平成26年度内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業

報告書

Voice

平成26年秋、アンケート回答数 1,641通
こんなに多くの記述、生の声が寄せられました。

平成27年3月　ドーン財団（(一財)大阪府男女共同参画推進財団）

目次

●はじめに ----------1
●委員一覧 ----------2
●事業報告 ----------3
●アンケート概要 ----------9
1．３者のアンケート結果比較 ----------11
2．働く女性アンケート結果概要 ----------21
Ⅰ　回答者属性 ----------22
Ⅱ　マークシート結果 ----------25
Ⅲ　記述部分まとめ ----------26
3．経営者・管理職アンケート結果概要 ----------31
Ⅰ　回答者属性 ----------32
Ⅱ　マークシート結果 ----------33
Ⅲ　記述部分まとめ ----------35
4．キャリア・コンサルタント、産業カウンセラーアンケート結果概要 ----------37
Ⅰ　回答者属性 ----------38
Ⅱ　マークシート結果 ----------39
Ⅲ　記述部分まとめ ----------40
専門委員・専門員からのメッセージ ----------46
●資料編 ----------53
1．アンケート集計結果 ----------54
働く女性 ----------56
経営者・管理職 ----------121
キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー ----------156
2．アンケート調査用紙 ----------204

はじめに

『男女共同参画統計データブック 2012』（独立行政法人国立女性教育会館）によると、大阪府内の企業、観光庁等の管理職で女性が占める割合は、13.1%である。これは全国平均 11.9%より高いが、逆に女性管理職 10%未満の企業は 84.4%と全国平均 81.1%より高く、ほとんど取り組まれていない企業も多い。政府の目指す女性管理職 30%の実現にほど遠い現状である。

また、大阪は全国でも５番目にM字カーブの谷が深く、平成 24 年７月の全国知事会の調査結果では、全国的にも深い大阪女性のM字カーブが解消されると大阪府の女性の年収増加額は 23,260 億円となり、経済の活性化をもたらすであろうことが予測されている。

企業経営者の分析によると管理職比率が上がらない大きな理由の一つに、女性のキャリア中断により、管理職登用の条件に合う女性が少ないことがあげられている。管理職比率を高めることとM字カーブが解消されることは表裏一体の関係にあり、これらは切り離しては考えることのできない問題である。

本事業は、大阪府内の企業などにおける女性管理職比率の向上を目的として、大阪で働く女性や経営者・管理職、そして相談に携わっているキャリア・コンサルタントや産業カウンセラーへのアンケートを通して女性活躍の阻害要因を明らかにすると共に、就業継続への阻害要因も明らかする。

その結果をうけて、対策として有効な研修プログラムを試行的に作成、活用することで、来年度以降の取組に繋いでいくものである。

平成 27 年 3 月

委員一覧

●コアメンバー会議

座長

白 井　　文（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 業務執行理事）

委員（50 音順）

木村　みどり（大阪府府民文化部男女参画・府民協働課　男女共同参画グループ総括補佐）
（平成 26 年 10 月～平成 27 年 3 月）

栗 岡　　住 子（大阪市立大学大学院 経営学研究科 特任教授 医療福祉経営論）

仁科　あゆ美（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 理事兼統括ディレクター）

森　　栄 子（前大阪府府民文化部男女参画・府民協働課 男女共同参画グループ総括補佐）
（平成 26 年 8 月～9 月）

山 田　　奈 津（Office CANAAN 代表 NPO 法人 創造興産・大阪創造都市研究会理事）

●専門員

馬ノ段　梨乃（京都産業メンタルヘルスセンター EAP 相談員）

●専門委員会

委員長

白 井　　文（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 業務執行理事）

委員（50 音順）

乙 倉　　恵 子（公益財団法人関西カウンセリングセンター キャリア・コンサルタント）

木村　みどり（大阪府府民文化部男女参画・府民協働課　男女共同参画グループ総括補佐）
（平成 26 年 10 月～平成 27 年 3 月）

菊 地　　節 子（日本産業カウンセラー協会関西支部 シニア産業カウンセラー）

栗 岡　　住 子（大阪市立大学大学院 経営学研究科 特任教授 医療福祉経営論）

仁科　あゆ美（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 理事兼統括ディレクター）

鳥 渕　　朋 子（アクト研究室代表 地域政策コンサルタント）

森　　栄 子（前大阪府府民文化部男女参画･府民協働課 男女共同参画グループ総括補佐）
（平成 26 年 8 月～9 月）

山 田　　奈 津（Office CANAAN 代表 NPO 法人 創造興産・大阪創造都市研究会理事）

●事務局（50 音順）

大 森　　愛 子（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 相談兼事業スタッフ）

西 山　　悦 子（大阪府府民文化部男女参画・府民協働課 男女共同参画グループ総括主査）

萬田　久美子（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団 シニアディレクター）

事業報告

Ⅰ事業の概要

１　事業名

平成２６年度内閣府地域女性活躍加速化にかかる交付金事業

２　目的

本事業は、大阪府内の企業などにおける女性管理職比率の向上を目的とする。目的達成のために、女性活躍の阻害要因を明らかにし、その対策として有効な研修プログラムを試行的に作成、活用することで、次年度以降の取組に繋いでいくものである。

３　実施内容

（１）コアメンバー会議・専門委員会の開催

本事業の取組は、８人の委員により構成される専門委員会と専門委員会の原案作成機関として、専門委員を兼務する５名で構成されるコアメンバー会議を各５回程度開催し、そこで審議し決定したものを実施する。（委員一覧は２ページ参照）

（２）アンケートの実施

女性活躍の阻害要因を明らかにし、それへの対策を考察するためにアンケートを実施する。

（３）研修会の開催

アンケート結果報告とそれを活用して作成した研修プログラムの検証の場として、対象別に３回開催する。

（４）相談事例集の作成

アンケートの回答内容を受けて、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等の、働く女性をサポートする支援職への提供を目的とした、構成事例による事例集を作成する。

（５）研修プログラムの作成

アンケート結果から明らかになった阻害要因への対策として、有効な研修プログラムを試行的に作成し、今後への取組に繋ぐ。

Ⅱ　事業の実施報告

１　アンケート実施報告

（１）目　的

大阪府では女性管理職10％未満の企業は84.4％と全国平均81.1％より高く、ほとんど取り組まれていない企業も多い。女性活躍を阻害する要因を明らかにし、それらに対する現場の生の声を収集する事を目的とする。（『男女共同参画統計データブック2012』（独立行政法人国立女性教育会館））

（２）時　期　・方　法

平成２６年９月～10月に郵送・メールにて調査

（３）対　象

①働く女性、経営者・管理職

本事業の連携団体である大阪府府民文化部に登録する、女性活躍を含む男女のワーク・ライフ・バランス推進の取組をすでに進めている、あるいは進める意欲のある事業者、大阪府「男女いきいき・元気宣言登録事業者」(267 団体　平成 26 年 8 月現在)（以下いきいき事業者)の経営者・管理職と、そこで働く女性を対象とした。関心があり、取組を始めている組織のどこに阻害要因があるのか、それを明らかにする事は次のステップへのより具体的な提案に繋がると考えた。

②キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー

本事業の連携団体である関西カウンセリングセンターと日本産業カウンセラー協会を通して、働く女性の悩みに詳しいキャリア・コンサルタントや産業カウンセラー（以下、キャリコン&産業ｃｏ）を対象として調査した。キャリコン&産業ｃｏに寄せられた女性の率直な悩みから、職場でのアンケートには現れにくい潜在化した阻害要因も、より明らかになるのではないかと考えた。

（４）内　容

A4 版 4 枚の調査用紙で、マークシートと記述部分からなり、数値的なデータだけでなく、回答者の生の声を収集することを目的とした。

＜マークシート＞

47 項目は 3 者共通の内容とし、比較検討ができるものとした。何が阻害要因かを質問する 21 項目と、それへの効果的な対策について質問する部分で構成され、後者は、労働時間削減の効果的対策を７項目、それ以外に女性が責任ある仕事を担っていくための効果的対策を 19 項目にわたって調査した。また働く女性には、メンタルヘルスに関わる質問を加えた。労働時間削減への対策を別に質問したのは、女性活躍を阻害する最大の要因だと認識していたからである。

＜記述部分＞

記述部分は対象によって質問を変えた。働く女性には、阻害要因への思い、効果的な対策とキャリア・アップへの資格などについて、経営者・管理職には、現在の取組状況とその効果、今後への課題について、そして、キャリコン&産業ｃｏには印象に残った２事例（主訴、概要、あなたの取られた対応、結果）と、働く女性の支援者として感じる困難、支援者である自分たちに必要な研修テーマなどについて調査した。

（５）結　果

詳細は本報告書のアンケート概要、及び資料編に譲るが、対策に繋がる特徴を述べる。

①回答数

働く女性 980/2210 通（44.3%）、経営者・管理職 475/953 通（49.8%）、キャリコン&産業ｃｏ186/1060 通（17.5%）の回答を得た。

キャリコン&産業ｃｏの回収率はかなり低い結果となったが、関西カウンセリングセンターや日本産業カウンセラー協会に所属して仕事をしているわけではないため、アンケートの呼びかけもゆるやかな受取り方であったろうこと、他の２者への調査用紙に比して記述部分が多く、厄介な回答であったこと等が影響したと思われる。だがキャリコン&産業ｃｏへの女性活躍に関するアンケートが初めてであったとのことで、アンケート実施による女性活躍への啓発の意味はあったと思われる。

②阻害要因（21 項目）についての数値結果

＜働く女性＞

１位　57%　・経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない

２位　52%　・職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある

３位　49%　・女性が責任ある仕事をするための育成機会が保障されていない

＜経営者・管理職＞

１位　41%　・経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない

２位　38%　・休日出勤・残業等の長時間労働が多い

３位　36%　・出産・子育てに関わらず、いきいきと働き続けている女性社員が少ない（ロールモデルが少ない）

＜キャリコン&産業ｃｏ＞

１位　77%　・経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない

２位　74%　・女性が責任ある仕事をするための育成機会が保障されていない

３位　71%　・経営者・上司が、女性部下の仕事上のトラブルや悩みなどに対して的確な対応をしていない

・男性社員（経営者・管理職含む）の女性への思い込み（ex. これは女性には無理）がある

③対策についての数値結果

ｉ）労働時間削減を進めていくための取組（7 項目）

＜女性社員＞

１位　93%　・報告、連絡、相談が円滑にできる風通しの良い職場づくり

２位　91%　・業務の効率化・削減

３位　87%　・残業しない風土づくり

＜経営者＞

１位　93%　・業務の効率化・削減

２位　90%　・報告、連絡、相談が円滑にできる風通しの良い職場づくり

３位　89%　・トップからのメッセージ

＜キャリコン&産業ｃｏ＞

１位　93%　・報告、連絡、相談が円滑にできる風通しの良い職場づくり

２位　92%　・トップからのメッセージ

・残業しない風土づくり

ⅱ）女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取り組み（19 項目）

＜女性社員＞

１位　94%　・男女ともに育児休業などのライフ・ワーク・バランスの支援制度を取りやすくする

２位　91%　・休業者や時短労働者への職場の理解を得る

３位　87%　・責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる

＜経営者＞

１位　91%　・責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる

２位　88%　・男女ともに育児休業などのワーク・ライフ・バランスの支援制度を取りやすくする

・セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口を作る

・休業者や時短労働者への職場の理解を得る

・女性の仕事への意識を改革する

＜キャリコン&産業ｃｏ＞

１位　95%　・責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる

・男女ともに育児休業などのライフ・ワーク・バランスの支援制度を取りやすくする

・セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口を作る

④記述部分について

職場に根強く残る男性優位の発想、性別役割分担意識が女性活躍を阻むものとして記述でも数多く言及された。（働く女性アンケート　記述者 549 人中 199 人―36%が言及）

記述部分で次に多く散見されたのが、育児支援が不十分であること、社内に育児休業や時間短縮制度があってもそれがとりにくい実態を挙げる声であった。保育所や学童保育など社会の育児支援不足の深刻さも語られている。婚姻・非婚、子どもの有無の立場を越えて多かった。

２　研修会の開催

（１）概　要

アンケート結果の報告後、参加者の感想・交流を交えながら今後の活躍加速化への課題を考察する。それらの作業を通して各職場での今後の女性活躍加速化への機運を醸成する。

対象	女性社員	経営者・管理職	キャリア･コンサルタント 産業カウンセラー
日時	1 月 15 日（木） 14:00～16:00	1 月 27 日（火） 14:00～16:00	2 月 7 日（土） 14:00～16:00
講師	白井・山田	白井・鳥渕	乙倉・菊地
内容	・アンケート結果報告 ・結果からの考察 （ワーク） ・今後への取組　など	・アンケート結果報告 ・結果からの考察 （ワーク） ・今後への取組　など	・アンケート結果報告 ・結果からの考察 （ワーク） ・事例検討

（２）結　果

女性社員、経営者・管理職対象の参加者は 30 人定員で申込は 27～8 人、出席はどちらも 19 人であり、キャリコン&産業ｃｏ対象は 50 人定員で 42 人の申込、29 人の参加であった。参加者からは活発な意見が出され、特に男性参加者の多くからアンケート結果に発見が多かったという感想が相次いだ。もう一歩踏み込んだ次への提案がほしかったという意見もいただいた。

３　相談事例集の作成

（１）目　的

キャリコン&産業ｃｏは、女性たちが働く場において、現場における直接の支援者として重要な役割を担いつつあり、性別役割にとらわれず、働く女性をサポートする対応が求められている。

今後女性のキャリア支援に大きな役割を果たすであろうキャリコン&産業ｃｏに対し、ジェンダー視点を問う事例集を作成し、女性のサポートや研修に資することを目的とする。

（２）内　容

キャリコン&産業ｃｏ対象のアンケートに回答された 145 事例とアンケート全体の結果を受けて、キャリコン&産業ｃｏにヒアリングを実施し、執筆者と事務局で構成した。

女性活躍加速化に向けての事例集であるため、個々の相談では収まりきらない、社会的な視点―ジェンダーの視点―をバックボーンにして解説をしている。また、相談者の問題とそうでない問題を整理し、相談者との関係だけでなく企業の人事担当者や上司へ働きかけるなど、相談員自身の動きにも言及している。

誰に何を要求できるかを整理したため、渦中にいる働く女性にとっても役立つものになったと考えている。

４　研修プログラムの作成

（１）目　的

アンケート結果から明確になった阻害要因への効果的対策として、試行的に研修プログラムを作成し、アンケートに回答した事業者や連携団体を中心に提供し、女性管理職の増加に資する目的で作成する。

（２）内　容

研修の対象を「働く女性」、「経営者・管理職」、「キャリコン&産業ｃｏ」の３種類に分けた。

いずれも、アンケート結果から見えてきた課題を中心に、ワークショップ形式で実施できるプログラムとした。従来、こういった研修に取り組んでこなかった職場でも利用できる内容とした。

Ⅲ　まとめにかえて

１　アンケート結果から見えてきた課題

（１）阻害要因は男性中心で性別役割分担の発想

ｉ）3 者とも 1 位が「経営者・上司が方策わからず」

阻害要因の１位が、長時間労働でも残業を前提とした人事評価でもなく、３者とも、「経営者・上司が女性をどのように活躍させていくのか、具体的な方策がわかっていない」をあげたことは衝撃的な結果であった。これは働く女性と上司、経営者の間でキャリア形成を踏まえたコミュニケーションができていないこと、経営者・上司が男性社員には持っているであろうキャリア・ビジョンを、女性社員には持っていないということであり、戦力として女性を鍛える意識が浸透していないことがわかる。男性中心社会の根強さのため、女性への対応に戸惑いが見える率直な結果であったともいえ、今後の取組への大きな示唆を含んでいると思える。

ⅱ）働く女性と経営者・管理職の認識のずれ

働く女性とキャリコン&産業ｃｏの数値結果はかなり重なっていたが、経営者・管理職の結果との間には、認識のずれの大きいものがあった。そのトップが、職場に残る性別役割分担意識への認識であった。

「職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある」、前者はこれが　阻害要因の２位であり、後者は 11 位であった。この様に、職場に残る男性優位の風土への認識に差があることを受け止めて、今後の対策を立てるべきだと考える。

（２）労働時間削減の効果的取組

労働時間削減を進めるための効果的な取組として「業務の削減・効

率化」よりも、「報告、連絡、相談が円滑にできる風通しの良い職場づくり」が１位と２位に上がったことも予想外であった。報告、連絡、相談が円滑でないことで無駄な仕事が増え、結果的に労働時間を増やしているという認識を３者とも持っている。

経営者・管理職へのアンケート結果では、取組のトップの一つに「風通しの良い職場づくり」があがり、効果もあるとの回答であった。（本報告書 127 ページ）今後の実施予定は大幅に減少しているが、このアンケート結果からみると、継続して取組むことが必要であると考える。

（３）女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取り組み

女性が責任ある仕事を担っていくためには、女性だけでなく男性だけでなく、両性がワーク・ライフ・バランスを大切にできるために育児休業などの支援制度が取りやすい職場であることが必要だと考えられている。

記述部分で多かった意見は、育児休業制度などはあるけれどとりにくい、というもので、原因は２つに分かれた。休業者の代替雇用がなく、女性の穴埋めは結局女性がやらされる慣行の職場が多く、その負担の大きさが分かるからという点と、育児休業を取ると昇進・昇給に影響し、会社側が責任ある仕事をまかせてくれなくなるなど、自分自身のキャリアの「中断」という形でしか復帰できない、という現状だった。制度を利用できる環境が整備されていないことがよくわかる。

２　本事業からの提言と今後の取組

（１）提　言

今回の調査から、女性活躍に意欲的な事業者においても、男女の役割分担意識の根強さが個別の取組以前の問題として、女性活躍を阻害していることが明らかになった。

各事業者の取組と平行して、行政によるあらゆる機会・場面をとらえての意識啓発が必要である。最終の第５回専門委員会で、本事業からの提言を KJ 法により整理したところ、男女共同参画審議会で本事業の概要を紹介し、部会を作り、大阪府としてどう取り組むかを議論すべきだとの意見が出され、性別役割分担に基づかないキャリア教育や本事業テキストを利用した企業への出前講座の実施等、具体的な提言も多かった。

企業への提言は多岐に亘ったが、性別役割分担意識への対策として研修の必要性が最も多かった。研修は性別役割分担意識への気づきをもたらすだけでなく、職場の風通しを良くし、安心安全の職場風土を形成する大切なツールである。経営者は是非上質な研修を実施していただきたい。同時に過度な配慮や遠慮なく、キャリアプランを共有した女性部下を戦力として鍛えるという育成責任を、上司に意識づけする事が大切である。その前提として社会通念にとらわれることなく、目の前の女性社員に向き合い、その特質に気づく姿勢が必要である。

（２）今後の取組について

まず、本事業の成果物である相談事例集と試行的に作成した研修冊子を、連携団体始めいきいき事業者に提供し、出前研修なども含めて情報共有や成果物の活用促進を図る。ついで、国や府の事業に本事業の取組結果を生かせるよう、研修や事業提案を実施する。また、本事業で構築したキャリア・コンサルタントを含めた大阪府内の新たなネットワークを通して、女性活躍加速化に繋がる女性の就業継続、女性管理職比率の向上という目的を達成できるよう、継続的な活動を展開する。

voice

平成26年度内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業

アンケート概要

2015.2.25

平成27年3月　ドーン財団（(一財)大阪府男女共同参画推進財団）

3者のアンケート結果比較

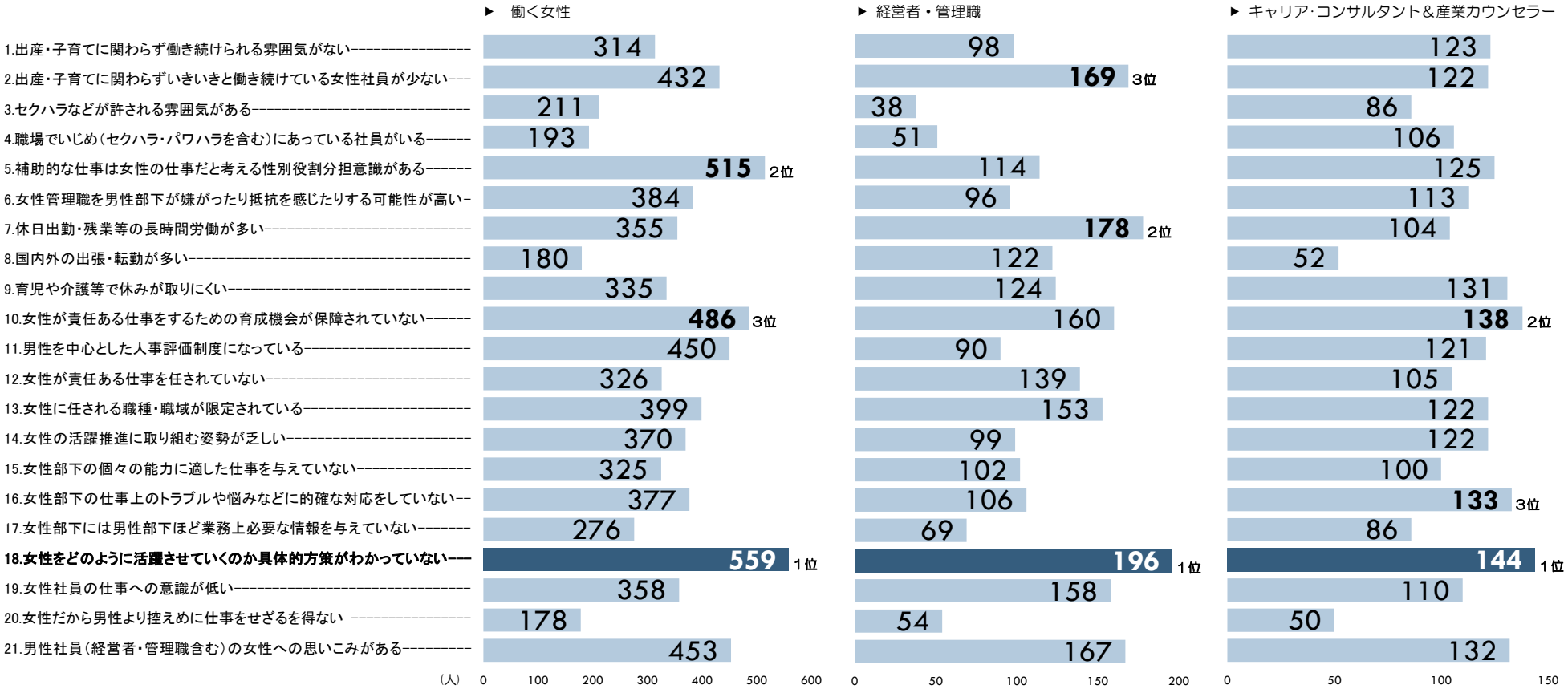
- 働く女性
- 経営者・管理職
- キャリア･コンサルタント、産業カウンセラー

調査対象	働く女性	経営者 管理職	キャリア･コンサルタント 産業カウンセラー
送付数	2210	953	1060
回収数	980	475	186
回収率	44.3%	49.8%	17.5%

3者比較データから

Ⅰ　阻害要因①

- ３者とも１位は 18.経営者・上司は 女性をどのように活躍させていくのか具体的方策がわかっていない。

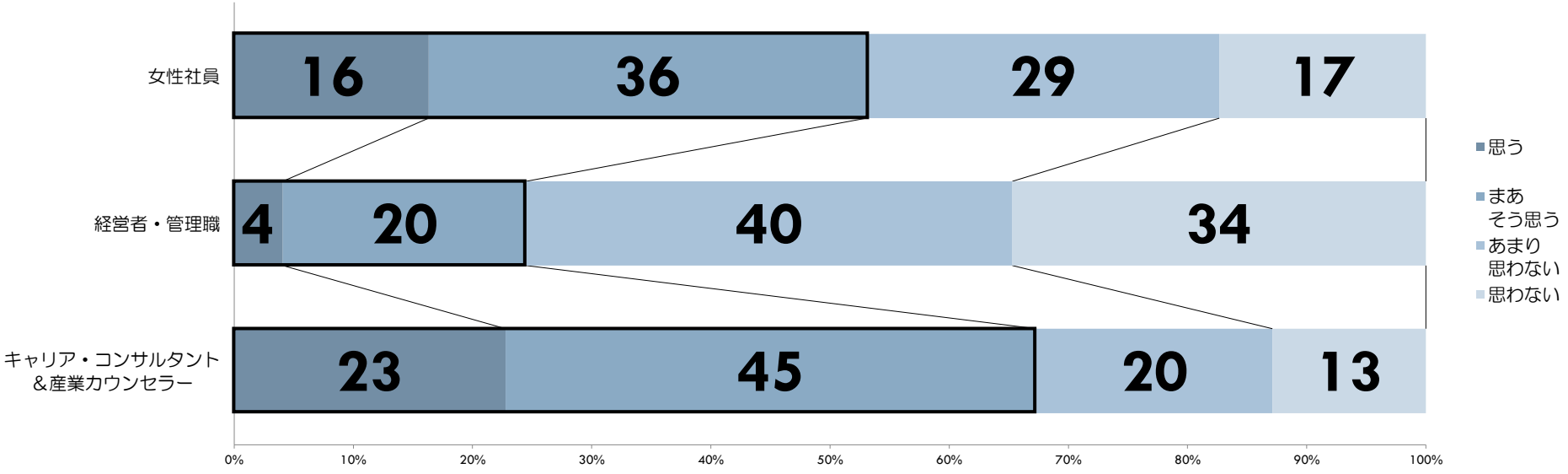


3者比較データから

Ⅰ　阻害要因②

- 経営者・管理職は働く女性に比して阻害要因全体にほぼ 10~30 ポイント低い認識。
  最も認識の差が大きいのは
  5. 職場に補助的な仕事は女性のことだと考える性別役割分担意識がある。（管理職２４％，働く女性５２％）

5. 職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある。

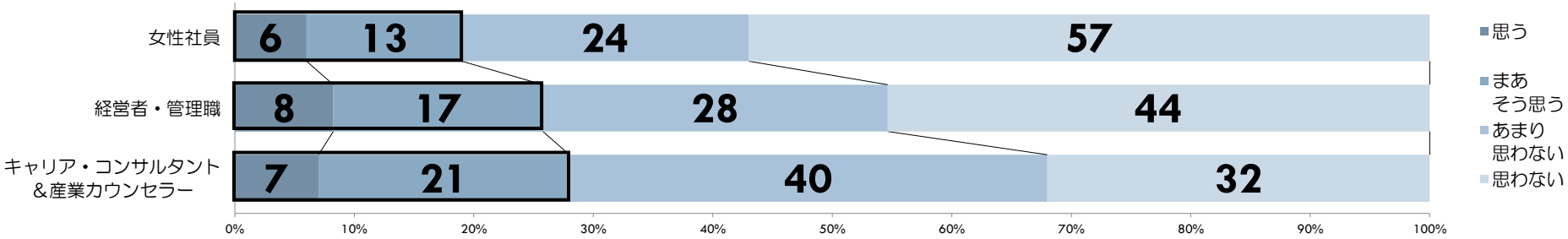


3者比較データから

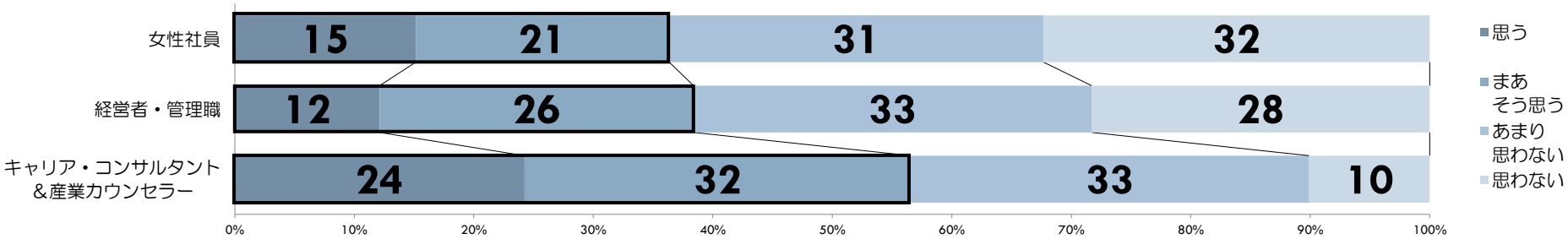
Ⅰ　阻害要因③

- 働く女性より経営者・管理職の方が全体にポイントが低い中、逆にポイントが高い項目
  8. 国内外の出張・転勤が多い。　（管理職２５％，働く女性１９％）
  7. 休日出勤・残業等の長時間労働が多い。（管理職３８％，働く女性３６％）

8. 国内外の出張・転勤が多い。



7. 休日出勤・残業等の長時間労働が多い。



3者比較データから

Ⅰ　阻害要因④

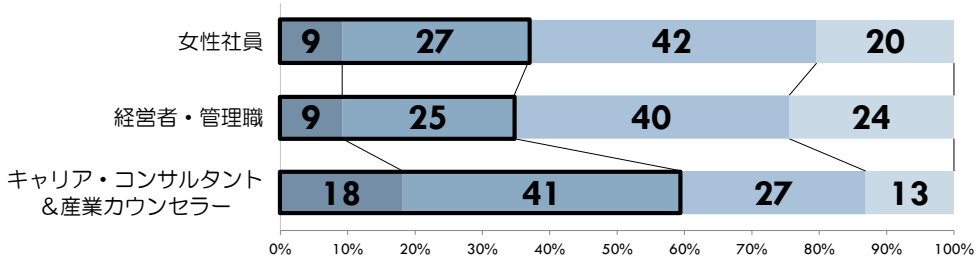
- 働く女性と経営者・管理職の両者でポイントのずれが比較的少ない項目

１位：19. 女性社員の仕事への意識が低い。（管理職３４％，働く女性３６％）

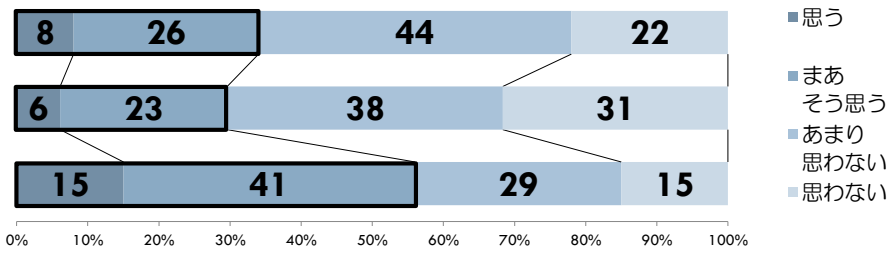
２位：12. 女性が責任ある仕事を任されていない。（管理職２９％，働く女性３４％）

３位：20. 女性だから男性より控え目に仕事をせざるを得ない。（管理職１１％，働く女性１８％）

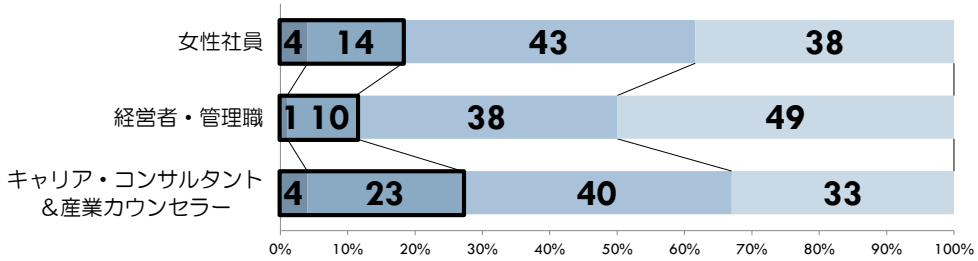
19. 女性社員の仕事への意識が低い。



12. 女性が責任ある仕事を任されていない。



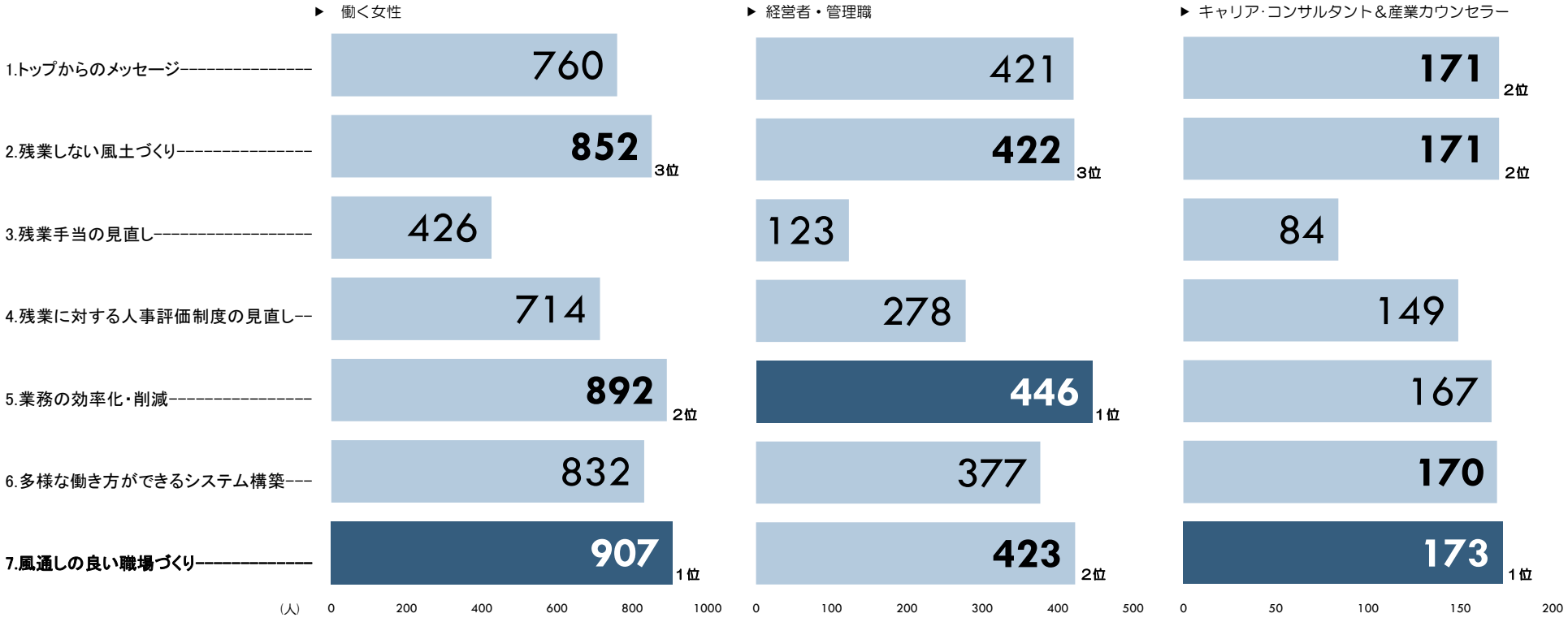
20. 女性だから男性より控えめに仕事をせざるを得ない。



3者比較データから

Ⅱ　労働時間削減を進めるための効果的な取組①

- １位　7. 報告・連絡・相談が円滑にできる風通しのよい職場作り。
  （女性、キャリア･コンサルタント＆産業カウンセラーが１位），（経営者・管理職は２位）
  ⇨ 風通しのよい職場が実現できれば、労働時間は削減できると考えている。



3者比較データから

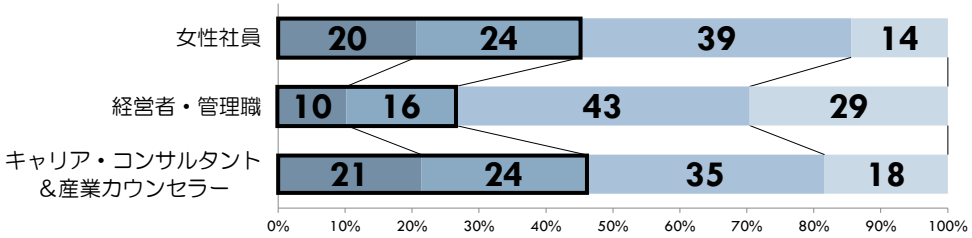
Ⅱ　労働時間削減を進めるための効果的な取組②

- 阻害要因に比し、働く女性と経営者・管理職、両者の開きは少ない。最も大きいのは…

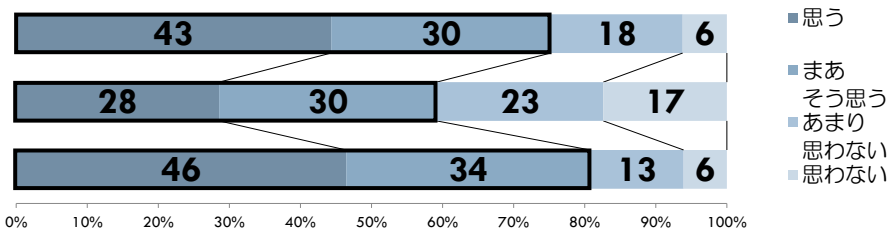
3. 残業手当の見直し。（管理職２６％，働く女性４４％）
4. 残業の多い社員が会社への貢献が高いという人事評価制度の見直し。（管理職５８％，働く女性７３％）
1. トップからのメッセージ。（管理職８８％，働く女性７８％）

- 残りは 1~5 ポイント差。

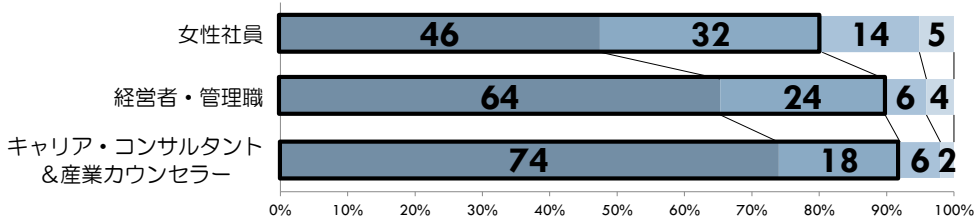
3. 残業手当の見直し（Ex. 残業手当を高額にして残業する事へのハードルを上げる）



4. 残業の多い社員が会社への貢献が高いという人事評価制度の見直し



1. トップからのメッセージ



3者比較データから

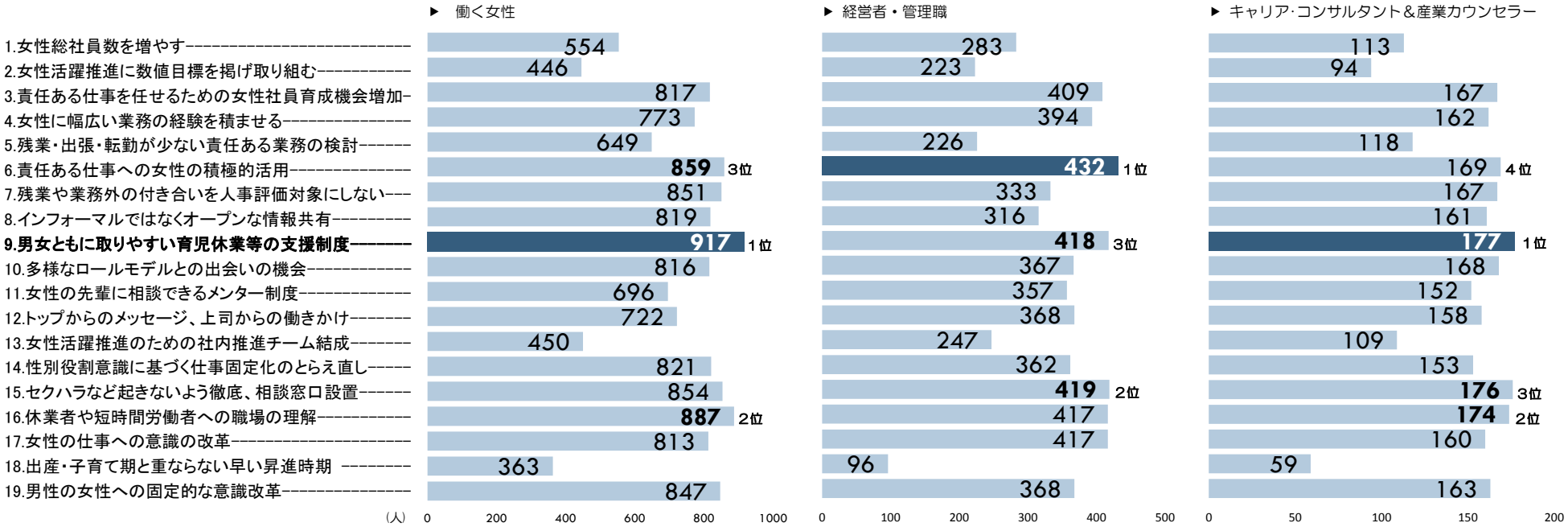
Ⅲ　Ⅱ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組①

- 働く女性の上位（1 位と 2 位はキャリア・コンサルタント＆産業カウンセラーも同じ）

１位　9. 男女とも育児休業などのワーク・ライフ・バランスの支援制度を取りやすくする。（経営者・管理職は３位）

２位　16. 休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。（経営者・管理職は４位）

３位　6. 責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。（経営者・管理職は１位、ｷｬﾘｱ･ｺﾝｻﾙﾀﾝﾄ＆産業ｶｳﾝｾﾗｰは４位）

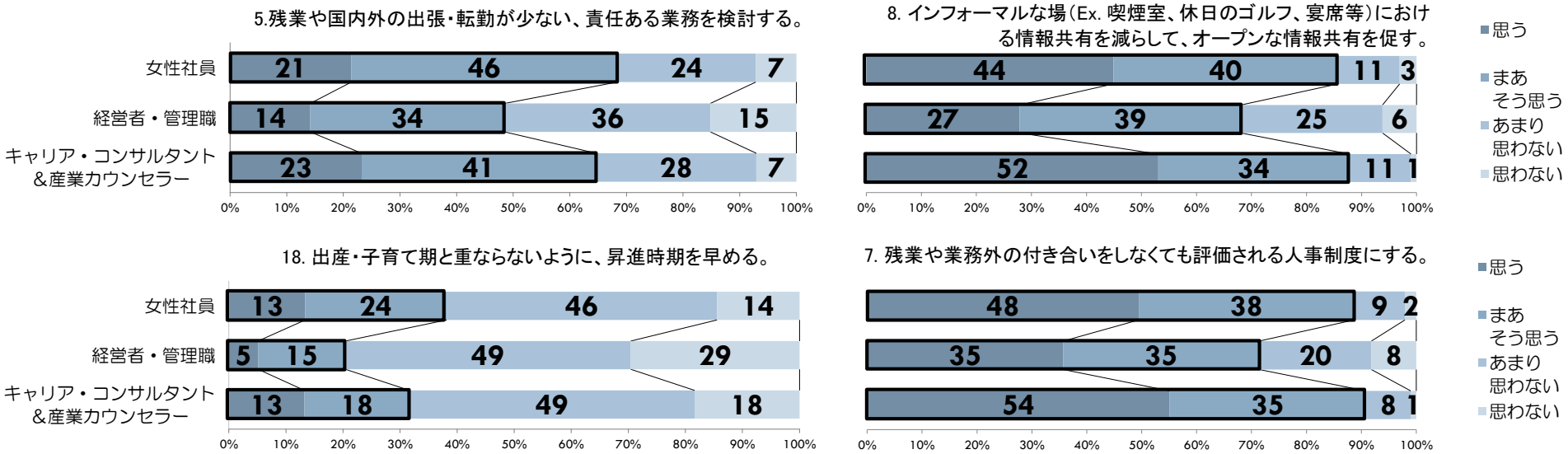


3者比較データから

Ⅲ　Ⅱ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組②

- 両者の認識のずれが大きなものとほぼ変わらないものが２極に。〈ずれが大きい〉

5. 残業や国内外の出張･転勤が少ない、責任ある業務を検討する。	（管理職３８％，働く女性６７％）
8. インフォーマルな場における情報共有を減らして、オープンな情報共有を促す。	（管理職６６％，働く女性８４％）
18. 出産･子育て期と重ならないように、昇進時期を早める。	（管理職２０％，働く女性３７％）
7. 残業や業務外の付き合いをしなくても評価される人事制度にする。	（管理職７０％，働く女性８６％）



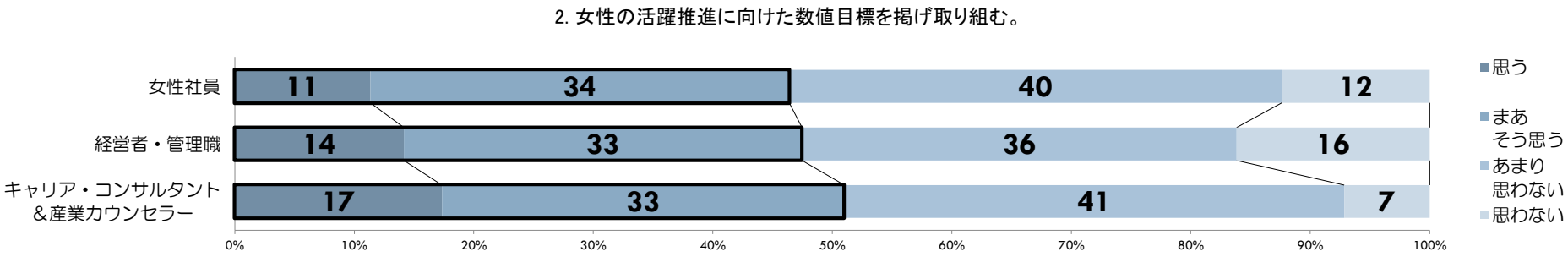
3者比較データから

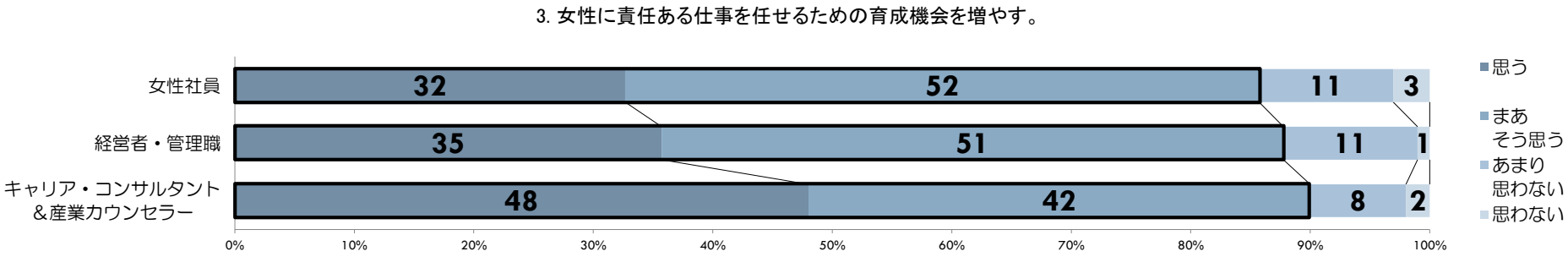
Ⅲ　Ⅱ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組③

- 両者の認識のずれが大きなものとほぼ変わらないものが２極に。〈ずれが小さい〉

2. 数値目標を掲げて取り組む。（管理職４７％，働く女性４５％）

3. 女性に責任ある仕事を任せるための育成機会を増やす。（管理職８６％，働く女性８４％）





働く女性
アンケート結果概要

I.　回答者属性

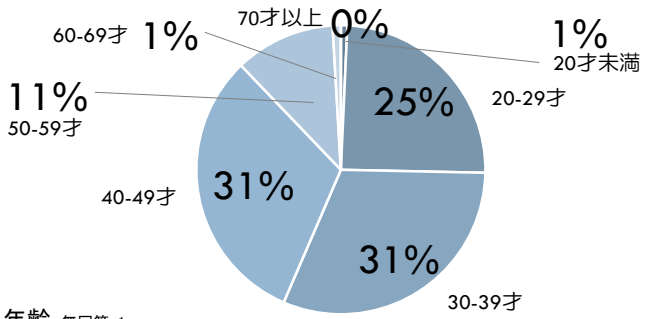
II.　マークシート結果

III.　記述回答のまとめ

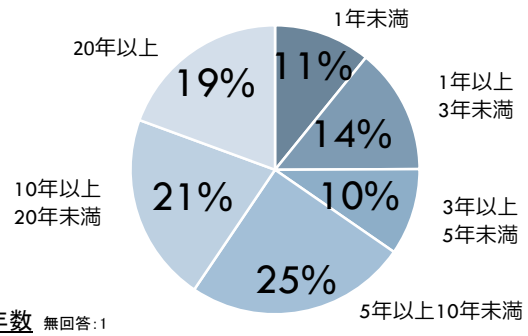
働く女性数値部分（回答数 980）

Ⅰ　属性①

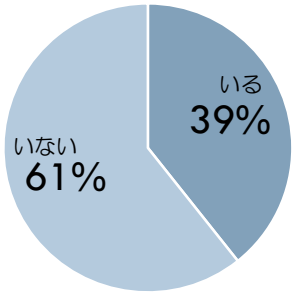
- 1. 年齢　：　回答者は 30 代、40 代が３１％、次いで 20 代が２５％、50 代が１１％の順である。
  2. 勤続年数　：　5 年以上 10 年未満が最も多く２５％、次いで 10 年以上 20 年未満が２１％、20 年以上が１９％
  3. 配偶者　：　「いない」が６１％
  4. 子ども　：　「いない」が７０％



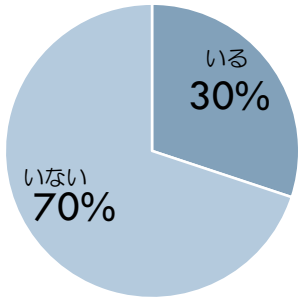
1.年齢　無回答：1



2.勤続年数　無回答：1



3.配偶者　無回答：2



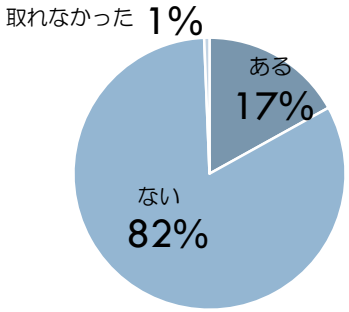
4.子ども　無回答：1

働く女性数値部分（回答数 980）

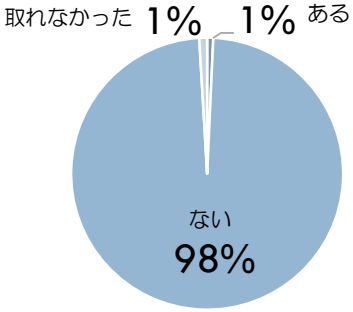
Ⅰ　属性②

- 5. 育児休業　：　「取っていない」が８２％、
  子どもはいるが育児休業を取っていない―１３０人で４５％（制度がなかった人も含む）
- 6. 介護休業　：　「取っていない」が９８％
- 7. 雇用形態　：　正社員が８０％
- 8. 住居　：　１世帯暮らしが３９％、親などと同居が３８％、一人暮らしが２３％
- 9. 勤務時間　：　40~50 時間が５４％と最も多く、30~40 時間が２１％、50~60 時間以上が１８％である

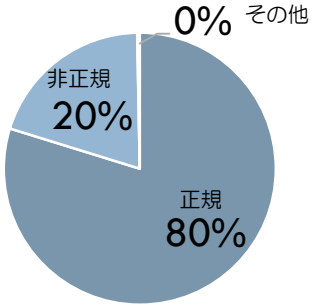
⇨ 過半数が 30~40 代で正社員が８割。勤続年数は 10 年以上が４割。
シングルが６割。週５０時間以上働く女性は約２割。一人暮らしは２割強。



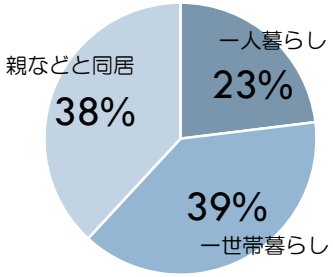
5.育児休業 無回答:21



6.介護休業 無回答:13



7.雇用形態 無回答:1

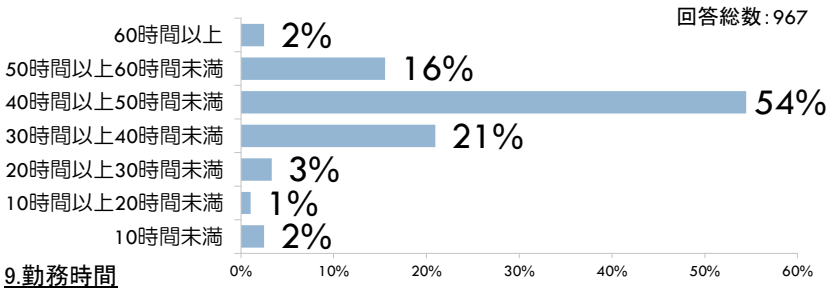


8.住居 無回答:4

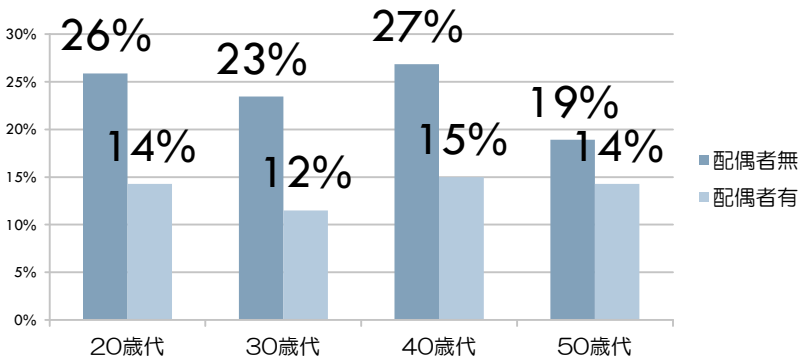
働く女性数値部分（回答数 980）

Ⅰ　属性③

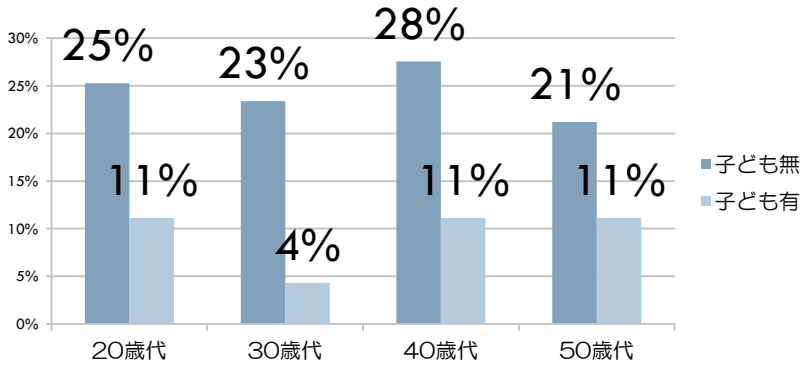
● 長時間労働と、配偶者・子供の有無



▶ 配偶者の有無による長時間労働者（週 50 時間以上）の割合



▶ 子どもの有無による長時間労働者（週 50 時間以上）の割合



⇨ 子どもが成長してからも若い頃と変わらない。

働く女性数値部分（回答数 980）

Ⅱ　マークシート部分

● １．女性活躍の阻害要因（そう思う＋まあそう思う）

１位　５７％　18. 経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない。
２位　５２％　5. 職場に補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある。
３位　４９％　10. 女性が責任ある仕事をするための育成機会が保証されていない。
：
２１位　１８％　20. 女性だから男性より控え目に仕事せざるを得ない。

⇨ 経営者や上司が女性への対応に戸惑っている現状がある。性別役割分担意識が根強く、固定的な発想から自由になれないことが伺える。

● ２．労働時間削減を進めるための効果的な取組（そう思う＋まあそう思う）

１位　９３％　7. 報告、連絡、相談が円滑にできる風通しのよい職場づくり。
２位　９１％　5. 業務の効率化・削減。
３位　８７％　2. 残業しない風土づくり。
４位　８５％　6. 多様な働き方ができるシステム構築（短時間労働や在宅勤務などの組み入れ）。

⇨ 個々の制度ではなく、「報告・連絡・相談のできる風通しのよい職場づくり」がトップ。

● ３．２以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組（そう思う＋まあそう思う）

１位　９４％　9. 男女ともに育児休業などのワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。
２位　９０％　16. 休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。
３位　８７％　6. 責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。

⇨ 男女ともにワーク・ライフ・バランスを取れることがトップ。男性の働き方を変えること。

働く女性対象アンケート

Ⅲ 記述部分まとめ

Ⅰ　女性活躍を阻害する要因について、感じていることなどご自由にお書きください。

傾向　１）個々の女性の能力・意欲・状況を見ようとせず、性別役割分担意識に基づく固定観念を前提とした制度、直属の上司を始めとする職場の対応そのものを阻害要因に挙げている人が多い。

【阻害要因の記述者 549 人中 199 人―36%が言及】

２）結婚・出産をしていない女性が、女性活躍の阻害要因として、育児を保証しない、あるいは育児休業など制度としては保証されていても利用するには多くの問題がある、その制度的欠陥をあげる人が多かった。

【非婚で阻害要因の記述者 310 人中 60 人―19.4%が言及】

cf―婚姻者で阻害要因の記述者 239 人中 65 人―27.2%が言及

（１）社会と同じく社内に根強いジェンダー意識（性差についての固定観念）、男性優位社会

18　（ある程度の収入がある前提で）家事をしたくないから妻には家にいて欲しい、という男性がまだまだ多いように感じる。一方女性も「自分にはこんな仕事は無理」と思ってしまう部分も多いかと思う。ただ、以前よりは本当に能力のある女性は正当に評価されているようにも見えるし、今後の世代は男女ともに意識が変わってくるのではないかと思っている。

768　社会全体の性差についての固定観念「男らしさ（く）、女らしさ（く）」。
女性の意識（女だから、男だから昇進しやすいなど）。子育て、家事をサポートする社会の仕組みが手薄（保育園の入所困難さ、結局家事のメインは女性が行うなど）。

846　男性の社会における既得権に対する執着。

856　25 年勤務しているが、同じ年代の男性社員とは役職・給与に関しては半分以下ではないかと思う。現在係長だが多分退職するまで昇格は無いかと感じる。上に女性が立つことが不快ならばせめて給与は均等にしてほしい。

876　部内情報の共有。会議は男性のみで行い、女性は電話番をしていることが多い。最初から女性をはずしていることが問題。

957　女性の場合、職種や年齢・立場に関係なく、お茶くみや事務所の掃除やごみ出し、備品の買い出しといった雑用をするのが当然といった雰囲気がある。男性の場合年齢や立場が上になれば、雑用をする必要はなく、女性だけが雑用に時間を取られて仕事に集中できないのは納得できない。

①男性上司の意識―無理解

10　マネジメント職登用等にあたり、無意識に男女を識別している実態が見られる。現状は、多くの場合、決定者は男性であり、男性を任命する場合に比して、女性に対してはよりハードルが高くなる傾向ある（男性にはまあやらせてみよう、女性には相当確証が得られる場合のみ登用するといった）。
地に足をつけて、しっかりとラインの中で育成することが重要。数ありき、登用ありきで、女性に適したポスト等といって無理やり周辺的なポストをつくって登用しても一時的なもので終わってしまいがち。

388 男性の方が優秀という思い込みとプライド。女性は控えめが美徳という風習（女なんて、女のくせに）。子どもが生まれると短時間勤務となり育成することをあきらめてしまう上司。また、本人の遠慮。上司の粘りと理解、本人の頑張り両方があって初めて実現するものと思う。

452 いまだに男性優位という思考が何事においてもみられる。例えば昇格、研修受講の優先順位など。

708 上司、男性社員などの固定観念の強さ、頭の固さ。ためしに色々やってみるという臨機応変さがない。

②男性社員の出産・育児への無関心

6 出産、子育て＝女性という考え方がやはり根強いためか、女性が産休や育休で仕事を休むときには、職場の大半を占める男性はどちらかというと「無関心」（精神的ケアをしない、声かけなどしない）なのではないかと思う。差別的、阻害的雰囲気を問題だとする意見もあるが、「無関心」が生む雰囲気も、女性にとって仕事を続けにくくする大きな原因だと思う。

13 男性も女性のおかれる立場（母だったり、介護者だったり）を少しでも体験することでしか理解できないと思う。誰もが、それを疑似体験であっても体験してほしいと思う。例えば、1ヶ月間は、全員が残業ゼロで帰ることにして、その中で効率化することを全力で考えるなど。

③仕事だけしている男性―時間が無限であるかのような働き方（長時間労働）

④世の中の男性の意識―女性は家庭に入るべき、男性が稼ぎ頭

662 男性の意識を変えないと女性の活躍は難しいと思う。正直、会社側には女性の活躍を受け入れる体制はできていない。受け入れ体制ができていないのに数値目標だけ掲げても、苦労するのは女性だと思う。

⑤女性はこうあるもの、こうあるべきとの固定観念―男性（特に年配）の女性、家庭に対する無理解・非協力的な態度。

91 子育て中社員に対する支援は女性中心のものに感じる。男女問わず子育て中の親に対する支援を強化して、何より子育ての負荷は父親・母親共に負うもの、との意識を広めてほしい。旦那が子ども都合による休みを取りやすくし、会社で子どもに関する負荷は母親たる私が負っている、との意識が薄まれば、もっと責任ある仕事を割り振ってもらえる、と感じている。

615 育休を取るのは女性、男性は取りづらいものである。育児短時間も同様で、それにより育児で何か起これば女性が対応し、その間男性に通常の勤務で経験を積み、ますます男女格差が広がっているなと感じる。

⑦女性役割をチョイスしている女性

111 男性社会といいたいが、一番の阻害は一般の働く女性が女性の管理職に距離を感じて、協力体制やチームワーク力を発揮しないこと。管理職を目指さないこと。どこかで女性役割をチョイスしていること。

⑧親世代の考え方

453 育児について男性も参加するような制度は整ってきているが、実際、親世代の考え方は変化せず、女性が家庭を守るべきだと思っている場合が多いため、育児をしながらの仕事との両立は困難だと思う。習い事の送迎なども支障をきたしており、仕事も家庭も中途半端になっている。

⑨男性の育児参加への社会の無理解

474 男性の育児参加に対する社会の理解不足。（急病の際のお迎えや通院などへの対応ができない）

676 男性が育児休暇を取ることや、熱を出した子どもを保育園に迎えに行くために仕事を休むことが許される雰囲気にない。

⑩家族

553 悲しいが、家族（家事）。男性の古い考え。

⑪客の意識

78 社内の理解も必要だが、社外（客）の理解がないと感じることがよくある。最終的には男性というイメージで見られる。

⑫社風・会社の考え

905 社風。本社と支店とでは環境が全く異なり、支店では男女の仕事内容がはっきり区別されている。また、それを「当たり前」だと思っている。経営陣の考え、方向性などが現場には伝わってこない。

600 出産したら休まれる＝使えないという会社側の考え。いずれ「使えなくなる」女性は、管理職にもなれず育成も受けられない。ただ、子の病気の時はやはり休まなければならないと感じている。代理の人（ベビーシッター）などには代えられない。子どもの気持ち、体のために必要と思う。夫に頼もうにも看病のスキルが低すぎて任せられない。

949 社内結婚が多く、その際女性はほとんど辞めている。社外の人との結婚でも、辞めない、しかも育休をとる人は「変人」と思っている（そういう環境にいるからそう思ってしまっている）人が多く、それが態度に表れること。管理職・中高年の人には、保育園入園の大変さ、保育園の一般的な送迎時間のルールなどをもっと知ってもらいたい。

（２）育休・時短等子育て支援についての会社の制度

①人事評価・昇格

44 女性登用を声高に言いつつも育休明けの評価は最低ランクまで落とされる。そこから標準の評価に追い付くのに通常数年かかり、そのことが次の出産を思いとどまらせたり（また評価が最低ランクからのスタートになる）、昇進意欲を削いでいる。

188 「産休・育休取得している人も活躍の場を」という雰囲気があるが、時短や育休の方と通常通り働いている社員に差がないと、通常通り働いている社員のモチベーションが下がる。

674 会社の制度。弊社では2年以上連続で成果を一定以上出せば昇格の資格が得られるようだが、育休を取ると「連続」が途切れてしまい、昇格できなくなる。育休中をカウントしない仕組みに改善してほしい。育休中のペナルティのように感じており問題だと思う。

758 当社では幹部昇格に年齢制限を設けているので、産休や育休を数回取得すると、一度も取得していない男性社員に比べて公平ではない。

②育休・時短を取ると、周りの残される同僚に負担がいくこと

20 サポート体制。女性の仕事＝女性がカバーするという暗黙のルール。サポートする人が同じ人物ばかりになると、快く受けるにも限界がある。1.5 人分の仕事をしてもさほどの評価を得られるわけでもなく、報われない。「サポートをする人のサポート」や、心のケアにも焦点を当てて欲しい。
最前線で働ける体制が整うまでは本人も会社も一歩引いた仕事に従事する・させ、それに見合った対価を受けるべき。周囲の理解も大切だが、何より、女性自身が「働くこと」の考えが浅い人が多い。「子ども優先」「家庭優先」だからフォローしてもらって当たり前、と勘違いしている人が多いように感じる。謙虚な心、感謝の心を持ち合わせている人が少ない。

207 結婚した後の家事や育児。会社のシステム（時短、産休、育休があっても補充要員がなく周りに迷惑がかかる）

338 育休や産休など取りやすい体制が整っているが、実際の職場でそのフォローにあたる人も女性（子どものいない）なので、不公平感を感じるしますます仕事が大変。

766 女性支援制度により負担のしわ寄せが来る立場の人へのケアも同時に整えるべきかと思う。
育児する女性、出世を目指す女性支援のみに偏るのではなく、男性も含めた全員が、ワーク・ライフ・バランスが充実してこそ、支援・協力体制が整うものではないかと感じる。

③周りの「子育て中だから」との配慮が不満

91 育児を女性活躍の阻害とは感じていない。ただ、子育てなどしている社員は責任ある仕事や残業などできない、との周りの意識が仕事の幅の制限をかけていると感じる。繁忙期や重要な打合せなど、業務上負荷がかかることについて、「子育て中だから」と負荷から除かれている。こちらとしては、業務上必要ならば、家庭のことは旦那や家族にまかせて仕事に取り組みたいと考えており、周りの「子育て中だから」との配慮が不満となっている。（勤務制度上、短時間勤務をしていると残業が一切不可であり、そのため現状任せてもらえない業務が発生している）

④育休中に情報がないこと

87 1年間、育児のため職場を離れたが、復帰後、仕事に慣れるまで時間がかかった。休職中も、会社との交流の場があれば、少しはスムーズに復帰できたかもしれない。育児の場合は、断乳するまではどうしても子どもと長時間離れるのが難しいため、仕事が制限されるのは仕方ないと思う。

⑤働き方に選択肢を

＊フレックス・短時間勤務

391 正社員で働き続ける、また管理職を目指したいという女性がいる一方で、補助的な仕事に留まり、専業主婦がいいと考える人もいると思う。女性だからといってひとくくりの評価方法では納得性が低く、キャリアアップを目指す人にとってはモチベーションが上がらない。

890 働き盛りの年代に、出産・子育てによりキャリアが中断せざるを得ない状況を解決してほしい。また、出産後職場復帰を果たしても、家事・子育てのため残業・休日出勤などは難しくなると思うが、本人の希望しない職種に異動するのではなく、本人の希望する部署で（残業・休出が多い職種の場合でも）、働き続けられる環境づくりをしてほしい。そして、キャリア形成の継続になればいいと思う。

964 子どもを持つ女性だから急な休みは仕方がない、という考え方ではなく、子どもの有無や男女の別関係なく、個々の事情によって短時間勤務や休みがあるのは当然という雰囲気にならなければ、女性への差別はなくならないと思う。

＊時短勤務者向け業務の設定

570 時短勤務は、周囲の協力がないと本人が肩身の狭い思いをしてしまう。時短勤務者向けの業務をあらかじめ想定しておくことも良いのでは、と感じる。

（３）子どもを預ける施設不足

79 保育園が少ない。子育てをしながら仕事を続けるのが大変。子どもが小学校に上がった後、面倒を見てくれるところがないので、辞めざるを得ない人がいる。会社の制度が整っていても公的な支援が少ないので仕事を続けたくても難しい。

260 保育所の増加や、病児保育に対して、行政からの支援を期待したい。どれだけ社内で女性が活躍できる制度をつくったとしても、子どもを預ける環境が整わなければ、仕事は続けられない。

506 子どもを預けられない環境だと会社勤務は難しい。保育園、学童が充実しないと、全国転勤には辛い。異動の内示後、1ヶ月で保育園を探すのは不可能に近く、転勤時期になると働き続けることができるか常に不安になる。

669 育休後、職場復帰を目指す上で、保育園に入れず育休を延長したり、退職するケースがあるので、確実に入園できる体制があるといいと思う。また、希望しない地域への転勤は難しいので、断れる体制があるといいと思う。

32 社会がまだまだ、男性社会。男性の感覚が変わっていない。また、子育て支援を行う施設（保育所）が、働く女性に対応できていない。保育園にあずけて　少し、買い物していたところを見られただけで、苦情がくる。仕事以外でも、保育園で子供をあずかってもらえるようにするなど子育て支援の充実。（夫が忙しい妻は美容院等子供連れでは行けない場所があり、通勤に必要な身支度もなかなか整えられない。働く母もリフレッシュしたい）

427 病児保育と児童保育時間の延長がない。

＊小学生

113 保育所、学童保育の不足、レベルの低さ。特に学童保育は正規社員の労働時間に一致していない。

（４）長時間労働や残業

①長時間労働を美徳とする文化があること、長時間労働が常態化している。

737 時間外労働を前提とした業務分担（責任ある仕事は時間外労働ができる人に与えられる）。また時間外に共有された情報の共有化が不足。

339 長時間労働（残業）。育児休暇・短時間勤務などを取得しにくい会社が多い。また取得できても保育所の不足、家事・育児との両立、しんどさ。現状では女性の頑張りだけでどうにかしているようにしか思えない。（知人などの話から）

②男性の働き方―男性の働き方を変えることが女性の社会進出にもつながる
女性にフォーカスした取組ではなく男性の働き方革新の取り組み

202 男性の長時間労働（誰か＝女性が家族を見なければ成り立たない）。女性の非正規率の高さ（給与の低さ）。

208 女性活躍というからには、男性にも多様な働き方を認めることが必要。女性といっても様々な考え方、生き方があるので、一概にはいえないように、男性女性に関わらず、多様な働き方ができることが最終目標だと思う。

③時間的制約が大きい。

28 時間的制約（自由に残業ができない、遠距離出張・宿泊出張ができないなど）が大きい。残業しない＝仕事をしていないという雰囲気は今だに感じる。自分自身の中にも、先に帰ることを後ろめたく感じ、ストレスとなっている。定時内で仕事をまわすことが普通で残業が特殊な状況であるという風土になれば、時間的制約の負い目を感じることなく働ける。

④長時間労働のため、女性が働けない。

69 長時間労働が当たり前になっている為、それができない女性が働けない。男性ができるのは女性がその分休んでいるからなので、男性もしっかり休暇、育休をとるべき。

⑤出産にためらい

616 早く帰宅することができないため、子どもをつくることにためらいを感じる。義理の両親や実の両親の援助がないとなかなか踏み切れない。

（５）勤務地のしばり・転勤や異動

7 家事・育児等を行うのは女性だけでなく、男性もという世の中的な動きはでてきたが、別居婚の風土や男性が仕事をやめて女性の下にくるという考え方はないと感じる。したがって、やはり女性は勤務地のしばりというものがすごく大きいのではないと感じる。

667 転勤や異動。会社側から考えると、結婚をしていつ出産（妊娠）するかわからない女性を転勤・異動させにくい（女性の仕事が固定化）。女性側から考えると、いつ妊娠するかわからないのに、異動希望も出しにくく自分のキャリアプランが描きにくい。

（６）上司・役員に女性がいないこと

343 役員に女性がいないこと。フロント（営業担当）に女性が少ないこと。
女性役員を増やすことで、仕事に対する意欲がわくと思う。相談相手にも、特に家庭をもった女性役員が良いと思う。

408 女性の上司がおらず、後々の人のための道が実際には切り開かれていない。
女性管理職の増加と活躍されていることの見える化。

（７）女性の採用数が少ないこと

572 女性の採用数が少なすぎることに尽きる。女性が社会のマイノリティである限り、社会のデフォルトは男性のままであり、男性優位になるのは当たり前。パートナーの転勤で辞める女性が非常に多い。転勤は本当に必要だろうか。転勤の強制は人権侵害だと思う。

（８）再就職の困難

80 子ども（1 歳児）がいるというだけで、なかなか社会に出ることができない。（社会復帰しようと出産後新たに就活したところ、上記を理由に採用されないことがあった）

（９）教育の問題

531 男性と女性それぞれの性の役割を固定した教育。女性に対するキャリア教育の不足。

＊課題

767 例えば店舗（スーパー）勤務なら遅番（20 時、21 時までなど）もあり、育児短時間勤務が終了すると働きにくいのが現状である。小売業、サービス業など夜の業務があるのは非常にネックになっているのではないか？子どもや家事の問題で夜の時間帯に働けない女性は実際多いと思われる。

＊多様性の保障が大切

964 女性も活躍できる環境は歓迎する。同時に家庭や子どもを重視する生き方を蔑視するなど、別の差別の風潮が広がることもとても危惧している。多様性が認められない社会が、その時代時代における差別を生み出していると思うので、是非、多様性が認められる社会・環境・制度を作る中で、女性が活躍できる取組として欲しい。

＊会社の本気は社員の意識を変える

389 ここ数年、会社が女性活躍推進に本気になって取り組んでいる姿を目の当たりにし、自分だけでなく、周り（動機や同僚）の女性たちも「働き続けるとは」ということを日常的に話したり意識することが増えたように思う。

経営者・管理職
アンケート結果概要

I.　回答者属性

II.　マークシート結果

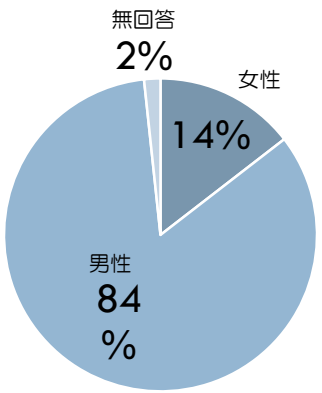
III.　記述回答のまとめ

経営者・管理職数値部分（回答数 475）

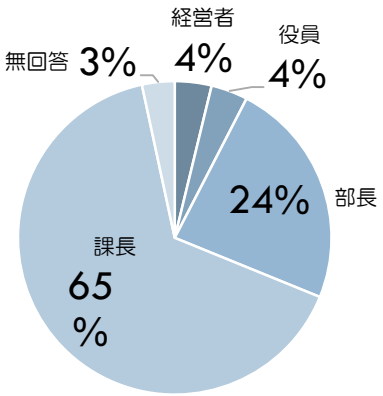
Ⅰ　属性

- 1. 性別　：　男性８４％、女性１４％
  2. 役職　：　課長６５％で最も多い。次いで部長２４％。役員、経営者がそれぞれ４％
  3. 企業規模　：　（全 70 社）30 人未満が２９％でトップ。
  30~300 人未満が２６％、300~3000 人未満が２４％、3000 人以上が２１％
  4. 取組開始年　：　2006~2010 年、2011~2014 年がそれぞれ３４％

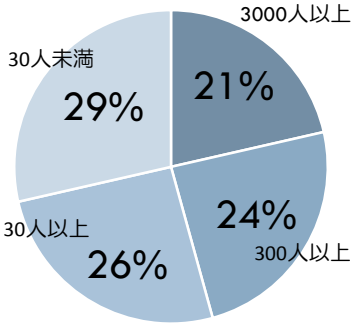
⇨ 大･中･小、様々な企業が回答。取組を始めたのは７割がここ１０年ほどである。



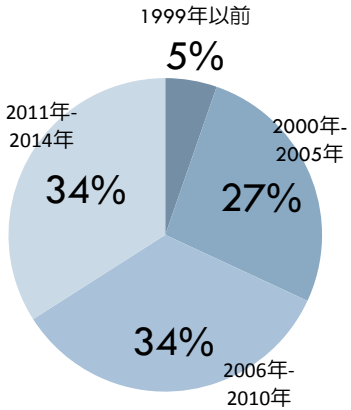
1.性別



2.役職



3.企業規模



4.取組開始年

経営者・管理職数値部分（回答数 475）

Ⅱ　マークシート部分①

- １．女性活躍の阻害要因（そう思う＋まあそう思う）

１位	４１％	18. 経営者・上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない。
２位	３８％	7. 休日出勤・残業等の長時間労働が多い。
３位	３６％	2. 出産・子育てに関わらず、いきいきと働き続けている女性社員が少ない（ロールモデルが少ない）。
：		
２１位	８％	3. セクハラ等が許される雰囲気がある。

