

# 箕輪町女性活躍推進意識調査（女性従業員）

## 経過比較から読み取れること

令和3年度・令和7年度比較整理

箕輪町 多文化共生・男女共同参画推進室

## 1 調査概要

本資料は、「女性従業員アンケート\_R3\_R7 経過比較報告書」をもとに、令和3年度と令和7年度の比較から読み取れる主な傾向を整理したものです。報告書本文に掲載されている数値・自由意見の内容を踏まえ、施策検討や報告書の総括に活用しやすい形でまとめています。

年度	調査対象	有効回答数	回収率
令和3年	町内企業で働く女性 1,500人	346人	23.1%
令和7年	町内企業で働く女性 1,500人	251人	16.7%

## 2 経過比較から読み取れる主な傾向

### 1. 回答者属性は、やや高年齢層・製造業寄りの構成に変化している

令和7年度の回答者は、年代では50代が31.1%で最も高く、60代も18.3%となっています。令和3年度と比べると40代が減少し、50代・60代が増加しており、回答者構成はやや高年齢層に寄っています。業種では製造業が49.4%と最も高く、令和3年度より5.8ポイント増加しています。回答者属性の変化が一部の設問結果に影響している可能性があるため、経年比較ではこの点を踏まえる必要があります。

### 2. 女性従業員の増加や管理職登用への期待は、やや弱まっている

勤務先が女性従業員を増やしていくと思うかについては、「変わらないと思う」が令和7年度で69.7%となり、令和3年度より増加しています。一方、「増やしていくと思う」は26.7%で、令和3年度から6.5ポイント低下しました。また、女性を積極的に管理職登用しようと考えていると思うかについても、「考えていると思う」が39.4%に低下し、「考えていないと思う」が58.6%に上昇しています。女性従業員側から見ると、勤務先の女性活躍推進への期待感はやや後退していると考えられます。

### 3. 働き方への満足は一定程度ある一方、「強い不満」も増えている

現在の会社での働き方については、令和7年度も「満足している」が57.0%で最も高く、一定程度の満足感は維持されています。しかし、「とても不満である」は10.8%となり、令和3年度から6.2ポイント増加しました。不満の内容では、給与・評価、業務量、人手不足、育児への配慮、男性との扱いの違いなどが挙げられており、表面的な満足感の裏側に、処遇や職場風土への不満が残っていることが読み取れます。

### 4. 管理職を望まない理由は、責任の重さ・両立不安・メリット不足に集中している

管理職になりたいかについては、令和7年度で「なりたくない」が58.2%となり、令和3年度から4.7ポイント増加しています。理由としては「責任が重くなるため」が63.0%で最も高く、「自分の能力に自信がないため」「仕事と家庭の両立が困難なため」も高い水準です。また、「メリットがないため」は令和3年度から増加しており、管理職になることの負担に見合う評価や処遇、働きやすさが十分に感じられていない可能性があります。

## 5. 女性活躍の最大の阻害要因は、依然として家庭責任の偏りである

女性が会社で活躍するための阻害要因では、令和7年度も「男性と比べて家庭責任が重い」が78.1%で最も高くなっています。令和3年度よりやや低下したものの、依然として突出して高い項目です。また、「産休・育休の取得、育児短時間勤務が昇進に影響する」も41.8%、「男性の認識、理解がない若しくは不十分」も36.7%となっており、職場制度だけでなく、家庭・職場双方の役割分担や意識改革が必要であることが分かります。

## 6. 職場の雰囲気は一部改善が見られるが、負担の偏りは残っている

職場の雰囲気では、「同僚間のコミュニケーションが良好である」が43.8%で最も高い一方、「一部のの人に仕事の負担が偏っている」も43.8%と同程度に高くなっています。令和3年度と比べると、超過勤務や慢性的な長時間労働に関する項目は低下しており、働き方の改善が進んだ面も見られます。一方で、「結婚・出産後も女性が働き続けることができる」は低下しており、出産・育児期の継続就業への安心感は十分とはいえません。

## 7. 男性育休への賛成は高まっているが、職場での利用実態には課題が残る

男性従業員の育児休業取得については、令和7年度で「賛成」が77.9%となり、令和3年度から増加しています。一方、職場で育児休業の利用実績が「ない」は76.9%で、利用実績がある職場はまだ限定的です。利用実績がない理由では、「前例となる取得者がいないため」が最も高く、制度の有無だけでなく、取得しやすい前例づくりや職場全体での理解促進が重要と考えられます。

## 8. 育児休業取得後の復職支援では、代替要員配置と預け先確保が課題である

育児休業の利用実績がある人のうち、育休中に代替要員の配置が「あった」は令和7年度で38.6%にとどまり、令和3年度から24.9ポイント低下しています。復職時の配置先では「同じ職場」が75.4%と高く、復職先の継続性は一定程度確保されている一方、代替要員の確保が十分でないことが職場や本人の負担につながっている可能性があります。自由意見でも、子どもの病気や行事に伴う休みに対する職場理解、病児保育、周囲への気兼ねに関する声が多く見られます。

## 9. 行政に求める支援は、保育・学童、経済的支援、企業への働きかけが中心である

女性活躍推進のため行政に求めることでは、令和7年度で「保育所、学童保育の充実」が77.3%、「育児・介護の補助金など経済的支援」が73.7%、「介護・福祉サービスの充実」が61.0%、「企業への職場環境など改善を含めた働きかけ」が59.8%となっています。子育て支援と介護支援に加え、企業への働きかけを求める割合も高く、行政には個人支援と企業・職場環境への働きかけの両面が期待されています。

## 10. 令和7年度新設設問からは、働き方の多様化と就労継続意向が見える

令和7年度新設設問では、世帯収入が安定している場合でも仕事を続けたいかについて、「週に2～3日は仕事をしたい」「週に5日は仕事をしたい」といった就労継続意向が一定程度見られます。これは、女性が働く理由が家計補助だけでなく、社会とのつながり、自己実現、キャリア形成にも広がっていることを示しています。一方で、フルタイム一択ではなく、家庭やライフステージに応じた柔軟な働き方を望む声も読み取れます。

### 3 全体のまとめ

令和3年度から令和7年度にかけて、女性従業員の意識からは、男性育休への理解や、職場における長時間労働の改善など、一定の前向きな変化が見られます。一方で、女性従業員を増やすことや管理職登用に対する期待感はやや弱まり、管理職になりたくないという回答も増加しています。特に、家庭責任の偏り、管理職の責任の重さ、仕事と家庭の両立への不安、処遇や評価への不満が、女性活躍を進める上での大きな課題として残っています。

また、自由意見からは、制度そのものよりも「制度を使える雰囲気」「休んだ人を支える職場体制」「育児や介護を女性だけの責任にしない意識」「働き方に応じた適正な評価」を求める声が多く読み取れます。したがって、今後の施策では、保育・学童・病児保育などの子育て支援、介護サービスの充実、経済的支援に加え、町内企業に対する職場環境改善の働きかけ、管理職や経営者への意識啓発、柔軟な働き方の導入支援を一体的に進めることが重要です。

女性活躍推進は、単に女性の人数や役職登用を増やすことにとどまらず、性別にかかわらず、仕事・家庭・地域生活を無理なく両立できる環境を整えることが求められています。

### 4 施策検討に向けた視点

- ・企業に対して、育児・介護と仕事の両立支援制度の整備だけでなく、制度を使いやすい職場風土づくりを働きかける。
- ・女性管理職登用については、登用人数だけでなく、責任に見合う処遇、補佐体制、家庭との両立支援、ロールモデルづくりをあわせて進める。
- ・男性の育児休業取得について、前例づくりや代替要員確保の支援など、町内中小企業でも実行しやすい支援策を検討する。
- ・保育所・学童保育・病児保育、介護・福祉サービスの充実を、女性活躍推進の基盤として位置づける。
- ・職場における賃金・評価・昇進への不公平感について、企業への啓発や相談支援、好事例の共有を進める。

**箕輪町女性活躍推進意識調査  
(女性従業員)**

**アンケート集計報告書**

**箕輪町 多文化共生・男女共同参画推進室**

## I 調査の概要

### ◆調査の目的

この報告書は、箕輪町 女性活躍推進意識調査 女性従業員アンケート調査をまとめたものです。

本調査は、町内の企業で働く女性従業員が仕事と家庭の両立等についてどのような認識が明らかにし、箕輪町の施策の基礎資料とすることを目的としています。

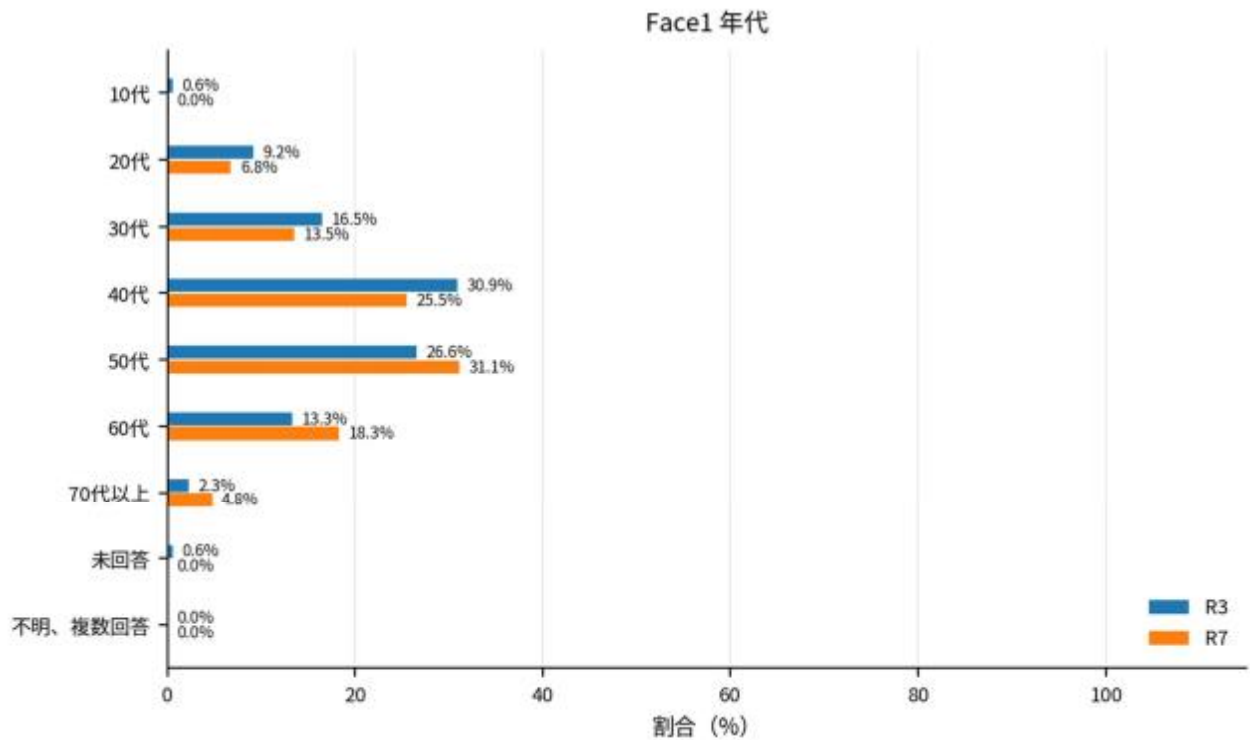
### ◆調査設計・回収結果

年度	調査対象	調査方法	調査期間	有効回答数	回収率	備考
令和3年	町内企業で働く女性 1,500人	郵送配布 郵送回収またはインターネット回答	令和3年10月1日～10月31日	346人	23.1%	
令和7年	町内企業で働く女性 1,500人	郵送配布 郵送回収またはインターネット回答	令和7年10月1日～10月31日	251人	16.7%	

## II 回答者の属性

### 1. Face1 年代

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

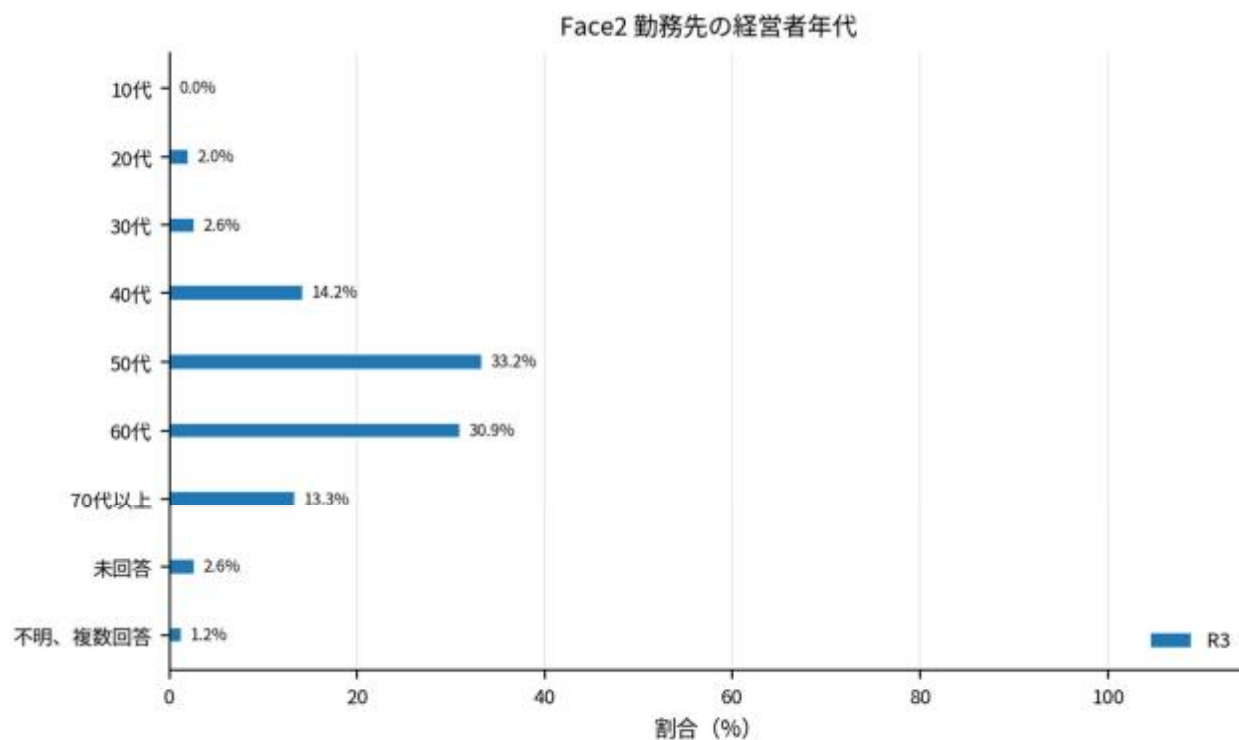


R7 年度は「50 代」が 31.1%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「40 代」で、-5.4 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
10 代	2	0.6%	0	0.0%	-0.6
20 代	32	9.2%	17	6.8%	-2.4
30 代	57	16.5%	34	13.5%	-3.0
40 代	107	30.9%	64	25.5%	-5.4
50 代	92	26.6%	78	31.1%	+4.5
60 代	46	13.3%	46	18.3%	+5.0
70 代以上	8	2.3%	12	4.8%	+2.5
未回答	2	0.6%	0	0.0%	-0.6
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 2. Face2 勤務先の経営者年代

