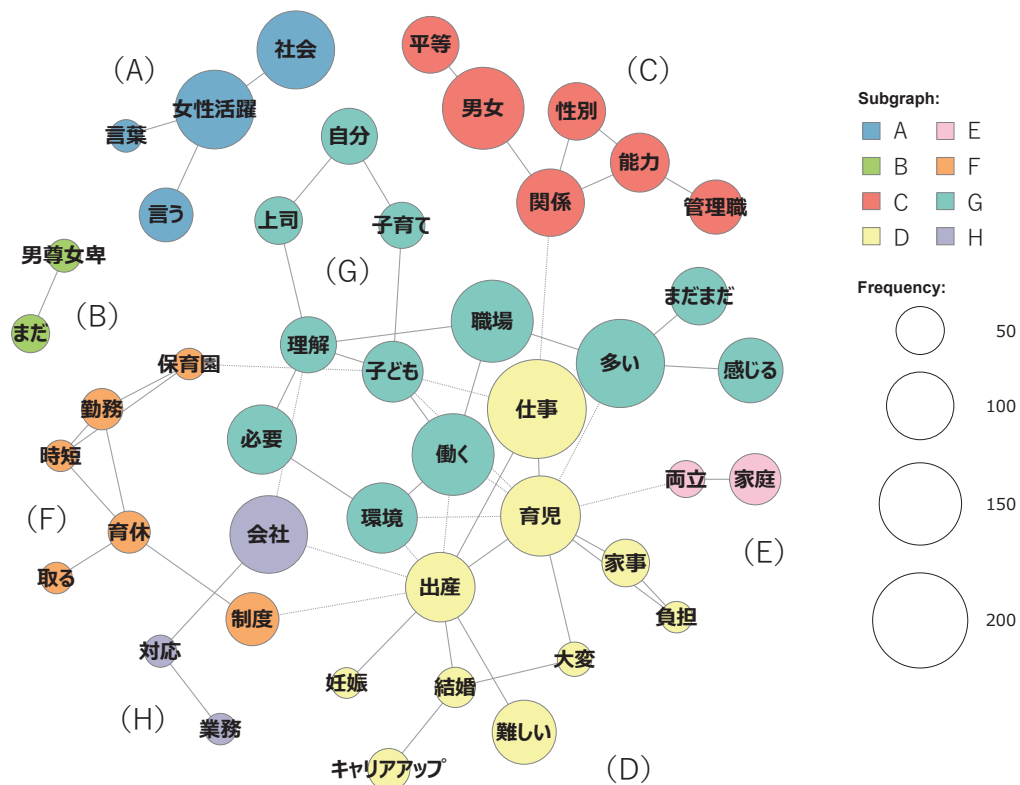


第7章 自由記述回答から聞こえる「女性活躍」に苦悩する男女の声

東北圏で働く男女の女性活躍に対する意見の傾向を客観的に把握するため、自由回答データをテキストマイニング^{注1}で分析を行った。設問「Q43. 女性活躍についてのご意見をご自由にお書きください」の回答について、KH Coder を用いた計量テキスト分析を行い、出現傾向が似ているワード同士を線で結んで図示する「共起ネットワーク」^{注2}を用いて、全体的な傾向の可視化を図った。

図表 7-1 を見ると、ワードとワードが線で結ばれて熟語のまとまり（サブグラフ）を形成しており、それらから大まかなテーマを読み取ることができる。サブグラフは、「女性活躍」「社会」「言葉」といった政策や社会に関するもの、「男女」「能力」「平等」といった性差による能力評価に関するもの、「働く」「職場」「環境」などの職場の環境や上司のマネジメントに関するものなどが散見され、A～H まで 8 つのサブグラフが形成されていることがわかる。