- ２．労働時間削減を進めるための効果的な取組（そう思う＋まあそう思う）

１位	９４％	5. 業務の効率化・削減。
２位	８９％	7. 報告・連絡・相談が円滑にできる風通しの良い職場づくり。
〃		2. 残業しない風土づくり。
４位	８８％	1. トップからのメッセージ。

- ３．２以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組（そう思う＋まあそう思う）

１位	９１％	6. 責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。
２位	８８％	9. 男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。
〃		15. セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口を作る。
〃		16. 休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。
〃		17. 女性の仕事への意識を改革する。

経営者・管理職数値部分（回答数 475）

Ⅱ　マークシート部分②

- ４．取組について

〈取組中〉

１位　Ⅰ-Ⅰ-1　トップからのメッセージ。

２位　Ⅱ-Ⅱ-9　男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。

３位　Ⅱ-Ⅰ-6　多様な働き方ができるシステム構築。

〈効果あり〉

１位　Ⅱ-Ⅱ-13　女性の活躍推進のための社内推進チームを結成する。

２位　Ⅱ-Ⅰ-6　多様な働き方ができるシステム構築。

３位　Ⅰ-Ⅰ-1　トップからのメッセージ。

〈今後取組予定〉

１位　Ⅱ-Ⅱ-6　責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。

２位　Ⅱ-Ⅱ-3　女性に責任ある仕事を任せるための育成機会を増やす。

３位　Ⅱ-Ⅱ-9　男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。

経営者・管理職対象アンケート

Ⅲ　記述部分まとめ

Ⅰ　取り組んでおられる内容とその効果についてお書きください。

（１）女性の積極的登用へのトップの姿勢を見せたことによる社員の意識の変化

・トップからの本気の提示―具体例　専門組織として「女子活躍推進室」を新設し会社方針の明確化⇒女性からのメッセージにより、全社的に変化　独立した機関が強引にでも実施すると変わる

・社員の意識の変化―働きがいのある会社に。

（２）残業しない体制づくり・業務の効率化などで、残業が減り休暇を取りやすくなった。

・残業しない風土・習慣ができてきた―「残業＝働き者、残業しない＝暇」のイメージの払拭。全員が残業しない風土に。

・休みやすい体制―　女性の退職が減った。

・多様な働き方―　仕事か家庭かの二者択一ではなくて、ライフステージに応じて働き方を変えられることが、継続就労に結びつく。仕事は続けてこそ、能力を維持向上できる。

（３）女性社員数、管理職を増加させる

・女性社員の増加―会社全体の女性社員に安心感。短時間勤務のロールモデルも増加。将来も明るい。

・製造業で女性を採用するに当たり、男性社員から反対の声も上がったが、女性を採用。周りの女性への偏見も変化

Ⅱ　女性活躍への取組を行うにあたって課題だと考えておられることはなんでしょうか。

（１）女性社員を活躍させる対応がわかっていない

ア　・上司がどう扱えばよいかわからず、大事にし過ぎて仕事を手加減してしまう。一方、女性の側も、時間制約がある身で仕事下さいと言いきれない。ここを何とか埋めたい。

イ　・子どものいない時間に自由のきく女性は、優秀であれば活躍の機会をどんどん与えられるが、一旦子どもができると上司もどう扱うか本人もどうしたらよいかわからず、チャンスを与える機会が大きく減少する。

ウ　・経営陣の意識改革。女性部下を持つ男性上司への働きかけ。（女性社員を理解するための研修など）

・男性上司の女性社員への評価認識の変革

・会社全体としては前向きでも、一部パワハラ・セクハラ含む、女性を下に見る管理職がいるのも事実。

・女性社員同士のつながりを持てる場づくり。

（２）業務評価の改革

ア　・物理的な勤務時間による業務評価でなく、業務効率化への取組姿勢を評価するよう心掛けが必要。

（３）意識変革

ア ・社会全体の意識―企業内での取組だけでなく、社会全体の意識を変えること。

イ ・女性の意識―男性と同じ仕事でも取り組む意識が必要。仕事の責任が重くなれば重圧に耐えられない女性が多すぎる。

ウ ・男女双方の意識改革は難しいが、実績・成功例をつくっていくことが突破口と考える。

（４）国の取組

ア ・企業の取組は感じられるが、国から企業への取組を推進していただきたい。

イ ・女性、男性に関わらず社員が活き活きと活躍できる企業づくりの公的支援が必要と思う。企業のみに取組を押し付けても効果はない。

（５）在宅勤務による顧客情報の漏えい

Ⅲ　その他、女性活躍推進に取り組むにあたって 疑問やご意見がありましたらお書きください。

（１）女性社員の母数を増やす

女性だからといって活躍できないわけではない。但し母数が圧倒的に少ないので、母数を増やすことは重要。

（２）夫の転勤への配慮

共働きの場合、夫が転勤した場合の対策を考えていくべきである。例えば、短時間労働の期間は夫の転勤に配慮するなど。

（３）保育施設の充実

会社単位で託児所を設けなければならない法律などあれば、社会の意識が変わると思う。大企業であってもそうでなくても評価の対象に、出産後、結婚後の女性をサポートする「施設」（制度はあるだけで利用しにくい）の有無があればよい。

（４）男女共に多様な働き方の保証

一律に女性の活躍を推進するのではなく、男女ともに多様な働き方を選べるようにすべき。時期によって、働き方も変えていける会社の方がこれからは求められる。

（５）女性の賃金の保証

ア ・男性との賃金格差のない女性の活躍推進であってほしい。

イ ・当社も含め女性の賃金に対する考え方が甘いように思う。一人の大人として一つの家族を養う経済力を持たせる努力は必要。

（６）適切な人事評価基準が必要

定時退社日を作ったとして、一体何人の男性が家庭での役割にその時間を使っているのか？時短、役職者登用数の確保などでは女性活躍（家庭と仕事の両立の観点で）には結びつかない。その人がいかに効率的な仕事ができるか、そこで判断すれば性別はない。

キャリア・コンサルタント
産業カウンセラー
アンケート結果概要

I.　回答者属性

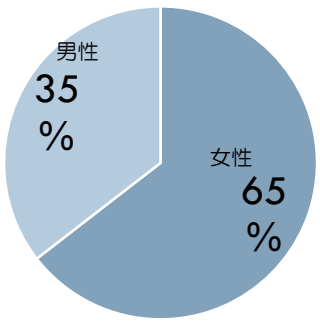
II.　マークシート結果

III.　記述回答のまとめ

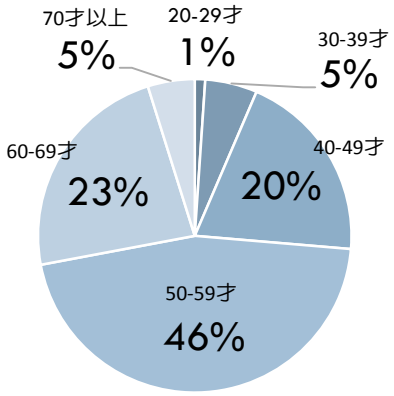
キャリア・コンサルタント&産業カウンセラー数値部分（回答数 186）

Ⅰ　属性

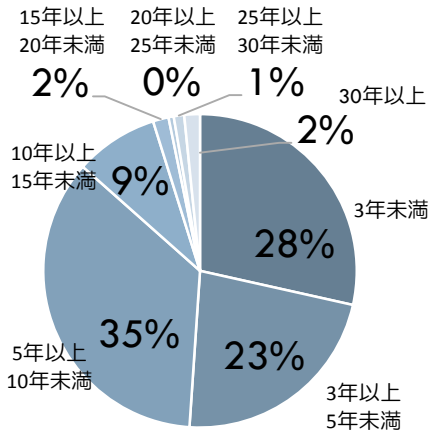
- 1. 性別　：　女性が６５％　男性が３５％である。
- 2. 年齢　：　50 代が最も多く４６％、次いで 60 代が２３％、40 代が２０％という順で 40 歳未満は６％。
- 3. 経験年数　：　5~10 年が３５％でトップ。3 年未満が２８％、3~5 年が２３％、10 年未満が８６％になる。
- 4. 立場　：　社員ではなく社外で相談を受けている人が１９％と最も多い。その他が５７％と極めて多いことが特徴である。（高校の進路指導担当教員、大学のキャリアセンター、ハローワークや、公的機関の就労支援など担当している。）



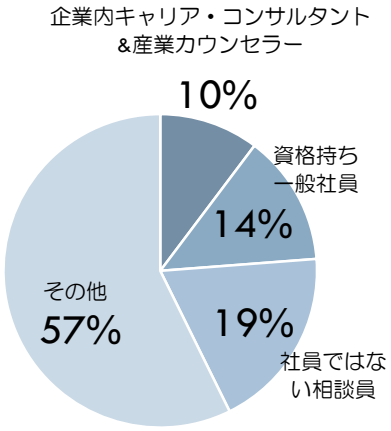
1.性別　無回答:0



2.年齢　無回答:0



3.経験年数　無回答:0



4.立場　無回答:0

キャリア・コンサルタント&産業カウンセラー数値部分（回答数 186）

Ⅱ　マークシート部分

- １．女性活躍の阻害要因（そう思う＋まあそう思う）

１位	７７％	18. 経営者・管理職が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない。
２位	７４％	10. 女性が責任ある仕事をするための育成機会が保証されていない。
３位	７１％	16. 女性部下の仕事上のトラブルや悩みなどに対して的確な対応をしていない。
〃		21. 男性社員（経営者・管理職含む）の女性への思い込み（Ex.これは女性には無理）がある。
：		
２１位	２７％	20. 女性だから男性より控えめに仕事をせざるを得ない。

- ２．労働時間削減を進めるための効果的な取組（そう思う＋まあそう思う）

１位	９３％	7. 報告、連絡、相談が円滑にできる風通しの良い職場づくり。
２位	９２％	1. トップからのメッセージ。
〃		2. 残業しない風土づくり。

- ３．２以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組（そう思う＋まあそう思う）

１位	９５％	6. 責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。
〃		9. 男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度を取りやすくする。
〃		15. セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談出来る窓口を作る。

Ⅲ　記述部分まとめ①

● 相談事例件数（全１４５例）

〈第１位〉職場でいじめ（セクハラ･パワハラ）にあっている社員がいる（３６例／２４.８％）

・セクハラ	７例	（ほとんどが上司だが、同僚・客なども）
・パワハラ	14 例	（男性だけでなく、女性上司もあり）
・セクハラ＋パワハラ	３例	
・いじめ	10 例	（いじめ、圧力、押しつけ、キツイ言い方、人前での叱責、心ない対応、因縁をつける、嫌がらせ‥）
・マタハラ	１例	（妊娠を機に辞めさせられた）

〈第２位〉育児や介護等との両立が難しい（２６例／１７.９％）

- フルタイムで働くことが難しい
- 小さい子どもがいるから‥とパートも決まらない
- 結婚・出産・子育てを理由に採用されない
- 出産後、前例がないからと退職を余儀なくされた
- 子どもを預けられない
- 出産後働き続けられるのか不安（ロールモデル少）
- 午後～夜のシフトでは子育てしながら働きづらい
- 子ども・親の看護・介護のため休みが取れない
- 子どもの病気、保育所送迎時に、他に頼れる人がいない
- 職場の理解がなくしんどい
- 子育てしながらだと迷惑？
- キャリアアップが難しい、キャリアの中断
- 子育てしながらこれ以上頑張れない
- 給与＜保育料‥赤字

〈第 3 位〉長時間労働、休みが取れない（２２例／１５.2％）

- 土日・休日出勤が多い
- 残業・持ち帰りが多い
- 午後から夜の仕事で育休明けの復帰が困難
- 過重労働で体調を崩している
- 時間外の会議、勉強会、懇親会、会議がある
  →就職できない、退職を余儀なくされる、体調不良に

〈第 4 位〉仕事を任せてもらえない、評価されない（１０例／6.9％）

- 単純作業・補助的な仕事しかさせてもらえない
- 正当に評価されない
- 未婚の人ばかりが昇進し、子どもがいると思い切り働けない

〈第 4 位〉職場環境・人間関係（１０例／6.9％）

- 上司は仕事ができない（しない）ため負担大
- 育休明け復職するも、全く違う部署で馴染めない
- 育休明け時短勤務で周囲の目が気になる
- 同僚との人間関係がうまくいかない
- 長く働き続けている女性がチームを支配し、やりにくい

〈第 6 位〉再就職‥どうしたら？（９例／6.2％）

- フルタイムを希望しても子育て中だからと、賃金を下げれば可と言われた
- 子育て中だからとパートも決まらない
- 結婚退職、育休などのブランクがあり、再就職が難しい
- 扶養の範囲内ではなかなか就職できない

〈第 6 位〉女性だから、初めてだから‥できない？（９例／6.2％）

- 女性社員が「退職」を口にして指示に従わない
- 子どものことが気になり仕事に集中できない
- 育児を理由に仕事をしないで困る
- 初めての部署、異動で仕事が覚えられない、意義が見いだせない、空回りする、戸惑い・不安‥など

〈第 8 位〉ワーク・ライフ・バランス（７例／４.８％）

- 転勤を命じられショック‥一旦異動するも３ヶ月で退職
- 転勤を命じられた‥高齢の両親をどうする？
- 夫（恋人）が転勤を命じられた‥自分は？
- 仕事を続けるなら‥正社員？パート？
- 昇進か？出産か？‥迷う
- 管理職試験を勧められた‥両立できる？

〈第 9 位〉働くことへの家族の無理解（５例／３.４％）

- 営業がしたいが、女の子だから‥と親が反対
- 進学に保護者が反対
- 夫が家事や介護に協力してくれない

〈第 9 位〉その他（５例／３.４％）

- 自分の役割が充分果たせない
- 能力不足が不満で退職

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー対象アンケート

Ⅲ　記述部分まとめ②

★　働く女性の支援者として、困難や課題感じられたことはどんなことですか？

（１）社会全体の意識・仕組み

①家族（結婚）か昇進（仕事）か。

36　大学を卒業してから結婚出産子育ての期間に昇進の時期が重なり、男性と比べると、どちらか1つをあきらめなければいけないと考える女性が大変多い。実際日本の社会の仕組みがそのようになっている。残業ゼロ、男も女もワーク・ライフ・バランスできる社会の仕組み作りが重要だと考える。

②女性のライフイベントを支える社会構造がない。

109　結婚・妊娠・出産という女性のライフイベントを支える社会構造にまだなっておらず、正社員での再就職もなかなか難しい現状に支援者として限界を感じる。

（２）会社・組織全体の意識、仕組み

①「女性のキャリアプラン」がない。

48　会社として女性のキャリアプランが計画されていない。男性は結婚などで仕事に影響があまりないように思う。女性は結婚、出産、入学など影響を受けやすく、人生のプランニングと一緒に考える必要がある。（本当は男性も同様に考えるべき。）
⇒ライフワークとキャリア形成を長期的にプランニングする研修（家族で考える人生設計も含む）。

63　結婚・出産・介護などが「あなたの都合でしょ」という目で組織から見られ、ライフイベントと仕事の両立という普遍的な課題にまでなっていかない。
⇒女性管理職によるネットワーキング（ロールモデルを身近に感じる）

②組織の仕組み

86　トップマネジメント、直属の上司、その他社員、関係者全員の女性参画への周知、ならびに人事評価を含めて男女関わりなく優秀な人が輝く、力を発揮できる組織社会の仕組みづくりが大切だと思います。
⇒課題解決のワークショップ

③会社内の男性重視、性別役割分担意識

31　社内全体に男性重視の雰囲気と自己の既得権のイメージがあり、女性上司には相談や歓迎をしない。女性が上司になって辞めていく社員も多い。

149　会社も変わりつつある中、制度が先走りして機能できていないこと。上司等への研修・周知・意識改革が必要であると感じた。
女性が主張するだけでなく働くことへの意識の高さをどのように育てていくか、家庭・仕事・「自分」のバランスのとり方。

151　職場の性別役割意識が高い場合、女性の管理職に対して職務内容の重要度が低いものが割り当てられている。意識改革が必要だと感じた。

④女性に課長職以上が少なすぎる。

172　管理職研修で課長職以上の場合、ほとんど女性が見当たらない。

177　女性を上位役職者に任用し、その育成システム構築とトップ及び現場のバックアップが必要である。

⑤多様な働き方ができない企業が多い。

32　時短勤務など、柔軟性のある多様な働き方が可能な（もしくは奨励している）企業が非常に少ない。

（３）国の保証

171 男女共に意識改革が必要と感じる。女性も職業人としてのワーク・ライフ・バランスを考え、長期的目標設定する。結婚することで同じ職場で働けなくなり、転勤することになれば、子育てなど困難になるため、転勤しなくても済む制度づくりが課題。中小企業は産休がとりにくいため国が何かしら企業への保証があればと思う。

（４）不安定な雇用、特に困難な状況にいる女性

①安い賃金

10 したい仕事があっても、一人暮らしをするために必要な賃金や手当がないので、選択肢がせばまる。

②シングルマザーの状況

3 未婚、既婚、子供がいるかいないかで、女性の自由度が違う。 シングルライフを楽しみながら、会社でもスキルアップしながら働く女性。既婚者でも子どもがいなければ会社中心に生活はできる。難しいのは子どものいる女性。特にシングルマザーは身体的、経済的だけでなく精神的にもきついので「女性活躍推進」とひとくくりにはできない。

27 仕事そのものより社会的バックアップの不備とその悩み。（シングルマザーの働き口と働きやすい育児支援環境。）
⇒離婚などが増えている現代社会にあって、自立女性への声援と彼女達へのワーク・ライフ・バランス支援が必要。

③ＤＶ被害者の状況

52 DV被害者が、就労先の事業所に対し実情を伝えずに就職が決定した場合、住民票など必要書類の手続き及び提出など求められた時困惑する。かといって、面接時にDV被害者であり身元を開示できない旨説明すると、事業所としては関わり合いになりたくないため採用に至らない。

61 DVを受けていた経験から、ある都市には行けないなどトラウマを抱えている女性がいること。

（５）社会施設の不足

①育児・介護施設

14 育児・介護に係る社会施設の絶対的な数的不足及び施設のサービス時間の不足。
⇒育児・介護の社会的サービスの種類、利用方法などの周知

②会社の制度不備

24 出産、子育ての期間があるせいで働いていない期間とみなされ、昇進や出世にひびく。
⇒身近なロールモデルの見つけ方など。

62 出産、育児中の対応と復帰支援の具体策が整えられていない。

67 子どもの病気や親の通院などで就職支援（週１回面談）が流れる。支援状態でもこんなことなら、就職しても大丈夫か心配になる。病児保育や介護の拡充、女性の「母親」としての仕事を減らさないといけない。
⇒育児・介護サービス、家事代行サービスなどの周知、拡充。まず女性の負担を減らす、減らしてもいい社会づくりが大切。

105 働く女性の 20～30 代は子育て、40～60 代は介護の壁があり、周りに迷惑をかけることを気にすることが多く、同じ職場で働きを続けにくいと感じる方が多い。職場の人数も少なく協力体制をとる環境ができていない。

106 時短制度が小学入学までであること。学童の制度が地域で千差万別。就業時間が固定的。男性だけでなく、子どもがいない or 未婚の女性、上手く子育てができてしまっている女性が、子育て中の女性に対し厳しい。家族の理解が得られない。

③同僚の理解

178 時短勤務を取得している周りの職員は、理解を示してはいるけれど本音の部分では不満もある。時短を取得している人とその周囲の人との関係がよりスムーズにいくようにするにはどのような関わりが良いのかが課題である。

＊変化

35 現業職の募集が多いので女子は敬遠されがちであったが、この１、２年改善されてきたように感じる。また、果敢にトライする女子生徒も増えてきた。企業人事に女性が増えてきている。（高校進路指導担当）

110 現在工業高校で就職支援員をしているが、女子生徒で建設現場で仕事をしたいという生徒がいても、現状は厳しい。マスコミなどで女性の現場作業が紹介される時があるが、現実はやはり男社会。企業に紹介しても断られることが多い。今回1社面接を受けさせてくれる企業があった。

＊今後

114 育児・介護等、男性ともっとシェアし、サポートしあい、そのほかの社会資源も活用し、地域社会・近所のグループ（ママ友など）ネットで同じ悩みを抱える女性と定期的に交流会をはかる等を今後の課題としたい。

137 男女平等に教育を受けながら、女性が日本社会（民間企業）に出ると、値打ち（所得）が半分となる。その結果が2013年度世界男女平等度105位に表れている。これを特に政治家・企業トップが心から恥じてほしい。この根源は「男尊女卑・女性蔑視」思想だが、この本質を認識していないため、企業での不平等な処遇に不満だけで終わってしまう女性が少なからずいる。罰則のない男女雇用機会均等法に違反している企業は山ほどあり、女性差別はあらゆるところにあることを認識し、それでも諦めず「経済的な自立」を目指し、「勇気」と「自信」を持って就業継続をしてほしい。

平成 26 年度内閣府地域女性加速化に関わる交付金事業を終えて

専門委員・専門員からのメッセージ

コアメンバー
専門委員

栗岡　住子

大阪市立大学大学院経営学研究科 特任教授

平成 26 年度内閣府地域女性加速化に関わる交付金事業のコアメンバーを終えて

2014 年版「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本は調査対象 142 カ国のうち 104 位であり、経済協力開発機構加盟国では韓国の次に低い。その要因の一つがなかなか改善されない男性中心の社会制度・風土である。私自身、長年鉄鋼業界で仕事をした経験から、根深い男女格差に悩んだことがあった。そのような経験から、本事業に関わり、働く女性達の意見から遅々として進まない男女格差を改善していく重要性を改めて認識した。

内閣府ポジティブアクションでは、企業における女性活躍推進には、①募集・採用⇒②環境整備⇒③職務拡大⇒④就業継続⇒⑤管理職の登用の 5 つのステージがあり、安倍政権における女性活躍推進政策では、女性管理職の登用 30%を目標としている。しかし、本事業での調査結果からは、②環境整備や③職務拡大さえも充分進んでいない現状が明らかになった。

今回の調査データから、女性が活躍するうえでの阻害要因を分析すると「男女差別的な職場環境」が過半数を占めた。具体的な阻害項目を影響の順に並べると「女性が責任ある仕事を任されていない」、「女性の任される職種・職域が限定されている」であり、女性が担当できる業務自体が、すでに男性と差別されていることが推測された。業務に公平性が欠けることで、評価にも格差が生じることから、「男性を中心とした人事評価になっている」という項目が 3 番目の阻害項目となっていた。また、業務内容や評価に男女格差が生じる背景には、4 番目の阻害項目として挙げられた「経営者（上司）に、女性の活躍推進に取り組む姿勢が乏しい」という、企業トップの方針や会社の風土が影響していると考えられるため、女性活躍推進はトップダウンで進めることが効果的であろう。

女性活躍推進の 2 点目の阻害要因は、女性が仕事と家庭を両立するための支援が充分でないことであった。支援制度があっても、実際には制度を使える風土がないことが指摘された。また、配偶者がある人と比較して、配偶者がない人の方が、「男は仕事・女は家庭」 という性別役割分担意識が強く、労働時間も長い結果であった。そして、自由記入欄においても、職場の同僚が育児休暇を取得したり短時間勤務をすることで、他の女性の労働負荷が高まる不公平感を訴える内容が散見された。これらのことから、状況によっては女性間の対立が支援を阻害している要因になることも推測された。

以上のことから、女性活躍推進を促進するためには、従来の男性中心の働き方や評価制度を改めるとともに、支援制度を実際に活用できる風土づくりが重要だと考えられる。そして、男女ともがお互いの立場を尊重して、能力を発揮できるようにするためには、人々がお互いに信頼し、相互に助け合うことができる職場づくりが基本となるであろう。

コアメンバー
専門委員

山田　奈津

Office CANAAN 代表 ，NPO 法人創造興産・大阪創造都市研究会理事

組織でなぜ人材育成が必要なのか？

答えは簡単です。「ひとは育てないと育たない」からです。もうひとつの答えは、人は、育つ過程でとんでもない知識を創造し、顧客や組織のみならず、社会に対しても驚くほどの成果をもたらしてくれるからです。でもひとを育てるには膨大な資源（ひと・もの・カネ・時間・情報）を必要とします（赤ん坊が、自分の意志で好きな時に好きなところへひとりで行けるように育つまで、親はどれほどの手間暇をかけたでしょう）。しかし残念ながら今の日本は資源が枯渇しており、組織は新卒・経験者問わずすぐに活躍してくれる「すでに育った人材（＝使える人材もしくはできるひと、良い人材等々）」を探し求めています。

「良い人材」を確保しても次に定着の問題が発生します。「良い人材」が組織に定着するには何が必要でしょうか？その必要な「何か」も、組織でひとが育つ過程で生まれます。この過程で生まれた「何か」をコミットメントと呼ぶこともあります。組織が発展し続けるためには、「良い人材」が組織にコミットしようという気持ちを持てるか、つまり良くも悪くも「ここに本気でかかわろう」という気持ちにさせる組織になれるかどうかにかかっています。人材育成とはスキルを身に着けさせるだけでなく、その過程でひとが組織にコミットするモチベーションにもなるのです。「自分たちはこの組織の中で何を為すためにいるのか」「自分たちは何ものなのか」という哲学にも似た「理念」を、個々に、また組織全体で共有することが、「良い人材」が組織にコミットメントする「秘薬」なのです。ひとが組織にコミットして働けば、結果として成果は勝手についてくるのです。

ではいまなぜ「女性」に特化した人材育成が必要なのか？

これも答えは簡単です。女性は育てられてこなかったからです。つまり育つ余地を大いに残した逸材なのです。人口減少の時代、私たち女性は労働市場の調整弁ではなく知識創造の担い手として、日本社会が多様性社会に変貌するためのリーダーとなる存在です。なぜなら日本の社会の表舞台に私たち女性が正式に参加すること自体が日本社会が多様な生き方を受け入れることを意味するからです。しかしながら今回のアンケート調査結果から改めて見えてきたことは、私たち女性は変革の切り札でありながら、既存の規範や男性を中心とした仕事への同質化を「よい」とする「働き方モデル」に憑りつかれているということです。仕事は自己実現のひとつです。しかし仕事は自己実現そのものではなく、そのための道具でしかありません。

私たち女性の「わがまま」な生き方が、ひとが仕事でキャリアを積むこと、一人で生きること、子供を生むこと、人生に重きを置くこと、いろんな生き方を選べる社会を創造するきっかけになります。現代の組織の人材育成の目標は、定型業務をできる人を増やすことではありません。今のままではすさまじい速さで変化するグローバル化した現代社会には対応できません。目に見える数字ではなく、多様性こそが、今の私たちの社会には必要なのです。

私たちは男性成りしなくていいのです。私たちが多様な生き方をすることで必ず男性も楽になり幸せになります。いつか私たちが男性に勝つためや一人で生きていくためではなく、意地にならず働き、また一方で社会の要請ではなく自分が望むから子どもを生み育てることを選択できる世の中になりますように。その実現のために上司も部下も女性も男性も、お互いに「相手はこう思っているのでは？」と（勝手に）思い込まず、まずは腹を割って話しましょう。ひとを変えることはできません。自分の思惑で変えることができるのは自分の行動だけです。そうして私たちみんながなりたいものになれますように。諦めずに。

専門委員

乙倉　恵子

関西カウンセリングセンター　キャリア・コンサルタント

内閣府地域女性加速化にかかる交付金事業専門委員会に参加して

多くの産業カウンセラー、キャリア・コンサルタントの皆さんが寄せてくださったアンケートを読んで、女性が働く現場にいかに困難な課題が山積しているのか‥を実感しました。

いじめ・パワハラ・セクハラによる転退職や体調不良で「泣き寝入り」に終わっている人々の声、妊娠や出産を理由に辞めざるを得ない、子育て中であることを理由に働くこともできない…人々の声。いくら、法律や制度が整っていても、働く現場にはなかなか制度が浸透していない現実。不適切であるとわかっていても、あるいはそうとは知らないまま、泣く泣く辞めていかざるを得ない現実‥。

法制度などによって、労働環境を変えていくことは大変重要ですが、そこに働く一人一人が持っているジェンダーバイアスやいじめやハラスメントの根源となる無意識的に人を支配しようとする心理や競合的な意識を何とかしなければ制度だけでは問題は減らないのではないかと思いました。

男性も女性も学校教育を通じ、人権教育・キャリア教育を充実させること、人と人とが協力して暮らせるようになるために、人とつながるコミュニケーション力をつけること等が期待されます。また、大人になってからこそ、働く人のためのキャリア教育、コミュニケーション研修、ストレスマネジメント研修などが、よりよい職場風土を作るためにも必要だと思います。

自分にできることはわずかですが、今回の知った数多くの声を心にとどめて、個と組織の調和を目指して活動したいと気持ちを新たにしています。

専門委員

菊地　節子

一般社団法人日本産業カウンセラー協会 関西支部 支部長

専門委員の仕事を終えて

私に与えられたミッションはまずキャリア・コンサルタント・産業カウンセラーの方たちにアンケートを取ること、回収したアンケートを丁寧に読み、分析してまとめることでした。

キャリア・コンサルタントと産業カウンセラーの相談事例から女性が置かれている現状が浮き上がってきました。特に子育てをしながら働く女性の姿は気になりました。仕事と家庭の両立の難しさを感じるとき、かっての自分と対話する時間でもありました。

私はかってフルタイムで働き、2 人の子育てをし、家事に追い回されていた生活の中で、特に繁忙期とのときには子どもの卒業式にも行けなかったことがありました。常につきまとっていたのは、「自分は子どもにとって良い母親でない」と言うことでした。どんなに頑張っても 1 日は 24 時間、誰しも同じ。すべてを完璧にこなすことは無理だと頭で理解していても、それをはっきりと割り切ることは難しかったのです。事例から読み取れるのは働く女性が子どもを育てながら働き続ける困難さは今もあまり変わっていないということでした。

ワーク・ライフ・バランスが言われて久しいですが、現実はなかなか･･････というアンケートの結果を見ながら、遠い昔の自分を重ねながら、今もやはり女性たちは戸惑っているのだと感じました。

もちろん女性自身の価値観の変化やジェンダーバイアスからの解放があっても、それだけで女性が生き生きと生活できるわけではありません。どんなに女性の意識が変わっても、どうにもならないこともあります。職場の制度の充実や女性を支援する行政の取り組みなどの後押しがあってこそ、ワーク・ライフ・バランスが現実のものになるでしょう。と同時に、多様性を認める社会であってほしと感じました。女性の問題は男性の問題でもあるということを実感しています。

専門委員として、今回の役割はこれで終えるのですが、これからも女性活躍加速化に関心を持ち続け、発信し続けていきます。

専門委員

鳥渕　朋子

アクト研究室代表 地域政策コンサルタント

内閣府地域女性加速化に係る交付金事業専門委員会を終えて

全５回の専門委員会を無事に終え、アンケート調査・集計・分析・評価、そして研修、事例集作成、報告書作成等盛りだくさんの内容であったことを改めて確認致しました。

女性社員、経営者・管理職、キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラーを対象に３種類のアンケート調査を行ったことは大変有意義だったと思います。女性活躍を阻害する要因の第１位が三者共に「女性をどのように活躍させていくのか具体的方策がわかっていない」だったこと、「職場に補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある」という回答は、女性社員やキャリア・コンサルタントと経営者・管理職に認識の差があることが特に注視するところです。「日本社会はまだまだ男性中心」であることも明らかとなり、今後も女性活躍推進についての議論や取組を継続する必要があると痛感しました。

私は、経営者・管理者の研修を担当させていただきましたが、男性の参加の方が「気づき」の部分が多く、研修からの学びが大きいことが見て取れました。女性は「アンケート結果は予想どおり」で「さらにどうすれば良いか、その先を」と具体策の提示を望み、一歩先を行っている印象を受けました。

企業規模や業種、社員の男女比など組織をとりまく環境・条件は様々ですが、まずはトップダウンで取り組むことが女性活躍推進を加速させるために不可欠でありましょう。また、いかに女性が組織の人材として貴重で有益な存在であるかを示すことも同時に求められるところです。

男女雇用機会均等法は 1986 年の施行から 1999 年、2007 年の比較的大きな改正を経て、2014 年にもまた改正されました。筒井淳也氏は、「男女雇用機会均等法はその根本的な方向性からして『家庭と仕事の両立』を、ひいては真の意味での『共働き』社会を導くようなものではない」と指摘し、「男女雇用機会均等法はほぼ一貫して、女性を従来の男性的な＝「無限定的」な働き方に引き入れようとするものだからだ」と主張しています。ワーク・ライフ・バランスを推奨することとの矛盾に近い現状で、女性たちは人との信頼関係を構築しつつ、しなやかにクリエイティブに「働き続ける」ことを目指して欲しいと願ってやみません。

専門員

馬ノ段　梨乃

京都産業メンタルヘルスセンター EAP 相談員

「平成 26 年度内閣府地域女性加速化に係る交付金事業」に携わって

この度、職場のメンタルヘルスという観点から本事業に関わらせていただきましたが、日頃、企業カウンセリングを行う際も、女性からの相談は育児や家事と仕事との両立、通勤時間の確保、産後の不調についての訴え等、様々です。特に、女性の新規登用ケースにおいては、キャリアモデルがない中で長時間労働やハラスメントが発生し、休職に至るケースも少なくありません。

今回のアンケート調査においても、経営者・女性労働者・支援者のそれぞれの回答において、「男女の性役割意識」「ハラスメント」「長時間労働」「キャリア支援（キャリアモデル）」「ダイバーシティ」等、様々な課題が女性活躍を阻害する重要なキーワードとして挙げられました。今回の調査を通して、それぞれの立場での取り組みのポイントが改めて明らかになったと思われます。

企業が進める対策としては、「トップからのメッセージ」「男女ともに取りやすい育児休業等の支援制度」「多様な働き方ができるシステム構築」「セクハラなど起きないよう徹底、相談窓口設置」など、企業のシステム構築や組織戦略としての対応の一面も伺えました。一方で、組織で働く女性、および、経営者・管理職ともに、女性の活躍を阻害する因子として「女性をどのように活躍させていくのか具体的方策がわかっていない」という項目があがっている現状も明らかとなっています。大枠としてのシステム構築は進んでいったとしても、実際の運用にあたって課題を感じる方々が多い点は重要なポイントだと思います。

なお、平成 25 年 11 月に内閣府が実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」では、正社員・非正規社員に関わらず、仕事に対する「やりがい」が高いほど、女性（妊娠判明時）の就業継続の意向が高くなる傾向があることが示されています。女性のみならず、男性を含めた「風通しのよい職場作り」や「キャリア支援を含めたモチベーションマネジメント」「コミュニケーションなどの各種教育研修」等が、職場全体の働きやすさに貢献し、ひいては女性の活躍の幅を広げるきっかけになるのではないかと考えます。

今回の事業を通して、男女がともにいきいきと働いていくための職場における効果的な対策への気づきとさらなる好事例の蓄積・展開を進めていきます。

voice

平成26年度内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業

資料編

平成27年3月　　ドーン財団（(一財)大阪府男女共同参画推進財団）

アンケート集計結果

I.　全アンケート

II.　働く女性

III.　経営者・管理職

IV.　キャリア・コンサルタント&産業カウンセラー

全アンケート結果報告

調査概要

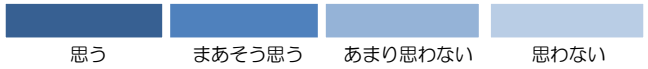
調査時期　：　平成26年9月～10月

調査方法　：　1.郵送　2.メール

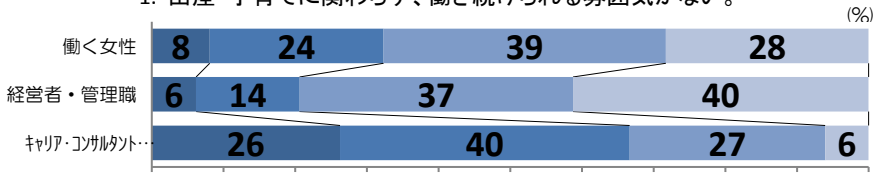
調査対象	キャリア・コンサルタント 産業カウンセラー	経営者 管理職	働く女性
送付数	1060	953	2210
回収数	186	475	980
回収率	17.5%	49.8%	44.3%

有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）

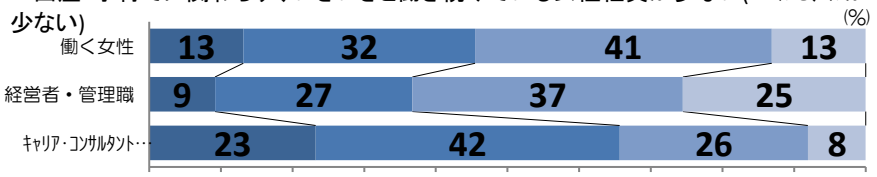
Ⅰ　女性活躍を阻害する要因



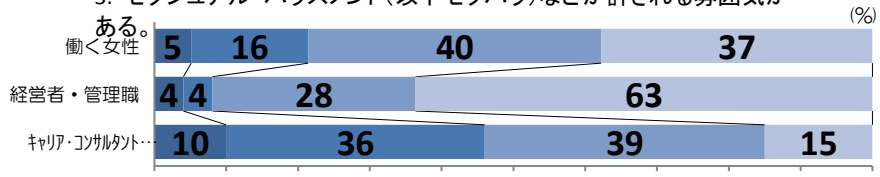
1. 出産・子育てに関わらず、働き続けられる雰囲気がない。



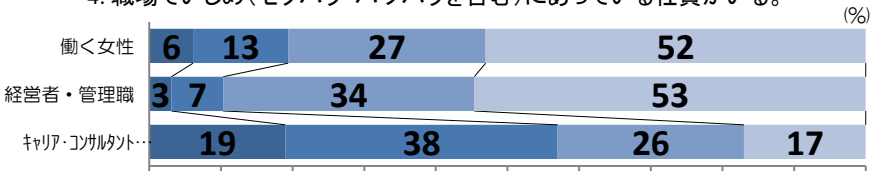
2. 出産・子育てに関わらず、いきいきと働き続けている女性社員が少ない(ロールモデルが少ない)



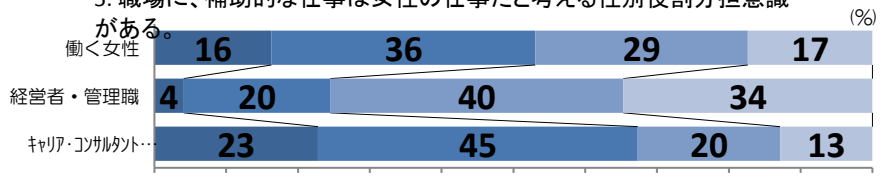
3. セクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）などが許される雰囲気がある。



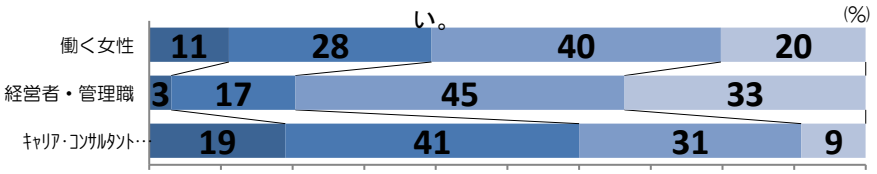
4. 職場でいじめ（セクハラ・パワハラを含む）にあっている社員がいる。



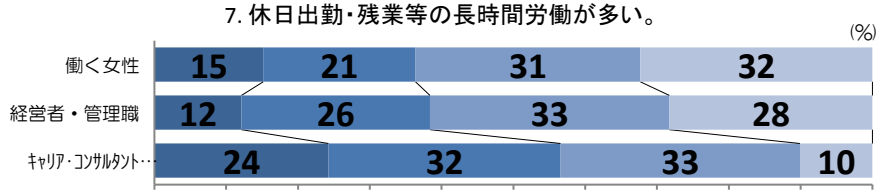
5. 職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある。



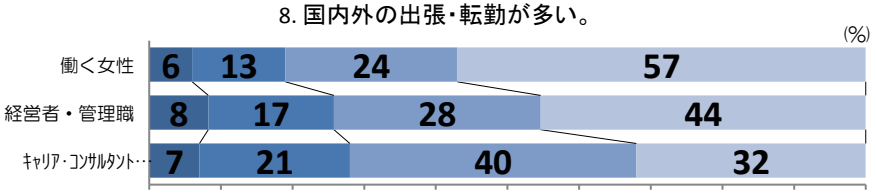
6. 女性管理職の登場を、男性の部下が嫌がったり抵抗を感じたりする可能性が高い。



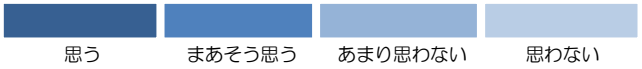
7. 休日出勤・残業等の長時間労働が多い。

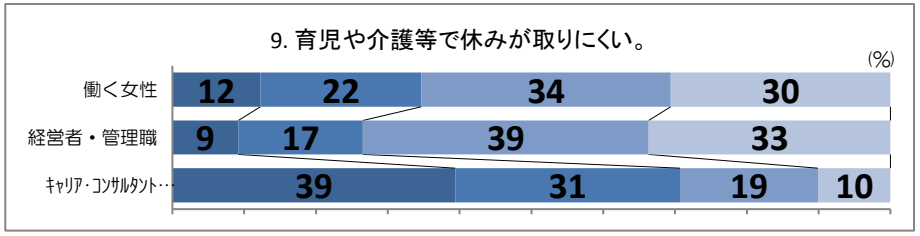


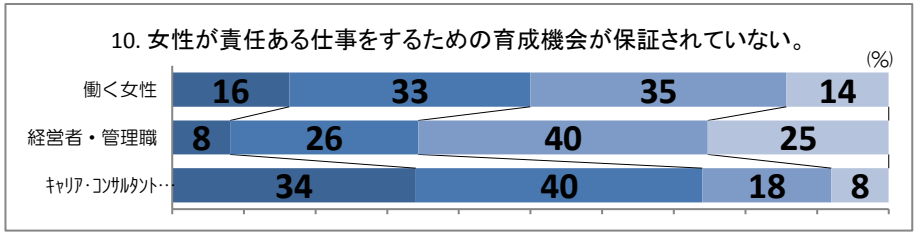
8. 国内外の出張・転勤が多い。

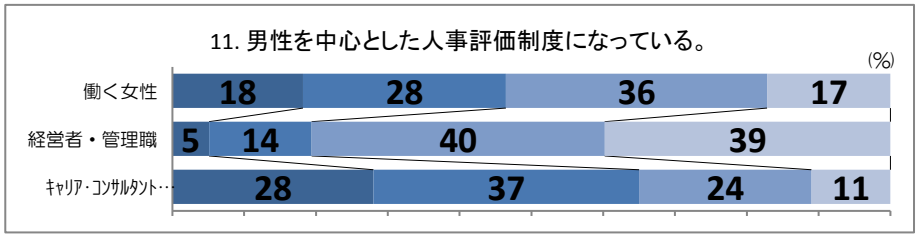


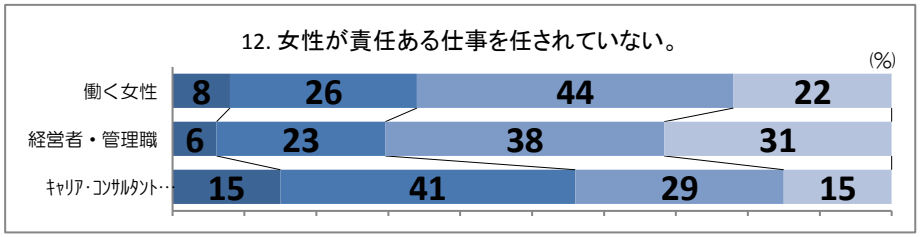
有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）

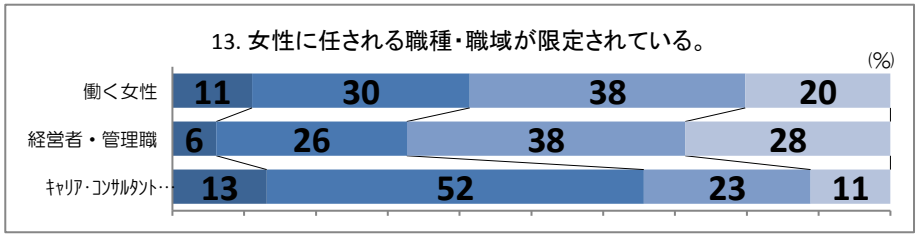


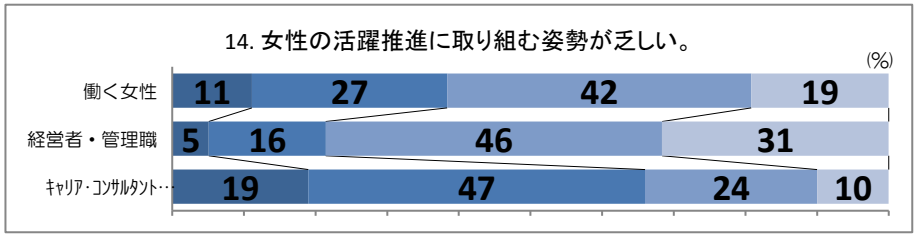


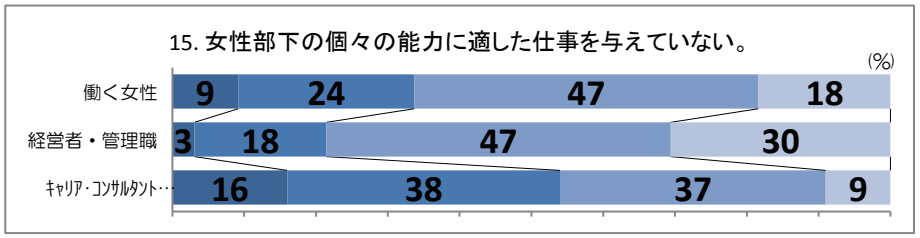


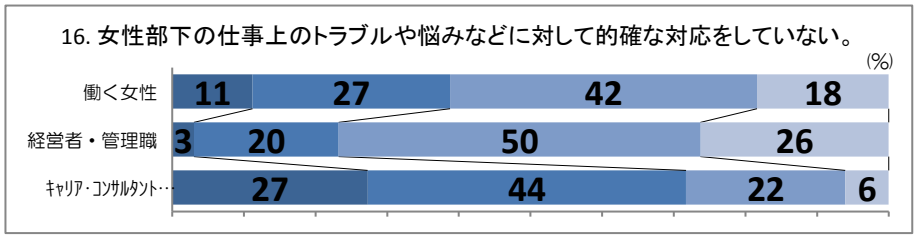




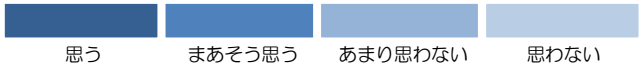




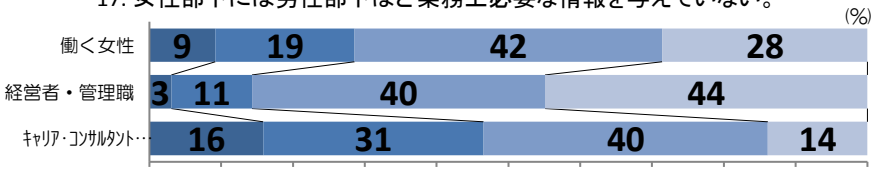




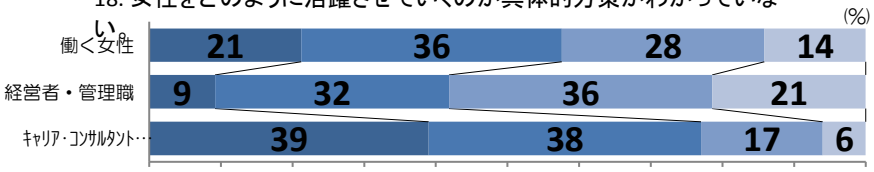
有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）



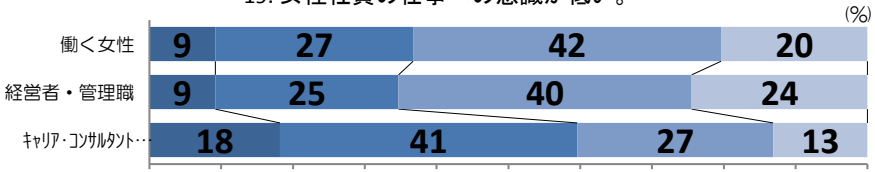
17. 女性部下には男性部下ほど業務上必要な情報を与えていない。



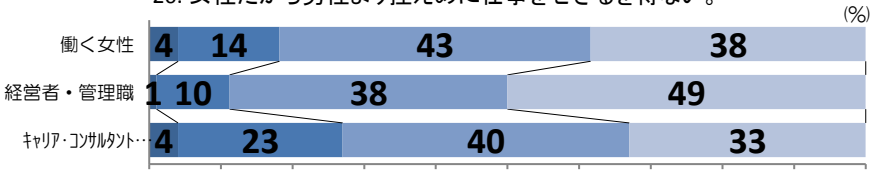
18. 女性をどのように活躍させていくのか具体的方策がわかっていない。



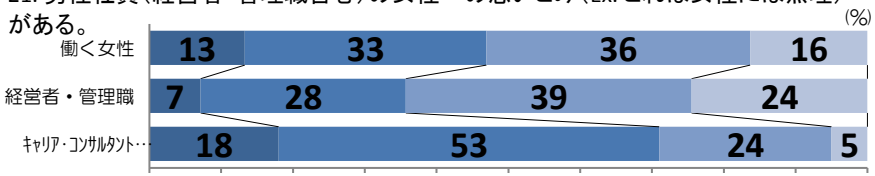
19. 女性社員の仕事への意識が低い。



20. 女性だから男性より控えめに仕事をせざるを得ない。

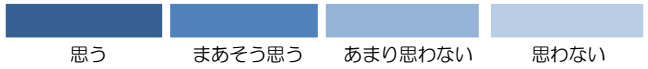


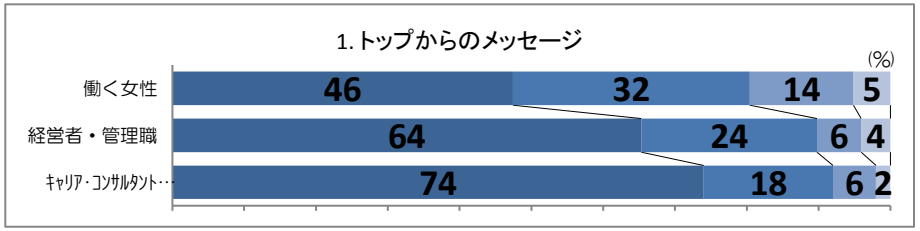
21. 男性社員（経営者・管理職含む）の女性への思いこみ（Ex. これは女性には無理）がある。

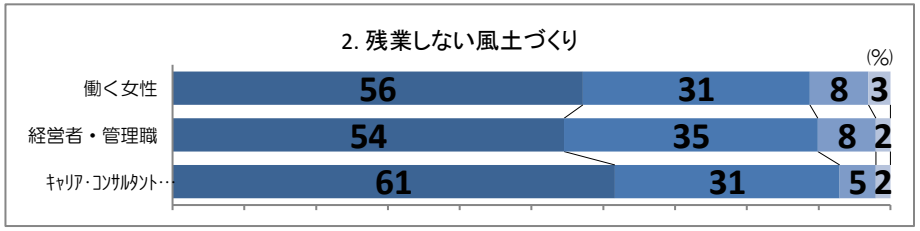


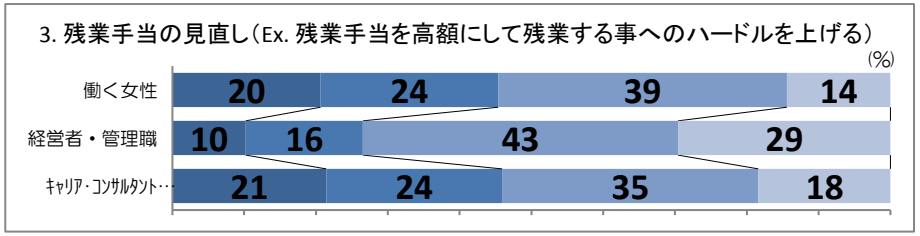
有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）

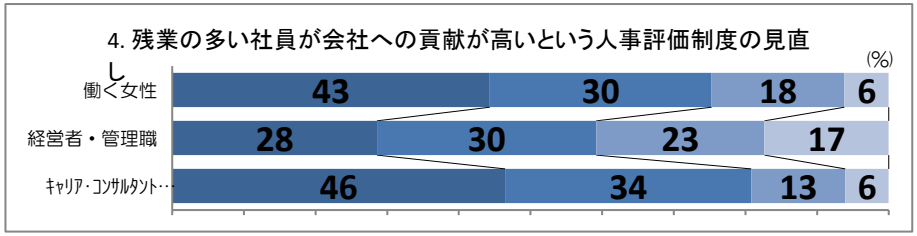
Ⅱ－Ⅰ　労働時間削減を進めるための効果的な取組

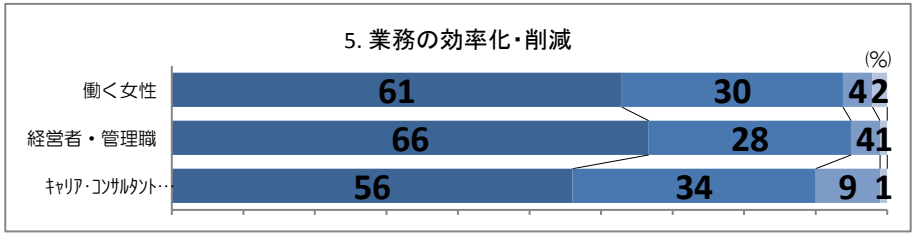


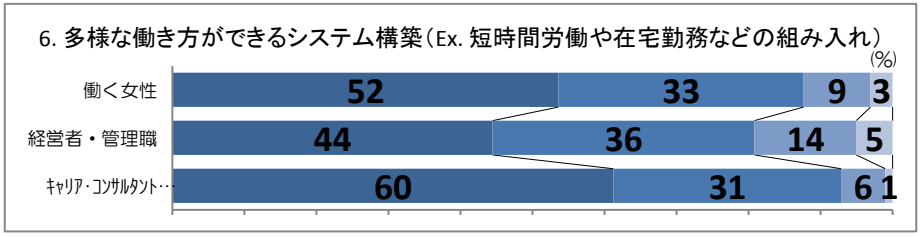


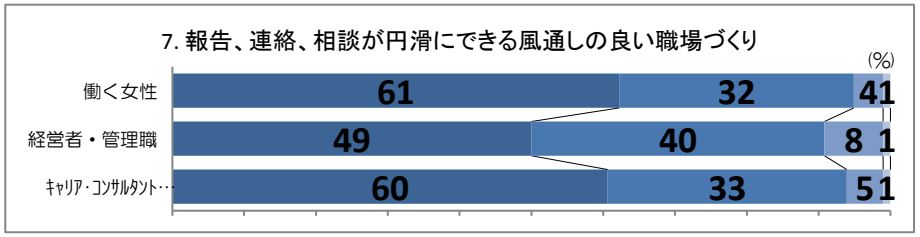






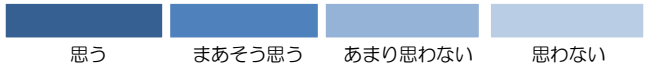




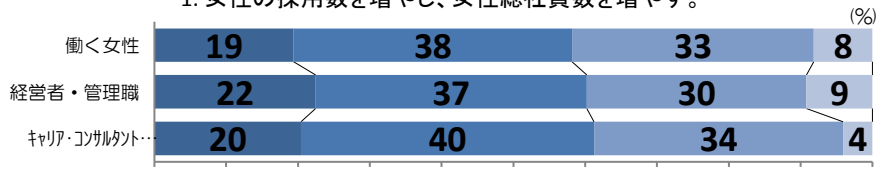


有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）

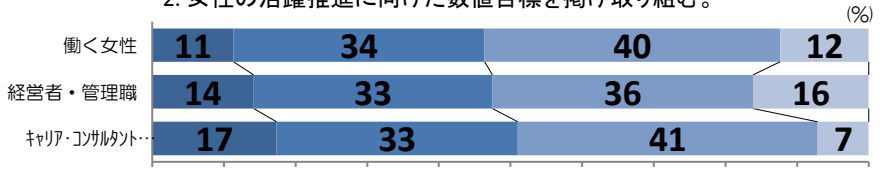
Ⅱ－Ⅱ　Ⅰ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組



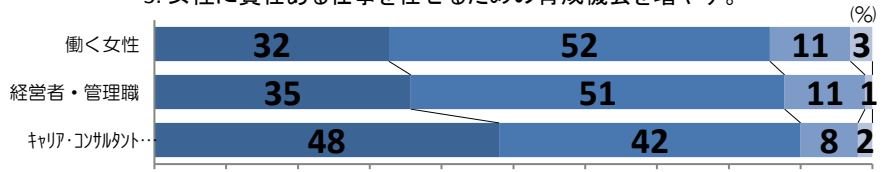
1. 女性の採用数を増やし、女性総社員数を増やす。



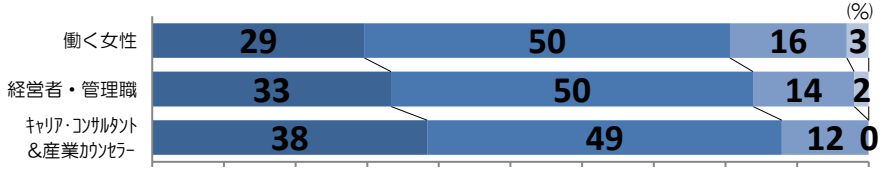
2. 女性の活躍推進に向けた数値目標を掲げ取り組む。



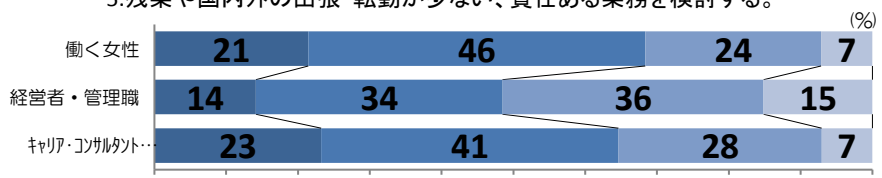
3. 女性に責任ある仕事を任せるための育成機会を増やす。



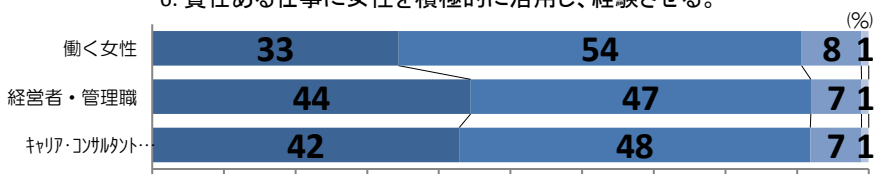
4.女性の少ない部署にも女性を積極的に配置し、女性に幅広い業務の経験を積ませる。



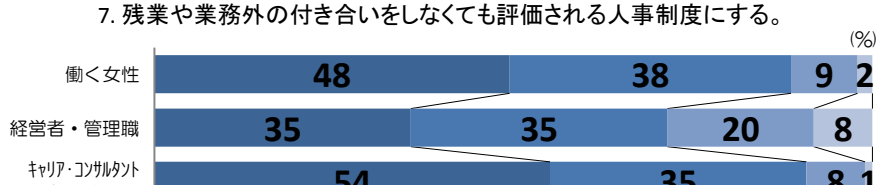
5.残業や国内外の出張・転勤が少ない、責任ある業務を検討する。



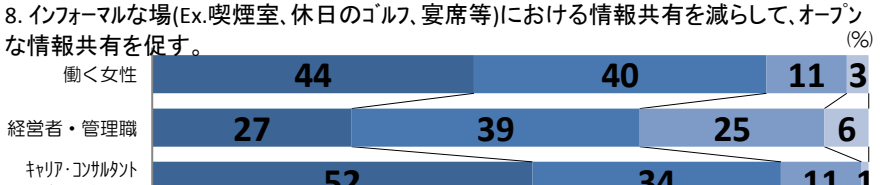
6. 責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。



7. 残業や業務外の付き合いをしなくても評価される人事制度にする。

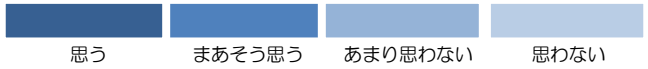


8. ｲﾝﾌｫｰﾏﾙな場(Ex.喫煙室、休日のｺﾞﾙﾌ、宴席等)における情報共有を減らして、ｵｰﾌﾟﾝな情報共有を促す。

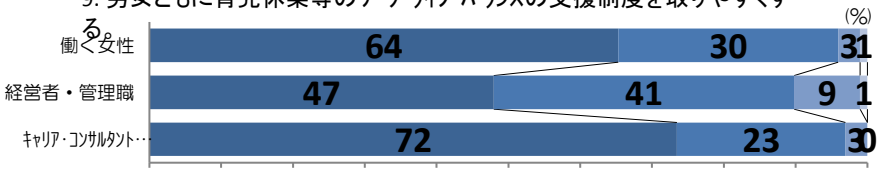


有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）

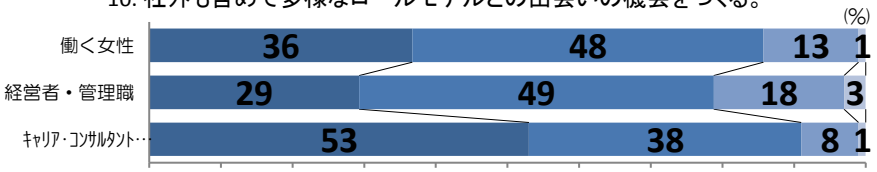
全アンケート結果
マークシート



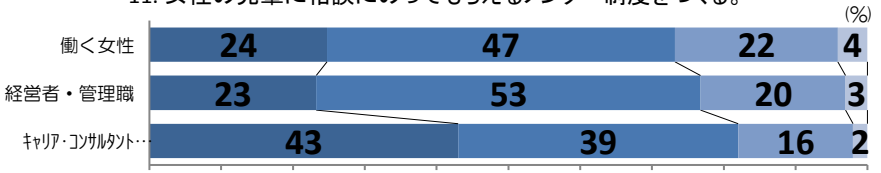
9. 男女ともに育児休業等のﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽの支援制度を取りやすくする。



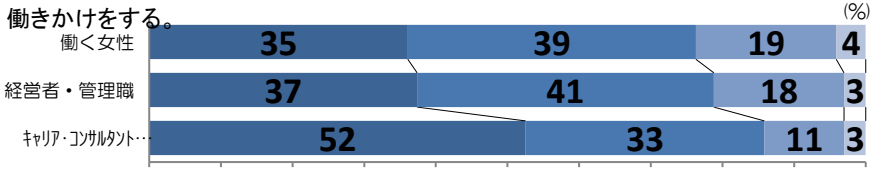
10. 社外も含めて多様なロールモデルとの出会いの機会をつくる。



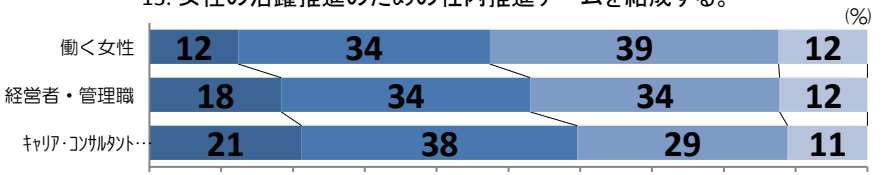
11. 女性の先輩に相談にのってもらえるメンター制度をつくる。



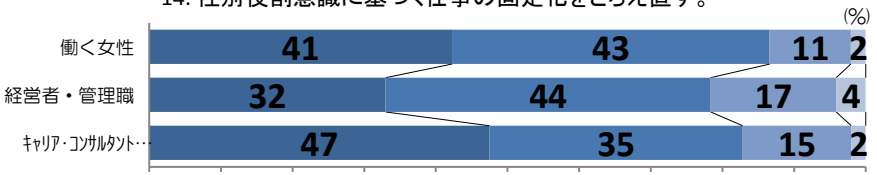
12. 女性の活躍推進に社を挙げて取り組むというﾄｯﾌﾟからのﾒｯｾｰｼﾞを発信、上司から働きかけをする。



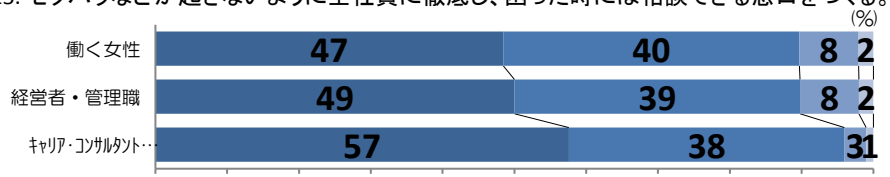
13. 女性の活躍推進のための社内推進チームを結成する。



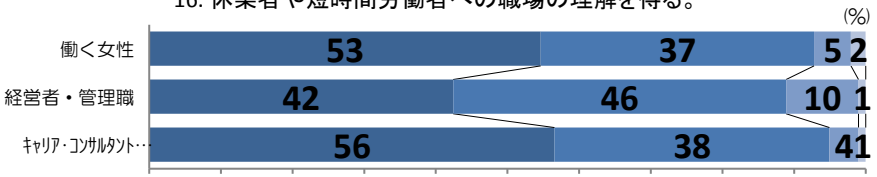
14. 性別役割意識に基づく仕事の固定化をとらえ直す。



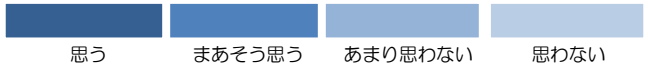
15. セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口をつくる。



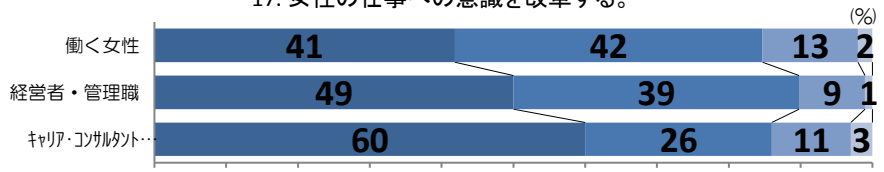
16. 休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。



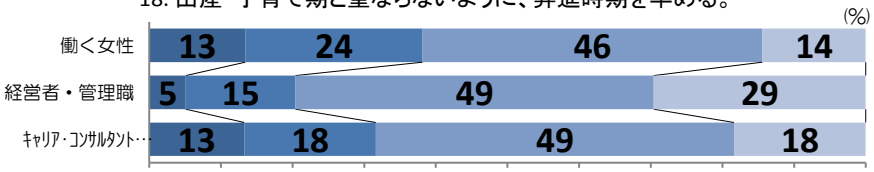
有効回答数　働く女性：980
経営者・管理職：475
キャリア・コンサルタント業カウンセラー：186
（グラフは無回答除く）