回答種別：単一回答 / R3 n=346 <令和7年度 設問なし>

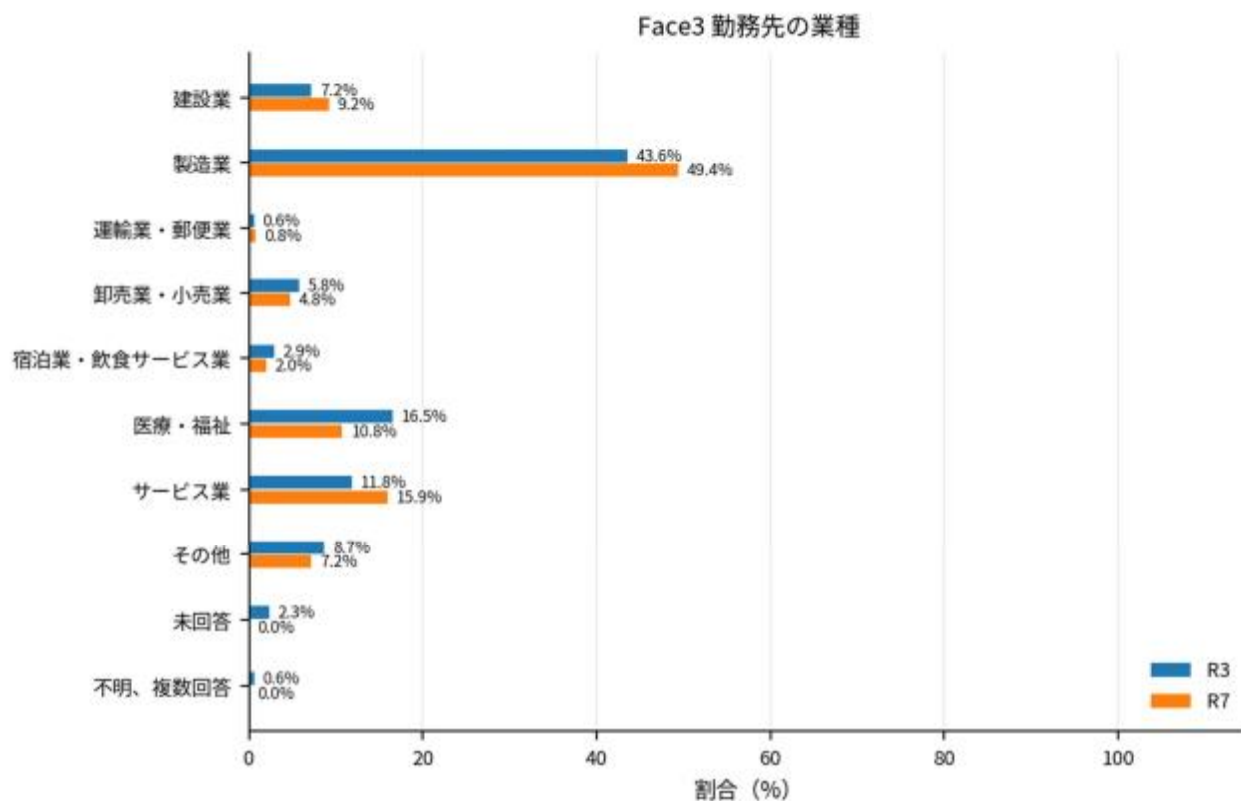


R3年度は「50代」が33.2%で最も高くなっています。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
10代	0	0.0%			
20代	7	2.0%			
30代	9	2.6%			
40代	49	14.2%			
50代	115	33.2%			
60代	107	30.9%			
70代以上	46	13.3%			
未回答	9	2.6%			
不明、複数回答	4	1.2%			

### 3. Face3 勤務先の業種

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251



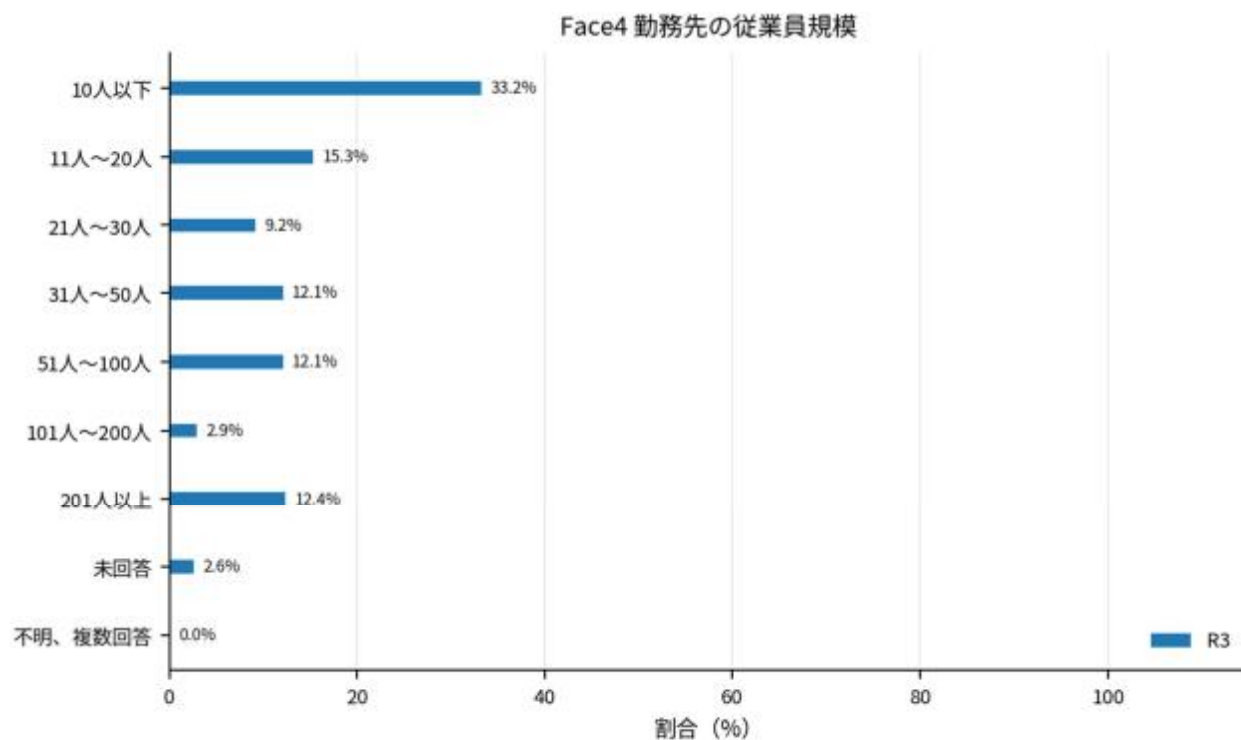
R7 年度では「製造業」が 49.4% で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「製造業」で、+5.8 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
建設業	25	7.2%	23	9.2%	+2.0
製造業	151	43.6%	124	49.4%	+5.8
運輸業・郵便業	2	0.6%	2	0.8%	+0.2
卸売業・小売業	20	5.8%	12	4.8%	-1.0
宿泊業・飲食サービス業	10	2.9%	5	2.0%	-0.9
医療・福祉	57	16.5%	27	10.8%	-5.7
サービス業	41	11.8%	40	15.9%	+4.1
その他	30	8.7%	18	7.2%	-1.5
未回答	8	2.3%	0	0.0%	-2.3
不明、複数回答	2	0.6%	0	0.0%	-0.6



#### 4. Face4 勤務先の従業員規模

回答種別：単一回答 / R3 n=346 <令和7年度 設問なし>

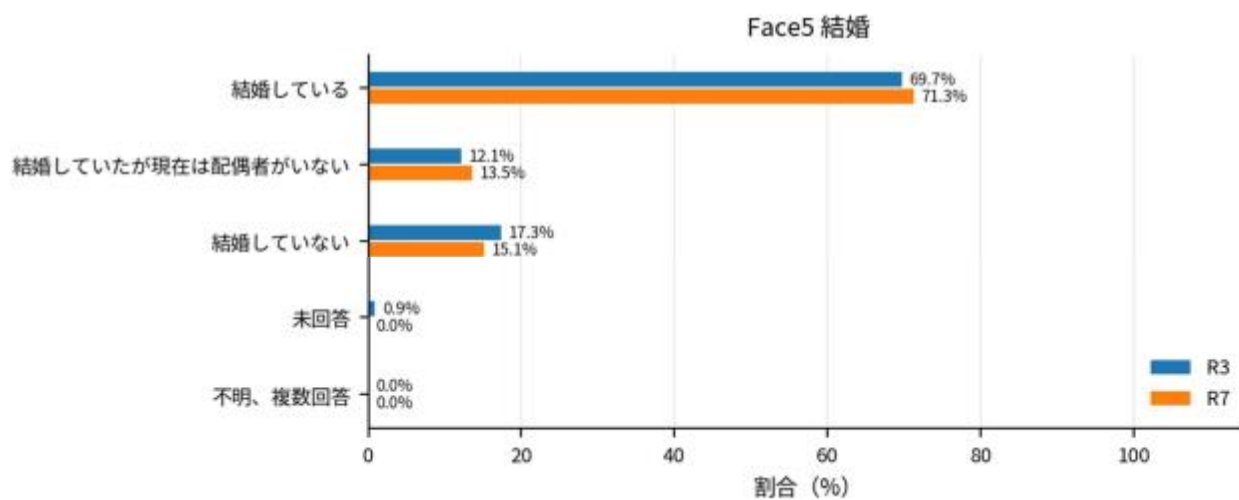


R3 年度では「10 人以下」が 33.2%で最も高くなっています。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
10 人以下	115	33.2%			
11 人~20 人	53	15.3%			
21 人~30 人	32	9.2%			
31 人~50 人	42	12.1%			
51 人~100 人	42	12.1%			
101 人~200 人	10	2.9%			
201 人以上	43	12.4%			
未回答	9	2.6%			
不明、複数回答	0	0.0%			

## 5. Face5 結婚

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

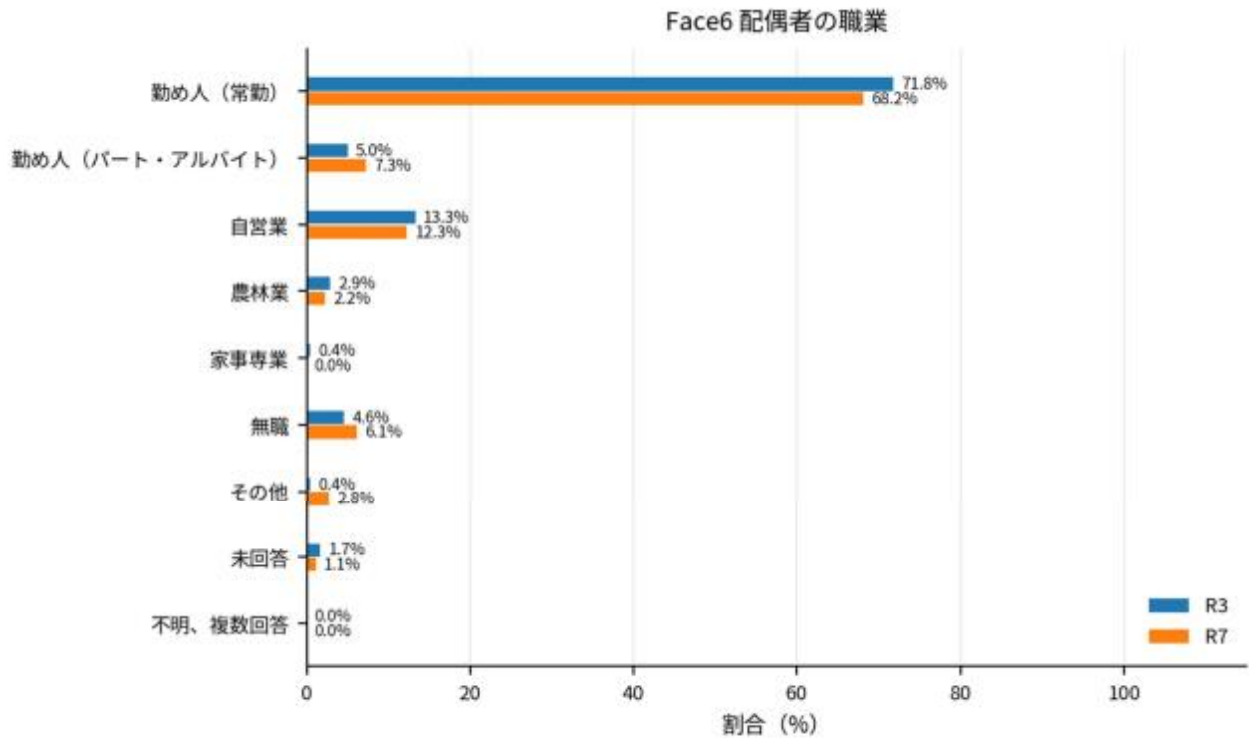


R7 年度では「結婚している」が 71.3% で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「結婚していない」で、-2.2 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
結婚している	241	69.7%	179	71.3%	+1.6
結婚していたが現在は配偶者がいない	42	12.1%	34	13.5%	+1.4
結婚していない	60	17.3%	38	15.1%	-2.2
未回答	3	0.9%	0	0.0%	-0.9
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 6. Face6 配偶者の職業

回答種別：単一回答 / R3 n=241 / R7 n=179

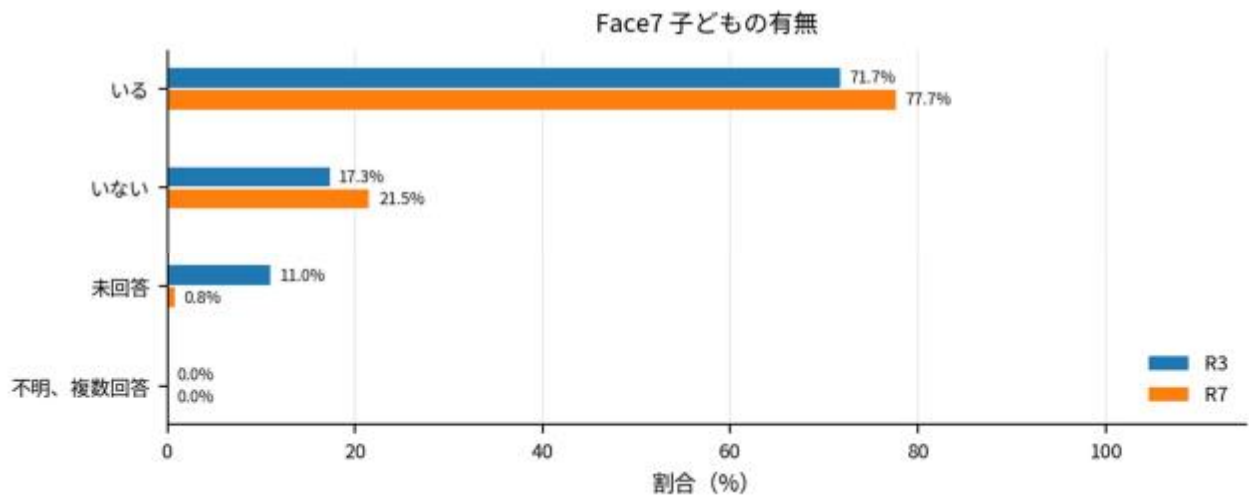


R7 年度では「勤め人 (常勤)」が 68.2%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「勤め人 (常勤)」で、-3.6 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
勤め人 (常勤)	173	71.8%	122	68.2%	-3.6
勤め人 (パート・アルバイト)	12	5.0%	13	7.3%	+2.3
自営業	32	13.3%	22	12.3%	-1.0
農林業	7	2.9%	4	2.2%	-0.7
家事専業	1	0.4%	0	0.0%	-0.4
無職	11	4.6%	11	6.1%	+1.5
その他	1	0.4%	5	2.8%	+2.4
未回答	4	1.7%	2	1.1%	-0.6
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 7. Face7 子どもの有無