図表 7-1 東北圏で働く男女の女性活躍に対する意見の共起ネットワーク



注 1) テキストデータを統計的に分析し、情報を発掘（マイニング）すること

注 2) 出現パターンの似通った語、すなわち共起の程度が強い語を線で結んだネットワークを図示する。線でつながっていることがそのまま語と語の共起を示し、出現パターンの似通った語のグループを探せば、そこからデータ中に多くあらわれたテーマないしトピックを読み取ることができる（樋口耕一「社会調査のための計量テキスト分析 内容分析の継承と発展を目指して KH Coder OFFICIAL BOOK」ナカニシヤ出版、2020 年 4 月）

以下では、抽出されたワードをもとに導き出したテーマに沿って、女性活躍に翻弄され、苦悩する人々の声を紹介していくこととする。

サブグラフ
A

テーマ：ひとり歩きする「女性活躍」という言葉

ワード：「女性活躍」「社会」「言う」「言葉」

- ・ 女性活躍できる土壌が日本にはない。地方は特に男性と女性の収入格差が大きい。女ひとりで生きていける世の中ではない。何をもって活躍というのか、政府の意見と一般庶民の考えに乖離がありすぎて自分には関係ない話のように聞こえる。(40代女性／建設業／青森県)
- ・ 男女平等を考えるなら女性活躍という言葉自体が不平等(40代男性／建設業／宮城県)
- ・ 性別でどうのこうの言っている時点で時代遅れ。うちの会社はそういう隔てがないに等しい。いちいち騒ぎ立てていることのほうが性差別に感じる。(30代男性／運輸業、郵便業／山形県)
- ・ 女性だから男性だからでなく能力があり頑張っている人が評価される社会になってほしいです。女性活躍って何ですか？という感じです。頑張っている人でよくないですか？男女関係なく。(20代女性／教育、学習支援業／山形県)
- ・ 女性活躍という言葉に疑問を感じる。性別に関係なく活躍できる雰囲気づくりが必要(20代女性／不動産業、物品賃貸業／岩手県)
- ・ 女性活躍というテーマが不明。性別ではなくそれぞれ個人が働きやすい環境の整備を考える方が意味のある事だと思う。(30代男性／医療／岩手県)
- ・ 性別による差はなくせない。女性活躍というよりはいろいろな考え方、ライフスタイルが許容される社会になればと思う。(30代男性／福祉／山形県)
- ・ 私はひとり親です。女性の社会進出やキャリア形成は大変重要で、まだまだたりません。しかし、私の立場から考えてもひとり親や育児、家庭の事情を抱えていても理解が乏しく、仕事に支障のないようにしてもらわないとキャリアを下げられる職場は、多いです。弱者に優しい社会。ダイバーインクルージョンな社会でないと何も変わりません。特に中小企業は、そんなことは、考えられませんし、考えてもくれません。(30代男性／その他のサービス業／福島県)

サブグラフ
B

テーマ：まだまだ続く時代遅れの男尊女卑

ワード：「男尊女卑」「まだ」

- ・ 田舎に行けば行くほど女性と男性差別は強い。(20代女性／製造業／青森県)
- ・ 女性の意見は男性にはないものもあると思う。しかし男性の女性軽視は否めない。特に年配の男性に多いと思う。そこをどうにかしないといけないと思う。(20代女性／製造業／岩手県)
- ・ 女性云々の前に日本では人権意識が希薄な環境も多いため、教養の低い環境下では男尊女卑やマイノリティの待遇が悪いことが良くあると思う。逆に教養のある人が集まる所は改善がなされているように見える。社会に出てから教育格差がよく見えるようになった。(30代女性／情報通信業／宮城県)
- ・ 男尊女卑、この感覚が抜けないトップのもとでは女性活躍などあり得ない。(40代女性／運輸・郵便業／福島県)
- ・ まだまだ男尊女卑が激しいので女性活躍は期待できないと思う。(特に男性 60 代が男尊女卑が激しいと思う)(30代女性／金融業、保険業／宮城県)
- ・ 出産が出来るのは女性だけなのに、いまだに妊婦への不遇が減っていない。さらに、職場の仕事は男女平等にはなったが、家庭での役割分担は昔の男尊女卑的なままだ。会社も女性が家の仕事がある事を理解しているとも思えない状況はまだまだたくさんある。(40代男性／金融業、保険業／山形県)
- ・ 女性側の意思是置き去りのまま議論されていると感じる。どの世代にも男尊女卑の思想を持った男性がいるので女性活躍は簡単ではない。(40代女性／学術研究、専門・技術サービス業／新潟県)
- ・ 重要なポストを女性がやりやすい雰囲気作りが必要。ある程度年齢が高い男性は重要なポストからの引退が必要。(30代女性／医療／山形県)
- ・ 地方は男尊女卑の感覚がまだ抜けていないと思う。(20代女性／福祉／秋田県)

