

平成29年度「20～50代男性の男女共同参画および
女性活躍推進に関する意識等調査」

全体集計表

全体集計表

○平成29年度『20～50代男性の男女共同参画および女性活躍推進に関する意識等調査』

○調査対象者：20代～50代大阪市内在住かつ大阪市内在勤の男性

○サンプル数：600サンプル

○調査期間：2017年11月6日(月)～11月11日(土)

SQ1	年代	N	%
	単一回答		
1	20歳代	150	25.0
2	30歳代	150	25.0
3	40歳代	150	25.0
4	50歳代	150	25.0
	全体	600	100.0

SQ2	あなたのお住まいはどちらですか。	N	%
	単一回答		
1	大阪市都島区	26	4.3
2	大阪市福島区	14	2.3
3	大阪市此花区	7	1.2
4	大阪市西区	26	4.3
5	大阪市港区	11	1.8
6	大阪市大正区	13	2.2
7	大阪市天王寺区	17	2.8
8	大阪市浪速区	24	4.0
9	大阪市西淀区	22	3.7
10	大阪市東淀川区	44	7.3
11	大阪市東成区	19	3.2
12	大阪市生野区	16	2.7
13	大阪市旭区	20	3.3
14	大阪市城東区	33	5.5
15	大阪市阿倍野区	18	3.0
16	大阪市住吉区	33	5.5
17	大阪市東住吉区	30	5.0
18	大阪市西成区	23	3.8
19	大阪市淀川区	56	9.3
20	大阪市鶴見区	27	4.5
21	大阪市住之江区	20	3.3
22	大阪市平野区	26	4.3
23	大阪市北区	46	7.7
24	大阪市中央区	29	4.8
25	大阪市以外	0	0.0
	全体	600	100.0

SQ3	あなたの現在の職場(勤務地)はどちらですか。 ※複数の会社で働いている場合には、メインで働いている会社についてお答えください。	N	%
	単一回答		
1	大阪市都島区	23	3.8
2	大阪市福島区	12	2.0
3	大阪市此花区	8	1.3
4	大阪市西区	28	4.7
5	大阪市港区	12	2.0
6	大阪市大正区	12	2.0
7	大阪市天王寺区	20	3.3
8	大阪市浪速区	23	3.8
9	大阪市西淀区	14	2.3
10	大阪市東淀川区	20	3.3
11	大阪市東成区	10	1.7
12	大阪市生野区	21	3.5
13	大阪市旭区	5	0.8
14	大阪市城東区	13	2.2
15	大阪市阿倍野区	12	2.0
16	大阪市住吉区	17	2.8
17	大阪市東住吉区	12	2.0
18	大阪市西成区	15	2.5
19	大阪市淀川区	48	8.0
20	大阪市鶴見区	14	2.3
21	大阪市住之江区	22	3.7
22	大阪市平野区	15	2.5
23	大阪市北区	106	17.7
24	大阪市中央区	118	19.7
25	大阪市以外	0	0.0
26	現在働いていない	0	0.0
	全体	600	100.0

SQ4	あなたの職業を一つだけ選択してください。 ※複数の会社で働いている場合には、メインで働いている会社についてお答えください。 単一回答	N	%
		1	民間企業の正社員
2	公務員等の正職員	19	3.2
3	契約社員	39	6.5
4	嘱託職員	1	0.2
5	派遣社員	19	3.2
6	常勤のパート・アルバイト・非常勤職員	47	7.8
7	自営業・自由業	78	13.0
8	その他	0	0.0
	全体	600	100.0

SQ5	あなたは配偶者(事実婚のパートナーを含む)がおりますか？ 単一回答	N	%
		1	いる(事実婚含む)
2	いない(未婚)	269	44.8
3	離別した	25	4.2
4	死別した	2	0.3
	全体	600	100.0

NSQ5	未既婚 単一回答	N	%
		1	未婚
2	既婚	304	50.7
	全体	600	100.0

Q1	あなたが勤める会社の企業規模を、ひとつだけ選択してください。 ※複数の会社で働いている場合には、メインで働いている会社についてお答えください。(以降の設問も同様にお答えください。) ※具体的な人数がわからない方は、おおよそで構いませんのでお答えください。 ※お勤めの事業所(職場)だけでなく、会社(グループ企業の場合はお勤めの事業会社)の全体の従業員数をお答えください。 ※「常勤のパート・アルバイト・非常勤職員」を含めてお答えください。 単一回答	N	%
		1	29人以下
2	30人～99人	103	17.2
3	100人～299人	78	13.0
4	300人～499人	40	6.7
5	500人～999人	40	6.7
6	1,000人以上	143	23.8
	全体	600	100.0

Q2	あなたの役職を、ひとつだけ選択してください。 単一回答	N	%
		1	役職にはついていない
2	主任相当職	61	10.2
3	係長相当職	39	6.5
4	課長相当職	44	7.3
5	部長相当職以上	81	13.5
	全体	600	100.0

Q3	あなたには部下がいますか？いと答えられた方は、直属の部下の人数をお答えください。(いくつでも) ※男性部下、女性部下それぞれについてお答えください。 複数回答	N	%
		1	男性部下がいる【 】人
2	女性部下がいる【 】人	129	21.5
3	どちらもいない	402	67.0
	全体	600	100.0

NQ3_man	Q3_1 男性部下の人数 単一回答	N	%
		1	1人
2	2人	33	5.5
3	3人	30	5.0
4	4人～5人	27	4.5
5	6人～9人	23	3.8
6	10人～19人	14	2.3
7	20人以上	18	3.0
8	いない	418	69.7
	全体	600	100.0

NQ3_woman	Q3.2 女性部下の人数 単一回答	N	%
1	1人	38	6.3
2	2人	31	5.2
3	3人	20	3.3
4	4人~5人	14	2.3
5	6人~9人	5	0.8
6	10人~19人	12	2.0
7	20人以上	9	1.5
8	いない	471	78.5
	全体	600	100.0

Q4	あなたの業種を一つだけ選択してください。 単一回答	N	%
1	金融・保険	27	4.5
2	運輸	28	4.7
3	建築・土木・不動産	55	9.2
4	医療・医薬	30	5.0
5	食品・飲料製造	10	1.7
6	科学・ゴム・石油・石炭	12	2.0
7	鉄鋼・機械・金属	24	4.0
8	輸送用機器製造	3	0.5
9	電気・エレクトロニクス	11	1.8
10	家電	6	1.0
11	精密機器	7	1.2
12	木材・パルプ・ガラス	6	1.0
13	衣料・ファッション	13	2.2
14	情報・通信	63	10.5
15	電力・ガス・水道	4	0.7
16	小売・卸売	69	11.5
17	マスコミ	1	0.2
18	広告代理店	6	1.0
19	マーケティング・調査	3	0.5
20	サービス	132	22.0
21	通信販売	0	0.0
22	公務員	11	1.8
23	農林水産	0	0.0
24	その他	79	13.2
	全体	600	100.0