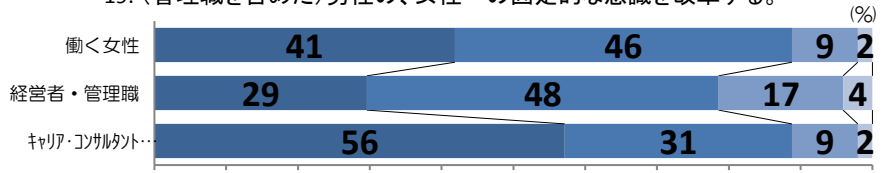
17. 女性の仕事への意識を改革する。



18. 出産・子育て期と重ならないように、昇進時期を早める。



19.（管理職を含めた）男性の、女性への固定的な意識を改革する。



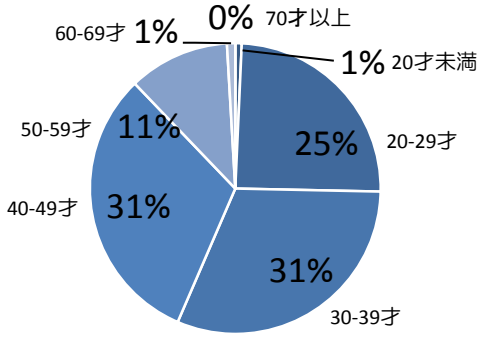
働く女性対象
アンケート結果報告

大阪府男女いきいき・元気宣言事業者
回答（70/222社）

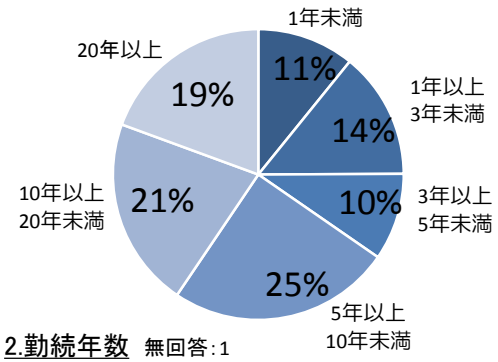
調査概要

調査時期	：	平成26年9月～10月
調査方法	：	1.郵送　2.メール
送付数	：	2210
回収数	：	980
回収率	：	44.3%

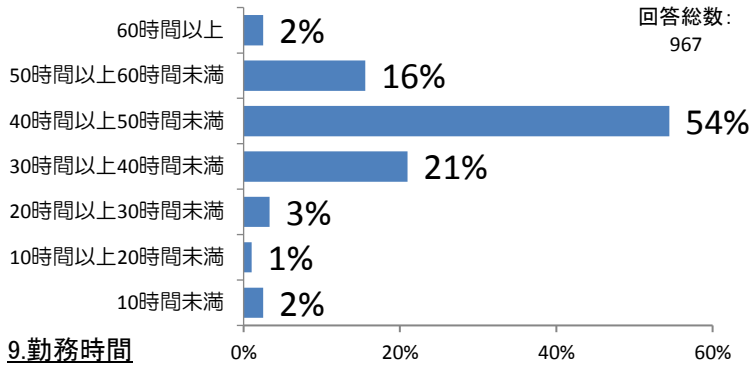
あなた自身について　有効回答数：980



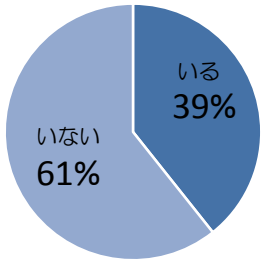
1.年齢　無回答：1



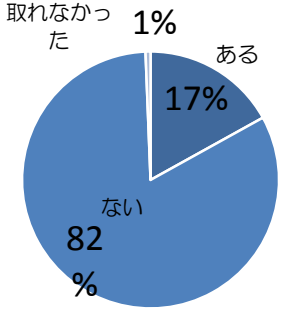
2.勤続年数　無回答：1



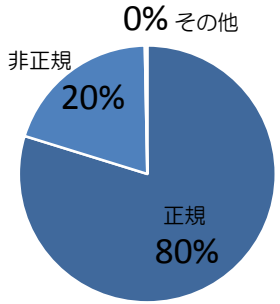
9.勤務時間



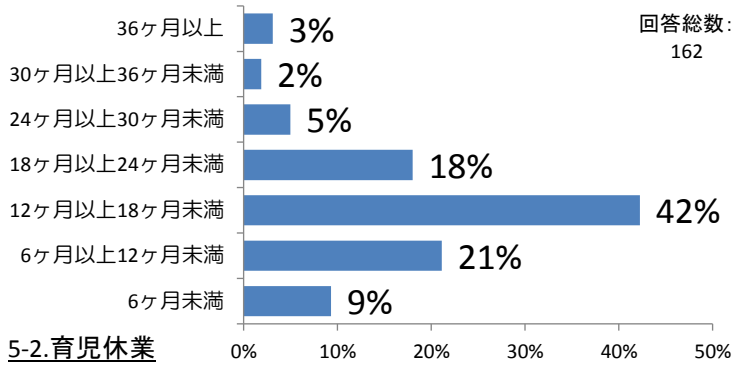
3.配偶者　無回答：2



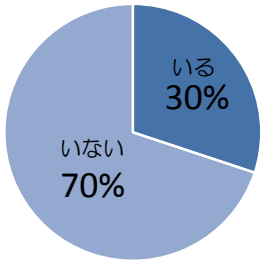
5.育児休業　無回答：21



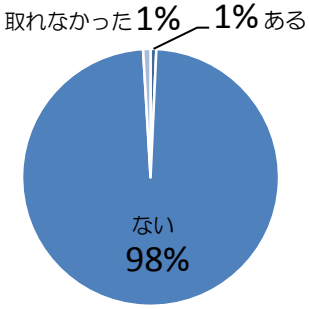
7.雇用形態　無回答：1



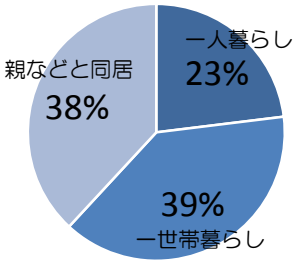
5-2.育児休業



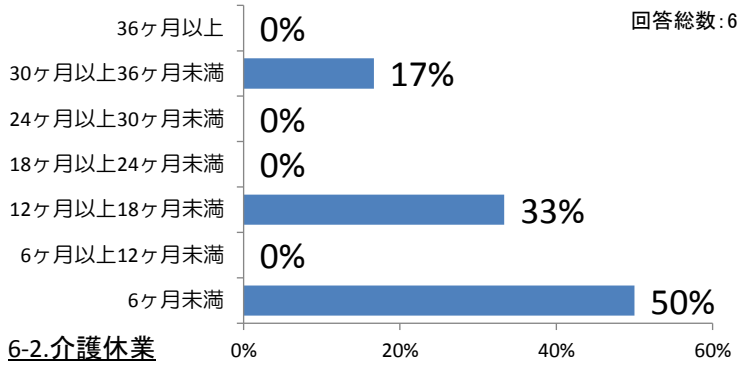
4.子ども　無回答：1



6.介護休業　無回答：13

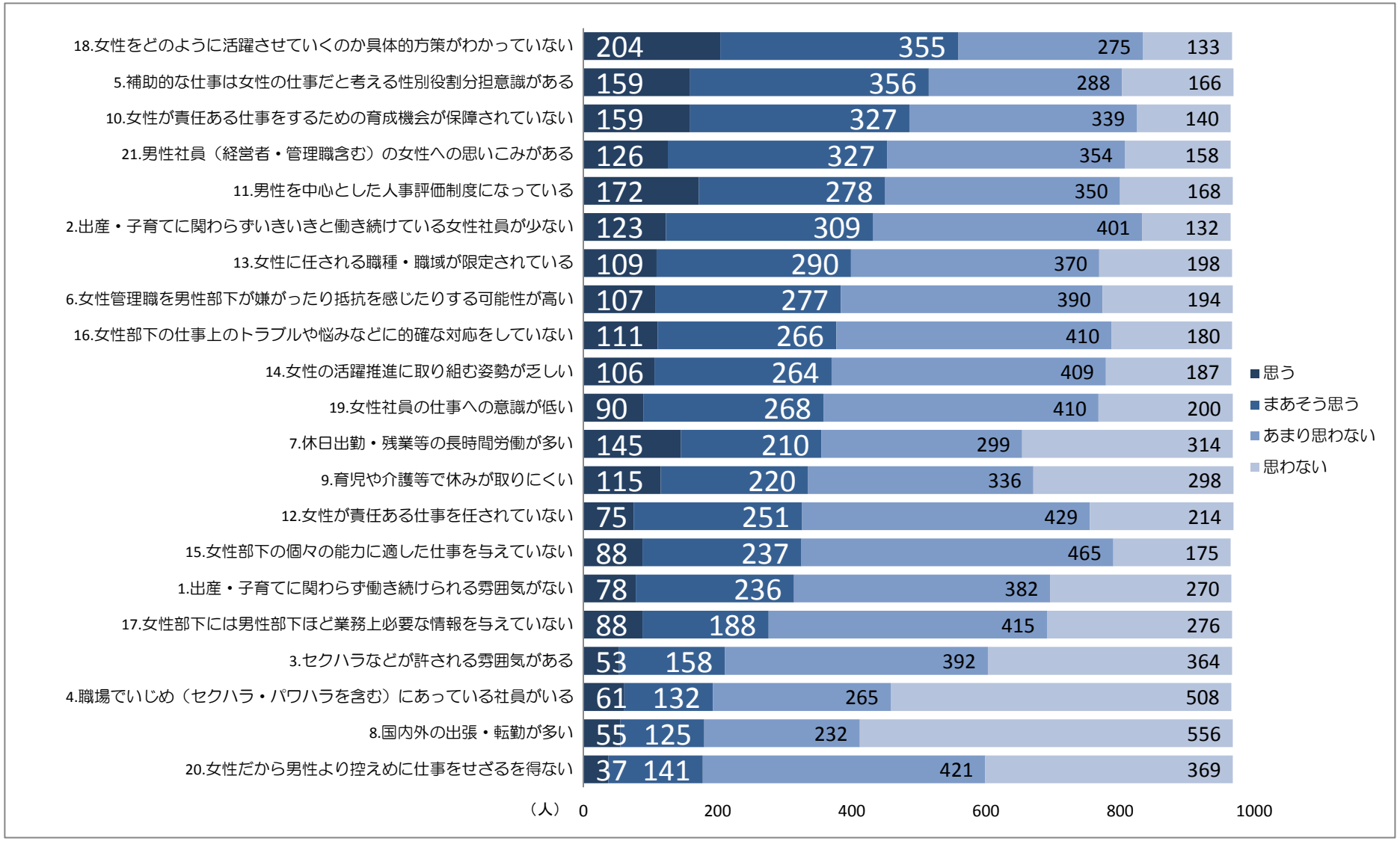


8.住居　無回答：4

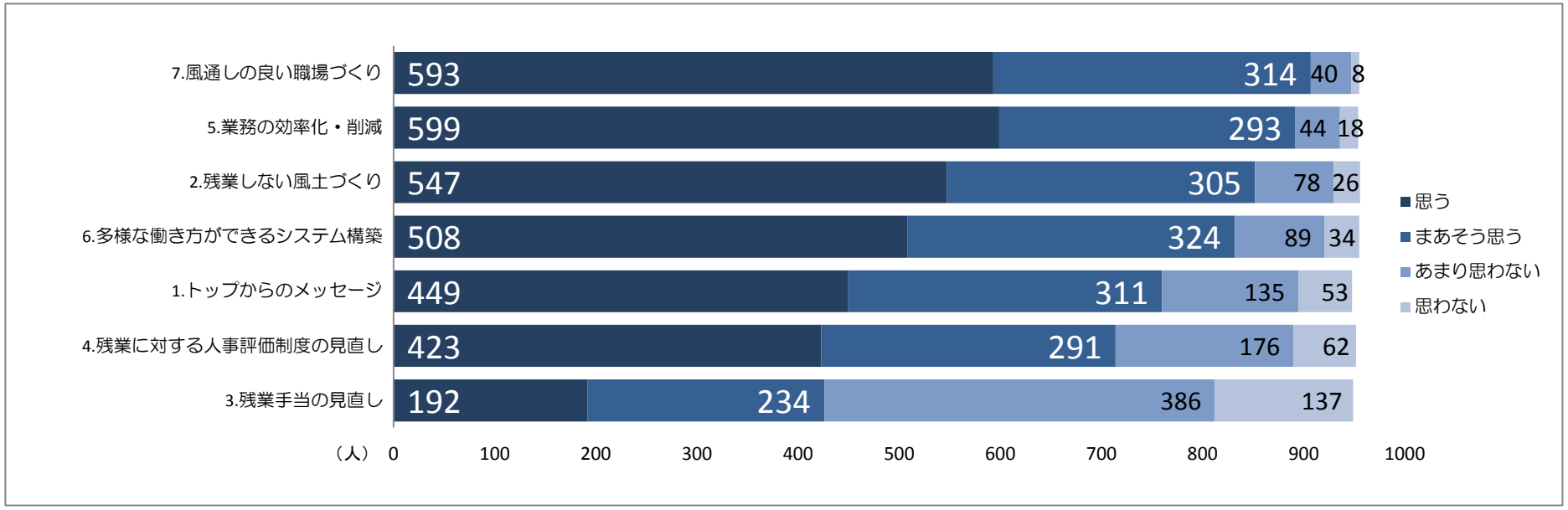


6-2.介護休業

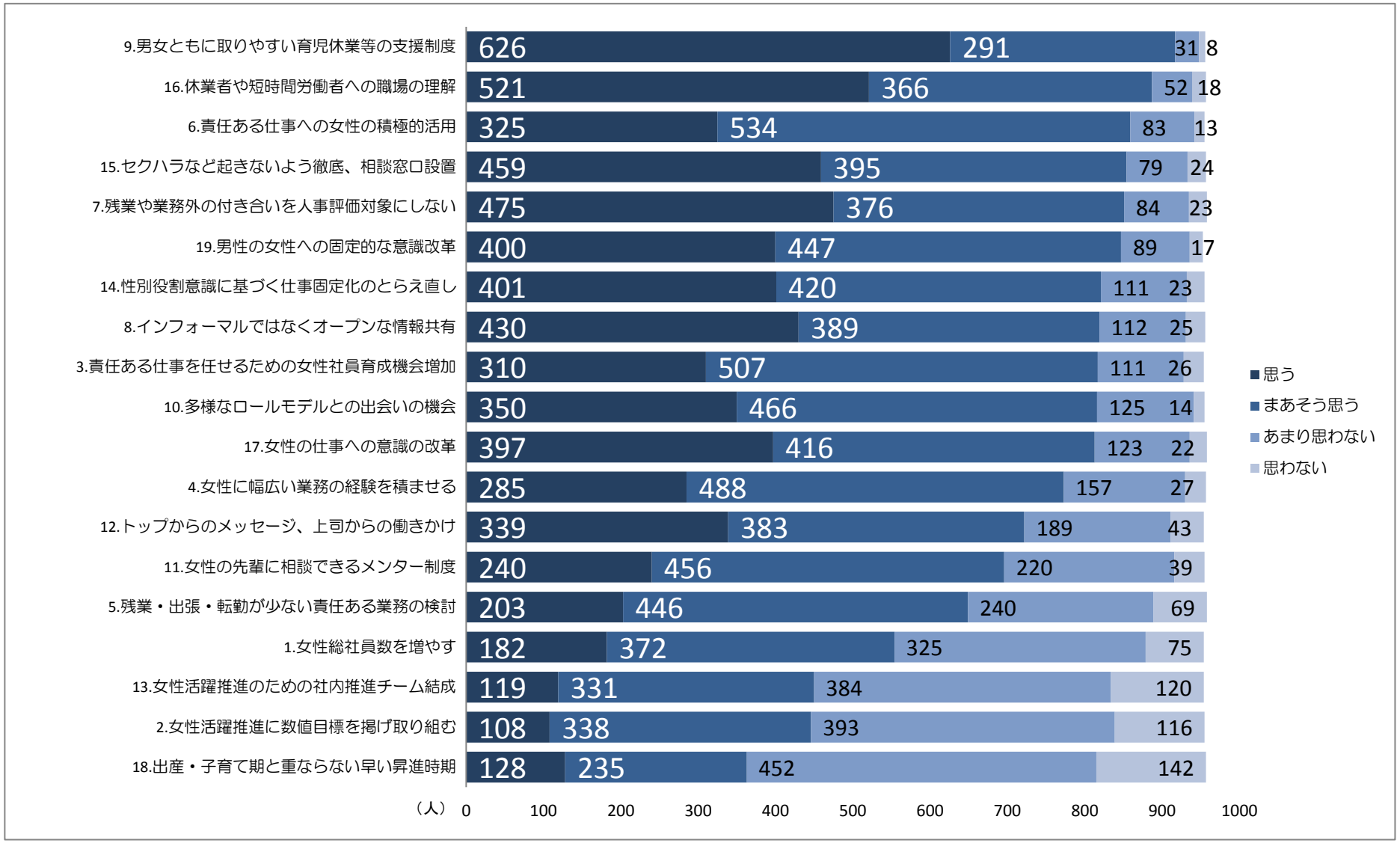
Ⅰ　女性活躍を阻害する要因



Ⅱ－Ⅰ　労働時間削減を進めるための効果的な取組

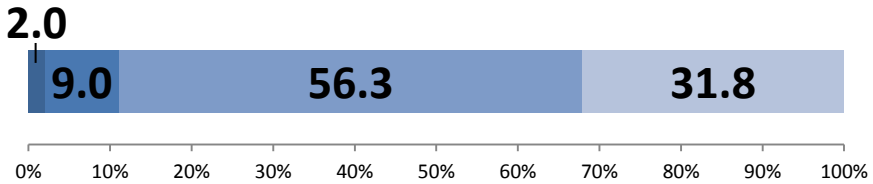


Ⅱ－Ⅱ　Ⅰ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組

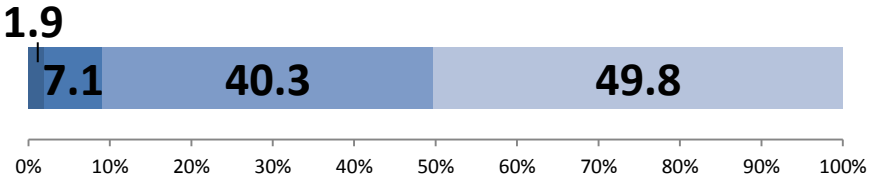


Ⅲ 仕事とプライベートについて

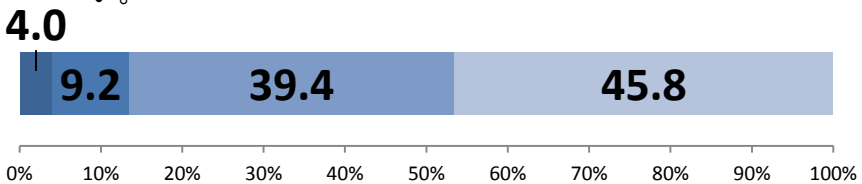
1. 仕事が大変で、家庭でイライラしてしまう。



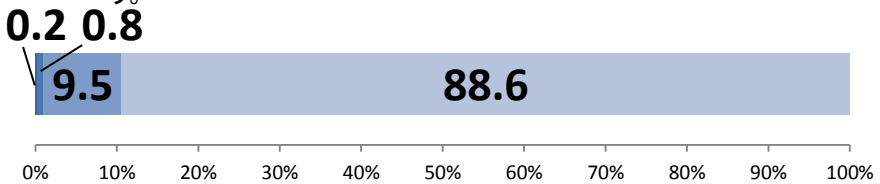
2. 仕事のことを考え続けているために、家庭でやるべきことを遂行するのが難しい。



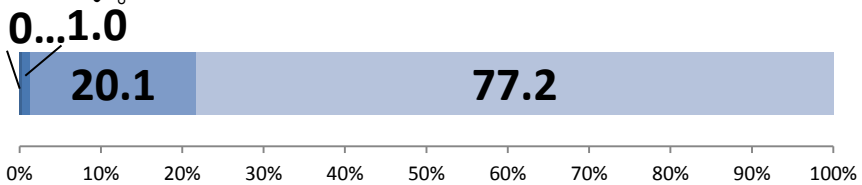
3. 仕事のせいで夫／妻・家族・友人と余暇を過ごす余力がない。



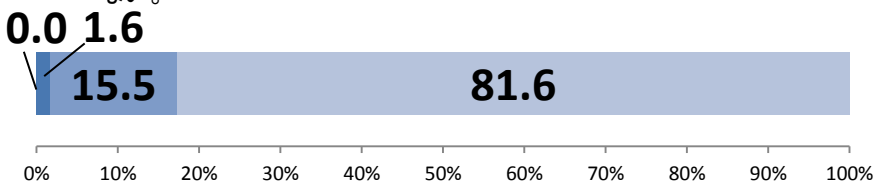
4. 家庭の問題でイライラして、職場の同僚たちにあたってしまう。



5. 家庭の問題で悩んでいるために、仕事に集中するのが難しい。

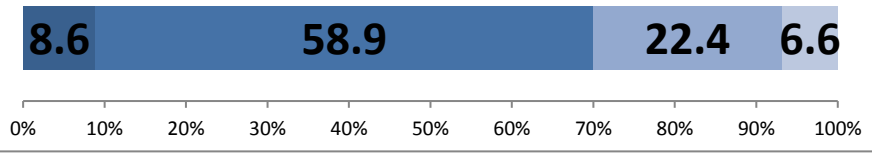


6. 夫／妻・家族・友人との問題のために、仕事へのやる気が出ない。

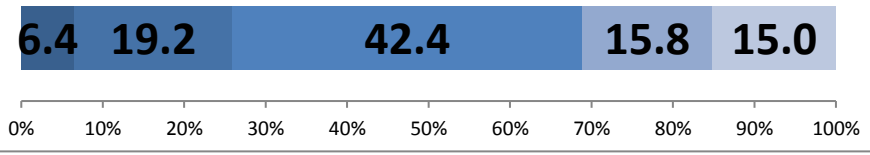


Ⅳ あなたが普段感じていることについて

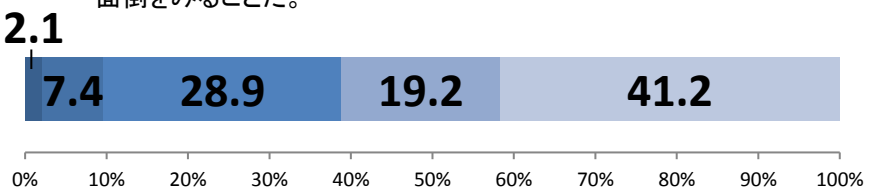
7. 仕事に満足している。（7のみ選択肢が4項目です）



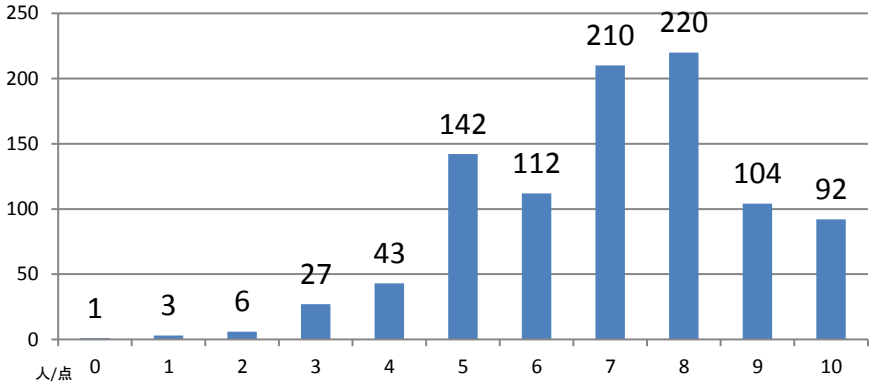
8. 仕事を持つのはよいことだが、女性の多くが本当に望んでいるのは家庭と子どもだ。



9. 男性の仕事は収入を得ること、女性の仕事は家庭と家族の面倒をみることだ。



10. 現在、あなたは幸せですか。「とても不幸」を0点、「とても幸せ」を10点として、該当する数字を一つだけ選んでください。



働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
1	4	4	2	1	1	2	1	3	50	精神的な自律、自立。	仕事だけする男性の意識 →家事、育児、介護、地域活動（自治体活動、PTA活動）等の役割の女性偏重。時間が無限であるかのような働き方（長時間勤務）	労働環境において：長時間労働の見直し→短時間で成果をあげることを評価する制度、仕組みの構築。 社会環境において：生活保護制度の見直し→派遣やパートで働いている人より生活保護を受けている人の方が見入りが多いことの不平等をなくす。（やむを得ず制度を活用すべき場合は対象外）
2	4	6	2	2	2	2	1	1	48	技能やスキルは、性別に関係なく、自身が目標としているものがあるならば、それに必要な技能・スキルが必要なのは当たり前。女性であることに甘えすぎない、気持ち、やる気の問題。	Ⅲ、Ⅳは男女に関係なく社会人であれば、もっている悩み・課題である。女性の権利とか都合の良いように解釈をしている自分勝手な女性を排除してほしい。その者こそ、女性活躍を阻止し男性から「だから女は」と思われる原因を作っている。	本当の男女平等・ダイバシティの意味を考えた取組みをしてほしい。女性をチヤホヤするような施策はしないでほしい。
3	3	4	2	2	2	2	1	3	40	まずはパソコンスキルと文章力	年齢の高い男性でそこそこの役職についている人程、女性のする仕事に制限をかけている。若年層の人の方が、時代がそういう時代なので、考え方としては女性にも同じような仕事を求めてくれているように思う。	
4	2	2	2	2	2	2	1	1	54	Word、Excel、PowerPointの基本的操作ができる。ビジネスマナー。セクハラ、下ネタのかわし方。	長時間労働を美徳とする文化があること。世の中の男性の意識（女性は家庭に入るべき、男性が稼ぎ頭、という意識）。子どもを預けられる場所が整っていないこと。（先輩ママ社員の声を聞くと、病児保育施設を社内に整備してほしいという声が多い）	トップが本気で女性活躍が必要だと思うこと、それを下に徹底することが必要。トップも現場も本気で取り組もうという感じがしない。まだまだ男性中心の会社。トップダウンも大事だが、それを受け入れる現場がない。現場を整えていくことも大事。
5	2	4	1	2	2	2	1	2	50	環境の変化に対応するための適応能力（モチベーションの維持）		
6	2	1	2	2	2	2	1	3	40	大学卒業資格。語学（強みになる）。	出産、子育て＝女性という考え方がやはり根強いためか、女性が産休や育休で仕事を休むときには、職場の大半を占める男性はどちらかというと「無関心」（精神的ケアをしない、声かけなどしない）なのではないかと思う。差別的、阻害的雰囲気を問題だとする意見もあるが、「無関心」が生む雰囲気も、女性にとって仕事を続けにくくする大きな原因だと思う。	多様な働き方をうながす職場の雰囲気づくり。
7	2	2	2	2	2	2	1	1	48	時間管理能力。効率的な仕事をするスキル。	家事・育児等を行うのは女性だけでなく、男性もという世の中的な動きはでてきたが、別居婚の風土や男性が仕事をやめて女性の下にくるという考え方はないと感じる。したがって、やはり女性は勤務地のしばりというものがすごく大きいのではないと感じる。	女性活躍にとどまらず、やはり長時間労働の削減はとても重要であると考える。アウトプットを出していれば、早く帰ることや年休取得が気持ちよくできる風土をつくり出すような取り組みを期待する。
8	2	3	2	2	2	2	1	3	45		核家族の増加、地域コミュニティの希薄化、夫の育児への参画の低さが原因だと感じる。	男性にも女性にも得手不得手があると思うので、お互いの強みを活かし、一人ひとりがイキイキと高いモチベーションで働ける環境つくりを期待する。
9	2	2	2	2	2	2	1	1	55		長時間労働。働き方の固定（在宅勤務等が進んでいない）。	長時間労働の是正。柔軟な働き方の活用推進。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
10	4	6	1	1	1	2	1	2	50	必要なスキルや資格は仕事によって異なるが、共通して必要なのは仕事や自身のキャリアに対する考え方の軸を明確にすることではないかと思う。	マネジメント職登用等にあたり、無意識に男女を識別している実態が見られる。現状は、多くの場合、決定者は男性であり、男性を任命する場合に比して、女性に対してはよりハードルが高くなる傾向ある（男性にはまあやらせてみよう、女性には相当確証が得られる場合のみ登用するといった）。	地に足をつけて、しっかりとラインの中で育成することが重要。数ありき、登用ありきで、女性に適したポスト等といって無理やり周辺的なポストをつくって登用しても一時的なもので終わってしまいがち。
11	3	5	1	1	1	2	1	2	45		男性の働き方を変えることが、女性の社会進出にもつながるし、同時に活躍にもつながると考える。	女性にフォーカスした取り組みではなくて、男性の働き方革新の取り組み。女性活躍について言えば、トップからの強力な発信と上司からのサポートが必須。
12	3	3	1	2	2	2	1	2	40		結婚・出産・子育てによる転勤ができない事や短時間勤務労働、育児休暇をする事により評価が低くなるのではと感じる。実際はどのように評価しているのか知らないのでわからないが。また、上記の事で一時職場を離れる事により、モチベーションが下がる。昇格が遅れる等。	
13	4	6	1	2	2	2	1	2	50	専門性、交渉力、バランス力、周囲の人の力をうまく活用するスキル。	男性も女性のおかれる立場（母だったり、介護者だったり）を少しでも体験することでしか理解できないと思う。誰もが、それを疑似体験であっても体験してほしいと思う。例えば、1ヶ月間は、全員が残業ゼロで帰ることにして、その中で効率化することを全力で考えるなど。	上記回答の通り。
15	3	5	1	1	1	2	1	2	27	男性社員との交渉力スキルが必要。		成功事例の提供をもっと多くして欲しい。
17	2	3	2	2	2	2	1	3	45		核家族の増加、.地域コミュニティの希薄化、夫の育児への参画の低さが原因だと感じる。	男性にも女性にも得手不得手があると思うので、お互いの強みを活かし、一人ひとりがイキイキと高いモチベーションで働ける環境つくりを期待する。
18	3	5	1	2	2	2	1	2	48	専門性があるスキルがあると強いと思う。	（ある程度の収入がある前提で）家事をしたくないから妻には家にいて欲しい、という男性がまだまだ多いように感じる。一方女性も「自分にはこんな仕事は無理」と思ってしまう部分も多いかと思う。ただ、以前よりは本当に能力のある女性は正当に評価されているようにも見えるし、今後の世代は男女ともに意識が変わってくるのではないかと思っている。	
19	3	5	2	2	2	2	1	3	48		入社5、6年目の主担当として責任ある仕事を任される時期に、結婚・出産のタイミングと重なる場合も多く、男性社員と差が出てしまう。家庭との両立になるので、会社側のバックアップも必要だが、自身の意識改革も必要だと思う。併せて、女性活躍を期待する風土づくりを行うには、まだまだ男性社会である以上は男性の意識改革も必要であると思う。但し、評価については同じ判断基準（女性躍進活動による女性に対する甘い評価は行わない。初期の活動としてはある程度仕方ないと思うが）で行うべきだと思う。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
20	3	5	2	2	2	2	1	3	42	周囲との調和・配慮ができるコミュニケーション能力。責任感。専門知識・資格。	最前線で働ける体制が整うまでは本人も会社も一歩引いた仕事に従事する・させ、それに見合った対価を受けるべき。周囲の理解も大切だが、何より、女性自身が「働くこと」の考えが浅い人が多いと思われる。仕事に対する志が高い人ばかりではない。「子供優先」・「家庭優先」だからフォローしてもらって当たり前、と勘違いをしている人が多いように感じる。謙虚な心・感謝の心を持ち合わせている人が少ない。もちろん、短時間勤務と言えども、送り迎え・育児でゆっくりとした自分の時間を持てず、仕事もして大変だということは分かってはいるが、制度が整っている会社ほど、その取得可能期間も長いとなるとサポートする側は「いつまで続くのか」と思ってしまう。	サポート体制にも問題がある。女性の仕事＝女性がカバーするという暗黙のルール。サポートする人が同じ人物ばかりになると、快く受けるにも限界がある。1.5人分の仕事をしてもさほどの評価を得られる訳でもなく、報われない。「サポートをする人のサポート」や心のケアにも焦点を当ててほしい。
23	2	3	2	2	2	2	1	1	45		女性はこうであるもの、こうであるべきという固定概念がまだ根強く残っていると思う。男性の女性、家庭に対する無理解・非協力的な態度も阻害の原因の一つだと思う（特に年配者）。	
25	4	6	2	2	2	2	1	1	45	女性というより、個人の問題。スキルや資格があるから、仕事ができるわけではない。それぞれの業務の専門知識の深耕。それ以外には、英語力は、男女を問わず、必須。最近の若手に関しては、これも男女を問わず、コミュニケーション力が必須。	ポジティブアクションによって植えつけられた、女性至上主義がむしろ阻害要因になっている。本当に実力のある人も、女性だから活躍の場を与えられているように見られる。	女性の活用に関しては、取り組みが企業の大中小などにより、千差万別で、2000年頃から熱心に取り組んできた大企業の場合、取り組みも一巡し、女性を特別視されることの方が偏見に思えるほど。女性に関して、ステレオタイプ的なメディア発信などが、かえって誤解を招くことも。いろいろな理由で、独身だったり、子どものいない夫婦だったりしているので、子どものない家庭の場合、介護など不安を抱える要素も多いことも考えると、現在の子どもに焦点を当てた福祉施策が公平性については微妙と感じており、将来も不安。
26	4	6	1	2	2	2	1	2	50	論理的思考能力、マネジメント能力など。		
27	2	3		2	2	2	1	1	54	主張する力が必要だと思う。男性に比べると発言力が弱く、良い意見であっても自信なさそうにしていることが多いように感じる。自分の考えを主張するに当たっては、周囲を納得させる力が不可欠であり、その為の実績作りが必須だと思う。	残業時間の長さは阻害要因になっていると思う。特に営業職では、結婚して子供を産んで果たして続けられるのか、と思う女性は多いと思う。そこは会社側は仕事量を調整し、女性側も業務効率を上げていく必要があると思う。	スキルアップができ、いきいきして働ける組織になれば結婚して離職する女性も減り、女性役職者も増えると思う。
28	5	6	1	1	1	2	1	2	50		時間的制約（自由に残業ができない、遠距離出張・宿泊出張ができないなど）が大きい。残業しない＝仕事をしていないという雰囲気は今だに感じる。自分自身の中にも、先に帰ることを後ろめたく感じ、ストレスとなっている。定時内で仕事をまわすことが普通で残業が特殊な状況であるという風土になれば、時間的制約の負い目を感じることなく働ける。	
29	4	6	1	1	1	2	1	2	40	経営が分かる人材。マネジメント力。語学力。	出産・育児が優先になる時期があること。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
32	4	6	1	1	1	2	1	2	38	技能を磨いても、男性で作られた世界に入り込んでいくのは容易ではない。技能より職場環境！人間関係！	社会がまだまだ、男性社会。男性の感覚が変わっていない。また、子育て支援を行う施設（保育所）が、働く女性に対応できていない。専業主婦がリフレッシュで保育園に預かってもらえるのに、働いている人は「仕事の時間だけしか預かりません」と言われる。保育園にあずけて　少し、買い物していたところを見られただけで、すごいおとがめがある。同じ会社に勤務する人が、土曜日に保育園にあずけていないと土曜日にすんなりあずかってもらえないなど、子育て支援の施設が活躍を阻害する要因となっている。	仕事以外でも、保育園で子供をあずかってもらえるようにするなど子育て支援の充実。（夫が忙しい妻は美容院等子供連れでは行けない場所があり、通勤に必要な身支度もなかなか整えられない。働く母もリフレッシュしたい）
33	4	6	1	2	2	2	1	2	50	論理的思考能力、マネジメント能力など。		
36	3	4	2	2	2	2	1	3	45		長時間労働がどの企業でも常態化していること。	日本の長時間労働の常態化を改善しなければ家庭のある女性が活躍するのは難しいと思う。
37	3	5	1	1	1	2	1	2	9		（上司を含め）職場の理解が必要（子どもの病気などで休みがとりにくいなど）	能力がないのに数を確保するためだけの採用や登用は意味がなく会社にとってもデメリット。社内での教育に力を入れてほしい。
39	5	1	1	1	2	2	1	2	30	コミュニケーションスキル。PCのスキル。	男性の決断力、判断力の欠如だと思う。	女性ならではの視点で取り組めることがあると思う。（教育分野など）
40	3	2	1	2	2	2	2	3	32	営業としてのスキルや、事務・経理関係の資格。手に職を持つ資格。	家族の協力などがない。	このようなアンケートを実施されていること。
41	5	5	1	1	2	2	2	2	25	継続して働き続けること。	ジェンダー意識の問題が最大の要因。	
44	3	5	1	1	1	2	1	2	32	職種によると思うが、語学系だったりITスキル、簿記など。	女性登用を声高に言いつつも育休明けの評価は最低ランクまで落とされる。そこから標準の評価に追い付くのに通常数年かかり、そのことが次の出産を思いとどまらせたり（また評価が最低ランクからのスタートになる）、昇進意欲を削いでいる。	時短ということを評価（表向きはフルタイムと同じ土俵で評価していることになっている）に織り込まないでほしい。育児をしながら管理職をされている女性のモデルが非常に少ないので増やす必要あり。
45	3	5	2	2	2	2	1	3	42	広告なら色彩検定、経理なら簿記といった具体的に仕事と結びつけやすい資格。	本人の意識（前に出ることは特別ではないということ）、周囲との均衡（自分だけやらされている）、雑用の押し付けをやめる（裏方意識を持たせない）	前に出ない仕事をさせてきて、今更進出と言われてもという気持ちと、女性が前に出ていても当たり前に思えるよう望む気持ちと、両方ある。
47	2	1	2	2	2	2	1	3	38	英語、パソコン、美容関係。	子どものために休むことが増えると、やはり責任のある仕事を任せてもらえなくなる。	急に休んでも、ちゃんと会社がまわる、仕事がまわる、そういう会社を増やしてほしい。
48	3	3	1	2	2	2	1	2	40	パソコン（officeソフト）の技能があれば、職場で活躍できると思う。	出産、子育てなどのことがあり、休みがとりにくくなることだと思う。	家庭、事業両立できる環境や制度を期待している。
49	2	1	2	2	2	2	2	1	38			その取組のおかげか、今の社会にはそこまで女性は活躍できないという概念がない。
50	2	2	2	2	2	2	1	1	38	PC関連（エクセル・ワード）のスキル。	子どもの面倒をみる施設が不十分であること。社会の理解が足りていないこと。	取組はされているが、受け入れる側の体制が不十分なように感じる。
51	2	3	2	2	2	2	1	1	38	やる気。	一部の男性や年長者の“女性は家庭に入り、女性だけが家事や子育てをすべき”という考え。	全ての女性をではなく、やる気があり能力の高い女性を後押ししてほしいと思う。性別などの固定概念なく、平等に能力を見て仕事が任せられる社会にしてほしい。
52	2	4	2	2	2	2	1	1	42	コミュニケーション能力。外国語。何か一つでも資格。	社会の風潮（我が社だけ先行しにくい等）	責任あるポストへの登用。育児支援。
53	4	6	2	2	2	2	1	3	45	語学力。	子育て、性別（女性だから無理、女性には、etc）	
54	4	6	1	1	1	2	1	2	46	必要と考える。	業種においては男性優位の意識を顧客より感じる。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
56	3	5	1	1	1	1	1	2	50	スキルは男女関係ないのではないか。	制度は整っていても現実の仕事内容や仕事量が労働時間に見合っていない。制度だけでなく実態を会社が知り、変えていく必要がある。	育児休業を取得する期間分はどうしても出世が遅れるし、復職後も労働時間に制約ができるので、男性と対等にというのは不可能だと思う。育児をして、活躍している人は家庭をある程度犠牲にしているし、そうでもしないと出世できない。そういう意味で女性はバリバリ働くことをあきらめざるを得ない。女性が活躍できるフィールドを作る必要がある。育児休業も2年3年取得できても手当が出ないと現実問題生活ができず、仕方なく復帰しているケースがほとんど。時短など取得している人は生活にゆとりがある人。
58	5	6	2	1	まだ制度がなかった	2	1	2	45		社内における男女の不平等（規程・賃金等）	
59	6	5	2	2		2	2	3	40			全ての女性が活躍したいわけではない。活躍したい人、そうでない人がそれなりの仕事がしたい。
60	4	1	1	2	2	2	2	2	42		職種の選別。	
61	2	1	1	2	2	2	1	3	45	女性も社会に出るためには男性同様、スキル資格は認められるべきだと思う。		
63	2	4	2	2	2	2	1	1	45	事務仕事が最低限できること（PC）、男性と同じようにたくさんの人前での発表（プレゼン）能力。		在宅勤務ができること。
64	4	1	2	1	2	2	1	2	48	パソコン。柔軟性。	残業が当たり前になっている職場環境。	保育園などの待機児童の対応（子育て中の母親が働きやすくする）
65	3	1	2	2	2	2	1	3	40	パソコンスキル。その人にしかできないような特殊なスキル。	社会的背景（30代～で結婚していないと、生き遅れと思われたり）、某政治家の「結婚しろ」発言など。	周りの、子育てや家事に対する意識を変える。両立ができやすい職場の風土。
69	3	5	1	1	1	2	1	2	40	仕事内容による。	長時間労働が当たり前になっている為、それができない女性が働けない。男性ができるのは女性がその分休んでいるからなので、男性もしっかり休暇、育休をとるべき。	短時間労働、ワークシェアの充実。保育機関の充実。
71	4	3	2	1	2	2	1	2	50	本人が必要だと思うスキルを取得すればよいと思う。		女性が活躍するためのモデルプランを作ると良いと思うが、集中して働けない時期（子どもが小さい、親の介護等）にも積極的に働くような動きは長い目で見て良くないと思う。
72	3	4	1	1	1	2	1	2	40	やる気のみ。		時短の取得を小4までにしてほしい。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
73	4	4	2	2	2	2	1	3	40		介護・育児の負担は女性が負うもの、といった認識。	Ⅵについてはしょうがない部分があるが、介護・育児の時期が終わった時に再就職しやすい社会になればいいと思う。育児休暇は結果的に周囲に負担がかかる。一度辞めても再就職しやすければ上手く新陳代謝ができるのでは？と感じる。一つの職場にこだわらず、転職しやすい環境であれば、子どもの手が離れてまた仕事も復帰できるし、周囲も産休・育休・時短の期間の負担がないように思う。中小企業で、女性事務が10人ですが3人育児休暇をとっており、残される同僚に全て負担がきている。
75	3	5	2	2	2	2	1	3	50	特になし。男性と同様のスキルが必要。	世間の意識。女性自身のキャリアに対する考え。	世間や男性の意識改革も必要ですが、何より女性の意識、考え方が大切です。特に子育てと両立している方の権利意識は強く感じます。この影響でシングルの女性が割を食うと感じています。
77	4	4	2	2	2	2	1	1	45		男性陣の考え方が変わらない。先輩キャリアウーマンの考え方が男性的。後輩女性の味方ではない。	
78	3	4	2	2	2	2	1	1	50	折衝能力。	社内の理解も必要だが、社外（客）の理解がないと感じることがよくある。最終的には男性というイメージで見られる。	職種にもよると思う。仕事が忙しすぎて残業が多いと家事に支障が出るので。
79	3	4	2	2	2	2	1	3	50		保育園が少ない。子育てをしながら仕事を続けるのが大変。子どもが小学校に上がった後、面倒を見てくれるところがないので、辞めざるを得ない人がいる。会社の制度が整っていても公的な支援が少ないので仕事を続けたくても難しい。	
80	3	1	1	1	2	2	2	2	35		子どもがいる（1歳児）というだけでなかなか社会に出ることができない。（社会復帰しようと出産後新たに就活したところ、上記を理由に採用されなかったことがあった）	
81	5	6	2	2	2	2	1	3	45	技能・資格の前に一般常識・マナーが必要。		
82	4	6	2	2	2	2	1	1	48			子育て中の人はとても優遇されていると思う。そのために、そうでない人は我慢をし、負荷がかかっていると思う。子を持ち育てることは大変なことで社会全体で考えるべきことだが、子を持つ幸せも社会的な幸せ（仕事）も両方手に入れるのは欲張りだと思う。
85	4	4	1	2	2	2	2	2	20	パソコン、電話応対。	103万円など年収の壁、年齢の壁。	
86	2	4	2	2	2	2	1	3	45	秘書検定、英語などの語学力。	家庭を持つと、男性とは違い、育児などで仕事時間が削られる。	
87	3	4	1	1	1	2	1	2	40	女性に特化して必要なスキル・資格はないと思う。	1年間、育児のため職場を離れたが、復帰後、仕事に慣れるまで時間がかかった。休職中も、会社との交流の場があれば、少しはスムーズに復帰できたかもしれない。育児の場合は、断乳するまではどうしても子どもと長時間離れるのが難しいため、仕事が制限されるのは仕方ないと思う。	休職中でも会社から定期的に情報提供してもらい、状況を把握できるようにしてほしい。また、復帰後、子どもが病気で休む場合などに、在宅で作業できるような仕組みをつくってほしい。
88	4	1	2	2	2	2	1	3	40	専門職となれる資格。コミュニケーション能力。	子どもを預ける場所。職場の理解。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
90	4	5	2	2	2	2	1	3	40	コミュニケーション。		
91	3	4	1	1	1	2	1	2	29	必要なスキルや資格は職種によるので特に限定しては思い浮かばない。「働く」という行為に対する自覚、責任感の意識が必要かと感じる。	女性活躍の阻害とは感じていない。ただ、子育てなどしている社員は責任ある仕事や残業などできない、との周りの意識が仕事の幅の制限をかけていると感じる。繁忙期や重要な打合せなど、業務上負荷がかかることについて、「子育て中だから」と負荷から除かれている。こちらとしては、業務上必要ならば、家庭のことは旦那や家族にまかせて仕事に取り組みたいと考えており、周りの「子育て中だから」との配慮が不満となっている。（勤務制度上、短時間勤務をしていると残業が一切不可であり、そのため現状任せてもらえない業務が発生している）	子育て中社員に対する支援は女性中心のものに感じる。男女問わず子育て中の親に対する支援を強化して、何より子育ての負荷は父親・母親共に負うもの、との意識を広めてほしい。旦那が子ども都合による休みを取りやすくし、会社で子どもに関する負荷は母親たる私が負っている、との意識が薄まれば、もっと責任ある仕事を割り振ってもらえる、と感じている。
92	3	4	2	1	2	2	1	2	40	子どものいる社員といない社員の価値観の違いなど、理解してもらえないことが多い。休みづらい。そのため評価が下がる。		
94	3	2	1	1	3	2	1	2	40	語学。プレゼンテーション能力。専門知識。	子どもの病気時、保育園。学校のイベント時には父親ではなく母親が仕事を休んで対応するという考えがあるため、男性よりも女性の方が時短勤務をしたり、有休をとらなければならないこと。故に出張などもできなくなる。（一方で、母親である自分が対応したいという気持ちもある。）	女性が男性と同じように働くためには、男性が女性と同じように自身の庶務的なことを行ったり、家族のために有休をとったり、定時で帰るような雰囲気・考えになってほしいです。
96	3	2	1	1	2	2	2	3	25	性別に関係なくスキルは必要だと考える。		内閣に女性大臣が増えた。国が積極的に女性の活躍を促せば世間の考えも変わるのではないか。
97	4	5	2	1	1	2	1	3	39	女性だからといって男性よりたくさんスキルを持たないといけないと思うことはどうか。男性と同じようにその仕事、仕事に必要なスキルがあればいいのでは。資格を沢山持っていても活用しないと意味がないと思う。	大分なくなったといっても男女差別はまだまだあるのかなと思う。資格取得費用ももう少し安くしてほしい。	色々な理由で一度職場を離れた方の再就職のときに、年齢が高くなるとなかなか正社員採用が難しいと感じる。若い方だけでなく中途採用でも40、50歳の女性の雇用場所をもっと増やしていただけたらいいなと思う。
98	5	4	2	2	2	2	1	1	39	男女とも他人に対する思いやり。	やはり出産時の休暇取得ではないか。	男女の雇用機会は均等であるべきだが、それぞれの役割は違っていてもいいと思う。
99	3	2	2	2	2	2	1	3	39	パソコンがある程度以上使いこなせること。	やはり子育てとの兼ね合いが難しいのだろうと思う。今の会社にいるのか、転職すべきか、いつ産むか、保育園は入れるのかなどは女性にとっては重要だと思う。本来なら子育て中心に働けるという風潮に日本がなればよいのかと思うが、なかなか難しいのかなとも思う。	子育てを中心にしながら働き続けられるようになって欲しい。フランスなどで育児と仕事の両立がしやすいと、だいぶ前に聞いたことがあるがその良い所をまねるとか。後、子どもの手がかかる時を過ぎた女性も何か希望の職種で働けるようになればいいなと思う。
101	3	4	2	2	2	2	1	1	40	仕事に必要な資格。		
102	2	4	2	2	2	2	1	1	40		「女性だから」という世の中の目線。	
103	2	2	2	2	2	2	2	1	30	コミュニケーション能力と自分の意見をはっきり示すことだと思うが、女性に限った必要な技能や資格はないと思う。	上司や同僚（年配の方）の固定観念。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
104	2	1	2	2	2	2	1	3	40	英語（語学）・簿記・マイクロソフトなど事務にて役立つ資格。社内にて活躍できるスキル。	女性だからといって気を遣われること。気を遣われることのよって、与えられる仕事も簡単なものになり、自分の成長（女性の活躍）につながらない。	社内事務の仕事であっても、定期的に同行（外回り）に行ったりする。モチベーションも上がり、仕事に対する取組み方が変わると思う。女性は内、男性は外という考えの撤廃。
105	2	3	2	2	2	2	1	3	40		女性が活躍する際、特に日本ではある程度の長時間労働が必要になってくると思うが、そうなった場合、家庭との両立が難しい。時代が変わっても「女性の仕事は家庭を守ること」また女性自身も「結婚して家庭を持つことが幸せ」という価値観を多くの男性、女性が持っていることが女性活悪を阻害する一つの要因だと感じている。	
106	6	5	2	2	2	2	2	3	28	今は男女別に決めなくていいと思う。自分の得意なところを伸ばしたらいいと思う。	家事や育児、介護で時間が自由に使えない。	
107	4	2	1	1	2	2	3	2	25	パソコン操作。営業力。	家事・子育ての負担割合。	保育所・介護施設の充実。
108	4	1	2	2	2	2	1	1	40	聞く姿勢だと思う。特別な資格は必要なく、女性ならではの考えを伝えていけばいいのではないか。	結婚・出産・介護で自由が利かなくなること。女性がやるものだと思い込んでいる外部の人間。	女性が働きやすい職場で育児と両立して生活できる社会が広がれば、どうしたらいいのか悩んでいる女性も積極的に意見を言って主張できるようになるのではないかと思う。周りの人達の意識を変えることが女性活躍の一歩だと思う。
109	2	2	2	2	2	2	1	1	50	語学。		
110	4	6	2	2	2	2	1	3	45	マネジメント能力と国際力。	男性、女性との差別というより、総合職（主に男性）と一般職（女性）という入社時の職種で昇進を分けられている。（現在はほぼ同じ業務内容）	政治家の発言（女性継嗣やセクハラ）が話題になるが、男性の意識の根底には女性の社会進出を妨げているものがあると思う。男性の意識改革も必要だと思う。
111	5	1	2	2	2	2	1	3	38	コミュニケーション力。プレゼンテーション力。PCスキル。会計理解能力（利益を出すために自分が何をすべきか理解できる能力）	男性社会といいたいが、一番の阻害は一般の働く女性が女性の管理職に距離を感じて、協力体制やチームワーク力を発揮しないこと。管理職を目指さないこと。どこかで女性役割をチョイスしていること。	会社の中で女性管理職に対し、女性役割を期待しすぎない風潮があると感じる。仕事に対する取組や姿勢そのものが給与や地位に反映する仕組みづくりを期待している。
113	4	5	1	1	1	2	1	2	40		保育所、学童保育の不足、レベルの低さ。特に学童保育は正規社員の労働時間に一致していない。	女性が出産・育児をしていても社会参加できると良いが、男性の働き方（長時間労働など）も変えていかねばならないと思う。
118	3	4	1	2	2	2	1	3	42	子育てに時間をかけたい人の場合は、いったん仕事を辞めても再就職しやすい資格（薬剤師など）は有利だと思う。会社員の場合は、仕事を辞めることはできないので、社内で必要とされる資格を取るなど、周りからの信頼がある人材になることが大切だと思う。	職場の上司の考え（男性中心の職場）を変えていくこと。夫の理解（家事などを期待される傾向が残っていること）。女性自身が働き続けたいと思う意志。	女性だけでなく男性も含め、残業を減らす、育児介護の参画、家事の分担などを平等にできる風土、社会の受け入れが必要だと思う。
120	3	5	2	2	2	2	1	1	48			活躍したい女性がそんなに多くいるのだろうかと疑問。
121	3	5	2	2	2	2	1	3	40	男性と平等。		
122	3	4	1	2	2	2	1	2	45～50	全国共通、どこに行っても仕事ができる国家資格。	本人の気持ちの問題もあるが、女性・子ども・家庭についての大半の考え方は変わっていないこと。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
123	3	4	1	2	2	2	1	2	45	男性と比べられた時見劣りしないためにも一定の学歴は必要。	名ばかりで実態のない女性活躍推進の運動。結婚リスク、出産リスクは考えず、純粋に仕事の成果をみるべき。	一時的なもので終わらず、取組が進んでいるかを振り返りながら長く続けられるものであってほしい。
124	3	4	2	2	2	2	1	3	47	専門的なスキル。専任としてできるもの。	時短勤務者へのフォロー体制。退社後の対応に他社員が追われ、残業時間が増える。	女性の意識改革。制度が進んでも昇進や責任ある立場になることを望む女性は多くないように感じられるので、押し付けになってしまわないか不安。
126	4	4	2	2	2	2	2		35	パソコンの基本操作。基本的な電話対応。職種を選ばなければどこでも働けるチャンスがあると思う。	役職のある女性が少ない。総合職と一般職の壁が厚すぎると思う。能力のある人は学歴に関係なく評価されてほしいと思う。	独身女性が一生働いたら、一人で生きていける社会になってほしい。
128	4	6	1	1	1	2	1	2	35	マネージメントスキルは必要だと思う。女性の勤務年数が長くなってきている（くるであろう）中で、後輩の指導や周りとの調整能力が必要となる場面が増えて来ると思う。	働いている間の子どもをみてもらえる環境。働いている間の子どもの時間の過ごし方の質が気になる。習い事の送迎や、学校（私学）の送迎ができず、退社する例もあると思う。柔軟な働き方（時間や日数など）が選択できるといいと思う。	今、時短勤務をしているが、制度利用には子どもの年齢上限がある。幼いころだけでなく、成長しても残業をして長い時間子どもを一人で過ごさせるのは不安がある。幼い頃に限らず、多様な働き方を認めてほしいと思う。
131	3	5	2	2	2	2	1	1	50	女性に限らずだと思うので特になし。	エリア、グローバルの給与の格差。中には妥当だという場合もあるが、仕事の内容に差がないのに給与に差が出る、または活躍推進という名のもとに仕事量だけ増やされる場合は単にモチベーションだけが下がる。	個別に女性活躍として期待されていることがわからない。
132	3	4	2	2	2	2	1	1	45	「女性だから」という理由で、必要なスキル・資格はないと思う。	家庭があれば、転勤があると働きにくいのではないかと思う。	モデルとなる人が少ないため、活躍推進を目的とした研修や、交流の機会が増えることが望ましいと考える。
133	4	4	1	2	2	2	2	2	35		待機児童問題。	
134	5	4	1	1	2	2	1	2	50	スキルや資格自体には、それ程意味はないように思う。結婚や出産、育児によるキャリアの中断こそが、社会進出の足枷なのでは。	結婚や出産、育児において、まだまだ女性の負担が大きいと思う。その上で仕事でも活躍しろということ自体、男性優位の思想から抜け切れていないと思わずにはいられない。	家事・育児に関して、男女平等にできて初めて女性も活躍できるのでは。男女の役割分担が旧態依然のままでは、ただのお題目に終わると思う。
135	2	2	2	2	2	2	1	1	66	一般常識（電車に乗っていても平気で化粧したり、食事したり、日本人は常識がないと思った。）	ブラック企業の増加（労働基準法の意味をなしていない。）	この不景気な日本に期待ができないので、何も信用できないし、期待もできない。
137	3	1	1	1	2	2	2	2	20	資格が全てではないと思う。		
139	2	1	2	2	2	2	1	3	43	経営的なスキルが必要だと思う。	まだまだ男性が優位な分野がたくさんあると思う。女性だから仕事ができないと感じている人もいるかもしれない。	
140	6	5	2	1	2	2	1	2	40	コミュニケーション能力は必要（対人関係含む）。IT駆使できると効率よく仕事がこなせる。		
141	5	5	1	1	2	2	1	3	60		育児に対する社会の理解、夫や他の家族の理解、協力があれば、仕事を続けることができ、活躍を促進できると思う。	
144	4	5	2	2	2	2	1	1	47	組織利益、チーム利益を意識できるようになること。仕事主体で動いている（主に男性）の考え方を理解したうえで行動すること。（合わせる必要はないが理解は必要）	権利主張と自己責任のバランスを取ることができない女性も多いという現実。気持ちはわかるが「女性」としてイメージ付けられてしまうので困る。	安価な活用資源として使われるのは不本意だが、使われる女性側の努力をもっと見せていかないと理解されにくいと思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
145	3	4	2	2	2	2	1	1	50	語学ができることなど、他の人ができない資格を持っていれば、育休を取得しても戻りやすいし、必要とされると思われる。	子どもができると、体調を崩すことがあるだろうし、たびたび休みにくいと思う。また本人も体調を壊した場合などフレックスでの勤務をもっと取り入れてほしい。	女性も男性もフラットに活躍できる職場であること。女性であっても任せてもらえる組織づくりが必要と思う。仕事の内容にもよると思うが、選択できる勤務時間の導入も希望したい。
148	3	4	1	2	2	2	1	2	45	パソコンのスキル。要領の良さ。トーク力、交渉力。	男尊女卑（とまではいかないが）のような考え方がいまだある部分がある。	取組ではないが、お子さんのいる女性や既婚女性が仕事で活躍されていると、会社に認められているように思い、さらに頑張っていただきたいと心から思う。
150	2	3	2	2	2	2	1	1	50	男性と同じ。女性だからこそ必要な資格とは何か。	社会的な認識。会社が推進していてもお客様や代理店から理解を得られないことがよくある。	女性の雇用率を数値でとるのは賛成できない。逆差別を感じる。
152	2	1	2	2	2	2	1	3	50	女性ならではのきめ細かい対応や気配りが活かせる資格。美容系はもちろん、経理や人事などバックオフィス系も。	家庭（家事）との両立。	育児休暇の取得義務化など。子どもを安心して任せられるサービスの向上。
153	2	1	2	2	2	2	1	3	52	コミュニケーション能力。PCスキル。	家事・出産	
154	3	4	1	2	2	2	1	2	50	素早く的確な判断。	女性のみの打ち合わせの際、男性のみの打ち合わせよりも、テーマから外れた話題で盛り上がる傾向があるように思う。	国の待機児童問題に対する解決。
156	4	4	1	1	1	2	2	2	44		出産や育児は思い通りに行かないことが多く、いったん仕事を辞めると子育てが一段落して再就職すると社会的地位が格段に下がること。	正社員雇用の義務付け。
157	3	5	2	2	2	2	1	1	55	折衝力。プレゼンテーション力。コミュニケーション力。ロジカルシンキング。何より担当している業務の知識。	本人の「控え目美徳」意識。上司の本気で育成していく意識の低さ。周囲（特に男性一般社員）の「女性は家庭」という意識。	政府の強いメッセージと待機児童の解消施策。
162	4	6	1	1	1	2	1	2	40	論理的に伝える力。	男性主体の組織で作り上げられたルールや常識。女性メインの家事、育児、介護。育児や介護に理解のない男性、女性。	初めは少々手厚くても、女性が当たり前に活躍できるようになるまでサポート、世の中へ発信し続けてほしい。
163	3	3	2	2	2	2	1	3	58	資格は特に感じない。コミュニケーション能力や社交性、向上心があれば。	育児休暇を男性がもっと取得すべき。認可の幼稚園・保育園などの施設への補助など強くしてほしい。小学生児童の学童保育施設も対象年齢を高学年まで上げるなど。	
165	3	4	1	1	2	2	1	2	45	最低でもPC操作は必要。自分が興味を持った資格などは取得するべき。いつどこでそれが活きてくるかもしれないし、視野・幅が広がると思うから。	面接の時点で小さい子ども（2～3歳児位）がいると断られやすい。面接する側が「小さい子ども＝病気しやすい＝休みやすい」と勝手に判断される。会社での環境、本人が病欠することもあるので「お互いにカバーしあう」という体制が必要。	活躍の場を広げようとしてくれるのと同時に、保育所・学童保育を充実させてほしい。預かってくれる施設をもっと支援できれば、待機児童が減り、子育て世代も働きやすくなると思う。
166	4	4	1	1	2	2	1	2	48	女性をいかせる技能（例えば介護、保育）	子育て、介護など女性が背負うことが多い。男性の長時間労働を解消して、対等に対応できる世の中になってほしい。	30代はどうしても子育て、40代以降親の介護などで時間的制約がある。実際の皆さんの声が聞きたい。世の中を変えてゆきたい。
167	2	3	2	2	2	2	1	3	47	責任感。	女性本人が仕事での活躍を望んでいないこと。	
168	5	4	3	3		2	2	1	32	語学。パソコン。		
169	2	4	2	2	2	2	1	1	40		マネージャー陣が、今の位置に居座っていること。	
170	2	5	1	1	1	2	2	2	35	PCスキル、問題解決スキル、マネジメントスキルなどの考え方のスキルが必要。資格はなくてもよいと思う。	保育所不足、保育時間が短い。家族、親族のフォロー不足。子どもの体調不良時の保育体制の不足。	職場における男女の平等化（女性へのリスクが大きすぎる、それに対するフォロー不足）

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
171	4	2	2	2	2	2	1	1	43		社内は活躍推進しているが、社外（お客様）が女性の担当者を嫌がったりする。	
173	4	4	1	1	1	2	1	2	40		仕事と家庭の両立。	女性自身も意識を高めていかなくてはいけないと思う。
177	4	1	1	2	2	2	1	2	40	単なる資格取得→事務ではなく、マネジメントスキルや全体計画を構築できる幅広い視野など、ビジネスパーソンとしての様々な知識、技能を身につける必要がある。男性モデルとは異なる研鑽の場が増えると良い。	家庭。社会一般の固定概念と日本独自の組織体制。日本には、生え抜きが偉いという「閥」文化があり、男性がそこに縛られている限り、多様な変化を経験する女性に活躍の場はない。	女性を対象とする取組にも様々あると思うが、もっと男性側、さらに男女以外の性を持つ人々も視野に入れた取組がはかられるべきだと感じる。自殺率の高い日本の男性（と既定される人々）の悩みは深く、そこに女性活躍のヒントも隠されているのではないか。
180	3	5	2	2	2	2	1	3	50	マネージメント能力など。		
181	3	5	1	1	1	2	1	3	45	男性と同等と評価される国家資格や、産休・育休でブランクが数年あっても活用できる資格。	女性とはこういうものという一般的な評価や偏見。保育所や多様な働き方を可能にする施設やシステムの整備。	
184	3	3	1	2	2	1	1	2	48	公平性。ヒステリックにならないこと。	子育てなどで長い期間離職してた場合、再度社会で働くということが難しく感じる。	
185	3	1	2	2	2	2	1	3	40	秘書検。	出産、育児、介護、家事。	勤務時間の短縮。
186	3	5	2	2	2	2	1	1	11	女性らしさと男性らしさとのバランス。	「女性活躍」を強調する社会。そうされることで女性からだけでなく、男性からもねたまれる。	女性だからと騒ぎ立てないでほしい。
187	4	4	1	2	2	2	1	2	48	わがまま、勝手を押さえる能力（自分を客観的に見る力）。逆に、男性が社会進出するために役立っている技能や資格があるなら知りたい。	あらゆる意味でのステレオタイプな決め付け。家庭を守る女性がさも活躍していないとでも言いたげな、こんなアンケートも含めて、ダイバーシティからほど遠いことは全て。	男性はこうしているから活躍できている、ということを示してほしい。せっかく山ほどお手本があるので。男性のうち、活躍していると言える人の割合を、数値で示してほしい。女性の管理職を30%以上、というような示し方は、男性の管理職は70%を認めることで、なぜそこに40%の差がつくのか、日本の人口比から考えてどうなのか、説明しつつ数値をあげてほしい。
188	3	5	2	2	2	2	1	1	53	プレゼンテーションスキル。交渉力、営業力スキル。	産休・育休取得者に優しすぎる職場の雰囲気。	「産休・育休取得している人も活躍の場を」という雰囲気があるが、時短や育休の方と通常通り働いている社員に差がないと、通常通り働いている社員のモチベーションが下がる。
189	3	5	1	2	2	2	1	1	45	コミュニケーション能力。企画・提案力。リーダーシップ力。OAスキル。語学力。	男性のサポートが少ない（仕事でもプライベートでも）	女性の活躍の場を増やそうと今まで昇格などあまりなかったが、女性でも重要なポストにつけるように少しずつなってきている。
190	6	5	2	2	2	2	2	3	30	コミュニケーションスキル。ネゴシエーションスキル。プレゼンスキル。職業に必要な能力資格。	結婚・出産で退職。再就職したくても難しい社会環境。	年齢あるいは結婚・非婚にかかわらず、女性が社会で経済的自立ができる環境を整える政策や、企業（中小含めて）側への意識啓発の取組をもっとしてほしい。
192	2	3	2	2	2	2	1	3	38	事務が一番ワークバランスをとりやすいと思うので、それに付属して必要なものが磨けるようなものだと思う。	休みを取っても仕事に支障をきたさない仕事の共有ができていないので、それができるようになればいいと思う。	女性だから、男性だからという意識が低くなればいいと思う。
196	5	4	2	1	2	2	1	1	30	必要な技能（スキル）は、仕事をしながら身につけていくことも多いので、まずは均等な機会があればと思う。	就活で既に男性優先。結婚、出産後WLBを実現できず（夫の育児・家事参加を期待できず）退職する女性が多い。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
197	2	2	2	2	2	2	1	3	24	英語。	女性の仕事は「家事」のイメージがあるから。	男性に向いているお仕事、女性に向いているお仕事があると思うのでそれぞれを伸ばしていくことも重要になると思う。
198	3	2	1	2	2	2	1	2	38	パソコン。	年齢を重ねるにつれて働ける職場、子育てしながら働ける職場が少ない。	上記の環境を整えてほしい。
199	5	4	2	1	2	2	1	2	46	女性がスキルを磨いて、どんどん昇進していくことはいいことであるが、それぞれの特有もあるので、営業から課長へだけでなく、事務から事務課などの課長などの昇進もあると思う。その個人が持っているスキルや特質にあったポジションでの昇進が望ましい。		
200	5	5	1	1	2	3	1	2	30	パソコンの基本は最低必要。自分の好きな資格を何か持っていれば、それを活かすセンスを持てばよい。	子育て中の人や世代より、介護中の世代の方が多くの問題や悩み（自身の身体についても）を持っているが、支え励ましてもらえる雰囲気がない。（バリバリ働く人は独身や子ども無し、親の介護無しが多い）	子どもが熱を出したり行事で仕事を休んだりできるなら、もっと介護中の人にも同じようになってほしい（明日がないかも、の不安で介護や親の急変、不安定な人を看る人への理解と職場の人員体制への配慮）男性にも介護参画してほしいが親ほど好印象がない。
202	3	4	2	2	2	2	1	3	38	ファシリテーション。アサーション。	男性の長時間労働（誰か＝女性が家族を見なければ成り立たない）。女性の非正規率の高さ（給与の低さ）。	既に活躍している人を優遇するだけにはならないでほしい。
203	5	3	2	1	2	2	1	1	5	何でもよいので一つのことに絞ってスキルを磨くこと。そのスキルで男性（他者）より秀でること。	子育てで中断キャリア。残業多いので子育てと両立できない。	全ての女性が輝く政策パッケージの真の実現（母子家庭への支援、生活困窮者への支援）
204	4	6	2	2	2	2	1	3	10	男性社会であるため、女性を下に見る風習は消えていないと感じる。そこに負けない精神力が最も大切だと思う。	男性の意識が変わっていない。活躍しようと社会に出ても相手にされない、色目を使う、なめられるということがある。同様になるのはいつのことかと思う。	女性活躍と名をうって、女性を利用するだけではなく、根本的に女性の性を理解した上で、社会に出られるようになればいいと思う。
207	4	6	2	2	2	2	1	3		職種によって色々。	結婚した後の家事や育児。会社のシステム（時短、産休、育休があっても補充要員がなく周りに迷惑がかかる）	システムを（権利）行使しやすい社会になればいい。
208	3	4	2	2	2	2	1	1	45		女性活躍というからには、男性にも多様な働き方を認めることが必要。女性といっても様々な考え方、生き方があるので、一概にはいえないように、男性女性に関わらず、多様な働き方ができることが最終目標だと思う。	本アンケートでも、様々な「女性」がいるので回答しづらかった。女性＝出産育児を前提としているとも感じる。女性でも出産育児を希望しない生き方もあり、とにかく男性女性に関わらず、多様な生き方を認めるという方向に行ってほしい。
212	3	5	2	2	2	2	1	3	40	コミュニケーション力。資格がないとその職につけないような資格を身につけること（薬剤師や保育士など）	正規雇用されたくても非正規雇用の仕事が多かったり、転職したくても正規雇用で採用されるのが困難なため。	男女平等。保育園や介護施設の充実。
213	3	5	2	2			1	3	42		性別的な固定観念をなくし、様々な可能性を引き出してほしい。ただ、職種の違いは明確にする必要はあると思うが。	「女性の採用数を増やす」という時点で男女の区別をしているように感じるので、男女関係なく同じ土俵に立てる環境の構築ができればと思う。
214	4	6	1	1	1	2	1	2	50	勤めている会社での貢献度。		
215	3	4	1	1	1	2	1	2	28		保育園の不足。復帰したとしても働ける時間が短くなってしまい、会社に貢献できているか不安になる。	子どもを安心して預けられる保育施設の充実を望む。
216	2	1	2	2	2	2	1	1	50	社交性・コミュニケーション能力。体力・精神力（強い意志）		
217	2	3	2	2	2	2	1	3	40	コミュニケーション力。		

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
218	3	5	1	1	1	2	1	3	42			学童保育の時間の長さ、中学校の全給食化の実施、フレックス勤務の採用（たとえば年単位で申請にする）、など働く女性の時間の有効化するような環境が必要と思う。
220	3	5	2	2	2	2	1	1	60		女性自身が「女性は家庭を守るべき」「女性らしさ」などにとらわれている気がする。「私なんて無理」ということも耳にする。もちろん、男性が「男性は仕事」と思っていることにも阻害要因があると思う。	女性らしさ、男性らしさではなくその人らしさで活躍できるといいと思う。男性が女性と同じように家庭・育児に関わる、男女同じ役割としてとらえる意識が必要かと思う。
221	2	3	2	2	2	2	1	1	15		家庭との両立。	
223	4	4	2	2	2	2	1	1	50	女性が社会進出するために必要な技能や資格と同じもの。	主に女性が生き方を選択する時に障害となる法制の存在（夫婦別姓、年金制度、所得税制、非嫡出子、など）	旧態依然とした法制度が存在し続けることが、人々の性別に対する意識が変わらず、従来の性別役割が存続されることにつながっている。ハードが変わらなければソフトは変わらないと感じている。
225	3	4	2	2	2	2	1	3	50	社会に進出するためには、男女の性別に関係なく、社会人として必要なスキルは社会人としてのマナーや業務に関わる専門知識など同じものだと考える。	家事・育児に割かれる時間。業務時間の規則。	在宅勤務の許可。
226	4	5	1	1	1	2	1	2	40	公平な考え方。自分の権利ばかり主張しない謙虚な姿勢。	女性だから優先的に昇格させるような方策では長続きしない。	労働時間の短縮。柔軟な勤務形態。
227	4	6	1	1	1	2	1	2	33	既に働いているのであれば、その会社で必要と思われる資格を取ること。	子どもが小さいうちは、どうしても家庭（子ども）中心になってしまう。一般職には上が見えている（限界がある）	未婚・既婚（子どものいる・いない）、介護あり、色々な生活環境でのロールモデルを積極的につくっていってほしい。
234	4	4	1	1	2		3	2	45	コミュニケーション能力。周りに認めたもらえるようにするための努力。	家庭家族の協力がなくてはできない。	
235	4	5	2	2	2	2	1	1	40	本人が目的を持って目指しているものによって違うので、一概にこのような技能や資格とはいえない。	管理職、男性社員の間違った優越感。（女性には任せられないなど）	期待する取組は一つもない。政府も上場企業や官公庁主体でなく、中小企業の実情をもっと調査して知るべき。
236	3	2	1	1	2	2	1	2	0	女性、男性という性別に関係ないと思う。	こういうアンケートを女性だけに行うこと。原因を探したいのなら、男女ともに行うべきだと思う。	男女関係なく働きたいように働けるようになればいいと思う。
239	2	4	2	2	2	2	1	3	39	女性だから男性だからといって必要な条件は変わらないと思う。せっかくなので、男性と同じようにではなく、女性であることが生かせたらと思う。	固定の時間で固定の場所でとなると、出産・育児で時間を取られるとどうしても不利になってしまう。女性のためだけでなく在宅とかでも働けたらもっといろんな選択ができるのではと思う。	「女性活躍に向けて」といって、女性だけでなく同時に男性にも働きかけてほしい。女性側だけでは変われないと思うので。また、女性だけに限らず育児なら男性にも関われるし、広く視点を持ってもよいのではないか。
240	2	2	2	2	2	2	1	1	53	特にはないと思うが、仕事に対するやりがいや挑戦したいこと、やりたいことを女性自らが持っている必要があると考える。	私の会社や周りでは特に感じないが、世間一般での女性の待遇（育児や介護など）や、育児から職場復帰するための対応（保育園の充実化など）が挙げられると思う。	育児休暇や時間の短縮を取りやすい環境の会社や企業がもっと増えることに期待している。
242	4	4	1	1	1	2	1	2	28		仕事と家事などのワークバランス。	多様な働き方ができる取り組みをしてほしい。
250	4	3	2	1	2	2	1	2	38	男性だから、女性だからという差はないと思う。	子どもが小さいうちの両立は非常に難しい。	
251	3	3	1	1	1	2	1	2	40	なし。男性と同じ。	男性の長時間勤務。	女性だからといって特別に登用したりしなくてよいと思う。
252	2	3	2	2	2	2	1	1	50		性的な役割（妊娠などは正直仕方ない部分もあるが、大きな要因の一つと感じる）	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
254	3	1	2	2	2	2	2	3	41	自己マネージメント能力。体力。精神力。	残業など、体力が必要な業務で女性は不利だと思う。	結婚、育児を目指さない女性へのフォローもさらにしてもらえればありがたいと思う。
255	4	2	1	1	2	2	2	2	30	対応能力。職種によりスキルは異なるため各職種による。	女性自身が家庭や育児を理由にし、意識が低いことも要因かと思われる。	本人の意識の問題。
257	2	1	2	2	2	2	1	3	40	英語力。		
259	3	2	2	2	2	2	1	3	42		残業ができないと社員としての立場が難しく、家事・育児と仕事の両立は困難だと思う。	
260	2	3	1	2	2	2	1	2	48			保育所の増加や、病児保育に対して、行政からの支援を期待したい。どれだけ社内で女性が活躍できる制度をつくったとしても、子どもを預ける環境が整わなければ、仕事は続けられない。
263	3	5	2	2	2	2	1	1	46		子どもができたら預けるところが少ないようだ。→親の近くに住めばまだましなようだ。時短勤務をされると、周りの者が負担である。	子どもを預けやすい環境づくり。育休や介護など制度は充実し、取得も可能であるが、実際に支える周囲の配慮が足りない。（会社も本人も）周囲の従業員にしわ寄せがきて疲弊している。
264	3	4	1	2	2	2	1	2	38	男性と同等の立場で働く際に必要な資格（警察官など公務員、鉄道）。結婚、出産後も働きやすい医療事務の技能。簿記。TOEIC。		
265	2	2	2	2	2	2	2	3	45	コミュニケーション力。	景気がよくないせいか、そもそも「働きたくない」と思っている女性が多いと思う。	
266	2	1	2	2	2	2	1	3	40	細かい丁寧な技術。		
267	2	4	2	2	2	2	1	1	40	「女性が」という意味では特にない。		押しつけがましく感じることがある。優秀であれば男女関係なく評価は下るものかと思うので、わざわざ取組をする意味がわからない。恵まれた環境にいるからわからないのかもしれないが、少なくともどういう生き方をするのかは個人の好き好きかと思う。
270	3	5	2	2			1	3	38	ヒューマン＆メンタルスキル。	性差別の意識。区別は当然だが差別の意識がひどい。	
272	4	6	1	1	1	2	1	2	35	やる気。バイタリティ。	他の方はどうかわからないが、私の場合は「子育てとの両立」。どちらかと言われたら家庭を優先したい。	
273	4	5	1	1	2	2	1	2	40	看護師の資格。システムエンジニアなど特別なスキル。それを持っていればすぐに仕事につけるような資格。	保育所への入所が困難なこと。	
274	3	1	2	2	2	2	1	3	47	行動力。コミュニケーション力。	体力不足。	
275	3	2	2	2	2	2	2	3	40	一つのことに特化した専門的な資格が必要と思う。	出産結婚でどうしても仕事を離れる必要が多いこと。	
277	2	4	2	2	2	2	1	1	50	女性だからというスキル（資格）は必要ない。	個人ではないが古くからの風潮がそう思わせていると思う。	
279	2	1	2	2	2	2	1	3	45		育休、産休などの休みの取り辛さ。	
280	4	6	1	1	1	2	1	2	49	資格は業種によって必要なものとそうでないものがあると思う。スキルは、大半が業務経験によって得られるものなので、会社の中でも女性を定期的に適正に異動させることでもスキルアップにつながると思う。	女性の活躍の場は会社だけでなく家庭や社会と色々あるのに選択する制度がない。同じ会社内でも業務レベルと本人の意思に関わらず、同じ給与・評価体系になっていることがあり、同じ女性同士でもやりづらい。会社の中で一本化せず、選択する環境をつくれば無駄なく女性を活用できるはず。	社内ではそのような雰囲気が全く見られず残念。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
284	2	4	2	2	2	2	1	1	38	どんなことも楽しめること。	子育てと仕事の両立はやりづらいのではないかと思う。	良い制度があっても使われなければ意味がないと思うので、意識改革が大事だと思う。
286	4	6	1	1	1	2	1	2	41	部署により異なると思うが、PCは使いこなせたらよいと思う。	上司の理解が必要。	
287	5	4	2	2	2	2	1	1	48	語学力。	パワハラ、セクハラ（言葉含む）。	
288	4	6	1	1	1	2	1	2	45		家族の理解や支援がない。また職場の同僚、上司の理解がないと本当に厳しいと思う。	
289	3	5	1	1	1	2	1	2	30		長時間労働が当たり前になっている社会のシステム。男性は外で長時間労働、女性は家で家事・育児をすることが当然とされている日本の風土。	
290	2	1	2	2	2	2	1	1	38	男性と特に変わらない。	男性らしさ（男らしさ）という概念。	女性らしさに対する意識よりも、男性らしさに目を向けた活動が必要と感じる。
291	4	6	2	1	2	2	1	2	50		賃金の低さ。同じく働いてもベース賃金が低いならアルバイト感覚にしかならないのでは。	
292	4	5	2	2	2	2	1	2	38	柔軟性。	子育て支援。	子育て支援。
297	2	2	2	2	2	2	1	3		英検など。		
298	4	5	1	1	1	2	1	2	35	専門職だったり、女性らしさを活かせるもの。	育児をしながら仕事をしているが、女性ばかりが大変な気がする。男性がもっと評価される仕事をしてお給料もアップしてほしい。女性ばかりに何もかも頼らないでほしい。	自分も含め、子育てをしながら仕事をしている人が増えていく中で、育児を理由に短い勤務時間の中で仕事をしている人は活躍は難しいような気がする。また、独身や育児中でも活躍している人については応援したいし、その人たちとはきちんと差をつけないといけない。子育て中の仕事をする人と女性活躍は別物だと思う。
300	5	4	1	1	2	2	2	2	21	英語力。大卒資格。	男性が女性を下に見る風潮。	
302	4	5	2	2	2	2	1	3	55	職業によって異なると思うので不明。		女性だけでなく、男女とも働きやすい環境にすることが必要（休みを取りやすい、労働時間など）。女性活躍だけといい過ぎると男性側からの風当たりがまた強くなる。女性（男性）のなかでも、職場で活躍したくない人も多いと思うので、色々な生き方を提示する。
303	3	5	2	2	2	1	1	1	45	業務を行う上での専門的な知識や資格。管理職、経営幹部に必要な管理スキル。早い段階で男女の区別なく教育を受ける機会を与えるべき。	男性には、喫煙休憩や接待・ゴルフなどで業務時間外での管理職や幹部との人脈を築き情報交換をする機会が多く、またこのような場で人事評価がされている。業務時間内の仕事で男女の区別なく評価される風潮、上の人間の意識改革が必要。	女性を活躍させるために、女性の負担ばかりを重くするのではなく、社会全体で「家事・育児は男女が分担するもの」という意識を共有、実践するべき。家庭と仕事が両立できなければ女性は結局仕事を辞めてしまう。
306	3	5	1	1	1	2	1	2	40		育休などの取得は昨今多くなってきているとは言っても、やはり男性が多い職場ではあまり理解を得られないように思われる。男性も育児休暇ができるような社会にならなければ女性が活躍する社会にはならないと思う。	上記と同様に女性が育児、仕事を両立できるような環境づくりが必要になってくると思う。
307	4	6	1	1	1	2	1	2	39			スキルアップは必要だが、普通に働いている一般職の女性が心にゆとりをもって、仕事と子育てを両立でき、時間に追われることなく、充実した日々を過ごすことができれば、必然的に責任ある立場を目指す人が増えていくのではないかと思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
309	4	6	2	2	2	2	1	1	55	企業で働くとした場合、たとえ大それた資格を持っていなくても最低限のパソコン操作さえできていれば、あとは個人がどれだけその会社に溶け込み、会社に対して貢献していくかだと思う。	年配の人はもちろん、比較的若い世代の中にも、女性の活躍を快く思っていないタイプの人間がおり、そういうことが女性のモチベーションを下げている。	やたらと数値目標ばかりが掲げられることに違和感を感じる。
310	3	5	1	1	1	2	1	2	43	特に女性だからといって特別なものはない（男女同じ）	日本の長年の文化（男は仕事、女は家庭）に基づく価値観。長時間労働が当たり前の風土。	
312	4	6	1	1	1	2	1	2	45	技能や資格は、おそらく女性だからといって特別なものはないと思う。男性と同様で良いと思う。社会や周りの環境を除けば、本人がどれくらい社会進出したいかだと思う。	現在自分が働いている会社は、取組が進んでいる方だが、配偶者側がそうではないので、どうしても育児の負担（早く帰宅しなければならない）が女性にかかる。	
313	2	4	2	2	2	2	1	1	45		男性が長時間働き過ぎること。	
314	2	2	2	2	2	2	1	1	45	資格は個々人がとりたいと思うものを取得すればよいと思う。スキルは、自分自身の意志を明確にする力が必要だと思う。（どちらも女性だからというわけではなく、男性にも必要だと思うが。）		「女性」を強く押し出すべき時と、両性共を視野に入れるべき時があると思う。逆差別と思われるような主張の仕方が今後も大切かと思う。
315	2	4	2	2	2	2	1	3	46		女性が家事をするという既成概念。	取組は特にない。男女同じようにチャンス・評価を得ること。
316	4	6	2	2	2	2	1	3	48	女性だから、進出のために男性にないスキル・資格が必要という考えはない。	個人の考え方（仕事に対する）が違うので、一様に阻害されているということでもないと思う。	子どもを産み育てる社会環境をつくることが先だと思う。
317	3	5	1	1	1	2	1	2	56	どのような会社でも認められる一般的・グローバルな資格も必要だし、ある一つのものに特化したスキルをもつことも重要だと思う。	上司の理解。	企業が女性役員について色々取り決めていることは対外的な実績を上げるためかも知れないが、一つのきっかけにはなると思う。
318	3	5	2	2	2	2	1	3	38	男性と同じようなこと。	周囲及び自分の先入観。	
319	2	4	1	2	2	2	1	2	45	効率よくこなして、早く帰るけど仕事の量・質を落とさないスキル。体力。タフな心。	「仕事をしたくない、家庭に入りたい」という女性と「男性と同じように働きたい」という女性が混在していることが、会社（男性）の方針決定に迷いを生じさせている。過渡期と思われる時期に「女性」とひとくくりにすると皆が迷走する。	女性活躍推進室は男女混合チームにし、多様な多面的な意見を反映した取組を推進してほしい。
320	2	4	2	2	2	2	1	3	40	タイムマネジメント能力。体力。会計知識。	女性が活躍したい、昇進したいと思える社会ではないことが問題だと思う。長時間労働のまま女性と男性を同じレベルまで引き上げるのでは、本当に女性の幸せにつながるのか疑問である。	家事・育児負担の軽減が必要だと思う。
321	4	4	2	2	2	2	1	3	40	英語。コミュニケーション能力。		
322	4	6	1	2	2	2	1	2	48	男性と同等のものは最小限必要。	選ばれる性であることへの「慣れ」にまず気付いて、上手く脱却していくこと。	
323	4	5	1	2	2	2	1	2	50	経験だと思う。	差別と区別を混合している人が多いこと。	
324	5	6	2	2	2	2	1	3	48	質問が漠然とし過ぎて回答できない。男性・女性を問わずまずは自分の生き方に胸を張ることができるか、仕事をする覚悟はあるかが大切。	世の中の風潮やブームで女性活躍を安易に捉えないこと。現在の50代以上の男性の意識改革がどこまでできているかによる。	性別にとらわれず、一人の魅力ある人間へと成長できれば自ずと道は開けるはず。
325	2	2	1	2	2	2	1	2	43	経営学のスキル（事業をどう興すか、展開するか、国内外のビジネスについての知見）		上記項目も兼ねて、男女共に育児や家庭での役割を優先できる雰囲気作りが必要だと思う。核家族化に際し、パートナーの協力は欠かせないので。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
326	3	5	2	2	2	2	1	3	53	資格は、仕事で必要であれば取ればいいと思う。コミュニケーション能力が必要。	出産・育児をしている人に仕事を与えない。（優秀な人材なのに、もったいない。）	今後、女性管理職を増やしていく傾向だが、能力が伴わなくて昇進した場合は、女性が本当に活躍できていくのだろうか。（役職と仕事が伴わなければ、また「女性だから」と言われることにならないだろうか。
328	4	6	2	2	2	2	1	3	55	高学歴。	男尊女卑的な日本の企業風土のあると思うが、働く女性の意識の持ち様もあるかと。	子どものいる女性へのケアだけでなく、未婚で働く女性の側に立ってみる取り組みが必要では。
331	4	2	2	1	2	2	1	3	48	育児休業後の職場復帰が可能なように、国家資格を取るのが一番だと思う。国家資格ならどのような環境・土地でも職につきやすいと思う。	仕事を重視したい人と家庭・育児を重視したい人がいることを会社は理解した方がいいのでは。	
332	2	3	2	2	2	2	1	3	45	事務処理が速くなるパソコンのスキル。資格であれば国家資格。	女性は事務仕事のみという考えが会社全体にある。	産休後の手厚い支援。
337	3	5	2	2	2	2	1	1	10			保育園などの子どもを預ける環境の充実。
338	4	6	2	2	2	2	1	3	50	リーダーシップ。判断力・発言力。要領の良さ。スキルや資格を持っていても、地味に仕事をこなしていくだけではだめ。	育休や産休など取りやすい体制が整っているが、実際の職場でそのフォローにあたる人も女性（子どものいない）なので、不公平感を感じるしますます仕事が大変。	うちの職場は育休や時短の人が多く、残されたフォローの人が大変なので、子育てする女性への支援にばかり目が向けられるのもどうかと思う。育休は何度でもとりやすいが、介護休は実際取りづらいと思う。
339	3	5	2	2	2	2	1	1	45	男性と同じだと思う。女性が社会進出するのになぜ特別何かが必要なのか。その職業ごとに必要な資格やスキルは女性も同じ。	長時間労働（残業）。育児休暇・短時間勤務などを取得しにくい会社が多い。また取得できても保育所の不足、家事・育児との両立、しんどさ。現状では女性の頑張りだけでどうにかしているようにしか思えない。（知人などの話から）	育児休暇の期間延長、又復帰後の働きやすさ（短時間など）。また、仮に辞めてしまっても育児が一段落して正社員として雇用してもらえる会社が増えれば（海外では一般的と聞いたが）。人件費を何とか削ろうと躍起になっている我が社はじめ多くの会社が難しいことだと思うが。今の社会で女性の活躍とか女性の活用と言われても、結婚や出産をあきらめて働き続けるしかないのかと思ってしまう。もしくは安い賃金（パート、一般職など）のまま上位職（総合職など）の仕事をさせることを「女性の活躍」とすりかえる（我が社のような）会社に都合のいい言葉にしか聞こえない。
342	3	4	2	2	2	2	1	1	48		女性自身の仕事に対する意識の低さ。	
343	2	4	1	2	2	2	1	3	39	PC操作スキル（ワード、エクセル）。電話応対能力。笑顔。営業スキル。	役員に女性がいないこと。フロント（営業担当）に女性が少ないこと。	女性役員を増やすことで、仕事に対する意欲がわくと思う。相談相手にも、特に家庭をもった女性役員が良いと思う。
344	2	2	2	2	2	2	1		40	育休・産休後も仕事に復帰できるもの。		
345	2	3	2	2	2	2	1	3	44	語学など。		
346	2	4	2	2	2	2	1	1	43		保育園の不足。仕事がしたくても会社に行けなくなる。	出産や育児のサポート。
348	4	6	1	1	1	2	1	2	39	スキルや資格は後から付いてくると思う。	家族の協力度、上司の言葉のはしや態度に感じる女性蔑視。それに対する女性側の忍耐度。	取組をされていることに感謝。それを都合よくとる女性を見つけるのはつらい。取組のスタートを間違えると帰って立場がつらくなることも多いと思うので、難しい問題。
350	3	5	1	1	1	2	1	2	36	必要な技能（スキル）・資格は、「女性が」に限定されるものではないと思う。	職場の認識・理解。「育児は社会としての業務であり、企業の業務に匹敵する（もしくはそれ以上）」と、認識してもらいたい。	夫の協力も必要。（夫が単身赴任であるため、育児の負担が全て自分一人にかかり、それが全て会社へ影響が出ることになる）
351	3	4	1	2	2	3	1	2	60	やはり技能や資格があった方がいいと思う。		