サブグラフ
C

テーマ：性差ではない能力による正当な評価への希求

ワード：「男女」「関係」「平等」「性別」「能力」「管理職」

[求められるダイバーシティマネジメントの視点]

- ・ 女性が活躍できるような活動をしているとは言っても、頭の固い管理職の人は女性というだけでいい評価をしない。(20代女性／製造業／青森県)
- ・ 女性とつくだけで差別っぽいです。男女区別なく、研修なり、仕事内容なり与えていたきたい。客先も女性だとあまり信頼感がない感じで捉えられているような気がします。収入にも格差あり。同じ仕事をしていても、男性は簡単に昇格昇進するが、女性は

第7章

どんなにスキルがあっても難しい。(40代女性／製造業／岩手県)

- ・ 学歴・職種・中途採用者などの条件で仕事の能力があっても管理職にはなれない。日本は他国と違って能力だけで上に上がれる文化がない。(40代女性／卸売業、小売業／新潟県)
- ・ 希望するなら女性にも管理職への挑戦のチャンスが与えられるべき。ただ、押しつけられた数値を達成するためだけに、女性管理職を誕生させるのは誰も幸せになれないのでは？と感じる。男女の区分けなく、働く人間の環境や希望を踏まえたうえで平等にチャンスが与えられるべきではないかと思う。(40代男性／卸売・小売業／岩手県)
- ・ 一般職で採用された女性でも、能力や本人の意欲に応じて総合職へ転換できたり管理職になれる制度を設けるなどして、女性が働くことに対して高いモチベーションを保ち続けられるようにすべきと考える。(20代女性／金融業、保険業／新潟県)
- ・ 女性がその能力を十分に発揮できるようにするのは結構なことだと思いますし、そのための条件整備も必要だと思います。しかし、女性だけが特別扱いされるのではなく、男性も同様に能力を発揮できる条件(短時間勤務・勤務地の選択など)が整えられなければならないと思います。(40代男性／教育、学習支援業／秋田県)
- ・ 格差是正と言いながらも格差を感じている。性という枠を超えて、能力で評価されたいと思う。(30代女性／福祉／福島県)

[女性活躍が生み出す弊害]

- ・ 性別に関係なく評価してほしいし、会社の方針で女性登用するのはいいが、能力もなく女性と言う理由で選ばれたような人間を上司にしないほしい。(30代女性／新潟県／製造業)
- ・ 女性を活躍させるというのは企業のイメージアップの1つとしてあるのかもしれないが、キャリアを伸ばしたい男性に目を掛けず、キャリアアップに興味がない女性を上司が無理矢理プッシュするというのは周りから見てもイメージが良くない。私の勤める会社ではしばしばそう言った案件が見られる。(30代男性／製造業／福島県)
- ・ 男性が活躍しているのには理由があり女性を活躍させる意味が分からない。これまで国や企業の重役がなぜ男性なのかそれは男性の方が仕事というものをやるにあたり向いている生き物だからである。女性はそもそも向いている生き物では無いので 活躍させる必要が無い。(20代男性／情報通信業／岩手県)
- ・ ダイバーシティの名の下に能力の低い女性を無理やり出世させるのはいかがなものかと思います。(40代男性／医療／秋田県)