Q5	あなたの職種を、ひとつだけ選択してください。 単一回答	N	%
1	営業・販売	168	28.0
2	研究・開発・技術者	93	15.5
3	総務・人事	26	4.3
4	財務・経理	16	2.7
5	企画・マーケティング	14	2.3
6	広報・広告・デザイン	9	1.5
7	事務職	43	7.2
8	管理職	28	4.7
9	会社経営・役員	29	4.8
10	公務員・団体職員	9	1.5
11	教職員	13	2.2
12	専門職(医師・看護師・弁護士など)	57	9.5
13	その他	95	15.8
	全体	600	100.0

Q6	あなたの年収(賞与含む・税込)をひとつだけ選択してください。 単一回答	N	%
1	200万円未満	62	10.3
2	200万円~300万円未満	106	17.7
3	300万円~400万円未満	111	18.5
4	400万円~500万円未満	117	19.5
5	500万円~750万円未満	127	21.2
6	750万円~1,000万円未満	49	8.2
7	1,000万円以上	28	4.7
	全体	600	100.0

Q7	あなたの最終学歴を、ひとつだけ選択してください。 単一回答	N	%
1	中学校卒業	10	1.7
2	高等学校卒業	146	24.3
3	各種学校・専門学校卒業	66	11.0
4	短期大学・高等専門学校卒業	27	4.5
5	大学卒業	318	53.0
6	大学院卒業	32	5.3
7	その他	1	0.2
	全体	600	100.0

Q8	あなたが小学生の時、あなたの母親がほぼ1年以上続けて働いて収入を得ていたことがありますか。(いくつでも) 複数回答	N	%
1	常勤・自営で働いていた	229	38.2
2	非常勤(パート、アルバイトなど)で働いていた	206	34.3
3	働いていなかった	168	28.0
4	母親がいなかった	10	1.7
	全体	600	100.0

※既婚者のみ(SQ5=1)

Q9	配偶者(事実婚のパートナーを含む)の現在の職業を、ひとつだけ選択してください。 単一回答	N	%
1	民間企業の正社員	78	25.7
2	公務員等の正職員	6	2.0
3	契約社員	17	5.6
4	嘱託職員	3	1.0
5	派遣社員	13	4.3
6	常勤のパート・アルバイト	36	11.8
7	短時間勤務のパート・アルバイト・非常勤職員	35	11.5
8	自営業・自由業	17	5.6
9	家族従業者	4	1.3
10	内職	1	0.3
11	専業主婦(家事専業)	91	29.9
12	学生	0	0.0
13	その他	3	1.0
	全体	304	100.0

※既婚者のみ(SQ5=1)

Q10	配偶者が「いる」と回答した方にお尋ねします。現在、夫婦(パートナーと)の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合はどれくらいですか。 単一回答	N	%
1	あなたが0%(まったくしていない)	19	6.3
2	あなたが10%未満	71	23.4
3	あなたが10%～20%未満	47	15.5
4	あなたが20%～30%未満	48	15.8
5	あなたが30%～40%未満	29	9.5
6	あなたが40%～50%未満	40	13.2
7	あなたが50%～60%未満	19	6.3
8	あなたが60%～70%未満	5	1.6
9	あなたが70%～80%未満	1	0.3
10	あなたが80%～90%未満	4	1.3
11	あなたが90%～100%未満	3	1.0
12	あなたが100%(すべてしている)	6	2.0
13	分からない	12	3.9
	全体	304	100.0

Q11	あなたはお子さんがいますか。いる場合は、同居しているお子さんのうち、一番年下の子どもの年齢についてお答えください。(いくつでも) 複数回答	N	%
1	同居の子どもがいる ⇒ 一番年下の子どもの年齢【】歳	203	33.8
2	別居の子どもがいる	37	6.2
3	子どもはいない	370	61.7
	全体	600	100.0

NQ11_1N	Q11_1 同居している一番年下の子どもの年齢 単一回答	N	%
1	0歳	15	2.5
2	1歳	15	2.5
3	2～3歳	23	3.8
4	4歳～6歳	31	5.2
5	7歳～12歳	41	6.8
6	13歳～15歳	21	3.5
7	16歳～18歳	19	3.2
8	18歳以上	38	6.3
	無回答	397	66.2
	全体	600	100.0

Q12	あなたが勤める会社全体の女性労働者のおおよその割合を教えてください。 ※「常勤のパート・アルバイト・非常勤職員」を含めてお答えください。 単一回答	N	%
		1	0(いない)
2	1割未満	82	13.7
3	1割以上2割未満	84	14.0
4	2割以上3割未満	89	14.8
5	3割以上4割未満	81	13.5
6	4割以上5割未満	54	9.0
7	5割以上6割未満	49	8.2
8	6割以上7割未満	27	4.5
9	7割以上8割未満	23	3.8
10	8割以上9割未満	12	2.0
11	9割以上10割未満	4	0.7
12	10割以上(全員)	0	0.0
	全体	600	100.0

Q13	あなたが勤める会社全体の女性管理職(課長相当職以上)のおおよその割合を教えてください。 単一回答	N	%
		1	0(いない)
2	1割未満	196	32.7
3	1割以上2割未満	70	11.7
4	2割以上3割未満	40	6.7
5	3割以上4割未満	19	3.2
6	4割以上5割未満	10	1.7
7	5割以上6割未満	11	1.8
8	6割以上7割未満	1	0.2
9	7割以上8割未満	1	0.2
10	8割以上9割未満	0	0.0
11	9割以上10割未満	0	0.0
12	10割以上(全員)	0	0.0
	全体	600	100.0