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
352	4	5	1	2	2	2	1	2	48	リーダーシップ。コミュニケーション力。	男性中心の社会だと思う。男性は仕事ができなくても男性というだけでポジションを与えてもらえるが、女性は一般的な男性よりも優秀でないと、認めてもらえない。男性並みに付き合いがよくても男性だけで情報共有する機会が多いので（セクハラの関係で異性は誘われない）男性の社会になっていく。	女性のリーダーが少ないので、女性が男性並みに働くこと、役職が与えられることに男性に違和感があるのか、よほど文句のつけどころがない優秀な人でないと難しいので、女性リーダーがいても当たり前の世の中になってほしい。
353	3	5	2	2	2	2	1	1	43	個人によると思う。	周りの理解と文化のなさ。	意識を変えることは難しいので、制度を拡充していただければと思う。
356	5	6	2	2	2	2	1	3	45	男性と同じ技能資格があれば大丈夫なはずである。特別なスキルなどが必要と考えること自体が進出を阻んでいると思う。	間違いなく男女差別がいまだ存在していること。同じ仕事をしていて男女の区別の意識が無くならないとこの問題は解決しない。結婚も出産も当たり前の出来事で、そのために職場が拒否したりすることがまかり通っている社会全体の問題、すなわち男社会だからである。	このような設問がナンセンス。お膳立てしてもらっても何も嬉しくない。個々の職場で評価がきちんとされれば必ず結果が出る社会を望む。出世などの枠を男性でとりあっている中に優遇されても結局妬みなどで辛い思いをさせられるだけである。
357	4	6	2	2	2	2	1	3	40		配偶者控除や国民年金第3号の被保険者であり、続けるため、収入制限をかけていること（正規雇用として働かない）上記のような制限は撤廃すべき。	
361	4	6	1	2	2	2	2	3	40	医療、教育など専門職。サービス業だとコーディネーター的な仕事。	育児や介護、病院の付き添いなどは女性がになっている。	週5日、8時間の正社員を一般的にするのではなく全体的に勤務時間を減らしてほしい（週4日制にすれば、ゆとりができると思う。週1日は半日）。採用の年齢制限をなくせば、もっと積極的に家庭に入った後も再就職できる。いつでも再就職できるという気持ちがあれば、一時的に育児にも介護にも専念できる。
362	2	3	2	2	2	2	1	3	50	英語など外国語。一般教養（秘書検定上級で質問されるようなことを身につけていたら、役立つと思う）。色彩感覚など、女性の感性が求められるような資格（カラーコーディネーター、インテリアコーディネーター）	業界特有の男女差（女性が現場にいても、力もないし役に立たない）	
364	3	4	2	2	2	2	1	2	50		出産の際に長く席をはずすことになるため、重要な役を与えて産休・育休を取って再度戻ってくるというのは難しいと思う。なので、子どもを産む可能性のある人に重役を任せるというのは難しいかなと思う。	
365	2	2	2	2	2	2	1	1	50		自社内に女性のロールモデルが少なすぎる。将来の働き方がイメージできない。女性が早期に仕事を辞め、さらに女性の数が減るという悪循環に陥っている。役員が女性を採用したがらない。上が変わらないとどうにもならない。	男性の育休取得、女性の短時間勤務などの働き方が「普通」と思われる社会を期待する。
367	3	5	2	2	2	2	1	3	0	男女問わず周りをまとめていくリーダー力。資格は自分の職種に合わせて取得する。	女性の役職者がほとんどいないこと。女性の昇進がほとんどないこと。	社内での女性リーダー（役職者）の活躍。
368	2	2	2	2	2	2	1	3	40	語学力。コミュニケーション能力。周囲をコントロールして協力してもらえる雰囲気に持っていく力。	保育所がない。核家族化などによる子供の預け先不足。男性と同じことをしないと評価につながらない。	会社内の保育園設置。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
369	2	3	2	2	2	2	1	1	43	女性自身の仕事に対する心構え。	男性が業務を管理するという考え方。	女性が働きやすい社会＝労働時間削減という考え方が疑問である。改善できるところはすべきだと思うが、企業が不利益になるような部分まで無理やり変えていっては意味がないと感じる。
370	5	6	2	2	2	2	1	3	40	特別に女性だから必要というものはないと思う。男女共に必要なものは必要なのではないだろうか。	男性社会の中で、男性の評価の仕方（ものの見方）しかしてこなかった歴史があり、目に見えるものしか評価しない価値観と女性の価値観が違うために、仕事での評価が得られにくい。男性と同調できる女性か、媚びることのできる女性しか表面上では活躍している様に見えない。	多様な価値観（働き方を含めて）を認めあえる真のダイバーシティの世の中をつくっていかなければならないと思う。
371	2	4	1	1		2	1	2	40		残業・休日出勤の多さ（管理職になれば増える傾向）。女性は体力面では男性より弱いため、少ない時間で成果を出す能力が必要。	
373	2	4	1	2			1	2	45		経営者、上司にあたる世代の性別役割分担意識が払拭できていない。世代によって、女性への考え方に大きな違いがあると感じている。	数値目標ではなく、意欲のある女性は積極的に活躍の場を与えられる環境づくりが大切だと感じる。
376	2	4	2	2	2	2	1	3	40	男性と変わらない。		在宅ワークや勤務時間をフレキシブルにする。学校からの呼び出しなどにすぐ対応できるように勤務中に中抜けできるようにする。
377	2	2	2	2	2	2	2	1	60	スケジューリング能力。		
378	4	6	1	2	2	2	1	2	55	一般的な資格ではなく、専門性の高いスキルが必要だと思う。	男性の意識、まだまだ女性への偏見を持っている。議員の言葉（TVでよく見る）で問題になっているように根底にはそういう考えをしている人が多い。	
379	2	4	1	2	2	2	1	2	39	マネジメントスキル。経営学など。	育児をしながら仕事をする女性へのサポート体制が不十分である。サポートする制度はあるものの、実態として利用できる雰囲気が職場にはないというような会社もある。会社の女性の活躍推進に取り組む姿勢が乏しいことが女性活躍を阻害する要因となっている。	〇年度までに女性管理職を〇%にするという目標を達成することばかりを優先して取り組んでいるように感じる。現状、男性より女性の方が昇格しやすい状況があり、昇格するレベルにない女性が多く昇格している。本来の趣旨と異なった運用となっていると感じる。
380	5	6	2	2	2	2	1	1	39	特に「女性」特有のものはない。男女問わず必要なものは必要。進出分野による。	女性は「出産・子育て」するのが当たり前だと決めつけている人が大半であること。	期待しない。
381	4	6	1	1	1	2	1	2	43	語学力。パソコンスキル。コミュニケーション能力。	出産や育児の時期が昇進のタイミングと重なると、昇進が遅れてしまうのではないかと思ってしまう。	
383	4	5	1	1	1	2	1	2	30	スキル・資格はそれぞれの業種・職種によって違うと思う。	同性（女性自身）、女性躍進のために能力のない人も昇進しており、そのこと自体が若い女性のモチベーションを下げている。	自分をアピールする人が少ない中、その意識改革（自信を持つ）のために社内でセミナーがあり、「自分でもリーダーになれる」という考えが持てるようになった。
384	2	4	2	2	2	2	1	3	48	所属する業務に必要不可欠な資格は、男女関わらずに取得するべきであると考える。また、対話力についてのスキルは身につけておく方がよいかと思う。	自分の所属している部署の社員は、比較的女性社員の活躍を理解し、そのような場を与えてくれる環境なので、阻害する要因は感じない。	社内に託児所を設置することで、子どもが身近にいる安心感がある。また、時短制度取得期間中の急な残業が発生しても、多少は対応していただけるのではというように感じる。また、在宅勤務についても大変期待している。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
388	4	6	2	2	2	2	1	3	45	医師や薬剤師のように男女関係のない資格。メーカーなど研究や開発職では育休などブランクがあると技能を持っていても差がついてしまう気がする。事務系ならば語学の他、女性ならではの気遣いや話術など社交性の方が社会進出には必要なのではないか。	男性の方が優秀という思い込みとプライド。女性は控えめが美徳という風習（女なんて、女のくせに）。子どもが生まれると短時間勤務となり育成することをあきらめてしまう上司。また、本人の遠慮。上司の粘りと理解、本人の頑張り両方があって初めて実現するものと思う。	古い考え方の男性が中年以降に多い。今の若い世代が上司になる頃には少しずつ女性への理解も進むのではないか。先入観を持っている世代の男性が考え方を変えるのは難しい。
389	3	4	1	2（妊娠中）	2	2	1	2	42		周りの女性活躍推進に対する意識もさることながら、何よりも働く本人の意思が重要だと思う。（子どもがいるから、家庭があるから、女性だからと言い訳にしていないか）	ここ数年、会社が女性活躍推進に本気になって取り組んでいる姿を目の当たりにし、自分だけでなく、周り（動機や同僚）の女性たちも「働き続けるとは」ということを日常的に話したり意識することが増えたように思う。
390	4	6	1	1	1	2	1	2	40	子育てなどでやむなく対象した場合でも、また就職できるような技能や資格が必要。美容師や看護師など。	女性活躍のためには残業や転勤も必要だという考え。子育て中は残業・転勤は無理。	多様な働き方（短時間労働や在宅勤務）をしつつも、やりがいのある仕事をさせてもらえる風土づくり。
391	3	4	2	2	2	2	1	3	42	仮に、出産・育児や結婚を機に退職し、改めて時間がたってから就職することができる専門の資格など。パートタイマー以上のポジションを持てるスキルが必要。	正社員で働き続ける、また管理職を目指したいという女性がいる一方で、補助的な仕事に留まり、専業主婦がいいと考える人もいると思う。女性だからといってひとくくりの評価方法では納得性が低く、キャリアアップを目指す人にとってはモチベーションが上がらない。	休業、短時間労働、在宅勤務など働き方の選択肢が増えると良いと思う。
392	4	6	2	2	2	2	1	3	50	行動力。情報収集力。	介護は女性にどうしても負担がかかる。職場自体が慢性的な長時間労働を強いられる。	当社でも女性の母数が少ないため、まずは人数を増やすことが必要だと思う。
393	4	6	2	1	2	2	1	3	50	女性・男性問わず、スキルは自分で得るもの。女性のほとんどが大学に通うこの時代、女性の意識が必要だと思う。	家事・育児では、家族の協力がないと絶対無理だと思う。	女性の採用人数が増えれば、必然と活躍の場も広がり、女性の意識も向上する。
394	3	4	1	1	1	2	1	2	30		営業職の女性はやはり出産するとそのまま営業として続けるのは難しいような気がする。	女性リーダー研修の実施。
396	3	4	1	1	1	2	1	2	42	パソコン技能。国家資格。専門的知識。		
397	2	4	1	2	2	2	1	2	50	コミュニケーション力。語学力。	家事と育児と介護との両立。	ダイバーシティ推進の部署設置や数値目標など、形の部分は充実しているが、実態はそこまで伴っていないように感じる。
398	3	4	1	2	2	2	1	2	45	やりたい仕事≠結婚後出産後も続けられる仕事、のことが多いため、スキルの有無ではなく資格（例：教員免許、薬剤師免許、医師免許など）の有無が重要だと思う。	女性活躍推進活動のように会社の中で、女性だけを特別扱いするような活動は、逆に同年代の男性からのねたみを買いやすく、かえって活動しにくくなる。短時間勤務に関する上司の無理解（短時間勤務者を特別扱いしてしまうことで、他の従業員、特に独身女性との摩擦が生じ、結果、チームワークが悪くなる。）と短時間勤務者への残業要請。	ワーキングマザーの支援制度（行政・民間両方）の社会全体への理解を求めるような活動を増やしてほしい。女性を特別扱いするのではなく、男性と同じ評価軸で評価した上で活躍できるような活動をしてほしい。安倍首相が検討されている産休最大3年間の取得については、職場復帰ができなくなる可能性が高ので、反対である。
399	3	5	1	1	1	2	1	2	35	どんなものでも技術や資格を持っていればプラスだと思うが、やる気があればできると思う。	うちの会社には整っているが、育休・産休を取る制度がない会社は出産を機に女性が退職している。	1番は保育園の充実。2番は女性の家事負担を減らす取り組み。
400	3	4	1	1	1	2	1	2	35	語学。	日本企業の長時間労働。夫が残業で帰宅が遅いため、育児や家事をなかなか分担してくれない。	
401	4	6	2	2	2	2	1	3	45	語学力。	転勤できない、残業できない、このような条件をお願いするとできる仕事が限られる。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
402	2	4	2	2	2	2	1	1	48	コミュニケーション能力（家庭の事情により仕事において周囲の協力が必要な時に、状況を理解してもらい協力を得ることができる）。計画管理（先のことを見通し、事前準備する力）。	転勤。過度な残業（経理など、どうしても残業を余儀なくされる職種の場合）。	女性管理職の経験談（子育てと仕事の両立の仕方など）を聞ける機会を増やす。
403	3	5	2	2	2	2	1	3	45	組織人としての責任感、協調性。語学力、専門知識。自己分析能力。	担当する用途、顧客によって女性が入りにくい市場がある。育児休職制度の取り方によって（フレックス勤務など）、風当たりの強い職種がある。	女性が「働き続けることができる環境」は周囲全員に受け入れられることは難しい。視点を変え、「女性がチャンスをつかみやすい環境」が整えば、各々の女性が自分達の意志で会社内のポジションを選択していけるのではないかと感じる。
404	3	4	1	1	1	2	1	2	43	その仕事に対する専門的な技術（文理問わず）、必要な資格。何をすれば評価されるのかを見極め、評価されることを行い、やったことをアピールするスキル。	海外での仕事は、まず男性に声がかかり、自分に声がかかることはあまりなく、海外での仕事をしたいとアピールしても、女性には無理と暗に言われる。声をかけられる男性は、嫌々取り組んでいるように見えて、であれば自分にやらせてほしいと感じる。	何をしてもわが社の体質は変わらないと思うので諦めている。
405	5	6	2	2	2	2	1	3	50		仕事をしていない配偶者と子どものいる社員にかなり高待遇な制度になっており、無職の夫を持たない女性社員は、同じ仕事で同じ能力同じ職級であるにもかかわらず、手当などで月10～20万円の差がある。特に転勤した場合に、無職の配偶者を持つ社員の手当てが多い。	
406	3	5	1	1	1	2	1	2	38	男性と同じく、コミュニケーション能力、語学、クイックレスポンス、フットワークの軽さ、などの仕事力に加えて、女性らしく丁寧な心使いなど基本的なこと。	結婚・出産・育児（産休・育休・時短）など、女性特有のライフイベントに対して、その環境変化における周りのバックアップ体制。	産休、育休を経て復帰する女性と、それを受け入れる職場双方へのバックアップ。例：女性に対しては、時短を小学校低学年まで認める（小1のカベ対策）、職場へは総合職の時短の女性一人を受け入れたとき、満額の「工数1」として捉えず、「0.7工数」位でカウントするなど。「1工数と見られて、そのアウトプットが「1工数」分無いことが考えられるため。
407	4	6	1	1	1	2	1	2	32	専門的な仕事の資格があれば心強い。転職などの時に有利。育児しながら仕事をするにあたっては、周りの協力を得られるようにコミュニケーション能力であったり、人を巻き込む熱意が必要と感じる。	性別による違い（体力的なこと）なのか、個人差（性格的なこと）なのか、それぞれ個人を認める会社体制や、社員教育が不足していると思う。	少しづつ、女性活躍指針できる社会になってきていると感じる。自分の子ども達の教育を見る限り、希望が持てると思う。（当たり前に、いろんな性別の人達が働く場が広がればいいので、小さい頃からの教育や環境が大事だと思う。
408	3	5	2	2	2	2	1	1	55	語学、パソコンは最低限必要。	女性の上司がおらず、後々の人のための道が実際には切り開かれていない。	女性管理職の増加と活躍されていることの見える化。
409	2	2	2	2	2	2	1	1	50	コミュニケーション能力（特に男性と必要な能力につては変わらないと思う）		総合職の女性の積極的雇用。相談できる同性がほしい。
410	6	6	2	2	2	2	1	3	40	外部での研修会、仕事上での勉強会への参加。	女性であることが、男性に（工場で働く学歴の低い人から）妬まれたり、個人情報である年齢や給料体系など、どこで調べるのか、客に流してしまう人が多い。	女性は最近定年を目指しながら仕事へ情熱をかけているが、上層部は、いつ辞めるかわからないから、仕事の位置付けが低いと思われがちを思わせないようにすること。
411	4	6	2	2	2	2	1	3	55	いまだにコネ採用などがあるので、技能（スキル）や資格があるといった建前だけでは難しいと思う。	子育てには最近手厚くなっているが、独身者や子育て後の老親介護は女性の負担が大きく、子どものように何歳までといった期限もないので、辞めざるを得ない状況があるように思う。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
412	4	6	2	2	2	2	1	1	52	必要なスキルなどに性別は関係なと思う。	家事は女性、育児も女性がするという昔からの考え方。長時間労働。「女性だから」という先入観。	長時間労働の是正。
413	3	5	2	2	2	2	1	3	48	決定力。スピード。コミュニケーション能力。	ロールモデルが少ないため、あまり管理職になりたいという思いにつながらない。とはいえ、自分がやりたいことであればあまり関係ないことだと思う。	私は、性別による役割分担は悪いことだとは思わない。理由は、向き不向き、適材適所があるからだ。つまり、性格による役割分担という考えが自然だと思う。
414	4	6	2	2	2	2	1	3	45	語学は必要。	体力も大いにあると思う。出産育児介護は、パートナーがいるからといってもやはり女性中心かと思う。	少しやりすぎ感もある気がする。未婚だと何も恩恵なく少し不平等。
415	4	6	2	2	2	2	1	1	55	女性特有のものはないと思う。男女共に必要なスキルは同じ。	本人の意識と、一部に残る女性蔑視感を持つ老人。	女性活躍〇〇という活動に違和感を感じる。意識と能力があれば、男女に関わらず評価・活用されればいいだけだと思う。
416	4	2	1	1	1	2	2	2	40		育児。	
417	5	5	1	2	2	2	2	2	40	語学力。企画力。判断力。人とのつながりを大切にできる能力。SSW。社会福祉士など。	女性が家庭を整える（家事、育児、介護など）と自分自身が思っていること。	
419	3	4	1	1	1	2	1	2	25		性別役割分担意識のある男性が多い。また子どもがいて働いている女性に対して理解がない方が多い。	責任のある仕事、役所ににつくことだけでなく、女性（子どものいる女性）が働きやすい環境、制度をつくってほしい。
420	3	4	1	2	2	2	1	2	50	PCスキル。一般的なビジネススキル（マナー、電話対応など）。	子育て環境の改善を望む（保育所、子どもの遊び場など）。	育休の取りやすい環境。
421	3	4	2	2	2	2	1	3	45			欠員中のフォロー体制。
423	4	2	2	1	2	2	2	2	39		仕事を定時に終えて、家族の夕食をつくるために急いで帰る毎日がしんどい時がある。	
424	4	1	2	2	2	2	2	1	48	縁故。	社会の認識不足。以前勤めていた会社は、派遣社員の人件費を消耗品費として処理していた。大手家電メーカー。勤続20年以上の派遣社員の方を含め、多くの非正規雇用の方がくびになったが、「消耗品」なので表には出ていない。むしろ、新入社員を採用したことがクローズアップされニュースになって、ばかばかしい。	何度も派遣切りにあった。「女性活躍推進」の下、産休や育休を取らせてもらえる、一部の女性のために多くの女性がくびを切られている。時短の正社員の優遇された環境をつくるために、派遣や契約社員が使い捨てられている。にもかかわらず、「女性活躍」という言葉を使う今の社会、しらける。しらじらしい。できれば配偶者控除されるような身分になりたい。低賃金高課税で働くのに疲れた。安定していない状況であと何年働かなくてはならないかを考えると長生きしたくない。
425	5	4	1	1	2	2	2	2	45	技能、資格を持った上でそれを発揮できる精神的環境が必要だと思う。	産休、育休による箱の確保。	
427	4	1	1	1	2	2	2	2	40	パソコン。	病児保育と児童保育時間の延長がない。	
430	5	1	2	2	2	2	2	3	38	PCスキルは必須。語学力や他の資格も業種によるスキル。	年齢差別。ハローワークで相談した時に私ぐらいの年齢だと清掃、介護、もしくは保険セールスと言われた。	日本が少子高齢化しているので、女性支援で女性の労働力を世間は求めているが、若い方だけでなく年配の人々の力も重視してほしい。
431	5	4	2	2	2	2	2	1	40	エクセル、ワード。	男性社員の意識がまだ強いため、無意識にそのレールに従っている会社の雰囲気。	まず、生涯をかけて尽くせる仕事を見つけ、共に社会と一緒に伸ばす方法。
433	5	2	2	2	2	2	2	3	39	男性と同じように人前で堂々といられること。	女性ということで仕事の内容を差別すること。	育児、介護が女性のみに偏らないように制度を変えること。
434	3	4	2	2	2	2	1	1	40		女性自身が、家庭・仕事をそれぞれ都合よく言い訳に使うこと。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
435	4	5	2	2	2	2	2	3	40	コミュニケーション能力。		
439	4	6	2	2	2	2	1	1	40	まず容姿、次に語学力。周囲との協調性、あるいは周囲を統率できる能力。	男性の女性を一段低く見る目。	
440	4	6	2	2	2	2	1	3	44	リーダーシップ（行動力、主体性、自己主張など）	女性自身の意識。経営者・管理職の男性の意識。まだまだ女性は補助的業務的な意識が大半だと思う、特に中小企業。	男女関係なく育児休業が取得しやすい、残業しない風土などができていれば、自然と女性活躍が進む環境はできてくるのではと思う。それに伴い女性の意識も変えていく必要があるが。
441	3	4	1	1	2（これから取得予定）	2	1	2	41	それぞれの専門の資格。		
442	4	2	1	1	2	2	2	1	35		Ⅳ-9のような本質的感覚が残っていること。	子どもの、家事の役割分担をしてくれる人が、家庭に存在するかどうか。
443	2	4	2	2	2	2	1	1	40	コミュニケーションスキル。PCスキル。	出産などによりブランクが発生すること。	
444	3	4	1	1	1	2	1	2	30	オフィスワークに従事できるためのパソコンの基礎知識。今日職や看護師などの需要の多い専門的な国家資格。	個人的に強く感じるのは、主人の転勤である。我が家では、単身赴任という形を取り、私は仕事を辞めずに育児と両立しているが、とても厳しい状況である。もし、単身赴任ではなく、家族皆でついていったら、仕事を再び正社員で見付けることは難しそうなので、主人の転勤により女性の仕事が阻害されるケースは多々あると思う。	企業に対しては、単身赴任の任期を定めるなどの取組をお願いしたい。特に小さい子どもがいる家庭で、女性が仕事を継続していくには、主人の協力が必須かと思う。女性の働く環境改善だけでなく、男性の職場環境の改善と職場の理解を求める。
445	4	6	2	2	2	2	1	3	45	経理全般。コミュニケーション力。	家庭の家事の分担。	全体的に（世の中）女性の自立が当然となってきており、喜ばしいと思う。
446	3	4	2	2	2	2	1	1	46	男性は特に資格がなくても社会進出していく人は沢山いるので、女性だから必要というのは無いはず。出産や転勤を機に仕事を辞めても、再就職するために、簿記・宅建など持っておけば便利かなとは思う。	そもそもの男性社会。「女性に仕事を回してやっている」と考えている人は多い。女性を優先するために出世できないと考える人など。出産後、親が近くにいなくても子育てしやすい仕組みが無い。社内にも託児所が無いなど。	
447	4	6	1	1	2	2	1	3	39	マネジメント力。	女性の意識、男性の意識、まだまだ古い風習や習慣があると思う。	子育ての時期に職場・家族の協力がどれだけ得られるか、それぞれの立場にあった取組・対応が必要。
448	3	4	2	2	2	2	1	1	45		固定概念（～すべきだ、～であるべきだ）。男性上司の意識（この人は～に違いない、自分達の時はこうしてきたのだからあなたもこうすべきだ、などの価値観の押し付け）。	女性管理職の積極的な登用に期待している。
449	4	4	2	2	2	2	1	1	40	自己完結力（分析力、実行力）。女性ならではの長所（周囲や自分自身への気配りなど）をさらに活かすこと。	（現職では感じていないが）一般的には、昇進の機会が与えられていないのではないか。	政府が（会社規模により）女性活用についての数値目標を定めさせるという案が出ているが、強制する（強制して数字をあげさせる）ような事項ではないと思い、違和感がある。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
450	4	5	1	2	2	2	1	3	72	必要なのは、女性がというより「やる気」と「やり切る力」だけでいいと思う。	子どもがいないので保育所の話は聞くばかりだが、フルタイムで働きたくても時間の制約が多そうで大変そうに思う。	育児だけでなく介護のことも考えたら、クラウドやセキュリティ体制が整ってくれると、もっとフレキシブルに働けるようになりそうだと思う。
451	4	6	2	2	2	2	1	1	50	社内認定制度以外で、一般社会に出た際にでも通用する公的資格。（＝就職や新しい職に就きやすい資格）	男性管理職や周囲の意識、環境の改革。	
452	4	6	2	2	2	2	1	1	50		いまだに男性優位という思考が何事においてもみられる。例えば昇格、研修受講の優先順位など。	
453	3	5	1	1	1	2	1	2	35	業種によって様々だと思う。	育児について男性も参加するような制度は整ってきているが、実際、親世代の考え方は変化せず、女性が家庭を守るべきだと思っている場合が多いため、育児をしながらの仕事との両立は困難だと思う。習い事の送迎なども支障をきたしており、仕事も家庭も中途半端になっている。	各個人多様な働き方があるため、業務トライアルへの無理強いはやめてほしい。洗脳も辞めてほしい。
454	4	5	1	1	1	2	1	2	26		保育園不足など。	
455	2	3	2	2	2	2	1	3	45			総合職・事務職に限らず、全ての女性が働き続けるためには男女バランスよく人員配置をすることが大切。（特定の人に負荷がかからないようにするため。）
458	3	4	2	2	2	2	1	1	37		女性活躍の言葉に否定的でも、仕事をきちんとする人は評価されるべきである。仕事はしないで女性活躍の取組にだけ費やしている人は評価されるべきではないと思っている。盛り上がりが変な方向に行っている気がする。	
459	4	6	2	2	2	2	1	3	40	女性だからこのスキルが必要というものではなく男性も女性も同じスキル、資格を取得すべきと思う。	既成概念。育児・介護・家事における女性の負担が大きいと感じる。	Ⅵの女性の負担を男性と均等に分かち合える制度づくり、意識改革（一人一人の）が必要と感じる。
460	4	6	2	2	2	2	1	3	45	一つの分野において第一人者となるような専門的なスキル。	介護について、育児のように期間を限定できるものではないので、親の介護が必要となった時に、仕事の継続、生活面など不安がある。（施設や家庭に頼ることができず、一人で抱えなければならない場合）	「責任ある仕事・業務」その人の能力や技量、資質に見合ってこそと思うので、取り違えられると負担増となるのでは。
461	4	4	1	2	2	2	1	2	41		家族・子の介護。	
462	5	6	2	2	2	2	1	3	48		まだまだ男性優先の社会であると思う。	
463	5	6	2	2	2	2	1	3	42	パソコン。交渉、折衝能力。	認可保育園の不足。男性の長時間労働により、女性が家事をほとんど担っている。	日本は他国に比べてかなり遅れていると思う。
464	2	4	1	2	2	2	1	2	40	男性と同様の給与支給。	結婚・出産時の職場復帰のフォロー不足。フォローの徹底。	
466	4	2	1	1	2	2	2	2	35	語学力。	出産、育児。	
467	2	4	2	2	2	2	1	1				活躍されたい方に期待を向け、活躍を希望しない人にまで取組を進めないでいいと思う。
469	4	6	2	2	2	2	1	1	50	その点で特に男女差はないと思う。	本人の気持ち次第。	10代、20代で仕事のやりがいや人生の意欲を高める（刺激を与える）取組や教育。
471	5	2	2	2	2	2	2	3	35		非正規雇用や収入面（特に有期雇用のため）やりがい、やる気につながるもの。	
472	2	4	2	2	2	2	1	1	50	語学。PCスキル。		

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
473	2	4	2	2	2	2	1	3	49		男性との、女性自身が感じている差。社会意識を変えることではなく、まず女性の意識改革。私自身がそもそも社会進出を望んでいない。	
474	3	5	1	1	1	2	1	2	27		男性の育児参加に対する社会の理解不足。（急病の際のお迎えや通院などへの対応ができない）	保育施設の充実。
475	2	3	2	2	2	2	1	3	50	論理的に考えること。	女性同士の足の引っ張り合い。年功序列。	
476	3	5	1	2	2	2	1	2	8	女性の方が一般的に向いていると言われている職種、事務職、接客などに適した資格、能力を伸ばしていくこと。	日本はまだまだヨーロッパのように、家庭での男女の役割などが多様になっていない。そのような中や、現在核家族化が進んでいる中で、女性の社会進出や活躍を掲げるのは難しいところもある。あと、国から「女性活躍」と言っているが、国会議員の妻は専業主婦が多いのに、なぜ国民には逆のことを言うのか疑問に思うこともある。	上記の難問について、解決できる対策をしてほしい。核家族化が進んでも、子どもを持ち働ける環境の整備など。
477	4	6	1	1	1	2	1	2	40			学歴重視の人事制度の見直し実施。
478	5	6	2	2	2	2	1	3	9	パソコン操作。英語。	女性管理職が少ないこと。男性が都合のいい職場づくりを決められているから。	
479	3	5	2	2	2	2	1	1	50	職務における専門スキル。コミュニケーション力。	育児に対する男性の理解不足。	
480	5	6	2	2	2	2	1	3	50	パソコン。マナー。専門知識。	男性への女性に対する意識。	
481	2	3	2	2	2	2	1	3	45	メール処理が多いため、文章作成能力が必要だと思う。（秘書検定は実際に役立っている。）	職場の人間関係が複雑。（上下関係が厳しいなど。女性がかなり多いとしんどい。）	「女性だから」という固定観念にとらわれているから取組に対する成果があるかどうか、と感じる。
482	3	5	2	2	2	2	1	3	45	業務に直結する資格。対外的に通用する資格。	男性の理解。	
483	4	6	1	1	1	2	1	2	41	個性に応じた専門性のあるスキルがある方が好ましい。また、一般的には女性で苦手な方が多い。プレゼンテーション力は必要かと思う。	家事の負担、家族単位が小さくて頼れる人（家事、音声で）が少ない（いない）こと。	短時間を考慮した仕事の成果に対する評価、平等性。男性社会はそういうことを考慮してこなかったので、男性の意識改革、多様性を尊重できる（よしとする）社会の構築が継続的に日本社会が発展していくためにも必要だと思う。
484	4	6	2	2	2	2	1	3	40	パソコン、簿記等のスキルがあれば就職には有利かと思う。社外でも通用する国家資格・公的資格があれば、専門的な仕事ができるのではないかと思う。	学歴（大卒・短卒・高卒）によって処遇が大きく異なることが一つの要因ではないかと思う。	弊社では、女性活躍推進に向けた様々な取組が始まっているので、その成果に期待している。（女性管理職の登用、各種休業、短時間勤務など）
485	5	6	2	2	2	2	1	1	45	会社で必要とされる専門的な知識や資格。	介護については、子育てに比較するとまだまだ社会の理解が薄い。子育てのように先が見えないだけに、介護休暇を取ってしまうとその後が不安でもある。	
488	2	3	2	2	2	2	1	1	45	スキル以上に、女性でも出生したいという意識を向上することだと思う。女性自身が「私には責任が重たすぎる、無理だ」と思わないような意識改革が必要。	女性だから、若いから、との意識だけで、年齢が上の男性社員にばかり責任のある仕事を任せている雰囲気。女性でもモチベーションやスキルがある人にはどんどん挑戦させる雰囲気が欲しい。また、付き合い残業は確かに無意味だが、、必要な時には女性でも全力で頑張れる環境が欲しい。（現状は残業＝悪いという感じで仕事が中途半端な人が多い）	やりたい、頑張りたいと思ったら、男性の先輩だろうと差し置いて前に出てもいいのだと伝えてほしい。また実際にそれで活躍をしている女性社員のロールモデル（社内外問わず）と合う機会が欲しい。
489	5	2	1	1	2	2	2	2	35	コンピューターシステムのスキルアップ。	男性上司の偏見。	上司は自分の好みや相性で仕事を見極めている感がある。もっといろいろ人の仕事の能力を見極めるべき。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
490	4	6	1	1	1	2	1	2	48	仕事によって必要なスキルは異なると思うが、続けるための「志」は必要だと思う。	女性が子育てに関与すべきと言った慣習。固定概念。ステレオタイプの呪縛（女性は家庭、男性は仕事など）。	公平な評価制度（オフィシャルミーティング）など、男女平等ではないと思うが、誰が見てもわかる「ものさし」が必要だと思う。（男性はこれが優れているが〇〇が劣っている、女性は〇〇が優れていて〇〇が劣っているなど。）
494	2	4	2	2	2	2	1	3	48	周期的な体調変化に対応し、心身をメンテナンスできる力。会社が違ったりブランクがあってもあまり影響を受けない知識系の資格。	長時間労働や転勤ができるできないで会社への忠誠度をはかるような仕組み。どうしても男性に有利だと思う。	最近は男性が主に担っている仕事についても、勉強し経験できる機会がつくられるようになった。大きな一歩だと思う。
495	2	2	2	2	2	2	1	1	35		残業が評価される風土。	
497	3	5	1	2	2	2	1	2	65	効率よくかつ的確に仕事を進めるための判断力と処理能力が、必要不可欠だと思う。（特に、結婚後出産後も仕事を続ける場合）	周囲の理解も必要だが、まず女性自体がフンワリ甘えた考え方や適当にやっておけばいいというような考え方を捨てずにのんびりしている人がいることも問題。そういう人がいることが周囲の理解を得にくくしていると思う。	女性活躍の名のもとに。女性優遇、逆差別のような空気があるように、女性の目から見ても感じる。女性が皆頑張っているわけではないので、頑張る女性は後押しし、いつまでも甘えた考えを捨てない人、のんびりでいい人（活躍を望まない人）は、それ相応の処遇にするなど、正しい運用をしないと、男性が不満に感じるだけでなく頑張る女性のモチベーションも結局下げてしまうと思う。それが結果的に女性活躍の阻害につながるのではないかと思う。
498	3	5	1	2	2	2	1	2	40	基本的には男性と同じだと思う。	家事、育児などは女性の仕事と考えられていること。仕事においても、雑用は女性の仕事と考えられていること。	
499	2	4	1	1	1	2	1	2	32	PC関係の資格、持っているだけでどこへでも働けるような資格（保育士や看護師、税理士などの資格）	家庭と仕事とのバランスがとりにくい仕事環境。（男性の育休取得がなさすぎる、男性の時短制度がない）	会社として「ワークライフバランス」を推進したり、男性の育休も進めているが、国がまず動かないと、個々で動いても広まりにくい。共働き世帯が半数に達しているのに、保育園不足や制度の時代遅れが目立ち、もどかしい気持ちである。
500	3	4	2	2	2	2	1	3	50		子育てしながら働いている女性の大変さを周囲が理解していないと感じる。また時短制度などを利用することから、業後にまたがる仕事や突発的な対応が必要な仕事は独身女性に行く傾向があり、女性同士の扱いの違いも気になる。	女性は男性と違った感性、きめ細やかさがあると思う。そう言った良さを活かすことが女性活躍につながると思う。
502	4	6	1	2	2	2	1	3	55	技能や資格よりも気持ちだと思う。責任感。		
503	4	3	2	2	2	2	2	1	35	パソコン。		
504	2	1	2	2	2	2	1	1	40	女性社員への育成機会を増やす。	日本の男女差別の風土。	女性総合職の採用を増やしてほしい。
506	3	5	1	1	1	2	1	2	40	資格というよりも、子どもが体調不良で出勤できない状況でも、自宅で働ける環境づくりが重要だと思う。（在宅勤務）	子どもを預けられない環境だと会社勤務は難しい。保育園、学童が充実しないと、全国転勤には辛い。異動の内示後、1ヶ月で保育園を探すのは不可能に近く、転勤時期になると働き続けることができるか常に不安になる。	女性が社会進出するには、子どもを預かってくれる環境づくりが何よりも重要だと思う。
508	3	4	1	2	2	2	1	2	46		結婚や出産。女性であるという時点で、既に男性とは働き方が違うものだと思っている。男性と同じ働き方やスキルを望む（求められる）ことが、何だか違うのではないかと感じている。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
510	4	5	2	2	2	2	1	1	40	論理的思考能力。	家事、子育て、介護。	子どもを産めだの、もっと働けだの、女性に頼りすぎでは？と最近思う。仕事をしない若者や元気な60歳以上の男性がもっと働ける環境づくりにまず取り組んでいただきたいと思う。
511	2	2	2	2	2	2	1	1	42	特別な資格ではなく、女性自身の意識ややる気が重要だと思う。	結婚や出産など家庭面で、仕事に集中できなくなる方もいると思う。子どもができた場合、転勤が難しい可能性も考えられる。	女性活躍のための制度充実や育成プランは大事だとは思うが、女性自身が責任ある仕事に取り組みたいと思っていないこともある。意識を変えるためにも、強制せずに女性が能動的に働けるようにしていきたい。
512	3	5	1	1	1	2	1	2	40			女性の中でもそこまで女性活躍を求めていない人も多いと思う。本当はやりたくなくても男性と同じような仕事をしなければいけない。女性管理職を増やさないといけない等は違うように思う。
514	2	3	2	2	2	2	1	1	40	正規雇用ではない方が復帰するために、という意味であれば、事務系の資格（簿記、社労士、宅建など）が有効と思う。	実情に合わない女性の管理職化など。	無理なキャリアアップをさせず、まずは安心して続けられる環境づくりが必要。
515	4	6	1	1	1	2	1	2	40	判断力。考察力。行動力。パソコンスキル。	（子どもがいる女性について）転勤できないこと。産業できないこと。	決定の場に女性の意見が反映できるように、例えば部長、役員への登用など
517	2	2	2	2	2	2	1	1	40		男性と同じ条件で、男性と同じように活躍することは難しい。	
518	4	6	2	1	1	2	1	2	52	女性に限定するものではないと思う。仕事に応じたスキル、資格は自らが取得し活かすものと考える。	女性社員の仕事に対する意識向上が必要だと思う。経験を積み自信をつける機会や、男女関係なく一緒に働くという風土が重要だと思う。	トップ、責任者のメッセージ発信、働きかけ。風通しの良い会社、職場づくり。
519	4	4	2	2	2	2	1	1	40	マネジメント能力や部下育成能力。	部署などによっては男性重視と考えるところがあったり、女性自身も活躍することを望んでいないなどの意識の低さがあると思う。	男性社員へも女性社員へも女性活躍・男女平等の機会など意識啓発の場を増やしていってほしい。
522	5	3	2	1	2	2	2	2	43	女性男性に関わらないと思う。その人に向いた得意とする部分を活かすことだと思う。	出産・育児はどうしても避けて通れないところで、法整備で優遇されていてもその同じ職場内で負担がかかっていることが大きいと思う。	法の整備が進んでいるのはよくわかるが、それを実際に活用できる状況にある企業は大変少ないように思う。中小や零細企業では、ほぼ無理な状態ではないのかと思う。
523	3	3	1	1	2	2	2	2	45	男女に関わらず、社会人基礎力。		
524	3	3	1	1	2	2	2	2	39			非正規職員（契約）の場合、1年ごとの更新で最長5年で辞めなければならない。5年雇ったら正職員にしないといけないからと聞いたが、子どもがいる主婦としては、このままでいいから長く働きたいと思う。5年ごとに年もとるし、再就職しにくくなる。
525	3	5	2	2	2	2	1	1	8	女性だからこそ特に、とは思わない。が、何か一つでもあれば活躍する場を与えやすいかもしれない。	女性に対する固定観念、気づかいで仕事の量を下げること。	当社の取組は大きく前進していると思うが、他社はというとまだまだだなと感じる。先日、某メーカーの新卒採用HPを拝見したところ、先輩インタビュー10数名が全て男性で、まだまだ世の中変わっていないと感じた。おそらくそのメーカーは、無意識なのだと思う。まず意識することが必要だなと感じている。
530	2	1	1	1	2	2	2	2	40	自立して生きていく力。	体力的な面。仕事にとれる時間が少ない。	ワークライフバランスの取組を強化してほしい。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
531	4	4	2	1	2	2	1	2	40	言葉や数字でコミュニケーションする能力。	男性と女性それぞれの性の役割を固定した教育。女性に対するキャリア教育の不足。性別に関わらず社会一般の教養の不足。	女性はすでに頑張っているので、当面は男性に頑張っていただきたい。
538	3	2	2	2	2	2	1	3	40	事務職であればパソコンスキルは最低限必要と思う。職階が上がるにつれ、広い視野と折衝能力も必要と思う。	家庭のことは女性が主でやるという風潮が根強いことと、両方へのサポートが少ないように感じる。また、女性自身の意識もあろうかと思う。	表面的な取組ではなく、根付くような取組が増えると良いと感じている。
539	5	4	2	2	2	3	2	3	40		家族を世話するのが女性に任されやすいこと。	
540	3	3	1	1	2	2	1	3	40		育児面での公的サポートの不充実。（今の会社では感じないが）「結婚→妊娠→退社」という流れを望んでいる風潮が未だ残っているように感じる。	
541	3	3	2	2	2	2	2	3	40	弁護士、医師、公認会計士など社会的地位の高い資格。	仕事と家庭の両立。バランスを取るのが難しい。夫の協力も必要。	私自身、周囲を見ていても、男尊女卑などは今の時代この職場では見られないが、世間一般では未だ根強く残っているのだろうか。
544	4	5	1	2		2	1	3	55	目指す分野によって種類は多々ある。男性は経験がものを言うが、女性はスキルや資格を肩に着せないといけないのもおかしい。見た目の良し悪しで判断されるのもチャンスを逸する要素である。	社会で男性と同じレベルの役職についていながらも、常に男性より女性の方が能力を求められる。（仕事以外の部分での気配りや女性らしさなど、仕事の内容よりプラスα を求められる）。「日本女性」の枠の根本的な考え方や見方、教育にも問題がある。	国をあげて、子育てを支援する制度がまず必要。女性進出と少子化問題は同一の問題である。他国で女性が活躍しているケースをまず学ぶべきである。
545	5	4	1	1	2	2	2	2	45	就職活動をする上で有利だと思う。子育てが終わり、年齢を重ねた状況での就活にはかなりの有効力があると思う。	家庭生活の維持となると女性の家事、子育てにはかなりの負担となる。家族、特に主人の助けは必要。	雇用の形態の多様化が必要。
546	5	6	1	1	2	2	2	2	40	コミュニケーション能力。管理能力。	男性の思い込み。女性の活躍を快く思わない女性からのやっかみ。	
547	3	4	1	2	2	2	1	2	50	コミュニケーション能力。PC操作。	出産、子育てと仕事の両立が難しそう。	人事はもっと適材適所を考えてほしい。
548	5	6	1	1	1	2	1	2	40	女性だからという考え方は間違っていると思う。	育児、家事。子育て、介護に関する家庭的な仕事を担っているのは女性の割合が非常に高い。男性が関わる世の中の仕組みが整っていないところに要因がある。	育児休業、介護休業の取得が昇進などに影響しないような取組をするべきだと思う。
550	2	1	2	1	1	2	1	3	40	簿記検定や専門的な資格。		
551	4	6	2	2	2	2	1	3	45	自立心。決断力。	もたれあい（女子として扱われ、女子として扱う）	長時間労働をしなくて済む、してはいけない社会にしてほしい。男女関係ない。
552	4	6	1	2	2	2	1	2	38	技能や資格も必要であるものの、そのことより、気持ちや意識が重要。また、スキルが無いと駄目という社会にも問題あり。	出産・育児と親の介護。	女性のみならず働きたい時（時期）に働ける制度。
553	4	4	1	1	2	2	2	2	40	社会性。広い視野。スキル・資格は男女共に必要であり、女性がという考え自体が女性の進出を妨げる社会だと思う。	悲しいが、家族（家事）。男性の古い考え。	子育て支援、介護援助。
554	5	6	1	2	2	2	1	2	45	目的が無くても資格を持っていればいつか役立てることができるので、若い間結婚する前にできれば多くのことを学ぶのがいいと思う。		
556	2	3	1	2	2	2	1	2	50			子育てと仕事が両立しやすい制度。
557	4	1	2	1	2	2	2	3	50	知識、考え方、メンタルが大切。スキルや資格はあればいいと思う。	環境、組織の考え方。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
558	5	4	1	1	2	2	2	2	40	女性に限らず集団で仕事を遂行しているので、やはり周囲との調和、気配りなどが必要だと思う。一人の勝手な発言や行動が一番職場では厄介なことだと思う。女性が社会進出するために必要なスキルは一般常識だと思う。	子育てがある程度落ち着いた頃に職場復帰をする際、やはりその辺が仕事を続ける上においてネックになってくると思う。	マナー研修を受けられる機会をどんどん増やしてほしい。
559	3	4	1	2	2	2	2	2	40	男女で差はないと思うので一般的に必要とされるものでOKだと思う。	感じたことが無い。	家庭と両立できるような支援や取組を、どの事業所でも取り入れてほしい。
561	5	6	2	2	2	2	1	1	43	人とのコミュニケーションスキル。	男性中心社会が依然として続いている。	評価の透明性をさらに追及していただきたい。
562	4	6	1	1	1	2	1	2	30	女性特有の、女性が活躍しやすい医療や保育系スキル。パソコンなどの処理能力。女性だからとか関係ない専門性の高いスキル。	どうしても子どもの病気や警報による休校などで、実家に頼れない環境の場合は休まざるを得ないことが多くなったりする。お迎えや送りなどのため朝晩の時間が制限される。	育児短縮制度やフレックスなど、どの企業も充実させてほしい。柔軟な働き方がやりやすくなることで、子どものことで一日休むほどでないような場合（通院など）に対処しやすくなり、仕事も続けやすい。育休を取りやすい雰囲気も大切。子どもの行事はその時しかない大事な成長の瞬間なので、できるだけ参加してあげたい。
563	2	4	1	1	1	2	1	2	35	職種によると思う。	出産などで身体的に直接の負担となるのはやはり女性側で、子どもの病気などで休むのもやはり女性。となると、休みがちで評価が下がったりするのが現実だと思う。	産休・育休など、制度は充実していて働きやすいのは事実としてあるが、やりがいを見つけた時に評価で期待するほどのものが帰ってこず、モチベーションが上がらない。「仕事の出来高」できちんと評価してもらえるようになってほしい。
566	3	4	1	1	1	2	1	2	30	その置かれている立場によって違うとは思うが、うちの会社の場合PC操作（パワーポイント、エクセル）、挨拶、敬語。	保育園の増加（待機児童をなくす）	昇進を目指している人にとっては、何年までに管理職を増やすなどに関心があるかもしれないが、あまり出世に興味のない人にとってはどうでもいい内容だ。ただ働きたいのに働けないなどは重要だと思う。
570	3	5	1	2	2	2	1	2	40		時短勤務は、周囲の協力がないと本人が肩身の狭い思いをしてしまう。時短勤務者向けの業務をあらかじめ想定しておくことも良いのでは、と感じる。	女性の管理職を〇人つくらなければならないなど、活躍＝女性枠を設けるになってしまうと、逆に女性優遇になってしまいかねない。女性、男性で区別されることなく仕事に取り組める社会を望む。
572	2	4	2	2	2	2	1	3	38	女性が社会進出するために、男性にはないスキルや資格が必要だとは思わない。	女性の採用数が少なすぎることに尽きる。女性が社会のマイノリティである限り、社会のデフォルトは男性のままであり、男性優位になるのは当たり前。パートナーの転勤で辞める女性が非常に多い。転勤は本当に必要だろうか。転勤の強制は人権侵害だと思う。	社会で女性が活躍していないという前提が変。ほとんどの女性は活躍している。今、社会にいる女性をどうするかではなく、社会でのマイノリティでなくすることが必要。男性も活躍していない人が多い。
574	3	4	2	2	2		1	1	45	男性と同じだと思う。	育休・産休などの制度を取得するにあたり、同じ会社でも部署により温度差がある。	結婚、出産、育児をしながら家庭を両立することに、まだ女性の方が負担が大きいと感じる。
576	3	5	2	2	2	2	1	3	38			弊社では男性社員と女性社員との仕事内容にほとんど差が無いので、現状にあまり不満はない（出産・育児に対しても理解あり）。女性活躍の推進ワーキンググループもあるので、今後も継続してよりよい職場環境をつくっていければと思っている。
577	3	5	2	2	2	2	1	1	55	特にスキルや資格は必要ないと思う。重要なのは働き続けられる環境がある事だと思う。	女性は家を守るのが仕事という古い考えの人がまだ多くいる。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
578	3	5	2	2	2	2	1	1	43	女性だからというスキルも資格もないと思う。女性が「働きたい」と思う真剣な気持ちがあればその仕事にとって必要な技能も思いつくと考える。	男女という考えは決してなくならないと思う。男女それぞれが持つお互いへの先入観（思い込み）をまずなくしてゆくことだと思う（男はこうあるべき、女はこうあるべき）。	「期待」は正直なところあまりしていない。経営層が考えるほど現場には取組に対する考えは浸透していない。「対象の人だけがやる特別な取組」という認識で終わっている。まずはその空気を変えていただきたい。
579	2	4	2	2	2	2	1	1	多い時期10、少ない時期2	その人が必要なスキルや伸ばしたいスキル。「女性だから、男性と違いこのスキルや資格が必要」というものはない。逆にあるとおかしい。	阻害されていない。	今で良い。やりすぎもよくない。性別ごとの得手不得手はあるので生かして補いあえていればそれでいいと思う。
580	3	5	1	1	1	2	1	2	7	必ずしもスキルや資格は必要ではないと思う。	私には未就学児が2人いて、仕事中は保育園に行っているが、子どもが発熱した時など急に迎えに行かないといけなくなり、仕事上非常に困る。保育園整備と併せて病児保育の充実を望む。	男性だから、女性だからということなく仕事や生活ができる世の中になることを期待する。
581	2	4	2	2	2	2	1	3	25		未だ男性が優先される評価が抜けていない気がする。組織の人間は表面上では女性活躍と言っているが、会社の文化的に性別役割分担意識が丸見え。	
582	3	5	2	2	2	2	1	3	40	女性ならではの感性を磨き、専門的なスキルの保有ときめ細やかな対応スキルを持つことだと思う。	結婚したら辞めるかも、時短は休むかも、で責任のある仕事を優先的には与えていないように思う。	
584	3	5	2	2	2	2	1	3	40	仕事に対する心構え。	社会の体制。家庭内での女性の役割。	男性の育児参加。子どもが病気の時に交互に休めるのが理想だが、職務の重要度の比較が難しいと感じる。
586	3	4	1	2	2	2	1	2	45	挨拶や敬語などの社会人としての基礎知識。PC操作。	保育園の不足。「基本的に家事や育児をするのは女性である」という社会的な概念。	
587	3	5	2	2	2	2	1	3	48	PCスキル（office）。セミナー（一般的に行われているよくあるセミナー、自己啓発や自分をPRしマネジメント可能にするようなセミナー）。会社組織主催の女性専用なものがあれば皆前向きになるのでは。	男性が圧倒的に多い職場。出しゃばると、だから女は面倒くさいとなる人がたくさんいる。さらに年配が多すぎる。古い考えの人が意外と多いし、昔から口ではうまく女性進出と言いながらも心では男尊女卑の考えの人が本当に多く感じる。	会社も合併して2万人の会社になったのだから、もっともっと女性についてみんなの意識を変えてほしいと思う。仕事場や飲みの席でつらい経験や何気に傷ついている人は沢山いる。余談だが、どうでもいい男の派閥を聞くと、どうでもよすぎて吐き気がする。これからの若い子たちがこれらに振り回されているのがかわいそうになる。夢が無くなるらしい。毎日心穏やかに過ごすのが幸せである。女性の上司が増えたらつぶされない環境をつくってほしい。
588	3	2	1	1	2	2	1	2	30		男性が遅くまで働いていては女性の家庭での負担が増えるので、いくら会社内でスキルアップや早期昇進など進めていっても、仕事と家庭の両立にはならない。	子どもの年齢だけでなく、子のいる家庭であれば勤務時間短縮が可能になると働き続けることがさらに可能になっていくと思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
590	4	6	2	2	2	2	1	1	45	技能や資格はわからないが、現在の男性社会の仕組みを理解することが必要かと思う。	男性の思考を変えることが大事。昔のままの考え方の人が大多数のため、いくら女性が変わっても受け入れられない。	女性活躍というより男女同じ。社会で活躍し昇格していきたい人もいれば、一社員として専門的に仕事をしたい人、また家庭の仕事を重視したい人、様々だと思うので、女性と限定することが望ましくないと思う。
591	2	1	2	2	2	2	1	3	40	特定のものはないと思う。	休みがとりにくい。残業。世間の目。	時短などもしやすくしてほしい。
592	4	5	1	2	子どもいない	2	1	2	40	コミュニケーション能力。	会社の風土・古い体質（考え）の男性管理職（特に上位職）。	まず女性自身に対しての取組について具体性が感じられない。会社の取組への働きかけについて、数値目標のみで具体的なものが無い。管理職は安易になれるものではなく、数値目標が先行していると思う。
595	4	6	1	2	2	2	1	2	40	物事をロジカルに考えること。感情・私情を含まず仕事をこなす能力。（好き嫌いで仕事のクオリティに差が出る人がいる）	男性の女性に対する固定観念（女性がするべき仕事など）。女性自身の仕事に対する意識（責任ある仕事は任されたくないが、権利は主張したい）。	会社PR感をどうしても感じてしまう。アピールしている内容に比べ、自身が恩恵を受けている気がしない。
596	2	1	2	2	2	2	1	3	40	スキル・資格というよりは、男性と同じスキルを求められると思うので、それに対して耐えて続けるメンタル、精神力の方が求められていると思う。	女性社員の先輩がいない、もしくは少ないので、気軽の相談できる人が少ないことが一つの要因だと思う。	
597	4	6	1	2	2	2	1	2	40	最低限のパソコン操作。もしくは特化した技能。	家事や育児などによる時間の制約。固定観念。男性のプライド。	男性の圧力を感じないような会社の環境づくり、座席などの配慮。
600	3	5	1	1	1	2	1	2	30	女性が社会進出できていないのは、出産時期があるから、会社に女性を出世させる雰囲気が無いから。男と女に技能の差があるとは思わない。男側に家事・育児のスキルがあれば女性ばかりが仕事できない状況は変わってくると思う。	出産したら休まれる＝使えないという会社側の考え。いずれ「使えなくなる」女性は、管理職にもなれず育成も受けられない。ただ、子の病気の時はやはり休まなければならないと感じている。代理の人（ベビーシッター）などには代えられない。子どもの気持ち、体のために必要と思う。夫に頼もうにも看病のスキルが低すぎて任せられない。	女性の正社員の給与は、同じ年の男性と比べ少ない。収入の差と家事の分担の割合が比例している気がする。今の時代の共働き主婦の多くは、妻の負担が多い。男女の給与水準を合わせてほしい。
602	2	4	2	2	2	2	1	3	40		女性の仕事という昔の空気・流れが残っている。お茶出し、給湯室などの本来の仕事以外の雑務。	
606	2	1	2	2	2	2	1	3	40	リーダーシップといった人をひっぱっていく力。	女性を優遇しすぎることは、逆に活躍の場を減らしているのではないかと思う時がある。	
607	4	5	1	1	1	2	1	2	30	男性中心の社会の中で、無理なく受け入れられ、共に仕事を遂行していけるコミュニケーション能力。	男性中心の社会の中では、女性は職人的な仕事にて能力を認めてもらうパターンが多いが、マネジメント部分でも認めてもらえるようになればいいと思う。また「女性だから」と特別視する必要もないと思われる。例えば、離婚して親の介護が必要な男性、家族の病気の面倒を見なくてはいけない男性、などと同様では。	女性管理職の割合達成企業には奨励金のようなものが出れば、より真摯に取り組む企業が増えると思う。
608	2	3	2	2	2	2	1	3	38	女性ならではのきめ細やかな心配り、気遣い。男性と同様に通用する資格（弁護士、公務員など）。	子どもを預けられる場所がないこと。結婚や出産に対する希望や焦り（本人側）。	近い部署に女性がいると相談しやすいし、働き続けやすいかと思う。
609	2	4	1	2	2	2	1	2	40	どんな資格が必要かわからないが、理論的に分析する能力や考え方。（私自身の性格かもしれないが、つい感情を入れてしまうことが多いため）	女性ではなく女の子として見られてしまうこと。電話取りやお茶くみなど自然と女性の仕事になっている。いつまで仕事を続けるかわからないと思われている。結婚や産休などで今の仕事にリミットがあると思われている。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
610	3	5	1	1	1	2	1	2	35	専門性に特化した資格。	まだまだ男性社会で特にうちの会社は男性中心だと思う。	
611	5	5	1	2	2	2	1	2	40	その人の仕事により異なると思う。	昔からの文化や思いこみ。それは、男女双方にあると思う。	平等にチャンスを与え、平等に評価されるよう、企業のトップから考え方を変えられるような国の施策があるといいのではないだろうか。
614	2	4	2	2	2	2	1	1	40		子育てなどを含めた将来の生活のイメージがつかめず、働く上でうまく将来設計できない。	少子化の問題もあるので、社会的には活躍と家庭を両立できることをベースとした制度づくり。現状は個人負担、努力が大きい。
615	3	3	1	1	1	2	1	2	30	それを取得して初めて業務遂行可能な資格（医師、看護士、建築士など）。身につけている人が少ないその人にしかできないというのが必要なスキルかと思う。	育休を取るのは女性、男性は取りづらいものである。育児短時間も同様で、それにより育児で何か起これば女性が対応し、その間男性に通常の勤務で経験を積み、ますます男女格差が広がっているなと感じる。	女性の管理職登用の数値目標を掲げ、取り組むことは数値という客観的な指標で取組の力の入れ方がわかり、それによって強制的にではあるが女性の管理職としての経験値が企業にも女性にも上がっていくので期待している。
616	2	4	2	2	2	2	1	3	50	対話能力（やはり男性より細やかな気付きを得て対応できると思うので）	早く帰宅することができないため、子どもをつくることにためらいを感じる。義理の両親や実の両親の援助がないとなかなか踏み切れない。	同じ環境（結婚、出産など）のカテゴリーで同じ悩みをどのように解消しているかなどを知ることができる仕組みづくり。同じ会社内でやってもらえるとなおよいと思う。また、男性社員の育休制度を加速してほしい。（公務員は取っているという話はよく聞くので）
617	2	6	1	2	2	2	1	3	43	男性も女性も能力は同じだと思う。興味のあるものなら、どんなことでもチャレンジしてスキルを伸ばすことができると思う。女性は男性と違い「察する」ことができるので、語学や通訳などの資格は有効だと思う。	男性のやきもち。核家族化。	子ども、親など、育て介護する立場の女性に、もっと支援してくれる仕組み。核家族にならない仕組み。
619	4	6	2	2	2	2	1	3	45	心（自立心や客観性）の問題だと思う。	人数の問題は大きいと思う。	経営層の柔軟な考え方。
620	3	2	1	1	1	2	2	2	25		社会の育児支援の不足（保育園の不足、学童の保育時間や休校時の対応、病児・病後保育施設の不足）。業務量の多さなどで残業が多く、父の育児時間の不足。	上記について改善を期待している。
621	3	5	1	2	2	2	1	2	36	業種が狭くなると思う。力仕事はよほど体力がある人か、力（腕力、握力）がある人を採用するべきだと思う。それ以外は女性本人のやる気と努力でスキルや資格取得は可能であると思う。ただ、受け入れる会社があるかということが問題かと思う。	昔からの考え方（女性が子どもを育てて男性は一生定年まで仕事をするなどの日本の風土）。実際子どもは母親を求める子が多いので、女性が主体となって子育てするのはやむを得ない。在宅でもできる仕事がよいと思うが、企業もその環境にするにもお金がかかるし、絶対に会社に残ってほしいと思われる人は特殊な仕事をしている人か相当できる人に限られると思う。	企業も寿退社前提、女性を採用すると企業イメージがアップするといった安易な採用ではなく、定年まで働くと仮定して適材適所に女性の配置をした方がよいと思う。離職率も低下するのではないだろうか。国から具体的な女性採用人数を企業に強制すると、上記のようなことが起こるように思う。（極論だが）
624	2	1	2	2	2	2	1	3	45	男女分け隔てなくコミュニケーションをとるスキル。	育児休暇ではなく退職を選ぶことが多い会社ではいずれ辞めることを前提としている、ため重要な職につけなかったりということがあると聞いたことがある。	家庭の事情で、上司に理由を聞かれることなく有給休暇を取ることができる環境が、もっと整備されると良いと思う。
625	4	6	1	1	1	2	1	3	43	判断力と冷静さ。		
626	5	4	1	1	2	2	2	3	40	自分の考えを他人にわかりやすく説明できる、また、素直に他人の話が聞けること。	家庭での家族としての協力。職場で助け合う風土。	子育ての期間は人生の中で短いものだ。家族として、職場の同僚として、できるだけヘルプしてあげたりしてもらったりすることが当たり前と思えるようになればいいと思う。
628	3	5	1	2			1	2	45		旧態依然とした会社や経営陣、男性社員の考え方。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
630	2	4	2	2	2	2	1	1	40	PC関係。		
632	3	5	2	2	2	2	1	3	50	多様な働き方を希望するならば、特別なスキルはある方がいいと思うが、スキルがないと進出できないというのはおかしいのではないか。	社内の女性の働き方に対する理解不足も問題だが、夫という立場でもある男性社員の働き方が変わらないことが阻害要因であると思う。	Ⅵとも重なるが、家庭での役割も分担できるよう男性の働き方についての取組にも注力していただきたい。女性が時短や突発的な休みを取れるようになったとしても、女性への負担が減ることにはつながらず、女性の活躍に女性自身が前向きになれないと思う。
633	4	5	1	2	2	2	1	3	38	コミュニケーション能力。論理的思考。		男性も女性と同様に教育を受ける機会、仕事とプライベートを両立できる働き方。
634	3	5	1	1	1	2	1	2	40	わかれば教えていただきたい。	仕事の時間が長ければ家庭を犠牲にしなければならず、仕事の時間が短ければ給料・昇格が上がらずモチベーションが下がる。	
637	2	4	1	2	2	2	1	2	42	イベント（育休・産休）を取得しても、復帰がしやすい仕事のスキルが必要だと思う。	家庭があることで、仕事とのバランスがとりづらい方が多いと感じる。まだまだ夫が家庭を優先してほしいと思っているため、難しいと感じる。	
638	2	4	2	2	2	2	1	3	53			男性も育児休暇を取得し、社会全体で子育てをしていいという風土が必要だと思う。
639	4	5	2	2	2	2	1	3	40	コミュニケーションスキルアップ。ビジネスマナースキル。		
640	4	6	2	2	2	2	1	3	60	体力。平均的な考え。	本人のやる気。人数の割合。サボっている人の排除。お金。会社の方針。	子どもや家庭を持つ人の本音はどうなのか、実際は本当に働きたいのか、努力なしでは駄目ということがわかっているか、本音の本音を聞きたい。
641	3	5	2	2	2	2	1	3	45	女性だからこのスキルが有用というものはないが、仕事へのやる気があればスキルは後からでもいいと思う。	出産などで同じ職場の方に迷惑をかけると考えると心苦しい。	
643	4	6	2	2	2	2	1	3	45		職場でスキルを高めて一生懸命取り組んでいても、会社の都合で全く違う職種に異動させられてしまう。モチベーションが下がる。	
644	4	6	2	1	1	2	1	2	38	転職をも視野に入れると専門技術があると良いと思う。一般的なマナーやパソコンスキル、あとは自分がつきたい仕事に関するスキル。	そもそも社会で働いていて役職がある女性だけ活躍していると考えることがおかしいと思う。男性が子育てに参加しにくい社会である以上に、女性が子育てに重きを置く必要があるし、子育ての方が社会や国に貢献していると思う。独身で役職がある女性で、会社では活躍していても、余暇や収入で社会や国に貢献している人はどの位いるのだろうか。	女性が社会に出たり、子育てをすることで気付くこともあるので、否定はしないが子育てをしながら責任ある職務に就くのは精神的にも時間的にもきつい。お金に余裕があってもまともな大人に育つかどうかは最近のニュースを見てても疑問である。家庭のある女性の社会進出と独身女性の活躍を一緒に考えないでほしい。（一番考えてほしいのは大学生相当の子どもを持つ一人親家庭の生活）
647	4	6	2	2			1	1	40	物事への取組方を自分が考えて行動する術を身につけること。		
651	3	5	1	1	1	2	1	2	30	分野によると思うので一概には言えないが、専門的な資格であるほど強いと思う（出産、子育て後に再開できるような）。	日本の社会に根付いている男性が働き女性が家を守るという文化・意識。がまだ残っている。	企業や自治体の様々な政策や子育て支援はどんどん広がってきてもいいと思う。在宅ワークや、女性だけでなくいろいろな働き方ができる社会になればもっといい。
652	3	5	1	1	1	2	1	2	40	協調性とどんな環境にも対応できる順応性。		保育園や学童など、子どもを預かってくれる取組。
653	3	5	2	2	2	2	1	3	40			語学力の強化。
656	4	6	1	2	2	2	1	2	38	Office(Excel,Word)の操作。		