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

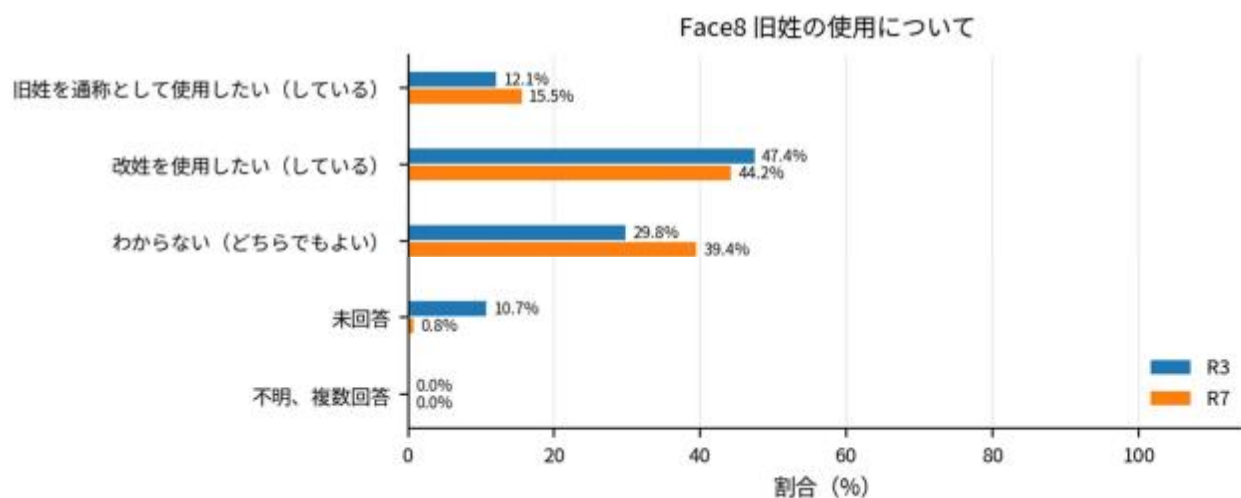


R7 年度では「いる」が 77.7% で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「未回答」で、-10.2 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
いる	248	71.7%	195	77.7%	+6.0
いない	60	17.3%	54	21.5%	+4.2
未回答	38	11.0%	2	0.8%	-10.2
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 8. Face8 旧姓の使用について

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251



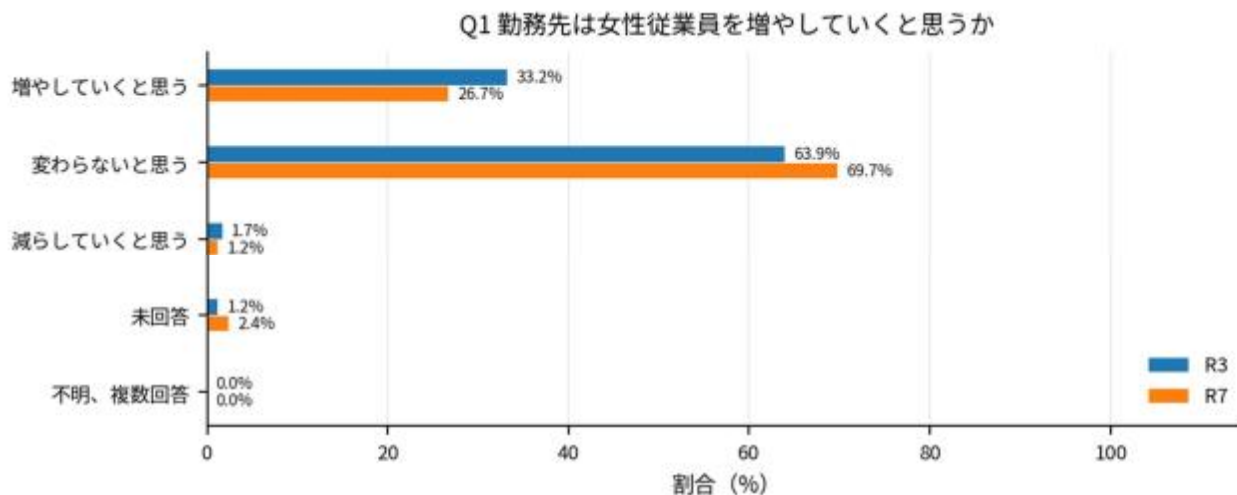
R7 年度では「改姓を使用したい (している)」が 44.2% で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「未回答」で、-9.9 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
旧姓を通称として使用したい (している)	42	12.1%	39	15.5%	+3.4
改姓を使用したい (している)	164	47.4%	111	44.2%	-3.2
わからない (どちらでもよい)	103	29.8%	99	39.4%	+9.6
未回答	37	10.7%	2	0.8%	-9.9
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

### III 調査

#### 問1 勤務先は女性従業員を増やしていくと思うか

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

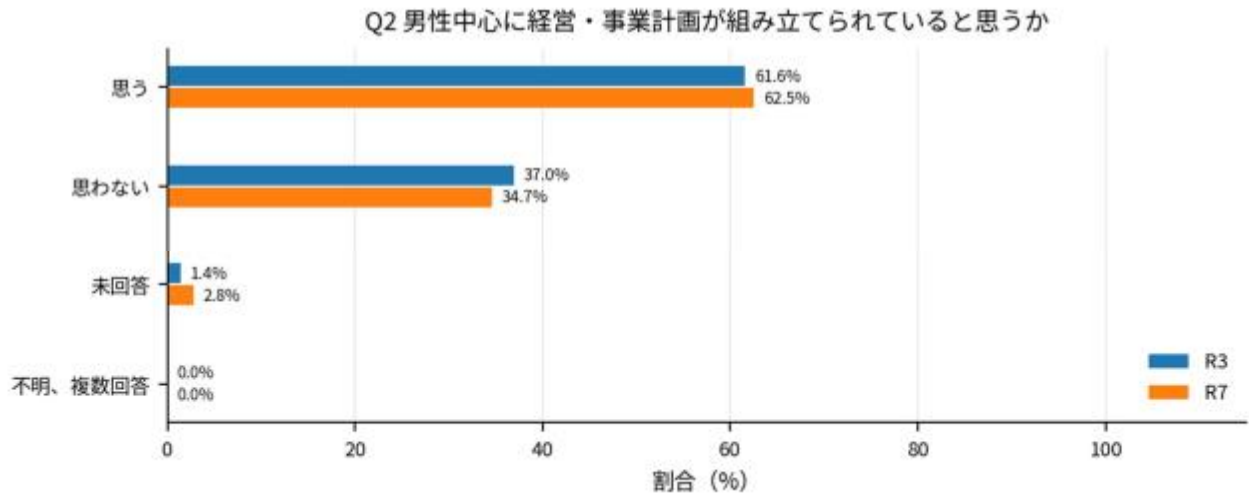


令和7年度では「変わらないと思う」が69.7%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「増やしていくと思う」で、-6.5ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
増やしていくと思う	115	33.2%	67	26.7%	-6.5
変わらないと思う	221	63.9%	175	69.7%	+5.8
減らしていくと思う	6	1.7%	3	1.2%	-0.5
未回答	4	1.2%	6	2.4%	+1.2
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 問2 男性中心に経営・事業計画が組み立てられていると思うか

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

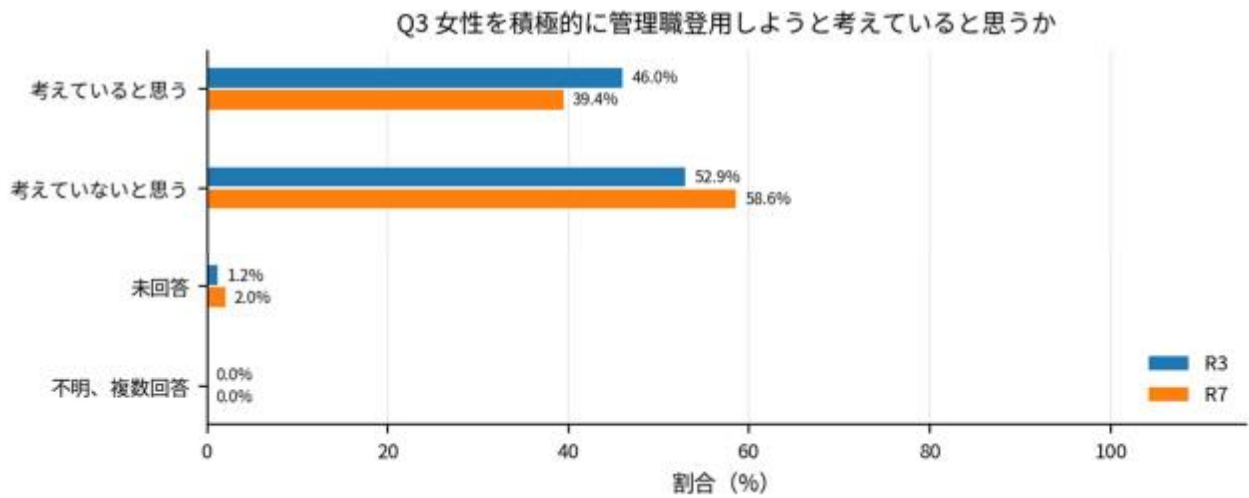


令和7年度では「思う」が62.5%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「思わない」で、-2.3ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
思う	213	61.6%	157	62.5%	+0.9
思わない	128	37.0%	87	34.7%	-2.3
未回答	5	1.4%	7	2.8%	+1.4
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

### 問3 女性を積極的に管理職登用しようと考えていると思うか

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

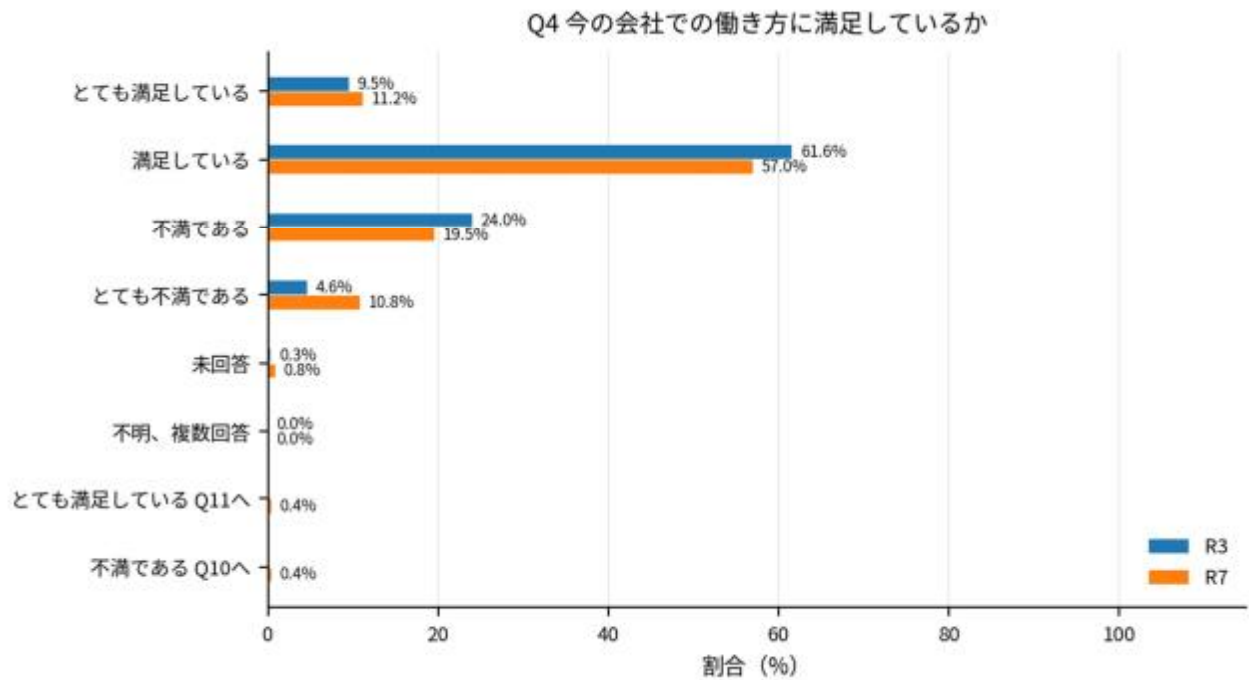


令和7年度では「考えていないと思う」が58.6%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「考えていると思う」で、-6.6ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
考えていると思う	159	46.0%	99	39.4%	-6.6
考えていないと思う	183	52.9%	147	58.6%	+5.7
未回答	4	1.2%	5	2.0%	+0.8
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

#### 問4 今の会社での働き方に満足しているか

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

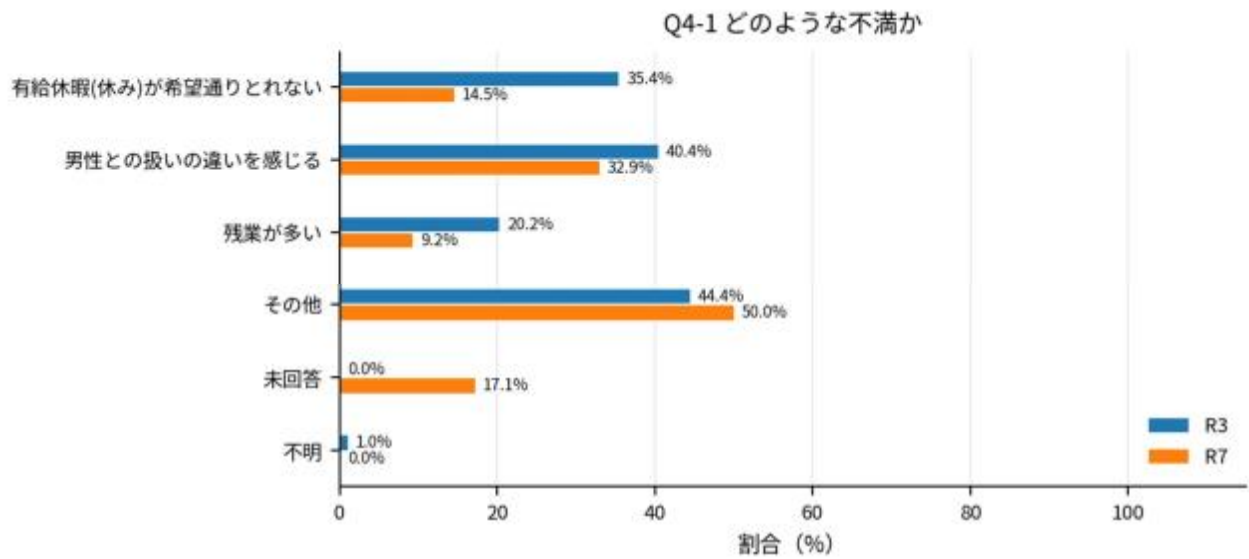


令和7年度では「満足している」が57.0%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「とても不満である」で、+6.2ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
とても満足している	33	9.5%	28	11.2%	+1.7
満足している	213	61.6%	143	57.0%	-4.6
不満である	83	24.0%	49	19.5%	-4.5
とても不満である	16	4.6%	27	10.8%	+6.2
未回答	1	0.3%	2	0.8%	+0.5
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0
とても満足している Q11へ			1	0.4%	
不満である Q10へ			1	0.4%	