Q14	あなたが勤める会社では、次の制度や取組みがありますか。現状について、それぞれあてはまるものを選択してください。 単一回答	全体	1	2	3	
			ある	ない	わからない	
1	転勤免除(地域限定社員制度など)	N %	600 100.0	117 19.5	323 53.8	160 26.7
2	在宅勤務制度(週1日などの部分在宅勤務を含む)	N %	600 100.0	82 13.7	397 66.2	121 20.2
3	再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)	N %	600 100.0	227 37.8	229 38.2	144 24.0
4	長時間労働の是正に関してトップの意思表示がある	N %	600 100.0	184 30.7	261 43.5	155 25.8
5	マニュアル整備等、業務の標準化や効率化の取組みをしている	N %	600 100.0	238 39.7	229 38.2	133 22.2
6	有給休暇取得の奨励	N %	600 100.0	250 41.7	252 42.0	98 16.3
7	半日単位や時間単位での有給休暇取得が可能	N %	600 100.0	263 43.8	232 38.7	105 17.5
8	ワークライフバランス促進に向けた方針や数値目標	N %	600 100.0	143 23.8	310 51.7	147 24.5
9	フレックスタイム制度	N %	600 100.0	138 23.0	344 57.3	118 19.7
10	育児のための短時間勤務制度	N %	600 100.0	213 35.5	241 40.2	146 24.3
11	育児休業者の職場復帰支援	N %	600 100.0	199 33.2	239 39.8	162 27.0
12	産前産後休暇あるいは育児休業の、法基準を上回る延長	N %	600 100.0	120 20.0	275 45.8	205 34.2
13	法基準を上回る子の看護休暇	N %	600 100.0	77 12.8	303 50.5	220 36.7
14	事業所内託児施設	N %	600 100.0	39 6.5	422 70.3	139 23.2
15	育児に関する経費の経済的援助(ベビーシッター費用助成など)	N %	600 100.0	48 8.0	379 63.2	173 28.8
16	育児休業からの早期復職支援(早期復職者に対する手当増額等)	N %	600 100.0	58 9.7	348 58.0	194 32.3
17	男性の育児休業の取りやすさへの工夫	N %	600 100.0	64 10.7	354 59.0	182 30.3
18	介護のための休暇制度・短時間勤務制度	N %	600 100.0	129 21.5	287 47.8	184 30.7
19	介護休業取得の奨励	N %	600 100.0	89 14.8	316 52.7	195 32.5
20	介護を理由とした残業免除や休日勤務の免除	N %	600 100.0	93 15.5	305 50.8	202 33.7
21	介護を理由とした勤務場所への配慮(転勤免除や仕事と介護の両立ができる範囲内での異動・転勤、本人の女性活躍推進のためのプロジェクトなど推進体制の整備)	N %	600 100.0	91 15.2	300 50.0	209 34.8
22	女性活躍推進のためのプロジェクトなど推進体制の整備	N %	600 100.0	88 14.7	320 53.3	192 32.0
23	女性活躍推進に向けた行動計画の策定	N %	600 100.0	95 15.8	309 51.5	196 32.7
24	女性活躍推進に関してトップの意思表示	N %	600 100.0	86 14.3	321 53.5	193 32.2
25	経営方針、中期経営方針等における女性活躍推進の明示	N %	600 100.0	79 13.2	319 53.2	202 33.7
26	女性社員の管理職への積極登用	N %	600 100.0	97 16.2	323 53.8	180 30.0
27	女性のキャリア促進に向けた数値目標(女性管理職比率、役員比率等)	N %	600 100.0	71 11.8	333 55.5	196 32.7
28	ロールモデルとなる女性社員の提示・周知	N %	600 100.0	70 11.7	334 55.7	196 32.7
29	女性向けのキャリア研修・メンター制度等	N %	600 100.0	71 11.8	329 54.8	200 33.3
30	女性のキャリア促進に関する管理職対象の研修	N %	600 100.0	70 11.7	329 54.8	201 33.5

Q15	あなたの1ヶ月あたりの平均残業時間はどのくらいですか。 単一回答	N	%
		1	5時間未満
2	5時間～10時間未満	93	15.5
3	10時間～20時間未満	97	16.2
4	20時間～30時間未満	100	16.7
5	30時間～45時間未満	63	10.5
6	45時間～60時間未満	31	5.2
7	60時間～80時間未満	20	3.3
8	80時間以上(具体的に【 】時間)	6	1.0
	全体	600	100.0

Q16	あなたが残業する理由についてお聞かせください。 単一回答	全体	1	2	3	4	5	
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	あてはま らない	
1	仕事量が多くて就業時間内に仕事が終わらないから	N %	600 100.0	128 21.3	194 32.3	123 20.5	49 8.2	106 17.7
2	給料が低いかから(残業代をあてにしている)	N %	600 100.0	49 8.2	97 16.2	148 24.7	97 16.2	209 34.8
3	周りの社員が残っているために帰りにくい	N %	600 100.0	32 5.3	102 17.0	148 24.7	96 16.0	222 37.0
4	家に帰っても、特にすることがない	N %	600 100.0	14 2.3	64 10.7	132 22.0	134 22.3	256 42.7
5	残業はしていないが、家に仕事を持ち帰っている	N %	600 100.0	17 2.8	52 8.7	120 20.0	95 15.8	316 52.7

Q17	あなたは現在の職場の雰囲気についてどのように思われますか。 単一回答	全体	1	2	3	4	
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	
1	女性を積極的に活用・登用している	N %	600 100.0	79 13.2	202 33.7	191 31.8	128 21.3
2	性別にかかわらず人材を育成している	N %	600 100.0	90 15.0	225 37.5	164 27.3	121 20.2
3	女性の配置は定型的な仕事に限られている	N %	600 100.0	40 6.7	162 27.0	237 39.5	161 26.8
4	残業・休日出勤が人事評価につながっている	N %	600 100.0	32 5.3	104 17.3	245 40.8	219 36.5
5	セクハラやいじめなど、従業員が被害を受けた場合の 対応策を周知し、迅速・厳正に対応している	N %	600 100.0	72 12.0	200 33.3	199 33.2	129 21.5
6	自社の育児支援制度などの仕事と家庭の両立支援を 従業員に周知している	N %	600 100.0	44 7.3	169 28.2	225 37.5	162 27.0
7	結婚・出産後も職場を辞めることなく働くように求めている	N %	600 100.0	56 9.3	195 32.5	200 33.3	149 24.8
8	育児中の女性も職場の戦力として能力の発揮に期待 している	N %	600 100.0	54 9.0	194 32.3	202 33.7	150 25.0
9	男性にも育児休業を積極的に取得するように勧めている	N %	600 100.0	26 4.3	117 19.5	237 39.5	220 36.7
10	職場(上司や同僚)に従業員の家庭責任について理解 するよう求めている	N %	600 100.0	39 6.5	162 27.0	240 40.0	159 26.5
11	職場(上司や同僚)に育児に係る休業や短時間勤務に ついて協力するよう求めている	N %	600 100.0	38 6.3	173 28.8	227 37.8	162 27.0
12	全体として残業の多い職場である	N %	600 100.0	90 15.0	168 28.0	201 33.5	141 23.5
13	就業時間を過ぎても、帰りにくい雰囲気がある	N %	600 100.0	52 8.7	140 23.3	218 36.3	190 31.7
14	突発的業務がしばしばある	N %	600 100.0	115 19.2	222 37.0	169 28.2	94 15.7
15	所定の時間内に仕事を終えようとする雰囲気がある	N %	600 100.0	73 12.2	212 35.3	193 32.2	122 20.3
16	職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教えあう(助 け合う)雰囲気がある	N %	600 100.0	79 13.2	224 37.3	184 30.7	113 18.8
17	職場のメンバーの仕事を代わることが出来る人が職場 にいる	N %	600 100.0	79 13.2	220 36.7	195 32.5	106 17.7

Q18	あなたの会社の男女の離職率について、どのような印象がありますか。 単一回答	全体	1	2	3	4	
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	
1	男性の離職率は低い	N %	600 100.0	77 12.8	194 32.3	218 36.3	111 18.5
2	介護を機に離職する男性がいる	N %	600 100.0	17 2.8	85 14.2	271 45.2	227 37.8
3	女性の離職率は低い	N %	600 100.0	59 9.8	169 28.2	238 39.7	134 22.3
4	結婚を機に離職する女性がいる	N %	600 100.0	62 10.3	200 33.3	208 34.7	130 21.7
5	妊娠・出産を機に離職する女性がいる	N %	600 100.0	52 8.7	202 33.7	213 35.5	133 22.2
6	子どもが小学生になり離職する女性がいる	N %	600 100.0	13 2.2	116 19.3	293 48.8	178 29.7
7	介護を機に離職する女性がいる	N %	600 100.0	18 3.0	121 20.2	280 46.7	181 30.2