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
657	3	5	2	2	2	2	1	3	38	公的資格。		
658	4	4	1	1	1	2	2	2	33	職場で、自分がなくてはならない存在になることだと思う。	勤務時間や始業時間など、色々選択できることが必要だと思う。	数値目標を掲げ取組む意味はわかるが、それでは今度は男性からの反発もあるのではないかと思う。ただ、何かを変えようとする時は最初はそのような反発も致し方ないのかもしれないとも思う。
660	2	2	2	2	2	2	1	3	45	女性だからと言って必要なスキルはないと思う（男性と同じでいい）。例えば、営業なら営業スキルがあればいいし、事務系なら効率よく仕事がこなせれば社会進出できると思う。		
661	4	6	1	2	2	2	1	2	40	コミュニケーション力。忍耐力。	男性の理解。	ロールモデルとの出会いの場が必要。会社のトップをはじめとする男性の意識を変える必要がある。
662	4	6	2	2	2	2	1	1	50		男性の意識を変えないと女性の活躍は難しいと思う。正直、会社側には女性の活躍を受け入れる体制はできていない。受け入れ体制ができていないのに数値目標だけ掲げても、苦労するのは女性だと思う。	期待してはいない。
667	3	4	1	2	2	2	1	2	38	時間管理能力。コミュニケーション能力。簿記や情報系の資格（どこの会社でも必要とする技能）。	転勤や異動。会社側から考えると、結婚をしていつ出産（妊娠）するかわからない女性を転勤・異動させにくい（女性の仕事が固定化）。女性側から考えると、いつ妊娠するかわからないのに、異動希望も出しにくく自分のキャリアプランが描きにくい。	容易に女性を管理職に就かせない方がいいと思う。管理職としてのスキルがある人に役職を与えるべき（男女関わらず）。「女性だから」といって管理職に就いたものの、上手くいかなければ「女性だからだ」となって、結果的に女性活躍促進につながらない。
668	3	4	1	1	1	2	1	2	30	職種によって違ってくるので一概には言えないと思う。	仕事を続けていく上で、保育園の確保。保育園に入所していても保育料の負担増で、結局働いていても保育料のために働いている感がある。負担の軽減か補助が必要と思われる。	社内だけでなく、国や地方で一斉にしないと効果がないのではないか。
669	3	4	1	2	2	2	1	2	38	パソコン、英語、簿記、栄養士などの食の資格、医療系の資格。	育休後、職場復帰を目指す上で、保育園に入れず育休を延長したり、退職するケースがあるので、確実に入園できる体制があるといいと思う。また、希望しない地域への転勤は難しいので、断れる体制があるといいと思う。	
670	4	6	1	1	1	2	1	2	35		私も時短を取得していてとても感謝している。常に、自分が帰った後（いない時に）、対応してくれる人がいてくれるからだと思っている。時短は当たり前ではないのだが、中には当然の権利だと思っている人もいるように感じる。権利は義務を果たしてこそだと思う。時短でない人からの不満が多くなるとせっかくの制度が、と思う。	育児時短制度が最長小学3年の学年末までになり、本当に感謝している。長い間実現を希望していたので、制度がよくなるともっと頑張ろうとやる気が出る。
672	4	6	1	1	1	2	1	2	38		所属部署、仕事内容、上司によって、活躍できるかできないか左右されると思う。	
674	3	5	1	1	1	2	1	2	35	コミュニケーション能力と、情報編集力。	会社の制度。弊社では2年以上連続で成果を一定以上出せば昇格の資格が得られるようだが、育休を取ると「連続」が途切れてしまい、昇格できなくなる。育休中をカウントしない仕組みに改善してほしい。育休中のペナルティのように感じており問題だと思う。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
675	3	5	2	2	2	2	1	3	38	様々な社会経験（仕事、人間関係など）、特に限定はしない。	旧来の女性がすべきことと仕事。物事を捉えている男性社員や男性に限らずそういう考え方の人。	様々な経験ができるスキル・ノウハウの提供、セミナーなどがあるといい。
676	3	4	2	2	2	2	1	3	39	「女性だからこれが必要」ということはなく、男性と同じスキルを持っていれば同等に評価されるようになって欲しい。	男性が育児休暇を取ることや、熱を出した子どもを保育園に迎えに行くために仕事を休むことが許される雰囲気にない。	女性が前向きに仕事することはもちろんだが、男性が家庭の仕事をフォローしたりすることに対しての理解が必要。「女性活躍」のための原動力を、女性だけに求めず男性も変わっていってほしい。
677	3	5	1	2	2	2	1	2	45		男性の理解が重要と感じる。	女性、女性というあまり、男性からすると「女性だから」となっていると思うので、女性・男性両方を含めた取組が必要と思う。
678	3	4	1	2	2	2	1	2	53	国家資格のように公的で重要性のある資格。	残業時間の多さと周囲の理解不足。	業務の効率化。
679	4	6	1	2	2	2	1	2	50	論理的思考。マネジメント。	男性上司の意識改革が必要。介護や育児など、家庭のことはまだまだ女性の負担が大きい。	どんな取組も施策も本気でやらなければ、効果は出ないと思う。
680	2	3	2	2	2	2	1	3	51	経理系やFPなどの専門的な資格。パソコンスキルは必須。		
681	4	6	1	2		2	1	2	50	女性だからと言って男性よりも必要な技術はないと思う。	男女共に潜在意識の中で、女性が家事・育児をする者という考え方があること。男性は家事をする→手伝う、とよく言うのはその表れだと思う。	管理職のパーセンテージを決めるのは、女性に過度の負担を強いることになる。もっと学生時代、社会に出た時から男女とも同じレールに乗せて育てていくことが大切。男女共の意識改革が重要であると思う。
682	2	4	1	2	2	2	1	2	38	国家資格（弁護士など）を持っていれば、思い立ったときにブランクがあれど、復職しやすいと思う。	家族との話し合いができていないこと。女性間での境遇の違いによるバツの悪さ。（産休・育休の取りづらさは、独身からの無言の圧力が一番の原因だと思う。）	フレックスタイムの導入。休暇の取得しやすい環境。
684	5	5	2	1	1	2	2	2	40	常識（家庭での躾）	非常識な女性のために受ける風評。	頑張るお母さん。
687	4	2	1	1	3	2	2	2	40	職種によって様々だと思う。	家庭があるため、残業などができない、休暇がとれない、子どもの病気などで急に休む、これらの条件があるため、働けない職場が多くある。	雇用の促進。景気の上昇。
688	2	1	2	2	2	2	2	3	38	「女性が」とかは関係ないと思う。		
689	2	1	1	2	2	2	2	2	44			契約雇用から正規雇用へしていただける仕組み。
692	4	3	2	2	2	2	2	1	39	やる気。	男性・女性と言っていること自体が阻害する要因に思える。	
694	5	6	2	2	2	2	1	1	45	現在女性のスキルや資格は男性と変わらないと思う。社会進出のために特別なスキルは必要ないと考える。	日本は男性社会感が強い。世代が変われば少しは変わっていくのでは。	女性の大臣が増えていることは期待が持てる。
696	2	1	1	2	2	2	2	2	40			仕事と育児を両立しやすい環境、施設づくりの強化。
697	2	1	2	2	2	2	1	3	48	女性がマルチタスクが得意なら、それと関連する資格があり、男性より優れている面でのアピールにつながればと思う。	男性と女性の体のつくりは全く違うのに、それを大体の40代～の男性は理解をしていない。体調の不良を訴えても「自分の頑張りが足りないだけ」と思われがちである。	
700	6	5	2	1	2	2	2	1	36	自分が携わっている仕事に必要な資格は、持っていた方がよい。宅建資格、インテリアコーディネーター、火災保険などの資格。	一番は家族の理解が必要。	女性店長が誕生すること。
701	2	2	2	2	2	2	1	3	48	コミュニケーションスキル（これは男女問わず必要だと思うが）		
702	4	5	1	1	2	2	2	2	40	簿記など経理に関わる資格。TOEICなど語学もよい。	男尊女卑がよくない。	長期で安定性がある仕事を望んでいる。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
703	5	2	1	1	2	2	2	2	45	家庭や子どもを持つと、どうしても時間がなくなる。そのため要領よくこなすことは大切。まず、PCのスキルは必須。あと、ブランクがあっても復職できる資格（看護師、教員？）。	子どもが小さい時の時間的な制約。若い方が良いという日本社会の雰囲気。	非常勤で働く場合、派遣法などで契約期間が定められることが、かえって働きにくくしている。
705	3	4	2	2	2	2	1	1	45	男性と同じと考える。	子どもが2人いた場合、夫婦のどちらかが仕事をセーブしなければ難しい。収入が男性の方が上のため、女性がセーブすることになる。	無理に活躍する必要はない。給与格差がなくなれば自ずと他の差もなくなると思われる。
707	4	2	1	1	2	2	2	2	32		夫からの家事・育児の協力が得られない。	
708	4	4	1	2	2	2	1	2	45	思っていること、考えていることを言葉に出す勇気。また、その延長線上に「人前で話せる度胸」が必要だと日々思う。	上司、男性社員などの固定観念の強さ、頭の固さ。ためしに色々やってみるという臨機応変さ。	
709	3	4	1	2	2	2	1	3	43	資格は分野によって異なる。コミュニケーション力と柔軟性があればいいと思う。	出産後の育児、バランス。	
710	4	2	1	1	2	2	2	2	40	国家資格。	女性が責任ある仕事を任されていない。子どもが病気になるとすぐ休むと思われがち。	子育て中の女性への固定的な意識を改革する。
711	5	6	1	1	1	2	1	3	48		子どもの病気や親の介護などの負担が、男性より女性の方がまだまだ大きい。	
712	5	6	1	1	1	2	1	2	40	語学。IT。	社会の一般的な意識。	
713	3	5	2	2	2	2	2	3	24	個人次第では？		
714	2	1	2	2	2	2	1	3	58	女性は女性としてのライフスタイルや仕事への取組方を発信していける能力。	「女性だから」といって、お茶汲みや食器洗いなどをやらせたり、「女性だから」危険なこともあると思うのでそういった仕事はさせてもらえず同行が必要だったり、女性というイメージや身体的な能力が阻害しているように感じる。	ある程度の安全性や公平性を保ち、女性でも安心して仕事に取り組めるような環境づくりを期待している。
715	4	3	2	2	2	3	2	1	40		結婚・出産・その他の事情で一旦正社員でなくなると、二度と復活できない。非正規で派遣から正社員になる道もあると公には言われているが、現場では年限で切られる仕組みが続いている。	育休・産休を取る社員がいる間の仕事の分担が明確でなく、残った女性社員への負担が大きい。非正規雇用になった中高年女性が安心して能力・経験を活かせる制度が欲しい。
716	2	2	2	2	2	2	1	1	70	一般事務系の資格（簿記、MOSなど）。各業界必須の資格（医療事務、宅建など）。	保育施設の不足。職場の理解。	育・産休や時短勤務の啓蒙活動。保育施設の拡充。
717	4	4	1	2	2	2	2	2	23	何が特別に必要ということはない。専門性のある資格にせよ、事務的な資格にせよ、その分野において向上心を持った女性が活躍できるよう、資格取得に対し金銭的・制度的バックアップがあるといい。	女性の働き方、生き方も多様化している今、扶養の枠は足枷のようなもの。国民年金も健康保険も高すぎる。働いて得た収入に見合った負担、頑張った人が報われる制度にしてほしい。	現在仕事している人は、自身の地位向上のための努力、会社組織全体の意識改革が必要。結婚・子育てなどブランクある女性はまだまだ再雇用も難しく、いざ働きに出ても制約されることが多いので、国全体の制度の見直しや、受入側の柔軟な対応も必要。
718	3	4	2	2	2	2	1	3	40		妊娠・出産への会社の理解が足りない場合。上司の女性への偏見がある場合。	育児休暇が取りやすく、戻りやすい環境づくり。
719	5	4	1	1	2	2	2	2	38	特にスキルや資格は必要ではないと思う。本人の明確な社会進出の意識があれば、自らステップアップしていくものだと思う。	社会や男性による女性に対する固定的な意識だと思う。	女性活躍や女性の社会進出などと聞くと、日本の古いイメージが印象として浮かんでくる。こういう言葉を発信していかないと日本女性は社会でより一層人としての確立ができないのだろうか？女性だからとか男性だからとか垣根がないと良いのだが。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
722	5	3	1	1	2	2	2	2	40	常識。コミュニケーション能力。	子どもの世話が特に子どもが小さい時は大変で、大体は女性（妻）がその対応に時間を取られる割合が多いのでは？その分就業時間を制限される。	保育園の充実など。
724	4	4	1	2	2	2	2	2	45			公務員や政治家などトップに立つ人たちが育児休暇を取るなど、育児は男女共に関わるという姿勢をとってほしい。その上で、社会に向け発信してほしい。また民間企業では男性社員の残業が多く、夜中12時ごろまで働いていることが常である。これでは、子づくりや子育てができない。残業のあり方について検討すべき課題である。女性管理職の割合を増やす。義務付けも必要かと思う。
725	2	3	2	2	2	2	1	3	48		家事や育児に対しての職場の理解や具体的なサポート体制が整っていないこと。（実際に取りにくいこと）	職場の雰囲気として、女性活躍に向けたサポートを取りやすく、また復帰しやすい環境づくりの強化。
727	4	3	2	2	2	2	2	3	50	個々が必要と思うもの。		
730	4	4	2	1	2	2	2	2	36	働く業界で違うが医療事務・簿記など年齢に関係なく働けるのでは？		これからは女性が社会進出する時代だと思う。その反面、出産・育児などの問題がある。産休がとりやすい、会社に託児所があるなど、女性が働きやすい社会が理想ではないだろうか？だが実際、産休中でも仕事は止まることはない。託児所などがあっても、子どもは急に熱を出したりする。具合の悪い子どもを預けることの罪悪感。職種・職場を幅広く選択できる社会になると良いと思う。
731	3	4	2	2	2	2	2	3	48	語学。	非常勤の拡大。	男性の育休取得。
732	4	2	1	1	1	2	2	3	40	コミュニケーション能力。調整能力。協調性。	一部の人の「女性には」という考え方。男女共にあり。ただ、女性（同性）に外になるような仕事は避けることはあると思う。	産休・育休制度と、制度終了後の同じ職場復帰は助かる。子どもの一時預かりをもう少し低年齢から（この時期にイライラ感があるので）、また施設数も増やしてほしい。
733	4	6	1	1	1	2	1	2	46	女性だから男性と比較して必要なスキルがあるのではなく、家庭環境だと思う。子どもが小さいから両立が大変ではなく、小さくても大きくても異なる大変さはある。仕事をするためにどこまで割り切れるか、また、カバーできるかによって社会進出するか悩むところと思う。	女性は、子どもがいると時間のしばりがある。夕食の世話を毎日親に頼るのは嫌と感じるため、家のことも満足にしようと思うと、仕事をセーブせざるを得ない。	時間に対して評価される雰囲気をなくし、成果に対して評価されるようになれば、「残業はできないから」と仕事にセーブする人が減るのではないかと思う。
734	3	5	1	1	1	2	1	2	44		育休・産休を取る年代に仕事をバリバリしなければ、活躍する年齢が過ぎてしまう。（20代後半～40代まで子育てで忙しい時に仕事でも重要な役割がきてしまうが、男性社会なのであまり活躍できる時間がない）	男性の育休の積極的取得。
735	2	3	1	1	1	2	1	2	42	専門資格もしくは学歴のどちらかがないと、女性は働き続けられない社会だと感じる。夫の転勤があると帯同することが当然と考えられているので、復職するためには専門資格もしくは学歴が必要。	長時間労働。長時間労働する男性社員の働き方に女性を当てはめることは不可能であり、そうできない女性社員の昇進は閉ざされていると思う。労働時間ではなく成果で評価する枠組みをつくるべきだと思う。	長時間労働の規制。男性の育休取得促進。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
736	3	5	2	2	2	2	1	1	40		育児期間に時短や残業ができないことについて、評価が下がること。	
737	3	4	1	2	2	2	1	2	48		時間外労働を前提とした業務分担（責任ある仕事は時間外労働ができる人に与えられる）。また時間外に共有された情報の共有化が不足。	時間外労働削減への取組と業務効率化。
738	4	6	2	1	1	2	1	2	45		時間の制約が男性より多い。	
739	3	5	2	2	2	2	1	1	45	冷静であること。やる気・責任感が多少なりともあればよい。		小さな子どもを持つ親は子供の体調や保育機関の預かり可能時間により、じっくり仕事に取り組めないし、任せられないので、預かり可能時間を延ばす（金額補助する）や、いっそ休暇を伸ばした方が双方助かると思う。中途半端な復帰はあまりよくない。
742	3	5	1	1	1	2	1	2	40	リーダーシップ・コミュニケーション能力などのソフトスキルが一番重要。	長時間労働を是とする職場。男性の意識（女性は家庭。控えめが良いなど）。	数が増えること。そうすれば無視できなくなる。日本全体の労働時間削減。
744	4	5	2	2		2	1	1	65	スキルというよりも、女性が進出する分野を最初は限定すべきだと思う。第一段階では資格のある分野や女性特有の分野にすべき。その後男女の区別をなくして男女とも希望する職につけるようにする。日本は、現実として性差があり、役割のある国だからそれを表向きだけないものにするのは無理があるので、まずは男女ともに受け入れられる分野からにすべきだ。	日本の社会は一部外資系などを除いて女性の管理職を受け入れる体制になっていない。男性上位で何百年もやってきたのだから、それを変えるには時間が必要。急に数字目標を掲げても男女とも意識が変わっていないのだから、大臣の辞任など混乱を生むだけで、女性にもいいことがない。今の数字ありきの政策が問題で、意識が変わらないままだと男女共にひずみを生むことになる。	日本の一般的な会社では、まだまだ女性が活躍できる風土になっていないと思う。インフォーマルな場で情報交換をし、飲み会などで人間関係を何十年とつくってきたものを変えるのは難しいので、時間をかけて、男性側も残業や社外の付き合い以外でのコミュニケーションを形成できるようにし、女性も一生働く上でのキャリア形成を考えられるように、5～10年かけて取り組むべきだと思う。男性も短時間労働や育休・介護休などを取るような女性的な働き方を実践することで、本当に必要な労働力や社員数を企業側も確保し、ワークライフバランスを無理なく実践できるように整える必要もある。社会全体で意識改革、土壌が変わる政策が信用するなかで数値目標が出るべきで、今のまま数字ありきになると出世を阻害されたと感じる男性や、管理職になった女性が必要以上の苦労をする状況になるので、そうならないように社会が成熟するまで待つべきだと思う。
745	2	1	2	2	2	2	1	3	45	語学。		育休や看護・介護のための休暇制度を大手企業以外でも実施するべき。
747	4	6	2	2	2	2	1	3	55	コーチング力。コミュニケーション力。	男性の女性に対する先入観。	
748	3	4	2	2	2	2	1	1	45	経験。	その会社の制度。	フレックス勤務など。
751	2	2	2	2	2	2	1	3	45		出産・育児。	
752	3	4	2	2	2	2	1	3	40	自律心。謙虚な心。		
753	2	2	2	2	2	2	1	3	40	自分の職務で専門的に利用するような資格（FPなど）		
754	3	4	2	2	2	2	1	3	40	男性社会の中で生き抜くためには、技術向上につながる専門の資格や国家資格など、男性でもあまり持っていない資格があるよ有利だと思う。		

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
755	4	5	2	1	2	2	1	3	50	リーダーシップ。良く聞き伝える双方向のコミュニケーション・スキル。ビジネスの基礎知識。		女性自身を含めて「女性はこうあるべき」や「女性の仕事はここまで」といった意識があるのではないか。男女問わず全ての人が無限の可能性に気付くことが必要であり、自信を持たせる思い切った人事や機会の提供が必要である。そのために、男女ジョブグレードに関係なく、意識の転換を図る取組が必要であると感じる。
756	2	4	2	2	2	2	1	1	43	技能もだが、そもそも体力づくりからしないといけない。	男女平等とは言っても、女性が家庭の仕事をすべきというのが残っている。	
758	3	4	1	2	2	2	1	2	50	女性ならではの感性や気配り、コミュニケーション能力を活かした仕事。どこの地域に行っても転職に困らないような資格（医療従事者、サービス業など）。事業主に自らがなって仕事できるような知識や人脈。	当社では幹部昇格に年齢制限を設けているので、産休や育休を数回取得すると、一度も取得していない男性社員に比べて公平ではない。	女性に活躍してもらいたいと上司や職場の年上の人達が本気で思うような意識改革。
759	4	2	2	1	2	2	2	3	38	直接、利につながるような資格。	男尊女卑の思考。	
760	3	4	1	1	1	2	1	2	35	効率の良さ、残業しないで仕事を終わらせる。	女性自身、男性と違って仕事の取組意識に甘えがある。責任感が足りない。	保育所の充実、料金を安くしてほしい。（家庭と仕事の両立ができるように）
761	2	1	2	2	2	2	2	3	38	コミュニケーション能力（男女関係なく）。	結婚・子育てで勤務時間が減るという懸念から来る雇用意欲の低下。	家庭環境に配慮した職場、勤務の仕組み改善。
762	2	4	1	1	1	1	1	2	35	限られた時間内で仕事をこなす能力。周囲との協調性や、周囲への理解を求めるための配慮。	日本国内の根強い、女は家庭男は仕事という考え。	安倍内閣は、結局どうしたいのかわからない。
764	4	1	2	2	2	2	2	1	36	スキルはないよりあった方が良いが、結局のところ会社に適したスキル、会社に順応できるかが大切だと思う。なので、スキルだけで判断するのはよくないと思う。	会社での女性活躍の意識は大分定着してきていると思うが、本心で皆が理解しているとは思えない。まず男だ女だではなく個々に一人として、自分の仕事に責任を持つ意識が必要だと思う。	女性活躍の場を促進するのは良いことだと思うが、女性でも、出世したい人、したくない人がいるので、男女関係なく言えることだが、まずは個々の意志を重視すべきだと思う。
765	4	6	1	1	1	2	1	2	45	パソコン。英会話。しかし技能や資格があっても、要領が悪かったり時間がかかりすぎたり、判断力がなければ仕事はできない。	評価する人が男性を優位に評価すること。	
766	4	6	2	1	1	2	1	2	40	コミュニケーション能力。論理思考能力。問題発見・解決力。	女性支援制度により負担のしわ寄せが来る立場の人へのケアも同時に整えるべきかと思う。	育児する女性、出世を目指す女性支援のみに偏るのではなく、男性も含めた全員が、ワークライフバランスが充実してこそ、支援・協力体制が整うものではないかと感じる。
767	4	5	1	2	2	2	1	2	40	専門の資格（薬剤師、登録販売者、消費生活アドバイザー、教職など）を持っている人が断然働きやすいと思う。	例えば店舗（スーパー）勤務なら遅番（20時、21時までなど）もあり、育児短時間勤務が終了すると働きにくいのが現状である。小売業、サービス業など夜の業務があるのは非常にネックになっているのではないか？子どもや家事の問題で夜の時間帯に働けない女性は実際多いと思われる。	育児や介護以外でも短時間勤務を適用できたり、社員で給与を下げてもいいので勤務時間帯を選択できる制度ができれば女性がもっと働きやすい環境になると思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
768	3	5	1	2	2	2	1	2	40	結婚、出産後も仕事の幅や選択を制限されない公的資格（医療事務、語学力など）。日本全国で通用、需要のあるもの。（男女共に）適応能力。	社会全体の性差についての固定観念「男らしさ（く）、女らしさ（く）」。女性の意識（女だから、男だから昇進しやすいなど）。子育て、家事をサポートする社会の仕組みが手薄（保育園の入所困難さ、結局家事のメインは女性が行うなど）。	結婚してからよく思うが、共働きでも結局は家事・育児は女性（妻）がメインで行わざるを得ない状況である。夫は仕事がハードで帰りが遅く、言っても家事をしない。子育てもそう。また、女性活躍というのは少子高齢化も踏まえてだと思うが、不妊や婚活に対する助成や制度があまりなく、子どもが欲しい夫婦には負担大。少子化対策をするなら、産んでもらうことそのものにも目を向けて取り組んでほしい。子どもがいらない夫婦（カップル）とそうでない夫婦とは全く違うので、差をつけてほしい。不妊治療、全般に健康保険が使えるとか障害認定のようなものをするとか（税負担の差）など、金銭面のハードルなく妊活できる仕組みが欲しい。
770	3	5	2	2	2	2	1	1	50	マネジメント能力。経験。	働き方（長時間労働が当たり前）	経営層のコミットがない。
771	4	6	2	2	2	2	1	3	48	男女平等だから、女性だけが必要なスキルは無いのではないか？	男性の意識もあるが、女性自身の意識も変えなければならない。若年時から仕事に責任を持つ。	男女平等であるのに、女性だけが管理職など役員に就くと、注目されるのがおかしいのではないか？女性が登用されても当たり前になる社会（日本）が理想。
773	4	5	1	1	1	2	1	2	32	必要だが、希望しても活用及び評価してもらえる体制がもっと必要。	男性の育児参加を会社が後押ししてくれないこと。	勤務時間数ではなく評価してもらえる体制。
774	3	5	2	2	2	2	1	1	60	男性同様のビジネススキル。（女性だから女性視点を活かして、はご法度）	女性の働き方の多様性を女性の方が認めないこと。（子どもの有無など。意識の差が大きい。）	職場の周りの環境次第。
775	3	5	2	2	2	2	1	1	50		男性社会の構造・観念が根本的に変わっていない。	女性の特性を活かした活躍の場というのがあると思うが、そこをバランスよく配置してもらうこと、そういう視点を持った育成を経営側がきちんと計画すべきだと思う。
776	3	6	2	2	2	2	1	1	48	おもてなしなど女性特有のスキル。	男性管理職の理解度の低さ。	男性社員の育児に関する関わり方を改善しなければ活躍することができない。
778	3	5	2	2	2	2	1	3	49	特にない（男性と遜色はないと思う）。	あるとすれば男性（上司）の意識、考え方。	女性活躍（活用）に関する最近の議論には若干違和感を覚える。女性の望んでいることそっちのけで、労働力確保に活用したいという一方的な流れに思える。様々な働き方があっていいと思う。当社において女性の上位職が少ないのは、とにもかくにも労働時間上の制約（流通なので従事時間が長い）のためだと思う。
782	2	3	2	2	2	2	1	2	45		産休や育休が取りにくい雰囲気。業務時間によって家事との両立が難しい。	社内外で女性社員に向けた研修や交流ができる機会が増えるといい。女性社員の管理職が増えて、女性社員の働き方や労働時間・体制を変えていってほしい。
784	4	6	1	2	2	2	1	2	50		女性は男性に比べて昇格しづらい。	
785	5	1	2	1	2	2	2	2	21	PC。語学力。精神面を鍛える。	女性の可能性を無限大に引き出してくれる上司が少ないのでは？だからといって自分の仕事に不平不満を言い、どうせ女性なんだからと愚痴る女性は良くない。努力をしている女性を評価する。	最近ではマタハラの件などをテレビなどで取り上げられて改善されて、女性も男性と同じように、社会での活躍の場とチャンスを得るようになってほしい。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
786	4	1	1	2	2	2	2	2	22.5～30	業種にあった資格でなければ意味がないと思う。	お子さんがいる方の保育関係。	実は男女平等の社会にならなくても有能な女性は素晴らしいリーダーシップを発揮されていたのでは？と思っている。女性の進出により男性がだめ（甘え）になってしまったのではと思うこともある。
787	4	4	1	1	2	2	1	2	50		幼稚化した男女が多い。	
790	2	2	2	2	2	2	2	3	40		セクハラなど。	
793	4	3	1	1	2	2	2	2	40	国家資格。コミュニケーション能力。営業力及び営業戦略（経営能力）。	家族の理解。男女平等とは言っても、まだまだ男性社会だと思う。	うちの会社では特にない。何もしていないと思う、あったとしても下に降りてこない。
794	4	5	1	1	1	2	1	2	30		周りの理解が得られているかどうかで大分と違ってくる。	
795	4	2	1	1	2	2	1	2	45	女性だけではなく、社会全体で礼儀や作法はあるといいと思う。それと、これからの社会に言語能力が身につくと、女性らしい思いやりのある社会にできると思う。	結婚を機に家庭と仕事の両立が難しくなると思う。会社の支援も必要だけど、子どもや親を支援してくれる社会福祉などの問題も解決しないと、家庭と仕事の両立は難しいと思う。	
798	4	2	1	1	2	2	1	3	50	人前に出て、基礎知識を備え、プロとして対価が頂けるだけの仕事をするために必要と思う。	男性と違い、家に戻れば家でやらなくてはいけないことも多い。地域や子ども関係で役員などにあたると特に用事が増えてしまう。	今働いている若い方は、育児休暇など取得することが当たり前になっているが、20年前だとまだまだ辞めて育児するという空気が漂っていた。
799	4	6	1	1	1	2	2	2	35	出産しても働くことで、同じ立場の女性を理解できる。資格は各々の職場で必要なものを取得していればそれでいいと思う（辞めないで続けることが大切だと思う）。	保育所がまだまだ土日祝日休みのところが多く、そうなると土日祝日が休みの会社でしか働けない（デパートなど商業施設は無理）。病児保育をしているところが少ない（流行病にかかると一週間位休まないといけないので）。	上記（Ⅵ）の改善をお願いしたい。
800	3	2	2	2	2	2	1	3	45		結婚・出産。	
803	4	6	2	2	2	2	1	3	45		結婚しているから、子どもがいるから、ということで業務量の負担を軽くすることは賛成だが、それを当たり前のようにとらえ同僚の協力に感謝の気持ちがない一部の女性がいることで「これだから女性は」「これだから母親は」と、男性や子どものいない女性から良く思われない風潮が生まれる。世の中の意識を変えていくことは大前提だが、女性当人も権利だけを主張するのではなく、どんな仕事（正社員でもパートでも派遣でも）もプロ意識を持って業務にあたるという意識を持たなくてはいけないと思う。	社内でも女性活躍を推進するプロジェクトチームはあるが、一部の女性（本社勤務、メンバー固定）に限られているので、もっと視野を広げた取組をしたら良い。
806	5	6	2	2	2	2	1	3	43		職場内において、家庭特に子どもに関する理由で業務が行えない理由、いい分け、不満にすること。最終的に「辞めた方がいいのかな」など言い始める。周囲は、半端な気持ちで仕事をしているとしか見ない（評価しない）。ご主人の協力があっても、女性本人が養育は自分（母親）がやることと思いこんでいるため。	今後は介護問題も大きな負担になるため、養育ばかりでなく社会全体と取組が、個人の活躍に大きく影響すると思う。養育・介護は女性のやること、という意識が男女共に薄くなることを期待している。
807	4	4	1	1	3	2	1	2	46	女性というより、男性も今の時代は資格や企画能力などないと働いていけないと思う。	家庭との両立で一番大変なことは時間のやりくり。9～17時ということでなく、好きなように時間を使えるかがポイントになると思う。	各々の仕事内容を見ていただき、時間などで見ない（評価する方はわかりやすいと思うが）。雑用をみんなでする。パワハラしない。
808	2	2	2	2	2	2	1	1	50	その職に適した資格。	マタニティハラスメントのある環境。	男女の育児休暇など「女性の仕事＝育児・家事」という考え方を見直す取組。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
809	4	6	1	2	2	2	1	2	50	調整力。	女性は自己主張が強かったり、正しいことを曲げられなかったりすることが良くある。	管理職数以外の数値目標が複数ほしい（会社の形態によって選べるなど）。
810	2	1	2	2	2	2	1	3	50	出産後も再就職がしやすい技能やスキル・資格。	結婚後、出産後に正社員として働きながら家庭と両立するのは難しいのではないかと感じている。	
811	5	1	2	2	2	2	1	1	50	専門的な資格、または女性の感性が活かせる資格。	男社会（特に建築業界）の意識が残っていると思う。セクハラ。	
813	5	6	2	2	2	2	1	1	50	技能や資格は求める職種によって違うと思う。資格があれば、というものでもない。バランス感覚・やる気・目標などが大切だと思う。	一部女性の中に職場は出会いの場、楽で責任のない仕事が良いという意識を持った方がいる。全ての女性が仕事に活躍の場を求めていない。男性の意識の中で「女ごときが」と思っている方がまだまだ周りに多くいる。	
814	4	1	2	2	2	2	2	1	16		過去に例がないとの理由から進めないこともある。	
815	4	4	1	2	2	2	2	3	35	各々の職種によって必要とされるものは違ってくると思うが、私の職場ならば建築士・宅建主任者が求められていると思う（建築業なので）。	年配の方はまだまだ女性は家庭の方にウェイトを置くべきという考えを持たれているように感じる。私は子どもがいないので良くわからないが、育児をバックアップする環境を整備していかないと、女性の活躍は難しいと思う。	上司の意識改革。ワークライフバランスの支援制度。オープンな職場環境の改善などの取組に期待したい。
817	3	1	2	2	2	2	2	3	37	やりたい仕事によって必要なスキルは変わると思う。家庭を持っている人が負担なくスキル取得できるような環境が必要。	女性はこうあるべきという古い考え方がまだあったりするので、そういうところがなくなればいいと思う。	育児と両立できるように、保育園などの施設・費用をもっとしっかり考えるべき。
818	2	1	2	2	2	2	1	3	50	これまで女性が家の中で家計を握ったり、家庭を守ってきたように、組織の中でもバックアップをする体制を取っていくと変化があるように思う。	まだまだ女性だからという面で軽視されているところがある。お客さまからの期待が男性に比べて少ないと感じる。	
819	3	1	1	2	2	2	2	2	23	実践的に仕事で活かせるもの（パソコンスキルなど）	労働時間の長さなど家庭を持っている女性には規制をかけられることが多い。	
820	2	1	2	2	2	2	1	3	50	気遣い。		
821	2	1	2	2	2	2	1	3	55			女性が活躍することは良いことだとは思うが、そのために家庭がおろそかになってしまうのは良くないと思う。子どもと食事をゆっくりできない、といった家庭は嫌なので、私は仕事はほどほど、家庭を大切にしていきたいと思っている。もっと子どもを思いやった暖かい家庭環境づくりの方が大事だと思う。
822	4	2	1	1	2	2	2	2	40	PCスキル。一般的なビジネススキル（マナー、電話対応など）。男性と同じスキルが必要。		
824	2	2	2	2	2	2	1	3	48		女性が仕事と子育ての両立ができる環境が整っていないこと。育休などで仕事を長い間休むと戻ってくる場所がない。共働きが増えていくのに、保育所の数が少ないため、子どもを育てる環境が整っていないこと。	
825	6	2	1	1	2	2	2	2	35	必須。	女性は夫の収入に頼っていればいいというような考えの男性がまだまだいる。	
828	5	6	2	2	2	2	1	3	50	スキルアップできるものはそれぞれの仕事で違うと思うが、勉強させてもらう時間を提供してほしい。	結婚・出産・介護などやはり女性としての負担が大きいと思う。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
829	4	2	2	2	2	2	1	1	45	特化したものはないと思う。専門的なものであればブランクがあっても働けるし、サービス業は生活感のある女性の力を必要としていると思う。	様々な形態で働く女性への対応に問題があるのではないかと思う。理解がもっと必要かと思う。	女性だけのことを考えるのではなく男性にもゆとりが必要。両方が家庭にも仕事にも時間を取れる働き方を考えることで女性も活躍できるようになると思う。
831	3	3	2	2	2	2	2	2	43		育児休暇や産前産後の休暇の制度が会社的にはあっても、実際に休暇が明けて戻ってみると、前と立ち位置が変わっていたりすることだと思う。	子育てや出産に関して、もっと協力的な制度を設けていただけたら、子育てしながらも仕事との両立が可能になると思う。
832	3	2	2	2	2	2	1	1	40	男性と対等な評価を得られるスキル・資格。	既婚者・子ども有りの場合、正規雇用されにくい。セクハラ、パワハラ。	待機児童の解消。
833	2	1	2	2	2	2	1	3	45	対人スキル。	環境。女性というかその人自身の考え方、物の捉え方。上司の考え方。	
834	3	2	2	2	2	2	2	3	43	職場によって違う。	非正規社員→正社員への壁。	女性＝パート・非正規のイメージが強い。正社員登用への明確な規定を設けてみては？
835	5	3	1	2	2	2	2	2	50		古い考えを持つ男性社員。	
836	2	2	2	2	2	2	2	3	42	コミュニケーション能力。		
837	4	4	2	2	2	2	1	1	48	必要。	上司の意識。	
838	3	5	2	2		2	1	1	45	コミュニケーション能力。	結婚後、家庭を優先するのは女性の方という風潮がまだまだ根強い。正社員で時間の融通がきく仕事が日本にはかなり少ない。	全体的な意識改革。男女とも能力によって平等な給与が与えられる制度。
839	5	5	1	1	2	2	1	2	45	技能というよりも時間管理能力。スケジュール調整力。生産性向上。	家族は仕事場での妻（母）を知らない。職場では家庭人としての役割を理解してもらえない。今まで職場家庭両方に負い目と申し訳なさを抱えてきた（今も）。まずは相互理解しあうことが大切。	女性に限らず社会人全てがプライベート家庭を大切にすることを尊重できる雰囲気になったら良い。そういう後押しをしてくれる取組を期待する。
841	4	2	1	1	2	2	2	2	43	スキルや資格というよりは、職場の受入側の体制を整えることが第一。スキルや資格は人と同じでは駄目なので、進出しようと考えるなら努力するのみ。	日本でも特に九州は男性社会だと感じる機会が多い。育ってきた環境によるので意識を変えるのは難しいと思うが、平等に一人の人間として能力を発揮するためには、企業をあげて勉強会や会議など積極的にやるべきと考える。	女性にも色々なタイプがいると思うので、男性より優れた能力を持っている女性には積極的な活躍の場を与えるべきと考えるが、頑張らなければと無理をして体を壊す女性もたくさん見てきたので（家庭も壊れる、子どもも悪影響が出るなど）、優先すべきこと、えられる支援などを広い目線で考える必要がある。
842	5	3	2	2	2	2	2	1	36	パソコン（ワード・エクセルなど）。職種により色々。	現場と本社内部の考え方、見方の違い。	若い人だけでなく年が上でも仕事のできる人もいると理解してほしい。
843	4	2	1	2	2	2	1	2	45	担当する業務に必要な資格は取得するべきだと考えるが、社会進出のために資格があればいいとは思わない。本人の取り組む姿勢が重要。	希望する職務などに女性だから配属されないということがあれば問題だし、育児は女性が担当だという考えは阻害の要因。	
845	2	2	2	2	2	2	1	3	41	やりたい仕事内容による。	ロールモデルが少ない。女性は事務作業という概念が強い。社会の認識面以外でも、出産・育児に関する整備が不十分。	
846	5	6	2	2	2	2	1	1	50	専門的なこと。語学、CAD、専門的知識、能力、接客能力など、替わりを見つけにくい能力。	男性の社会における既得権に対する執着。	
847	3	3	2	2	2	2	1	3	54		子育ての環境が整っていないと感じる。	
849	2	1	2	2	2	2	1	3	48	愛嬌。専門的な知識。	体力が追いつかない。	
851	3	4	2	1	1	2	1	2	45		子どもは女性が主として見るもの、という考えが多いこと。	子どもの預け先の多様化。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
852	2	2	2	2	2	2	1	3	45	その女性がつきたいと思う職業に必要な資格は必要不可欠。パソコンは基本的にどの職業も必要と思う。	子どもが生まれた後の家族、社会のサポート不足。共働きが増えたため保育所不足。ニュースで、入園するにも保育所の空き待ちで待機児童が多い地域があるとよく報道されるのをみる。	会社と同じビル内に保育所を設けるのは、様子をすぐに見にいけるから良いと思う。そこに、小児科クリニックを設けるのも良いのではと思う。
853	2	2	2	2	2	2	1	1	60	専門の資格（人の信頼を得るため）。女性だからといって男性と変わるスキルなどない。	上の方々の男尊女卑の考え方。	
854	3	4	2	2	2	2	1	3	43	福祉。医療。	女性の社会での割合。体力。	地位や立場の向上。
856	4	6	2	2	2	2	1	3	49	男女問わずスキルアップは常に必要であると考える。資格保有者＝能力が高いではない。資格取得に対して踊らされすぎている気がする。	25年勤務しているが、同じ年代の男性社員とは役職・給与に関しては半分以下ではないかと思う。現在係長だが多分退職するまで昇格は無いかと感じる。会社の制度としては問題はないと思う。上に女性が立つことが不快ならばせめて給与は均等にしてほしい。	お茶出し、電話受け付けは女性の方が良いといってやらない風潮をいつか変えてほしい。出産も大変だが女一人独身で頑張って生きていく女性も応援していただきたい。
857	3	4	2	2	2	2	1	3	50	男女は関係なく、その職種に必要とされる資格などを持っている必要があると思う。		高齢化が進む社会の中で、今後働き手が求められる場面が増えると思う。その際、出産・子育てで仕事を辞めた人が再び働く時の環境が重要になると思う。女性が男性と同じように働くのは難しいように思う。無理な平等を掲げるのではなく、女性が必要とされる場所や環境を増やしていくのが良いと思う。
858	5	2	1	1	2	2	2	2	36	スキルとしては、各職場により求められるものが様々だと思うが、最低限としてPC操作、最低限の法規、コミュニケーション能力など。	スキルや資格など最低限は無くては阻害の少しの要因になるかもしれないが、学ぶこと、覚えることができるものについては、全く阻害される要因ではなく、やはりパワハラや男性からの嫌がらせ、女性の活躍をよく思っていない人々からの足の引っ張り等が、一番女性の活躍を阻害していると感じる。	コンプライアンスの制度が充実されてきたと言えど、なかなか利用しづらいなどや利用した後のことなどで、利用できない状況がまだまだある（一般会社では）。これ以上の改善は難しいと思うが、もっと利用しやすくなればと感じる。また、パートと社員の差別（仕事及び賃金など含み）が少なくなるよう期待する。
859	4	3	2	2		2	2	3	35		女性は男性の仕事の補助的な役割を担っていればよいと考える人がいると、他の男性にもその考えが伝わって、女性が意見を言えなくなる雰囲気になることがある。	
861	4	2	2	2			2	3	38	ワード・エクセル。コミュニケーション能力。		
863	3	5	2	2	2	2	1	3	60		このようなアンケートは男性に向けて聞く方が効果的ではないだろうか？高齢世代の古い考え方の就業。	
864	3	5	1	1	1	2	1	2	36		子どもの預け先や公休日が土日の方がありがたいことが多いなど。	
865	2	3	2	1	2	2	1	3	50	国家資格。	定時に帰るという当たり前のことや、有給休暇が取りづらい雰囲気。	子どもがある程度自立をすれば残りの年数は仕事にも集中できるので、長い目で見る企業努力をしてほしい。
866	4	6	2	2	2	2	1	3	44	それぞれの職場に必要な資格（住宅メーカーなら建築士、宅建、インテリアコーディネーターなど）	結婚されて子どものいらっしゃる方が優遇されている気がする。本社勤務を希望しても独身者は希望が通らない。	女性活躍委員会のおかげで産休・育休が取れるようになった。
869	3	5	1	1	1	2	1	2	30	限られた時間で成果を出すスキル。	同期（男性）はどんどん昇進しているが、女性は出産・子育て期が長ければ長いほど、昇進は遠のき年齢だけ重ねて定期的に悩み、落ちこむ。	社をあげて、男女共に育児・介護休業などのワークライフバランスの支援制度を取りやすくして、一人一人が活き活きと働ける組織をつくること。
872	3	2	2	2		2	1	3	50	進出する社会や業態による。その業界で役立つスキルが必要。	制度ばかり整えて実現できる環境が整っていないように感じる。	子育てをしている人が仕事をするのが難しそうに思う。そこへの取組が必要だと思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
875	3	2	2	2	2	2	1	1	48	リーダーシップ。コミュニケーション能力。	子育て・介護で抜けたら人員の補充がある。→戻ってくる場所がないように感じ、育児休業などに積極的になれない。そうすると、家庭を取るか仕事を取るかで、仕事で管理職などになることにためらいがでるのでは？	
876	4	6	1	1	1	2	1	3	48	業界の知識。必要な資格は各業界で違うが、必要とされる資格。コミュニケーション能力。	部内情報の共有。会議は男性のみで行い、女性は電話番をしていることが多い。最初から女性をはずしていることが問題。	
880	3	4	1	1	1	2	1	3	32	仕事をする上で必要な能力が男女で違うとは思えないので、性別問わず求められているスキルが必要だと思う。	家庭があると、子どものことなどで勤務時間の調整を強いられるのは女性になりがちだが、責任のある仕事ではいつも調整できるとは限らない。	育児休業3年というのが早く実現してほしい。男性も子育て時期に、もっとフレキシブルに動けるように社会全体が変わってほしい。
882	3	4	1	2	2	2	1	2	50	国家資格。	女性だからという意識（男女双方の）。	
883	3	4	2	2	2	2	1	1	45	それぞれの仕事による。	子育ての大変さをあまり理解されていないのでは？	現実と理想の差を理解して取組しているのか？
884	4	5	2	2	2	2	1	3	50	コミュニケーション能力。（ある意味）女性らしさ（気配り）。数字に強くなる。チャレンジ精神。	男性側の考え方。	形ばかりの女性活躍チームなどはいらない。経営陣が女性の必要性を感じていないのに、世間体で形ばかりの女性の活用をアピールしている→現実は変わっていない。
887	2	2	2	2	2	2	1	1	60		女性の採用が少ない（正社員・新卒）。業種によるのだろうが、女性の割合を責めて4割以上にするべき。	女性がいることによって社内のまとまりが出ることがあるとよく感じる。しかし縁の下の力持ちであることが多いので、もっと評価されるべき。
888	2	1	2	2	2	2	1	1	38	実践的なもの。		
889	2	2	2	2	2	2	1	1	55	結婚や出産で休職もしくは退職し、その後復帰するとなると、技能や資格取得は重要であると感じる。		
890	3	4	1	2	2	2	1	2	55	パソコンの基本操作。様々な人と渡り合えるコミュニケーション力（交渉力、プレゼンテーション力、外国語など）。女性としてのメリットを活かせる資格（産婦人科医、建築士）。	働き盛りの年代に、出産・子育てによりキャリアが中断せざるを得ない状況を解決してほしい。また、出産後職場復帰を果たしても、家事・子育てのため残業・休日出勤などは難しくなると思うが、本人の希望しない職種に異動するのではなく、本人の希望する部署で（残業・休出が多い職種の場合でも）、働き続けられる環境づくりをしてほしい。そして、キャリア形成の継続になればいいと思う。	少子化の問題は将来の国力に関わる重大な問題だと思うが、少子化に対する政府・自治体・企業の取組は、非常に乏しいと思う。安心して妊娠出産できる職場の体制、育休してから安心して戻ってこられる仕組みづくりは急務である。私自身、妊娠を希望しているが、残業も多く、ストレスも大きな職種なので、妊娠・出産までたどり着けるか不安である。
891	4	6	2	2	2	2	1	1	57	女性が男性と特に異なるスキルを持つ必要があるとは思わないが、女性特有の思考方法を自認する（理解し是正する）ことは必要だと感じる。男性もその逆が必要。	男性（パートナー）の家事分担不足。男女比率（圧倒的に男性が多い）。	労働時間の短縮。日本全体として、男女共に働く時間が長すぎることを改めるべきである。
892	5	4	2	2	2	2	1	1	46	技能や資格は職種によって必要なものが変わるので、一概には言えない。	現在の社会そのものが男性中心にできているし、男女ともそれを前提に仕事していること。その男社会の中で、男性のつくりあげた仕組みで女性が働くとなると、精神的にも身体的にもきついと思う。男女共に意識を変えていかないと、女性が真に働く喜びを感じて続けていくのは難しいと思う。	家事や育児、介護などプライベートなことだが、人生の中では最重要なことだと思う。男性も女性も共にそこに参加するのが当たり前だと、みなが共通認識を持って生きて生きやすい社会にしていかなければ、女性活躍は無理だと思う。
893	2	1	2	2	2	2	1	1	38	子育てのために仕事を一度辞めたとしても、また働けるような需要のある資格。		

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
894	2	1	2	2	2	2	1	3	38	時間内に仕事をやりこなせるスキル。	女性の役割という仕事があり、その考えをまだぬぐい切れていないこと。	女性が活躍できる職場はすごくいいと思うので期待できる。
895	2	1	2	2	2	2	1	3	40	その働く業界で必要とされる国家資格や家庭と仕事でしなければならないことをこなしていく能力、時間のやりくり。	社会の固定観念。女性の「女だから」という考えと男性の「女だから」という各々の考えと甘え。子育てをしながら働いている女性が周りにあまりいない。	仕事と家庭をうまくやりくりしている働く女性のモデルケースの普及・認知とその増加。
896	5	6	2	2	2	2	1	3	65	専門的知識と専門分野の知識を証明するための資格。専門外を含む広い視野。	いわゆるガラスの天井。女性イコール家庭。男性に尽くす存在という社会の雰囲気。長時間労働。	管理職割合の数値目標は考え方としては理解できるが、誰もが管理職になりたがっているわけでも、優秀の証明が管理職というわけでもないと思う。男でも女でも成果に対して平等かつ正当に賃金で評価してほしい。
897	2	2	2	2	2	2	2	3	35		パートやアルバイトだから、女性だからという理由で、一番低い地位にされてしまう。	男性の協力が少ないように感じる。
898	3	1	1	2	2	2	2	2	35	女性がという意識ではなく、社会人としての意識やプライド。	「女性だから出産・子育て・家庭との両立」というのではなく、同じことが男性にも当てはまる、男性にも関係している、という意識が低いと思う（男女共に）。出産は生物的には男性は経験しないけれど、妊娠・出産期間中に男性の役割がないというわけではない。	産休・育休はもちろん必要なものだが、女性向けの制度という意識ではなく、男女共に関係するような取組が大切だと思う。働く女性を守る、サポートするというのではいつまでたっても職場での女性の立場が弱いままだと思う。
899	2	1	2	2	2	2	3	1	35	コミュニケーション能力は社会人にとって必須だと思う。資格は特に必要ない。その人の希望する職種において必要であれば取得すればよい。	女性は出産があるため、少なからず社会から離れる期間があること。それによって会社での立場や任される仕事などが変わるなど。	
900	5	4	1	2	2	2	2	2	19	語学。	昔よりは良くなっていると感じる。	育児・介護への助成を期待する。
901	4	5	1	2	2	2	2	2	26		プライベートとのバランスや会社の雇用形態。	
904	5	6	1	1	2	2	2	3	48		男性優位感が考えとして固定化している。家庭内の仕事は女性がすべきと考える男性が多い。	
905	4	6	1	2	2	2	1	2	48	社会進出のためのスキル・資格に男性女性は関係ないと思う。自らが行う業務について必要だと思うスキル・資格を身につければいいと思う。	社風。本社と支店とでは環境が全く異なり、支店では男女の仕事内容がはっきり区別されている。また、それを「当たり前」だと思っている。経営陣の考え、方向性などが現場には伝わってこない。	「活躍したい。」「昇格したい。」と思える会社づくり。
907	2	1	2	2	2	2	1	3	55	ある程度の期間一緒に働かないと能力がわからないようなスキルでは、組織改革の度に下に追いやられるので、数字や形に残る評価を求めることが必要だと思う。	男女関係なく長くこの会社で働きたいと思えるかどうかが大切だと思う。そうでない場合、女性は結婚や出産などの節目がある分、先のことを考え退職もしくは責任ある仕事からの事態を選択してしまうと感じる。	仕事の評価の明確化。昇進へ評価の明確化。会社の方向性やビジョンの明確化。安心して働ける会社かどうか、い分の将来ビジョンが描けるかが大切だと感じる。
911	3	4	2	2	2	2	2	3	40		育児休業など男女平等に取れる制度を。働く男性の意識を変える、不平不満が出にくいシステムを。	女性だから役職をつけるのではなく、男女平等に評価し、一人の人間として昇進させてほしい。女性役員を増やすのが目的ではなく、女性だからと評価されていなかった方たちが評価される社会になってほしい。
912	3	2	2	2			2	3	45		パート・派遣・契約といった形態ではなく正社員での雇用が増えれば、活躍の場が増えるのでは。女性派遣・男性正社員、している仕事内容は同じようなことでも、派遣などでは昇進はできない。	女性活躍推進チームが社内にもあるが、実際にどんな取組が行われているのか何の情報も入ってこない。ただ形だけのような気がする。会社でこのような取組をしているのは良いことなので、会社をあげて行動をしなければ、何も変わっていかないと思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
913	2	2	2	2	2	2	2	3	45	資格よりも、社交性や女性ならではの考え、気遣いができることの方が重要だと考える。資格を持っているからといって男性と同じようにどんどん役職に就けるわけではない。	社内の男性役職者のほとんどが50～60代のバブル期の経験者。その方たちに私たち20代の契約社員が提案・問題提起をしても、あまり聞き入れてもらえない。	私の会社にも女性活躍推進チームはあるが、具体的な活動が見えていない。また、育児休暇制度もあるようだが、実際に取得されているのは役職のある女性、正社員の方などである。立場の弱い契約社員は特に不安を感じる。もっと情報開示や全ての女性のサポートがほしい。
914	2	1	2	2	2	2	1	1	84			家庭がある女性が残業しない取組の徹底。
918	4	2	1	1	2	2	2	2	24	語学やカラーコーディネーターなど、色々な職業にも対応できる資格がよいと思う。コミュニケーションや表情など。	同性の目だと思う。	女性は沢山活躍していると思う。結局、女性本人の仕事に対する意識の問題だと思う。
919	4	5	2	2	2	2	2	3	41		出産・育児→子どもを預ける所が少ないので職場復帰しにくい。	
920	4	5	1	1	2	2	2	2	40		会社の中の話ではなく、家庭など生活の場において夫などが本心から家事分担を当然と思わない限り、同等に活躍できる社会はつくられないと思う。	
921	4	6	1	1	1	2	1	2	39	パソコン。	短い時間なら働けるし、働きたい人は沢山いると思う。ワークシェアリングがもっと進めば活躍できると思う。	ワークライフバランスが取れる環境づくり。肩書（役員など）を持つ人の登用は進んでいくし、所得が高ければベビーシッターなど家庭環境をお金で解決していける。中間層は家庭・子育てとの両立＝時間のやりくりに尽きるので、職場環境も整備が必要と思う。
922	4	5	2	2	2	2	1	2	42		子育てと仕事の両立。もうすぐ出産するがもっと保育所や託児所を充実すべき。安心して仕事に打ち込めない。	
923	6	5	1	1	2	2	2	2	38	いろいろな状況に適応する能力。パソコン。		
926	5	1	1	1	2	2	2	2	23	人材は資格だけではなく人格も大きな割合を占めると思う。その人格をより良く見せるものが資格であると思う。	子育ての負担が女性に大きくのしかかり、親の介護なども含めて女性に「仕事」以外の役割を担うことが当然となっている現状。	男性の子育て・介護の参加ができる社会全体の変換。
928	4	5	1	2	2	2	2	2	20	パソコン。英会話。	非正規社員に対する差別。	表向きは素晴らしいことを言っているが、それに計画性も無く、現場では混乱が起こっていることが多い。
929	3	2	2	2	2	2	1	3	70	マネージメント能力。	自分の将来像が描けない勤務形態に、結婚・出産後も働き続ける気がしない。	無理せず仕事と家庭を両立させている女性がいるのか知る機会があればと思う。
930	5	4	1	1	2	2	2	2	18	スキルアップは男女問わず必要。	保育所の整備。	子育てが一段落した人の再雇用。
931	5	1	1	1	2	2	2	2	40	パソコンスキルなど一般的に各業界（職種）に必要とされる資格。（簿記、宅建、ファイナンシャルプランナーなど）	子どもが病気をした時、どうしても対応を母親に求められるので、仕事に支障をきたさざるを得ないことが起こる。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
932	5	4	2	2	2	2	1	1	55	男性と同じようにその職種に必要な専門的な技術はもちろん、資格もある方がいいと思う。男性と同じポストを得たいのであれば、男性の2倍くらいのレベルが必要ではないだろうか。	職場や団体などの中で男女格差がいまだに解消されていないという事の背景に、個人個人の考え方・感覚をまず正していかないといけないのではと思う。女性が活躍するための制度や取組を推進していくのはいいが、根本的な解決にはなっていないのでは？その制度を活かしていくにはそのための男性側の協力が最も不可欠である。（女性だけが頑張るのではなく一緒に協力しあって頑張るという意識の持ち方が大事という意味）	私の職場でも女性活躍推進チームという取組があるが、主に事務系女性で組まれており、企画や新商品に携わっておられるが、その業務を遂行するためのしわ寄せが同じ女性社員へ来ているのではと思う。結局は男性へのアピールが重要で、まずそこで評価されないと存在意義がないのだと思う。私は技術職だが、男女均等雇用でも給与は少ないし、相変わらず昔からの風習でお茶出しや電話取りに否応なく関わらざるを得ない。本来こういう不平等を解消するために女性活躍に頑張ってもらいたいのだが、現状は自分達の評価のことしか考えておられないようである。
933	3	4	2	2	2	2	1	1	45		育児と仕事を両立していくためのワークスタイルの周囲理解の不足。女性だから、という決めつけられた偏見による仕事の割り振りや男性社員からの対応（圧力のようなもの）。	
934	5	6	1	1	1	2	1	2	38	コミュニケーション能力。	家族の協力がなければ仕事を続けることは困難。	
935	3	5	2	2	2	2	1	3	40	コミュニケーション力。女性は対人関係を重視する人が多いように感じるため。		
939	4	6	2	2	2	2	1	1	38	仕事をしていく上で必要なことを早く身につける。パソコンでの作業が多いならパソコンを習得すること。語学が必要なら語学を学ぶこと。自分が置かれている状況で必要なことをいち早く気付き、それに対応していく能力。	私は百貨店業界で働いているが、女性のお客様が多いのにもかかわらず女性の役職者が少ない。また視点が異なることで起こり得るハレーションを恐れることで、マンネリ化を生じることが多い。まだまだ男尊女卑だと思う。	家庭を持ち、子育てをしながら会社員（社会人）として働く人が増えてきているのは良いことだと思うが、それらを支援していく保育所・託児所・介護システムなど、「働く人」個人を支える場所がこれからも増えてほしいと思う。
941	4	6	1	1	1	2	1	2	40	運転免許（自動車）。	周囲（家族・職場）の理解と協力の欠如。本人の仕事に対する意識が甘い。保育預かり施設（夜間・病児）の不足。	育児休暇・育児勤務に対する周囲の認知・理解度は、導入当初に比べれば高まったと言えるが、育勤満了後フルタイムに戻す時に、フルタイムで継続して勤務することが困難になり退職するケースが多くみられる。子どもが何歳までという線引きはなかなか難しいけれど、欲を言えば小学校在学中は育勤がとれればなあと感じる。
942	4	6	1	1	1	2	1	2	40	外国語を話せること。	子どもを出産すると、休職や育児勤務を取らざるを得ないが、その間に昇進は厳しくなる。	男女間の差別はまだあると思う。平等に扱ってほしい。特に昇進について。
944	4	6	1	2	2	2	1	2	48	語学力。パソコンスキル。	仕事と家庭の両立だけで時間が経過してしまい、新たなスキルアップに向けて取り組みにくい。資格取得のためにもっと広い分野に対して補助してほしい。	研修や講演会を各企業内でも盛んに開催すべきだと思う。
945	3	4	2	2	2	2	2	3	40			多様な働き方への取組が大事かと思う。ただ働く女性の仕事への意識、モチベーションも大事になるかと思う。
946	4	6	1	1	1	2	1	2	25	判断能力。問題解決能力。リーダーシップ力。	出産での一時的な休職により流れに遅れてしまうこと。	家族に負担をかけない仕事の進め方をしたいと思う。

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
949	4	6	1	1	1	2	1	2	33	現在の世の中だと簿記など事務的な専門資格。	社内結婚が多く、その際奥様は辞めているのがほとんど。社外の人との結婚でも辞めない、しかも育休なんて「変人」と思っている（そういう環境にいるからそう思ってしまっている）人が多く、それが態度に表れること。	保育園入園の困難さ、保育園の一般的な送迎時間のルールなどをもっと知ってもらいたい（特に管理職・中高年の人に）。
950	3	2	1	2	2	2	2	2	38	国家資格など簡単には取得できない資格。	昔からの女性は家にいて家事をしているというイメージが強い。妊娠・出産で会社を辞めるなどしてしまう。	女性が活躍できるように、もっと会社に頑張ってほしい。休暇であったり雰囲気であったり。
951	4	6	2	2	2	2	1	3	38	コミュニケーションスキル。	男女に限らず働き方の問題（長時間など）。	
955	4	3	1	2	2	2	1	2	50	スキルや資格ばかりにこだわるのは間違いだと思う。資格があってもそれを活かせていない人は男女問わずにたくさんいる。	阻害という表現はどうかと思う。実際に遭遇したことがないのであまり分からないが、女性が弱いという考えから直すべきではないかと思う。	
957	4	4	2	2	2	2	1	3	50	看護師や薬剤師といった、有資格者でないと仕事につけないような資格。	女性の場合、職種や年齢・立場に関係なく、お茶くみや事務所の掃除やごみ出し、備品の買い出しといった雑用をするのが当然といった雰囲気がある。男性の場合年齢や立場が上になれば、雑用をする必要はなく、女性だけが雑用に時間を取られて仕事に集中できないのは納得できない。	
958	3	5	2	2	2	2	1	1	55		職場や家庭の環境。	
962	3	1	1	1	2	2	2	2	40	どの業種でも必要になるPCのスキルだと思う。特別な資格は無くてもいいが、一通りの作業を一人で行える知識は最低限必要である。	出産に伴う職場復帰の難しさ、両立するためには家族と会社の協力が必要であり、さらに保育所が足りていない地域もあるので、なかなか働き続けることが難しいと思う。	もっと保育所を増やしてほしい。あとは、世の中にもっと産休・育休が普及することを願う。
963	4	3	2	2	2	2	1	1	50	企業の中枢に入るのはまだまだ難しい現在、専門職としてある程度のニーズのある資格などを取得し、そのスキルを磨くのは意味があると思う。	ライフイベントをコントロールできないことではないだろうか。また男女を問わず「女性」「男性」のジェンダー観が意識化に内在しているため「女性活躍」というのは女性性からの逸脱を連想させるキーワードでもあると思う。	育児・介護に対する社会的なサポートが、より容易に受け入れられればよいのではと思う。
964	3	2	2	2	2	2	1	3	47	本来は社会進出をする男女の別によって必要なスキル・資格に違いがあるとは思わない。しかしながら現状において家庭での女性の役割の比重が大きいこと、どちらにせよ出産で制約があることもあるので、語学・パソコン・経理などの目に見える資格と経験は役に立つと思う。	子どもを持つ女性だから急な休みは仕方がない、という考え方ではなく、子どもの有無や男女の別関係なく、個々の事情によって短時間勤務や休みがあるのは当然という雰囲気にならなければ女性への差別は減らないと思う。また、男女共に家庭に重きを置いて働きたい場合は、差別ではなく区別して対応できる環境であるべきと思う。	女性も活躍できる環境はとても歓迎する。同時に家庭や子どもを重視する生き方を蔑視するなど、別の差別の風潮が広がることもとても危惧している。多様性が認められない社会が、その時代時代における差別を生み出していると思うので、ぜひ多様性が認められる社会・環境・制度をつくる中で、女性が活躍することができる取り組みとしてほしい。
965	3	5	1	1	1	2	1	2	38	一般常識。	自由時間の不足。	収入の増加。
966	5	4	1	1	2	2	2	2	40	確かに切れ者と称される資格・素質のある人が必要と思うが、社会では仕事ができるだけではチームとしての力は発揮できない。周りを支える思いやり・配慮なども必要。愛社精神なども。	現在の職場は5年以降の契約が保証されていない。研修制度が整っていない。	契約職員でも、研修制度・育成制度・異分野交流（社外）などの参加ができるよう期待するのと、長期雇用を望む。
967	3	5	2	1	1	2	1	2	35		子どもが病気の時に安心して預ける所がない。預ける所があったとしても保育料が高く利用が難しいため仕事に制限がかかる。	
970	4	5	2	1	3	2	1	2	48	より専門的な資格。	子ども（幼い）を持つ者の働きづらさと、それを支える周囲の意識の差。	

働く女性対象アンケート結果
属性＋記述部分

年齢
1：20才未満　4：40-49才
2：20-29才　5：50-59才
3：30-39才　6：60-69才

勤続年数
1：1年未満　4：5年以上10年未満
2：1年以上3年未満　5：10年以上20年未満
3：3年以上5年未満　6：20年以上

配偶者／子ども
1：いる
2：いない

育児休業／介護休業
1：取ったことがある
2：取ったことがない
3：取りたかった

雇用形態
1：正規
2：非正規
3：その他

住居
1：一人暮らし
2：一世帯暮らし
3：親などと同居

	年齢	勤続年数	配偶者	子ども	育児休業	介護休業	雇用形態	住居	勤務時間	必要な技能（スキル）や資格	阻害する要因	期待する取組
971	4	5	1	1	1	2	1	3	40			育児休暇。職場復帰。
972	4	6	2	2	2	2	1	3	40	男性・女性に限らずスキルアップや資格はあれば望ましい。		
973	4	6	1	1	1	2	1	2	35	必要だと思う。働くからにはそれなりの地位やお金を稼ぎたい。		
974	3	5	1	1	1	2	1	2	43	国家資格、長期の習熟による経験。	女性が家事をして当然と思われ感謝されず、男性が家事をするとそれが大したことがないことでもおだてて感謝しなければならない風潮。→男性も当然のように家事・育児参加が必要→長時間労働をよしとする日本社会を何とかするべき。	正社員・パート(時短は同じ賃金体系にし、長時間労働よりも効率を美徳とする意識改革を行い、男女平等に能力による昇進・査定が行われるようになるべき。
976	3	5	2	2	2	2	1	1	35	永久的に有効な資格。	出産や育休などで職場を離れること。	
977	4	5	1	2	2	2	1	2	37	男性と区別するようなことではない。	保育所・託児所の不足。女性の中でも活躍を望まない方々の働きぶり。	育児休暇の期間を長くする取組は違うと思う。子どもを預けられる環境づくりの方が大事だと思う。無理に意識して女性を重要ポストに置こうとするのも違う。男女関係なく優秀な人を上げるべき。
978	2	3	2	2	2	2	1	1	40			女性同士のいじめをなくすこと。