#### 問4-1 どのような不満か

回答種別：複数回答 / R3 n=99 / R7 n=76



令和7年度では「その他」が50.0%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「有給休暇(休み)が希望通りとれない」で、-20.9ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
有給休暇(休み)が希望通りとれない	35	35.4%	11	14.5%	-20.9
男性との扱いの違いを感じる	40	40.4%	25	32.9%	-7.5
残業が多い	20	20.2%	7	9.2%	-11.0
その他	44	44.4%	38	50.0%	+5.6
未回答	0	0.0%	13	17.1%	+17.1
不明	1	1.0%	0	0.0%	-1.0

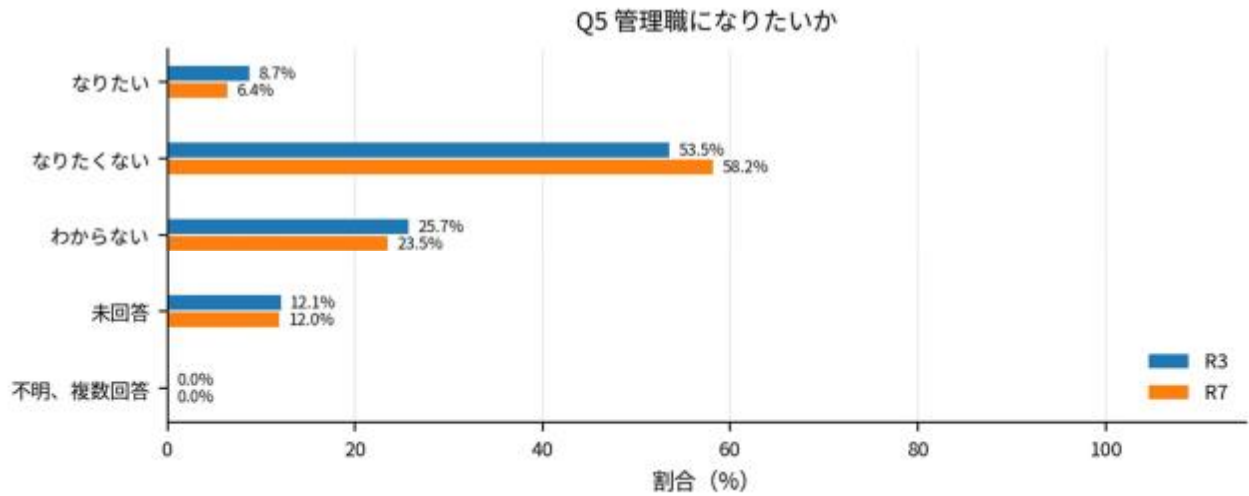
#### その他

育児者にたいする配慮が少ない。
賃金の男女差が大きい。
考え方、会社の規定が古い。
休みがとりづらい、言いづらい。
賃金が安い パワハラ。
家族経営で、家族が大事、私は何十年と在籍していますが何百円しか給料が上がらず。

上司が部下を育てる気がない。
個人の仕事、負担量が多すぎる。
鼻真がすごい。
管理職同士の仲が悪い。
ボーナス、退職金がない。
スタッフが足りない。
子育ては女性がするものという概念が消えず、子供の病気看護の際、男性の休暇が取りにくい雰囲気がある。
業務負担に偏りがある。
産休が無給、当番医の代休なし、忌引きが無給しかも夫や子でも2日しかない、給料形態が不利な計算方法を取られている。
給料。
個人病院だが当番医の翌日に仕事。忌引が両親なのに2日。給料形態も月の日にちでの変動性だから不利な気がする。
休日出勤がある(土日祝日)。
休日が少ない、勤務時間が増えた。
休日が少ない、就労時間が長い。
仕事の量が多い、人手不足。
責務(任)が重い。
上司が使えない、無能、部下のことを蔑ろにしている、自分勝手。
評価が給料に反映されない。
モチベーションが保てない。
環境設備。
仕事量。
社員の適正を考えずに部署異動をさせる。ハラスメント問題に対して消極的な対応を役員がしている。
不満を言ってもなかったことにされてしまう。給料が安くて生活が厳しい。営業職が好き放題でたらめなことをしている。役員さん達は自分のことしか考えていないように思う。
給与/賞与。
土曜日、祝日出勤が多い。
評価基準がわからない。
人が足りない。
お昼休みが取れない、上からイヤな事言われる。
男性の(やるべき)仕事と女性の仕事を、その時々で都合良く指示してくる。
仕事が少ない。
入社前の面接で言われていた業務や内容が違うため。現在就いている職種の仕事を夜勤中にすればいいと言われ、本来日中にしなければならない業務が出来ない。残業も制限され、精神的に追い詰められている。
残業代付与が70分から。1時間はサービス残業らしい。

## 問5 管理職になりたいか

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

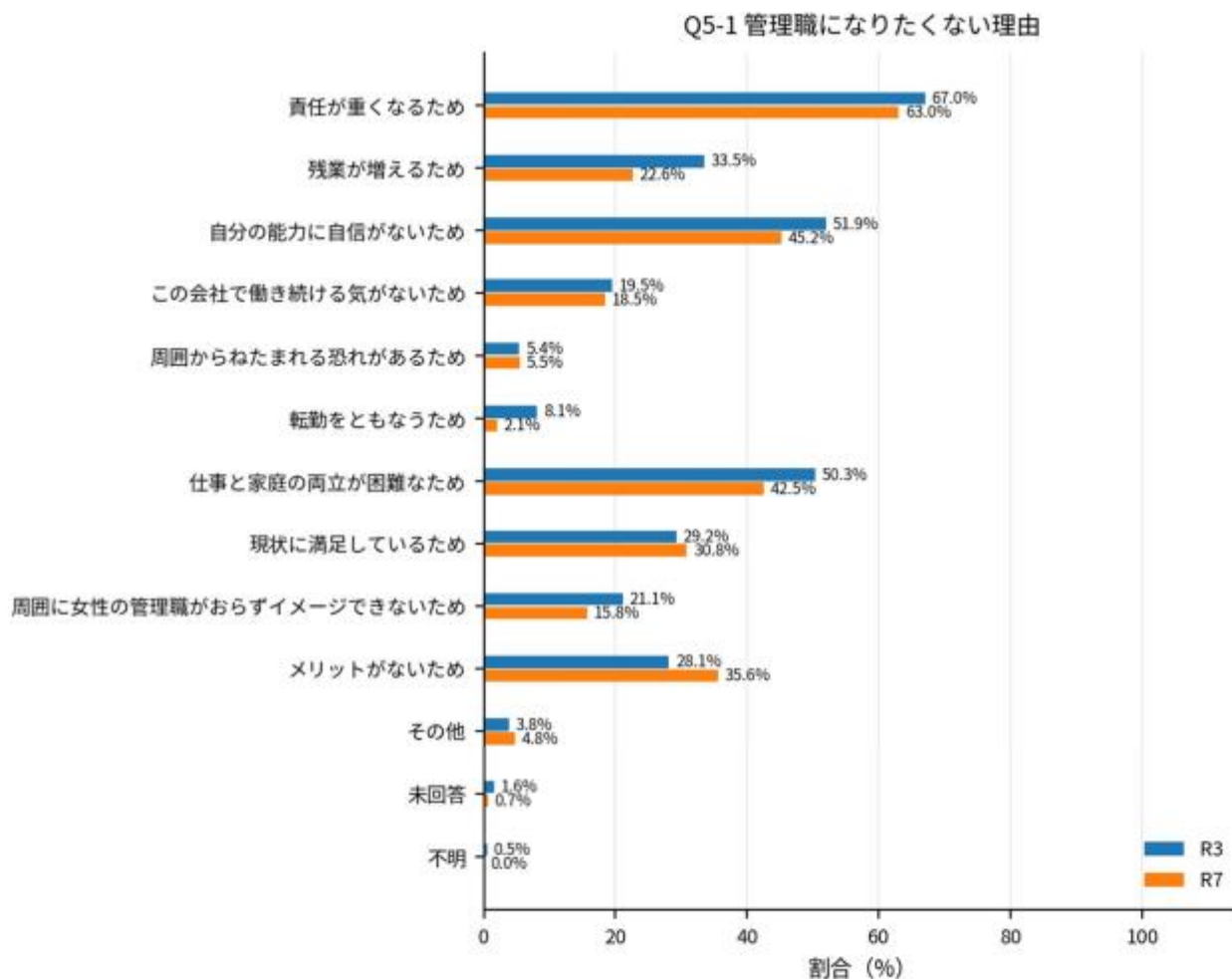


令和7年度では「なりたくない」が58.2%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「なりたくない」で、+4.7ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
なりたい	30	8.7%	16	6.4%	-2.3
なりたくない	185	53.5%	146	58.2%	+4.7
わからない	89	25.7%	59	23.5%	-2.2
未回答	42	12.1%	30	12.0%	-0.1
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

### 問5-1 管理職になりたくない理由 【問5で「なりたくない」と回答した方】

回答種別：複数回答 / R3 n=185 / R7 n=146



R7年度では「責任が重くなるため」が63.0%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「残業が増えるため」で、-10.9ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
責任が重くなるため	124	67.0%	92	63.0%	-4.0
残業が増えるため	62	33.5%	33	22.6%	-10.9
自分の能力に自信がないため	96	51.9%	66	45.2%	-6.7
この会社で働き続ける気がないため	36	19.5%	27	18.5%	-1.0

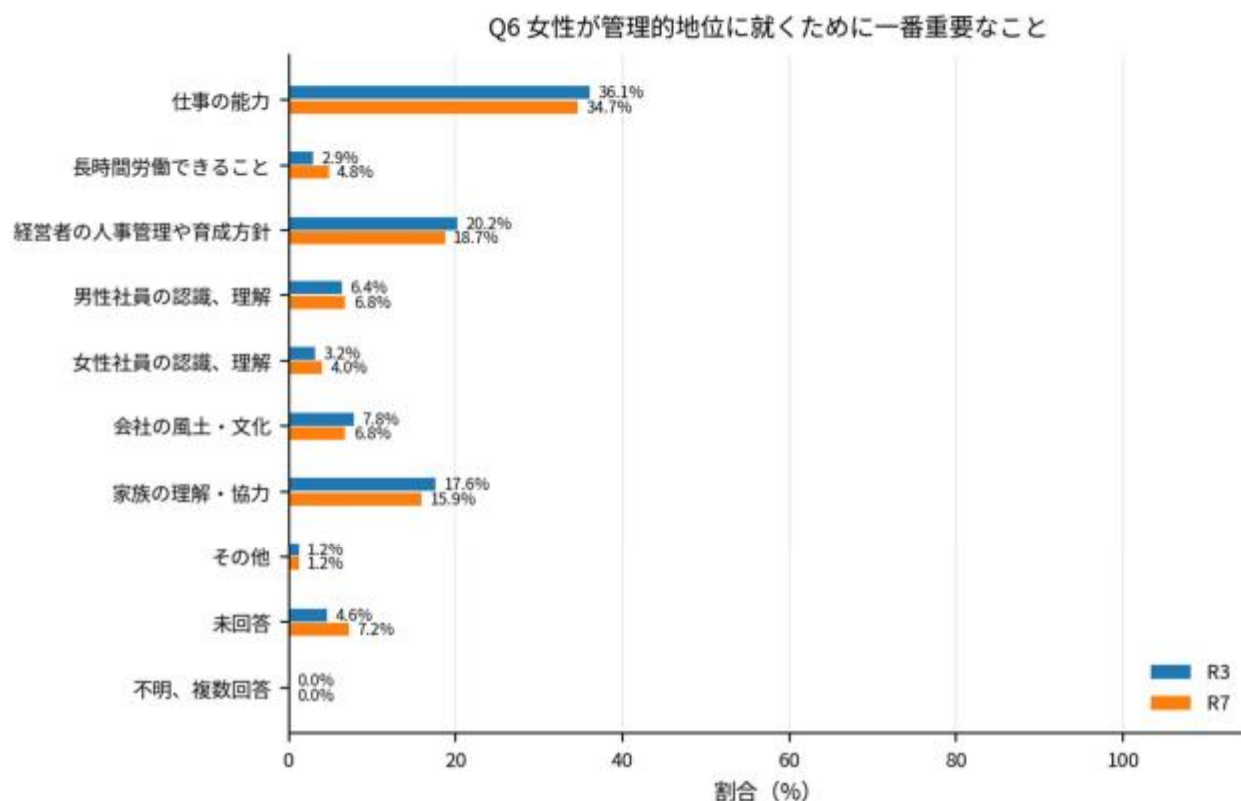
周囲からねたまれる恐れがあるため	10	5.4%	8	5.5%	+0.1
転職をとまなうため	15	8.1%	3	2.1%	-6.0
仕事と家庭の両立が困難なため	93	50.3%	62	42.5%	-7.8
現状に満足しているため	54	29.2%	45	30.8%	+1.6
周囲に女性の管理職がおらずイメージできないため	39	21.1%	23	15.8%	-5.3
メリットがないため	52	28.1%	52	35.6%	+7.5
その他	7	3.8%	7	4.8%	+1.0
未回答	3	1.6%	1	0.7%	-0.9
不明	1	0.5%	0	0.0%	-0.5

## その他

もう高齢だから。
若くないため。
これ以上でもこれ以下でもなく働けば良いかも。
なったところで、理想通りの働きが出来るビジョンが想像出来ない。
飲み会に出席しなければならない為。
この会社の経営のに疑問があるため。
自分勝手な考えをしている経営者や自分の考えは正しいと押し付けてきて人の話を聞かない人とやっていくのは無理だからです。

## 問6 女性が管理的地位に就くために一番重要なこと

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251



R7 年度では「仕事の能力」が34.7%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「未回答」で、+2.6 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
仕事の能力	125	36.1%	87	34.7%	-1.4
長時間労働できること	10	2.9%	12	4.8%	+1.9
経営者の人事管理や育成方針	70	20.2%	47	18.7%	-1.5
男性社員の認識、理解	22	6.4%	17	6.8%	+0.4
女性社員の認識、理解	11	3.2%	10	4.0%	+0.8
会社の風土・文化	27	7.8%	17	6.8%	-1.0
家族の理解・協力	61	17.6%	40	15.9%	-1.7