Q19	自分の妻・パートナーの働き方について、あなたはどうお考えですか。 独身の場合、妻・パートナーがいると仮定して、お答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	経済的に自立できる職業についてほしい	N 600 % 100.0	103 17.2	276 46.0	166 27.7	55 9.2
2	子どもができて、ずっと仕事を続けてほしい	N 600 % 100.0	64 10.7	264 44.0	217 36.2	55 9.2
3	子どもが生まれたら一旦退職し、子育て終了後にフルタイムで働いてほしい	N 600 % 100.0	55 9.2	196 32.7	266 44.3	83 13.8
4	子どもが小学生以下でも、管理職として活躍してほしい	N 600 % 100.0	55 9.2	183 30.5	268 44.7	94 15.7
5	管理職にはならないでほしい	N 600 % 100.0	52 8.7	149 24.8	274 45.7	125 20.8
6	キャリアアップにつながるなら、転居を伴う転勤を引き受けてほしい	N 600 % 100.0	41 6.8	159 26.5	266 44.3	134 22.3
7	本人の自由にしてほしい	N 600 % 100.0	177 29.5	272 45.3	113 18.8	38 6.3
8	子育て中も繁忙期は残業もやむを得ない	N 600 % 100.0	73 12.2	208 34.7	242 40.3	77 12.8
9	できるだけ収入の多い仕事についてほしい	N 600 % 100.0	80 13.3	212 35.3	239 39.8	69 11.5
10	会社内で重要な地位にある場合は、その地位にある間、妊娠出産は控えてほしい	N 600 % 100.0	33 5.5	120 20.0	298 49.7	149 24.8

Q20	一般的に女性が働くことについて、あなたはどうお考えですか。 職場の女性の部下や女性の同僚を想定してお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	経済的に自立できる職業につくほうがいい	N 600 % 100.0	134 22.3	344 57.3	99 16.5	23 3.8
2	子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがいい	N 600 % 100.0	90 15.0	277 46.2	195 32.5	38 6.3
3	子どもが生まれたら一旦退職し、子育て終了後にフルタイムで働くほうがいい	N 600 % 100.0	59 9.8	234 39.0	239 39.8	68 11.3
4	子どもが小学生以下でも、管理職として活躍するほうがいい	N 600 % 100.0	80 13.3	209 34.8	259 43.2	52 8.7
5	管理職にはならないほうがいい	N 600 % 100.0	55 9.2	141 23.5	298 49.7	106 17.7
6	キャリアアップにつながるなら、転居を伴う転勤を引き受けたほうがいい	N 600 % 100.0	58 9.7	194 32.3	276 46.0	72 12.0
7	本人の自由にするほうがいい	N 600 % 100.0	210 35.0	252 42.0	111 18.5	27 4.5
8	子育て中も繁忙期は残業もやむを得ない	N 600 % 100.0	66 11.0	222 37.0	245 40.8	67 11.2
9	できるだけ収入の多い仕事につくほうがいい	N 600 % 100.0	96 16.0	251 41.8	219 36.5	34 5.7
10	会社内で重要な地位にある場合は、その地位にある間、妊娠出産は控えるほうがよい	N 600 % 100.0	36 6.0	155 25.8	285 47.5	124 20.7

Q21	一般的に、女性の職場での働きぶりや特性について、 あなたはどうかお考えですか。 職場の女性の部下や女性の同僚を想定してお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	積極的に仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	123 20.5	327 54.5	127 21.2	23 3.8
2	責任感を持って仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	114 19.0	319 53.2	140 23.3	27 4.5
3	仕事が正確である	N 600 % 100.0	107 17.8	326 54.3	144 24.0	23 3.8
4	仕事が速い	N 600 % 100.0	75 12.5	295 49.2	202 33.7	28 4.7
5	仕事に関する知識が豊富にある	N 600 % 100.0	60 10.0	287 47.8	223 37.2	30 5.0
6	協力、協調性を持って仕事をする	N 600 % 100.0	91 15.2	314 52.3	168 28.0	27 4.5
7	リーダーシップ(統率力)がある	N 600 % 100.0	45 7.5	206 34.3	295 49.2	54 9.0
8	向上心を持って仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	75 12.5	272 45.3	216 36.0	37 6.2
9	理解、判断力が優れている	N 600 % 100.0	72 12.0	305 50.8	190 31.7	33 5.5
10	計画性を持って仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	71 11.8	298 49.7	196 32.7	35 5.8
11	冷静・客観的に仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	73 12.2	297 49.5	193 32.2	37 6.2
12	忍耐がよく仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	95 15.8	297 49.5	175 29.2	33 5.5
13	コミュニケーション力が高い	N 600 % 100.0	134 22.3	285 47.5	160 26.7	21 3.5
14	柔軟性・応用力がある	N 600 % 100.0	87 14.5	300 50.0	180 30.0	33 5.5
15	共感性がある	N 600 % 100.0	92 15.3	313 52.2	158 26.3	37 6.2

Q22	一般的に、男性の職場での働きぶりや特性について、 あなたはどうかお考えですか。 職場の男性の部下や男性の同僚を想定してお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	積極的に仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	109 18.2	365 60.8	102 17.0	24 4.0
2	責任感を持って仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	124 20.7	352 58.7	93 15.5	31 5.2
3	仕事が正確である	N 600 % 100.0	70 11.7	329 54.8	169 28.2	32 5.3
4	仕事が速い	N 600 % 100.0	99 16.5	301 50.2	170 28.3	30 5.0
5	仕事に関する知識が豊富にある	N 600 % 100.0	119 19.8	333 55.5	126 21.0	22 3.7
6	協力、協調性を持って仕事をする	N 600 % 100.0	79 13.2	313 52.2	176 29.3	32 5.3
7	リーダーシップ(統率力)がある	N 600 % 100.0	123 20.5	282 47.0	161 26.8	34 5.7
8	向上心を持って仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	81 13.5	322 53.7	167 27.8	30 5.0
9	理解、判断力が優れている	N 600 % 100.0	81 13.5	318 53.0	170 28.3	31 5.2
10	計画性を持って仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	86 14.3	304 50.7	175 29.2	35 5.8
11	冷静・客観的に仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	76 12.7	314 52.3	180 30.0	30 5.0
12	忍耐よく仕事に取り組んでいる	N 600 % 100.0	99 16.5	316 52.7	158 26.3	27 4.5
13	コミュニケーション力が高い	N 600 % 100.0	81 13.5	286 47.7	203 33.8	30 5.0
14	柔軟性・応用力がある	N 600 % 100.0	70 11.7	306 51.0	190 31.7	34 5.7
15	共感性がある	N 600 % 100.0	68 11.3	315 52.5	190 31.7	27 4.5

