休みが片手くらいというのは厳しい。(時間計算で変則勤務で)子供の行事や家の事、未婚なら自分の時間が持たず、ストレス発散もできない。お金も大事だが、休みの確保は心にもかなり影響しているので今後を考える理由となっている。
- やはり今の現状、結婚もしておらず、子供も生んでいなければ、その分仕事の負荷はかかってしまうのが、やはり現状かと思う。暗黙の了解で、今は仕事がおこたらずんでいるが、自分が子育てをする時期がもしも来た場合にまわりの人間がフォローしてくれたりするのか不安。やはり、生活があるので、仕事を続けたいですが、やめなければならぬという選択をしなければいけなくなってしまうかもしれない。
- 女性が男性と同じ労働環境で働く機会は多くなっていると思う。が、「女性」だから「男性」だからという性別ではなく、会社のトップがだれでも個人を尊重し、働きやすい環境を作るようにしてほしい。みんなで助け合える雰囲気を作れば一人で悩まず働けると思う。責任を個人に押しつけるのはよくないと思う。
- 女性に優しい会社になればもっともっと働く方が増えるように思う
- 他社に比べて産休、育休をとりやすい環境にあるが、現在育児をされながら働いている女性を見ると、やはり周囲からの声を聞くと、自分も同じことを言われると思うと取りづらいつ感じる。
- 子育て支援は結構ですが、それを理由に周囲に仕事を押し付けてよいというものではない。正直なところ、産休や育休を取る人には辞めていただきたいのが本音。いなければ人の補充の可能性もあるから。
- 男社会だの女社会だの言っている間は、平等なんてありえない。その人の能力、その人らしさに目を向ければ、会社は変わる。
- 男性社会なので、女性の悩み(体調など)を話せる人がいない。
- 子育てをしている女性は応援したいと思うが、仕事の中に子育てを前面に出して仕事をされると、正直忙しい時は、イラつとしてしまう。同じ女性として、矛盾を感じてしまう。それでも、子育て中の女性は応援したいです。
- 同性異性両方人間のいろいろな感情がうずまき人間関係をうまく保つのに心をすりへらすので社内に理解者が一人でもいれば、能力ある人間が離職せずにすむこともあると思う。
- 男性社員と同じ事はできないので、時間や給料に違いがあってもよいが、女性は家庭の仕事もあるので、配慮してほしい!
- 子育ての女性職員を支援する点で、大きな誤解がある。単に子育てをしながら働くことが賞賛されている。子育てしながら、子供のいない職員より、実務能力が高いのであれば、支援するのに当然するべきだと思うし、環境も整えるべきで、単に子育てしているからといって支援するのは、大きな間違いである。
- 小学生の頃はまだ子供に手がかかると認識をまわりも持っていてくれて楽でしたが中学生になるともう大丈夫だろうという感じです。しかし手はかからないけど色々とその年齢で親が必要な事もあるのでもう少し子育てをしている保護者は小学生のうちだけという認識を社会全体でなくして欲しいと思う。中学生、高校生も子育ての中に入っている。
- 自分が結婚していないこともあり、育児休暇が連続取得となる場合、どうかと思う。男性社員の気持ちが分かる気がする。また、育児をしながら働く女性は、短時間勤務で時間が気になり、仕事が適当になりがちだと感じる。子供にとってはやはり母親が家にいて、帰宅したら話の出来る環境がベストだと思うので、一概に女性の働くことが良いとは思えない。
- 女性であるために、職場内で就業について不利なことなどは特にないと思う。ただし、育休中等に人員が手薄になることから、職場に対して不満を持つ人が多く、結果的には育休中等の職員、残った現場の職員、現場の三者間で、気持ちのひずみが生じているように感じる。
- 女性は子供中心で仕事が出来ると環境でないと働けない。
- 現場で働く女性は何をやっても評価も昇進もないので今はただ収入を得る為に働いている。事務職との格差を感じている。
- 女性をひとくりにして物事を進めるのはナンセンス。男性でも女性でも本人次第。
- 少子化等により労働人口は減少して行く傾向にあるかもしれませんが、北欧のように女性も労働力として当然のように働くようにした方が社会全体の為にもなると思うが、育児等の環境を整えるべきだと思う。また、家族の協力(意識も含む)も不可欠だと思う。
- 人員不足により残業が増えて、家の事をする時間が限られてくる。