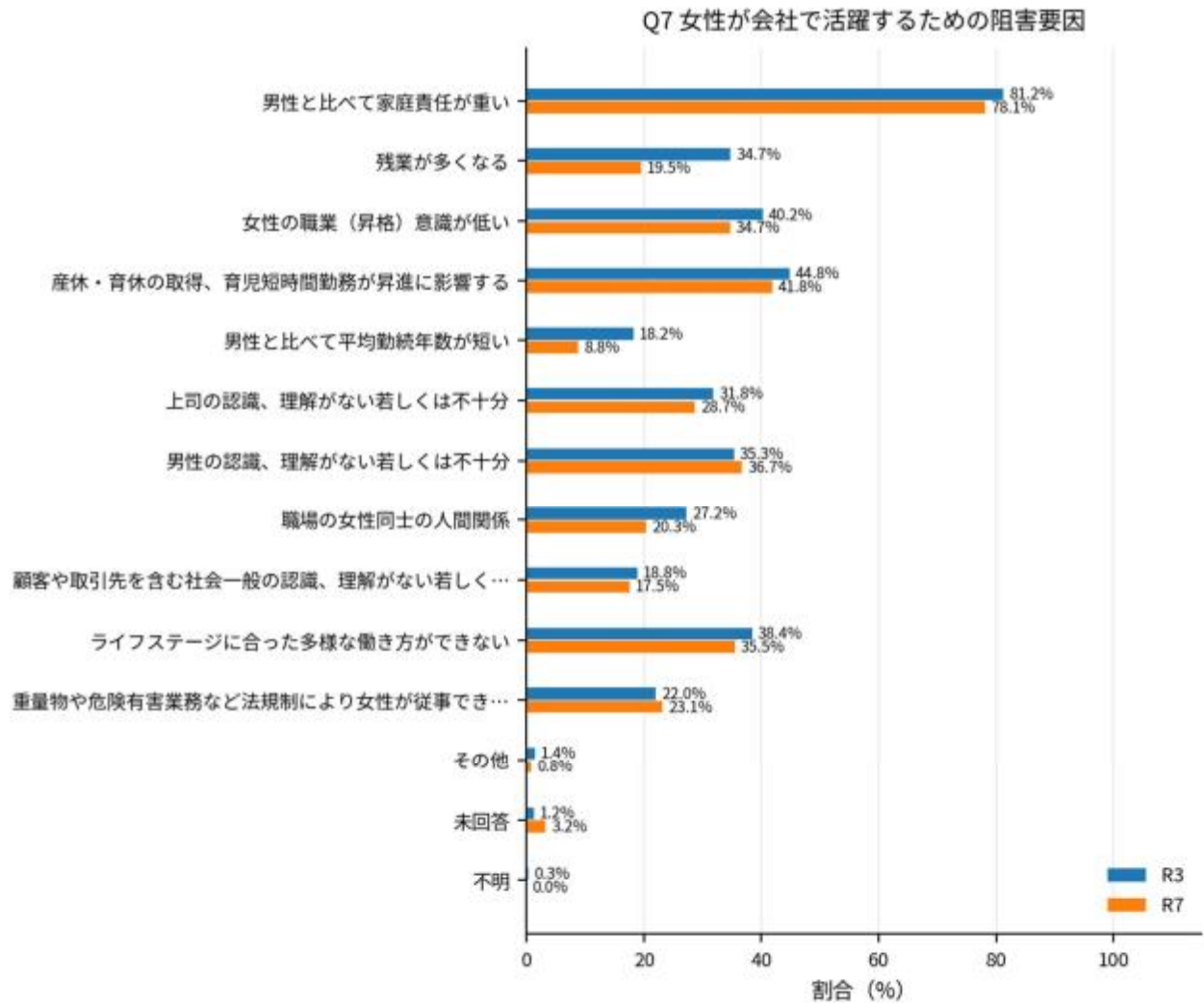
その他	4	1.2%	3	1.2%	-0.0
未回答	16	4.6%	18	7.2%	+2.6
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## その他

全て重要。
女性が置かれている家庭環境について会社が理解すること。
経営者に好かれること。

## 問7 女性が会社で活躍するための阻害要因

回答種別：複数回答 / R3 n=346 / R7 n=251



R7年度では「男性と比べて家庭責任が重い」が78.1%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「残業が多くなる」で、-15.2ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
男性と比べて家庭責任が重い	281	81.2%	196	78.1%	-3.1
残業が多くなる	120	34.7%	49	19.5%	-15.2
女性の職業（昇格）意識が低い	139	40.2%	87	34.7%	-5.5
産休・育休の取得、育児短時間勤務が昇進に影響する	155	44.8%	105	41.8%	-3.0

響する					
男性と比べて平均勤続年数が短い	63	18.2%	22	8.8%	-9.4
上司の認識、理解がない若しくは不十分	110	31.8%	72	28.7%	-3.1
男性の認識、理解がない若しくは不十分	122	35.3%	92	36.7%	+1.4
職場の女性同士の人間関係	94	27.2%	51	20.3%	-6.9
顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解がない若しくは不十分	65	18.8%	44	17.5%	-1.3
ライフステージに合った多様な働き方ができない	133	38.4%	89	35.5%	-2.9
重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある	76	22.0%	58	23.1%	+1.1
その他	5	1.4%	2	0.8%	-0.6
未回答	4	1.2%	8	3.2%	+2.0
不明	1	0.3%	0	0.0%	-0.3

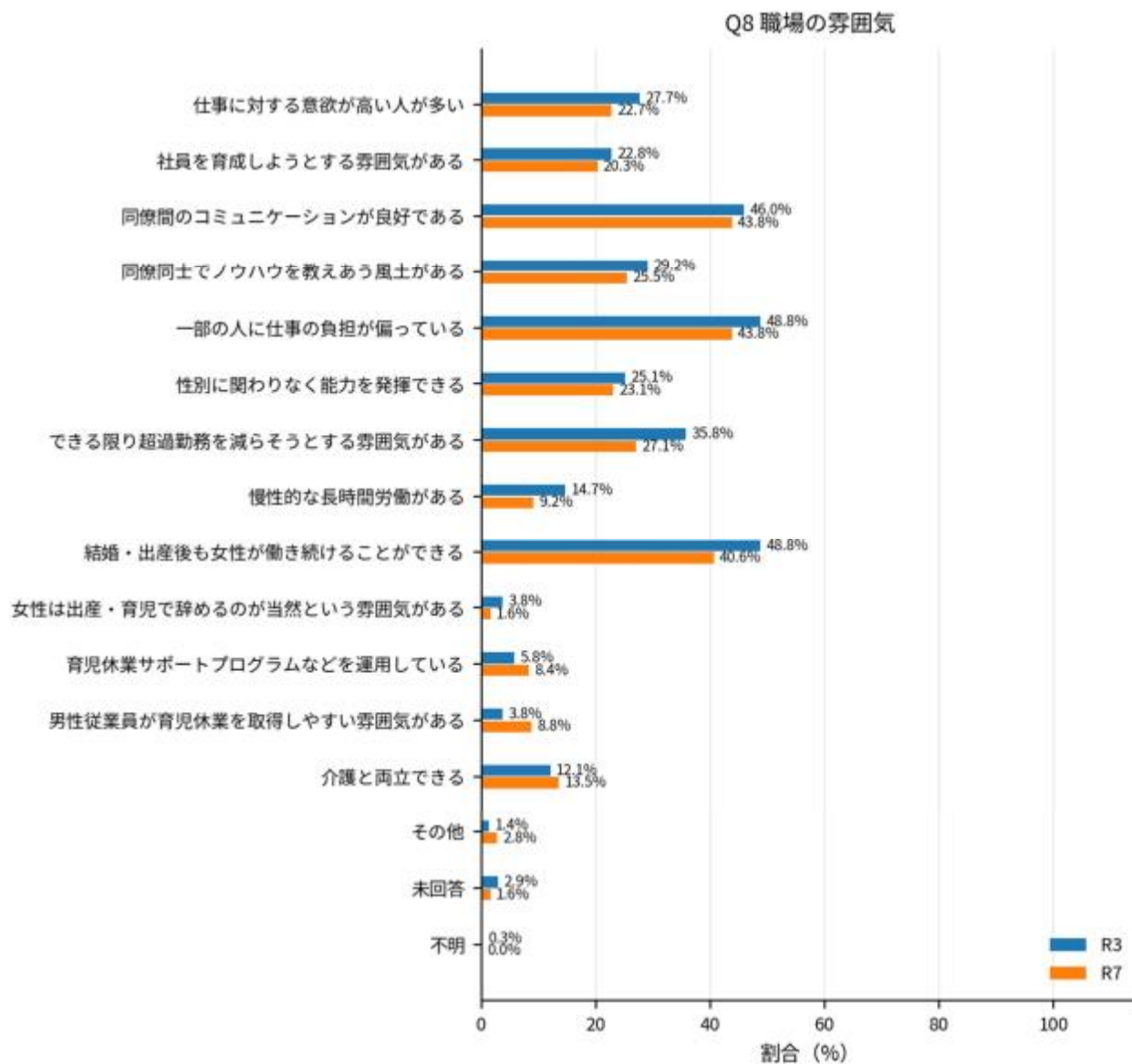
## その他

会社のなかで、共にのびてゆこうという気持ち大切です。何でも、いつでも男性・女性という視線はそろそろ止めたらどうでしょうか。

全て。

## 問8 職場の雰囲気

回答種別：複数回答 / R3 n=346 / R7 n=251



R7 年度では「同僚間のコミュニケーションが良好である」が43.8%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気が…」で、-8.7 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
仕事に対する意欲が高い人が多い	96	27.7%	57	22.7%	-5.0
社員を育成しようとする雰囲気がある	79	22.8%	51	20.3%	-2.5

うとする雰囲気がある					
同僚間のコミュニケーションが良好である	159	46.0%	110	43.8%	-2.2
同僚同士でノウハウを教えあう風土がある	101	29.2%	64	25.5%	-3.7
一部の人に仕事の負担が偏っている	169	48.8%	110	43.8%	-5.0
性別に関わりなく能力を発揮できる	87	25.1%	58	23.1%	-2.0
できる限り超過勤務を減らそうとする雰囲気がある	124	35.8%	68	27.1%	-8.7
慢性的な長時間労働がある	51	14.7%	23	9.2%	-5.5
結婚・出産後も女性が働き続けることができる	169	48.8%	102	40.6%	-8.2
女性は出産・育児で辞めるのが当然という雰囲気がある	13	3.8%	4	1.6%	-2.2
育児休業サポートプログラムなどを運用している	20	5.8%	21	8.4%	+2.6
男性従業員が育児休業を取得しやすい雰囲気がある	13	3.8%	22	8.8%	+5.0
介護と両立できる	42	12.1%	34	13.5%	+1.4
その他	5	1.4%	7	2.8%	+1.4

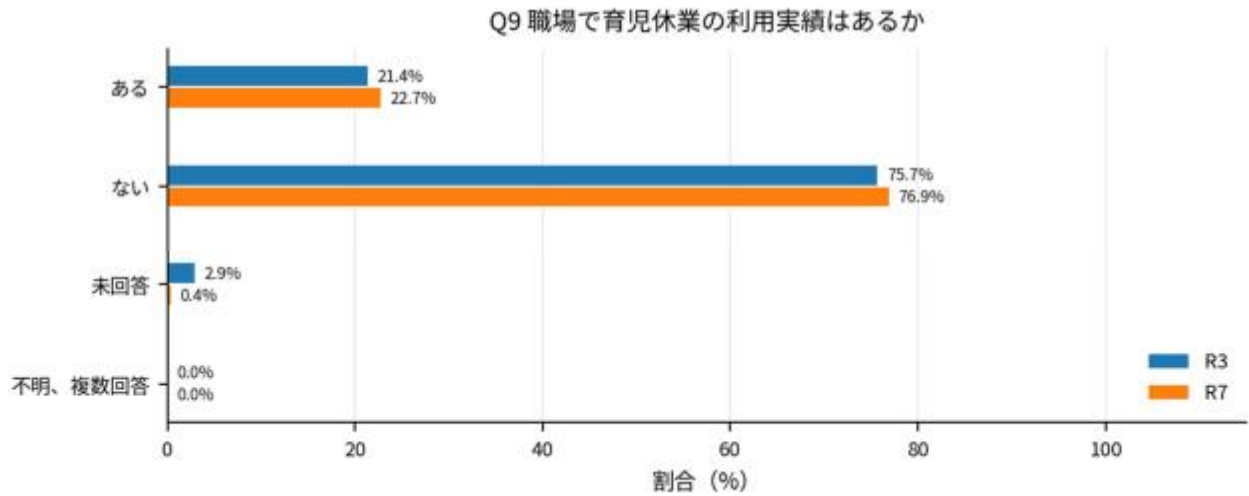
未回答	10	2.9%	4	1.6%	-1.3
不明	1	0.3%	0	0.0%	-0.3

## その他

前例の無いことをやりたがらない。
「同僚」という感覚いいと思います。それぞれの持つ能力を認め合う。
考え方が古い（昭和）、従業員へ給料等で還元するのは損。
やって当たり前という風潮が蔓延している。
経営者と統括主任のご機嫌を取らなきゃいけないこと。

## 問9 職場で育児休業の利用実績はあるか

回答種別：単一回答 / R3 n=346 / R7 n=251

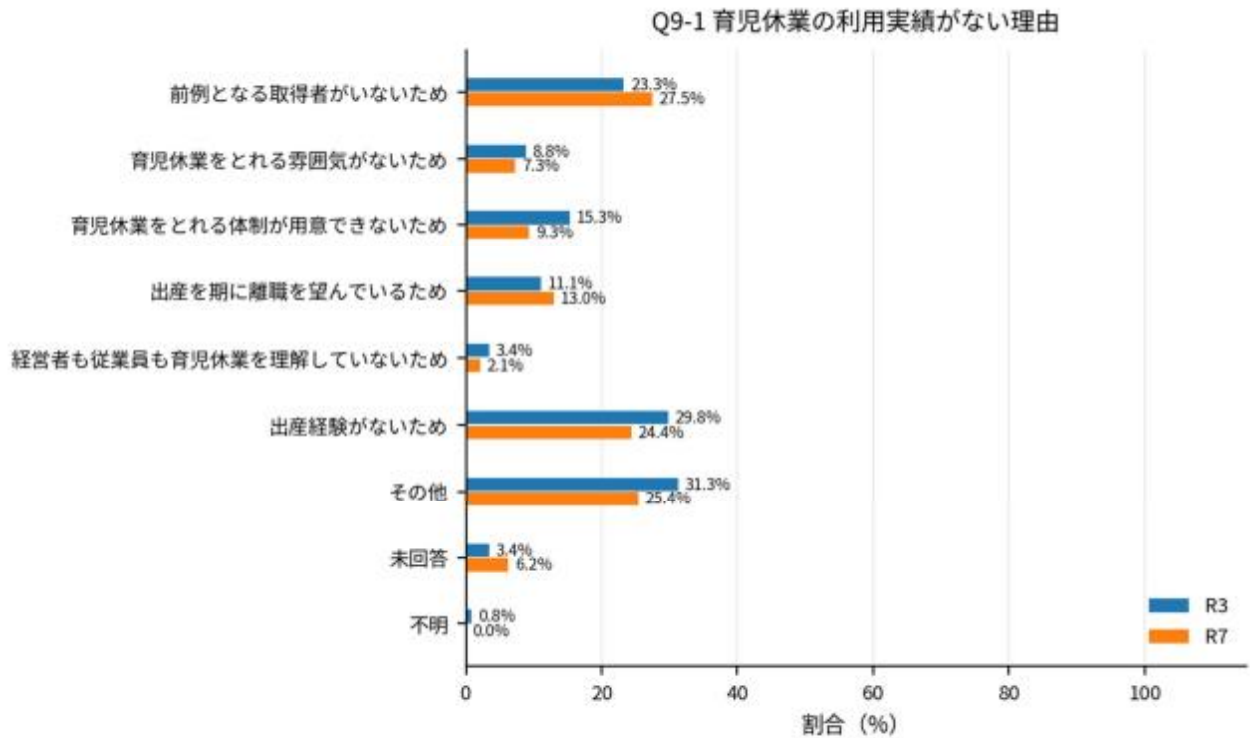


R7年度では「ない」が76.9%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「未回答」で、-2.5ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
ある	74	21.4%	57	22.7%	+1.3
ない	262	75.7%	193	76.9%	+1.2
未回答	10	2.9%	1	0.4%	-2.5
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