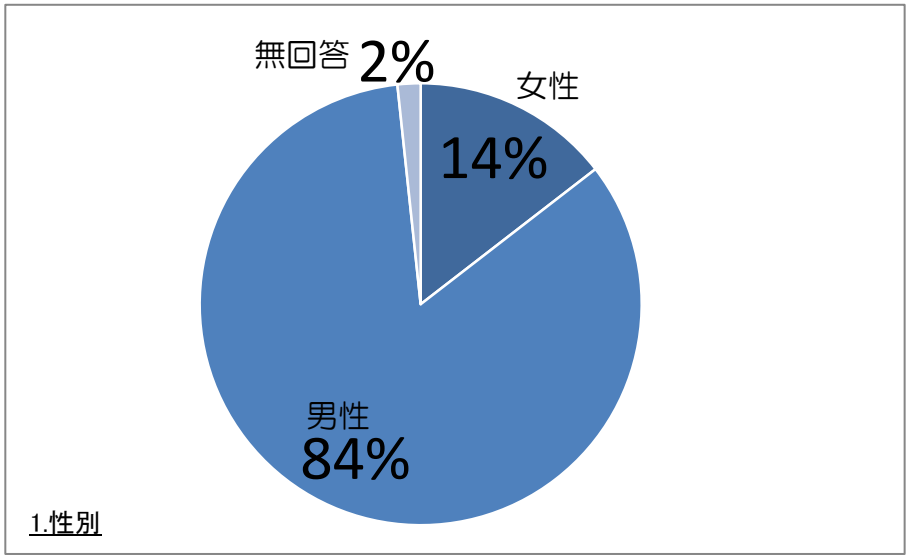
経営者・管理職対象
アンケート結果報告

大阪府男女いきいき・元気宣言事業者
回答（70/222社）

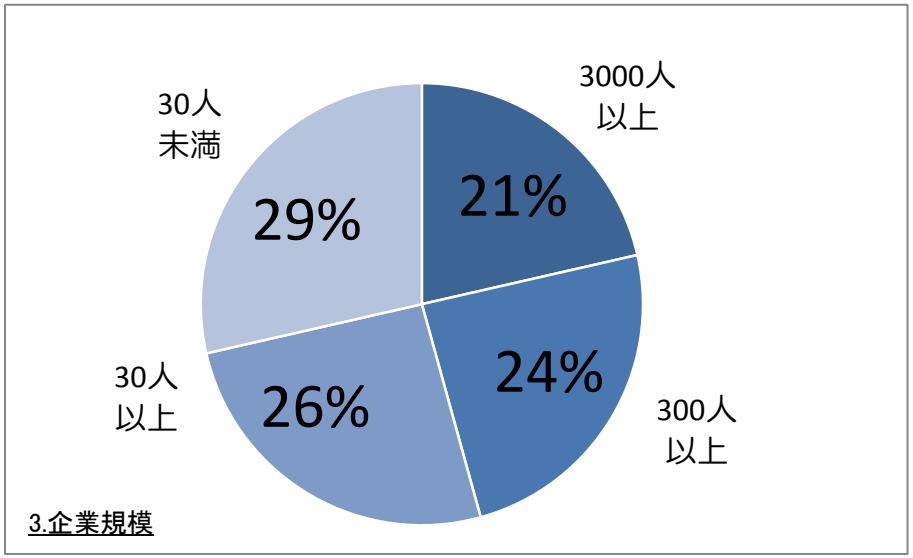
調査概要

調査時期	：	平成26年9月～10月
調査方法	：	1.郵送　2.メール
送付数	：	953
回収数	：	475
回収率	：	49.8%

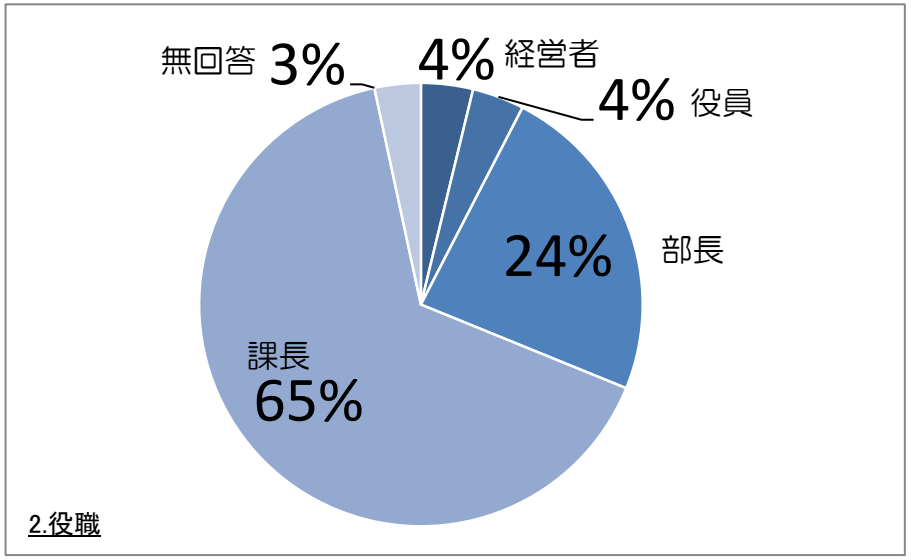
あなた自身について 有効回答数：475



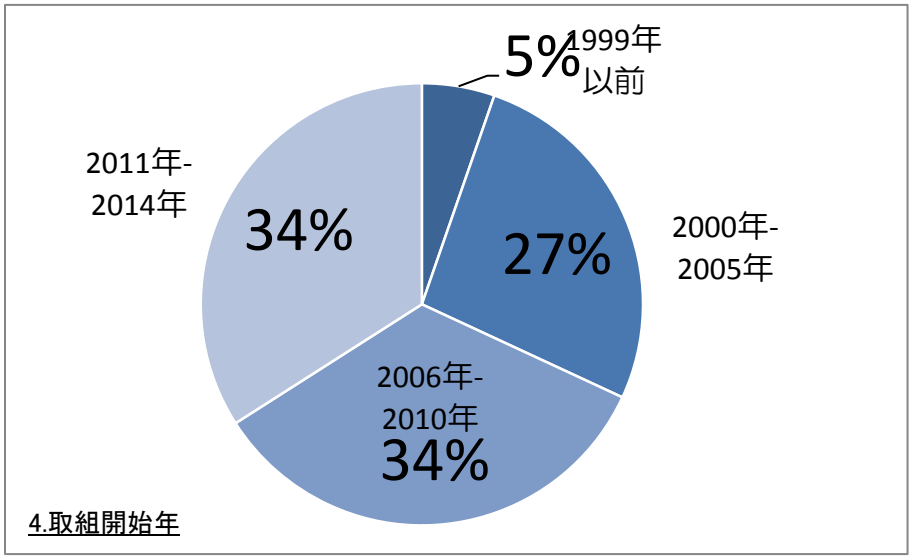
1.性別



3.企業規模

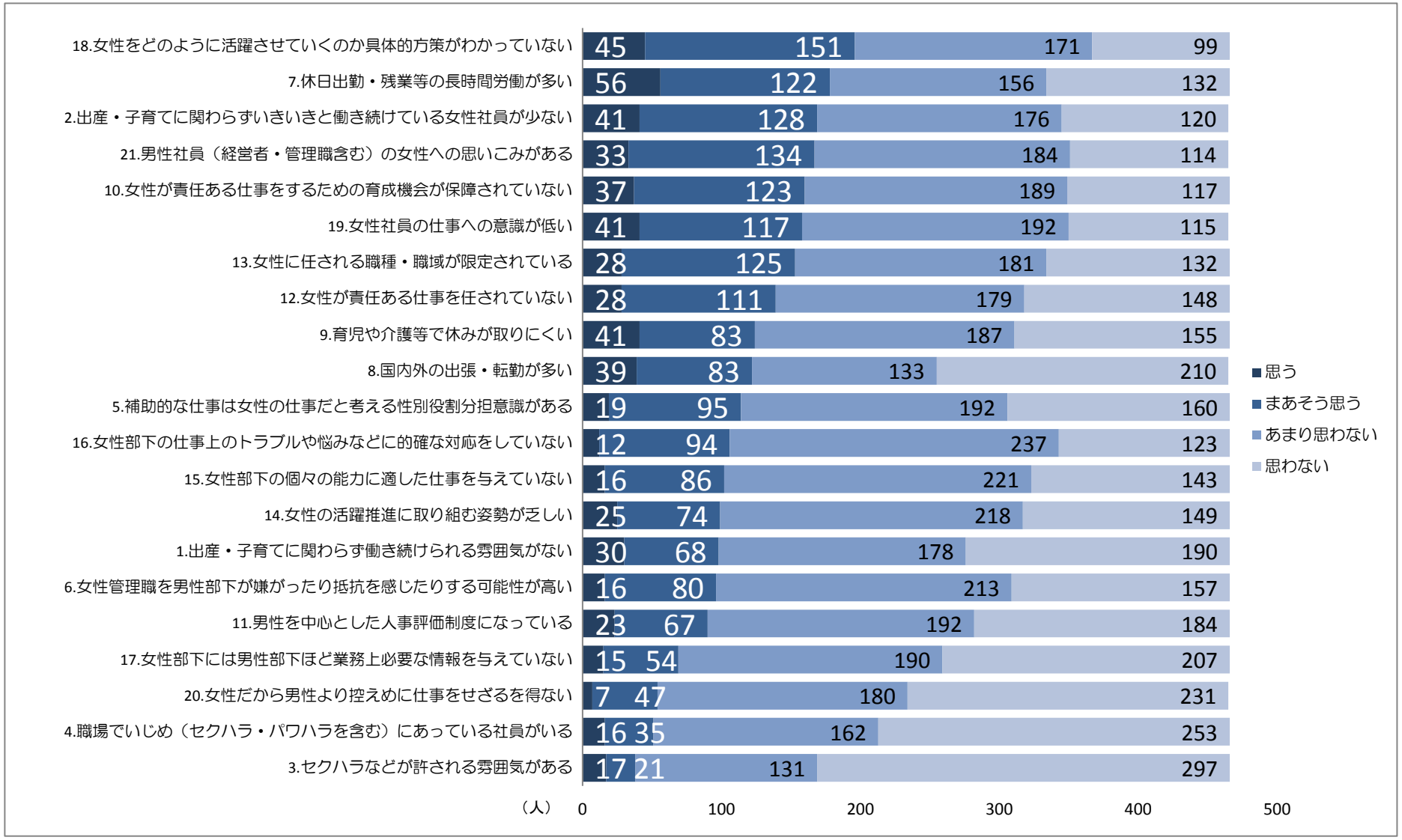


2.役職

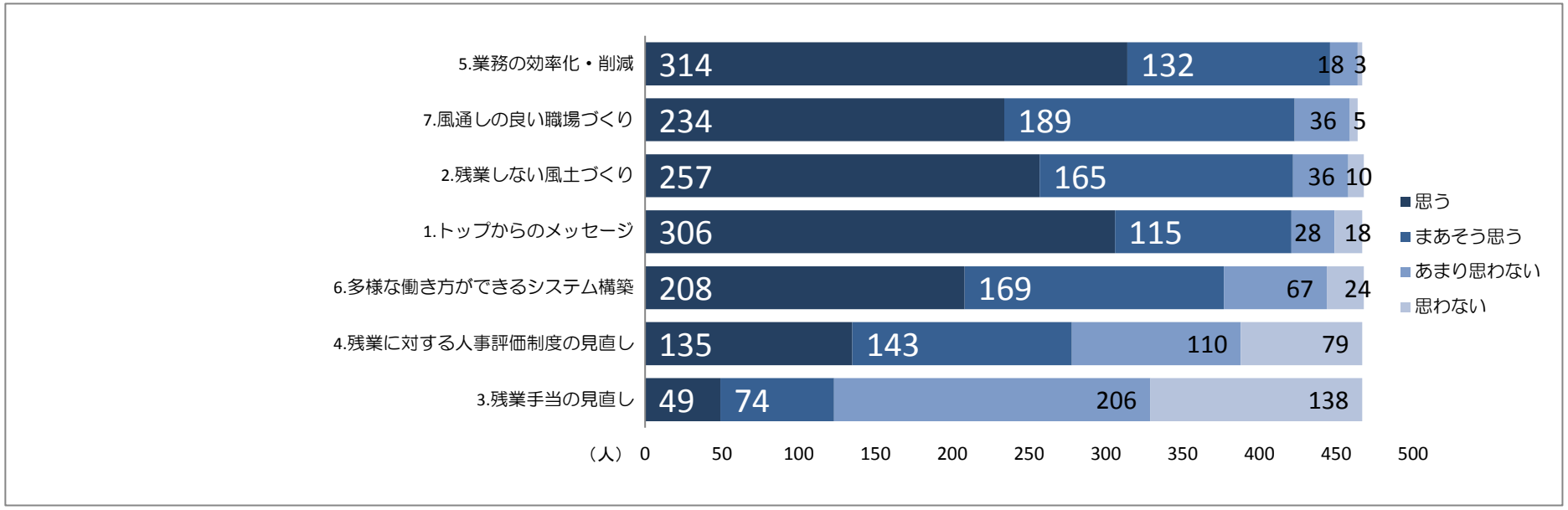


4.取組開始年

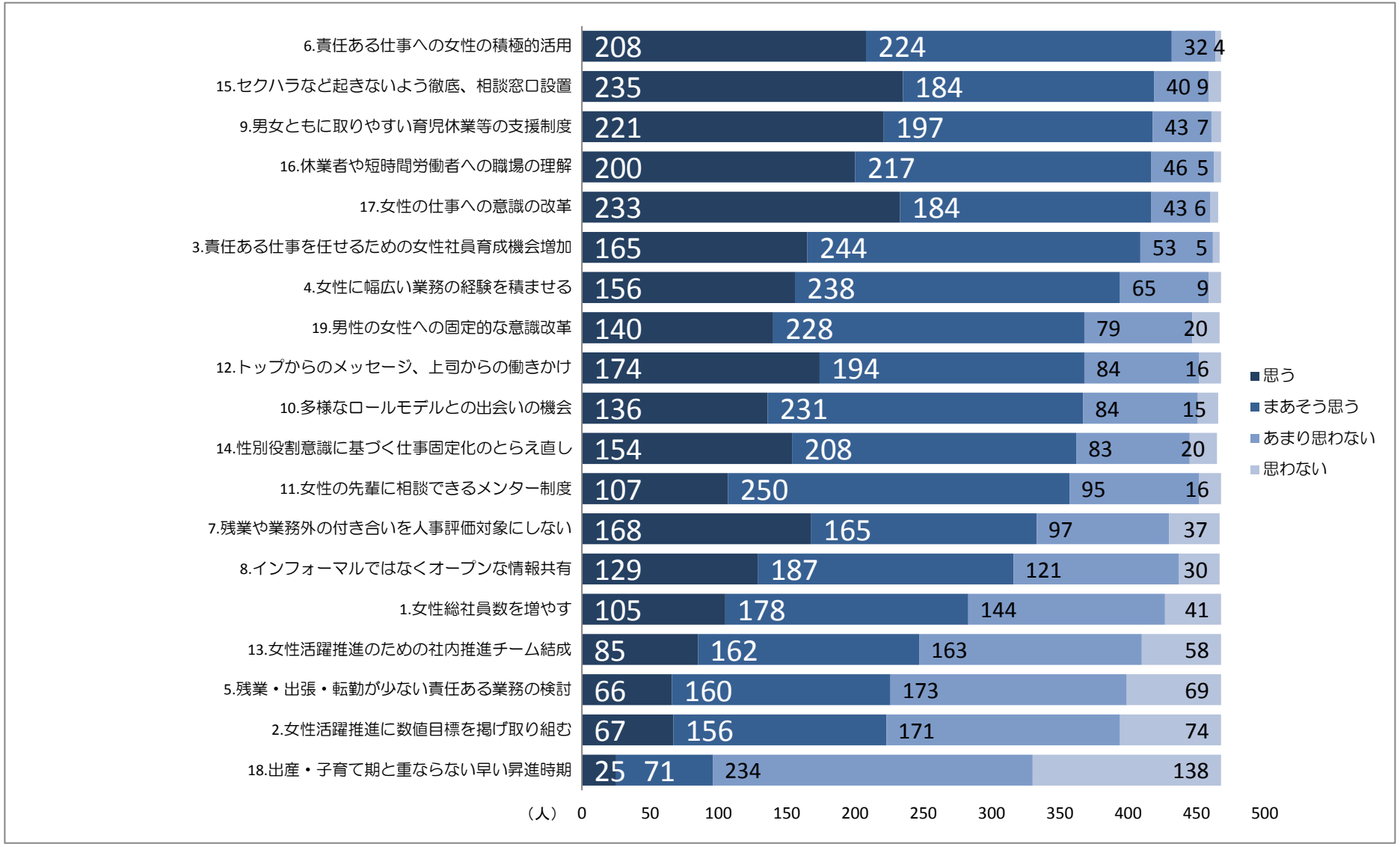
Ⅰ 女性活躍を阻害する要因



Ⅱ－Ⅰ　労働時間削減を進めるための効果的な取組

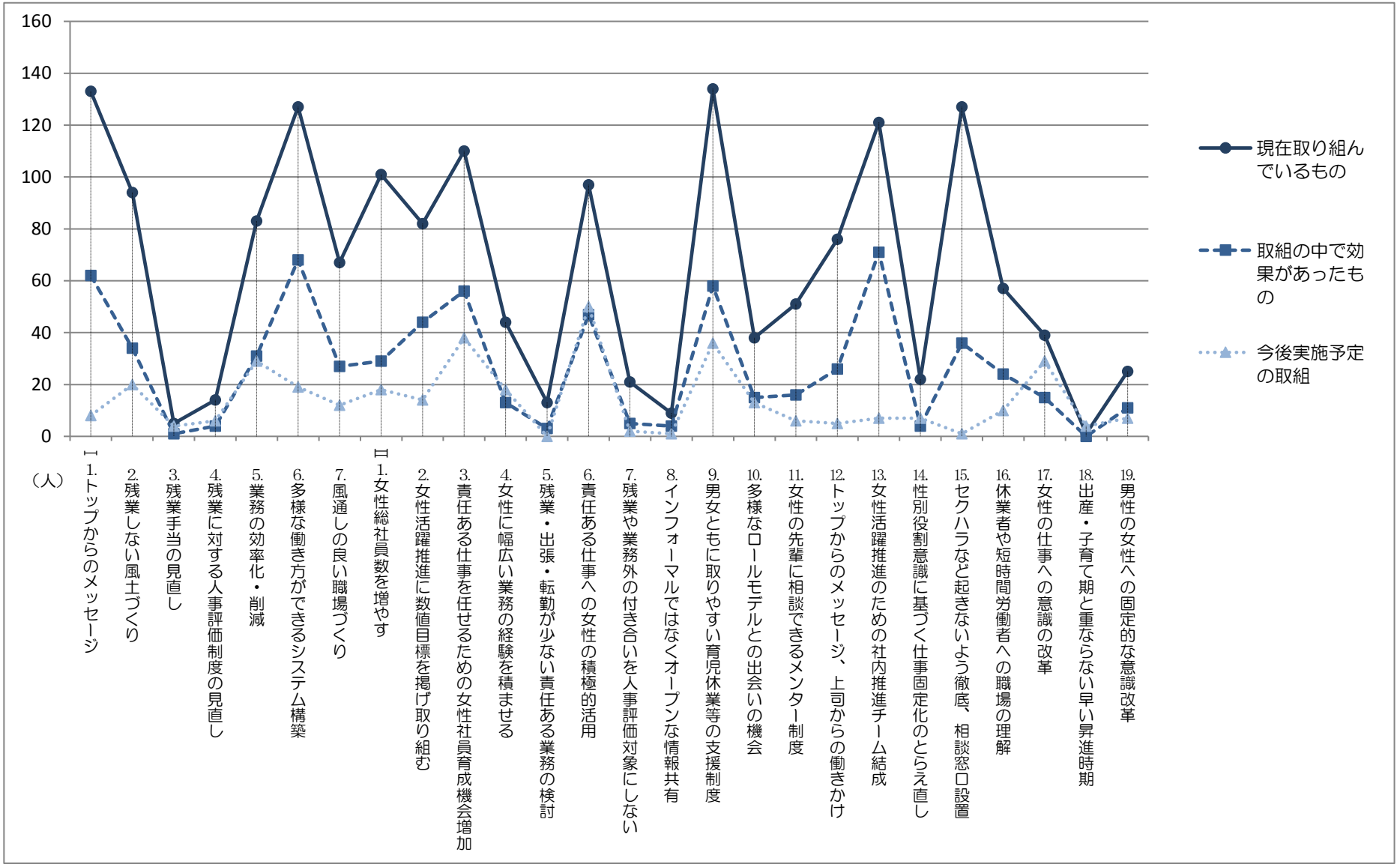


Ⅱ－Ⅱ　Ⅰ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組



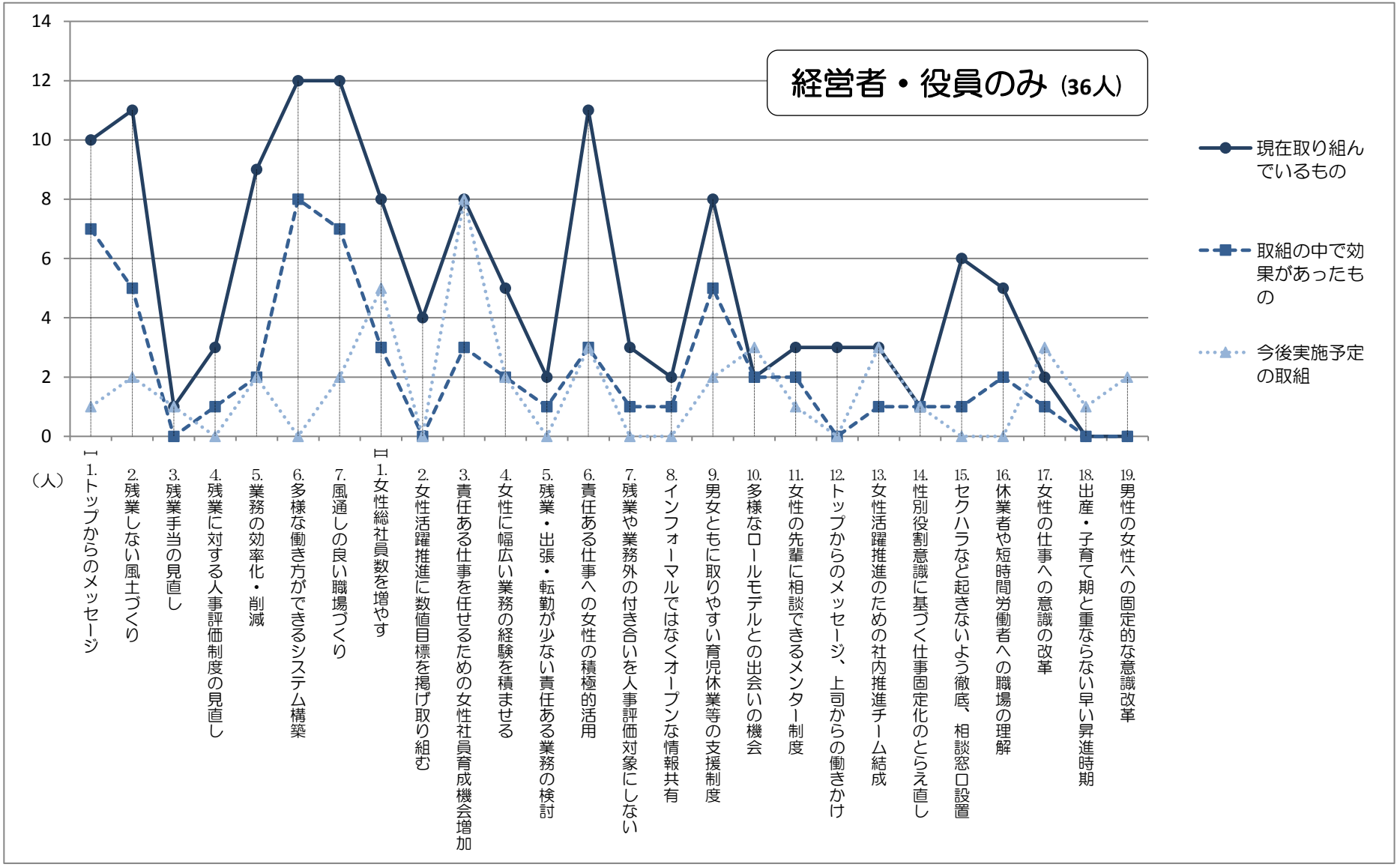
女性活躍を推進するための取組について　有効回答数：475

※Ⅰは時間削減、Ⅱはそれ以外への取組



女性活躍を推進するための取組について　有効回答数：475

※Ⅰは時間削減、Ⅱはそれ以外への取組



経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
1	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。実効性ある推進が課題	
2	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。実効性ある推進が課題	
3	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。実効性ある推進が課題	
4	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。実効性ある推進が課題	
5	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。実効性ある推進が課題	
6	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。実効性ある推進が課題	
7	1	4	2000		23,25,27,29,31,34,36,42,47,49	23,24,28	ダイバーシティという言葉について考えるようになった。長時間労働を必ずしも礼賛しない組織風土ができた。短時間勤務制度の導入により女性の自己都合離職率が下がった。		26,40	業績は総量ベースで測るものであり、生産性のみで評価するのは全体のパフォーマンスを下げてしまうという懸念。業務時間内で設定する場合の本業への影響懸念と、業務時間外で設定する場合の組合説明。	巷にあまたある女性向け・女性専用の研修や講演は不要。管理者の意識改革につながるようなインパクトのある研修メニューまたは行政施策を希望。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
8	2	3	2004		多くの選択肢を既に導入している	31,33,34	女性自身への会社姿勢の訴求（やる気のある人を認める制度）。会社風土・常識の変化（従業員全員への意識改革）		28,29	既に取り組んでいるが、さらに強化することが必要。業務が個人完結型になっていること、パソコンの弊害、など課題は多いが少しづつ前進することが重要かと思う。	
9	1	4	1986			23,計画的育成	トップの発信により、人事施策ではなく経営施策として推進できる				
10	2	4	2008	4	33,35,40,47	35,47	大事な仕事を任されているという責任感，（小さいことでも）達成した時の充実感を継続的に得られるから。		31,47	入社7年以上の中堅社員への意識改革	
11	2	3	2013	4	23,24,40,41,43,45	23,43	トップの強いメッセージとトップ直轄の組織で職場風土の改善を牽引。		28,39	全員の理解の深耕	
13	2	4	2008	4	23,47	47	技能系監督者候補を育成するための研修を開催し、女性監督者を誕生させた。				
14	2	4									小職は今年4月からCIスポーツである女子バレーボール部の監督を勤めている。スポーツではあるが、女性がバレーボールを通じて活躍できる場所を会社として全面的に協力して頂き、自己実現の場所を与えてもらっている。選手によりそれぞれ個性があり様々ではあるが、現役中の選手の育成はバレーボール以外の部分も任されているので、現役引退後、社会や会社に貢献や活躍できる人材育成に取り組んでいく。
16	2	4	2005	10	23,24,27,28,29,32,33,36,39,42,43,45,46,47,49	23,24,27,28,29,32,33,36,39,42,43,45,46,47,49	女性登用に合わせた意識の変革、（実際に働ける）仕事の効率化・制度の変更が影響する。（小さいながらも効果があったりする）		既に取り組んでいる内容の充実・徹底		
17	2	3	2006		23,27,28,39,42,43,45	23,27,28,42,43	会社組織をあげての女性を活用しようという風土改革の姿勢、継続的取組みが全従業員に認知されてきており、現状は違和感なく女性躍進が受け入れられていると感じる。				
18	2	4	2005	10	23,24,27,28,29,32,33,36,39,42,43,45,46,47,49	23,24,27,28,29,32,33,36,39,42,43,45,46,47,49	女性登用に合わせた意識の変革、（実際に働ける）仕事の効率化・制度の変更が影響する。（小さいながらも効果があったりする）		既に取り組んでいる内容の充実・徹底		
19	2	4	2008	4	23,47	47	技能系監督者候補を育成するための研修を開催し、女性監督者を誕生させた。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
20	2	3	2004		既に多くの取り組みや仕組みを導入済みである	何が効果的であったかという検証に至っていないように感じている	結局は人の問題。周囲の理解に恵まれ、本人のやる気さえあれば、性別は関係ないのではないか。 表向きには女性活用の重要性は充分に認識し始められている。				女性活用は重要。国策として納税者確保の観点からも絶対に必要であると認識。ただその促進施策として、時短、役職者登用数の確保など、短絡的に過ぎる施策が多いように思える。仕事はそれが出来る人材に集中していくのはある意味当然のこと。それを残業多いから評価を下げるなどという短絡思考はナンセンス。その人材が如何に効率的な仕事をしているかが評価されるべき。そこには性別の差はあり得ない。定時退社日を作ったとして、いったい何人の男性が家庭での役割にその時間を使っているのか？組織はその時間を普段できない自己研鑽時間を含め活用するよう要求している。英会話へ行ったり、飲みに行ったり、休養の時間に当てていては、定時退社や時短が女性活用（家庭と仕事の両立支援の観点で）に結びつくわけがない。 その他省略。
21	2	4	2004	4	23.27.28.29.31.32.33.34.36.39.40.41.42.43.45.46.47.49	23.28.29.31.32.33.34.36.40.41.42.43.45.46.47.49	・会社としての取り組みをトップが発信し、社員から見える取組み・イベントを実施 ・本社に専任部署・担当者を設置し、全職場に影響力のある推進グループを設置		23.27.28.29.31.32.33.34.36.39.40.41.42.43.45.46.47.49	・取組みの継続 ・口先でない政労使のベクトルあわせと力強いバックアップ	
22	2	3	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に 取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、 画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。 実効性ある推進が課題	
23	2	3	2005		23,24,27,28,31,33,39,42,43	23,27,43	全社的に仕事の効率化を進めたことが、働き方の見直し・残業削減につながっている。一方、推進チームが機能して取り組みが前進している。		47	女性の活躍が広がることが、会社の体質強化につながることを全社に浸透させることが鍵。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
24	2	4	2004	12	23,31,32,33,40,41,42,43,4546,47,	43	専門機関を権威ある立場で設置することにより、会社のメッセージが従業員に伝わりやすくなる。 また、総論賛成、各論反対となりやすい、こういう活動に対しては、独立した機関が多少強引にでも 進めなければ、進まないと思う。				
25	2	3	2004	12	23,28,31,32,39	23	当社では、女性活躍をする土壌が当時中々難しかった面があり、トップが率先垂範することが 必要不可欠であった。「ダイバーシティ」＝経営戦略と位置づける必要性があり、その理解は		採用の女性比率の拡大、育児・短時間勤務の短縮	従業員にとって納得できる施策であるかどうか。	
27	2	4	2004		23,28,31,32,33,39,40,43	23,28,31,32,33,39,40,43	女性活用に対する考え方の変更				
29	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に 取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、 画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。 実効性ある推進が課題	
30	2	4	2001	4	23,28,36,39,43,45	23,28,36,39,43,45	経営トップの方針により推進部門を設置。以降、継続的かつ段階的に 取り組んだことにより、一定の成果が創出		24,27	製造業として、多岐に亘る職種を有する中、業務の効率化を図り残業を削減するには、 画一的でなくそれぞれの特性に応じた仕事の進め方や仕組みの見直しが必要と認識。 実効性ある推進が課題	
31	2	4	2001	4	23,28,31,32,33,34,35,40,41,42,43,44,45,47	23,33	トップが旗を振ることで、人事施策ではなく経営施策として徹底できる。女性の計画的育成を、人事、本人、上司で進めることで、着実な育成が図れる。				
32	2	3	2001	4	23,28,31,32,33,34,35,40,41,42,43,44,45,47	23,33	トップが旗を振ることで、人事施策ではなく経営施策として徹底できる。女性の計画的育成を、人事、本人、上司で進めることで、着実な育成が図れる。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
33	2	4	2001	4	23,28,31,32,33,34,35,40,41,42,43,44,45,47	23,33	トップが旗を振ることで、人事施策ではなく経営施策として徹底できる。女性の計画的育成を、人事、本人、上司で進めることで、着実な育成が図れる。				
34	2	4	2001	4	23,28,31,32,33,34,35,40,41,42,43,44,45,47	23,33	トップが旗を振ることで、人事施策ではなく経営施策として徹底できる。女性の計画的育成を、人事、本人、上司で進めることで、着実な育成が図れる。				数を求め、形から入る事は必要な部分はあるものの、能力面が不足のままに責任を求めれば意欲を失わせる事にも繋がる。時間をかけて育まなければ能力はつかないし、それを無視した余裕の無い育成は、かえって阻害要因になるのではないか。中断があっても、周囲が戻ってくる環境を整え、あきらめずに求め続けることが、男女に関係なく人材育成の要諦ではないか。
35	2	3	2013	4	31,32,34	31,34	男性の仕事、女性の仕事とわかれていたのが、同じ仕事をするというように雰囲気が変わった。		33,36	女性の意識改革。	
36	2	3	以前		24,24,27,29	24,24,27,29	労働時間の削減が実質的効果の表れ。		33,36,39	女性という視点のみでない取組。2-1,2,4,5のような偏った取組では本当の意味での活躍にはならないと思う。	女性、男性に関わらず社員が活き活きと活躍できる企業づくりの公的支援が必要と思う。企業のみに取組を押し付けても効果はない。
37	2	3	2012	4	24,28,31,40,47	40,47	女性社員の身近にロールモデルとなる女性幹部社員が少ないため、参考となる働き方がわからなかった。		31	女性管理職が活躍できるような業務・職場環境、いまだに女性総合職が配置し難い部署があること。	
38	1	2	2007	1	28,29,39	28,29	実際に制度を活用せざるを得ない状況になったため（子どもが病気がち、等）在宅勤務を取り入れた。それにより社内情報共有のためのイントラネットの整備が進んだ。		24,27,47	権利と義務、責任についての女性の意識を高める必要がある。	女性の活躍推進は喜ばしいが、子育てに時間を割きたいという女性もいる。そのあたりのバランスをいかにとるか非常に難しいと思う。
39	1	1	創業時		28,36	28	仕事か家庭かの二者択一ではなくて、ライフステージに応じて働き方を変えられることが、継続就労に結びつく。仕事は続けてこそ、能力を維持向上できる。		29	コミュニケーションのための時間を生み出すこと。	
40	2	2	2008	4	33,45	45	相談できる窓口（組織）があること。		33	結婚、出産などや育児休暇などに対しての会社の取組。	役が人をつくるという精神で、女性（男性）の役職への登用。
41	2	4	1995		23,24,26,27,28,31,34,37,38,39,44,45,46	31,34	女性総合職の採用が増え、結果それまで男性の行ってきた業務に就いている。またこのことにより、男女の能力に差異がないことが認められ男女流動化が進んだ。				補助業務従事者として入社した女性社員自身の意識改革が必要と思う。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
42	1	3	2012	12	24,28,38,41	28	女性パート社員が、短時間でも正社員になれると希望を持つことができた。				男性との賃金格差のない、女性の活躍推進となっていってほしい。
43	1	4	2012	4	23,24,28,33,36,49	49	努力と実力があれば認められるという実績ができた。		27,33,46	理想と現実の隙間を埋めること。	
44	2	4	10年ぐらい前から		24,27,28,33,36,39,41,45,46	ほぼ全ての項目において取り組んでおります。	男性、女性を問わず、社員の意識改革浸透につながっているところ。				
45	1	4	2010		28,46	28	長期的に働き続けられるための女性のスキルアップ＆スキル継続につながり、結果活躍できる。				もともと約9割が女性の会社なので、アンケートの内容があまり当てはまらなかったり、既にやっていることが多く、私の回答が皆様のお役にたてるかどうか不安。
46	1	4	1991	2	28,31,33,36,39,46,47	28,36,47	28:仕事に生活を合わせるのではなく、生活に仕事を合わせられるから。36:会社が積極的に取り組むことで、社員自身の意識も強くなるから。		24,27	業務改善、効率化を行うためのパワー不足（スキル的、量的不足）	当社も含めて女性の賃金に対する考え方が甘いように見受けられる。一人の大人として一つの家族を養う経済力を持たせる努力は必要。
48	2	1	2004	3	28,33,36	28,36	夫の転勤で会社を辞める話があった時、在宅勤務に、子どもが生まれて短時間労働にして現在は開発リーダーで責任ある仕事に従事。				
49	2	3	2000		23,29,31,33,34,36,42,45		☑				女性活躍にはいいことですあるが、一方で子どもにしわ寄せがいっていないか？両親を便利屋に使っていないか？学校のこと、地域のことにしわ寄せがいっていることは間違いない。
50	2	3	2013	4	32,42		女性に限らずダイバーシティへの取り組みでもあります。過去から短時間勤務や育児休業などの制度あり。				
52	2	1	1993	3	24,27,28,29,36,45,46	24	早く家に帰ることができる。		31,33,36,39	育休中等の人員手当。	
53	2	4	2013		28	28	女性が活用していると思う。			帝人の歴史上3交替が主流であり、過去女性の活躍が少なかったが、今後は十分変えていけると思う。	
54	2	4			28,29,33,36	28,26	短時間労働の時間帯があっている。女性の責任者を経験させたから効果があった。				
55	2	3			28,29,33,36	28,36	短時間労働の時間帯があっている。女性の責任者を経験させたから効果があった。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
56	2	3	2012	10	23,33	33	女性の主任が育った。				
57	2	1	2009	10	23,24,26,27,29,31,32,34,35,36,37,38,41,42	23,24,26,27,29,31,34,35,37,41	女性社員がみな、自ら進んで改善提案や改善の実行に取り組んでいる姿を見せるようになった。実際に女性主導で多くの改善が実現した。		33	女性社員自身とその上司、同僚など全体に教育の意義や成果を知らしめる方法が必要。コストやそれにかける時間の間に仕事が滞る。	
58	2	4	2011	4	35		結婚すると転勤できないため配慮が必要。		32	そこまで会社で働きたいと思っている女性社員が少なすぎる。	
60	2	4	2014	4	32,41,42	41	同性だと聞きやすい。子育てと職場の両立など。		36	家庭との両立。家族からの理解。	育メンがもっと当たり前にならないと無理。
61	2	3	2003	4	32,34,36,42,43,44,45,47	36,43,45	女性は周囲の状況を見て行動することが多い特性があり、みんながやっているというムードの醸成が大事。		30	他の企業との連携窓口の負担。	女性のライフスタイルは様々、子育て支援もあれば独身者の出会いの場の提供や、働きがい、生きがいの見出しなどバランスのある対策が必要。
62	2	4	2014	4	23,31,32,41,43	23	トップの話はよく聞くから。		27,44	いろいろありすぎる。	
63	1	2	2010	4	31,33,34,36,41		女性が主任になったことで、他の女性技術、若い男性の意識向上ができた。		女性の採用強化	技術職なので、もともと女性の方が少ない。	
65	1	4	2005	10	33,36,39,40,41,42,43,46,47,49	36	2010年に人事制度も改訂し、名実共に「本気」の姿勢を会社は見せた。改訂に伴い、昇進制度も変更され、キャリアを目指す女性の活躍の場が増えた。				44,47は根強く残る問題だと思う。ただエキスパートコースやマネジメントコースというように目指す先が複数設定されてきてはいるが、まだまだ男性社会だと思うので、マインド教育の強化、給与の公平化等は課題と思う。
67	2	4	2007	2	28,29	39,45,46	女性に特化した仕事を作りたい。		32,37,44	男性上司の女性社員への評価の認識の変革。	
69	1	1	2011	8	29	29	月初めミーティングをすることで仕事の進捗などが把握できる。		33	女性社員が子育て期であること。勤続年数が短いこと。	社会や会社内での意識を変えること。
71	2	3			23,28,31,33,34,36,39,42,43,45	23,28,31	TOPが明確に女性の活躍を促すメッセージ及び施案を打ち出すことが効果的。		女性管理職、役員の数値目標	男性・女性共に意識改革。男女差のない公平な評価。	
72	2		2014	1	43	43	相談できる場所ができたため。		39,40,41	経営者の意識。	
73	2	4			33,45,46	46	復職しやすい環境。		36	意識改革。	
74	2	4	2007	7	23,28,31,33	28,31	女性社員が3割から5割強に増えた。		24,25		
75	1	1	2000	10	41	41	本人の積極的な意識の向上。			今やれるべき対策をとっていく中で、自然の成り行きに任せる。	
76	2	4			27,29,33,36,44	44	性別にとらわれず、業務遂行をするためにどうすればよいのか、個別面談を定期的に行うようにしたこと。		33,36	女性であることのメリット、デメリットをきちんと理解すること、女性本人の考えを理解することが、必要だと思う。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
77	1	1	2011	7	23,24,28,29,39,46	23,28,2939,46	効率のいい情報共有のできる職場が、全ての基本と考えるから。				
78	1	4	2011	7	23,27,28,29,33,36,39	23,27,28,29,33,36,39	実際に育休2名、短時間勤務1名などの実績が出たので。		業務の再現性と汎用性を高め、チームで質の高い仕事をするための取組を増やしたい。	マニュアル化など、工数がかかることを、通常業務に加えて進めていくのが、困難なところがある。	
79	2	3	2005		39	39	長期勤続が進んだ。				
82	2	4	2005		31,39	39	定着率上昇。				
83	2	4	2006	3	23,24,27,28,32,33,34,36,39,40,42,43,44,45	23,24,28,32,33,34,36,39,40,42,43,45	トップからのメッセージで会社としての本気度を示し、それを支援する制度や各取り組みが相まって相乗的に効果があったと思われる。		46,47	現場への浸透には時間を要し、繰り返し語りかけることが必要と思う。	
84	2	1	2000	4	23,37	23,29	コンセンサスが得られたので。		31,36	特殊な業務（技術者系）のため、女性が集まらない。	
85	2	3	2006	4	28,39	28,39	女性が出産、子育てのため退職しなければならない時でも、短時間労働や一定期間後の復職などを柔軟に取り入れることにより、働きやすくなった。		24,26,27,47	業務時間が売上げに直結する部分があり、どうしても残業が増える傾向がある。現状維持を望む社員が多く、向上心が少ない。その理由は、管理職になっても責任だけ増え、年収も劇的に増えるわけではなく、管理職に魅力が感じられないのかもしれない。	設計を生業としているが、採用するにもそもそも技術系の女性が少ない。女性の工学部（技術系）の学生も少ない。
86	1							☑			女性が働きやすくするために保育所など待機がないように仕組みをつくってほしい。
88	2	2	2010		25,28,29	28	責任ある仕事を経験することで、能力もさらに向上し、活躍につながるため。				
89	2	4	2004		23,24,27,28,29,32,33,36,42,43,44,45,46,49	32	具体的な数値目標を出し、毎年毎年実際に管理職に登用されていることが一番効果がある。		46	既に取り組んでいることではあるが、もっと多くの人に職場全体の人に真に理解を得られるような取組をしていく必要がある。	女性活安推進というと、男性側に理解がないと思われがちだが、むしろ、女性の方に、特に独身、若手女性に理解が少ないように思う。
90	1	4						管理職として女性は多くはなく、女性管理職を増やそうという具体的な取組もない。			
91	1	2	2000		39,46,47	46,47	☑		23,24,25,27,29	マネジメント経験。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
92	2	3	2004		24,31,34,36,42,43	42	経験者のコミット表明が最も現実的効果を生む。		上記の既取組事項の継続が中心になろうと思う。	経営トップ、各拠点マネージャーの意識共有。女性自身の意識変革。	
93	2	1	2005		31,39,45	39	その後の定着率が上昇。				
94	2	4	2005	1	28,31,33,49	28,31,33,49	女性中心の職場で、中間管理職以上は男性比率が高いが、女性を管理職登用することで全体の意識改革ができている。		46	スキル定着。入社研修の調整。	女性のグループ化する傾向性。短時間勤務者への伝達漏れなど。
95	2	2						☑			女性を管理職への登用に、教育機会もなかったので、本人も含め意識改革からの取組が必要。
96	2	4			26,33,39	26	サービス残業が無くなる。仕事内容で評価される。				両性の意識改革が必要。女性が本気になって立場ある仕事をしたいかはそれぞれ考え方が違う。一律化は×である。
98	1	4			23,24	24	残業＝働き者のイメージの払拭が進んだ。		27	役職にこだわらずに業務権限は管理者が自分で責任を持ったまま、人材育成のためと考えて部下に分業することの覚悟を持てるか。	
99	2	4						特に取り組んでいるということではなく、現状でも女性が活躍できる環境だと思っている。			
100	2	2	2007	7	24,36	36	責任感が出た。		31	総合職としての取組。	
101	1	4						女性が活躍しやすい環境整備（福利厚生など）がなされたと思えない。管理職の女性投与は増えているが、特別な研修などがあるわけではない。			
102	1	4						女性が多い職場のため。			
103	1	3	2010		31,33,34,36,37,39,45,49	31,36	女性同士でのメンタル部分の相談等もでき、また、役職につけることにより、責任を持って仕事をすることができ、仕事に覇気が出るように思う。				
104	2	4	2000	4	27,28,31,42,43	28,43	短時間勤務は保育所への迎え時にマッチする。		28（在宅勤務のシステム構築）	在宅勤務を行う上でのインフラ整備及びコミュニケーション手法開発。	当社の就業時間は9:00～18:00。認可保育所などの迎え時間に間に合わない。時短制度はあるが、活躍推進のためには保育所も基本料内での延長保育の充実が必要。
105	2	3	2005		39		長時間勤務につながった。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
106	2	2	2000		28,31,33,36	28,31,33,36（ただし、31は会社の期待する人が少ない。集まらない。）	男性社員と全く同じ扱いで、仕事を与え責任感を与え目標も与え、同じように教育、研修も行い、スキルアップを目指し努力してもらっていることが、やりがいにつながっているのでは。				私は、女性だからという意識は仕事に関しては持たないようにしている。仕事ができるかできないかが重要で、できる人はどんどん上に伸びていけばよい。伸びる環境は男女一緒でなければならない。伸びた時の上に上がる道は平等でなければならないと思っている。その環境、仕組みができていない会社が多いように思われる。当社も改善していくことが必要と思っている。
107	2	4					☑		24	業務効率化。	32のような数値目標を作ると数値のみが先行してしまう弊害があると思う。
108	1	1	2010	1	24,27,29	27	子育て中の社員なので、子どもの病気で休んだ時にお客様に迷惑をかけないようにするにはと社内で話し合った。		43	社員数がチームを作るほどではないので、社内での仕事を増やし人員を増やす。	女性のスキルアップや意識向上の場をつくってほしい。
109	1	4	1990	7	役員・管理職への登用含め、女性が半数以上を占めており、特別な取組はなされずとも女性の活躍できる職場になっている。		☑				主題と設問（の書き方）が不整合なものがあり、答えにくかった。
114	2	4	2005		31,39	39	女性社員の長期勤続。				
115	2	3	2005		39	39	定着率の向上。				
116	2	4	2005		39	39	長期に就労してくれる。				
117	1	3	2006	8	23,26,27,31,33,34,40,42,43,47,	23	まず、会社の本気度を示す。		28,36	上司が適切なマネジメントできるか。	
118	2	4	2005		39	39	定着率向上。				
119	1	3						製造業なので。但し女性の活躍推進を阻む素地はないと思われる。	社外の教育・講習に参加してもらう。	一時的なものに終わらず、学んだことを活用できるようにする。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
120	2	3	2006		43,45	43	諸事情、個別的対応も多いため、専門部署の設置により、状況把握、相談対応が可能になった。		39	勤務時間により柔軟性を持たせること。	社外の取組事例を学んで、自社に取り入れることを取り込んでいく必要あり。
121	2	2	2005		39	39	長く働いてくれるようになった。				
123	2	3			31,36,39,49	31	増員することにより、女性社員の発言に重みが増す。		28,31	28:在宅勤務による顧客情報の漏洩。31:業種が女性の少ない業界なので、幅広い募集情報の収集。	
124	1	4	2013	6	23,24,27,28,29,31,33,36,41,42,45,46	24,27,28,31,33,42,45,46	残業しない風土づくり、業務の効率化・削減は特に女性の体力面・・家庭面に直接影響を及ぼすため。女性社員の増加は会社全体の女性社員に安心感を与え、短時間勤務などのロールモデルも増えるため、将来性も明るくなるため。		28,33,36,46	比較的平均年齢が若いため、結婚・出産などのタイミングが重なってくることも考えられる。短時間勤務や事務転用により、多様な対応ができるように柔軟な制度作りを心がける必要があると思う。	
125	2	4	2003		43	43	トップのメッセージとして社内の認識が変わる（変わったので）		37	意識と風土の改革。	
126	1	3	2000		25,27,29,36,37,38,39,42,44,45,46,49	25,27,29,36,37,38,39,42,44,45,46,49	徹底しているため。		28	システム上の様々な課題。職務の量の評価。	
127	2	4	2005		31,39,45	39	定着率向上。				
129	2	3	2010		23,24,27,29,31,36,39,40,42,43,45,47	29,36,40,43,47	会社が女性の活躍推進を真剣に取り組もうとする姿勢が理解されたため。		28,31,32,33,44,47	マネージメント改革。ジョブローテーションの活性化。	
130			2006	4	27,28,29	28	結婚・出産後の労働時間への配慮。出産後の職場復帰。		25,26,31	女性社員の意識改革も必要だが、企業側の体質改革も必要である。	
131	1	1	2006	3	23,24,27,28	23	残業すると、私（経営者）が困る、と具体的に説明した。お客さんが何時でもつながると誤解してしまうから。		33,47	創業10年も経っていないので、育成にかける時間や費用に限界がある。仕事に対する意識改革が難しい。一生懸命やるのと、効率よくやるのとの違いがなかなか伝わらない。	一律に女性の活躍を推進するのではなく、男女ともに多様な働き方を選べるようにすべき。働きたくない女の人もいるし、時期によって、働き方も変えていける会社の方がこれからは求められるので、いろんな会社（働き方）があっていいと思う。
132	2	4	2013	6	23,24,27,28,31,33,36,39,45,46,49	28	結婚や出産のために退職を考えていた女性社員が、短時間勤務の正社員として引き続き勤務することができた。		41	被相談者の育成。	
133	1							特に「女性の活躍推進」に力を入れているとは感じていない。（ただし、男性重視の職場であるとも思わない）	27,28（あくまで希望）	未婚者も既婚者も同等に業務について考え、仕事を与えられること。（未婚者がハードワークになる嫌いがあるため）	会社単位で託児所を設けなければならない条約などあれば、社会概念が変わると思う。大企業であってもそうでなくても、評価の対象に、出産後、結婚後の女性をサポートする「施設」（制度はあるだけで利用しにくい）の有無があればよい。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
134	2	4	2010	5	女性の管理職を増やした.		☑				数値目標を決めることの功罪をよく吟味する必要がある。女だからいいのではなく、良い女だから、良い男だから、すなわち良い企業だから活躍できるのが、目指す方向であってもらいたい。
136	2	4						平成24年に業務悪化のため、人員削減を実施し、平成25年3月より事業再生計画を発表し、経営再建中である。現在、その当社再建を最優先しているため。			
137	2	1	2012	11	24,33,34	33	やりがいを増した。		40	交流の情報収集。	具体的な成功例を配布してほしい。
139	2	4						かつて、社内推進チームを作り活発に取り組んでいたが、業績悪化により人員削減を行い、自然消滅した。			トップ、経営者の本気度次第で、女性の活躍推進が決まる。
140	1	4	1994	4	23,33,32,34,39	23,33	社長が女性ということもあり、仕事の内容や人事制度、全てにおいて男女間の差別は特にありませんので、そのような風土になっていると思う。		個人的に28,39,27	男女というよりも業界的に残業や休日出勤が多いので、男性の働き方も含めて変えていかないと根本的な解決にはならないと思う。	女性にこだわらず能力に応じた職責であるべきだと思う。子育て期間も女性だけに配慮するのではなく、男性も含めて考えていくべきことだと思う。現状として残業が多いため、男性が子育てに積極的に参画できない現状である。男性が時短を取ることはない。
141	1	4			24,28,36,39,42,45		☑				無理に活躍推進に取り組む必要はないと思う。能力があり活躍したい女性が、女性であるという理由だけで阻害されることがないような仕組みづくりが重要だと考えている。
142	1	3			24,27	24	水曜定時退社日。				女性活躍推進はありがたいが、女性しかできない女性がした方がいい仕事はあるので、男と同じようにとか性別で判断だけでなく、個人の能力で評価するべき。
143	2	4	2010		23,33,36		☑		育児介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知。	全従業員の理解と企業風土。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
146	1	3	創業時		36,39	36,39	もともと創業時から性別での取り扱いの違いが一切ないので。		複数の子どもの出産、育児について円滑に進める。	出産、育児が2～3名の子どもで続く場合の職場復帰の方法。（短期間でまた産休に入るので仕事の与え方が難しい）	
147	2	4	2005	4	23,27,31,32,39,42,43,45,46,47,49,50（次世代育成支援行動計画）	31,32,39,42,43,45,46,47,49,50	次世代育成支援行動計画を立て実行し、基準適合一般事業主としての認定を3度受けることで、会社としての取組姿勢を社内外で明確にすることができた。また、今春より女性活躍の取組を行う組織も設けられ、両立支援よりもさらに幅広い所で取り組んでいくことが周知された。		24,26,27,28,29,31,33,34,36,39,44,47,49	男性、女性、双方にある固定的な意識（仕事への臨み方、家事、育児など）の改革。	女性の活躍指針は大切であり、当社としても積極的に取り組んでいくところだが、男性についても活躍してもらわねばならない。方針・施策の打ち出し方にはバランス感覚が必要ではないかと感じる。
149	2	3	2014	4	32,39,42,43,45,46	43	専門組織として「女性活躍推進室」と新設したことにより会社方針が明確に打ち出されたことが周知徹底された。		27,31,33,34,36,40,44,47,49	男女双方の意識改革が難しいが、実績・成功例をつくっていくことが突破口と考える。	
151	1	4	2001	4	23,24,27,28,29,21,23,33,34,36,39,40,41,42,43,44,45,46,47,49	23,31,33,42	キャリア意識の高い優秀な女性が職場に存在することが、管理職や周りの女性の意識を変え、風土を変えていく。その前に「会社として本気で取り組む」というトップの意思表示で、幹部・管理職はやらねばならないと腹をくくる。		28（在宅勤務）,48	管理職の意識改革（遠慮せずに修羅場を渡して早期に育てるマネジメント）	
152	1	4	2014	4	23,28,31,32,33,36,39,42,43,45,46,47,49	23,28,31,32,33,36,39,42,43,45,46,47,49	男女共に意識（考える機会）が変わってきていると感じる。			短時間では変わらない（継続的な取組）	女性が更に意欲的になればいい。やるべきこと（やり方はそれぞれでも）はどこの会社でもほぼ同じ。意見から行動にかわる世の中の流れが欲しい。（法律義務付けや制度ではなく）
153	2	4	2002		33,36,39,42,43,45	42,43	トップの強いメッセージと具現化するための体制整備を実施したことから、各施策が進展した。		未定（現職務において、十分な情報なし）		
158	2	4	2012	4	27,28,22	27,28	☑		32,33,39,43	姓の意識改革	
159	2	4	2014	4	31,32,42,43	まだこれからである	☑		33,34,36,47,49	経営層・管理職の意識改革、女性社員自身の意識改革、この両輪がなければ進まない。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
160	2	4			24,31,39,45	31	☑		31,32,33,40,42,47	経営陣の意識改革と会社への発言。女性部下を持つ男性上司への働きかけ。（女性社員を理解するための研修など）。女性社員同士のつながりを持てる場づくり。	
163	2	4						従来女性の多く働く職場で、重要度の高い仕事にも従事してもらっている。	24,27	社内手続きの簡素化、PC・事務機器・業務ソフトなどの導入のコスト。	
166	2	4	2012	4	26,28	28	女性の管理職が増えたため。				
167	2	4						少しずつ登用しているものの、女性は補佐的な仕事についている。	33	経営者の考え方、理解。	
168	2	4						周囲には女性事務員しかおらず、彼女達も仕事に対して常に受動的であるように思われるため。			
169	2	4						自信の部門は積極的に取組をしているというよりもARが多く、社員希望者が少ないため。	24,25	店舗ではその日その時での時間変更が必要になる。増税、最低時給アップにより利益が残らなくなっている。	優秀な人材はどんどん活躍の場を提供すべき。
170	2	4									特に男女の区別をしていない。
171	2	4									女性の管理職が少ない。
174	1	4	2004		24,28,29,31,32,33,36,39,40,43,47	24,28,39,43	24は女性に限った施策ではなく、会社挙げての風土づくりで女性が働きやすくなったと考える。多様な勤務制度、男性の育休取得推進は女性の後押しになったと思う。（45はもとからあった2003年）		社内推進チームにて推進中であるので、私からの回答は控える。		女性、女性とあまり強く言い過ぎると男性の反発を招く。
176	1	3			26,28,29,33,36,37,38,39,40,45,47	28,33,36	短時間労働など多様な働き方ができるシステム構築などにより、出産後も働き続けられる人が増加した。				
177	2	4	2010	4	23,24,39,41,43,46	23,39,46	トップのメッセージにより、会社の方針及び方向性を示している。休業者、短時間労働により、出産・子育てができる体制がある。		36,33	実際に責任ある仕事につくと、短時間労働ができなくなる可能性がある。	共働きの場合、夫が転勤した場合の対策を考えていくべきである。例えば、短時間労働の期間は夫の転勤に配慮するなど。
179	2	2	2008	4	23,27,28,29,31,32,33,36,38,39,40,42,43,45	33,38,39,40,43	教育を継続して行い、意識の向上を図り、他責から自責への考え方を持たせ、自主性を発揮させる。		43	継続して実施しているが、常にイントラネットにリアルな情報を公表し見える化を図り、注視させることにより目標を持たせる。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
182	1	4	2011			23,43	トップが意思表明を発し、社内でPJができリーダー研修などが実施され、出席した女性の意識が上がったのがよくわかった。		育休復帰者へのヒアリング	上司がどう扱えばよいかわからず、大事にし過ぎて仕事を手加減してヒマになったり、でも女性は時間制約がある身で仕事下さいと言いきれない。ここを何とか埋めたい。	社内で子どものいない、時間に自由のきく女性は、優秀であれば活躍の機会をどんどん与えられるが、いったん子どもができると上司もどう扱うか本人もどうしたらよいかわからず、チャンスを与える機会が大きく減少する。
184	2	4			28,39,45	28	産休、育児休暇後の復職機会が増えた。				
185	2	4	2008	3以前	23,31,45	23	全社員に周知される。		34,47	女性自身の意識。	退職されたが、実務経験のある方を、即戦力として配置する。
191	2	4	2013	4	29,44	効果確認できず	個人の力量によるが、仕事への意識が低場合効果発現しない。（男女を問わず）		36	仕事への意識付け、仕事をやりたいと思える動機付け。	採用数や管理職数のノルマ化には反対。女性が働きやすい職場をつくることを進め、優秀（仕事の意識が高い）人材を集める採用を推進してもらいたい。
197	2	4	1999	夏	23,28,31,39,45,43	23,39,43	職場での意識が向上し、育児休暇が取りやすくなった。		42,36,34	各地域における子育て支援制度（託児所、保育所の設置）	今後は男性の育児休暇取得率向上のための意識・制度改革が必要と思われる。
201	2	3			26,34,45	45	企業倫理に関して従業員の意識改革と社内の風土づくりに有効。				
211	2	4						組織トップ（実権を持つ部相当の長）が、部下育成に全く関心がない。		男女を分け隔てなく取組むこと。部下育成（過去に比べ、何もしなくなった。自分のことしか考えない。）	
213	2	4			23,28,31,36,39,41,42,43,45,46	23,31,39,43,45	女性の総合職の数が増え、生き生きと仕事に取り組んでいる。				
214	2	4			23,28,31,33,40,42,43,45		☑				本当のダイバーシティは女性に限らず、外国籍社員や、講義的には新人やキャリア採用へのフォローも同様では。「同期」にかわるインフォーマルな社内ネットワークの構築が助けてくれるのでは。
216	2	3	2006	10	27,28,29	29	ムダがない。		39,46		共働きの不利の改善。学童保育、育児支援の充実。
219	2	4	2000	4	31,32,39,41,42	31,32,39	働く人が増えれば、当然活躍できる場が増える。また、短時間勤務など諸制度の整備は有効。				能力のある人が多く、制度の整備ができれば採用を絞らない限り、どんどん活躍の場は増えると思う。
224	1	4	1999		23,28,31,32,43	32	目標がはっきりすると成果も見えやすい。				
225	2	4			27,37	37	男女の区別のない評価制度。		27	行き過ぎた業務の効率化・削減。	
228	2	3	2010	4	28	28	子育て期間も会社を辞めずに働き続けられる。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
230	2	4	2005	4	27,28,29,31,33,36		女性社員が多くなったことに伴い、特に女性と意識しなくてもよくなった。				専業主婦を希望する女性も多いように思うので、バランスの良い施策の展開を望む。
232	2	3	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
233	2	4	2006	4	35,39,47	35,39,47	時短勤務に切り替えても、効率的に仕事ができる仕組みをつくったので。				
234			2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
235	2	3	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
236	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
237	2	4	2009	4	31,32,39,41,42,43,49	43	社内促進チームの活動を通じて周囲が啓蒙されている。		女性活躍推進への取組項目に記載の通り。	31,32数値目標だけがクローズアップされ、真の意味での女性活躍推進が図られるかどうかが課題。	
238	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
239	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
240	2	3	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
241	2	4	2010	4	23,28,31,32,33,39,40,41,42,43	23,28,33,42,43	管理職を含めた男子の、女性への固定的な意識の改革と、女性の仕事への意識を改革するという点において、一定の効果があったと考えている。		31,32（実行中）,33,36	女性の仕事に対する意識や意欲を男性社員と同じレベルで的確に把握すること。	
243	2	4	2008	8	23,27,43	23,27,43	全体的な取組となったため。		39	双方の協力体制づくり。理解度の向上。	
244	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
246	2	3									時間のかかる事だと認識してじっくり取り組むことが必要。例：女性の管理職を増やすといっても、管理職に足る人材がいなければ無理。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
247	2	3			23,24,27,32,33,41,42,43	23,32,42,43	トップダウンだと否はないから。				
248	2	4	2007	4			☑				初めから腰かけ意識の強い女性側の方にこそ問題の根源がある。精神的にも弱く、肝心なところでこれまでの「女性像、女性観」を逆に表に立て、逃げる方が多い。
249	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
250	2	4	2004		33,34,36,39,41,43	41	先輩社員に相談できる雰囲気ができた。				
251	2	4	2009	4	23,24,27,28,29,31,32,33,34,36,39,40,41,42,43,44,45,47,49	49	ダイバーシティについての研修を通じ、男女間などによる特有の考え方の違いを認識することができたため。		27,34,36,47	仕事に対する個々の意識改革。	
252	2	4			23,24,26,27,29,31,33,40,41,43,45	27	効果の有無ではなく、常に効率化を図る観点を持って働く意識が必要。		33,47	仕事の分担の見直し（ポストの見直し）が必要。	
253	1	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	自部署の女性育成や活用には、各責任者は当然取り組んでいるが、会社全体としての女性活躍推進については、人事部門や女性同士で取り組んでいくものという風潮がまだあるように感じる。身近に責任ある仕事で活躍している女性がいるだけで、特に問題ないとされ、全体的な経営戦略課題として捉えられにくい状況になっている。→数値目標以外の具体的な見える化やトップの想い発信が有効だと思う。
254	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。社内部門の業務範囲の明確化、重複レス、ムダ作業レス、突発業務削減。	女性だからといって活躍できないわけではないと感じる。但し母数が圧倒的に少ないので、母数を増やすことは重要。活躍に伴うリスクを女性側も認識が必要。相互理解が重要。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
255	2	4			24,27,28,29,31,33,35,36,39,41,45,46,47	24,27,28,29,39,41,46	出産、育児休暇後も復職しており、育児に無理ない時間帯で働いている。		47	お客様との面談、交渉、報告、書類の作成を行う他、一番大事なことは、責任を持って事にあたる必要があり、そのためには多くの経験と資格取得が必要になる。自分の時間の犠牲と相手の時間を拘束する意味、意識の理解が必要。	
256	2	4	2008	10	23,31,45	31	採用数を増やしたことにより意見集約がしやすくなった。		23	職員の意識の改革。	
257	2	4	2008	10	27	43	女性だけでなく男性も参加することで、意識の向上に取り組めている。		29	女性の皆さんが、管理職になりたいと思える仕事環境にすること。	女性活躍は大切である。育児を行う環境を整備することが重要かと思う。
259	1	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
260	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
261	2	4	2008	4	23,24,27,31,32,41,42,43	23,24,27,31,32,41,42,43	経営トップの強い意志。				
262	2	4			28,30	28,20	啓蒙活動、女性社員の意識向上。		32,36,47	女性の能力向上。経営陣の積極登用。	
263	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
265	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
266	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
267	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
268	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。もっと多くの女性が向上心を持って社会進出していけばよい。	社会的に女性活用が促進される反面、あまり多くの負担は受けたくないとの意識も多い。社会進出を求めている女性は成長し、社内でも力をつけていると思う。
269	2	4	2008	9	32,33,43	32,33,43	トップダウンの指示、具体的な業務目標が必要。		47,40	女性が働くということに意欲を持てるか。	
270	2	4	2006	4	23,27,28,31,32,39,40,41,42	40,41	思考の多様化が図られてきたと思う。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
271	2	4	2010	4	23,31,32,33,39,43,45,46		☑				能力ある男性の逆差別とならないよう運用してもらいたい。
273	2	3	2010	4	23,24,27,28,32,33,39,41,42,43,45	23,27.32.42.43	トップが先頭に立ち強いメッセージを出し、役職員がその意識を共有し、併せて業務の効率化などを行ったため。				
274	2	4	2006		23,24,28,31,32,33,39,45	32,33	本人と職場・上司への意識啓発につながり、責任者への登用数が少しずつ増加してきている。		36,39	本人・上司双方の理解促進。	
278	2	4	2008	1	23,24,27,28,29,39,44,46,49	23,24,27,28,29,39,44,46,49	長期雇用につながっている。過去問題となったトラブルが起きなくなったため。				
279	2	1	2000	2	24,27,28,29	28,29	相談しあえるため。		31	求人。	
280	2	4	2007	5	23,24,27,28,29,35,37,38,39,46	28,29	多様な働き方で効率が上がったから。				
282	1	4	2010		23,32,39,40,41,45	23,32,40	意識改革ができるため。				
283	2	2						男女の区別がない。女性管理職が多い。			
284	2	4						男女の区別が全くないので、女性に限定した活躍推進の必要を感じない。現に女性管理職も多い。			
285	2	4						現代社会において女性が活躍できない土壌はすでにない。仕事意識、向上心、野心のある女性が少ないことが女性の活躍が少ない最大の要因であると思う。			教育制度から見直す必要がある。社会への参画意識、自己表現、自己責任の上での自立心の育成などを子どもの頃から教育しないといけない。
287	2	3					☑				リコースタンダードだけではなく支社単位でもWGを立ち上げる。
288	2	3	2012	7	23,,3639,46	23,36	トップからのメッセージに対応できている。女性からの声を取り上げている（部門）。				
289	2	4					☑				何でも女性が上位に取り立たされるようなことは避けるべきと思う。全てを男性と同様にフェアな基準で物事が語られるべきである。
290	2	4	2011	6	23,24,33,42,43	43	社内PRの効果が大きかったように思える。				無理やり感が出ることが心配である。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
292	2	3			23,24,27,29,31,32,33,36,39,42,45,46	23,27,32,33,39,42,45	女性管理職の登用数の増加。		34,40	増加しているものの、女性管理職数の少なさ。	今後も他社ベンチマークの上、推進していきたい。
293	2	3	2013	10	33,36	36	責任を持たせることで効果があったと思う。		24	男性・女性共に意識改革が必要と思う。	
294	2	4	2011	6	27,29	29	☑				風通しの良い職場づくり。
295	2	2	2010		23,24,27,31,33,34,36,42,43,45,46	23,24	女性が働きやすい環境の構築（時短など）。トップのメッセージ。女性に責任ある仕事が任せられるためのサポート強化。		49	積極的な女性の管理職増員が急務。まだ少ない。	
296	2	4	2011	6	27,29,36,37	27,29,36,38	女性男性に関わらずモチベーションの向上につながり、向上心が出てきていると感じるため。		継続して取り組む。		
298	2	4	2011	6	23,27,28,29,32,33,36,41,42,45	23,32,42	トップメッセージにより、会社全体で女性地位向上の意識が高まっている。育成計画→実行により、本人の意識が変わってきた。		39	現実には、育児休暇などは取得しにくいのではないかと思う。	
299	2	3						部内の女性メンバーについては活躍できる環境づくりを心掛けているが。			
300	2	4	2000		39,43,46,27,24	24,27,39	会社をあげての業務改革に取り組むこととなったため。		実施予定の取組については私は把握できていない。		
301	2	4	2012	10	43	43	推進チーム内で、何でも話せる風土があった。		43の継続。		
302	2	4					☑		子育て支援、時短労働、休業期間延長などの推進。	全職種・職場での同一な実施。	
305	2	4			23,43	43	活動内容がメールにて会社共有されている。				
308	2	3	2011	1	36,34,27	27	今まで男性中心で行ってきた業務も積極的に女性ができるようになった。				
310	2	4			43	43	男性も含まれているが、両者の意識に変化があったと思われる。				
311	2	4	2002	4	33,36	33	女性という視点ではないが、平等に機会を与えることが重要と考える。		28	社内インフラの充実がまず必要である。	女性のいきいきしている企業は、外部から見ても好印象である。ぜひ企業活性化のためにも継続推進していきたい。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
312	2	4			28	28	既婚者の就業率がアップしたと感じる。多様な働き方が（検討も含め）構築されつつある。		27,29	トップのメッセージを明確にし、会社で取り組んでいることを全社員に理解させること。	
313	2	4	2013	5	33,36,40,43,45,46,47	33,36,40,43,45,46,47	女性というキーワードとして様々な取組やそれを公開する機会があるということで、それぞれの人材が活躍できる「働きがい」のある会社であるという認識は深まっている。		組織として新しく取り組む予定の内容は把握していない。		正しい評価、透明性のある評価が課題であると感じる。
314	2	4	2011	6	42,36	42,36	責任ある仕事を任せやりきらせることで、達成感・モチベーション向上につながる。				
315	2	3						女性社員がいない。			
317	2	4						自部署に女性社員がいない。特に考えて活動はしていなかった。			
319	2	3	2012	4	24,45,46	24,45,46	元来無かったセクハラ・パワハラが継続的に無い状態を維持できている。		全部門・部署において、女性のみの組織をつくることができるか検討して行いたい。	定量的な女性戦力の雇用が可能かどうか課題。	当所の取組に比べ、順調に社員数も増加している。今後は、管理職専門職への採用も考えている。
323	2	3	2012				多様な経験と高い専門性を持った人材の活用ができている。ダイバーシティ、ワークライフマネジメントを推進できる。				
326	2	4	2014	4	24,27,29	24	☑		34	部署に配属するにあたり、性格なども含め配置する必要がある。	残業しない風土づくりを社内全体が意識することが大事だと考える。
333	2	4			23,28,32,34,36,39,40,41,42,43,45	32,40,41,43	身近な女性に話すことで、思いや情報を共有できる。		33,47	昇進意欲の改善。	
334	1	3			29		☑		32,36	女性の意識改革。	数値目標をつくっても、そこにたどりつくためにはかなりの時間が必要であると感じているので、理解していただきたい。
335	2	3	2011	6	23,28,36,39,42,43,45,47	23,28,36,43,45	明確な方針と数値目標を設定し、進捗管理されており、トップ方針にも合致している。		上記の継続	管理職に対する教育と社員教育の充実。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
336	2	4						現在男性と同様に助けてもらっているため、女性だからと言って特別な扱いはしていない。			
337	2	3	2011	6	27		☑		仕事への責任感。	部内に女性社員が少ない。SAとしての配属を検討してほしい。	女性でも男性でも、やる気のある社員であれば問題ないと考える。
339	2	3	2011	6	43	43	女性の昇格者が増えた。		46,47	数値目標については、推進取り組みから経過期間を過ぎてからがいい。	
341	2	3	2009		43		女性社員が自らの視点で改善を検討して発信する風土ができた。				
342	2	4	2011	6			☑		部下に女性を入れてほしい。	会社の取組が必要である。	
343	2	4	2013	4	24,43,45	24	仕事と家庭の時間のやりくり。		28,47	運営する仕組み作り。	
344	2	4			43,45		☑		47	女性の採用人数が少ない。	
345	2	4						グループには女性社員がいない。	26,33	上司が理解しないといけないと思う。	男性、女性に関係なく能力型に社会全般がしていき、会社ではトップダウンで方針をしっかりと示すべきだと考える。
347	2	4			34,39,43	39	専任。				
348	2	3	10年以上前		27,24	27	今まで人が携わってきた仕事をシステム化して、余った女性を現場へ転勤させたりしている。		47,38	わからない。わかっていたら実行している。	
351	2	4						自部署に女性がいない。			
353	2	3	2011	6	27,38,39,41	41	☑		44,47	女性自身の仕事への意識改革をするとともに、今までの固定観念にとらわれず、経営者・管理職は女性の能力を発揮できる機会を増やすべき。	
355	2	4	2011	6	28,29,32,33,36,39,42,45	28,29,32,33,36,39,42,45	以前より取組を行っているため。		取組しているが28,31	企業の取組は感じられるが、国から企業への取組を推進していただきたい。	
356	2	3	2010	7	24,27,28,45,46	24,27,28,45,46	担当する推進責任区がある。トップからの方針としても出ている。				
357	2	4			23,24,28,32,33,36,39,43,46	28,33,36,43,46	時短などの配慮ができている。				
359	2	4			43	43	全社員に社内共有されていた。		26		
363	2	4						人事権が無いので具体的には不明。	48,49	男性でもワークライフバランスが必要ではないだろうか。	
368	2	3	2011	6	24,28,31,32,39,46	24,46	基本的に残業をしない文化を推進し、また女性は気軽に産休や時短を使える文化になっている。		31,34,47	男性と同じ仕事でも取り組む意識が必要。仕事に対しての責任が重くなれば重圧に耐えられなくなる女性が多すぎる。	男性と同じにはなかなかうまくいかない。せっかく教育しても結婚で辞めたり、重圧の重さに負けたりと長続きしない。会社の取組も重要だが、一番は女性の仕事に対しての自覚や責任感が現実では問題である。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
370	2	4	2011	6	24,27,29	24	女性というわけでなく、全員が早帰りをする風土に変革している。		36	ローテーション。教育受講機会を増やす。	
371	2	4	2012		23,29	23	方向性が見える。		33,36,39,41,42	女性自身の意識改革。	
372	2	4	2014	1	23,29,43	23,29,43	女性の仕事に取り組む意識改革と、結婚や出産後も仕事を続けていきたいと言った意欲が年々高くなっていると感じる。		36	結婚や出産されている女性の労働時間。	
373	2	4	2011	6			☑			企業内での取組だけでなく、社会全体の意識を変えること。	
374	2	4	2011	6	31,33,37,38,39,40,41,42,43,45,46,47	31,33,37,38,39,40,41,42,43,45,46,47	女性のワーキンググループからの発信されるメッセージが、全社に情報が流れ、我々も色々な情報を得ることができる。それによりどんどんよくなっていると思う。				女性の区別をしているのではなく、個々に仕事に対する思いや取組方が異なると思う。それぞれの個人が幸せを感じられる職場づくりが重要だと思う。
375	2	4	1980	4	36	36	技術指導をお客様に対して行う上で、お客様への細やかな気配りと笑顔が安心感をもたらし、企業への信頼度がアップする。		さらに幅広い職種へ登用し経験を積んでいただく。	結婚や出産における家庭環境の変化対応との両立。男性の意識改革。	
377	2	4	2011	6	28,32,33,36,39,42,43,44,45,46,49	28,32,39	会社として人事制度が整備されている。公認であること。				ダイバーシティなど、女性社員にとっては働きやすい会社だと思う。
381	2	4	2011	6	24,27,29,36,37,48	24	意識付け。		29	ベテラン社員の意識改革。	
382	2	4	2012		23,28,33,43,45,46,47	28	短時間労働で働く女性が増えた。				
384	2	4	2011	6	24,27,37,41,43,45,46	24	業務内容の見直しと文化づくり。		36	本人が前向きに取り組んでもらうようにすること。	
388	2	4	2005		39		活用している社員が非常に多い。		31	CS、ESの高い企業になる必要がある。	
389			2011	6	23,24	24	労働時間が男女とも同時間になるから。				
396	2	4	2011	6	27,29,33,39,43	43	社内にアピール（ワークライフバランス）がしやすく、また共有することでモチベーションが高まると思う。		32,33	会社と女子社員が自分の進むべき方向性を共有し、ぶれない社員育成指導が大切だと思う。	
399	2	3	2012	7	23,24,42	24	ノー残業デーの周知徹底。上司の率先垂範。		36	性差を越えて気軽な相談ができる環境づくり。	性差を口にするよりも、優秀有能な人材を積極的に活かしていくことを連携していくべきだ。
401	2	3	2007	4	31,33,34	34	☑		33,36	44	
402	2	4			39,43,45	39,43,45	社員の意識改革。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
403	2	4			出産による時短勤務,34,28,39,女性管理職の登用,43	28	出産や結婚を機に退職する女性が減り、長く働ける職場になった。		33		
404	2	4	2011	6	27,28	28	時間的制約の緩和。				
405	2	3	2011	6	24	24	いきいき通信などの社内啓蒙活動。				
406	2	3	時期は不明（10年近くなるのでは）		23,24,36,43,45,46	24,45,46	トップを始め組織をあげて意識アップを図っている。		成果に基づいた評価を加速しており、今後も強化される方向である。	女性だけでなく、全社員のスキル・ノウハウをベースに適材適所で配置することが望まれる。会社の取組に対し、甘えている社員の意識改革（女性に限らず）。	
409	2	4	2012	4	42,43	43	取組以前と比べ、女性社員がいきいきとしている。				
410	2	4	2005	4	23,31,34,36	23,36	トップメッセージによる従業員意識の変革。実際の登用による女性の意識の変化。		32,33,40	女性自身の自分のキャリアパスに対する考え方を変えること。	
411	2	4	2003		31,33,34,36	31,33,34,36	トップをはじめとして全社一丸となって女性活躍の機会の提供、フォローをしていたため。		39,46	育児や介護をしながら業務に取り組む人への理解。	
412	2	4	2010	4	29,41,40,43	43	組織全体の意識改革に寄与した。				
413	2	4						業務における性差別はほぼ皆無であるが、それ以前に業務改革が遅れており、現状のままで女性躍進の土壌が極めて弱いと思う。		物理的な勤務時間による業務評価でなく、業務効率化への取組姿勢を評価するよう心掛けが必要。	今回のアンケート項目を拝見し、10年以前にタイムスリップしたような感じがあった。ヒアリングすべき内容なので一考を。
415	2	4						基本的に男女の活躍の機会に大きな差はない制度及び運営になっている。			
416	2	4			27,28,31,34,40,41,42,43,45,46,47,49		☑		23,27,28（強化）,32,33,36	採用絶対数が少ない。技術系職場であり、希望者も少ない（理系の女性が少ない）。	
417	2	3	1942	11	27,31,34,42,44	31	取引先の要望。		23,29,33,36	実行実施をするべき。	
419	2	4	2011	4	39,41	39	育児休業などの権利を遠慮なく行使できる。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
420	2	2						あえて「いいえ」と答えた。組織あげての取組ではなく、社会的に見て部分採用レベル。採用計画、専門職育成プログラム、人事評価制度などの基盤準備ができていない。	44,31,33,34,36	専門職の場合、現場での更衣室・トイレなどの環境準備。	訪問活動におけるリスクの整備と遵守。
421	1	3						特段、女性だからという取組はしてはいけない。男女共に働きやすい環境をつくるべき。			最近、女性の活躍推進に取り組まなければならないとすごく言われているが、自社では女性が活躍できる場もあるし問題ないように思える。できているところの会社ばかり集まって話をしてもあまり意味がないように思う。できていない会社こそできている会社の取組を聞いて改善する必要がある。そのできていない会社をまず見つけて改善策を一緒に練ってあげることが、国や市の役目に思う。
424	2	4	2006		23,27,29,31,33,36,39,42,43,45,46	23,27,29,31,33,36,39,42,43,45,46	トップダウンで進めるべきマターであり、制度面や意識面の改革を図り、そのための周知徹底もしっかり行ってきた。		32,40	女性活躍推進のためには、男性側の理解、また男性側のWLBも非常に重要になってくると思う。	
427	2	4						男性・女性に関わらず平等な評価制度を実施しているため。			
428	2	4			23,24,25,33,37,45	24,33,34	全体の残業時間の縮減にも効果があった。女性の配置先を拡大し、育成機会を増やすことにより、女性の幹部職員の活躍につながっている。		33,34	女性の意識改革と併せて行うと効果的。	女性が男性と同じように様々な業務経験を積むことが大切。それら経験に裏打ちされた自信が、幹部職員の登用や女性の活躍の場を拡大することになると考える。
429	2	1	2004		43,46		育児短期時間勤務制度の導入により、産後復職する女性社員が増加した。				
430	1	3	2004		32,33,36,39,40,42,43	32	数値目標を設定することで、会社幹部の意識がわずかでも変化した。しかし、幹部が入れ替われば元の木阿弥になったが。		わからない（本社が考えていると思うが店舗には情報がきていない）		「男性と女性とでは考え方や価値観が異なる」ことを痛感している。説明してもらえないのは、私たち世代（昭和30年代）の教育環境によるのか？共感性の欠如に失望する。法律などで強制しないと進まない。ただ、若い世代（男女混合の出席番号、男女共に家庭課を履修などのジェンダーフリー世代）には、期待が持てるかも？
431	1	4	2003	3	32,36,43	43	「キラキラ委員会」など女性活用の取組が目に見える形で構築され、会社全体の意識が変わり始めた。女性店長・次長を登用したことで女性の意識の変化も見えた。				

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
432	1	4	2000		43		☑		27	長時間労働が当たり前になっている風土。	女性の管理職の数を合わせるために、能力の高い男性社員より能力の低い女性を早く出世させることは、逆風を生むので、能力に合わせた昇進を男女平等にしてほしい。
437	2	3	2008	12	39,42,44,45,46,43	43,39	出産後も退職せず育児短時間勤務を利用して職場復帰する従業員が増えてきた。		34	今までは男性しかやっていない職種なので、体力的な問題や職人さんとのやり取りがあり長続きするかが心配。	業種（建設業）的に女性の活躍の場が少ないので、女性・主婦・母親目線で役に立つ職種またはプロジェクトチームを創設することが必要。
438	2	3	2006	9	28,29,33,36,39,42,43,45	29,43,45	実動できる推進メンバーからの動きにより、組織の枠を超えた水平展開が可能。		現状施策通り	人が変わっても継続的に活動すること。	
439	2	3	2008		23,27,34	34	男性・女性共に意識が変わる。		34,36	全ての女性社員が同じ方向感ではなく、女性は女性らしくという方もおられる。	既に職に就いている女性に目線を向けるのではなく、職についていない女性活躍を検討すべきとも感じる。
440	2	4	2008		27,36,43	36,43	共通認識と理解。		43の推進拡大	本業の黒字化。	43チームの細分化、メンバー交代・変更。
441	2	2			23,27,40	40	刺激を受け、より意識が強まった。		34	インフラ整備。	
442	2	4	2008	4	23,24,27,29,31,33,34,36,39,40,42,43,45,46	34,39,43	女性ならではの目線により新しい切り口で商品の提案、利益の向上。		既存の部署への女性採用の拡大	評価制度改革。管理職の登用。	
443	2	3			39,43	39	育休が取りやすくなった。				
445	2	4	2008	4	24	24	残業しない日を設定することで、周りを気にすることなく早く帰るようになった。		23,28,29	経営者・管理職の全員の意識改革が必要。	
447	2	4	2006	10	33,40,43	33	キッチン収納など、女性目線で考えられる提案を商品計画で採用できたから。				
450	2	3	2005		28,42,43	43	実際に女性チームから発案のあがった収納プロジェクトなどが、新商品や展示場に多々採用されている。				
451	2	4	2006	11	34,39,43	43	部門を越えた、女性活躍推進チームの取組にて開発されたアイテム関連商品が、社内外で評価をされている。				
452	2	3	2009	4	28,33,36,42,43,45,46	28,43	商品開発において具体的な成果があった。		27,40	収益力の向上。	
454	1	1	1999	11	23,26,28,29	23,28,29	組織風土を変えるには時間がかかるが、トップが諦めずに声を出し続けてきたから。		47,49	仕事の幅を広げる工夫をすること。男性についても意識の問題。	女性に限ることなく、どんな人もいきいきと仕事ができる職場環境をつくる努力が必要。

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
455	2	4						業種的にそもそも女性が活躍しており、男女別に取組を行うような風土ではない。			
457	2	4	1986		23,24,26,27,28,29,31,32,33,36,37,39,41,42,45	26,27,28,29,32,33,36,39,41	制度としての環境整備を行うことが、従業員の意識の改善につながるのであると考えるため。女性だけでなく、男性のワークライフバランス推進を行っていることなどは効果的と考えるため。				女性の活躍に向けては、企業のみでは難しいため、産・官・学が連携した取組が必要と考える。欧米型にとらわれず、日本の文化・歴史を踏まえた新しい男女共同参画社会のあり方が必要と考える。
458	1	4			23,24,27,39	24,27	残業しない、時間内に業務を全てやり終えるという習慣ができてきたことで働きやすい環境となり、家庭（子どもなど）がある女性も行動しやすくなっている。以前は残業する者が良しとすることもあり、早く帰る者は仕事量をこなしていても、暇なのだと思われる傾向があった。				弊社はそれなりに他企業より女性の活躍推進に前向きに取り組んでいると思う。男女の差は、上司によって大きく変わる。会社全体としては前向きでも、一部パワハラ・セクハラ含む、女性を下に見る管理職がいるのも事実である。そして、女性社員自身も女だからこれはできないと甘えを持つものが多数いることも事実で、女性自身が考えを改めなければいけない部分も多いと思っている。
459	1	3	1984	4	23,28,33,36,39,45,47,49	28,33,36,39,45	その立場に立った女性が成果発揮しているため。			男性社員の意識改革。	
460	2	4			29,33,36,39,45	36	既婚者も辞めることなく、幹部を目指す人が増え、実際幹部に昇進する人が増えた。		27,28	会社で歩調を合わせるにあたり、各職場毎の実情を考えるとその調整が難しいと感じる。	
461	1	1	2013	10	23,29,31,34,36,44	23,31,34,44	男性が中心の製造業に女性を採用するにあたり、男性社員から反対の声も上がったが、女性の社員数を増やし、女性を様々な仕事につけることで、周りの女性への見方も変わり受け入れるようになったから。		33,39,40,41,43	まだ女性の採用を始めたばかりで、一期生の様な状態なので、まず今の女性社員を育てることが課題だと思っている。	製造に関わる中小企業は女性社員がどこも少なく、入社しても社内になかなか女性同士のネットワークがなく、ロールモデルもいないのが現状である。同業者（製造）同士の女性社員のネットワークがつくれればいいのではないかと思う。
462	2	3	2008	3	23		「男女いきいき・元気宣言」登録。				
463	2	4						☑			性別のみで考えてしまうこと自体が平等ではないのでは（男の逆差別）？純粋に能力の有無で考えるべき。強制することではない。能力があるなら、役員だろうと管理職だろうと起用すべき。
465	2	4	2008	10	31,32,33,41	31	☑		36	女性の意識改革と育成。	