- 女性の実態調査をわざわざ行わなくてもよいような環境となることを希望する。
- 大企業は改善されていると思うが、小さい会社はまだまだ改善の必要があると思う。
- 当社は法改正に伴い規程も整備され環境は整えられている。女性の人数は少ないが、比較的働きやすいとは思う。しかし、反面その楽さから働く意識はどうかと考えることはある。育児休業等取得は、できている。昇進等については、管理職に上がることは未だない。
- 男女雇用機会均等法が施行されて25年以上経過しているにも拘らず、中小企業では、理不尽な男女差別がまだまだ根強く残っていると思う。一概に性別のみで判断できる問題ではないとも思うが、もう少し実態を把握してもらえないものかといつも感じている。また、既婚者や子育てをされている方だけでなく、“低い収入の割に、高額な税金を納めている”未婚者についても処遇の改善をお願いしたい。
- 職員数削減で年々休暇が取りにくくなっている。子供のいる職員はやむなく休みを取っているが、最小限である。女性職員の割合は増えているが、余裕はなくなる一方である。何がまちがっているのかよくわからない。
- 『男女平等』は、ありえないと思う。
- 会社の方針として女性を軽視、男女の給与の差があり、女性はやりがいを持たない様に思う。管理職が男性ばかりなので女性は女性なりの特性で頑張っている所に気が付いてもらえない。大企業・中小企業に国の施策を平等に浸透させてほしい。
- 子育てをしながら勤務できる職場がふえるといいです。でも子育てしながら働いている人はピリピリしています。
- まだまだ男女平等とは言えない時代、仕事内容、給与面共に平等になる事を切に願う。
- 家庭の事情で多く休みをとったり早退すると実際に職場で負担がかかるし、そのイメージでそうではない女性社員にも昇進や評価に影響が出ていると感じる。
- 男社会というのか、女性もいっしょに働いているという意識が低すぎます。デリカシーがなさすぎ。
- 男性職員が多いため、女性を軽視する傾向がある。
- 入った時はすごく目標をもっていました。それは、がんばっている職員がいたから。しかし、その人はがんばっているのに会社にもとめられてないと思うので納得いかない。
- 労働環境は改善され女性が働きやすい職場とはなってきたと思う。職場の人間関係の良し悪しが特に大きく作用すると思う。
- 結婚後、単身赴任などによる別居は難しく、退職を決断した。いくら制度を整えても、決められた通りに人生が進む人はおらず、結局は個人的な問題にすぎないと思っている。女性の就業については、不平等はいたしかたないと思う。

女性従業員実態調査票

■ お願い

- この調査票は、女性従業員ご自身に記入をお願いします。
- この調査票に記載された事項については、「女性の就労に関する施策の検討目的以外には使用しません。

■ 調査基準日

- 回答は、**平成25年4月1日現在**の状況をご記入ください。

■ 記載要領

- 選択肢のあるものは、**該当番号を「O」**で囲んでください。
- 複数回答の指定のあるもの以外は、**主としてそう思うもの1つに「O」**をしてください。
- 「その他」を選択した場合は、その内容を簡潔に記入してください。
- 「問」にしたがって、必要な数値や内容の記入についてもお願いします。