問 9-1 育児休業の利用実績がない理由 【問 9 で「ない」と回答した方】

回答種別：複数回答 / R3 n=262 / R7 n=193



R7 年度では「前例となる取得者がいないため」が 27.5%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「育児休業をとれる体制が用意できないため」で、-6.0 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
前例となる取得者がいないため	61	23.3%	53	27.5%	+4.2
育児休業をとれる雰囲気がないため	23	8.8%	14	7.3%	-1.5
育児休業をとれる体制が用意できないため	40	15.3%	18	9.3%	-6.0
出産を期に離職を望んでいるため	29	11.1%	25	13.0%	+1.9
経営者も従業員も育児休業を理解していないため	9	3.4%	4	2.1%	-1.3

め					
出産経験がないため	78	29.8%	47	24.4%	-5.4
その他	82	31.3%	49	25.4%	-5.9
未回答	9	3.4%	12	6.2%	+2.8
不明	2	0.8%	0	0.0%	-0.8

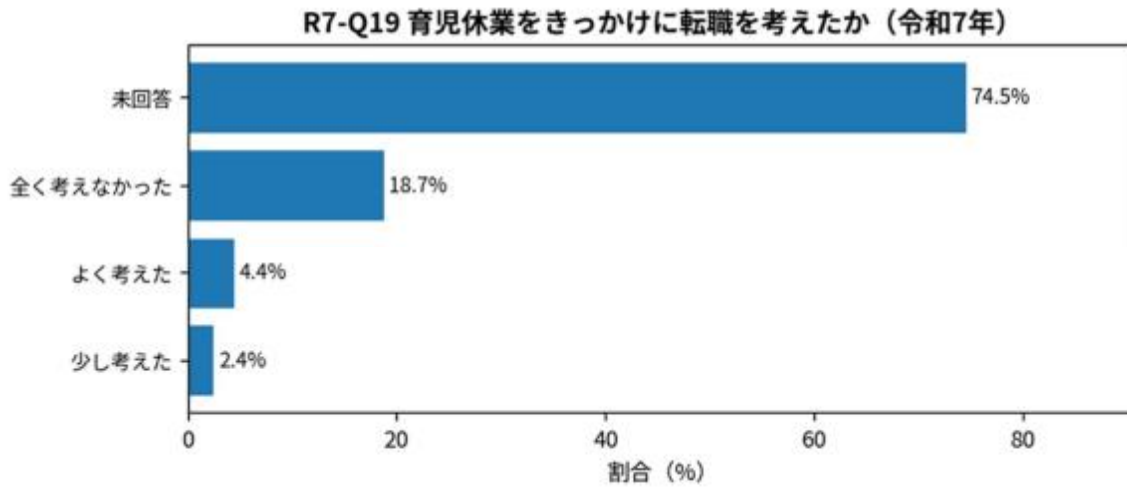
## その他

経営者側であった為。
出産してから働き始めたので。
もう 40 年も前だからそういう制度がなかった。
子供の入園後に入社。
育児休業の対象となる子供がいない。
当時は育児休業の体制がなかった。
子供が独立してからこの仕事に就いた為。
育児、出産のため前職を辞めた為。
30 年前くらいにはまだ、育児休業はあったような無いような時代でした。
出産後、入社したため。
その時期が昔に過ぎているため。
育児期ほぼ終了後に入社しました。
24 年前に出産したため。
年齢的に必要ない。
出産後に働き始めたので。
子供をもう産んでいる。
出産後のため。
その期間は働いていない。
高齢、パートの入社。
年齢外。
取る必要がなかった。
当時は、休業をとれる体制がなかったため。
出産後に就職した。
その時期が過ぎている。
子供がいないから。
今まで育児休業が必要な社員がいなかった為。
すでに子が大きい。
前職の実績としての回答。

出産後の入社のため。
既に出産をしてから入社した為。
出産後の就職だから。
当時は他社にいてパートだったため。
出産時には仕事をしていなかった。
育児終了後に就職したから。
出産してから、働き出したから。

問 10 育児休業中に転職は考えたか 【問9で「ある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R7 n=57 <R7年新設>

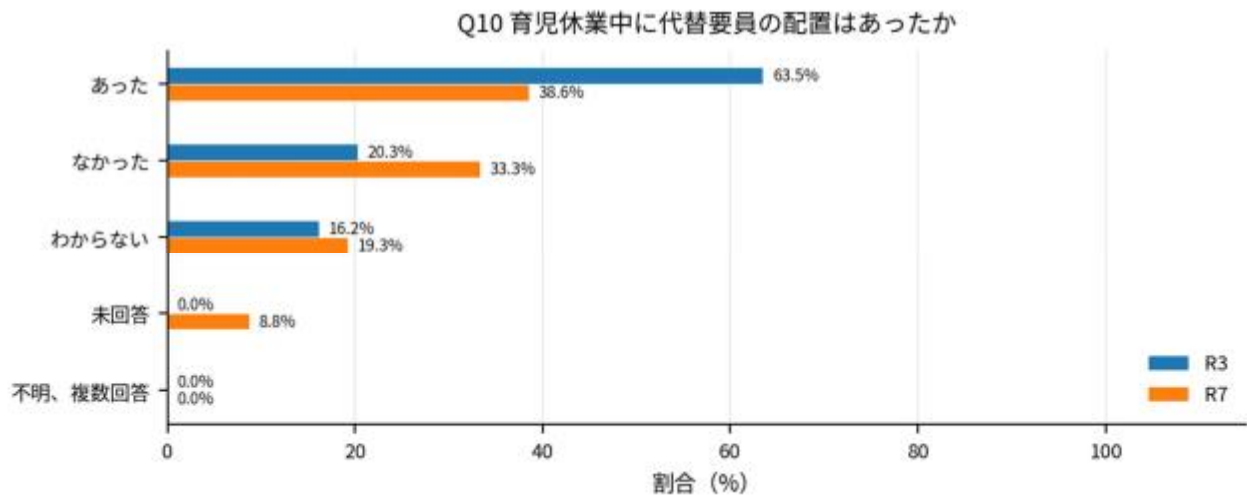


「未回答」の方が最も多く、次いで「全く考えなかった」と答えた方の割合が多かった。

選択肢・項目	件数	割合
全く考えなかった	47	18.7%
未回答	187	74.5%
よく考えた	11	4.4%
少し考えた	6	2.4%

問 11 育児休業中に代替要員の配置はあったか 【問9で「ある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=74 / R7 n=57

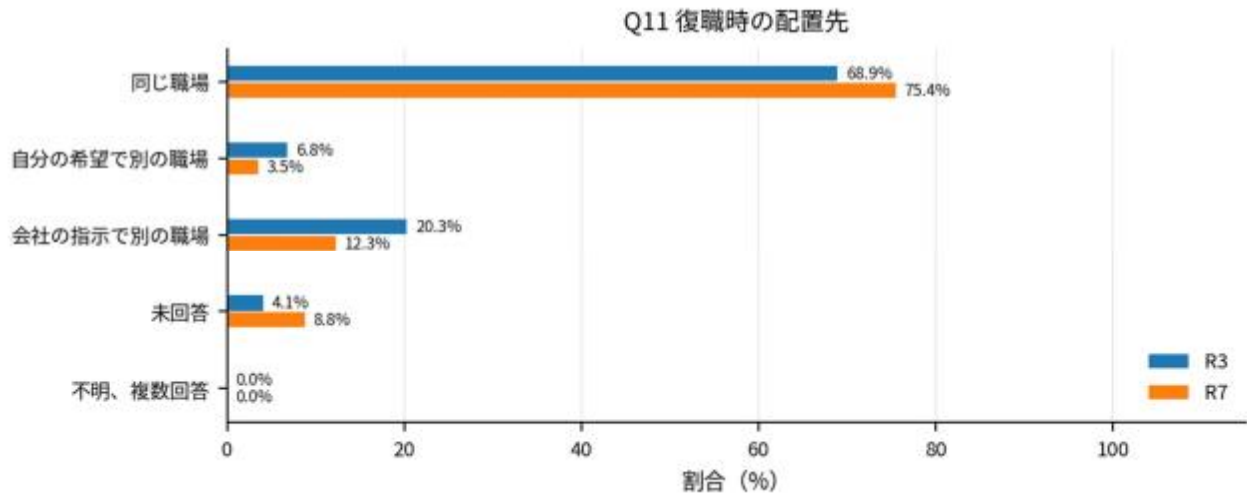


R7 年度では「あった」が 38.6%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「あった」で、-24.9 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
あった	47	63.5%	22	38.6%	-24.9
なかった	15	20.3%	19	33.3%	+13.0
わからない	12	16.2%	11	19.3%	+3.1
未回答	0	0.0%	5	8.8%	+8.8
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

問 12 復職時の配置先 【問9で「ある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=74 / R7 n=57

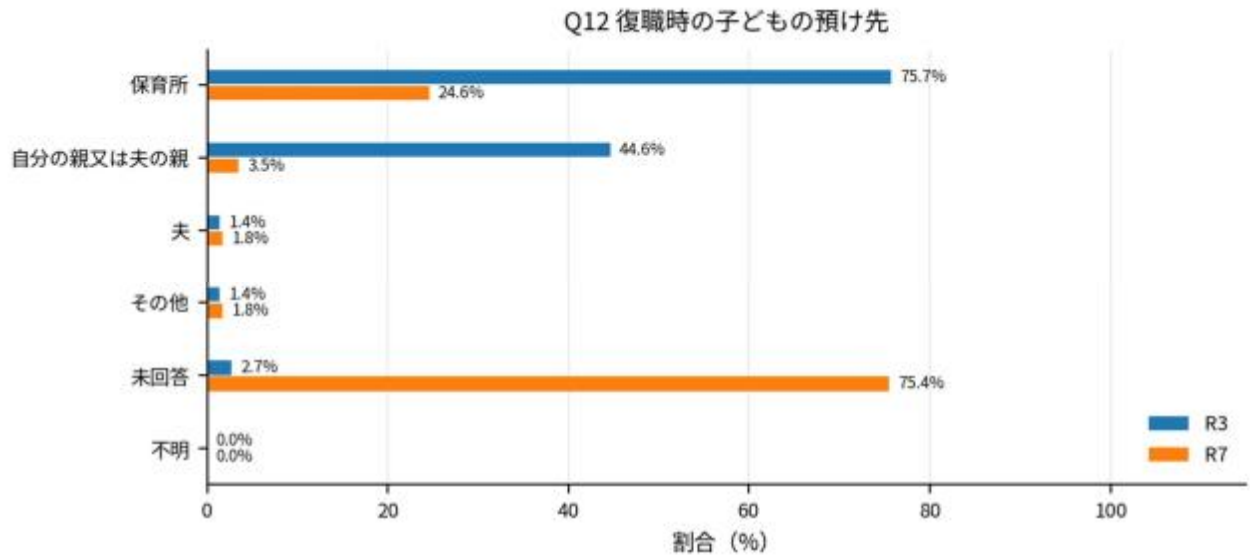


R7 年度では「同じ職場」が 75.4% で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「会社の指示で別の職場」で、-8.0 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
同じ職場	51	68.9%	43	75.4%	+6.5
自分の希望で別の職場	5	6.8%	2	3.5%	-3.3
会社の指示で別の職場	15	20.3%	7	12.3%	-8.0
未回答	3	4.1%	5	8.8%	+4.7
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

問 13 復職時の子どもの預け先 【問9で「ある」と回答した方】

回答種別：複数回答 / R3 n=74 / R7 n=57

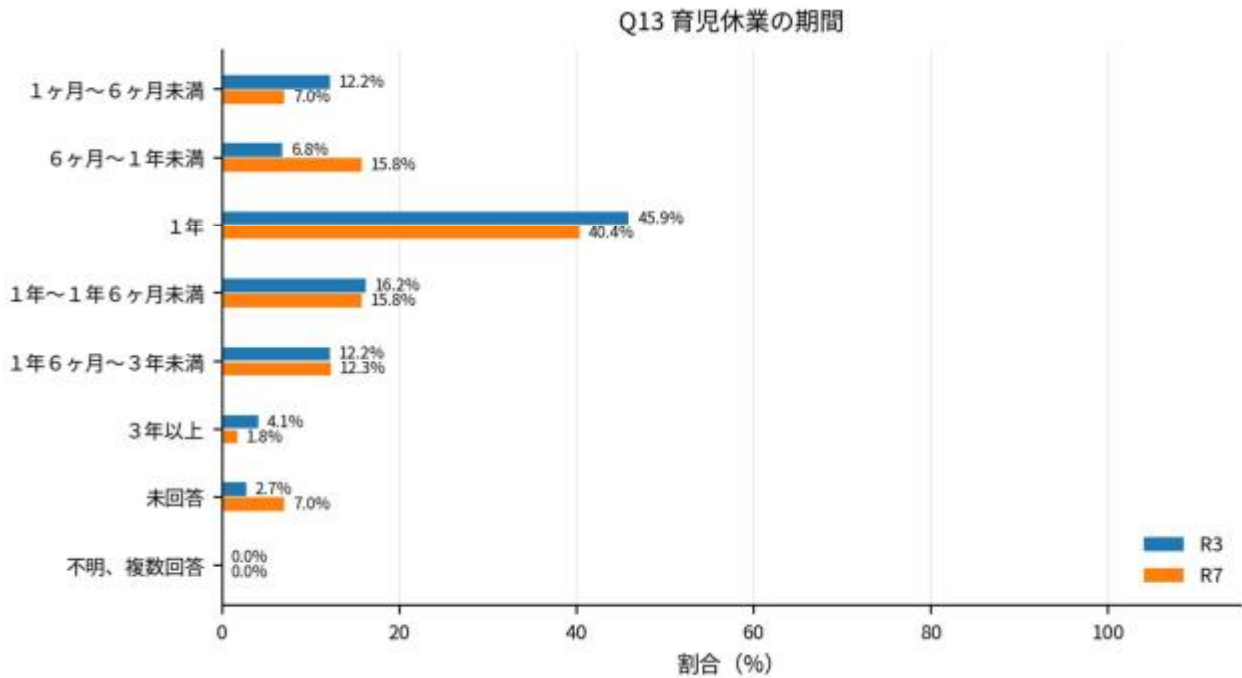


R7 年度では「未回答」が 75.4%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「未回答」で、+72.7 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
保育所	56	75.7%	14	24.6%	-51.1
自分の親又は夫の親	33	44.6%	2	3.5%	-41.1
夫	1	1.4%	1	1.8%	+0.4
その他	1	1.4%	1	1.8%	+0.4
未回答	2	2.7%	43	75.4%	+72.7
不明	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

問 14 育児休業の期間 【問9で「ある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=74 / R7 n=57