経営者・管理職対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

役職
1：経営者　3：部長
2：役員　4：課長

番号
23～30：Ⅱ-Ⅰ-1～8
31～50：Ⅱ-Ⅱ-1～20

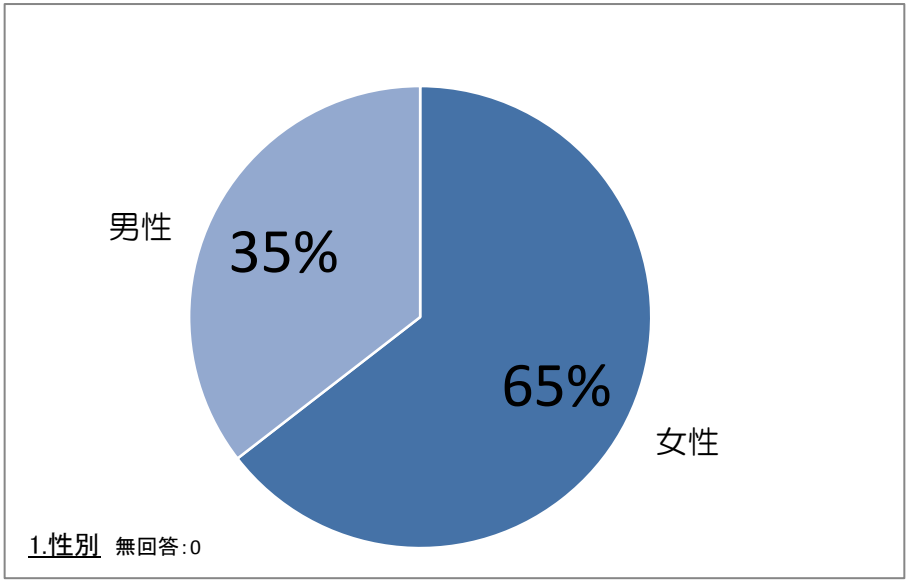
	性別	役職	取組年	取組月	取組番号	効果番号	はい理由	いいえ理由	取組予定番号	取組むにあたっての課題	疑問・ご意見
466	2	4	2008		23,24,25,27,31,32,33,36,37,39,40,41,42,43,44,45,47	23,31	トップダウンで風土の改革を行ったから。				
471	2	4			46		☑			社内で、男性社員および未婚女性社員、既婚女性社員で未出産者が、ママさん社員への理解をどの程度できるのかが、今後の課題のように思われる。	
472	2	4						今の部署は女性がいないため。			産前・産後・育児休暇が充実した職場環境が大事であろう。
473	2	4	2002	6	27,29	29	何でも報告・相談ができる職場は、チームワークもしっかりとれている。		47	女性社員によっては、それは男性の仕事と勝手に解釈して職員がいるので仕事に対する意識を変える必要がある。	
474	2	2	2002	6	24,39	24,39	子育てをする上で家庭生活が安定するから。		30	少子高齢化で孤独な人や育児・介護疲れをしている職員の環境整備をすること。	
475	1	4						病院なので看護師・薬剤師共に女性多数（私は薬剤師）。男女差別なし。しかし事務的な部署はどうか？		育児しながら家庭と仕事の両立に対しての理解。	女性自身が頑張ろうという意志がないにもかかわらず、権利だけを主張する女性職員が存在すること。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー対象
アンケート結果報告

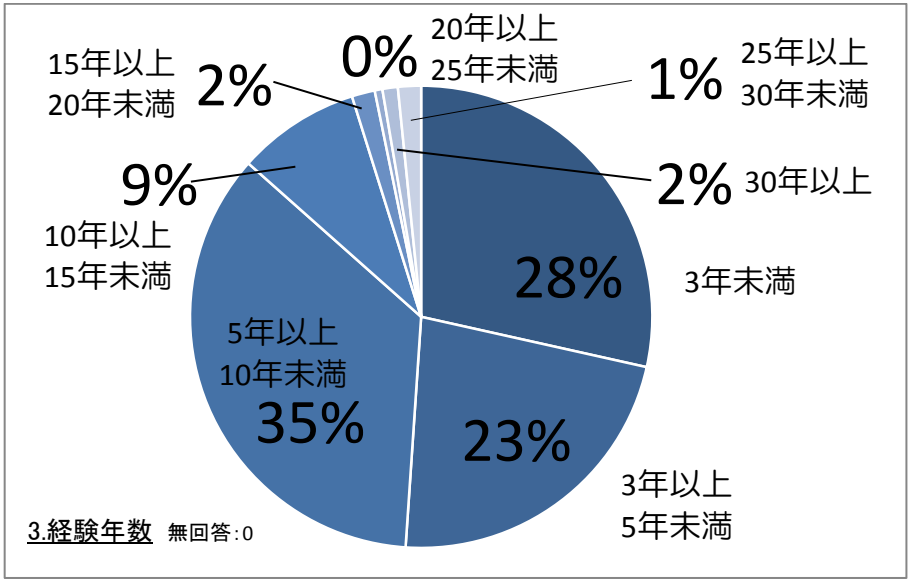
調査概要

調査時期	：	平成26年9月～10月
調査方法	：	1.郵送　2.メール
送付数	：	1060
回収数	：	186
回収率	：	17.5%

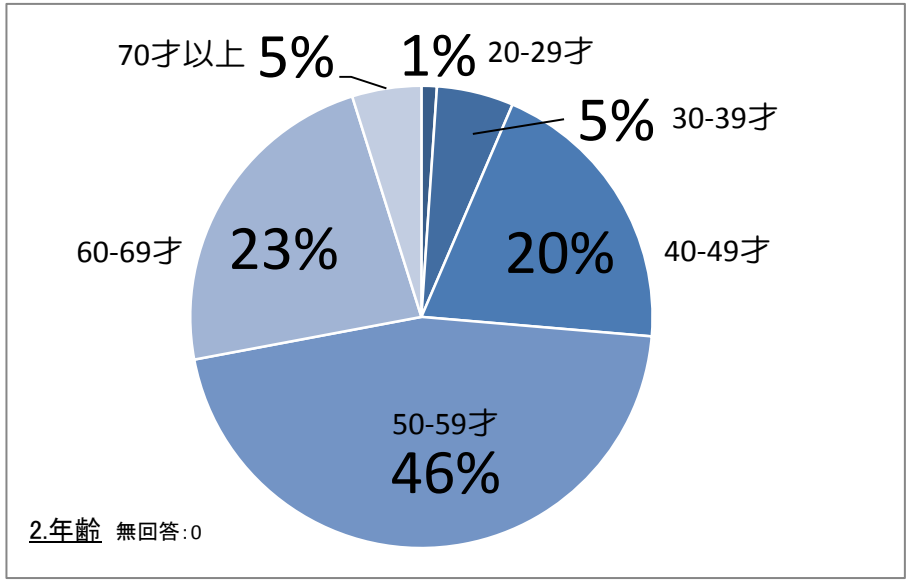
あなた自身について　有効回答数：186



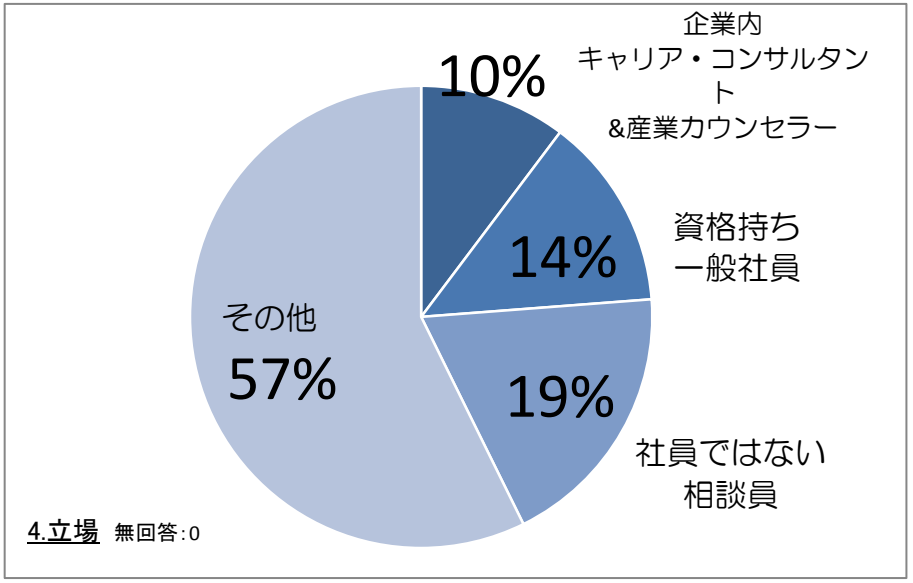
1.性別　無回答：0



3.経験年数　無回答：0

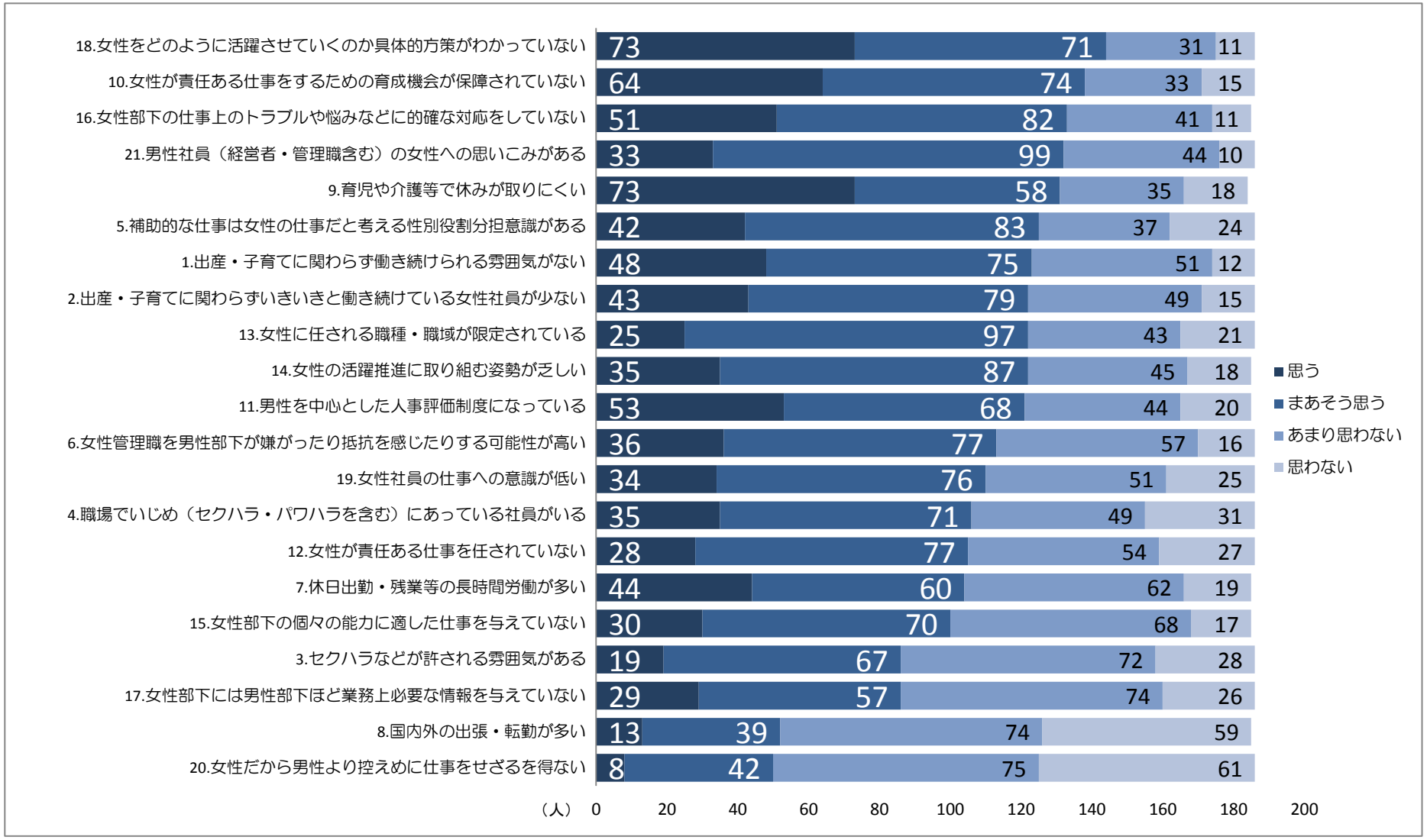


2.年齢　無回答：0

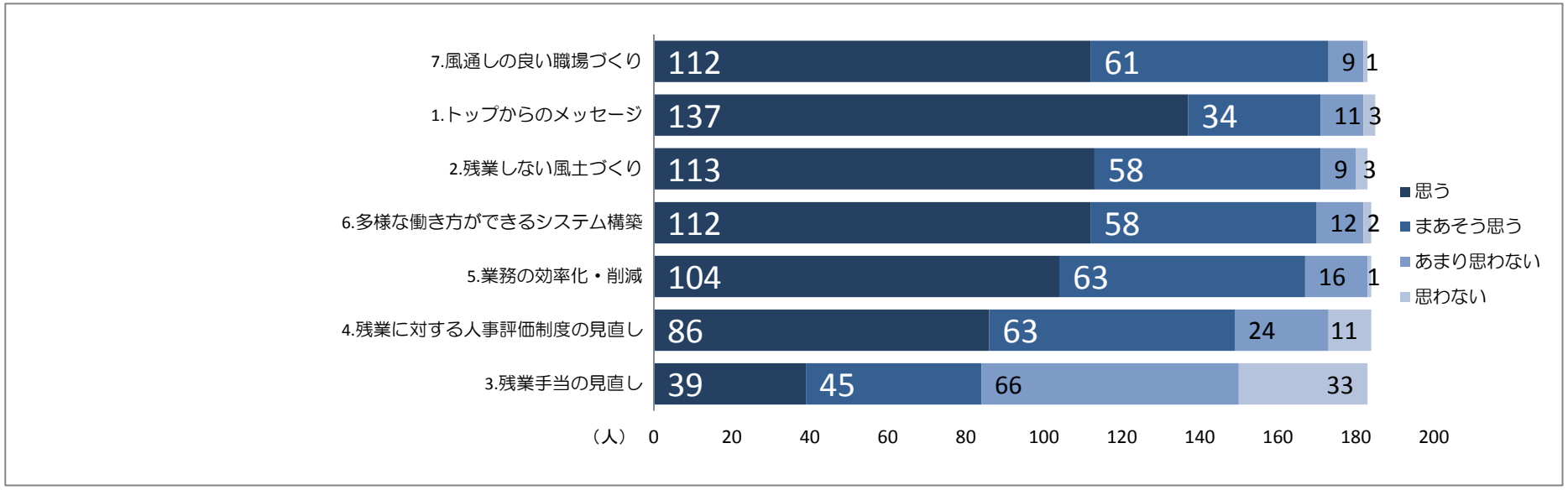


4.立場　無回答：0

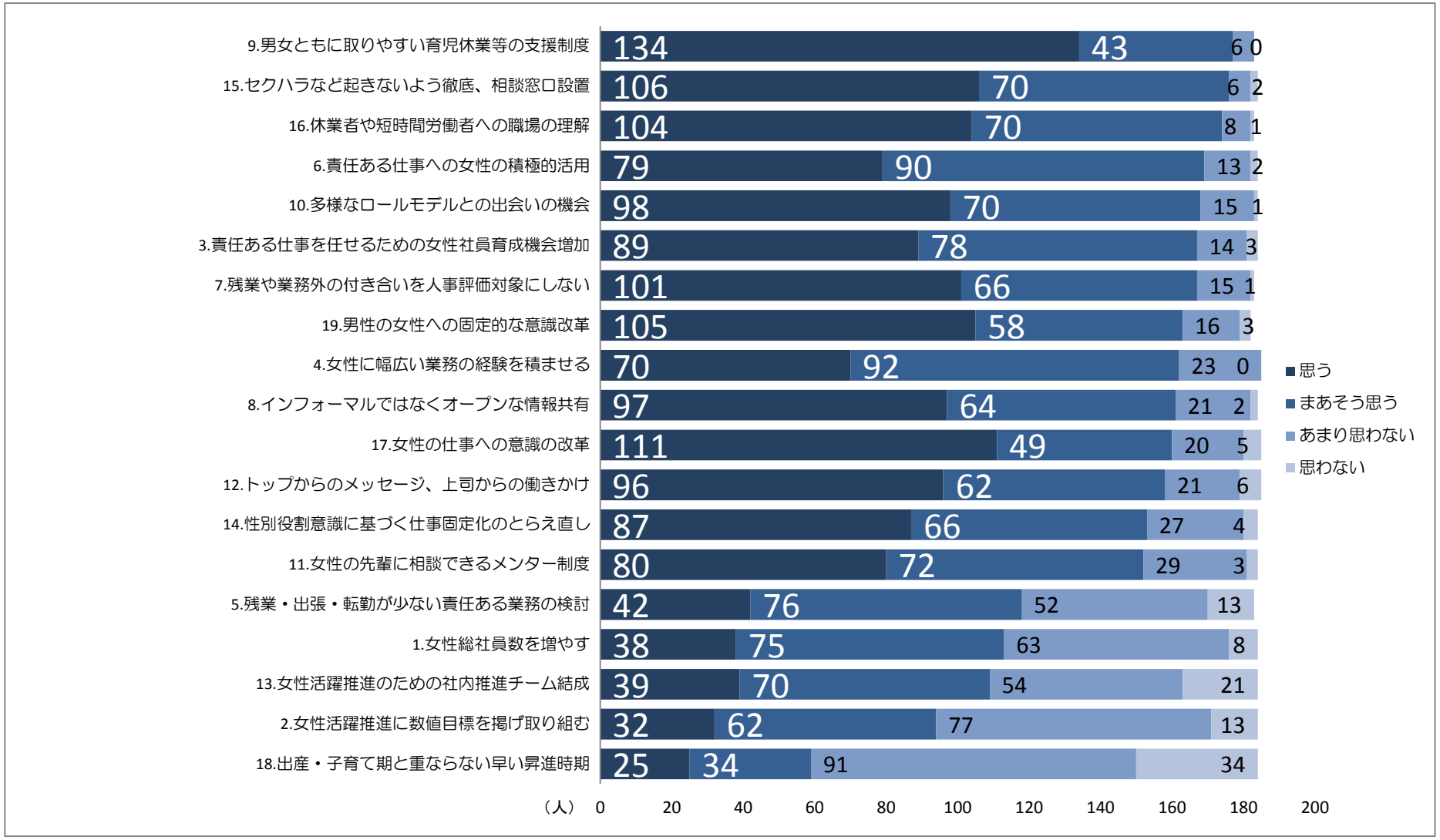
Ⅰ 女性活躍を阻害する要因



Ⅱ－Ⅰ　労働時間削減を進めるための効果的な取組

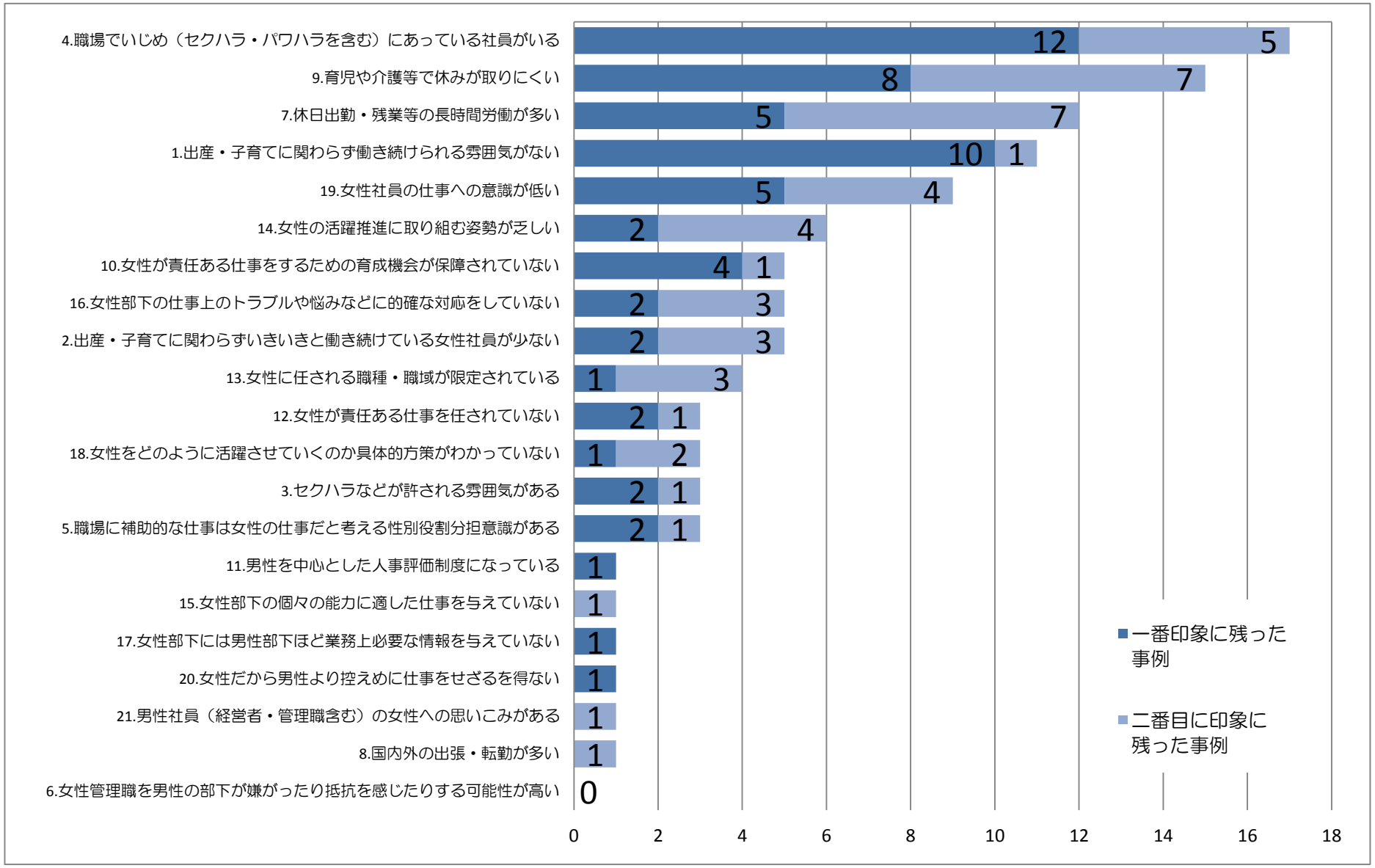


Ⅱ－Ⅱ　Ⅰ以外で女性が責任ある仕事を担っていくための効果的な取組



女性活躍を阻害する要因に関する相談事例件数

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー対象アンケート結果



キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
1	2	4	1	1		1	今の会社の仕事は好きだが、生活できず転職したい。	2人の子どもを持つシングルマザーである。会社に保護施設はあるが有料であり、給与をもらっても保育料を引かれるので、生活費が赤字になる。	転職した場合の給与や仕事内容について、本人がハローワークで調べてみることを進めた。	仕事をしながら転職先を探している状況。
2	1	5	1	4	子育て支援（不登校、引きこもり等）（キャリコンとして個人的に相談を受けている）主に就職して3年未満		仕事のできない上司（本社でも使い物にならないと評判）が転属してきて、自分の仕事の負担が多くなり辛い。	地方店舗の店長として配属されてきた上司が本当にクソな人で、半月ごとのシフト(社員の）が店の売り上げにマイナスなことばかりする。	まず不満を吐き出してもらい、それとなく嫌な上司を観察して、何がどうクソなのかを客観的に見ていつでも本社に報告できるよう準備するようアドバイス。	不満を吐き出すことで終わったが、少し気が晴れたと言って帰られた。
3	1	4	4	3		22	同僚の女性からの嫌がらせを受けているAさんの相談。Aさんの仕事内容にBさんがケチを付けることが多いので困っている。	Aさんは既婚されているが子どもはいない。比較的自由なので残業もし、会社に貢献している。Bさんはシングルマザーで子ども一人。Aさんの存在を疎ましく思い、Aさんを無能扱いし、他の人にまで吹聴する。	AさんBさん共、契約社員。Aさんに、本当にこの会社でなければならないのかAさんのやりたい仕事を明確にし、他社でも通用するか、できることを見直す。	同種の職業に転職。まじめでコツコツタイプのAさんは現在の職場では重宝がられている。
4	2	5	2	2			常に、同じグループ内の上司の女性から、若い女性社員が仕事内容のことで叱責される。	同じグループで上司の女性は、間違いを指摘することを当然だと考えるが、言われる新人女性社員は受け入れられない。	昼休み、ウォーキングしながら愚痴を聞く。	1年間勤務したが退職した。
5	1	4	2	4	職業相談に関わる公務	9	出産後、再就職希望。保育園は仕事が決まってから来てくださいと言われるが、会社は子どもの預け先が決まってから来てくださいと言われる。		認可外保育園に預けて仕事を探すよう助言。	パートタイムとして就職された。
6	2	5	2	4	大学で学生の就職指導を担当しています。					
7	2	5	2	3		10	グループリーダーとしての役割を果たせない。	5グループの中で唯一人の女性管理者として、グループ内、グループ間のマネジメントができず、責任と現実のギャップに悩んでいる。	会社の組織運営における管理者の役割、チームワークを強めるコミュニケーション、人間関係の取り方を伝え、考える。	継続中。
9	2	4	3	4	府立高校就職（進学）支援相談員／セミナー講師、留学生・帰国者カウンセリング		看護師として16年。体力的に限界を感じ退職。リフレッシュ期間を設けた後、次の仕事を考えたいが、看護職一筋で社会を知らない。	世の中にはどんな仕事があり、自身のキャリアの延長上、もしくは新しいキャリアとしてどんな世界が望めるか？	まずはweb上で世の中の仕事（業種・職種）を俯瞰。興味を持つ項目のcheck。紆余曲折を経て、看護職キャリアを活かした道を選択。	外資の医療機器（手術用機械）メーカーの営業職（名古屋）に就職。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
	全国転勤は覚悟で就職し、始め兵庫で1年弱の今年2月北海道旭川に転勤を命じられ、ショックを受け親とも相談し退職しようと思う。	就活の時には覚悟していたが、いざ、冬の北海道へいきなりの転勤で会社は自分のことをどう考えているのか？このまま旭川で単身の生活がいつまで続くのかを考えると不安という話であった。	まず、転職先が不満だから辞令が出てすぐ退職はできないことを告げ、3ヶ月前には退職届を出さないといけないことを理解してもらった。	会社からも同じことを言われ転勤していかれた。その後、3ヶ月後にはやはり退職され、現在社会福祉士として転職が決まった。	いまだに30年前悩んだ同じことを悩んでいるのを聞くと何も変わっていないと残念。結婚か仕事か…選ばないと会社で仕事が続けられない。	個々に持った能力を再発見、再確認してもらい、特に家庭に眠っている人材を社会で活躍してもらえる自信につながる研修が必要。
18	時短を取りながら仕事しているがそれが嫌。みんなと同じ時間帯で働きたい。昇進もしたいと思う。	子どもを持っている女性はすごく能力があっても管理職になっていない。大したことない女性が管理職になっている。その人たちはみんな子どもがいない人達。	今できることの積み重ねが将来に続くので、まずできること、やるべきことに最善を尽くす。その上で、自分の目指す方向を明確にしていく。	気持ちの落ち着きを取り戻した。	女性同士の足の引っ張り合いがある。未婚、既婚、子どもがいるかいないかで、女性の自由度が違う。他人の状況の羨ましさが嫉妬となる。自分も活躍したいという思いがあっても時間の制限があり難しい。	シングルライフを楽しみながら、会社でもスキルアップしながら働く女性。既婚者でも子どもがいなければ会社中心に生活はできる。難しいのは子どものいる女性。特にシングルマザーは身体的、経済的だけでなく精神的にもきついので「女性活躍推進」とひとくくりにはできない。
	40歳代の女性社員が、他の社員と良好な関係が結べなく、自分の世界に閉じこもり打ち解けられない。	仕事の分担で、自分ができそうにない内容を拒否し、自分一人でもできる仕事しかみれない。	挨拶などはしつつ、相談にのれていない。	現在も仕事を続けている。	若い社員を温かく見守りつつ、成長させる職場環境づくりをいかにつくっていくか。	
4	パワハラで退職。子育て中のため、パートタイマーに転職したい。		精神を病んでおられるのでパートタイマーに就職されるよう助言。	能力がある方なので正社員に就職された。以前の会社より理解があるところのようだ。	子どもの預け先の確保。周囲の視線。仕事への自信のなさ。周囲の協力を得るようにする。	コーチング。
					配偶者の考え方が不明であること。	労働法について学ぶ。
					私が男性であることか、職場の男女構成比率か？女性よりの相談が稀。ほとんど男性。	
13	自社に外国のお客さまを迎えると、エンジニア兼通訳の担当を任せられる。社内では信頼を得ていたが、自身の英語力に不満もあり、一時退社で留学。	1年のオーストラリア留学で、英語力向上とグローバルな視野を拡げたいが、常に“もう一人の自分”の存在があり、「何をやってるの？」と、懐疑的な心の声が。	「もう一人の自分の声」を否定することなく「そうかそうか」と受け止めて、聴いてやること。どちらも自分。認めることで、不安や反発や焦りは？	対立観念（思い込み）が薄らいで、安定と自信が芽生えてきている。	20代後半～30代にかけての年齢的な焦り。スキルの弱さ故の自信喪失。感情の混乱状態。人間として、男性として、世代間相違も含めて、相性が大きいと思う。	高学歴ワーキングプアを脱して、足元を見て行動を開始した事例紹介。海外脱出（国際救急やNGOボランティアなど）を希望するが、一方で結婚も夢見る女性のキャリアの働き方（事例紹介、本人講演で）。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
10	1	3	2	4	大学のキャリアセンター職員として相談を受けている。	22	営業職として働きたいが、親が「女の子だから」と反対する。	大学4回生女子。自宅から通学しており、両親と同居。総合職として営業をしたいが、親が「女の子なんだから、あまり変な仕事じゃなくて楽な仕事をしてほしい。事務職の方がいい。」と反対しているのでどうしたらいいか悩んでいる。	本人がどう生きていきたいかを一緒に考えながら、そのためにはどういう道を選択すればよいか本人に決めさせるようにした。両親と将来についてちゃんと向き合って話すよう勧めた。	両親に現在の四大生の就職状況、就活の大変さなど時間をとって話し合い、自分のキャリアプランについて理解してもらう。最終、チャレンジしてみては？と同意に至る。
13	1	3	2	3		9	介護があり休まないといけない曜日があり、シフトを考えてほしい。	母親を老人ホームに入れているが、父親が一人家にいる時（曜日）に世話をしなくてはならない。	上司に相談することを進めた。	今年度はその曜日は休みにしてもらえたが、来年度は無理かもしれない。
14	2	5	1	4	ハローワーク相談窓口	12	企業秘密に係る業務を任されていない。	企業利益を上げる根本的な源に接触する権限を、一定の職務資格に制限する。	民間企業では、経営の最大目的は「利益計上」であり男・女を問わず、企業利益計上の根幹業務は、職務資格の制限を受ける。	業務を担当したい女性に不満が残った。
15	1	5	2	4	地域の民生・児童相談委員、家族相談士	9	第2子を出産したが、知的障害（ダウン症）があり、復職するかどうか迷っている。	保育園に入所できることになり、実家も協力的であるが、当事者（母親）がダウン症について不安がある。	しばらくならし保育で通園してみて、それでも不安が消えないようであれば産休・育休を検討してみては。	復職できるように環境が整いつつあり落ち着かれた。
16	1	3	1	4			働きたいが、家族（夫）は家事をする気がなく、両立が難しい。	正社員になりたくても体力的・子育てを考えるとできない。	家族の協力を得るか、パートなどで意義を見つけて働く。望むことを家族に話し、理解を深める。	しばらくはパートで、話し合いに努める。
19	2	4	2	4	学校法人に雇用され、学生の就職指導・相談業務を行っている。					
20	1	4	4	4	公務		残業手当を払ってもらえない。	個人事業主（医院）に勤務する女性がタイムカードを朝や昼（中抜けの昼休み時間がある医院）にタイムカードを押し忘れるとその日の残業代を払ってもらえない。	労基と案内。	退職すると本人が初めから決めていた。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					パートナーだけではなく、その女性の生まれ育った環境（土地柄、両親の考え方含む）によって大きく就職状況が変わってしまう。またやりたい仕事があっても、一人暮らしをするために必要な賃金や手当がないので、選択肢がせばまる。	これから働こうとしている女性に、色々なパターンの働き方を、実際働いている女性から話をしてもらえるような講演など企画していってほしい。
2	出産後職場に戻ったが生き生きと働けない。	時間措置をしてもらっているが、結局他部署に異動させられた。	今できることを確認。また上司と相談できそうかを考える	結局相談されていない。	相談を受ける自分自身が非常勤なので正規雇用してほしい。	
19	女性社員が常に「退職」を口にして、組織を混乱させる。	親元生活での独身女性社員が、「いつでも退職できる。」として組織：上司・同僚の指示に従わない。	本人の不満内容を聴取するも、具体的なものはなく放置した。	約2ヶ月後、女性社員自ら自己都合退職を申し出た。	育児・介護に係る社会施設の絶対的な数的不足及び施設のサービス時間の不足。	女性に任されることの多い育児・介護の社会的サービスの種類、利用方法などの周知。
21	施設職員見習いを1年間すればアルバイト採用のはずが却下され（無休）た。どうすればいいのか？	本人と家族の職業観に大きなズレがあり、当事者は就職することをためらっている。	発達障害を家族も理解してもらうため医療機関で心理テストを受け、障害手帳を交付後職業訓練を受けるように促した。	職業訓練校で自信がついて現在母親の薬局でアルバイト中。	大学は出たが当事者の特性を理解せず、当事者が追い詰められリストカット、社会的非行（風俗産業・妊娠）に走っていた過去を打ち明けられた。予防できたはずである。	障害を持っている人の理解とその家族へのアプローチなどの研修を希望する。
					夫の協力不可、コミュニケーション不良が多い。収入が夫より多くなることの不安が多い。	家族、特に夫とのコミュニケーションができていない人が多いと思います。
					以前別職場で40代～50代の女性の就職支援をした時、第一印象も良く人柄も問題ないと感じたが、「強み」と言えるものがなく苦労されていた。高齢者など「特定求職者」を雇用している企業が求人票・求人情報に記載されているとありがたい。	・職場を明るく健全な風土にするために ・「お局」になる人の特徴と素質

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
23	1	5	4	1			上役になる役員からの、暴言や無視される対応に苦言し、とても（身体的にも）しんどい。	女性に偏見のある役員がいて、同じように業務を進めたり企画を提案しても、あからさまにclの仕事を妨害した。	俯瞰しつつ、cl自身の強味を再確認し、それらが他の人の評価だとどうかなど、リフレーミングしながら日々の業務を続けられるよう（自己効力感を失わないよう）サポートし続けた。	その上役は結果的に閑職につき、clは昇進し女性での管理職に抜擢された。
24	1	2	3	2			男性の上司が、女性の部下の活躍を気に食わないらしく仕事の邪魔をしてくる。		社内外など仕事の場を広げて、大きな視野でいること。他部署の上司など、きちんと評価してくれる人はいる。	その人だけを見ないことで、気持ちが楽になったよう。
27	2	5	3	3		4	人間関係の崩壊、ストレス蓄積、うつ的傾向。	就職した頃に、通常受ける研修を免除されて部署配属されたことを、根に持つ上司にいじめ（無理な作業の押し付け、人前での叱咤など）を受け続けたため深刻に悩む。	カウンセリング、気付き、他に取る方策を自ら考えるよう支援。	資格があった（看護師）ため転職して、現在活躍中。
29	2	6	3	4	フリー	18	経営者（会社）が真の成果主義を採用しない。	表面上は男女均等であるが、実際は差がある。	大きな成果でなく小さな成果を積み上げる。	働きがいのある雰囲気が形成された。
30	1	4	3	3						
31	1	5	2	2		5	常にアシストの仕事しか回ってこない	資格を持たない後輩男性にのみ全体の大きい仕事がまわり、資格を持っているのに活用してくれない。	自分の資格をアピールしてコミュニケーションをとるようにしたらどうか。	経過中。未解決に見える。
32	2	3	3	4	転職支援会社にて、転職カウンセラー			これという個別ケースではないが、結婚・出産を経て、子育てがある程度落ち着き、再就職にあたり転職エージェントを利用する方が近年非常に増加している傾向にある。しかしながら、その様な条件を踏まえて、採用を前向きに考えていただける企業は非常に少なく、需要と供給のバランスがとても悪いと感じる。		

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
	急な職種替えにとまどいと不安がある。	女性の雇用を増加するために、今までの部署からの異動を全員余儀なくされた。資格を取る必要があったり、新しい業務に慣れるため学校に入ったり、定年まであと数年でも新たなリアリティショックに遭遇せざるを得ない状況となった。	不安や怒りを俯瞰しつつ、生活の不安や完璧主義的な認知の修正も試みながら、新しい職場への順応をサポートした。	新しい職場で、役職として周りの人のサポートを受けながら（受けられるようになった）仕事をこなしている。		
					出産、子育ての期間があるせいで働いていない期間とみなされ、昇進や出世にひびく。	身近なロールモデルの見つけ方など。
	仕事にやりがいがない。	単純作業場ばかり毎日させられ意欲減退（責任ある仕事をさせられている女性もいるが）。	仕事の意義・内容・使用途について重要性に気付くようカウンセリング。	用途を理解し、仕事に意義を見出した（積極的）。	仕事そのものより社会的バックアップの不備とその悩み。（シングルマザーの働き口と働きやすい育児支援環境。）	離婚などが増えている現代社会にあって、自立女性への声援と彼女達へのワークライフバランス支援。
9	休みを取った場合、それを支える体制がついてきていないので休みを取りにくい。	手続きが不便である。	社員間で仕事に支障をきたさないようにする。	会社としての体制ができあがった。	働く女性もやや感情的な相談が多い。	仕事の質、評価の仕方を工夫する。生きがいの明確化（人生哲学）
						今回は「既に働いている（主に正社員）」女性が「より活躍する」ための取組ですが、働けていない→就業する、や、不安定な働き方→正社員または有期雇用であっても自分のキャリアをアップできる仕事への就業も考えるべきと思います。そういう底辺が上がってこその「女性がより活躍」だと思います。
14	上司に入社直後に「期待していない」と言われた。	コネクションで「ぜひ来てほしい」と請われて入社したが、1ヶ月も経たないうちにクライアントの前で言われた。やる気を失っている。	その上司以外の部署に移れるよう人事にそれとなく伝えた。	異動している。	社内全体に男性重視の雰囲気と自己の既得権のイメージがあり、女性上司には相談や歓迎をしない。女性が上司になって辞めていく社員も多い。	女性の資質のアピールの仕方を知りたい。
					時短勤務など、柔軟性のある多様な働き方が可能な（もしくは奨励している）企業が非常に少ない。	

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
35	1	4	1	4	高等学校進路指導部就職担当		進学（就職を見据えた）に保護者が反対する。	いきたい学校・学部（看護）を反対されたが、学費などの問題ではなく、自立を阻まれているような印象であった。	保護者も一緒に面談した。	職種に対する偏見と女子は結婚させたらいいという親世代の思い込みは根深いものがあるが、本人の意思を強く後押しする環境（親以外の後押し）を拡げることが大事。すぐ効果は出ないが下地としてしっかり残る。
36	1	4	3	4		2	大学院卒業後大企業に技術職として入社。結婚、出産を考えると時間が限定され、会社の教育スケジュールや昇進にも照らし合わせるとライフビジョンをたてにくい。また、ロールモデルが少ない。	せっかく専門知識を持って技術職で入社しても、妊婦の技術職はひとりもおらず、結婚妊娠をすれば職種変更せざるを得ない。希望職ではないので仕事が楽しいとは思わない、どうしたらいいのか？	短いスパーンのキャリアビジョンを見ている場合が多いので、長期のビジョンをたててみて、現在の自分に落とし込む考え方をしてみた。今は希望していない職でもバリバリ働けるようになったとき役に立つ知識も絶対にある。	あまり目前だけを考えず、自分が働き続けるイメージを考えてみようと思う。
37	1	4	1	4	現在キャリアコンサルタントの資格を活用した職務についていない					
39	2	3	2	2		22	仕事を続けていく上でパートか正社員かどちらがいいか。	正社員登用についての悩み（子育ては一段落しているとの認識）。	現状を聞いて組織としてとり得る対応制度の説明。	
40	2	4	2	4	ハローワークの相談員、学卒ジョブサポーター高卒担当	4	入社して半年で女性（18歳）が辞めたいと相談してきた。	会社の上司からセクハラと思われるいじめを受けている。	卒業した学校の進路部長に話し、会社の人事上層部に相談、訪問した。	会社もセクハラがあったことを認めた。該当者2名は左遷。他工場へとばされた。女性は会社で現在も職務を続けている。会社では現在セクハラはない状態。
41	2	3	1	1		1	出産を控えているが出産後も働き続けたい。	相談者の方は出産後も働きたかったが、そのような前例はその会社にはなかった。	会社の人事部に相談して、働き続けられるように働きかけを提案した。	会社の人事部は、やはり出産し子育てで休まれるのを嫌い、結局退職された。
45	2	4	3	3		4	年上の男性（同僚）に変な嘘を流され仕事を取られてしまった。	せっかく慣れた職場に再雇用された職員が配属になり、全部あなたにさせられないと言って仕事を取られてしまい、自分の立場がなくなった。	上司への相談を促し、解決を進めた。	上司にも理解されず退職した。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					現業職の募集が多いので女子は敬遠されがちであったが、この1、2年改善されてきたように感じる。また、果敢にトライする女子生徒も増えてきた。企業人事に女性が増えてきている。	
13	コールセンターや窓口業務、総務関係など査定の低い仕事に女性が多い。もっと外回りの仕事をしてみたいが、女性には無理と言われた。	末端事業所勤務が多く、ブレインと本社で働くようなポジションにはつけない。また自動車に乗って営業したりも許されないのでは、女性の活躍と昇進の場が少なすぎる。	現在は、女性が車に乗って営業に出るなんて当たり前の世の中になっているので、社内資格がいるようであれば積極的に受けてみるなど、アピールし続けることが大切。決してあきらめないで。	会社の制度や資格をもっと勉強してみます。現状に甘んじている周りの女性ばかりが現状だと思うのはやめようと思います。	大学を卒業してから結婚出産子育ての期間に昇進の時期が重なり、男性と比べると、どちらか1つをあきらめなければいけないと考える女性が大変多い。実際日本の社会の仕組みがそのようになっていることが多い。残業ゼロ、男も女もワークライフバランスできる社会の仕組み作りが重要だと考える。	・管理職で頑張る女性のライフビジョン ・こんな仕事で女性が頑張っていまず（現場レポート）
					資格を活かした仕事を希望しても、面接までいかず採用されない。生活のために他の職務で働かざるを得ない。学歴、年齢の弊害があるように感じた。	
					独身時→フルタイム、子育て時→パート、子育て終了→フルタイムという経過の中で、正社員として雇用し続けるための体制をどう作るか。	
					性同一性障害の女性（19歳）が転職を繰り返している。	働く本人の気持ちにも大きな問題があるようにも感じます。適当、いいかげんな気持ちがある人も多いように感じます。
2	出産後働き続けるか迷っている。	出産後も働き続けている人がいたが、その人はなかなか休めなかった。	相談者の意志を尊重して、人事部に相談するように提案。	相談者は子どもが病気になった時に休みたい気持ちが強かったので、結局退職された。	やはり、男性と同じように残業させるのではなく、子育ての期間はなるべく休める職場環境がまだ整っていないことが問題。	
					男性で、働く女性の立場やしんどさを理解している人が少ない。	

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
46	1	3	2	3		1	仕事にうまくなじんでいけない。つづけていく自信がない。どうしたらいいか。	第1児出産育児休暇後復帰する30代女性。当初帰る予定だった職場には戻れず異動。職務内容も様変わり、人脈もキャリアも宙に浮き仕事と子育てと全て一からの再スタート。空回りする自分、両立できない自分に困っている。	仕事も子育ても手一杯で混乱していることに気付いてもらいつつ、職場に関しては上司やロールモデルとしていらっしゃる女性社員への相談、子育てに関してマンパワーにつながる人への相談をすることを進める。	「視野が少し拡がった感じ。気持ちが楽になった。」と。
48	2	3	1	2		18,10	育児休暇後、復職してもフルタイムで仕事ができず、研修に参加しにくくキャリアupの機会に恵まれない。	子どもの送り迎えが日々あるので、社内の集合研修には途中退出しなければならなかったり、短時間で成果を上げる仕事は会社としても用意しづらい。	社内の集合研修だけではなく、eラーニング研修の導入（人事部への依頼）。集合研修のフォローの実施を本人が依頼するようにアドバイスする。	eラーニング研修は実施されるようになったが、仕事の割当てについては改善されていない。
52	1	5	4	4	公的機関などによる職業相談・職業紹介等々					
57	2	4	8	3						
59	2	5	3	3		11	定時のはっきりできない小企業などでは、残業に至らぬようにとの配慮もあり、募集当初から、限られた職種、基本給となっている。	遅番体制をとっている場合、家事や育児を全くまぬがれる女性は少ないので、現実的には（無理が利かない）との先入観が社会には多い。	無理のないような仕事量・時間帯を配慮として与えることになっている。時間内に仕上げることの重要さも含め、指導する。	一生懸命仕事に励んでくれるが、やはり、最終的には家族の介護や結婚などで、退職（願って）する女性がほとんどである。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					職場という場を作り上げている原点に男性的視点が置かれている。同じような形で同じ価値を求めると必ず女性という性の持つ違いによる破綻をきたす。対話による改善がどこまで可能でどこまでが限界かのラインが不明瞭であること。	
1	ご主人が子育ては女性がする者という考えがあり育児のサポートをしてもらえず、仕事に対してもエネルギーをさけない。	子どもの送り迎えは仕事が忙しくても自分がやらないといけないとか、子どもの体調が悪い時には、自分一人で対応しないといけない。	家庭の問題なので対応が難しい。会社の近くに子どもを預けるところがあるといいのだが、費用面も問題になる。	対策なし。ただし、会社の近くに託児所はできたが利用していない様子。	会社として女性のキャリアプランが計画されていない。男性は結婚などで仕事に影響があまりないように思う。女性は結婚、出産、入学など影響を受けやすく、人生のプランニングと一緒に考える必要がある。（本当は男性も同様に考えるべき。）	ライフワークとキャリア形成を長期的にプランニングする研修（家族で考える人生設計も含む）。
					DV被害者が、就労先の事業所に対し実情を伝えずに就職が決定した場合、住民票など必要書類の手続き及び提出など求められた時困惑する。かといって、面接時にDV被害者であり身元を開示できない旨説明すると、事業所としては関わり合いになりたくないため採用に至らない。	女性が活躍しやすい理想的な社会とはをテーマに、先進国であるアイスランド、フィンランドなどの事例研修。
					暗黙のうちに、性役割の枠をつくっていることが多い。（男性も女性も）	女性活動推進とは、現在の男性役割（仮にそう申しておきます）へ進出する事ではないと思います。男性の意識改革（ワーク・ライフ・バランスだけではない）やダイバーシティの問題を含め包括的に検討する必要があり、「女性の」としてしまうとうまくいかない気がします。
2	働き続けている女性社員が、「お局さま」となるケースが多々見られる。	経理や事務などで、重要な情報を持っているので、責任感が強い一方、他の社員が容易（安易）に近づけない「力」？を持つことがある。それは活躍とは言わないが、よく考えれば、男性にも当てはまる。	残念ながら、勇気を出して、叱責する場面も出てきた。	10年余りで退職することになる。しかし、男性社員も最近は早期退職するので、あまり大きな差にはなっていない。	数を増やすことより、男性社員も含めた、やりがいのあるシステムづくりが必要。そのシステムの中に、当然、女性を当てはめてもよいものを工夫する。	「性」としての女性への配慮も必要。男女で互いにどこに注意して業務分担していくかのマニュアルが必要。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
60	1	3	2	4	契約社員（1年契約）として、役所内で相談を受けている。	3,4	上司が毎日女性の年齢を職場で聞くことが不快。	書類を上司に提出する度に「いくつ？」と年齢を聞かれます。そのうち上司が言うから、男性社員は私の年齢を知るためにパワハラまがいのことをします。	「私は25歳から年をとらないのよ」と冗談で流しています。	健康診断結果も上司が勝手に封を開けようとしたので、部屋中に聞こえる声で叫びました。新入男性社員が「それはいじめです」と言い返してくれ、ことなきを得ました。
61	1	3	2	3		9	シングルマザーで、子が小さく度々病気などにかかり、職場を休まざるを得ない状況が多く、退職に追い込まれて新しい職場を探すにも困難な状況が続く。	20代後半のシングルマザー。保育園に通う子１人。生活保護を受けながら自立を目指すが、近くに頼れる人もなく、この病気などで園に預けられない時は欠勤せざるを得ない状況が多く続き、退職せざるを得なくなった。どの職場も長続きしなかった。	クライアントが「介護職」に関心を持っていることをヒアリングし、資格はなくても子育て女性に配慮ある介護施設を紹介し、応募できるようにした。（クライアントに、キャリアとして仕事を考えるよう、じっくり話を聞いた。）	介護経験、資格がないということで、１日仕事体験を事務局でさせてもらい、フルタイムで採用されることとなった。（体験日も、クライアントの子の発熱で日程変更してもらうというアクシデントはあり。）
62	2	4	3	2		7	土日等休日の出勤が多い。超過勤務が比較的多く家庭とのバランスが難しい。	養育中の為もっと子どもに関わる時間が欲しいが、介護職という職種の持つ難しさであるので仕方ないと感じている。	主任（管理者）への養育中の者への配慮として時間外労働の見直しを指示した。同時にスタッフの増員のために募集を開始した。	現在取組中だがメンタル面での負担は軽減された様子。
63	1	4	1	2		4	会社（団体）の上司からパワハラを受け、転職を考えている。毎日がつらい。	直属の上司（男性）から仕事のやり方について叱責されるだけでなく、メールでも人格否定の内容の文章が送られてくる。いじめとしか思えない。部長（女性）に相談しても取り合ってくれない。	まず、十分に話を聞いた後、言われたこと・メールの内容を時系列に整理し、本来の仕事上の指示とハラスメント要素の部分を分け、自分が冷静になって見つめ直すことをすすめた。また、他部署への移動の可能性についても情報を集めるよう伝えた。	業務上、自分ができていなかったことを改めて見直すことができたとの感想。他の課に前向きな気持ちで異動できた。
64	1	4	1	1		4	女性がほとんどの職場だが、職場で中心となるリーダーよりパワハラを受けている。	新入社員で入社し、直属のリーダーに、仕事内容やマナーなどの指導を受けるが、度を過ぎた指導の名のもと、言動のひとつひとつあげつらい注意をし、ミスは皆の前で見せしめのように徹底的に追及。できていない部分を責め立てられ、職場やリーダーのことを考えると息苦しくなるとの訴え。	職場でも、解決する様子・雰囲気がなく、本人も体調に表れパニック障害となられたため、身を守ることを優先すべく病院へリファーする。	病院でも退職・療養を申し渡され、退職され、心療内科へ通院しながら療養される。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
7	毎週火曜日6:00PMからムダな会議をする必要はない。	仕事を終えた後は気持ちを切り替えて、家庭でするべきことが女性には多々あるが、毎週火曜日に会議をし、その後上司が数名の男性社員と飲むのを楽しみにしている。飲むことがメインのよう。	上司にただだらだらとする会議は、日々忙しい女性にとっては負担なので、メールで共有できないか提案。	「皆が集まることが意味ある」と一蹴された。	仕事を続けてきた女性が必要に迫られて辞めざるを得ないのが介護です。夫側の介護も手伝わなければならない風潮もあるし、自分側は当然のように私の仕事となるため介護制度があっても、細々としたことがのしかかってくる。	母子家庭は、国から母子手当がもらえるため、その手当がもらえる範囲でしか仕事をしないので、本当の自立について自覚できるような研修を希望します。
14	レストラン・喫茶部門で、パートとして7年勤務し、経理や店舗売上向上などの提案もする30代後半女性。経営母体が変わり、明らかなパワハラなどが始まり、このまま仕事を続けるべきか迷っている。	小・中学生2児の母であるクライアント。子どもの行事などに合わせて休みがとれる利点から、パート仕事を始めた。勤務年数が増えると共に任される仕事も増え、やりがいを感じていたが、経営者が変わったため、夜遅くまでの勤務を命じられるなど、パワハラを受け始めた。	クライアントのおかれた家庭状況を時間をかけて傾聴。クライアントは、数年前から夫がうつ病を発症し、臨機応変な対応が求められる状況であることを把握。現在の職場で彼女の特性や能力を活かし続けられるか、クライアントと話し合った。	家庭状況と職場の求める勤務時間が全く合わなくなったため、クライアントは退職。派遣でこれまでの経験を活かせるサービス業務をしながら、長く今後勤められる職場を知人の紹介でみつけて、現在事務職も研修中。	DVを受けていた経験から、ある都市には行けないなどトラウマを抱えている女性がいること。家庭の事情などで学歴が中学卒であるために、応募できる仕事が限定される場合があること。	女性の経済的な自立。既婚女性の再就職や、収入による税制優遇のカベ。
16	個々の面談での話と方針（会議などでの発言）が違う。	業務内容の見直し（改善）のための意見を求められ、伝えて理解してもらえたと思ったが、まったく正反対の言葉に信頼が持てなくなった。	所長（管理者）へ信頼回復のために組織決定されたことを正確に伝えるよう指示し、面談にあたった主任に対して秩序を守るよう注意した。	仕事へのやる気を取り戻したが、上司との関係構築にはもう少し時間が必要。	出産、育児中の対応と復帰支援の具体策が整えられていない。	経営への積極的参加と、女性ならではの感性による創造性の発揮。
					結婚・出産・介護などが「あなたの都合でしょ」という目で組織から見られ、ライフイベントと仕事の両立という普遍的な課題にまでなっていかない。	管理職に対するハラスメント防止研修。女性管理職によるネットワーキング（ロールモデルを身近に感じる）
9	子の体調不良・親の介護で休みが取れない。（とれにくい）	普段は保育園に行っており、仕事に支障ないが、子の体調不良や親の体調悪化の場合、女性が自宅で面倒をみることになるため、休むことが必須になる。休むことが許されない状況にある。	できるだけ他の支援を受けられないかを検討。（病児保育、デイケアー、身近な人々のサポート）	国の制度の不備（長期、密着した病児保育やデイケアー、介護機関がない）あるいは母子家庭などのように身近に支援してもらえる人がいないなどで退職となる。	働く女性を推進するには、国民的モラルをヨーロッパ並みに引き上げること、阻害要因の解決のため、国の制度や体制を整える以外にないと思います。企業への奨励という目先の取組では解決できません。女性同士の中にも育休をとる人を特別視する見方があります。国民的モラルの引き上げが肝要です。	働く女性の阻害要因を解決出来うる手段や国の制度・機関について。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
67	2	3	1	3						
70	1	3	2	3						
72	1	2	2	2						
75	1	4	3	3						
78	2	4	3	4		7	残業や持ち帰りの仕事が多い。	教育現場では勤務時間の中では消化できない内容が多く、特に資料作成は持ち帰ってすることになりやすい（手当は付かない）	コーディネーターに「資料作成の時間の確保」を要求。	完全にとはいかないが意識してもらえるようになった。
80	1	3	2	4			子どもが病気がちで、会社を休むことが多く、周囲の理解がなくつらい。	出産後復帰したが、子どもが病気がちで仕事が任せにくいと言われている。実家は遠く、ご主人の協力がない。	ご主人に協力を求める。病児保育の利用。上司への相談。	ご主人の海外転勤のため、会社を辞めた。
81	1	4	1	4						

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					子どもの病気や親の通院などで就職支援（週1回面談）が流れる。支援状態でもこんなことなら、就職しても大丈夫か心配になる。病児保育や介護の拡充、女性の「母親」としての仕事を減らさないといけない。	育児・介護サービス、家事代行サービスなどの周知、拡充。女性の負担だけが増すのであれば更に仕事までできない。まず負担を減らす、減らしてもいい社会づくりが大切。
					専門職であるにもかかわらず、上司が雑用は「女の子の仕事」と認識し、命令されること。	女性の意識改革について。
					相談内容に課題というよりは、窓口に女性がなかなか来ない。背景として「何らかの就労につけている」「一般就労をあきらめている」「相談窓口を知る機会が少ない」などの声が聞かれました。	女性の活躍推進を企業に説明できる人材となるセミナー。
					子育て中は急な休みも多く、周りに迷惑をかけている。本人はそれを補うつもりで、口頭で色々発言されている。が、周りからすれば「そこまで言うなら自分でしたら」、「くちばかりで自分は動かない」と、周りがついていかない。両方から相談が来る。	
9	育児や介護など突然の連続休みの必要な時は困る。	臨機応変に休むことなどできないポジションなので休みがとりにくい。そして連続になると迷惑がかかり仕事がストップしてしまうので休みにくい。	コーディネーターに振替休業を要求（既定の日時以外に出勤する代わりに）	何とかのりきれた。	人間関係を築きにくいタイプの方の支援（発達障害も含む）、病気を持ちながらも働かねばならない立場の方の支援。	介護支援の仕事はニーズは高いが条件が悪い。このあたり「高齢社会への貢献職」というテーマでどうか？
	出産を機に退職。技術を持っているが再就職が難しい。	グラフィックの資格を持っているがブランクがあるため採用されない。若い人の採用が多い。	技術系派遣への登録。前職の上司、同僚への相談。	技術系派遣で働きながら正社員を目指す。	子どもの急病で休むことが増えると、働きづらい方が多い。社内の保育の充実も必要だと思う。	（子ども）子育て、介護をしていても、働きやすい環境づくり。短時間労働の職種、職務の事例。
					大阪のような地方都市は、東京圏と異なり、女性自身の仕事への意識が全般に低いため、意欲ある女性が（よほど強い覚悟がない限り）でにくいと思います。また、結婚後も税法や社保による損得勘定の方が強く意識される風土のようです。	時間外や休日労働を抑制することで女性が活躍しやすくなった企業の例や、ワークシェアリングで男女ともWLBが改善された例などの事例発表及び研究の紹介。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
82	2	5	3	4	株式会社パソナ　パソナキャリアカンパニーに入社（H26.4.1～）堺市キャリアサポート事業で生活保護受給者などの就労支援を行っています。		72歳の母親の介護がありフルタイムでの就労ができない。デイサービス（9:00～16:00）に行っている間の就労のため時間が限定される。	施設への入所ができないため10:00～15:00の勤務となる。そのため求人案件がほとんどない。資格はヘルパー2級。	ハローワーク、求人誌等で案件を探し紹介するも採用されなかったため、当社求人開拓員と相談し柔軟性のある求人先を見つけた。	面接の結果、採用が決まった。
84	1	3	1	4	大阪市立の施設で相談を受けている	4	いじめられている。仕事を辞めたい。	仕事で困って相談してものってくれず上司に相談したら、仕事を与えられなくなった。挨拶しても返してくれずいたたまれない。	気持ちを吐き出してもらった後、どうしたいか尋ねた。与えられた仕事だけをやっていることに満足していない自分に気付かれた。	2回目の相談後、解雇通知が出たことで気持ちがふっきれ、もっと積極的に能力が生かせるよう就活することになった。
86	1	4	4	4	一般社員ではあるが、キャリアコンサルタントとしては活動（業務）なし。					
87	1	3	3	4	パート社員で契約し、委託先で相談を受けている。		子どもが小さいという理由でパートもなかなか決まらない。	サービス業の経験あり。出産後もサービス業で働きたいが、夜や土日祝日も勤務を求められ、採用されない。また、将来プランも描きにくい。	「サービス業がいい」という気持ちを具体的に仕事のやりがいポイントを検証。子どもの成長を含めたライフプランを一緒に考えた上で、具体的に今何をするか考える。	介護職を目指し職業訓練で資格取得。平日短時間で働けるデイサービスからスタート。
88	1	4	3	4	一般社員として雇用されているが、資格を持っていることは知らない。	9	保育所のお迎えの時間に間に合わない。仕事を辞めるか迷っている。	会議が長引き保育所のお迎えの時間に間に合わない。途中で中座すると嫌な視線を感じる。	勤務時間終了時に会議が長引いていたら、いったん会議を止め、会議進行をすすめるかどうか、幼児のある人は帰宅できるようにするようにした。	会議続行が決まれば帰宅はしにくい。（男性中心に進められる）
91	1	5	1	4		1				
92	2	4	3	4	個人面談の時					

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
5	体調不良により休職中であるが、戻らず転職を考えた方がいいのではないか。でも何ができるのかもわからない。	会社が吸収合併され、業務内容に大幅な変更があり、ほとんど仕事がなくなった。「お手伝いしましょうか」ときくとコピーとりや書類の整理などしかなく、一日がとても長いことから仕事を休みがちになり、鬱と診断された。	がんばっていた自分にとっての仕事への価値観を丁寧に聞き、どうなっていたらいいか尋ねた。やってみたいことがあり、押さえつけていたことに気付いた。	生きる＝仕事ではなく、やりたいことをするために仕事をしているという発想で職場に戻ってみることになった。		
					トップマネジメント、直属の上司、その他社員、関係者全員の女性参画への周知、ならびに人事評価を含めて男女関わりなく優秀な人が輝く、力を発揮できる組織社会の仕組みづくりが大切だと思います。	課題解決のワークショップ
					結婚・出産・介護と女性が働くには複数の役割をこなす必要があるので、スキルアップや仕事にかける時間や資金含め準備、周りの協力を得るための長期プランと支援が必要と思い取り組んでいます。	
9	子どもの病気で急な休みがとりにくい。	子どもの急な病気のため、急に休暇をとらなけらばならなくなった時に、職場に迷惑がかかるので休みにくい。	両親・夫の両親など援助してもらえる人に依頼する。近所の人で援助してもらえる人を探しておく。（日頃のお付き合いが大切）病児保育のできる保育所は少ないが探してみる。	努力しますということでした。	働きながらの子育て（保育所のお迎え、宿泊を伴う出張など）職場の中でのジェンダー意識の低さ。家庭内の性別役割分業（小さい時からのジェンダーのすり込み）	
					本人が働く女性の権利や労働についての意識が低い。働くということがどういう事なのか基本的な姿勢が甘い。	
					職場風土―根深い土壌は変わらぬものか。特に“女性”とのイメージ、価値観、人生観。	むずかしい

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
94	1	4	4	4	大学の非常勤講師として、受講生から不定期に相談を受けている。	20	再就職が難しい。前職同様の仕事がしたいが、土日働けないので平日だけの仕事を探すが、事務職は不向き。向いている仕事は何なのか？	結婚・出産で前職（サービス業）を退職。子どもが保育園に行きだしたので再就職したいが、前職同様の仕事は土日出勤可能でなければ無理。ご主人は土日出勤するのを嫌がる。この子が生まれなければよかったと思う時がある。	じっくり話を聞き、ご主人への不満を聞きながら、前職と同様の職種で平日のみ出勤でいい職場を探す。	派遣で平日のみ出勤課の職場（前職同様の）が見つかり、働きだした。
96	2	4	3	2						
97	2	3	3	2		19	高い実績をあげている職員（女性）が、評価され係長となったが、その負担に耐えかねるというもの。	職場で指導的立場に立つことに気持ちの整理ができていない。	傾聴と問題点の整理。	現在も現場で活躍しており、今後が楽しみな職員の一人。
98	1	4	1	1		4	職場において上司と周りの同僚からも仕事ができない人と言われ続け、職場で首をつろうとしていた。どうしていいのかわからない。	職場のトップ・サブ・主任・教務・保育主事と同僚の事務職員６人でターゲットを決めて止めさせるか病気になるまで追いつめていき、他の職員にも、かばおうとする人に対し、ターゲットになるので見て見ぬふりをする。	転勤でその職場に行くと、初日から、トップにあたる人からメッセージを内緒で返されて、自分達の仲間に入ってほしいと言われましたが、私自身のスタンスをお伝えし、仕事はするので和を持つようにと話しました。	私がターゲットとなり、パワハラまで受けましたが、屈することなく仕事をし、周りの同僚にも助け合うことを証として頑張った。結果職場に和ができた。
100	1	3	2	4	公務	7	残業・休日出勤の多い職場で自分の時間がほとんどなく退職した。今後は残業の少ない事務職に転職したい。	飲食業大手に正社員就職した女性。卒後1年、寮生活で職場との往復のみ、預金通帳の残高のみが増える生活で疲れて退職。	サービス業は土日祝出勤で本人の希望と合わないため、事務職への適性を確認しつつ事務職への書類作成・求人の紹介をした。	事務職へ転職した。
101	1	4	3	4	ボランティア的に、相談に乗っている。	4	女性同士の職場でのいじめ。	先輩女性からいじめにあった。	相談に乗り、励ました。	いじめが公になり騒ぎになったが、やがて平穏化した。
102	2	4	2	3		1	結婚することとなったが、今の仕事を続けていくべきか悩んでいる。	自分のキャリアと理想とする家庭生活の両立が不可能と考え悩んでいる。（夕食は自分が作りたい等）	固定時間勤務の職場から誘われていたので、業務内容など詳細に検討してもらった。	現在進行中。大手に勤務しているので中小企業に転職するとキャリアが心配と言う。葛藤中。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					思い込み（ex.女性だからと自分で決めてあきらめるなど）ご主人の理解がない（家事を手伝ってくれない、休日出勤を嫌がる等）お互い失礼のないように言いたいことを言う風土。	アサーション
					育児の時間と仕事との両立は確かに大変で、理想通りには進まない面あり。会社・職場ならず家族側・地域側の全体的支援体制が必要。	今の日本の働き世代の女性が、職場・家庭将来を世間の見方を横において、本当にどう考えているのか、それをフィルターなしで考えたり意見交換する場が必要。
18	自らが取り組んでいる業務と組織目標の整合性がとれないと悩む女性係長。	短期的な係の達成目標と中長期的な組織目標の食い違い。	“時間軸”という新たな視点を導入した傾聴。	新たな目標の設定を当該女性係長自らが達成した高い成果。	女性自身の現状への強いこだわり（家庭・育児優先、現時点で担当している業務から離れたくない等）。女性の多数が現状を打破することにメリットを感じていない点。	少しでも多くの活躍している女性の事例。身近で多種多様であればあるほど望ましい。
15	出勤し事務室で仕事をしていました時、保健の先生が私に助けてと飛び込んできました。私が「大丈夫」と背中をさすったとたん、過呼吸で倒れてしまった。上司より無理に呼び出され、路でセクハラを受けホテルに連れ込まれそうになり、助けてほしい。	正社員ではない者にとっては、上司（人事権のある）に呼び出されると、断り切れず食事をすることになり、その後駅に向かう途中でわざとホテル街に行き、路上でさわられあちこちアザになるまでキスされ、ホテルに連れ込まれそうになり逃げて帰った。	職場ではセクハラの窓口は学校長になるが、学校長がセクハラするとは思っていなかったので、窓口を女性の教頭に変えて、二人の対応で彼女を守ろうと固めていきました。	校長は退職となりましたが、以降彼女はショックから病気になり、今は歩くこともできません。	非正社員で女性である者にとると、こびたり、セクハラ・パワハラになりやすく、非正社員も何年目か頑張ったら正社員に登用すべき。	
4	転職した先では事務職員が2人おり、1人は40代女性で古くからいる人だが、この人にきつい言われ方をされ辞めたい。	販売職から苦労して事務職に転職した。その会社でお局様がおり、指示が変わったりきつい言われ方をされ、社長に言っても取り合ってもらえない。	どのような場面でどんなことを言われるのかを傾聴。つらい気持ちや、でも辞めたくないと思う気持ちも丁寧に聞いていった。対人の考え方などお話する。	もう少し頑張ってみますと言って帰られ、その後も続いている様子。	やる気のある女性が、長時間労働で辞めざるを得なくなったり、上長に人を教育する意識やスキルがなく、退職に追い込まれている。職種（営業）を選べば時間が長く、残業の少ない仕事は事務に決まってくるなど融通が利かない。	私は子ども2人を育てながらずっと働いてきたので、働きながら子育てすることや女性が仕事を続けることの大変さはとてもよくわかっているつもりです。研修テーマについては今は思いつきませんが、環境整備は大切と思います。
7	金融関係についていた女性。休みの日は、資格を会社命令でとらされるのに費やし（テストなど）、仕事と休みの境がない。	サービス残業は当たり前。資格を数多くとらねばならず、その費用もすべて自己負担。代休なしの休日出勤。	とにかく話を聞いた。	転職した。	人間としての幸せ(結婚・出産etc）と仕事の両立が難しい。男性が、非正規が多くなり、結婚相手としての安定がないので、女性の結婚のチャンスが少ない。	仕事と人間としての幸せのバランスをどうとってゆくか。
9	離婚することになり、現在の職場を辞めたい。	たまに土曜日の出勤があったが、子どもを犠牲にしてまで仕事を続けたくない。	会話の中から、自分はもっと可能性があるので他の技術を身につけたいことも退職理由の1つであることがわかった。	職業訓練を紹介。現在通学中。	様々な理由が実際はあるにもかかわらず、全て子育てを理由にできないと思いこんでいる。	夫婦間の家事分担等家庭生活の見直しや、子どもへの対応策（熱を出して急に休みをとる問題等）

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
104	1	4	1	4	府の事業：市立高等学校にて転職支援（週2～3回）・同じ市立高校にて教育相談員（週1回）・小学校の支援コーディネーター（放課後保育の指導員として保護者対応）	4	必要なことも知らせてもらえず、不安の中で仕事をしている。辞めたい。	女性ばかりの職場。経験があり（前の職場で）とまどいながらもこなしていることが、かえって反感を買う。そうなると悪循環で、聞けていたことも聞けなくなり孤立していった。特に中間の立場の人間からの圧力がひどい。	女性の敵は女性であることが多いが、また、味方につけるといい人間もいる。サブリーダー（あえてリーダー格ではなく）に、わかっていることも一応確認して仕事をしていく。実力を発揮するのは、人間関係ができてからにしては？とアドバイス。	相談を持ちかけた人の計らいで、仕事上の人間関係はスムーズになった。仕事にもさらに自信が持てたが、それを前面に出さないでいることにも必要性を見つけ、現在も続いている。そのうち自分が中間層になった時、後輩育成にその経験を役立てるそうである。
105	1	3	1	2			パートで働いているが、夫が亡くなり子どもの教育費が必要なため、フルタイムで働きたい。	40代の女性が週3日勤務で派遣パートとして働いていたが、夫が亡くなったためフルタイムで働きたいと派遣会社に申し出たところ、賃金を下げて勤務日数を増やすことは可能と言われたが、賃金を下げるのは不当だと。どうしたらよいかと相談。	派遣パートとして今の職場で仕事を続ける気持ちが強いのであれば、派遣会社に賃金を下げる理由を尋ね、交渉してみることをすすめた。もし、どうしても折り合わなければ、他の職を探す方向も考えてみては、と。	派遣会社とは折り合わず解雇されたが、10年間勤務した事業所の方に勤務ぶりを認められ評価が高かったおかげで直接雇用してもらえることになった。
106	1	4	3	4	企業内でカウンセラーとして雇用され相談・研修を担当している	22	小学1年生になった子どもが学校に行きたがらない。学童もなじめず抵抗―仕事を辞めれば生活が困難に―子どものことも心配、仕事も心配。	小学校、学童と環境の激変に子供がなかなかなじめず苦戦している。会社の時短は入学までで勤務時間は10～19時、学童は延長しても18時でお迎えが必要。登校時は送れるが校門・玄関で大泣きしてつらい。	1人で抱えず夫や実家にお迎えの協力を依頼する。上司に状況を説明、必要な時は半休・1日休をとって、お迎えや子どもが登校できない時はしっかりケアするよう助言。	夫・実家・近所の友人の助けを得、子どもが学校になじむペースに合わせたことで、夏休み前にはスムーズに登校できるようになる。
107	1	4	2	2			昇進時期と出産年齢が重なるので、どちらを選択すればよいか？	医療情報担当職30代前半、今迄の成績から昇進試験を受けるチャンスはあるが、年齢的に今昇進すると子どもを持つことが難しくなるのではないか？	支持的に傾聴して、会社・仕事に対する思いや希望を整理。ご主人との間での葛藤もあり、子作りは二人での共同作業になるので、気持ちや状況を整理することで自分で意思決定された。	昇進試験に合格され管理職に昇進。ご主人とも話し合いの結果、子どもをつくることにも積極的に考え親のサポートなど受けて両立していく方向で。
109	1	4	2	2			上司からのパワハラにあって仕事へのモチベーションが保てない。自信を持てなくなっており、退職も頭を過ぎることがある。	閉鎖的な体質の職場に転職して2年がたち、次年度より他部署に異動になった40代後半の女性。異動直後から転属先の上司に即戦力としての活躍を求められプレッシャーを感じている。ミスが多いことを年下の同僚の前でも責められたり怒鳴られたりするので、仕事へのモチベーションも自信も失っている状態であった。	相談者の心情に寄り添ってじっくり傾聴し、職場の状況と上司の気持ちを考えてもらい、同じ部署の同僚とのコミュニケーションを深めて協力体制をつくることをすすめた。また、仕事のミスが多いことについて他部署の同僚は異動して間がないので無理もないと言ってくれているとのことであり、相談者の過去の職場経験や実績を振り返った上で、最初から完璧にできないのは普通のことだと認知の修正を行った。	直属の上司の上の上司に相談する機会があったとのことで、直属の上司にそれとなく注意がなされたようである。また認知の修正により再び前向きに仕事に取り組めるようになり、次第に仕事のミスも減って、事態は改善傾向にある。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					特に働く女性の支援はしていない。反対に、働く女性としての要望に違和感を持つ時がある。自分の中に女性だから損をしている感があれば、解決は遠いのでは？の思いを持ってほしいと願っている。	「女性の活躍の場は果たして仕事だけか？」
					働く女性の20～30代は子育て、40～60代は介護の壁があり、周りに迷惑をかけることを気にすることが多く、同じ職場で働きを続けにくいと感じる方が多い。職場の人数も少なく協力体制をとる環境ができていない。	実際女性活躍で円滑な業務進行ができている事業所などでとられている事例など紹介する機会が欲しい。
22	サービス業でシフトは13～22時。育休明けに復帰しようとしても、その時間帯の就業は難しい―辞めるしかない？	現場のシフトは13～22時。本部機能の一部は10～19時の仕事はあるが、誰もがその業務につけるわけではない（定員は限られている）たまたま空きがあればいいが、それも不公平だからと13～22時以外はないとの人事の対応。	人事担当者にも異動先はないか打診するも、誰もが10～19時にかわれるわけではないと公平性を理由に難色を示す。（ちなみに担当者も子育て中女性）	この例は多くあり、辞める人、雇用形態をパートに切り替えて短時間にする人がほとんど。勤務時間の問題は、大きな壁だと思います。	時短制度が小学入学までであること。学童の制度が地域で千差万別。就業時間が固定的。男性だけでなく、子どもがいないor未婚の女性、上手く子育てができてしまっている女性が、子育て中の女性に対し厳しい。家族の理解が得られない。	子育て中の女性を活用することで成功している例。
					結婚・妊娠・出産という女性のライフイベントを支える社会構造にまだなっておらず、正社員での再就職もなかなか難しい現状に支援者として限界を感じる。	