■ 回答方法

- 別添の返信用封筒に入れ、封をした上で、貴社の回収方法に従ってください。

■ 問合せ先

- この調査についての質問又はご不明な点は、次の連絡先にお問い合わせください。

広島県健康福祉局 働く女性応援プロジェクト・チーム

両立支援グループ（担当） 津島、宮浦、池田、山本

【電話】082-513-3419

【FAX】082-502-3674



■この調査票の用語は、概ね次の定義により使用していますのでご参照ください。

- ①【雇用形態】⇒正社員、短時間正社員、パート・アルバイト、派遣労働者等の別
・短時間正社員：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短い、フルタイム正社員と同様の役割・責任を負い、同様の能力評価や賃金決定方法の適用を受ける労働者
- ②【勤務形態】⇒フルタイム、パートタイムの別
- ③【勤務時間】⇒時間外手当の対象とならない正規の勤務時間（所定労働時間）
- ④【給与】⇒月・週・日単位で給料表等に基づいて支給される労働対価（基本給）
- ⑤【諸手当】⇒住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、管理職手当、退職手当など
- ⑥【給与等】⇒給与、賞与、諸手当など労働の対価として支給される金銭給付の全て
- ⑦【福利厚生】⇒職員の健康や福祉の向上を目的として実施される事業（健康保険等）
- ⑧【休暇制度】⇒年次有給休暇、育児・介護休業、看護・介護休暇制度等
- ⑨【労働条件】⇒前記の①～⑧の制度に基づいて定められた就労に関する条件
- ⑩【職場環境】⇒休暇のとりやすさ（勤務体制の余裕の有無）、研修制度（内部研修、外部研修）など、労働条件以外の就労の環境
- ⑪【労働環境】⇒「⑨労働条件」及び「⑩職場環境」を含む働くための環境

I あなたの属性に関する事項

項目	回答欄			
問1 既婚・未婚の別	1 既婚		2 未婚	
問2 年齢・勤続年数	(1) 年齢 () 歳		(2) 勤続年数 () 年	
問3 子どもの人数等 ・あなた自身の子ども数と末子の年齢	(1) 子どもの人数 () 人			
	(2) 末子の年齢 () 歳			
問4 業種	1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業
	5 運輸業, 郵便業	6 卸売業, 小売業	7 金融業, 保険業	8 不動産業, 物品賃貸業
	9 学術研究, 専門・技術サービス業	10 宿泊業, 飲食サービス業	11 生活関連サービス業, 娯楽業	12 医療, 福祉
	13 教育, 学習支援業	14 複合サービス業	15 サービス業 (他に分類されないもの)	
問5 勤務地	1 広島市	2 呉市	3 竹原市	4 三原市
	5 尾道市	6 福山市	7 府中市	8 三次市
	9 庄原市	10 大竹市	11 東広島市	12 廿日市市
	13 安芸高田市	14 江田島市	15 府中町	16 海田町
	17 熊野町	18 坂町	19 安芸太田町	20 北広島町
	21 大崎上島町	22 世羅町	23 神石高原町	
問6 事業所の規模	1 10人未満	2 10~29人	3 30人~49人	
	4 50~99人		5 100~300人	6 301人以上
問7 職種	1 一般事務職 [庶務, 経理, 企画, 調査等事務的業務従事者等]			
	2 専門技術職 [保育士, 看護師, 教員, 建築士, プログラマー等]			
	3 生産労務職 [生産部門, 原材料加工, 機械組立修理従事者等]			
	4 販売・サービス職 [販売員, 外交員, 理美容師, 調理人等]			
問8 現在のポスト	1 一般 2 主任・係長 3 課長			
	6 その他 ()			

項目	回答欄			
<p>問9 現在の事業所に勤務するまでの経緯</p> <p>①「1」を選択した方 ⇒ 「問13」に進む。 ②「2」を選択した方 ⇒ 「問10」に進む。 ③「3」を選択した方 ⇒ 「問10」に進む。 ④「4」を選択した方 ⇒ 「問13」に進む。</p>	<p>1 新卒（学校卒業から現在の事業所に勤務） ・卒業⇒現在の事業所</p> <p>2 転職 ・卒業⇒就職⇒退職⇒現在の事業所</p> <p>3 復職（一度退職し無職の期間を経て同じ事業所に復職） ・卒業⇒事業所（就職）⇒退職（無職の期間）⇒現在の事業所（復職）</p> <p>4 その他（ ）</p>			
<p>「問9」で「2」「3」と答えた方</p> <p>問10 最初の就職先の退職のきっかけとその理由は何ですか。（主な理由1つを選択）</p> <p>・ きっかけの選択肢「1～4」を回答後、その理由も併せて回答してください。</p> <p>①問9で「2」を選択した方 ⇒ 「問11」に進む。 ②問9で「3」を選択した方 ⇒ 「問12」に進む。</p>	<p>きっかけ</p>	<p>1 結婚</p>	<p>理由</p>	<p>① 配偶者と同居するため（転居するため） ② 結婚退職が職場の慣行だから ③ 仕事と家庭の両立に自信がなかったから ④ 結婚後は家庭に入るのが当然と思うから（又は配偶者が思っている） ⑤ その他（ ）</p>
<p>2 出産</p>		<p>理由</p>	<p>① 子育てに専念したいから ② 出産退職が職場の慣行だから ③ 仕事と子育ての両立に自信が持てなかったから ④ 出産後は家庭に入るのが当然と思うから（又は配偶者が思っている） ⑤ 子育ては母親がすべきものだから ⑥ その他（ ）</p>	
<p>3 子育て ※出産時期を除く子育ての期間</p>		<p>理由</p>	<p>① 子育てに専念したいから ② 子育ては身体的、精神的に負担が大きく、自信がなかったから ③ 配偶者の協力が得られないから ④ 子育ては母親がすべきものだから ⑤ 保育所の空きがなかったから ⑥ 仕事と家庭の両立が難しくなってきたから ⑦ その他（ ）</p>	
<p>4 その他</p>		<p>理由</p>	<p>① 時間外勤務が多いから ② 給与等が低く自立できないから ③ 職場の人間関係が嫌になったから ④ 適性がないと思ったから ⑤ その他（ ）</p>	