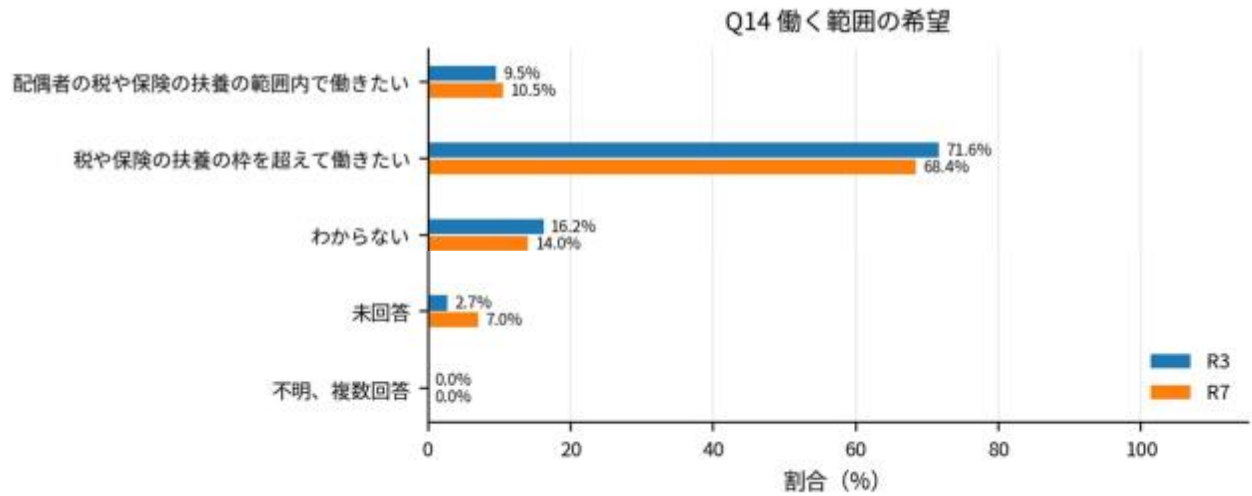


R7年度では「1年」が40.4%で最も高くなっています。R3からR7にかけて変化が大きい項目は「6ヶ月～1年未満」で、+9.0ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
1ヶ月～6ヶ月未満	9	12.2%	4	7.0%	-5.2
6ヶ月～1年未満	5	6.8%	9	15.8%	+9.0
1年	34	45.9%	23	40.4%	-5.5
1年～1年6ヶ月未満	12	16.2%	9	15.8%	-0.4
1年6ヶ月～3年未満	9	12.2%	7	12.3%	+0.1
3年以上	3	4.1%	1	1.8%	-2.3
未回答	2	2.7%	4	7.0%	+4.3
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

問 15 働く範囲の希望 【問9で「ある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=74 / R7 n=57

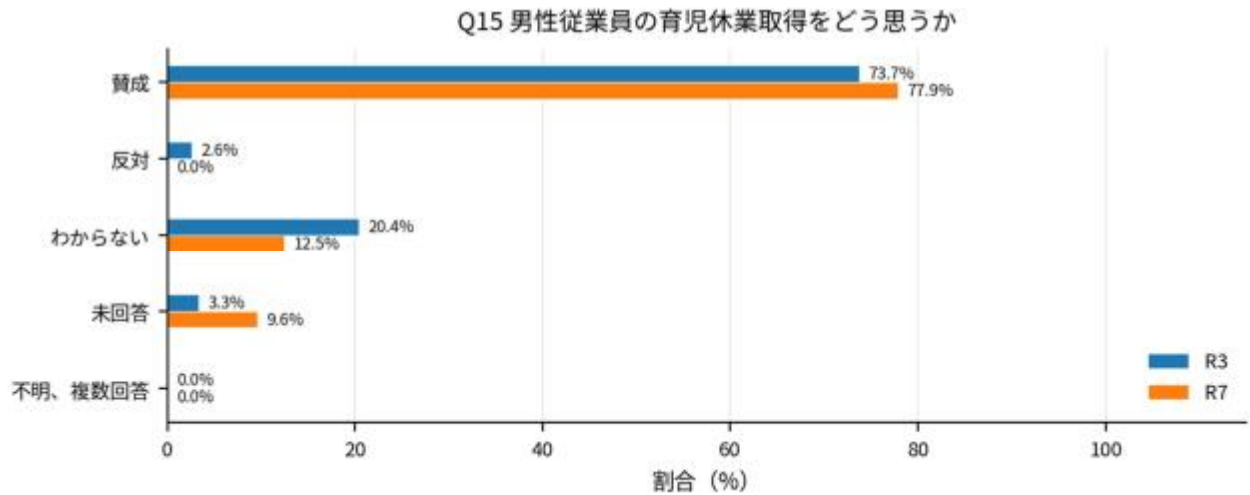


R7 年度では「税や保険の扶養の枠を超えて働きたい」が 68.4%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「未回答」で、+4.3 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
配偶者の税や保険の扶養の範囲内で働きたい	7	9.5%	6	10.5%	+1.0
税や保険の扶養の枠を超えて働きたい	53	71.6%	39	68.4%	-3.2
わからない	12	16.2%	8	14.0%	-2.2
未回答	2	2.7%	4	7.0%	+4.3
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

**問 16 男性従業員の育児休業取得をどう思うか 【問9で「ある」と回答した方、問9-1で「出産経験がないため」と回答した方】**

回答種別：単一回答 / R3 n=152 / R7 n=104

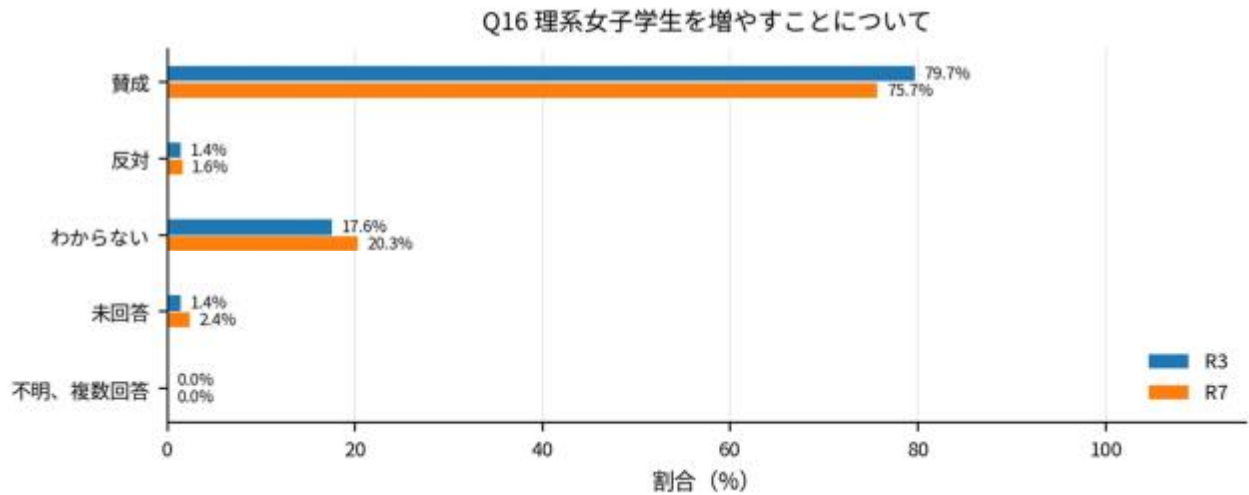


R7 年度では「賛成」が 77.9%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「わからない」で、-7.9 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
賛成	112	73.7%	81	77.9%	+4.2
反対	4	2.6%	0	0.0%	-2.6
わからない	31	20.4%	13	12.5%	-7.9
未回答	5	3.3%	10	9.6%	+6.3
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 問 17 理系女子学生を増やすことについて

回答種別：単一回答 / R3 n=74 / R7 n=251 注記：R3 は育休利用実績「ある」の回答者が対象。R7 は設問条件が異なる可能性があるため、回答データ上の有効回答で集計。

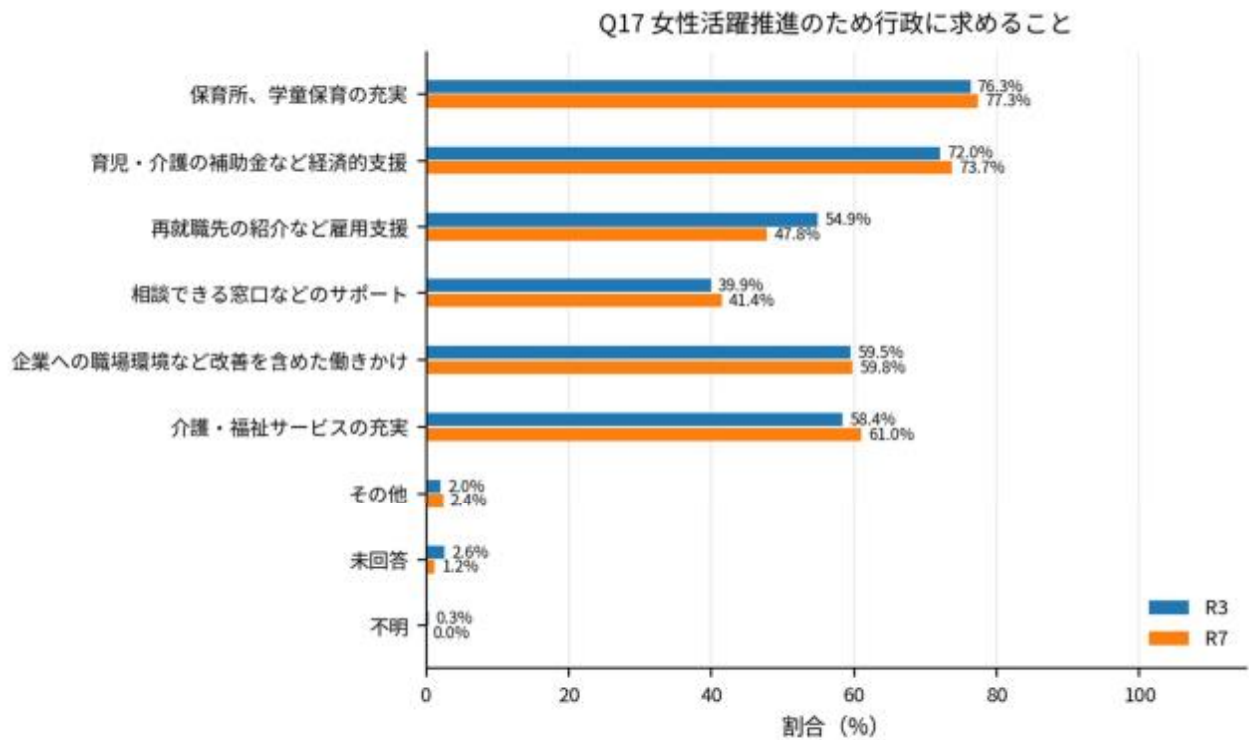


R7 年度では「賛成」が 75.7%で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「賛成」で、-4.0 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
賛成	59	79.7%	190	75.7%	-4.0
反対	1	1.4%	4	1.6%	+0.2
わからない	13	17.6%	51	20.3%	+2.7
未回答	1	1.4%	6	2.4%	+1.0
不明、複数回答	0	0.0%	0	0.0%	+0.0

## 問 18 女性活躍推進のため行政に求めること

回答種別：複数回答 / R3 n=346 / R7 n=251



R7 年度では「保育所、学童保育の充実」が 77.3% で最も高くなっています。R3 から R7 にかけて変化が大きい項目は「再就職先の紹介など雇用支援」で、-7.1 ポイントです。

選択肢	R3 件数	R3 割合	R7 件数	R7 割合	差分 pt
保育所、学童保育の充実	264	76.3%	194	77.3%	+1.0
育児・介護の補助金など経済的支援	249	72.0%	185	73.7%	+1.7
再就職先の紹介など雇用支援	190	54.9%	120	47.8%	-7.1
相談できる窓口などのサポート	138	39.9%	104	41.4%	+1.5
企業への職場環境など改善を含めた働きかけ	206	59.5%	150	59.8%	+0.3
介護・福祉サービスの充実	202	58.4%	153	61.0%	+2.6

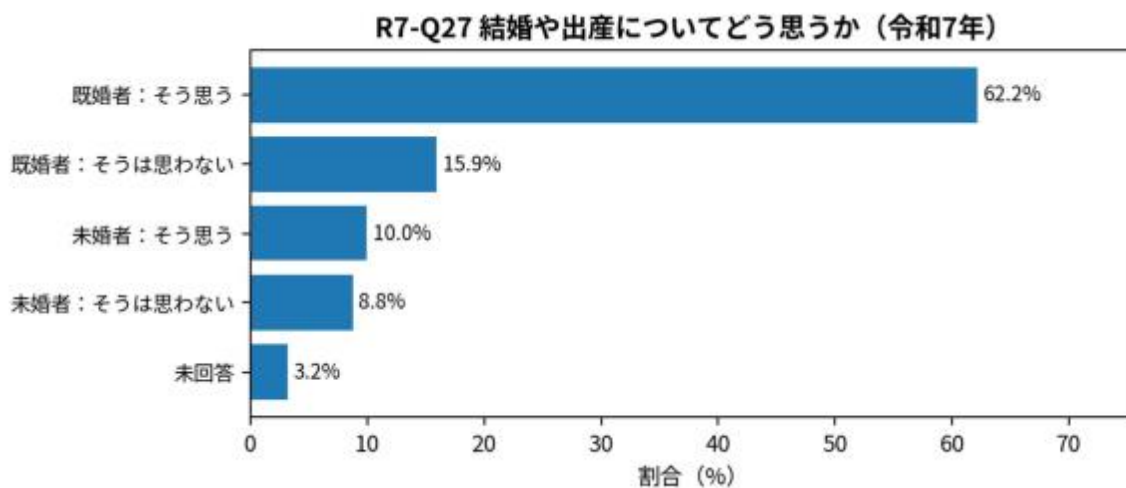
その他	7	2.0%	6	2.4%	+0.4
未回答	9	2.6%	3	1.2%	-1.4
不明	1	0.3%	0	0.0%	-0.3

## その他

男性も仕事と家庭を両立すべきであるという認識を当たり前にする風潮を作って欲しい
どうせ出来ないから、望んでいない、期待していない
病児保育の充実

問 19 未婚の方はいつか結婚や出産をしたいと思うか。既婚の方は生まれ変わっても同様に結婚や出産をしたいと思うか。

回答種別：単一回答 / R7 n=251 < R7 新設 >

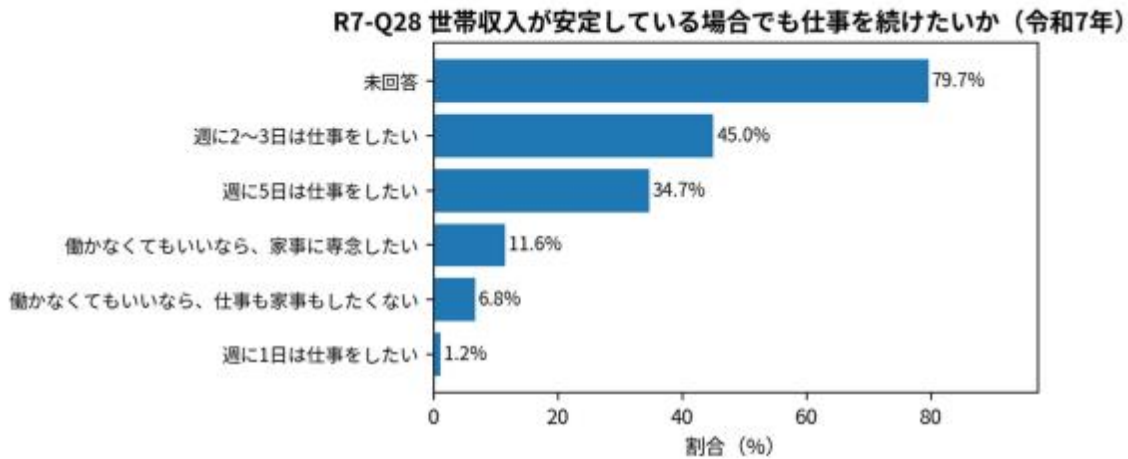


既婚者は「そう思う」62.2%が最も高かったが、未婚者は「結婚したいと思う」「結婚したいと思わない」の割合はほぼ同等となった。

選択肢・項目	件数	割合
未回答	8	3.2%
既婚者：そう思う	156	62.2%
未婚者：そう思う	25	10.0%
既婚者：そうは思わない	40	15.9%
未婚者：そうは思わない	22	8.8%