サブグラフ
D

テーマ：家事・育児分担の偏りとキャリアアップの難しさ

ワード：「仕事」「育児」「出産」「難しい」「家事」「キャリアアップ」「負担」
「大変」「結婚」「妊娠」

- ・ 女性は出産があるから…といって産休を嫌がる上司達は、その生まれてくる子供が未来の自分たちの年金を払ってくれる子達だということが分かっていないんだなあをつくづく思います。(20代女性／建設業／宮城県)
- ・ 能力がある方はどんどん活躍してほしいと思う。建設業はまだまだ女性の方は少ない。会社としては女性に仕事を覚えてもらうため、先行投資をするべきだが、突然結婚や出産で離職されるとガッカリする会社側の立場も分からなくては無い。(30代男性／建設業／山形県)
- ・ 女性が働きやすい職場づくりは推進されている。しかし昇格・昇任という面では、出産・育児で仕事を離れる女性のハンデは大きいと感じる。キャリアの面でも管理職になるのは男性という昔の考えがまだ根強いと感じる。(20代女性／製造業／山形県)
- ・ 女性活躍と言葉では言うけれど、家事、育児、親の介護も全て女性がやった上で仕事とも言われても、女性1人の力で何から何までやらないといけないのはおかしいと思う。男性は何をしているのか。男性は仕事だけしていれば活躍していると見なされる社会はどうか。女性ばかりが仕事、家事、育児、介護と何でもこなさなければならぬ女性活躍とは誰が得するのだろうか。(20代女性／製造業／山形県)
- ・ 同じ部署に子持ちの女性一般社員がいるが、こちらの方は、私(当時独身)とどちらに役職をつけるか経営陣で会議をした時に「子どもがいるから」という理由で昇進から外された。勤続年数も自分より長く、子どもも手がかからない年齢になったにも関わらず。自分も子どもができたなら役職を降ろされるのだろうかと思うとやるせない。(30代女性／製造業／岩手県)
- ・ 日本では、家事・育児は女性の役目という考え方がまだまだ根強く残っている。時代遅れも甚だしい。(40代女性／製造業／山形県)
- ・ 育児をしながらでも、ある程度責任のある仕事・自分の能力にあった仕事をしたい。(20代女性／製造業／新潟県)
- ・ 男性同様の活躍機会を得られるべきであるとは同意は出来る。しかし、会社側が女性のキャリアアップのためにお金をかけたとしても、その内の何割かが結婚や出産などで退職してしまい、男性に比べて育成する意味が薄れてしまっているのが現状であると考えられる。(30代男性／卸売業、小売業／岩手県)
- ・ キャリアアップの意欲を持つ女性が少ない職場もあるので、いくら「女性活躍推進」を掲げても、その職場では無意味。責任なんか負いたくない、今の給料で十分、の大合唱。(40代男性／卸売業、小売業／新潟県)
- ・ 結婚、出産を考えると育休をとったあとに会社に戻りづらいイメージがある。またキャ

第7章

リアアップや昇格をして役職についていたとしても、産休や育休で1年以上休んだ場合、戻ってきたときに自分のポストがないように感じる。(30代女性／金融・保険業／宮城県)

