

第 2 調査結果の概要

3 自由意見(抜粋)

3 自由意見(抜粋)

事業所調査、個人調査ともに、非常に多くのご意見をいただきありがとうございました。
以下にその抜粋を掲載いたします。
※ご意見の趣旨を変えずに文章表現を統一させていただきました。

(1) 事業所調査[ご意見数 54]

業種	ご意見等
製造業	セクシャルハラスメントの定義付けは個々によって異なると思う。それゆえにむずかしく、表面に現われにくいものだと思うし、年代によっても異なると思う。
〃	女性を管理職につかせようとしても、そのために退職するケースが多く、男女を同列にすることができない状況。また、女性を責任ある所へ配置しようとしても断られる。
〃	社会が男女均等を意識するあまり、女性特有の「気づかい」や「温かな対応」ができる従業員が少なくなっている(特に若年者)。平等も良いが、良い部分を失わないようにしたい。
〃	当社は、業種柄女性なしでは事業経営が成り立たない。積極的に用いていきたい。
卸売業・小売業	女性に対する保障が男性に比べて多すぎても、問題だと思う。保障が大きくなればなるほど、企業が雇用しづらくなると思う。
〃	当社のような規模の業種は、細かな規定を作ることにより、かえって縛られ画一的になり、活力がなくなるような気がする。各人のケースバイケースで対応したい。
〃	女性の方が根性もありやる気もある。もっと多くの女性に入ってもらいたい。
〃	県女性職員の幹部登用が進んでいることは聞いているがまだまだ足りないと思う。社会全体に広めていく上での県のインパクトのある施策および指導性の発揮を求めたい。また、幼児期～高校生への教育面での実践も重要だと考える。
宿泊業	女性は弱者ではない。個人経営の為、男女を特別に意識したら仕事はまわらない。
サービス業	当社は、男性・女性の職種を分けていない。技術的な知識ある人材を、適切な部署に配置している。男女とも、適材適所の仕事がある。女性が男性と同じようにする事が良い、女性の技術向上の為、女性の能力発揮の計画とか・・・そのような考え方のほうが差別的な感じを受けてしまう。国・県として、男女共同参画実現のために、会社側に取組事項の働きかけをすることも理解はできるが、女性の側の意識や認識が低い方々が多数のような印象も受ける。男女共同参画のための取組みをするのであれば、会社側の取組向上より、女性側への男女共同参画への啓発が必要なのではないかと考える。
〃	女性軽視はしないが、当社のように現実の仕事場において女性に必ずしも向かない職場もある。一律に法律を適用するはおかしいのではないかと。
〃	女性雇用という問題よりも、若年者・高齢者雇用の問題が重要。
〃	当社の場合、意欲のある女性の方は男性以上に働く。家庭の事情、本人の人生観により仕事に関する係わり方が違い、各人が選択して仕事量等を決めている。
〃	男性だから女性だからではなく、人それぞれが役割を生かせる会社になったら良いと思う。セクハラについては、お互いコミュニケーションがとれていると思うので、当社では“悩んでいる”という人はいないと思われる。