Q23	部下の育成についてお伺いします。 現在部下がいない方は、部下がいると仮定してお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	体力を考えて男性よりも女性の仕事量に配慮する	N 600 % 100.0	63 10.5	313 52.2	170 28.3	54 9.0
2	育児中の女性には困難な仕事をさせないように配慮する	N 600 % 100.0	103 17.2	331 55.2	135 22.5	31 5.2
3	育児中の女性には責任の重い仕事をさせないように配慮する	N 600 % 100.0	83 13.8	308 51.3	175 29.2	34 5.7
4	女性部下がどこまで仕事をやりたいのかわからない	N 600 % 100.0	84 14.0	258 43.0	204 34.0	54 9.0
5	男性部下には厳しく指導したり、叱ったりするが、女性部下にはあまりしない	N 600 % 100.0	46 7.7	206 34.3	276 46.0	72 12.0
6	男性部下に、管理職昇進への意欲を持つように働きかける	N 600 % 100.0	72 12.0	250 41.7	225 37.5	53 8.8
7	女性部下に、管理職昇進への意欲を持つように働きかける	N 600 % 100.0	44 7.3	236 39.3	262 43.7	58 9.7
8	どちらかといえば、男性部下への期待の方が大きい	N 600 % 100.0	54 9.0	224 37.3	257 42.8	65 10.8
9	どちらかといえば、男性部下により困難な仕事を与える	N 600 % 100.0	53 8.8	213 35.5	256 42.7	78 13.0
10	特に性別による配慮はしない	N 600 % 100.0	137 22.8	232 38.7	188 31.3	43 7.2

Q24	夫婦の役割分担に関する考え方についてお伺いします。 独身の場合、妻・パートナーがいると仮定してお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	夫婦で家事・育児も同等に担うべきだと思う	N 600 % 100.0	138 23.0	307 51.2	132 22.0	23 3.8
2	育児は妻が責任を持つべきだ	N 600 % 100.0	28 4.7	162 27.0	313 52.2	97 16.2
3	家事は妻が責任を持つべきだ	N 600 % 100.0	36 6.0	164 27.3	302 50.3	98 16.3
4	母親がフルタイムで働いていると、家庭生活は損なわれるものだ	N 600 % 100.0	42 7.0	211 35.2	262 43.7	85 14.2
5	経済的に家族を支えるのは夫の役割だ	N 600 % 100.0	97 16.2	284 47.3	164 27.3	55 9.2
6	男性も女性も家計のために収入を得るようにしなければならない	N 600 % 100.0	98 16.3	287 47.8	189 31.5	26 4.3
7	自分にとって仕事の成功よりも家族の方が大切である	N 600 % 100.0	126 21.0	315 52.5	138 23.0	21 3.5

Q25	子どもがいることによる仕事上の影響についてお伺いします。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	子どもがいることで仕事の意欲が高まる	N 600 % 100.0	138 23.0	327 54.5	95 15.8	40 6.7
2	子どもがいることで効率的に仕事をするようになる	N 600 % 100.0	98 16.3	289 48.2	169 28.2	44 7.3
3	子どもがいることで部下や同僚に対してより寛容になる	N 600 % 100.0	102 17.0	281 46.8	171 28.5	46 7.7
4	生活者としての視点が仕事に役立つことがある	N 600 % 100.0	127 21.2	306 51.0	128 21.3	39 6.5
5	子どもがいることで働く仕事が制限される	N 600 % 100.0	63 10.5	227 37.8	256 42.7	54 9.0

※子供がいる人のみ(Q11=1-2)

Q26	問11でお子さんがいると回答した方にお伺いします。 あなたは育児休業を取得したことがありますか。 ある場合は、取得した期間についてお答えください。 ※複数回、取得したことがある方は、最長の取得期間についてお答えください。 単一回答	N	%
		1	取得したことがない
2	5日未満	12	5.2
3	5日～2週間未満	14	6.1
4	2週間～1ヶ月未満	3	1.3
5	1ヶ月～3ヶ月未満	1	0.4
6	3ヶ月～12ヶ月未満	1	0.4
7	12ヶ月以上	0	0.0
	全体	230	100.0

NQ27S1N	あなたの現在の給与が100%（諸手当を含む）補償されるのであれば、何日まで育児休業を取りたいと思いますか。 ※育児休業を取りたくない方は、0とお答えください。 Q27S1【 】日間 単一回答	N	%
1	取りたくない(0日)	141	23.5
2	1日～1週間	48	8.0
3	1週間超～2週間	49	8.2
4	2週間超～1ヶ月	123	20.5
5	1か月超～2か月	48	8.0
6	2か月超～3か月	42	7.0
7	3ヶ月超～半年	66	11.0
8	半年超～1年	56	9.3
9	1年超	27	4.5
	全体	600	100.0

Q28	育児休業についてのあなたの考えをお聞かせください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	育児休業を取ると出世(昇進・昇給)に悪影響があると思う	N 600 % 100.0	117 19.5	268 44.7	163 27.2	52 8.7
2	男性が育児休業を取得することは、取引先との関係性を考えると難しい	N 600 % 100.0	119 19.8	279 46.5	152 25.3	50 8.3
3	自分が育児休業を取得しようとしたら、自分や妻の両親の反対があると思う	N 600 % 100.0	40 6.7	165 27.5	275 45.8	120 20.0
4	自分が育児休業を取得しようとしたら、妻の反対があると思う	N 304 % 100.0	19 6.3	80 26.3	144 47.4	61 20.1
5	育児休業を取ると、仕事から離れている期間に、同僚との仕事の能力に差がつくと思う	N 600 % 100.0	104 17.3	248 41.3	194 32.3	54 9.0

Q29	あなた自身の働き方についてお伺いします。それぞれについて、あてはまるものを選択してください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	チームを組んで働くことが多い	N 600 % 100.0	86 14.3	198 33.0	212 35.3	104 17.3
2	一人で完結する仕事が多い	N 600 % 100.0	148 24.7	241 40.2	171 28.5	40 6.7
3	1日の作業量やスケジュールを自分で決めることができる	N 600 % 100.0	140 23.3	263 43.8	140 23.3	57 9.5
4	深夜(午後10時～午前5時)に就業することがある	N 600 % 100.0	61 10.2	135 22.5	159 26.5	245 40.8
5	締切や納期に追われてスケジュールに余裕がない	N 600 % 100.0	63 10.5	190 31.7	228 38.0	119 19.8
6	勤務時間外に電話・メール等で仕事関係の連絡を取ることが多い	N 600 % 100.0	63 10.5	183 30.5	197 32.8	157 26.2
7	職場全体の仕事のやり方に自分の意見を反映することができる	N 600 % 100.0	84 14.0	261 43.5	189 31.5	66 11.0
8	突発的業務が発生することが多い	N 600 % 100.0	113 18.8	244 40.7	183 30.5	60 10.0
9	終業時間に帰りにくい	N 600 % 100.0	62 10.3	156 26.0	222 37.0	160 26.7
10	残業・休日出勤が多い	N 600 % 100.0	63 10.5	154 25.7	217 36.2	166 27.7

※項目1-3:既婚者のみ(SQ5=1)、項目4:同居の子どもがいる人のみ(Q11=1)