- ・ 出産や育児、家事など男性と比べると、まだまだ働くことは大変な部分が多いし、キャリアアップも難しい。キャリアを優先すると、高齢になって不妊治療をしないと子供ができない家庭もあるし、早くに結婚すると、同期と比べてキャリアが遅れる。(30代女性／金融・保険業／宮城県)
- ・ 男性も家事育児に参加しなければ、女性活躍の機会は増えないと思う。女性に家事育児の負担を強いて、職場でも活躍しようというのは、むずかしい。(30代女性／金融業、保険業／福島県)
- ・ 男性も家事育児に参加しなければ、女性活躍の機会は増えないと思う。女性に家事育児の負担を強いて、職場でも活躍しようというのは、むずかしい。(30代女性／金融業、保険業／福島県)
- ・ 育児もできない男が偉そうに仕事しているのが納得できない。女ばかり育児に謀殺される。出産によって身体的、精神的負担もあるのにその理解がない。男性に出産、育児について命の危険があることを教育すべき。なぜ男の方が給与が高いのか。女性のほうが身支度や身体的に整える物の負担が大きいのに。出産、育児によつての負担や差別に負けないためのスキルを求める割に給与や体制が伴っていない。(30代女性／不動産業、物品賃貸業／岩手県)
- ・ キャリアアップを目指して転職もしていたが、二人目の妊娠発覚から転職を断り実家の近くで勤務させてもらえるよう頼んだら一応希望は通してもらえた。しかし、給与の面でだいぶ減らされてしまった部分があり結局両立は難しいんだと感じた。(20代女性／生活関連サービス・娯楽業／新潟県)
- ・ 産休、育休をこれから取る立場だが、妊娠がわかってから責任のある仕事から少しずつ外れている。復帰してから、すぐに以前のポジションに戻れるか不安。(20代女性／医療／福島県)
- ・ 育児休暇後の復帰時、時短勤務をするのはほとんどが女性で、退社後に育児、家事の仕事をするためにかなりの負担が女性に片寄っている。両親が時短勤務を出来て、退社後の育児や家事を分担できる仕組みが必要。(40代女性／医療／宮城県)
- ・ 女性が活躍できたとしても家事や育児を男性側にも負担になるので、女性活躍が一般的な世の中になるようなら、自分のパートナーには仕事しなくてもいいので育児や家事に専念してもらいたいと思っている。仕事以上に家事、育児は大変だと思います。(30代男性／その他／青森県)
- ・ 女性を活躍させたいのに仕事だけさせて育児や家のことはどうするのかと思う。その分は男性もやらなければいけないので、男性の仕事負担も同時に減らすようにしなければならないと思うし、子供の学校関係だったり、全て繋がってくるので、女性活躍だ

けが問題ではない。(40代男性／その他／新潟県)



テーマ：仕事か、家庭か、両立を迫られる女性

ワード：「家庭」「両立」

- ・ 保育園へのお迎えもあり、時短勤務ではできる仕事に限られている。その中でキャリアアップをするのはやはり難しいと思う。何かを得るためには何かを犠牲にしなければならないので仕方がない。管理職にならなくても、愛する家族と一緒に過ごすことができれば、それで十分幸せ。資質があり、活躍したい人がしたら良い。(30代女性／情報通信業／岩手県)
- ・ 男女平等でなくてもいい。家庭と両立したいから過度なストレスも持ちたくない。40代女性／卸売業、小売業／新潟県)
- ・ 家事や育児の負担はいまだに女性の負担割合が大きいと思う。キャリアをとるか家庭をとるかどちらか選ばなければならないのが現状だと感じる。社内での女性活躍といえばキャリアをとった女性に限定されるイメージ。やはり女性の家庭と仕事の両立はまだまだ厳しいと思う。(30代女性／不動産業、物品賃貸業／秋田県)
- ・ キャリアウーマンにはなれないので、家庭との両立や子育てとの両立を測りながら無理のない程度に安定した収入を得られればそれでいいと思っています。上に立ちたい、キャリアアップしたいという願望は私にはありません。細く長く働くというのが理想です。(30代女性／医療／宮城県)
- ・ どうしても育児をしながらの共働きは女性が仕事の後に買い物・子供のお迎え等をやることが多い。なので、仕事をするにしても責任がある仕事は両立が難しい。そんな中、出産後仕事を探そうにも責任のあまりない業務で給与が安い仕事しかできない。本当に女性が活躍するには結婚後は特に配偶者との平等がとれていないとやる気が失せてしまう。(40代女性／福祉／岩手県)