項目	回答欄
<p>問9」で「2」と答えた方</p> <p>問 11 転職のきっかけは何ですか。(主な理由1つを選択) ・回答後「問13」に進む。</p>	<p>1 子育てが落ち着いたから</p> <p>2 収入が必要となったから</p> <p>3 仕事内容に魅力があったから</p> <p>4 自分に合った勤務形態があったから</p> <p>5 その他 ()</p>
<p>問9」で「3」と答えた方</p> <p>問 12 同じ事務所に復職したきっかけは何ですか (主な理由1つを選択) ・回答後「問13」に進む。</p>	<p>1 復職制度があったから</p> <p>2 自分に合った勤務形態があったから</p> <p>3 仕事の内容が自分に向いていると思ったから</p> <p>4 自分に合った雇用形態を選べたから</p> <p>5 自分に合った勤務形態を選べたから</p> <p>6 その他</p>

II 雇用形態について

項目	回答欄
<p>問13 現在の雇用形態はどれですか ・転職・復職した場合、最初の就職時の雇用形態についてもお答えください。</p>	<p>※転職・復職している場合</p> <p>【現在の雇用形態】</p> <p>1 正社員</p> <p>2 短時間正社員</p> <p>3 パート・アルバイト</p> <p>4 派遣労働者</p> <p>5 その他</p> <p>【最初の就職時】</p> <p>1 正社員</p> <p>2 短時間正社員</p> <p>3 パート・アルバイト</p> <p>4 派遣労働者</p> <p>5 その他</p>
<p>問 14 現在の雇用形態はあなたの希望に合っていますか</p> <p>①「1」を選択した方⇒「問16」に進む</p> <p>②「2」を選択した方⇒「問15」に進む</p>	<p>1 はい</p> <p>2 いいえ</p>
<p>「問14」で「2」と答えた方</p> <p>問 15 どのような雇用形態が希望ですか</p>	<p>1 正社員 2 短時間正社員 3 パート・アルバイト</p> <p>4 派遣労働者 5 その他</p>

Ⅲ 勤務形態について

項目	回答欄
問 16 現在の勤務形態はどれですか。(複数の勤務形態を併用している場合は主なもの1つを選択)	1 フルタイム(時 分～ 時 分) 2 パートタイム(時 分～ 時 分) 3 その他:フレックスタイム制など()
問 17 現在のあなたの勤務形態は、あなたの希望になっていますか。 ①「1」を選択した方⇒「問 19」に進む ②「2」を選択した方⇒「問 18」に進む	1 はい 2 いいえ
「問 17」で「2」と答えた方 問 18 勤務形態が希望にかなっていない理由と希望する勤務形態をお答えください。 ・回答後、「問 19」に進む。	【記入例】子育てが一段落したので、フルタイム勤務(9:00)したい。
問 19 時間外の勤務時間数は何時間ですか。(概ねの時間数で可)	・年間時間外勤務時間数 () 時間 ※24 年度中の総時間外勤務時間数