## 問 20 世帯収入が安定している場合でも仕事を続けたいか。

回答種別：単一回答 / R7 n=251 <R7 新設>



「未回答」が79.7%と最も高く、次いで「週に2〜3日は仕事をしたい」45.0%、「週に5日は仕事をしたい」34.7%となった。

選択肢・項目	件数	割合
週に2〜3日は仕事をしたい	113	45.0%
週に5日は仕事をしたい	87	34.7%
働かなくてもいいなら、家事に専念したい	29	11.6%
週に1日は仕事をしたい	3	1.2%
働かなくてもいいなら、仕事も家事もしたくない	17	6.8%
未回答	2	79.7%

## 自由意見

60代ですが、働けるなら働きたい。
産、育休を取得すると、昇進、昇給対照外になり勤続年数もカウントされず、出産＝損に思う人が増えている。 ただでさえ安月給なのに昇給しない、時短勤務は冷たい目で見られる、休めばまたか…な環境で、女性が男性並みに働くことはむずかしい。 育休制度も理解していないような管理職にまず教育して自治体もモデルケースを作って企業に示さないと何も変わらない。
女性の意見を聞き入れてもらいたい。
私の場合ではないが、働き方のグラデーションが足りないように感じる。フルタイム以外の働き方は成長や昇進を諦めなければいけない風潮があるように思う。必死にフルタイムにしがみついている共働き家庭や、時短勤務を選択しキャリアプランを諦めた人も多いと思う。柔軟な勤務体制が必要に思う。
地域柄、製造業が多く、女性にあまり人気のない職種が多いと感じる。もっと女性にもアピールする方法を見つけたいと考えています。男性の多い企業で育児のために休みを取ったりした事が少ない世代の男性がまだ多く、理解を得られない事も見受けられます。女性も意識が低い人も多いと感じます。意識改革が必要だと思っています。
男性のように力仕事はできないにしても、賃金の格差がありすぎる。経営者には女性を軽視する方もいて、賃金も男性に比べると少ない。女性も頑張っている仕事をしているので、もっと考えてほしい。
育児期間が10年位あり、子供2人が小学校2年、4年の時に復職しました。 現在60才過ぎて、再就職で正社員として勤務しています。 働ける事に感謝しながら働いている日々です。
都会と田舎の違いなのか、自分の入社した会社によってなのかわかりませんが能力が低く見られている気がします。 育成させてくれる機会も（資格取得など）男性より少なく、昇進の決め方も出来る率も圧倒的に女性の方が低いと思います。 不公平さを感じながら働いていて辛いです。
特に女性とかこだわらず、適材適所である事が大切だと思う。
箕輪町では働く場所（業種の選択）が少ない。
男女平等と感じたことは一度もないが、今の日本では期待できない
Q6 結婚前より勤めていたら旧姓 結婚後なら改姓だと思う
結婚をしなくても出産、育児ができる世の中になれば良いと思います。
女性活躍と世間で常識になると、職場でも何でもかんでも女性にやらせる風潮になってくる。男性も女性も関係なく、仕事出来る環境になってほしい。

<p>上の世代の男性からなめられるる時がある。女性への配慮が足りない時がある。作業着・職場の空調管理など。</p>
<p>働き方が変わってきたとはいえ、産前産後休暇、育休の取得にはかなり嫌な顔をされました。子供が保育園に通い始めた頃は1ヶ月まともに働けない事もあり、いたたまれません。</p> <p>全ての方へ理解してもらえとは思っていませんが、保育園以外に預ける所がない人がいること。病児保育も子供が小さいうちは様子が気になるので母親が自分で見たい気持ちがあること、これらが理解される世の中になればいいなと思います。</p>
<p>女性の方が男性よりも賃金が低いので、もう少し改善されると嬉しいです。</p>
<p>問 15 の改善を希望します。アンケート調査をありがとうございました。</p>
<p>職場で箕輪町在住で時短勤務の方が2名いますが、保育園が厳しくて発熱の翌日は熱が下がっても登園させないでくれと言われていたそうです。</p> <p>近くに頼れる人がいないので、町で病理保育など利用できればあんなに肩身の狭い思いをしなくて済むのにと感じます。</p>
<p>保育園、小学校の低学年は子供による早退・欠勤が多い。</p> <p>職場の理解が不可欠である。</p>
<p>今の時代は皆さん子供を早くから保育園などに預けます。私はそれは嫌でした。最低でも3歳までは子供と一緒にいたかった！が、お金が無いためやむを得ず2歳から預けました。子供が小さいうちは、給付をしっかりとってくれれば女性は働かずに済みます。保育園に預けたい人は預ければいいと思いますが、中には預けず自分で見たいと言う人もいます。自分で子供を産んでおいて、保育園に預けるのが当たり前と思っているバカな親が多いようにも思います。働かずとも、せめて3歳までは子供と一緒に過ごせるような状態が望ましいです。私はもう出産はしませんが、そういう時代に子供を産みたかったです。</p>
<p>男性の育休推進も良いが、難しいことも多いと思う。</p> <p>家事代行サービス活用の取り組み等も行ったら良いと思う。</p>
<p>地方創生はまだまだ、女性が働き続けて子育てをしていくのはたいへんですね。</p> <p>中小企業が多いので、そこで働きながら子育てしていくということは休みづらいですし、周りに気を使います。</p> <p>企業側の意識も変化が欲しいですし、子供を預けられる場所にも、多様性が欲しいですね。</p>
<p>なかなか正社員で長く働く機会がなかったのでいろんな職種を経験しました。</p> <p>パートでも充分働けているので満足しています。</p>
<p>家事は女性も男性も、会社でも家でも同じです。自分の行動は責任を持ってほしい</p> <p>古い考えを持つ方の「家事は女性の仕事」というのが変わっていけば良いと思います。</p>
<p>子供の病気や行事で有給休暇を使ってしまうと、自分の為に使える有給休暇が減ってしまうので具合が悪くてもなかなか自分の為に有給休暇を使う事が出来ないのにつらいです。</p>

<p>生理休暇が取りやすいようになればいいと思います。</p> <p>有休のように生理休暇も休んでもお金がもらえるようになればいいと思います。</p>
<p>病理保育の対応が増えると子育て世代でももっと勤務時間が増やせたり働きやすいかなと思います。</p> <p>サービス業・小売業であれば土・日休みの確保も両親の助けがないと中々親2人では厳しいのではないかな。そこの環境が少しでも整い体制ができれば、長時間勤務や働ける方たちも増えるのかな。</p>
<p>女性就労者で上を目指すなら、多くを望まない方が良いし、男女平等というのならレディファーストも望まない方が良い。</p> <p>全てにおいて、女性を盾にする奴は仕事においても平等を望むべきではない、上を目指すべきではない。</p>
<p>中小企業では、とにかく女性に対する意識が低いと感じる。</p> <p>能力やできることがあっても評価されない。（上司の評価があっても経営者・代表の考えが古いと査定や昇給に全く反映されない）</p> <p>このような会社が今まだ多数あることを考えると、女性の社会進出は絶望的と言わざるを得ない。</p>
<p>経営側の意識を変えるのは、内部の人間からでは不可能に近いです。女性に対しても男性に対しても、互いの事情や意見、提案を定期的に吸い上げたり、職場ではない環境でみなさんとの関わる場を有給でつくって頂けたら、無駄な誤解やわだかまりは防げると思います。</p> <p>日本人でよく聞く「休みの日なのに、何で会社の人に会わなきゃいけないんだ…」みたいな、あの意見は、漠然と仕事が嫌で仕方がないという気持ちなんだと思います。</p> <p>人生の大半の時間を仕事に費やすのだから、せっかくなら職場での仲間や上司との信頼を深めた方がいいです。誰かが負担を強いられているならば、きっと、それは裏方で「自分を大きく見せたい人」居るはずです。見抜ける人材も育てていけるといいですね。</p> <p>そしたらきっと、男女関係なくなります。</p>
<p>昔からの慣習で、男性が、女性が、と分けがちですが、能力を平等に見れば、能力に差はないか、むしろやる気や能力のある女性は多いと思います。学生時代に生徒会長や、委員長といった役職に挑戦する女性が多くなってきていると感じますが、その経験は成長するにつれて社会の中でどんどん消されていくように感じます。理由はやはり出産であったり、子育ての負担の大きさであったり様々ですが、それを当たり前に行っている古い考え方がある限り、制度が整っても変わらないかと思います。仕事を探して面接を受けた時に、こちらは残業があっても大丈夫だと話しているのに、女性はすぐ早退するから、と言われたことがあります。この方の発言は、過去に採用した方からの経験もあるかもしれませんが、自分の子どもや配偶者への視点はどうであったのかと感じます。子育てや介護の負担を皆で分け合うという社会風土が育つ活動が大事かと思います。年代別のアプローチが必要かと思いますが、保育園や小学校などで若いうちから、みんなで助け合うことが当たり前に見えるよう伝えて行くことも大事かと考えます。</p>
<p>女性と男性の思考・感情・体の違いをしっかりと認識して欲しい。</p> <p>男女平等だからと、同じ扱いをしてくれるのは嬉しいが、無理なものは無理…</p>

<p>男尊女卑の文化はどうしても深く根付いているのが現状です。もっと個人の能力を経営者側に見て欲しい。</p>
<p>都市部に比べ「イナカ」は、まだ女性が育児や家事をやって当たり前という残業な考え方が今だに色濃く残っているように思います。</p> <p>そのような今の時代にそぐわないような考え方を改めていくように子供のうちから教育していくべきかと思います。</p> <p>そうしなければ、働くこと、家庭のことを女性が両立することはむずかしいです。</p>
<p>年齢、勤続年数に関わらず、継続的な教育・キャリアアップ制度の設立と市区町村の全面的なバックアップ。</p> <p>※管轄の事業所の従業員に対するセミナーや研修の計画、提案、費用負担等を市区町村でサポートする。</p>
<p>女性が働きやすくなる事は良いかもしれませんが、仕事をしている事で結婚しなくても自立でき子供を産む機会が減ってしまうと思います。</p> <p>昔のように、男（夫）が1人働いていれば、家族皆をやしなっていけるような社会になれば、少子化はなくなるかもしれないと思っています。</p>
<p>少子化で子育て世代に対して、何から何までよくなっているがそこに甘えて、本当は働けるのにめえいっぱい制度を利用しようとしているのがあからさまに出ていると</p> <p>その間負担している人に対して、何かないのかとってしまう。</p> <p>女の人が育休に入ると、そのカバーは女の人になるからそこにも目を向けてほしいと思う。</p>
<p>男性と同じ内容の仕事をしながら家事育児を両立することは、睡眠不足でもバリバリ動けるような、体力的に恵まれている女性、または家族や職場環境などが恵まれている女性に限られます。普通の女性が両立するためには、男性も女性も残業がなく、男性も女性も必要な時に休め、夫婦が家事を協力できる状況にすることが必要と感じています。環境を整えば、次に「男性の意識改革」へと進めるかと思います。ちゃんと5時に帰れるのに家事をしないのは、さすがにダメという空気ができていくと思っています。</p> <p>また、介護では、生活に手伝いが必要な状況になってから、実際に施設に入れるまで、かなり待ちます。その間、誰が見るのでしょうか。娘が近所に住んでいると、順番が後回しにされます。親の面倒をみながら仕事と家事をするのはかなりきついです。保育園の待機児童は減ってきたと聞きますが、介護施設の待機も、解消をお願いいたします。</p>
<p>男性従業員の割合が多く、役職の少ない企業は女性管理職自体が居ないことで目指す人が少ないと思います。</p> <p>産休や育休を取得しやすい雰囲気があっても、戻ってからの不安が大きいと思う。（会社の状況が分からないため）</p>

<p>共働きが当たり前の時代になってきてはいるものの、家事、育児、介護士などの負担は女性にとって負担が大きいのと思います。</p> <p>子供が小さい間は、子供の休みに合わせたり夫婦で協力しないと無理で、正社員で働くにはやはり協力がないと出来ません。</p> <p>サポートの充実を期待しています。</p>
<p>土曜日や祝日の出勤が多いが、学校や保育園は休みの為、会社を休む事は多い。その時に、父親は家にいないのか、子供を見てもらって出勤すればいいと考える人が多すぎると思う。</p> <p>平日はほとんど家族一緒に過ごせる時間はないのに、休みの日まで一緒に過ごせないのは問題だと思う。</p> <p>家族の時間を大切にしたいのに、土曜日に休みを取ったりするとこの人は休みが多いと思われるのはおかしい。</p>
<p>女性への軽視がまだ多いと思います。仕事も家事も子育てもできるので多能工になる要素は女性の方が十分に力を持っていると思います。</p> <p>育児中に休みが多くなってしまふので、昇給にも影響があるのだろうと思っています。</p> <p>同じだけ働いても、女性と男性で基本給が違うのがそもそもまちがっていると思います。</p>
<p>現在働いている会社は、子どもの行事、病気、自身の通院等理解があり、働きぶりで評価してくれるのでとても働きやすいと感じています。自分で仕事の調整ができるので在宅ワークも活用しながら自分で責任をもってやるべき事をやっています。前職は時間給制でしたので、今よりも短い労働時間であったにもかかわらず、労働時間に縛られている意識が強かったように思います。日常生活では父親よりも母親の比重が重くなるので不公平さは感じてしまいましたが、今は会社や同僚の理解、寛容さに助けられているのでそれほど負担に感じることはなくなりました。男女関わらず、会社や働く人の理解、寛容さがあり、適正に評価してもらえれば、働きやすさは改善されるのでないかと思っています。</p>
<p>男女差がある。(給与面)金額を決めているのは男性だから仕方ないと思っている。</p>
<p>世の中で思っているほど、改善はされていないと思う。</p> <p>上辺ばかりで、軽視されている。</p> <p>上に立つ人間の知識不足が多すぎる。</p>
<p>家庭と仕事と女性の負担がまだ多い。</p> <p>責任のある仕事だと子供の用事で休みとかは取りづらそう。</p>
<p>お茶汲み・電話番は女性がやるべきだという考えの会社が多い。</p> <p>男女関係なく仕事ができる会社が増えることを望みます。</p>
<p>出勤時間に縛られない。</p> <p>在宅仕事を利用して欲しい。</p>
<p>結婚後の仕事と家事、育児について男性の責任意識がまだまだ低いと感じる。特に家事、育児については主になるのが女性で男性はサポートだと思っている人が多いと感じる。家事も育児も自分ごととして行って欲しい。</p>

子育てしやすい環境の中で、きちんと評価してくれると女性も活躍出来ると思います。役職についてとしても、補佐的な人を置くなどの配慮も出来るといいなと思います。

もっともっと働きたい女性を管理職にあげていくべき。うちの会社は女性の管理職は居ないし出来る女性はあるのにおかしい。

給料面でもなぜ働かない男性より女性の方が安いのか？本当に分からない。