テーマ：就業継続を可能とする制度の整備と利用促進

ワード：「制度」「育休」「勤務」「時短」「保育園」「取る」

- ・ 子どもの事で緊急の予定が入った場合でも仲間内で仕事を替わる等のある程度融通が効く雰囲気を作ることが大事だと思う。その為にも、本人が上司に短時間勤務等について相談しやすい制度は不可欠だと思う。(20代女性／建設業／宮城県)
- ・ 昇級昇格について、前・後期を通した評価で判断されるため、産休に入る時期や育休復帰の時期により前後2年間は、全く上がらないことがある。時短勤務ができて所属部

第7章

署の朝礼開始時間は変わらなかったり、時短勤務により、残業も休日出勤もできないため終わらなかった仕事が蓄積しており困る。(30代女性／製造業／新潟県)

- ・ まだまだ男女差があるし、溝は埋まっていない気がする。零細企業でもっと男性の育休が当たり前になってくると良い。(30代男性／電気・ガス・熱供給・水道業／新潟県)
- ・ どうしても出産・育児がネックになっていると思う。男性も育児休暇の取りやすい環境が必要だと思う。(30代男性／学研究、専門・技術サービス業／新潟県)
- ・ 活躍したくても、活躍の場を設けてもらえない。育休制度はあるものの復帰後マイナスからのスタートで休みを取ると損をしたように思ってしまう。(20代女性／卸売・小売業／宮城県)
- ・ 活躍したくても出産とか育児等で労働時間が短くなると評価が低くなり、管理職につきにくいところがあるのでそこで差が出ないような社会になればいいと思う。(20代女性／卸売・小売業／岩手県)
- ・ 制度そのものだけでなく、家庭と会社の周囲の理解がなければ難しいと思う(40代女性 卸売業、小売業／福島県)
- ・ 制度では女性向けなのがあるが、実際は家族、子どものために休みを取るといい顔をされないと思う(40代女性／卸売業、小売業／新潟県)
- ・ 女性は出産・育児によりキャリアがストップすることが懸念される。産休・育休取得後のキャリアアップ支援があると働きやすいと思う。(20代女性／金融・保険業／青森県)
- ・ 家庭を持って育児をしながら仕事をすると、どうしても男性より女性の方が時間の縛りがある。女性活躍は良いことだとは思いますが、制度が整っていなければ、その本人だけが辛い思いををすると思う。今の制度では家庭を持ったら仕事の場で活躍したくないと考える女性も多いと思う。(20代女性／金融・保険業／山形県)
- ・ 子育てのために時短勤務をする女性社員に対して周囲からの当たりが強くなるようなこともあり、制度がひとり歩きしている印象を受ける。出産や育児を支援する制度を設けるのなら、そうした軋轢が生じないようなケアを行なっていくこともセットでなければ本当の女性活躍は実現できないと考える。(20代女性／金融業、保険業／新潟県)
- ・ 育児休暇からの復帰後の対応で働きやすさが全然違うと思います。復帰後は慣れない事ばかりで、一番自信を失いやすいからです。(30代女性／金融・保険業／新潟県)
- ・ 田舎なので、病児保育等、育児に関する制度は全て整っているとは言えない。職場の同僚は祖父母の同居または近居がほとんどであり、それがなければ正社員として通常の仕事を続けていくのは困難と感じる。(40代女性／福祉／山形県)