Ⅳ 就業継続について

項目	回答欄
問 20 今後も仕事を続けたいですか。 ①「1」を選択した場合⇒「問 21」に進む。 ②「2」を選択した場合⇒「問 22」に進む。 ③「3」を選択した場合⇒「問 23」に進む。	1 長く続けたい 2 雇用形態や勤務形態が変われば続けたい 3 いずれはやめるつもり 4 その他()
「問 20」で「1」と答えた方 問 21 そのように思う理由は何ですか。(主な理由1つを選択) ・回答後「問 24」に進む。	1 やりがいのある仕事だから 2 資格を活かしたいから 3 仕事が楽しいから 4 収入を得るため 5 転職するのは不安だから 6 その他()

項目	回答欄		
<p>「問20」で「2」と答えた方</p> <p>問22 どのように変えたいですか。 ・回答後「問24」に進む。</p>	雇用形態	1 非正規社員⇒正社員 2 正社員⇒非正規社員	
	勤務形態	1 フルタイム⇒パートタイム 2 パートタイム⇒フルタイム 3 その他（ ）	
<p>「問20」で「3」と答えた方</p> <p>問23 いつ又は何を機にやめようと思っていますか。 ・回答後「問24」に進む。</p>	1 結婚	2 出産	3 子育て(出産から小学校就学の間)
	4 子どもの小学校入学		
	5 子どもの教育費が不要となったとき		
	6 その他（ ）		

V 労働環境の改善について

項目	回答欄	
○ あなたにとって、この点が改善されれば、今後も辞めないで働き続けられる重要な事項は何ですか。		
問24 給与等 (主なもの1つ選択)	1 給与の増額	2 賞与の支給又は増額
	3 退職金制度の創設又は増額	
	4 時間外勤務手当を規定どおりに支給	
	5 その他（ ）	
問25 勤務時間、休暇等 ・重要と思うものを2つ、優先順位の高い順に「1」、「2」の番号を順位欄に記入	選択肢	順位欄
	1 時間外勤務が少ない(又はない)こと	
	2 早出・遅出がなく勤務時間が一定	
	3 短時間勤務制度(子育て中の所定労働時間を短縮)の導入	
	4 休暇制度(育児・介護休業、看護・介護休暇制度等)の充実	
	5 休けい時間が確保される	
	6 その他（ ）	—

VII 女性管理職について

項目	回答欄	
<p>問 30 あなたは管理職に就きたいと思いますか。</p> <p>①「1」「2」「3」を選択した場合 ⇒「問 32」に進む。</p> <p>②「4」を選択した場合 ⇒「問 31」に進む。</p>	<p>1 既に管理職である</p> <p>2 就きたい</p> <p>3 どちらともいえない</p> <p>4 就きたくない</p>	
<p>「問 30」で「4」と答えた方</p> <p>問 31 その理由は何ですか。</p> <p>・重要と思うもの2つに、優先順位の高い順に「1」, 「2」の番号を順位欄に記入</p>	<p>選択肢</p> <p>1 仕事中心の生活となるおそれがある</p> <p>2 責任のある仕事に就きたくない</p> <p>3 能力・体力に自信がない</p> <p>4 今の仕事に満足している</p> <p>5 管理職には興味がない</p> <p>6 家族団らんの時間が少なくなるおそれがある</p> <p>7 家事・育児・介護との両立が困難になる</p> <p>8 その他 ()</p>	<p>順位欄</p>
<p>問 32 一般的に女性が管理職に就くことについてどのように思いますか。</p> <p>①「1」「2」を選択した場合 ⇒「問 33」に進む。</p> <p>②「3」「4」を選択した場合 ⇒「問 34」に進む。</p>	<p>1 ぜひ就いてほしい</p> <p>2 本人が望むなら就いてもよい</p> <p>3 できれば就いてほしくない</p> <p>4 絶対就いてほしくない</p>	
<p>「問 32」で「1」または「2」と答えた方</p> <p>問 33 その理由は何ですか。</p> <p>・重要と思うもの2つに、優先順位の高い順に「1」, 「2」の番号を順位欄に記入</p>	<p>選択肢</p> <p>1 男女が平等に管理職に就くことは当然だから</p> <p>2 女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから</p> <p>3 女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから</p> <p>4 職場の体質, イメージがよくなると思うから</p> <p>5 職場や社会に女性が進出してほしいから</p> <p>6 自分が働いていくうえでの目標になるから</p> <p>7 その他 ()</p>	<p>順位欄</p> <p>—</p>