Q30	コミュニケーションのあり方についてお伺いします。それぞれについて、あてはまるものを選択してください。また、該当する相手(上司・同僚)などがいない場合は「あてはまらない」をチェックしてください。 単一回答	全体	1	2	3	4	5	
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	あてはま らない	
1	妻と(自分の)仕事・職場のことについて、十分に話している	N %	304 100.0	40 13.2	134 44.1	78 25.7	36 11.8	16 5.3
2	妻と妻の仕事・職場のことについて、十分に話している	N %	304 100.0	33 10.9	119 39.1	91 29.9	36 11.8	25 8.2
3	妻と子育てについて、十分に話している	N %	304 100.0	30 9.9	118 38.8	90 29.6	29 9.5	37 12.2
4	子どもと話す時間が十分にとれている	N %	203 100.0	19 9.4	85 41.9	76 37.4	17 8.4	6 3.0
5	仕事が上手くいかないときに相談できる女性の上司がいる	N %	600 100.0	36 6.0	82 13.7	128 21.3	99 16.5	255 42.5
6	仕事が上手くいかないときに相談できる男性の上司がいる	N %	600 100.0	61 10.2	198 33.0	138 23.0	75 12.5	128 21.3
7	仕事が上手くいかないときに相談できる女性の同僚がいる	N %	600 100.0	32 5.3	106 17.7	142 23.7	101 16.8	219 36.5
8	仕事が上手くいかないときに相談できる男性の同僚がいる	N %	600 100.0	54 9.0	158 26.3	149 24.8	94 15.7	145 24.2
9	仕事でチームを組む時は、男女混合チームの方がやりやすい	N %	600 100.0	44 7.3	153 25.5	191 31.8	84 14.0	128 21.3
10	仕事でチームを組む時は、同性ばかりのチームの方がやりやすい	N %	600 100.0	40 6.7	145 24.2	214 35.7	105 17.5	96 16.0
11	あなたの上司はあなたの業務が上手く進むように支援してくれる	N %	600 100.0	56 9.3	180 30.0	183 30.5	80 13.3	101 16.8
12	あなたの上司とあなたはコミュニケーションが取れている	N %	600 100.0	59 9.8	202 33.7	167 27.8	69 11.5	103 17.2
13	あなたの上司はあなたの業務の面倒を最後までみる	N %	600 100.0	51 8.5	155 25.8	189 31.5	94 15.7	111 18.5
14	あなたの上司は部下のワークライフバランスの実現に理解がある	N %	600 100.0	57 9.5	164 27.3	187 31.2	86 14.3	106 17.7
15	あなたの上司は女性活躍推進に積極的だ	N %	600 100.0	43 7.2	103 17.2	208 34.7	101 16.8	145 24.2
16	就業時間外に、仕事に関係のある勉強会やセミナーに参加することがある	N %	600 100.0	44 7.3	97 16.2	142 23.7	136 22.7	181 30.2
17	就業時間外に、趣味やボランティア、地域の活動等に参加することがある	N %	600 100.0	40 6.7	106 17.7	143 23.8	127 21.2	184 30.7
18	悩みごとを相談できる友人(女性)がいる	N %	600 100.0	51 8.5	125 20.8	147 24.5	106 17.7	171 28.5
19	悩みごとを相談できる友人(男性)がいる	N %	600 100.0	80 13.3	177 29.5	147 24.5	78 13.0	118 19.7

Q31	ワークライフバランスや女性活躍推進施策についてのあなたの考えをお聞かせください。 単一回答	全体	1	2	3	4	
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	
1	女性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者と	N %	600 100.0	160 26.7	326 54.3	84 14.0	30 5.0
2	男性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者と	N %	600 100.0	131 21.8	303 50.5	136 22.7	30 5.0
3	同僚が育児休業を取得したことによって、自分や他の社員への業務負担が増える	N %	600 100.0	91 15.2	318 53.0	154 25.7	37 6.2
4	重要な職務に従事している女性は、短時間勤務制度などの利用を控えるべきだ	N %	600 100.0	41 6.8	181 30.2	273 45.5	105 17.5
5	女性活躍推進の取組みにより、特定の人が必要以上に優遇されている	N %	600 100.0	60 10.0	210 35.0	261 43.5	69 11.5
6	女性活躍推進は、少子高齢化の中、就労人口の維持という面から不可欠な取組みだ	N %	600 100.0	95 15.8	279 46.5	176 29.3	50 8.3
7	女性活躍推進をすすめると、企業の競争力が高まる	N %	600 100.0	90 15.0	254 42.3	211 35.2	45 7.5
8	女性の視点が入ることで、商品開発等イノベーション創出につながる	N %	600 100.0	125 20.8	291 48.5	145 24.2	39 6.5
9	優秀な女性管理職が増えれば、生産性や売り上げの向上につながる	N %	600 100.0	92 15.3	286 47.7	182 30.3	40 6.7
10	女性活躍推進施策の取組みを進めることで、社内に不公平感や軋轢が生まれる	N %	600 100.0	60 10.0	197 32.8	272 45.3	71 11.8

Q32	次の項目について、あなたの満足度をお答えください。 単一回答	全体	1	2	3	4
			とても満足	やや満足	やや不満	とても不満
1	経済的なゆとり	N 600 % 100.0	43 7.2	184 30.7	243 40.5	130 21.7
2	時間的なゆとり	N 600 % 100.0	64 10.7	231 38.5	223 37.2	82 13.7
3	精神的なゆとり	N 600 % 100.0	45 7.5	213 35.5	240 40.0	102 17.0
4	余暇・レジャー・趣味	N 600 % 100.0	66 11.0	270 45.0	214 35.7	50 8.3
5	現在の仕事全般	N 600 % 100.0	44 7.3	246 41.0	234 39.0	76 12.7
6	自分の健康	N 600 % 100.0	51 8.5	261 43.5	233 38.8	55 9.2
7	現在の生活全般	N 600 % 100.0	55 9.2	252 42.0	235 39.2	58 9.7
8	生活の将来性	N 600 % 100.0	32 5.3	180 30.0	267 44.5	121 20.2
9	家族との関係性	N 600 % 100.0	106 17.7	268 44.7	183 30.5	43 7.2
10	ワークライフバランスの実現(仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス)	N 600 % 100.0	50 8.3	277 46.2	228 38.0	45 7.5

Q33	女性が活躍する社会の実現に向けて、あなたが必要だと考えることはなんですか。 単一回答	全体	1	2	3	4
			そう思う	ある程度 そう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない
1	女性の積極的な採用	N 600 % 100.0	120 20.0	307 51.2	131 21.8	42 7.0
2	女性の積極的な管理職登用	N 600 % 100.0	94 15.7	287 47.8	167 27.8	52 8.7
3	女性の継続就労支援	N 600 % 100.0	118 19.7	294 49.0	141 23.5	47 7.8
4	育児との両立を支援する制度の充実	N 600 % 100.0	146 24.3	299 49.8	108 18.0	47 7.8
5	介護との両立を支援する制度の充実	N 600 % 100.0	136 22.7	296 49.3	127 21.2	41 6.8
6	長時間労働の是正	N 600 % 100.0	165 27.5	286 47.7	116 19.3	33 5.5
7	男性の働き方改革	N 600 % 100.0	150 25.0	302 50.3	117 19.5	31 5.2
8	活躍する女性のロールモデルの提示	N 600 % 100.0	82 13.7	309 51.5	163 27.2	46 7.7
9	管理職を対象とした研修	N 600 % 100.0	108 18.0	288 48.0	160 26.7	44 7.3
10	職場や家庭、プライベートでのコミュニケーションの充実	N 600 % 100.0	139 23.2	311 51.8	115 19.2	35 5.8