(2) 個人調査〔ご意見数 63〕

性別	年齢	ご意見等
女	20 歳代	育児休業中の給付金をもう少し上げてほしい。また、育児休業復帰後の2～3ヶ月は、週2日ぐらいの出勤が可能である制度になれば、個人差はあると思うが、家庭と仕事の両立に少しゆとりを持ってやっていけると思う。
女	〃	セクハラをしている側は、セクハラと自覚しておらず、コミュニケーションの一環だと思っている人が多い。また、女性側も人によっては嫌がらない人もいるので、境界線が難しいと思う。
女	〃	近年、ワークライフバランスの必要性を聞き、素晴らしいことだと思う。ただ、社会復帰のサポート等は大切なことだが、女性自身もそれを当たり前とするのではない制度作りが必要ではないか。シングルや、子持ちではない女性へのフォローが無いままでは、感情面で制度が定着しないのではないかと思う。
女	〃	世の中は制度だけが進み、人のレベルはなかなか変化しない。人の心が動けば一番良い動きになると思う。
女	30 歳代	育児休暇が3年とれるのは公務員の方くらいかと思うが、一般企業も3年とれる様になればと思う。未満児の保育料は高いし、子供と一緒に過ごせる時間が短いので、せめて3歳までは自分で育てたい。
女	〃	セクハラというのは単に外見などの問題を含んだものとは違うと思う。結婚したのに何年も子供に恵まれず、周囲から子供ができるのは当り前のような扱いでとても不快な思いをした。高齢結婚化が進んでいる現代、不妊などの問題もセクハラの一部と社会的に認識してほしい。
男	〃	力仕事などの男女平等はむずかしいけれど、職場に男女がいる方がお互いの向上心は上がると思う。
女	〃	育児休業制度は本当に取りづらい。今まで子供が出来た人はみんな会社を辞めていった。休んでいる間は誰か1人新しい人を入れないと仕事がまわらないし、派遣の方等もない。本当に育児休業制度を取れる時代が来るのかなあと本気で思っている。
男	〃	義務教育中の子供がいる母親が、もっと働きやすい環境作りが大切だと思う。
女	〃	制度は整っていても、それを積極的に利用できるのかどうか、出産・育児を経て働き続けるポイントだと思う。
女	〃	今、女性は結婚・出産後も働く人が増え、昔と違って多様化している。もつとのびのびと働ける職場環境が整えばよいと思う。
女	〃	セクハラについては、一方だけでなく相手方にも問題があると思うので、お互いに自覚して快適な職場であって欲しい。上司や周りの理解、認識も重要だと思う。

性別	年齢	ご意見等
女	〃	セクハラよりも、パワハラの方が大問題。多かれ、少なかれ何処の企業にも見えない力が働いていると思う。男社会はずっと続くと思う。
女	40歳代	経理の担当をしているが、正社員で分担できる者がおらず長年1人きりですべてを行っている。正社員への雇用の転換を希望しても制度や前例がない、との理由で断られる。こういう問題についても改善するように取り組んでほしい。
女	〃	正社員、パートの仕事内容及び、労務形態(夜勤など)のあり方を考えてほしい。
男	〃	経営者、管理職の意識の向上が急務である。
女	〃	子育てや介護をしながら、女性が働くのはとても大変なこと。職場がそれを理解・認識して、休暇・時間休がとりやすい環境になることを望むが、事業主側から見れば「仕事にならない！」という判断になるのだろうか。女性の多くが働ける職場が必要だと思う。
女	〃	男性と女性では違うので、働き方や、仕事、給与について違いが出る。しかし「男と女と同じようにするわけにはいかないから」という理由が未だに通用するのは理解できない。また、必要とされる人材で、沢山埋もれている女性(特に医師)たちを掘りおこしてほしい。
女	〃	次回、女性、男性関係なく、パワハラの実態調査をして欲しい。 また、セクハラ、パワハラなどを受けて弱者になりやすい立場の者への対策を具体的に、会社の上立つ者へ理解させて欲しい。
女	50歳代	男・女では、体格、体力にも差があるし、特性も違うので、完全に平等にはならないと思う。女性もあまり「すべてに平等」にこだわらず、それぞれの特性を生かして仕事に取り組んだ方が良いと思う。女性には結婚、家事や出産・育児のウェイトが男性より多くなるので、職場の男性や独身者の女性も理解、協力してもらいたい。
女	〃	セクハラは性的ないやがらせばかりでなく、いろいろな場面で口出し等をされ、逆らうと居心地が悪いので仕方なく言われた通りにする、とういうこともあると思う。
女	〃	労働環境などについて目に見える効果をあげるためには、各自の考え方を向上させる事が大切だと思う。それぞれの考え方が違いすぎるので大変だと思う。
女	〃	今の社会は、男女を問わず税金面等が独身に厳しいと思う。
女	〃	女性が働くことの多い世の中で、子供と向き合い、母の温かさを伝え、おしゃべりをし、食事を一緒に食べる事が大事だと思う。朝食の大切さや、手間を掛ける生活の大切さを子供達に教えなければ、これからの世の中は乱れてしまう。親にしっかりとした職があり、贅沢をしなくても厳しさの中で育てることが、苦しい時を乗り越えられる力をつける子育てになると思う。
女	60歳代	自意識をもち、熱意を持って仕事をすれば何も困ることはない。良い時代だと思う。