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
110	2	5	1	4	高校生の就職支援（教育委員会から学校に派遣）					
111	2	2	1	2						
112	1	4	3	4	自治体の就労支援員	19	結婚退職して主婦をしていたが子育てが一段落して社会に出て働きたい。	離婚を希望されているケースも多い。	本人が望むような仕事に就くことは困難。	
113	2	6	3	3			障がい者だが（精神）調子の波があって、定職につくのが難しい。	自分に合う仕事に行きだしても継続することが難しく、今後どうしたらよいかという相談だった。	定職につくにはその会社の理解がかなりないと難しいので、しばらくアルバイト（短期）か、自宅でできる仕事にチャレンジすることをすすめた。	マイペースでできることにしてから、少し楽になったとのこと。
114	1	4	1	4	役所　生活支援課でのキャリア・コンサルタント	10	障害を抱えた子どもを育てながら、仕事を子ども中心のライフワークバランスにして、パート・アルバイトを転々としているうちに、自分のキャリアがわからなくなった。自分に合う仕事がしたい。	離婚後、障害児を見ながら、パート・アルバイトで子どもに何かあればすぐに帰宅できる仕事で生計をつないできたが、子ども成長後、自分のキャリアとしての仕事探しをしている。	結婚前に相談者がどんな仕事についていたか?今後どういう方向へ行きたいのかを一緒に考え、相談者の価値観、仕事に対する意欲・方向性を一緒に探っていく。（情報提供等）	事務経験5年あり。簿記の資格を活かして、近所でフルタイムの仕事（正社員）を一緒に探していくこととなる。
116	2	5	4	4	個人営業		職場の上司が攻撃的でつらい。	離婚後、2人の子どもの子育てをする中での労働。再婚を考える中で職業人を目指してはいるが、日常の生活に追われ上司との関係に不快の日常。母との関係も不快あり。	上司・母との関係を安定させるためのコミュニケーションスキル向上。母の応援を活かして、その間にスキル（職業人）向上を目指すことを提案。	母との関係を切るに切れず相変わらずイライラ。上司との関係は「あるがままの自分」の受け入れ。
117	2	4	1	4	ハローワークの相談員（一般窓口）	19	子育てが終わり、経済的な面から老後の生活を考え、再び就労をしたいが、収入は「配偶者の扶養の範囲内」で働きたい。	30代後半から40代にかけて、多くの専業主婦の方々が求職されるが、仕事の内容に係わる「生きがい」「やりがい」より、税金に有利な収入面のみに興味がある。	相談者にあった職業の内容を知ってもらうと、ともにそこで働くことで得る「生きていく楽しさ」「やりがい」を紹介するようにしている。	本人がやる気があっても、現実的に「やりたい」「やりがいのある」仕事へ就くことが困難で、理想と現実とのギャップを思い知らされている。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					現在工業高校で就職支援員をしていますが、女子生徒で建設現場で仕事をしたいという生徒がいますが、現状は厳しいです。マスコミなどで女性の現場作業が紹介される時がありますが、現実はやはり男社会です。企業に紹介しても断られることが多いです。今回1社面接を受けさせてくれる企業がありました。	
					仕事⇔出産・育児。会社の協力、取組が低い。	
					頑張っている女性が評価されていないという事例は少なく、女性の働くことに対する意識の低さが目立ちます。	
					まだまだ男性社会だということを実感するが、能力的には女性には優れた部分が多いので、一層の支援と啓発を望みたい。	
7	以前の職場で休日勤務・残業・仕事持ち帰り、頑張るが残業手当・休日出勤手当などが出ず、ストレスでパニック障害を発症し、それ以降働いていない。パートから始めてやり直したい。	小さな会社でアルバイトとして5年間、何の保険・手当もなく長時間労働を強いられ心身ともにまいってしまい、パニック障害を発症。現在少し良くなり無理のないパートの仕事をしたい。	ブラック企業で頑張り続け、燃え尽きた相談者の話をじっくり受容・傾聴し、ラポール形成を図る。医療機関と連携を取りながら、相談者がどんな仕事をどういう形でしたいのかを一緒に探る。	医療機関からの投薬治療もあり、引き続き週1回面談し、まずは心のケアを目指して、心が回復したらどんな仕事をどういう形でしたいのかを探り、情報提供を行う。	育児・介護等、男性ともっとシェアし、サポートしあい、そのほかの社会資源も活用し、地域社会・近所のグループ（ママ友など）ネットで同じ悩みを抱える女性と定期的に交流会をはかる等を今後の課題としたい。	
	夫が「うつ」で離婚してしまった。	何回か夫婦の関係を立ち直すが、結局離婚して、母子という生活を選んだ。	夫の「うつ」病への対応。自殺の可能性大につき、大学病院へ入院を提案。妻は実家で、親の応援の中で子育て。	離婚して、夫は退院後りワークの方向。妻は実家で子育て。	女性が働くことは反対ではありませんが、子どもの小学生時代の間は、母親は子育てに専念。が子どもの教育には良い結果が多い。	家庭とは。職場、子育て「女性の役割と仕事について」「仕事と役割」の意味「家庭」においての女性の役割と仕事「社会においての女性の役割と仕事」について等。
7	セカンドキャリアの実現に向けて正社員を目指すが、「夕飯の準備」[両親のケア」のため“長時間労働”や“休日出勤”ができない。	いまだに家庭の仕事が女性の役割となっており、会社において、男性のように時間を忘れて仕事へ取り組むことができない。	女性も男性と同様に働ける「能力」「希望」があるんだという考えを、夫と分かち合う努力をするようアドバイスする。	対応した方々へ、精神的、一次的な満足感を与えられても、組織と一体となった改革がなければ変わっていかない。	働く女性の「社会への貢献」や「達成感」が、日本の活性化につながることをまず男性が学ぶことが必要。	「女性が活躍できる仕事」とは。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
118	2	5	3	1		22	女性が退職せざるを得ない理由の重要なものとして「夫の転勤」があります。この問題は育児における保育所や、親のような個人で実行できる対策がありません。別居してでも続ける意思を持つ女性（夫も）は非常に少ないでしょう。	これは、私がキャリアコンサルタント職に就く前に、ある会社の責任者をしていた時の問題でした。女性が中心の会社でしたから、優秀な女性に退職されると大きな痛手となりました。一方で採用面では京都・大阪に比べ東京では知名度も低く、人材確保に苦労していました。	社員の夫の転勤により退職せざるを得ない場合に、夫の転勤先エリアの当社支店への異動を希望できる制度を制定した。（受入部門に増員計画があり、受入希望することが前提）	制度制定の半年後に、スーパー優秀人材2名が、京都及び大阪から東京へ異動し、優秀人材の退職を防げたと共に、人材難の東京支社には大きな戦力増強となった。その内の1名は現在は東京支店長になっている。
119	1	5	2	1		16	看護助手として採用され、意欲的に取り組もうとしていたが、直属の先輩職員の心ない対応に、次第に居場所が失せ、体調不良となり、自ら退職を希望した。	初心者に対する温かい指導がなく、むしろ「いじめ」を受けているような毎日を、相談する上司すらいなく心細い思いだった。	女性の多い職場であり、感情的な問題に発展していたので、責任者の助言を仰ぐよう助言をした。	既に体調を崩し、心の問題にまで進んでいたので、退職を決意した後報告があった。
120	2	2	1	4	新卒性の就職支援・求人開拓等、既卒生の転職	22	自分（本人）にやる気はあり、能力もあるが、連日の残業や出張に体力がついていかず、体調を崩してしまい仕事に差し障りが出てしまう。もちろん、査定にも影響している。（荷物を運ぶなどの労働も含む）女性社員の多くがハードな仕事に体力面でついていくのが厳しい。どうにかならないものか？	IT系企画・制作会社の30歳女性からの相談。組織力が無く、個人任せで仕事させている中小によくある事例。	相談者自身のキャリアビジョン、キャリアプランを再確認したうえで、「今の会社の厳しい仕事環境で本当に働きたいのか？」「働きたいのなら、何のために、何を得たいのか？」の自覚を促した上で、組織的に相互の助け合いをしていけるようなチームづくりの提案を行うことで、自身の働きやすい環境づくりを行うようアドバイスした。	相談者自身が、今の会社で何を実現したいのかを見つけ、事業主に提案するようになった。ただし、会社の体質がいきなり変わることはなかった。
123	1	1	1	4		1	派遣社員の事務でいる、派遣切りされるかわからず不安。	結婚・子育てには仕事を辞めればいい、その後パートで働くという意識、事務のスキルアップ、正社員化への意識の希薄さ。	今の会社でスキルアップを目指し、一時的に正社員となると給料は減るが、転職することでも長期的にプラスになることをアドバイス。	相談できてよかったと言ってもらえた。多少の意識の変革が見られた。
124	1	5	3	4	ハローワークでの職業相談					
125	2	5	1	1			3年以内に母子世帯になり早急に生計を確立する必要がある。	夫の死去により3人の子のうち未成年の子2人（高、大）の就学を維持してやりたいとの相談。	公的制度（母子世帯）の活用による職業訓練の受講により知識、技能を身につけて職業自立を支援。	訓練中。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
19	恋人の転勤（引越し）に伴い、前職を退職し、同居し、再就職活動。貴重な宅建資格と不動産業での経験がありながら、夜の勤務が遅いことから非正規も含め楽な仕事を探したい。	30代後半であり、今なら不動産業で正社員採用される可能性が高い。給与も他の職種よりも高い。現時点での貯金は十分ではない。彼氏とは数年後に結婚することを想定しているが、確実ではない。	女性は高齢になるほど正社員への道が厳しくなる現実を説明。将来のライフプランについてあらゆる可能性を考慮して、女性として自立できる道（自分の資格と経験を生かし、高収入が得られる正社員としての就職）を維持・確保することも重要な選択肢であることを示唆。	本人は納得して、その方向で積極的に活動している。早期良い就職ができることが期待できる。	40代、50代の女性の正社員としての再就職が困難であること。男性も同様であるが、女性は一層厳しいように感じる。	再就職の成功事例、キャリアチェンジの成功事例などの情報が欲しい。
9	子育てをしながら仕事に従事していたが、慣れない仕事に手間取り、子どものことが気になりつつ集中力が落ちていったそうだ。	思うように進まない状況に対して、上司からの厳しい言葉が自分を追い込んでいったようだ。仕事と子育ての両立の難しさに苦しんだ挙句退職を決意。	介護職の資格を取得したばかりという慣れない仕事への真面目な気持ちと現実に与えられる仕事量のギャップに対して、上司と話し合ってみるよう助言。	採用時にしっかりと仕事の内容について話し合いができていなかったためか、お互いの感情的なもつれがほぐれることなく、退職へと決定づけられた。	特に母子家庭の母親の就労に関して子育ての充実と社会参加による社会人として充実した人生を歩むことの大変さを思う。同じ女性として傾聴し寄り添いつつ、道が開けるようリファーにも力を注ぎたい。	社会で活躍しておられる女性のキャリアを積むまでのお話etc. 多方面にわたって活動の様子を聞く機会を持ち、刺激を受けてほしい。
					男性側の理解、意識改革も必要だと感じた。	女性のライフプランに合わせた働き方を模索したい。
					男女ともが対等に働ける社会の確立、その中で母性の尊重をきちんと位置付けることが重要。このことを社会の認知としていくこと。このことは女性も子どもを産み育て働き続けられる核になると考えます。	
					自立する意識と裏腹な依存性。	

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
129	2	4	1	4	ハローワーク職業相談窓口		１日４時間ほど週に３～４日の仕事につきたい。児童手当と住宅支援給付を受けていて、生保へ切り替えたいが、市のケースワーカーが受け付けてくれない。	相談者は20代前半、母子家庭の母。人とのコミュニケーションに少し難。国の制度活用が主たる目的で、自立は二番目以下と考えられていた。	職業紹介、面接準備支援。「生き方」について、短くお説教。	採用されたが、仕事がうまく立ち上がることを祈っている段階。
131	2	4	1	1		1	妊娠により会社を辞めさせられた。	妊娠したことを会社へ報告したら退職を促された。	出産後の就職できる環境での相談であったので、子育てと仕事の両立ができる仕事探しにあたった。	パートでどちらも負担が無い就職ができた。
132	1	4	2	4	非常勤職員として雇用されているが、年齢と雇用年数から、雇用主や上司から後輩の指導や相談役を期待されている。	9	出産、子育てと仕事の両立が難しく、退職せざるを得ないことで、キャリアの中断への不安。	精神保健福祉士の国家資格取得後、地域の精神障害者の福祉施設でソーシャルワーカーとして勤務３年目を迎える。その間結婚、この度妊娠、それを機に退職することになるが、将来復職を希望	一般的な女性のキャリア（出産・介護等によるキャリアの中断）の現状ににつて説明する。キャリアデザインという考え方を伝え、専門職としての職業経過や成果のみの狭義のキャリアをライフサイクルを含めた広義のキャリアに捉え直すように伝える。	狭義のキャリアを広義のキャリアに捉え直すことで、ライフイベントも肯定的に捉え直すことができ、キャリアの中断に対する不安、心配も緩和、軽減することができた。冷静、客観的にキャリアの見直しができるようになり、将来復帰するという意欲や自信につながった。
133	1	4	2	4	自治体でキャリア・コンサルタントとして雇用され、法制度の中での相談を受けている。		介護ヘルパー職で復帰希望（経験６年弱・資格未取得）。応募を繰り返すも夜勤・休日出勤・時間延長などの条件が含まれ（保育園の都合上）採用を受けられない。	32歳、４児（小５～３歳：保育園児）の母、母子家庭の世帯主。将来を考え「正社員」就労を希望。但し、子どもを誰かに見てもらえる環境にない。	末っ子が小学校中学年にあがるまで「パート職」での就労を提案。児童扶養手当・子ども手当等が見込め、パート収入でも生活面は何とかなる。但し、経験６年超を待ち「介護福祉士」資格取得を進める。	介護ヘルパー職にパート採用、勤務時間10:00～17:00来年１月資格試験に向け準備中。
134	1	4	3	4		1	0歳の子どもがいるが、フルタイム勤務を希望。現在パートで週２日勤務。	離婚し実家に戻る。収入増を目指しパートからフルタイムへ希望。両親は仕事をしていて子どもを毎日見られない。	子どもが預けられるのか確認。探していただくよう依頼。	市役所へ子どもを預けられるか相談へ行ったが待機が多く入所できない。数年は今のままの生活を続けることにした。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					就職したいと考える方を応援していますが、生保受給が主目的な人はいつまでたっても職に就かない人がいる。人との接触が困難で意思表示が難しい方がいます。社会性。ハローワーク窓口としての限界を感じる。	
					就労希望時間と本人の勤務時間が合わない。	
	夫、ギャンブル依存症。本人更生の兆しなし。生活困窮をきわめるのも時間の問題。夫には早く立ち直ってほしいが、時間がかかるのはよくわかっている。やはり離婚しかないのか。	46歳主婦。夫（無職、ギャンブル依存症）＋長男（大学生）＋長女（中学生）の４人家族。遺産を切り崩し生活を保ってきたが、受け継いだ資産も底をつく。大切なものを守るため主にできることを考えた。	相談者の気持ちの揺れを受けとめながら、今後を模索。相談者、夫と子どもたち＝家庭を何ものにも代えがたいほど愛していることに気付きを得た。大切なものを守るため相談者にできることを考えた。	妻は自らが家を守ると世帯主交代を決意。自らの苦渋の経験を礎にできたらと「障害者施設事務職」に。	私の置かれている職場環境からかもしれませんが、女性自身にも「補助」「脇役」で甘んじる主体性のなさが根強くあります。母子福祉や児童扶養手当・配偶者控除等手厚い福祉に守られているせいかも。「女性≠脇役でない」意識を幼少期より育てていく教育も必要かと感じます。	
3	セクハラがあり上司に相談したが、改善されず苦しくなり退職。	職場の同僚からいやらしいメールが毎日届き、目つきもいやらしく上司や仲間に相談。	退職後だったのでつらかった気持ちを受け止め、少しずつ前向きになっていけるよう支援した。	新たな求人を見つけ応募できるようになったが、採用になると不安な気持ちも出てしまう。	残業や休日出勤が当たり前の勤務時間、女性管理職になった時相談できる女性管理職が少ない。男性に理解されなく退職へ。女性は接客などサービス業が得意で活躍される方が多い。しかし、子育て時期は小学校などの時間に合わせるので、休日や夜が勤務の多いサービス業を退職せざるをえない。	販売、営業、飲食など、夜や休日の勤務対策。女性の転勤など、続けていく環境をつくるにはどうすればいいか。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
137	1	5	1	4						
139	1	3	1	4						
140	1	6	3	3						

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					男女平等に教育を受けながら、女性が日本社会（民間企業）に出ると、値打ち（所得）が半分となる。その結果が2013年度世界男女平等度105位に表れている。これを特に政治家・企業トップが心から恥じてほしい。この根源は「男尊女卑・女性蔑視」思想だが、この本質を認識していないため、企業での不平等な処遇に不満だけで終わってしまう女性が少なからずいる。罰則のない男女雇用機会均等法に違反している企業は山ほどあり、女性差別はあらゆるところにあることを認識し、それでも諦めず「経済的な自立」を目指し、「勇気」と「自信」を持って就業継続をしてほしい。少子化は心ある女性の「ボイコット」である。ならば、男女平等度1位アイスランド2位フィンランド3位ノルウェーのように、法律で「クオータ制」を導入し、管理職を増やし、男女の育休を推進し、人口の半分の女性の能力が生かされ働きやすくなれば、当然男性も働きやすくなり、幸せ度は上がる。	「女性の管理職・役員を増やし、女性の活躍に積極的な企業トップリーダーの声」「管理職・役員となった女性自身の活躍内容報告」「男性の育休推進」「女性リーダーを目指せ」「女性が権力ある地位につくことの大切さ」⇒女性のトップを増やすことで、ボトムを押し上げる。「残業ゼロ」⇒まず全ては「残業ゼロ」から始まる！⇒残業ゼロにより生産性は3倍になる⇒家庭（育児）と仕事の両立が可能となる。「ワークライフバランス」
					女性が働き続けられる職場環境の整備。また産休、育休後の復職にあたり職場の理解や預けられる施設の幅広い条件が望まれる。	
					保育施設（学童保育含む。障害児施設含む）の充実（預かり時間、日曜祝日の保育）が必要。仕事に対する意識改革が必要。これはキャリア教育が不足していることに原因あり。	

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
142	1	2	3	4	1年契約で、大阪市の就労支援事業の受託会社に雇用され、市の職員より依頼された市民の方の就労活動のサポートを日常業務としている。		生活保護を抜け出したい（母子家庭）	小さなお子さんがいる。良く熱を出すし保育所は土日・盆休み等お迎えも毎日、親は頼れない状態。企業は小さな子供がいるということで採用をあからさまに嫌がるので求職活動は難航する。パートでは生活設計ムリ。子どもがいるので生活保護を上回る収入を得るなら相当稼がないといけないのだが。	お子さんが小4位になるまで10～16時程度のパート保護でやっていくのが現実的といえる。	フルタイムに就いて短期間で離職。短時間パートでやっていく。
143	1	4	2	4	医療機関リワークデイケア	22	夫の無理解。	出産・育児・家事に加え、介護が重なったにもかかわらず、夫は全くどれも手伝わず気楽にしている。	必ずやることと、手を抜ける事柄を分けた。些細なことから夫に頼むようコミュニケーションを図った。	子育て・家事に興味を持った夫、妻は少し自分の時間が持てた。
144	1	3	2	4	大学と業務委託契約を結び就職かで学生の支援	22	子どもを保育所に通わせ続けたいが、自分には合わない部署で合わない仕事をせねばならず、このまま保育所に通わせ続けられるか心配。	産休・育休を経て職場復帰したが、以前とは全く違う部署で全く違う仕事をすることになり、人間関係もうまくいかず仕事も苦手な仕事であったため、体調を崩し休職することとなった。心療内科に通院し一旦復職（別の部署に）するもそこも合わず再び休職。	無理に復職を考えず、自分の今後の人生んついてゆっくり考えてみてはと提案。子どもの保育所に関しては他の方法も一緒に考えようと提案。	復職はせず子どもはそのまま保育所に通わせており、来年4月には小学生なので本人も心身ともに落ち着きを取り戻した。
145	1	5	2	2						
146	1	2	2	4	ある企業に契約社員として雇用され、京都府の就労支援施設にて相談を受けている。	2	育休中だが復帰をためらう。	短時間労働だが周りの目が気になる。	復帰してみてから考える。	子どもの成長に合わせてフルタイムでまた働くので、今は割り切りが出来ている。
148	1	4	3	2						
149	1	4	3	4	公的機関での相談業務	19	部課の育児中の女性が育児が大変であることを理由に仕事をしないので困る。	チームでのプロジェクトでは、他の人に任せて前向きに取り組む姿勢が見られない。	女性が単独で自分のペースでできる業務を期限付きで与え、ある程度の仕事量（ノルマ）を課する。日々声をかけ、アドバイス、チェックをしながらフォローする。←1人で責任を持たせる。	仕事量は少しずつ増え、時間管理ができるようになった。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
						低所得者層のキャリアアップについて。将来設計について。若い母親であっても、未婚中高年女性であっても、圧倒的に不利。家庭と管理職の両立などの内容には現実（世相）とのギャップを感じる。
4	セクハラ、パワハラ（上司）	てきぱきと仕事をすると、嫌味を言う男性上司。しかし時間外に誘ってくる。	仕事ができるCLを認めた。仕事と私情をしっかりと分離。敵対はせず、クールに仕事をする工夫を考えた。	しばらくして上司が異動になった。本人は明るく働いている。	家族の出来事で必ず女性の仕事が左右される。男性側が動くことは少ない。	女性も責任を持って生きていける重要な人材。子ども達のロールモデルになれる働き方を。
						様々な事例を知りたいです。（5で挙げた事例は仕事として受けた相談ではなく、友人として受けた相談です。しかし、現在学生と話をする中で女子学生にはこの事例を話すことはしばしばあります。自分の将来を考え始めた学生に他の事例についても話していければいいのではないかと思っております。）
					女性自身の働く意識が明確であることが重要であると実感する。社会として、男性も含めて生き方に対する姿勢が問われていると感じる。	女性の相談であっても、社会全体と（国内外を問わず）政治経済の現状を学ぶ必要がある。権利の主張だけでなく、義務に対する社会人としての自覚が必要である。
					家事・育児の負担が女性に向けられてしまう。	
					女性の権利を主張しすぎて、男性に遠慮させたり、仕事に差し支えるようなふるまいをするのはいかがなものかと思う。	男女を問わず、相手の身になって考えることの大切さについて。
8	20年間大阪支店での勤務であったが、東京勤務を言われ、高齢の両親を残しての転居は厳しいため退職しようかと悩んでいる。	人事にも家庭の事情と話したが、考慮されることなはなく、転職か退職かもしくは営業所への左遷であった。	それぞれのケースのメリット・デメリットを整理し、仕事と家庭の両立について整理、大企業であったので労働組合への相談も提案。	やはり、家庭が第一である。東京へは本人が転居したくない。営業所での勤務となった。労働組合は具体的に動いてくれなかったとのこと。	会社も変わりつつある中、制度が先走りして機能できていないこと。上司等への研修・周知・意識改革が必要であると感じた。	女性が主張するだけでなく働くことへの意識の高さをどのように育てていくか、家庭・仕事・「自分」のバランスのとり方。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン
2：資格持ち一般社員
3：社員ではない相談員
4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
150	1	3	3	3		4	新入社員の女性。男性上司よりセクハラを受け、それを会社に報告したところ、その上司から仕事の指示を全く受けられなくなった。	妻子ある直属の上司より交際を迫られ続け、あまりにしつこいので別部門の女性社員に相談した。それが役員まで伝わったようで、その上司から無視されるようになり、仕事ができない。	最初から辞める決断をして相談に来ていたため、法的措置をとるのか、辞めるリスクはどう考えているか等確認。	就職活動のサポート。
151	1	4	2	3		16	仕事をしたいのにさせてくれない。	MRの資格を取得していない女性社員に対して、上司がだめなやつと決めつけ、フォローしなかっただけでなく、貶めるような言動をした。	話を聞き、相談者の思いや希望を間接的に上司や人事に伝えた。	不当な評価をしていた上司から、異動により離れ、イキイキと働いている。MRの資格を取得した。
152	2	4	1	4	実業高校進路指導室にて対応しています。					
154	2	4	3	4						
155	1	4	2	2		7	1日の労働時間が長い（9～10時間）ことと、勤務時間外での社内行事（早朝勉強会や社内懇親会】への参加を求められる。	今は仕事が好きなので頑張れるが、将来、結婚・出産のことを考えると不安になる。	会社（経営者）に、労働時間の見直しを提案。	人員不足によりシフトが組めないので現状では見直すことができないとの回答。
156	1	5	7	4	カウンセリングルーム（私設）のカウンセラーとして、週1日相談を受けている	22	職場の同僚との人間関係。	先輩教師（高校勤務）が自分の職務を教え子であるクライエントに丸投げ。納得いかず、先輩教師に訴えるが、逆らったと因縁をつけられる。	パワハラが考えられるが、どうするかと提案するが、先輩教師Aさんがいて、今の自分が教師の道を歩んでいるので、との弁。CIに大きく影響を与えているAさんとの関係の見直し。	現在も継続中。揺れる感情に耳を傾けている。
157	1	3	1	1						
158	2	3	4	2						
159	1	4	2	4	若年者就労支援	12	今の職場では自分の裁量で仕事ができないので転職をしたい。	事務職一手。仕事を遂行するにおいて上司のチェックが必要。自身の判断でやろうとすると勝手にするなと怒られる。効率の良いやり方で行うにも逐一チェックが入るので、のびのびと仕事ができないのでストレス。	初回面接であったので、今までの経緯を聞くことと、不満な気持ちを受け止めるに終わる。	

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
						女性の活躍加速化に関しては非常に喜ばしいことだが、ただの権利だけの主張（義務は無視して）に陥っているケースも少なくないと感じる。そのあたりの研修なども期待する。
7	過重労働で体調を崩し、後を引いている。	処理しきれない量の仕事を押し付けられ、体調を崩した。上司の環境調整能力が不足していたため、仕事量のバランスが課内で偏っていた。	過去の振り返りをするとともに、職場での環境調整を行った。	一人で仕事を抱え込まないために、上司や先輩へ相談するようになった。	職場の性別役割意識が高い場合、女性の管理職に対して職務内容の重要度が低いものが割り当てられている場合、意識改革が必要だと感じた。	家事・育児をどのように周りを巻き込みワークライフバランスをとっていけばいいのか、成功例を知りたい。
						働く女性の中での格差。職種としてのマッチングの職業。
					女性本人の意識とその援助者の意識の相違	男女平等という意識の中から研修テーマを決めた方がいいのではないのかと疑問に感じました。
					働く女性自身の意識を高めていく必要あり。女性にとって働きやすい制度をつくったとしても、運用面ではなかなか難しく、形だけになるケースが多い。	ワークライフバランスを考えるセミナー。他者のロールモデルを学ぶセミナー。女性リーダー・管理職の交流会。メンター制度の普及活動。
					女性自身の意識・意欲を上げること、そのための学力を伸ばすこと、仕事への知識・将来への意欲・マネジメントの面白さや興味を持つ、社会全体の流れに興味を持つなど。	働くこと自体に面白さややりがいを、特に受け身でとりあえず事務職希望的な女性が抱けそうな内容があるといいなと思います。また、男性のワークライフバランスについても。
						セクハラ、パワハラについての研修を希望。

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
160	1	3	3	3			働きたいが子どもを預けられない。	核家族化やご主人の転勤により近くに頼れる人がいない。	行政や民間の子ども預かりサービスの情報提供。同じような境遇の人が集まるセミナーのご案内。	少しずつネットワークを拡げられている。
161	1	6	8	4	女性センター相談室	14	研修講師としての体験から、まだまだ女性活躍推進に取り組む経営者や上司の姿勢は乏しいと感じています。			
163	1	2	3	1		1	20代後半～30代の女性の就職活動がスムーズにいかない時がある。	結婚や出産や子育てについて応募時や面接時に聞かれ、採用に至らない時がある。	その方々の強みやスキルをアピールすること、育児について家族のサポートが得られる場合はその旨を伝え、精一杯仕事ができるということを明確に企業に伝えられるよう、応募書類の作成を工夫するなど支援した。	本人の努力もあり無事就職できた。
164	1	4	4	3		17	相談内容については控えさせていただきます。			
167	1	4	3	3						
168	1	5	3	4						
169	1	4	3	4		5	職場での言葉遣い。応答がまずいと叱責を受け、無視もある。	顧客、上司、それぞれの人に適応した言葉遣いがうまくできない。新人教育では一応講習を受けたが、急に言葉が出てこない時がままある。男性上司は女性らしく明るい対応をするのが当然だと思っている。	同じ部署にいる年配女性社員に頼んで、応対の仕方を教えてもらうようにする。そのためにコミュニケーションをうまくできるように、自分から積極的に心がけていく。	年配女性社員に教えてもらいながらうまくやっていこうとしたが、思うようにできない。勤務地を本店業務から、あまり口を聞く必要のない支店の部署に変更してもらった。
170	1	3	1	4						

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
	転職活動として何から始めたらいいのかわからない、	ブランクの期間が長く、必要な書類もわからない。PCスキルも低い。しかし事務へのこだわり強い。	個別カウンセリングでその方の転職に対する思いをしっかりうかがう。その上で現在の雇用のニーズ等をお伝えする。他セミナーの案内。	職種の幅は広げられてきた。	女性の場合DV、国籍の違いによる言語理解の不足等、問題が複雑である。	
4	娘が職場でセクハラにあい、仕事を辞めたいと言っている。（両親が来室）	娘は恥ずかしくて上司に相談できないと言ったので、私（父親）が社長に会いに行ったが、とりあってくれなかった。	労働局、機会均等室を紹介。	不明	個人の問題というよりも、企業側（組織）の問題と思うこともあり、無力感を感じることもあった。	経営者や管理職への研修が必要。
					就業時間の面で、子育てと両立しやすい求人が少ない。	産休・育児制度について
14	相談内容については控えさせていただきます。				学生時代からの働く“女性”としてのモデルを考える、見る機会が少ない。	
					女性の方が優秀でとりたてられている企業が多いので、困難や課題を持ったことはない。	ワーク・ライフ・バランスについて。
					製造業などにおいて男女の役割分担がはっきりしている職場では、女性は補助仕事になりやすい。パートにおける年収が税法上の配偶者控除の上限を超えないように押さえる傾向が強く、働く上での意識の低さにつながっている。	「コミュニティビジネスと女性起業家育成」「メンター制度の創り方、活かし方」「女性活躍、先進企業の成功事例」
					女性自身が自分の置かれている環境が不当であるということに気付いていないことがある。	
					女性社員の活躍例がまだ少なく、ロールモデルがないため、活躍の場が限られている。	女性活躍の事例がたくさん入手できる機会があればよい。（成功事例に学ぶ女性活用のポイントやコツについての研修など）

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
171	1	3	1	4	勤務先企業内で簡易的な相談。KICOKA33活動。就業訓練校での相談。	7	結婚する際に旅行の仕事を辞めたが、また旅行の仕事がしたいが残業が多いので悩んでいる。	長年旅行のホールセールをし、仕事を活き活きとこなしてきたが、同じ職場の上司と結婚をし、同じ職場では勤められないため辞める。旅行手配の仕事が好きだが夜中までの残業や休日出勤は男性と同じようにしないといけないため、仕事と家庭の両立が難しく悩んでいる。	新しい環境・生活に慣れてこられたら、残業の少ない旅行会社を探してみる（ホールセーラー以外で）。家庭のことは女性がするべきだと考えられているので、夫婦で話し合ってみることをすすめる。	現在、上司であるご主人の残業は多く、家庭のことは相談者が全てする状態のままだが、本人はあまり苦に思っていない。残業の少ない旅行者で働いたものの、やりがいを見つけられず辞め、現在はカフェ勤務だが、将来的には個人で独立や自宅でできる旅行の仕事を考え中。
172	1	6	6	3		3	上司にセクハラを受けた。	職場の親睦会で上司から体に触れるセクハラを受けた。周りに同僚が数人いたが、知らん顔をしていた。ショックで食欲もない。	怒り、悲しみを受け止めて聞いた。	継続してカウンセリングを行った。
173	1	4	3	2		19	今このまま同じ仕事をずっと続けたいが、会社が変化を求めている。別の部署に行くのはいや。	今の仕事が好きで、このままずっと続けたいと思っているが、会社は別の部署で経験を積んでほしいと思っていて、そう言われている。他の人を見ていても、同じ職場でも長い人は異動させられていて不安である。	会社、上司が求めていることと、自分が大切にしたいこと、仕事観を考えてもらった。また、自分は何のために働いているか、改めて考えてもらった。異動による不安もたくさん聞いた。	異動に対して前向きに考えるようになり、最終的に会社の意向を受け入れた。
174	1	5	5	4	市職員で市民の心の健康相談を受けている。	1	職場でいじめで鬱状態になった。	正職員ではなかったが、過重な仕事を押し付けられ、職場を心理的に支配する女性のいじめにあい、鬱状態になり退職した。	退職した後の今後の仕事についてと、診療内科受診の勧め。	1クール終了時点で職業訓練を受けることになった。
175	1	6	5	3		22	男性になりたい。（今は中間管理職の立場である。）	初来談の時には職場の上司の管理不十分についての相談であったが、それが解消された後に、同性婚についての相談となる。	課題をお互いに提示して、話合った。いろいろとCLは、課題を研究し、受容し、覚悟が出来ている。	相手が子どもを希望している。その課題だけが難問。契約満了のため、出生した子どもサイドからの課題を提供して終了。
176	1	4	3	4						
177	2	5	4	3		9				

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
					男女共に意識改革が必要と感じる。女性も職業人としてのワークライフバランスを考え、長期的目標設定する。結婚することで同じ職場で働けなくなり、転勤することになれば、子育てなど困難になるため、大手企業より転勤しなくても済む制度づくりが課題。中小企業は産休がとりにくいため国が何かしら企業への保証があればと思う。	女性は感情的になり、的確な判断ができないと思われ、女性上司のもとでは働きたくないと聞くことがあるので、男女ともにステレオタイプを改めるワークや感情をコントロールするためのワークなどの研修。
12	仕事がよくわからない。	入社以来秘書的な仕事をしていたが、結婚に伴い他部署に異動させてもらった。しかしその部署の仕事は初めてのことばかりでなかなか覚えられず苦しい。	仕事ができないつらさを受けとめた。上司にも今のつらい気持ちを伝えるように助言をした。	福祉の仕事につきたいとクライアントは資格を取得するために退職することを決意した。	管理職研修で課長職以上の場合、ほとんど女性が見当たらない。	人間関係開発の研修（アサーショントレーニング）
7	お客様訪問が遅くから始まることが多く、子どもを産み時短では今の仕事を続けられない。	医療系IT会社のインストラクター社員。お客様の業務終了後に講習が始まることが多いため時短では仕事ができない。また、自分がいることにより周りに負担が大きくなる。それにより何かいづらく感じる。	将来的な自分のキャリアを長い目で考えてもらう。仕事への思い、自分が大切にしたいこと、企業人家庭人として大切にしたいことの明確化。	今は時短でできる範囲の仕事を精一杯するよう取り組むことにした。	女性に限らないと思うが、管理職にはなりたくないと思っている人が多く、仕事に対する意識が低い人が多いように感じる。また、会社は時短を認めてもお客様へのサービスの時間は会社として支えることはできないため、そこに困難を感じる。	
					働く女性が母子家庭の母親であったりすると、特に能力の発揮が制限されるように思う。	
19	彼氏が結婚の約束をしているのに、先延ばしをしていて不安。	彼が先延ばしをする理由は、CLの主張や主体性の無さや依存性が不安であり、会話が成立しない関係が厭である。	話の内容から中卒の印象？が大学院卒の管理栄養士。彼に理由を聴くよう指示。上記の通り。会話方法を指導（ロールプレイ）	受容、共感、自己一致、積極的傾聴を、彼との逢瀬の時に実践させ、課題を繰り返し報告させ、寿退社をしていった。	職業歴52年であり、子育てしながら、組織にも40年、生活保護者の支援も10年以上、どんな課題も寄り添っていくうちに来談者が解決していくというスタンスで困難を感じることは無い。	日常生活の中で、受容共感自己一致、積極的傾聴が短時間で身に着く指導が相談者を救うと思っています。
					選択肢が広がる事によって、他者の自分を比較したり、自分なりのその時点での選択を納得できていない方が多いように感じる。	若手女性社員のキャリアデザイン、女性社員の長期キャリア形成について、モチベーションアップのための研修(子育て中・ベテラン社員等)
10					①育児に際して、子どもを預ける施設が貧困。質・量共に大幅に不足。②上位役職者に向けての任用・育成システム構築とトップ及び現場バックアップ	成功会社の具体的事例。特に推進にあたっての、課題解決に向けた具体策（成功へのヒント提供）

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
178	1	5	3	3		14	職場で肩書はあるのに働かない男性社員が多く、契約社員の女性ばかりに負担が掛る。	企業の子会社で、企業からの出向してきている男性は、動きが遅くミスも多いが所属長は男性ということで手をこまねいている。女性達は、多くの仕事をこなしているが処遇が改善されないので、仕事はするがモチベーションが上がらない。	所属長と話をし、女性の仕事ぶりや成果を本部組織にも伝えて貰い処遇の改善を求める話を続けた。	女性の処遇が少しずつ改善された。責任のある仕事も任せられるようになった。
179	1	5	5	1		3	お客さんからセクハラを受けた	クライエントはAさん、女性。30代後半、独身。技術職、主任クラスの仕事をしている。（このグループでは50人のうち、女性は3人）職場は、大手企業の完全子会社。お客さんBは親会社の60代前半の人。偶然二人っきりになった時、強引にキスをされたりした。今やっているプロジェクトはBでなければ分からないことが多々あり、Bにはずれてもらっては困る。納期が迫っており、早くスムーズに終わらせることを優先したい。以上の理由もあり、相手はお客さんという立場。拒否をしたかったが、会社の立場も考えるとできなかった。	震えながら涙ながらに話すCLの話をしっかり受容。こちらが甘くしていると相手が勘違いする。毅然とした態度に出る。二人っきりにならないこと。上司に話すことを提案した。断って逆ぎれされては怖い、仕事が滞ってはという危惧を話されたがセクハラは、犯罪。そういう意識をこちらも持って欲しい。自分を大事にしましょう。と話をした	CL自分自身、セクハラに対する認識が甘かったこと。自分にもスキがあったのではと反省された。また上司が二人っきりにならない配慮もしてくれ、副所長が、部長会議での訓話に入れてくれたり、親会社への指導も入りBの行動は治まった。 会社のEラーニングでセクハラ研修を導入された。
180	1	4	4	3		22	異動後、女性上司からの指導、周りのサポートもなく毎日がつらい	「異動後、同年代の女性上司の下に就いた。仕事の内容が変わり全く経験のない仕事を一から覚えることになった。上司や周りは「勤続20年だから」できると思われており、毎日仕事に追われ、体調や家庭生活にも支障をきたしている。それでも自分で工夫をして業務を覚えているが、上司は独身で家庭のある私の立場や働き方を認められないのではないかとさえ思う。」と、上司との関係に悩み、仕事に対する自信を失いかけた時等相談者は相談室を訪れていた。	しんどい状況、気持ちを理解し傾聴。20年勤続のプライド・同じ会社で家庭との両立を図りながら頑張ってきた実績・仕事に対する気持ちをCLに再認識してもらい、今できていることや努力の成果にも気付きを促す。アサーティブなコミュニケーションについてフィードバック。	仕事に対する自信を取り戻す過程で、周囲(上司以外)の理解も得て本来の自分を取り戻した。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
16	これからの自分のキャリアが悲観的にしか考えられない	職場の異動で、以前とは違った部署で仕事の意義が見つけられずやる気を失い、落ち込んでいる。	今の悔しさや腹立たしさを受け止め、具体的にこれまでやってきた仕事の内容、今の仕事の内容を確認し、今の仕事の中にも以前と同じような遣り甲斐のある仕事があることを本人と一緒に確認して、少ずつ意識が変わるようサポートをした。	以前の仕事への思い込みが強く、現在の仕事をなかなか肯定的に捉えることができないが時間をかけて対応。新しい仕事にも慣れてきて以少しは前向き今の仕事に取り組もうとしている。	時短勤務を取得している周りの職員は、理解を示してはいるけれど本音の部分では不満もある。時短を取得している人とその周囲の人との関係がよりスムーズにいくようにするにはどのような関わりが良いのかが課題である。	具体的なケースを持ち寄っての少人数（8～10名程度）のグループでのスーパーバイザーによるケース検討会。
14	部署内で初めて管理職に登用されたが、形だけで現実には、一般社員と変わらない対応をされる。自分が管理職に登用された意味がない。転職も考えている	40代Aさん、（家族：夫　別会社会社員　娘地方の大学在学中）子育ての間も実家の母親に助けてもらって仕事を続けてきた。部下からの信望も厚い。女性登用という社会的背景もあり、部署内で始めて登用された。ところが、大事なことは部長クラスで決めてしまい、後で決まったことだからと言って来られ、何も発言権がない。上は上を見て仕事をしている。自分は下を見て下を育てる仕事がしたく今までやってきた。また管理職になったからこそ、発言権もあるようになるしと思っていたのに、上のありようは全く変わらない。悔しかったり。情けない思いもある。このままではと思うともう転職しようかと思ったりする。	Aさんのやってきた、やっていることをしっかりと受容。情けなさを共感的に聞く。まだ管理職になって日が浅い時期でもあったので、3か月後にお会いすることにした。	まだ結果は出ていない。ただ、辞めようかとまで思っていた気持ちが少し落ち着き、現在も出社できている。	女性は家庭に中にという時代は終わっていると思います。もっと広い視野で、働く人の支援という認識をみんなが持つことが課題だと思います。	パワーハラスメントの正しい知識
					家庭のあることを思うと定時帰宅がネックとなり相談室への来談がしにくい社員もいるため、必要な時に相応の支援が受けられないという現実もある。	

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満
2：3年以上5年未満
3：5年以上10年未満
4：10年以上15年未満
5：15年以上20年未満
6：20年以上25年未満
7：25年以上30年未満
8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
181	1	5	7	3		9	2人目の子供をほしいが、職場に迷惑をかけるのではないかと迷っている(休みも取りにくい)。	共働きの30代後半の女性の相談。2人目の子供がほしいが、休めるような雰囲気ではない。人数の少ない中、休むと他の人に迷惑がかかる。しかし、年齢的に今が最後のチャンスかと思い悩んでいる。	揺れる気持ちを受け止め、相談者の自然な気持ちを大事にするように、と伝えた。たとえば、上司等に話す機会を設けて、自分の気持ちを表現することも大切である、と言った。	その後、私が契約満了で退職したため、経過は不明のままとなった。
182	1	4	4	3		13	仕事が固定化されていて向いていないと感じ、今後のワークキャリアが不安で最近眠れない。	30代、障害者雇用(身体障害)。技術系の職場で、女性が非常に少なく、事務職限定である。障害者枠で雇用されたが、専門知識や経験がないにもかかわらず仕事を丸投げされた形で、自力でこなしていくしかない。向いていないと感じるが、経済的自立を考えてやめるわけには行かず、今後に不安を感じる。	(自主面談)不安、焦り、孤立感の受け止め。自身の特性や能力、価値観についての自己理解を進め、自律的に今後を考えられるよう支援した。	不安や焦りがやわらぎ、睡眠障害は消失した。安定した仕事であるメリットを大事に、自分が力を伸ばせることに取り組む姿勢を持てた
183	1	4	3	4		4	直属の上司からのパワハラ	他の社員の前で、仕事のやり方に対して叱責、怒鳴られる。自分の仕事に対して自負もあり、理不尽な要求だと腹立たしい。	職場では言えない腹立たしさ、理不尽な思いを傾聴した。1回限りの面談契約だったので、相談機関を紹介した。	支援者に感情を吐き出すことにより気持ちが楽になったと言う。また、上司との距離の取り方に整理がついたとのこと。
184	1	4	4	3		10	自分のやってきたことが上司に認められていない。	入社してから同じ部署で同じ業務をしてきたことで専門的な技能が身につき、後輩育成もやってきた。そこに中途採用者が入り、監督職として育成すると上司から聞いた。自分がこれまでやってきたことがなんだったのかとやる気をなくしてしまった。と休みがちになった20代女性社員が上司の紹介でカウンセリングルームに来室した。	本人とは、これまで身につけてきたことの確認をし、これからどのように働いていきたいのかを整理していくとともに、職場での女性としての働きにくさがどこからきているものかを話し合った。そのうえで、上司にも、今後の人材育成や方針について、本人に説明し、現在の業務について承認していくことの必要性を伝えた。	本人が、現在の職場でもう少し業務の質を深め、別の分野でも能力の幅を広げてくことで責任ある仕事や昇進につながっていくと納得し、現在の仕事を続けている。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
19	女性社員登用を、将来的に3割にするというのはしんどい。	公務員の女性（30代）の相談。子育てをしながら今でもせいいっぱいやっているので、これ以上がんばれない。	今のしんどさをそのまま受け止め、どのようになれば少し余裕ができるかと共に考えてみた。やはり、周囲の協力が得られると意識は高くなるように感じた。	家族の支援を得るために、相談者は自分からも家族に伝えることを考えた。	夫等の家族の支援がない。また、女性自身が家事を自分の役割と考えていること。	
4	セクハラおよび二次被害的なパワハラに遭った。	20代シングルマザー。男性作業員ばかりの職場に事務員として、縁故採用。職場に女性は彼女1人。上司と二人きりという毎日で、身体にふれる、深夜に電話をかけてくる、離婚原因をしつこく聞くなど、セクハラ行為があった。そのことを他の事務員に相談したところ話が広まって上司が知り、暴言や物を投げるなどの行為も。子供を育てるため我慢していたが、心身の症状が出て、入社4か月目から休職に至った。	（会社からの要望で面談）セクハラ時の対応や気持ちを受け止める。何よりも「子供のためなら多少は我慢できたが、余裕がなくなって子供にあたってしまう自分がつらかった」という母親ならではの心情を受け止めた。医療機関での治療をすすめ、落ち着いた頃から、今後の仕事について考えていこうとした。	心療内科での治療で徐々に安定。実家の「早く安定して自活してほしい」思いと、自らの「子供との生活を大事にしたい」との思いの葛藤を話すようになった。体調を回復させながら、今後のワーク・ライフキャリアを考えていこうとしている（面接継続中）	同性として感情移入しないように努める。社会情勢を見極めながら客観的視点を持つよう努める。 自身が雇用機会均等法以前の入社、育児休業法以前の産休復帰社員。当時には珍しく、男女同等で残業もかなり多い職場であったが、核家族でもあり、仕事と家庭の両立には非常に苦労した経験がある。一方、女性の活躍のためには、男性の働く環境整備を進めることが急務と考えている。	法制度、指針についての解説
7	管理職試験を受けるように言われているが、家庭との両立を考えると負担が大きくて躊躇してしまう。	子供も小さかったので、ずっと断り続けてきたが経験年数からしても逃げられないと思う。	相談者が自己決定できるように、家族からのサポート体制がどの程度あるのかなどを具体的に一緒に整理していった。	自分でよく考えて決めるという結果になった。	男性管理職のパワハラに対する、認識の低さ。	
9	子どもの病気が続き、上司の理解がなく、自分自身もしんどい。	休養室に頻繁に休みに来ていた女性社員に対し、保健師からの声かけでカウンセリングルームに来室。子どもの入院や、病気が自分でもどうしてと思うくらい続いている。夫にも対応してもらうが、やはり自分でないといけない場合が多く、休みづらい。上司からは、「育児休暇を十分にとらず早く出てきたからではないか、再度休んだらいいのでは」など言われる。	本人の体について気になったので、産業医につなぎ、また人事にも連絡をし、支援の方法についても検討してもらうよう依頼した。また上司に対しても理解してもらえるよう人事から話をしてもらった。	状況が落ち着くにつれ、本人も元気を取り戻し、仕事も順調である。	現場を持ち、現在でも男性社員が多い職場でも、少しずつセクハラなどの教育も行き届くようになっており、女性が働きやすくなってきていることは確かであると思う。しかし一番身近にいる監督職や管理職が人員削減により多忙となり、それぞれの部下の状況にまで配慮ができなくなってきているということは問題であると思う。	女性に関わらず、自分の働き方や生活のあり方、ひいては生き方を振り返れる、また語れるようなライフキャリアの研修

キャリア・コンサルタント＆産業カウンセラー
対象アンケート結果
属性＋記述部分

性別
1：女性
2：男性

年齢
1：20-29才　4：50-59才
2：30-39才　5：60-69才
3：40-49才　6：70才以上

経験年数
1：3年未満　4：10年以上15年未満　7：25年以上
2：3年以上5年未満　5：15年以上20年未満　30年未満
3：5年以上10年未満　6：20年以上25年未満　8：30年以上

雇用形態
1：企業内キャリコン　3：社員ではない相談員
2：資格持ち一般社員　4：その他

	性別	年齢	経験年数	立場	その他	番号①	主訴①	概要①	対応①	結果①
186	1	3	3	4	教育現場や大学で相談業務を行う。	4	1か月まえから腰やひざに痛みがあるため、鎮痛剤を飲みながら、仕事をしているが、 管理職は、そのことを理解をしてくれない。	20代後半公立小学校教諭、1か月前から腰やひざに痛みがあり、病院に行くが原因がわからない。そのため、鎮痛剤を飲みながら、勤務を続けるが、強い痛みがあるときは、歩行も困難になる。しかし、原因がわからないことより、診断書の提出がないため、管理職からは、単に怠けいるだけではないかときつく叱責を受け、通常通りに勤務するように伝えられ、病院にも行きづらい状態にある。	相談者が持っている管理職への怒りや不満、また、原因不明で起こっている痛みについての不安な気持ちを傾聴する。	痛みについては、有給休暇を取って病院に行き、診断書を取り、身体への負担が少なるように管理職に理解を求める。また、周りの教師にサポートしてもらえるように、お願いする。現在、継続面接中のため、最終結果は出ていない。

番号②	主訴②	概要②	対応②	結果②	困難・課題	希望
16	教科担当しているクラスの運営がうまくいかず、このまま仕事を続けていていいのかどうか悩んでいる。	40代前半　私立高等学校　非常勤講師　結婚前までは、金融機関で働いていた。子どもが中学生になったので、もう一度働きたいと思い、非常勤講師として勤務する。しかし、生徒とうまくコミュニケーションが取れず、授業が成り立たない。管理職に相談するが、教員免許を持っているのだから、自分で何とかするようにと言われ、教科主任は、忙しいことを理由に相談にすら乗ってくれない。	相談者の思いを傾聴するとともに、相談者がどうして教師をしようと思い、再就職することになったのか、また、相談者の働き甲斐について、カウンセリングを行う。	教師という職業に子どもの頃から憧れがあったこと、学習面で遅れのある生徒たちに学ぶことの面白さを知ってほしい思いがあることなど、相談者の思いが明確になると同時に、管理職やほかの教師と連携が取れない学校では、自分の考える教育ができないことに気付き、この学校を退職し、自分の考えにあった学校の採用試験を受けることにする。現在、新しい学校で生き生きと教鞭をとっている。	結婚、出産、子育て、親の介護などを機に働けなくなったり、また、働き続けても多くの制限を受けるなど、社会的なサポートが立ち遅れているために、女性が働きづらくなっていること。	困難事例について、どう対処されたのか、どんな対処の仕方があるかなど

アンケート調査用紙

I.　働く女性

II.　経営者・管理職

III.　キャリア・コンサルタント&産業カウンセラー

平成26年内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業
女性社員対象アンケート

アンケートの目的および回答方法

●実施目的	このアンケートは、働く女性の支援に役立てることを目的に、(一財)大阪府男女共同参画推進財団が大阪府と連携して実施します。 お答えいただいた結果から、経営者・管理職の方と女性社員の方それぞれを対象とした、働く女性がいきいきと活躍できる職場づくりに生かしていただくための研修用冊子を作成し、社内研修でもご活用いただけるよう、アンケート回収数と同数を職場にお送りいたします。 お忙しい中申し訳ありませんが、どうか皆様が、日ごろ感じておられることやお考えをお聞かせください。よろしくお願いいたします。
●返送期限	**平成２６年１０月３０日(木)**
●秘密保持	・回答内容は厳秘とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータ等は一切開示いたしませんので、安心して率直にご回答ください。

あなたについてお伺いします。あてはまる番号を右の□にお書きください。

1　年齢　□[1]

1．20歳未満　2．20～29歳　3．30～39歳　4．40～49歳
5．50～59歳　6．60～69歳　7．70歳以上

2　勤続年数　□[2]

1．1年未満　2．1年以上3年未満　3．3年以上5年未満
4．5年以上10年未満　5．10年以上20年未満　6．20年以上

3　配偶者の有無　□[3]

1．いる　2．いない

4　子どもの有無　□[4]

1．いる　2．いない

5　育児休業の取得状況　複数回取られた方は、最長期間をお書きください。)　□[5]

1．取ったことがある（　　年　　か月）　2．取ったことがない
3．取りたかったが取れなかった

6　介護休業の取得状況　複数回取られた方は、最長期間をお書きください。)　□[6]

1．取ったことがある（　　年　　か月）　2．取ったことがない
3．取りたかったが取れなかった

7　雇用形態　□[7]

1．正規　2．非正規(契約、嘱託、アルバイト、パート等)　3．その他(　　)

8　住居　□[8]

1．一人暮らし　2．一世帯暮らし(夫婦のみ、夫婦と子ども)　3．親など親族と同居

9　平均して、週に何時間のお仕事をされていますか　残業を含みます)。　例：(48　)時間　(　　)時間

実施：一般財団法人 大阪府男女共同参画推進財団

Ⅰ．女性活躍の阻害要因について

回答欄の 0 を鉛筆やボールペンなどで塗りつぶしてください。［可：●、●／ 不可：⊗、⊘、◎、◎］

Ⅰ 女性社員の皆さんの活躍を阻害する要因について、当てはまると思うものを選んでください。
（現在の勤務先に限定せず、今までの経験やお知り合いの話等も思い出して、お答えいただいて結構です。）

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	出産・子育てに関わらず、働き続けられる雰囲気がない。	① ② ③ ④
2	出産・子育てに関わらず、いきいきと働き続けている女性社員が少ない。（ロールモデルが少ない）	① ② ③ ④
3	セクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）などが許される雰囲気がある。	① ② ③ ④
4	自分もしくは同僚が職場でいじめ（セクハラ・パワハラを含む）にあっている。	① ② ③ ④
5	職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある。	① ② ③ ④
6	女性管理職の登場を、男性の部下が嫌がったり抵抗を感じたりする可能性が高い。	① ② ③ ④
7	休日出勤・残業等の長時間労働が多い。	① ② ③ ④
8	国内外の出張・転勤が多い。	① ② ③ ④
9	育児や介護等で休みが取りにくい。	① ② ③ ④
10	女性が責任ある仕事をするための育成機会が保障されていない。	① ② ③ ④
11	男性を中心とした人事評価制度になっている。	① ② ③ ④
12	女性が責任ある仕事を任されていない。	① ② ③ ④
13	女性に任される職種・職域が限定されている。	① ② ③ ④
14	経営者や上司に女性の活躍推進に取り組む姿勢が乏しい。	① ② ③ ④
15	経営者や上司が、女性部下の個々の能力に適した仕事を与えていない。	① ② ③ ④
16	経営者や上司が、女性部下の仕事上のトラブルや悩みなどに対して的確な対応をしていない。	① ② ③ ④
17	経営者や上司が、女性部下には男性部下ほど業務上必要な情報を与えていない。	① ② ③ ④
18	経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない。	① ② ③ ④
19	女性社員の仕事への意識が低い。	① ② ③ ④
20	女性だから男性より控えめに仕事をせざるを得ない。	① ② ③ ④
21	男性社員（経営者・管理職含む）の女性への思い込み（Ex.これは女性には無理）がある。	① ② ③ ④
22	その他（　　）	

●●●●

Ⅱ.効果的な取組について

回答欄の 0 を鉛筆やボールペンなどで塗りつぶしてください。[可：●、●／ 不可：⊗、⊘、◎、◎]

Ⅰ 女性が責任ある仕事を担っていくためには、労働時間削減は女性の活躍に大きな意味があるとされています。削減を進めるにはどのような取組を期待しますか？

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	トップからのメッセージ	① ② ③ ④
2	残業しない風土づくり	① ② ③ ④
3	残業手当の見直し(Ex.残業手当を高額にして残業する事へのハードルを上げる)	① ② ③ ④
4	残業の多い社員が会社への貢献が高いという人事評価制度の見直し	① ② ③ ④
5	業務の効率化・削減	① ② ③ ④
6	多様な働き方ができるシステム構築(Ex.短時間労働や在宅勤務などの組み入れ)	① ② ③ ④
7	報告、連絡、相談が円滑にできる風通しのよい職場つくり	① ② ③ ④
8	その他(　　)	① ② ③ ④

Ⅱ Ⅰ以外に女性が責任ある仕事を担っていくためには、どのような取組が効果的だと思いますか。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	女性の採用数を増やし、女性総社員数を増やす。	① ② ③ ④
2	女性の活躍推進に向けた数値目標を掲げ取り組む。(Ex.○年度までに管理職に○人)	① ② ③ ④
3	女性に責任ある仕事を任せるための育成機会を増やす。	① ② ③ ④
4	女性の少ない部署にも女性を積極的に配置し、女性に幅広い業務の経験を積ませる。	① ② ③ ④
5	残業や国内外の出張・転勤が少ない、責任ある業務を検討する。	① ② ③ ④
6	責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。	① ② ③ ④
7	残業や業務外の付き合いをしなくても評価される人事制度にする。	① ② ③ ④
8	インフォーマルな場(Ex.喫煙室、休日のゴルフ、宴席等)における情報共有を減らして、オープンな情報共有を促す。	① ② ③ ④
9	男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。	① ② ③ ④
10	社外も含めて多様なロールモデルとの出会いの機会をつくる。	① ② ③ ④
11	女性の先輩に相談にのってもらえるメンター制度をつくる。	① ② ③ ④
12	女性の活躍推進に社を挙げて取り組むというトップからのメッセージを発信し、上司から働きかけをする。	① ② ③ ④
13	女性の活躍推進のための社内推進チームを結成する。	① ② ③ ④
14	性別役割意識に基づく仕事の固定化をとらえ直す。(Ex.○○は女性社員の仕事)	① ② ③ ④
15	セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口をつくる。	① ② ③ ④
16	休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。	① ② ③ ④
17	女性の仕事への意識を改革する。	① ② ③ ④
18	出産・子育て期と重ならないように、昇進時期を早める。	① ② ③ ④
19	(管理職を含めた)男性の、女性への固定的な意識を改革する。	① ② ③ ④
20	その他(　　)	

Ⅲ 仕事とプライベートについてお尋ねします。各項目がどの程度あなたの状況にあてはまるか、該当する□をチェックしてください。

		いつもある	よくある	時々ある	全くない
1	仕事が大変で、家庭でイライラしてしまう。	□	□	□	□
2	仕事のことを考え続けているために、家庭でやるべきことを遂行するのが難しい。	□	□	□	□
3	仕事のせいで夫 / 妻・家族・友人と余暇を過ごす余力がない。	□	□	□	□
4	家庭の問題でイライラして、職場の同僚たちにあたってしまう。	□	□	□	□
5	家庭の問題で悩んでいるために、仕事に集中するのが難しい。	□	□	□	□
6	夫 / 妻・家族・友人との問題のために、仕事へのやる気がでない。	□	□	□	□

Ⅳ. あなたがふだん感じていることについて、最もあてはまる□にチェックをつけてください。

		そうだ	まあそうだ	どちらでもない	そうではないとどちらかといえば	そうではない
7	仕事に満足している。（7のみ選択肢が4項目です）	□	□		□	□
8	仕事を持つのはよいことだが、女性の多くが本当に望んでいるのは家庭と子供だ。	□	□	□	□	□
9	男性の仕事は収入を得ること、女性の仕事は家庭と家族の面倒をみることだ。	□	□	□	□	□

10 現在、あなたは幸せですか。「とても不幸」を0点、「とても幸せ」を10点として、該当する点数を一つだけ〇で囲んでください。

0点（とても不幸） 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10点（とても幸せ）　〈例〉5

Ⅴ. 女性が社会進出するために、必要な技能（スキル）や資格はどのようなものだと思いますか。

Ⅵ. 女性活躍を阻害する要因について、感じていることなどご自由にお書きください。

Ⅶ. 女性活躍に向けて期待する取組について、感じていることなどご自由にお書きください。

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

平成26年度内閣府 地域女性活躍加速化交付金事業」
経営者 ･管理職対象アンケート

アンケートの目的および回答方法

●実施目的	このアンケートは、職場の女性活躍推進を目的に、(一財)大阪府男女共同参画推進財団が内閣府の交付金により大阪府と連携して実施します。対象は「男女いきいき・元気宣言」に登録されている事業者の経営者・管理職の方々です。 お答えいただいた結果を分析して、経営者・管理職の方を対象に、社内研修で活用いただける研修プログラム冊子を作成し、企業さまごとにアンケート回収数と同数をお送りいたします。 できるだけ多くのご意見を集め、女性活躍の加速化に向けて役立てたいと存じます。 お忙しい中申し訳ありませんが、どうか、ご協力をよろしくお願いいたします。
●返送方法	各企業さまで取りまとめて社内の回答数を下の連絡先にお知らせください。 その後、投函をお願いします。詳しくは別紙(黄色)をご覧ください。
●返送期限	**平成２６年１０月３０日(木)** (締め切り厳守でお願いします)
●秘密保持	・回答内容は厳秘とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、御社が特定されるようなデータ等は一切開示いたしませんので、安心して率直にご回答ください。

あなたについてお伺いします。(最も近い項目をチェックしてください)

1 □ 女性 □ 男性

2 □ 経営者 □ 役員 □ 部長 □ 課長

経営者の方に、会社の概要および労働実態についてお伺いします。
(　　)内には女性のみの数値をおいれください。わかる範囲でお答えください。

3 従業員数 人(人) { 正規 人(人)
それ以外 人(人)

4 (正規)従業員平均勤続年数 年(年)

連絡先
〒540-0008 大阪市中央区大手前1-3-49
大阪府立男女共同参画・青少年センター(ドーンセンター)
(一財)大阪府男女共同参画推進財団
地域女性活躍加速化事業担当 萬田・大森
電話: 06(6910)8615 / FAX: 06(6910)8624
E-mail: manda@dawncenter.or.jp

Ⅰ．女性活躍の阻害要因について

回答欄の ○ を鉛筆やボールペンなどで塗りつぶしてください。［可：●、●／ 不可：⊗、⊘、◎、◎］

Ⅰ 女性活躍を阻害する要因について、あなたのお考えをお答えください。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	出産・子育てに関わらず、働き続けられる雰囲気がない。	① ② ③ ④
2	出産・子育てに関わらず、いきいきと働き続けている女性社員が少ない。(ロールモデルが少ない)	① ② ③ ④
3	セクシュアル・ハラスメント(以下セクハラ)などが許される雰囲気がある。	① ② ③ ④
4	職場でいじめ(セクハラ・パワハラを含む)にあっている社員がいる。	① ② ③ ④
5	職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある。	① ② ③ ④
6	女性管理職の登場を、男性の部下が嫌がったり抵抗を感じたりする可能性が高い。	① ② ③ ④
7	休日出勤・残業等の長時間労働が多い。	① ② ③ ④
8	国内外の出張・転勤が多い。	① ② ③ ④
9	育児や介護等で休みが取りにくい。	① ② ③ ④
10	女性が責任ある仕事をするための育成機会が保障されていない。	① ② ③ ④
11	男性を中心とした人事評価制度になっている。	① ② ③ ④
12	女性が責任ある仕事を任されていない。	① ② ③ ④
13	女性に任される職種・職域が限定されている。	① ② ③ ④
14	経営者や上司に女性の活躍推進に取り組む姿勢が乏しい。	① ② ③ ④
15	経営者や上司が、女性部下の個々の能力に適した仕事を与えていない。	① ② ③ ④
16	経営者や上司が、女性部下の仕事上のトラブルや悩みなどに対して的確な対応をしていない。	① ② ③ ④
17	経営者や上司が、女性部下には男性部下ほど業務上必要な情報を与えていない。	① ② ③ ④
18	経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない。	① ② ③ ④
19	女性社員の仕事への意識が低い。	① ② ③ ④
20	女性だから男性より控えめに仕事をせざるを得ない。	① ② ③ ④
21	男性社員(経営者・管理職含む)の女性への思い込み(Ex.これは女性には無理)がある。	① ② ③ ④
22	その他(　　)	

Ⅱ.効果的な取組について

回答欄の 0 を鉛筆やボールペンなどで塗りつぶしてください。[可：●、●／ 不可：⊗、⊘、◎、◐]

Ⅰ (1)労働時間削減は女性の活躍推進だけでなく、男性社員のワーク・ライフ・バランスにおいても大きな意味があるとされています。削減を進めるにはどのような取組が効果的だと思いますか。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	トップからのメッセージ	① ② ③ ④
2	残業しない風土づくり	① ② ③ ④
3	残業手当の見直し(Ex.残業手当を高額にして残業する事へのハードルを上げる)	① ② ③ ④
4	残業の多い社員が会社への貢献が高いという人事評価制度の見直し	① ② ③ ④
5	業務の効率化・削減	① ② ③ ④
6	多様な働き方ができるシステム構築(Ex.短時間労働や在宅勤務などの組み入れ)	① ② ③ ④
7	報告、連絡、相談が円滑にできる風通しのよい職場づくり	① ② ③ ④
8	その他(　　)	

Ⅱ (2)(1)以外に女性が責任ある仕事を担っていくためには、どのような取組が効果的だと思いますか。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	女性の採用数を増やし、女性総社員数を増やす。	① ② ③ ④
2	女性の活躍推進に向けた数値目標を掲げ取り組む。(Ex.○年度までに管理職に○人)	① ② ③ ④
3	女性に責任ある仕事を任せるための育成機会を増やす。	① ② ③ ④
4	女性の少ない部署にも女性を積極的に配置し、女性に幅広い業務の経験を積ませる。	① ② ③ ④
5	残業や国内外の出張・転勤が少ない、責任ある業務を検討する。	① ② ③ ④
6	責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。	① ② ③ ④
7	残業や業務外の付き合いをしなくても評価される人事制度にする。	① ② ③ ④
8	インフォーマルな場(Ex.喫煙室、休日のゴルフ、宴席等)における情報共有を減らして、オープンな情報共有を促す。	① ② ③ ④
9	男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。	① ② ③ ④
10	社外も含めて多様なロールモデルとの出会いの機会をつくる。	① ② ③ ④
11	女性の先輩に相談にのってもらえるメンター制度をつくる。	① ② ③ ④
12	女性の活躍推進に社を挙げて取り組むというトップからのメッセージを発信し、上司から働きかけをする。	① ② ③ ④
13	女性の活躍推進のための社内推進チームを結成する。	① ② ③ ④
14	性別役割意識に基づく仕事の固定化をとらえ直す。(Ex.○○は女性社員の仕事)	① ② ③ ④
15	セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口をつくる。	① ② ③ ④
16	休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。	① ② ③ ④
17	女性の仕事への意識を改革する。	① ② ③ ④
18	出産・子育て期と重ならないように、昇進時期を早める。	① ② ③ ④
19	(管理職を含めた)男性の、女性への固定的な意識を改革する。	① ② ③ ④
20	その他(　　)	

女性活躍推進への取組

御社は女性の活躍推進に取り組んでいますか。「はい」か「いいえ」のどちらかを選び、それぞれの質問にお答えください。

□ はい →

① 年 月（頃）から取り組んでいる。

② 取組内容はどのようなことですか。マークシートⅡ-Ⅰ-Ⅱの質問の中から選んで番号をお書きください（複数回答あり）。例：Ⅱ-Ⅰ-5、Ⅱ-Ⅱ-10

（ ）

③ ②の中で効果があった取組の番号をお書きください。

（ ）

④ なぜ効果があったのか、その理由だと考えられることをお教えください。

□ いいえ →

○ その理由をお教えください。

今後の取組

① 御社が女性の活躍推進を加速化するために、今後実施予定の取組があれば、お教えください。
マークシートⅡ-Ⅰ-Ⅱの質問の中にあれば、番号をお書きください（複数回答あり）。例：Ⅱ-Ⅰ-5、Ⅱ-Ⅱ-10

（ ）

② その取組をおこなうにあたって、課題だと考えておられることはなんでしょうか。

③ その他、女性の活躍推進に取り組むにあたって、疑問やご意見がありましたらお書きください。

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。作成した研修プログラム冊子をお送りいたします。

平成26年内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業
産業カウンセラーとキャリア・コンサルタント対象アンケート

アンケートの目的および回答方法	
■実施目的	このアンケートは、働く女性の支援に役立てることを目的に、内閣府の交付金により、大阪府と連携して実施するものです。 働く女性活躍の阻害要因を明確にすることで、今、日本の社会が必要としている女性活躍を加速化しようという取組です。 特に、皆様のような相談業務にあたっておられる方々に率直な声を聞かせていただくことは、阻害要因の明確化にとって大きな意味があると考えています。また、支援者を対象とした調査は全国でも珍しく、各方面から注目されているところです。 お忙しい中申し訳ありませんが、どうか、ご協力をよろしくお願いいたします。記述部分までご記入いただいた方々には、このアンケートをもとに作成する相談事例集を個別にお送りいたします。
■返送期限	平成26年9月30日（火）（締め切り厳守でお願いします）
■秘密保持	・回答内容は厳秘とし、回収・集計・分析にのみ使用します。 ・アンケート用紙の原票、回答者が特定されるようなデータ等は一切開示致しませんので、安心して率直にご回答ください。

あなた自身について

右の□に番号をお書きください。

1 性別 □

1. 女性　　2. 男性

2 あなたの年齢について、あてはまる番号を1つご記入ください。 □

1. 20～29歳　2. 30～39歳　3. 40～49歳
4. 50～59歳　5. 60～69歳　6. 70歳以上

3 相談業務に係る資格（キャリア・コンサルタント等）を得てからの経験年数について、あてはまる番号を1つご記入ください。（複数の資格をお持ちの方は経験の長い方をお答えください） □

1. 3年未満　2. 3年以上5年未満　3. 5年以上10年未満
4. 10年以上15年未満　5. 15年以上20年未満　6. 20年以上25年未満
7. 25年以上30年未満　8. 30年以上

4 現在、どのような立場で相談を受けておられますか。あてはまる番号を1つご記入ください。 □

1. 企業内で、キャリア・コンサルタントとして雇用され、相談を受けている。
2. 一般社員として雇用されているが、資格を持っている社員として、問題が起きた時には相談に乗る職務を負っている。
3. 社員ではないが、企業と契約して定期あるいは不定期に相談を受けている。
4. その他（　　）

一般財団法人　大阪府男女共同参画推進財団

Ⅰ．女性活躍の阻害要因について

回答欄の ○ を鉛筆やボールペンなどで塗りつぶしてください。［可：●、◐／ 不可：⊗、⊘、◎、◍］

Ⅰ 女性活躍を阻害する要因について、あなたのお考えをお答えください。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	出産・子育てに関わらず、働き続けられる雰囲気がない。	① ② ③ ④
2	出産・子育てに関わらず、いきいきと働き続けている女性社員が少ない。(ロールモデルが少ない)	① ② ③ ④
3	セクシュアル・ハラスメント(以下セクハラ)などが許される雰囲気がある。	① ② ③ ④
4	職場でいじめ(セクハラ・パワハラを含む)にあっている社員がいる。	① ② ③ ④
5	職場に、補助的な仕事は女性の仕事だと考える性別役割分担意識がある。	① ② ③ ④
6	女性管理職の登場を、男性の部下が嫌がったり抵抗を感じたりする可能性が高い。	① ② ③ ④
7	休日出勤・残業等の長時間労働が多い。	① ② ③ ④
8	国内外の出張・転勤が多い。	① ② ③ ④
9	育児や介護等で休みが取りにくい。	① ② ③ ④
10	女性が責任ある仕事をするための育成機会が保障されていない。	① ② ③ ④
11	男性を中心とした人事評価制度になっている。	① ② ③ ④
12	女性が責任ある仕事を任されていない。	① ② ③ ④
13	女性に任される職種・職域が限定されている。	① ② ③ ④
14	経営者や上司に女性の活躍推進に取り組む姿勢が乏しい。	① ② ③ ④
15	経営者や上司が、女性部下の個々の能力に適した仕事を与えていない。	① ② ③ ④
16	経営者や上司が、女性部下の仕事上のトラブルや悩みなどに対して的確な対応をしていない。	① ② ③ ④
17	経営者や上司が、女性部下には男性部下ほど業務上必要な情報を与えていない。	① ② ③ ④
18	経営者や上司が、女性をどのように活躍させていくのか、具体的方策がわかっていない。	① ② ③ ④
19	女性社員の仕事への意識が低い。	① ② ③ ④
20	女性だから男性より控えめに仕事をせざるを得ない。	① ② ③ ④
21	男性社員(経営者・管理職含む)の女性への思い込み(Ex.これは女性には無理)がある。	① ② ③ ④
22	その他(　　)	

Ⅱ.効果的な取組について

回答欄の 0 を鉛筆やボールペンなどで塗りつぶしてください。[可：●、●／ 不可：⊗、⊘、◎、◎]

Ⅰ (1)労働時間削減は女性の活躍推進だけでなく、男性社員のワーク・ライフ・バランスにおいても大きな意味があるとされています。削減を進めるにはどのような取組が効果的だと思いますか。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	トップからのメッセージ	① ② ③ ④
2	残業しない風土づくり	① ② ③ ④
3	残業手当の見直し(Ex.残業手当を高額にして残業する事へのハードルを上げる)	① ② ③ ④
4	残業の多い社員が会社への貢献が高いという人事評価制度の見直し	① ② ③ ④
5	業務の効率化・削減	① ② ③ ④
6	多様な働き方ができるシステム構築(Ex.短時間労働や在宅勤務などの組み入れ)	① ② ③ ④
7	報告、連絡、相談が円滑にできる風通しのよい職場づくり	① ② ③ ④
8	その他(　　)	

Ⅱ (2)(1)以外に女性が責任ある仕事を担っていくためには、どのような取組が効果的だと思いますか。

①:思う　②:まあそう思う　③:あまり思わない　④:思わない

1	女性の採用数を増やし、女性総社員数を増やす。	① ② ③ ④
2	女性の活躍推進に向けた数値目標を掲げ取り組む。(Ex.○年度までに管理職に○人)	① ② ③ ④
3	女性に責任ある仕事を任せるための育成機会を増やす。	① ② ③ ④
4	女性の少ない部署にも女性を積極的に配置し、女性に幅広い業務の経験を積ませる。	① ② ③ ④
5	残業や国内外の出張・転勤が少ない、責任ある業務を検討する。	① ② ③ ④
6	責任ある仕事に女性を積極的に活用し、経験させる。	① ② ③ ④
7	残業や業務外の付き合いをしなくても評価される人事制度にする。	① ② ③ ④
8	インフォーマルな場(Ex.喫煙室、休日のゴルフ、宴席等)における情報共有を減らして、オープンな情報共有を促す。	① ② ③ ④
9	男女ともに育児休業等のワーク・ライフ・バランスの支援制度をとりやすくする。	① ② ③ ④
10	社外も含めて多様なロールモデルとの出会いの機会をつくる。	① ② ③ ④
11	女性の先輩に相談にのってもらえるメンター制度をつくる。	① ② ③ ④
12	女性の活躍推進に社を挙げて取り組むというトップからのメッセージを発信し、上司から働きかけをする。	① ② ③ ④
13	女性の活躍推進のための社内推進チームを結成する。	① ② ③ ④
14	性別役割意識に基づく仕事の固定化をとらえ直す。(Ex.○○は女性社員の仕事)	① ② ③ ④
15	セクハラなどが起きないように全社員に徹底し、困った時には相談できる窓口をつくる。	① ② ③ ④
16	休業者や短時間労働者への職場の理解を得る。	① ② ③ ④
17	女性の仕事への意識を改革する。	① ② ③ ④
18	出産・子育て期と重ならないように、昇進時期を早める。	① ② ③ ④
19	(管理職を含めた)男性の、女性への固定的な意識を改革する。	① ② ③ ④
20	その他(　　)	

受けた（ている）相談について

働く女性から受けられた、あるいは現在受けておられる相談についてお伺いします。

51	問1～22の内容の相談で、ここ数年で一番印象に残った事例の番号を右欄にお書きください。また、その事例についてできるだけ具体的にお書きください。相談事例集に使わせていただく場合は、必ず構成事例にし皆様の守秘義務に抵触することのないようにいたします。是非ご協力をお願いします。	□

〈主訴〉

〈概要〉

〈あなたのとられた対応〉

〈結果〉

52	問51と同様に、二番目に印象に残った事例の番号と、その事例を具体的にお書きください。	□

〈主訴〉

〈概要〉

〈あなたのとられた対応〉

〈結果〉

53	働く女性の支援者として困難を感じられたり、課題をもたれたことはどんなことですか？

54	今後女性活躍推進の相談に乗られるにあたって、研修テーマなどのご希望があればお書きください。

55	さらに詳しくヒアリングにご協力いただける方は、右欄にチェックしてください。	協力してもよい □

以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました。

平成26年度内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業
報告書 voice

発行 平成27年3月
ドーン財団（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団）
〒540−0008 大阪市中央区大手前1丁目3番49号
TEL:06(6910)8615

平成26年度内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業
報告書
ドーン財団（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団）

平成26年度内閣府地域女性活躍加速化に係る交付金事業

報告書

Voice

平成26年秋、アンケート回答数 1,641通
こんなに多くの記述、生の声が寄せられました。

ドーン財団（一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団）