Q34 女性の会社での活躍を阻害する要因として思いつくものを、具体的に教えてください。【自由記述】

・ 男性に比べると能力が低く見られている。
・ 寿退社等の可能性。
・ 家事や育児。
・ うちの会社では女性は事務員で役職があがらない。
・ かつての男性社会を形作った団塊世代の人たち。男は仕事をし、女は家にいるべきという風潮を作り、それを現代においても共用する人たちが主な要因。
・ セクハラ、パワハラ、マタハラ。
・ セクハラ、女性へ責任の重い仕事を与えない。
・ そもそも女性が活躍を阻害されてるとは思わない。
・ パワハラをパワハラと思っていない古い考えのある年配の管理職。
・ ほとんどの女性が管理職になりたいと考えていないのに、国が無理やり女性管理職を増やそうとするから、悪印象をもつ。
・ やはり既婚者は特に家庭の事を考えないといけないので、仕事量や時間に制約があるので責任ある業務に付きづらい。
・ ワークシェアが、日本に根付いていないこと。チームで仕事をするという意識がない。
・ ワークライフバランス
・ 育児、出産、体力面
・ 育児が女性に任されてること
・ 育児との両立
・ 育児と介護。どちらも女性がメインで行わなければならないという考え方。
・ 育児休暇、出産前後の休暇の取りにくさ。
・ 育児休暇共働きの際の家庭との両立。
・ 育児休暇後の待遇。
・ 育児休暇等によって、他の社員に負担がかかってしまうという今の世の中の労働環境。
・ 育児休業に対する無理解、女性が活躍することへの男性からのやっかみ。
・ 家事、育児を男性ができないことが多いから、その分女性に負担がかかる。
・ 家事や育児は女性の仕事と思う世代がいる。化石頭にはウンザリしてますよ。
・ 家事負担が多く、子どもや介護など緊急に家族が呼ばれる場合女性に対応する機会が多い為、仕事より家庭を優先してしまうから。
・ 火災現場においては体力が劣るのでやりにくい。
・ 過去の因習。そんなルールどこにもないのですが、そういうものだから、という感じで女性に過度に気を使う、しんどい仕事をさせず男性と差をつけているように感じます。ルールを作るよりも、教育で意識を変えないとどうにもならないかもしれません。
・ 子どもを基本的には見る必要もあること。
・ 介護、育児、重要な仕事は女性に任せない雰囲気。
・ 会社が、結婚や妊娠をしても戻ってこれるような制度がないこと。男女の賃金の差があること。
・ 女性だからというような、固定概念。

・ 給与など、男性との待遇の違い。
・ 更年期障害で本来の実力を発揮出来なくなってしまう人が多い。
・ 慣例で男性にしか任せない仕事があったり、女性活躍の取り組みが形だけで、会社の本気度が感じられない。
・ 企業内での理念として未だ旧態依然とした考え方が残っている。通信手段の発展した世の中なので、もっとコミュニケーションツールを使ったチームを作るべき。
・ 求人等に記載されている「女性の場合は〇〇円」といったような区別表記。併せて具体的な差分を理解していないにも関わらず女性自身がむやみに女性が不当な扱いを受けていると常に発信する一部の姿勢。総じて男女差もなく誰もが平等に現状に性差が存在しないことを見比べ、熟知することが必要。
・ 教育マニュアルと作業効率、結果の評価があいまいな体制。
・ 勤務地の問題（子どもが就学期間の転勤指示）。
・ 経営層、上司の古い考え。
・ 結婚、出産による退職
・ 結婚・出産を機に退職する女性が多いこと。退職する背景には、男性が育児休業を取れないため、子育てに参加する時間が少なく、ほぼ女性が子育てを担っていることが要因。女性が会社で退職せずに、活躍するためには、男性も女性と同様の育児休業を取得を義務付け、守らない企業には罰則を課すくらいのことをしないと、女性の仕事と家庭の両立は難しいと思う。
・ 結婚・妊娠・出産に伴うもの。
・ 結婚して妊娠した時に、一度前線から離脱しないとだめなところ。
・ 結婚や子育てなどによる制限での将来性の不安、管理職に女性が少ない事で発言のしにくさ。
・ 古い考え方を持つ男性がいること。
・ 今の役職有る男の男尊女卑な考え方。
・ 在宅勤務など、出社せずに働くことが出来るシステムの未整備。
・ 産後の職場復帰がどの業界も難しいところ。
・ 子育て育児の支援環境。待機児童の問題と夫の育児休暇の取りやすさの問題。
・ 子どもの晩御飯の支度などがあるため、終業時間をあまり変えられず、仕事のお付き合いがしづら
い。
・ 女性特有の感性をうまく使いこなし、会社等で活躍する優秀な女性が多いのも事実。
・ 子どもを預けられない。施設がなかったり、入れない。金銭面の支援は不要と思っている。
・ 社内全体の雰囲気はまだで多様な生き方を認めれる会社や人が少ない。
・ 取引先との宴席でのセクハラまがいの行為。
・ 取引先に女性が少ないので理解がないことがたまにある。
・ 従業員・会社の理解度の低さ。
・ 出産、育児で気持ちが切れると戻る時に以前の状態の様なやる気が落ちている。
・ 家庭と会社での切り替えが上手くない人はストレスが溜まってキャリアを捨てて辞めてしまう。
・ 女性の甘え。

・女性が躍進するにあたり、不公平をなくそうとしている風潮があるが、逆に女性だからこそ出来る職種や立場を軽視して、本当の意味での適材適所が行われていないように思う。

・女性であることへの偏見と、女性自身も人によっては仕事内容を選ぶ為、男性と全く同じ仕事を任せる事が出来ない。また一部だが、それを当然と考える女性もいる。

・女性の活躍。・・・とわざわざ性別で区別して考える根本の部分の考え方が古い。性別で分けなくても優秀な奴は優秀だ。

・女性は家事、育児をするものという偏見。

・女性は事務職と決めつけて採用することが多い。

・女性や若者の活躍を阻害しているのは、年配男性の存在。仕事も遅く、やる気もない。彼らが幅を利かせている事が全ての原因。

・女性を対象にした制度設計が社会的に確立されていない。

・女性を特別扱いしすぎると、男性蔑視になりかねない。女性だけでなく男性にも同等な権利を与えるべき。

・女性自身が出世などを積極的に望んでいないこと。

・女性自身の意識の低レベル。

・女性自身の意欲がない。

・女性自身の向上意識の低さもあるが、重要な業務の割り振りが少なく、責任を持たせてあげていないこともある。

・女性自身の特有の行動、考え方（感情が先走る）ことも管理職にしにくいところがある。

・上にほとんど女の方がいないこと。

・人員不足。女性が休んだ時にフォローできる体制づくりができない。結果的に責任ある業務は男性が負担することが多く、女性を主担当に出来ない。

・日本的雇用制度が阻害している。

・性差を無視した過度の男女平等、過度の女性優遇政策

・生理があるから、気分屋で扱いが困難である。

・戦前から続く男尊女卑。

・体力、思考方法の違いを考慮しないこと。

・体力的問題

・待機児童問題

・男の見栄

・偏見

・保守的な考えがいまだにはびこっているところ。

・未だに男尊女卑の思考を持った古い人間がいること。

・男は働き、女は家を守るという古い風潮がまだ残っていること。

・出産、育児休暇のキャリアへの影響。

・女性が活躍できる制度、体制がまだ不十分で有ること。男性の理解が低い。

・男女平等や雇用機会均等法。

・時短でしか働けないという古い考えであるが、一方で権利のみを過大に主張する身勝手な人が多いのも現実である。これは、女性に限ったことではないけれど、身体的な差などの要因のせい、まだまだ男性よりも女性の方に甘えが多いように感じる。また、優秀な女性であっても、出産等のタイミングについては昨今の晩婚化の影響もあり、制約が多い点も、女性の活躍阻害の要因のひとつだと考えられる。

・制度でバイアスをかける事で一時的には女性が活躍しているかのように見えるかもしれないが、そんな事をしなくても優秀であれば採用も出世も出来るのではないかと思う。制度を設けてハードルを下げるのは簡単だが、その後の長期に渡って女性が活躍する現場を維持する為には女性自身の能力向上や意識改革が必要な部分もあるのではないか。結局、女性の活躍を阻害するのは女性自身なんだと思う。

・男性だけの職場。

・男性と同じ条件で働くこと。女性だからと困難な仕事を避ける割合が高い。

・男性にしかできない仕事が多いという思い込み。

・男性社会という女性への仕事に対する考えなどの偏見。

・男性中心の環境

・男尊女卑の風潮がまだあることが多い。

・長時間労働

・統率力が劣る。

・頭の固い上司。

・働く上でのルールが男性中心に作られているので、女性が働く上で直面する問題に対処できないからではないかと思う。

・同じ仕事内容だとしてもお茶など出すのはやっぱり女性がやってる事が多い

・日本社会の古い考え

・平等の履き違い。

・妊娠出産などで長期間離脱すること。

・妊娠出産や育児など。男性も積極的に育児に取り組む必要あり。

・年配の方たちの男性優位の古い考え方を変えるのは難しい。

・年配者の男尊女卑の固定概念。

・年配上司の理解。

・能力とバランス感覚。

・物理的な問題(体力等)。どうしても男性との差別化はある。総合して男女差別なく、平等に評価できるのかは、難しい問題だと思う。

・平等な評価と男女の相違、特性に伴う支援体制がハード・ソフト共に整っていない。

・理解のない上司の存在。

・労働時間の長さ。

・男社会としてめんめんを受け継がれてきた、男尊女卑の考え方。

・男女参画が実施されていない。

・ある一定の時間が過ぎると、子どもの事が気になり仕事に集中できない。

Q35 子どもがいる方にお伺いします。子どもがいる場合、仕事との両立や子育ての環境整備について、負担になっていること、困っていることがあれば、具体的に教えてください。

【自由記述】

- ・いつ体調を崩すかわからないので、急に休んだ日の次、出社する時の仕事量が負担。
- ・子どもの体調不良で突発的に休まないといけないこと。
- ・できるだけ子どもと触れ合いたいが、なかなか難しい時がある。
- ・家に持ち帰っての仕事があるので育児の両立が難しい時がある。
- ・家事、育児と仕事の両立が大変
- ・家族、子どもを養うのには、経済的に厳しい。今の職場には、家族手当がない。
- ・海外出張、不在にすることがある。
- ・学校からの突然の呼び出しや、病気などの突発的の事由が多い。
- ・学校などが終わった後に、子どもを受け取ってくれる施設や仕組みがすくない。
- ・学校や幼稚園の、行事やPTAの委員の仕事が多すぎて妻に余裕がなくなっている。パートタイムの仕事もできない。学校の仕事やボランティアの負担が大きすぎる。
- ・学校行事や病気など、急に休まざる得ない事がある。
- ・給料が安い。子どもたちに対する国からの助成金が少ない。教育費や医療費や生活費の支援が少ない。
- ・もっとも、子育てに時間と費用のかかる年代の所得が少ない。
- ・教育費にお金がかかる。
- ・教育費の負担。将来かかるお金の不安。
- ・業務にとられる時間が長い。異動も本人の希望と関係なく単身赴任にされるので、子どもと一緒にいられる時間が少ない。単身赴任者は帰省旅費があまり支給されないので、家に帰れない。
- ・経済的な支援制度の有無。
- ・経済的にきつい。
- ・行事への参加。
- ・単身赴任なので妻の力になれない。
- ・男性でも、子どもの都合で休みを取りやすくしてほしい。
- ・男性の育児参加に対して、建前では配慮する方針はあるが、具体的な取り組みなどが無い。
- ・男性の産休や育休が公然と取れない。性別にかかわらず職員の数が少ない。（人件費率抑制のため）
- ・妻が育児をほとんどやってくれているので、あまり負担はない。
- ・病気の子どもがいる時預ける場所がない。
- ・部署または上司によって子育ての理解度が異なる。
- ・保育園に枠が少なく、子どもを預けることが出来ない。
- ・保育園の環境が十分に整っていればよいと思う
- ・保育園の金額負担

- ・男性も子育てに関わりたいたと思うが、わからないからなにもできないのが現状で、そういうのを教えてくれる所があればいいと思う。
- ・残業や有給取得など限られた中で時間を割きたいときでも重圧がきつく気持ちよく専念できない。
- ・仕事量が多すぎるころ。
- ・子どもの送り迎え。
- ・子育てのため早く帰らないといけないので、仕事を中途半端な形で切り上げないといけない。
- ・子ども(家庭)と仕事でどちらかを優先しなければならない時がある。
- ・子どもが病気でも預かってもらえるような所があればいいと思う。
- ・子どもが風邪を引いた場合に急遽仕事を休みにくい。
- ・子どもが保育園に入れず、妻が育児をするため、休業している。育児は負担がかかるため、妻の負担を減らすため、週一で有給を取り、子育てのサポートをしたいが、日本の制度では無理。
- ・子どもとのコミュニケーション時間のない日常。
- ・子どもと接する時間が思うように取れない。どうしても母親頼みになってしまう。
- ・子どもの学校行事などスケジュールがあわないことがある。
- ・子どもを預けるところがないので、妻は仕事ができない。預けるところがあれば、仕事ができ、将来のための貯金などできると思う。
- ・時代の違いによる、育児への考え方の違い。
- ・小さいうちは共働きはできない。
- ・職種的に土日休みが取りにくいいため、幼稚園が休みの時に自分が休めない。
- ・人に任せられない業務が多いため休みたくても休めない日が多い。
- ・増えない収入と、増える教育費の経済的負担。
- ・待機児童、保育所の数、保育所の開いている時間、長期出張になると、妻だけで家事育児を見ないといけない。
- ・待機児童問題。
- ・中学校から大学にかけて、経済的に厳しくなるが公的援助が少ないことで労働時間が増え、子どもとのコミュニケーションが減るであろうこと。
- ・転職が多い場合、単身赴任が増加し子育ての関与が減少される。
- ・突発的な休みが取りにくい。
- ・病気などの対応時に融通を利かせてほしい。
- ・保育料が高すぎる。
- ・様々な面で負担となり、足枷のように感じる。