サブグラフ
G

テーマ：上司や同僚との相互理解と職場全体での働きやすい環境づくり

ワード：「多い」「職場」「働く」「環境」「必要」「感じる」「子ども」「まだまだ」「理解」「自分」「子育て」「上司」

- ・日本は女性の昇進のさいには、マイナスポイントを探すくせがある。仕事ができる女性はゴマをすらないが、男性陣は仕事ができる人でも、プライドをすててゴマをする。特に専業主婦を持つ男性に顕著だ。自分の周りに、ゴマをすらず仕事をしている男性はほとんどいない。見極められる気骨の備わった上司もいなくなった。(40代女性／農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業／宮城県)
- ・独身であれば様々な仕事を任せてもらえるが、産後は女性の方が育児負担が大きいので、残業や時間が読めない作業が入る仕事は任せられない。なので、こちらから積極的に上司に声をかけないかぎりチャンスはまわってこないと思う。(30代女性／建設業／岩手県)
- ・働き方の改革をしてもらえるのはありがたい。男性の育休や産休の推進のように、「女性を働きやすくするために男性も働きやすくする」ような制度が進められればいいと思う(20代女性／製造業／青森県)
- ・経営者や上司に当たる方が、若い発想を持っていない(家族経営とか年配だと)と、横文字の取り組みに柔軟に対応出来てないと思います。その会社だけ、30年前の町工場的な(笑)ただ、会社自体にも格差があると思います。もっと分かりやすくガッツリした法律を制定しないと、自分の会社がブラック企業だと理解出来ない経営者がいるのが現状です。そんな中で、女性の活躍は、とてもじゃない！！無理です。(30代女性／製造業／岩手県)
- ・必要な事と思うがなかなか進んで無いのが現状だと思う。これまで女性が上司になった事は無いが、仮に女性が上司だったとして個人的に女性から指示、命令は抵抗がある。(40代男性／製造業／宮城県)
- ・「女性」の活躍にこだわる必要はないのになあと、冷めた目で見てしまいます。どう頑張っても、子供が生まれたらお母さんは少なからず子どものことで職場に迷惑をかけ、仕事はバリバリやれません。子どものことも仕事も、満足する程度までこなしたい気持ちはわかりますが、どっちも頑張ったら過労死します。無理なものは無理。できないときは周りが助けましょう、できるようになったらできない人の助けになりましょう、でいいじゃない…と思います。(40代女性／製造業／山形県)
- ・現在9ヶ月の娘を育てていて育休中です。育児をしながら思う事は、これで子どもができる前と同レベルで働くには会社や職場の理解がないとかなり難しいという事です。保育園対応などをしながら、働く必要があるため、保育料の補助や時短勤務フレックスの活用など、まずは働き続けることができる環境、そして能力を高めていき評価されることによって前向きに取り組む事ができるようになると思うので、複合的なサポート

第7章

が必要だと会社は理解してほしい。しいてはそれが優秀な人材の育成に繋がる、女性活躍も含めて、より良くなっていくのかなと思います。(30代女性／金融・保険業／福島県)

- ・ 地方の企業は長時間労働こそ社業発展の根源だと考える経営者が多いです。そうなる
と事務仕事といっても体力勝負になり、家庭の都合で休めば「あいつは暇だ」と上司に
雑務を振られるか、そっぽをむかれ社内での立場が悪くなってしまいます。キャリアア
ップ志向のある女性は、地方企業で育つのは難しいと思います。(30代男性／生活関連
サービス業／福島県)
- ・ 女性に限定するより、働き方改革の流れがしっかり浸透することが全体の働きやすさ
になり、女性活躍にもつながると思う。(40代／男性教育、学習支援業／山形県)
- ・ 女性にしかできない気配りを期待したい。ただ、女性の上司の方が経験上怖い人が多い。
あまり上司に女性が増えるのは怖い。男性上司に比べ非常に言葉が荒く威圧的な人が
多いので、上司になるにあたって後輩への接し方教育方法等学習してほしい。(30代男
性／医療／福島県)
- ・ 核家族で子どもが病気(風邪とか)になったり、長期の学校、保育園のお休みに子供を
みてもらえずフルタイム勤務できない過去を経験しています。熱が出れば保育園から
お迎え要請されたりするので職場に迷惑をかけてしまうし、子供の世話もしたいジレ
ンマで苦しみました。すべての職場に余裕ある人員配置ができれば子育てしながら働
きやすい環境になると思います。(40代女性／医療／新潟県)
- ・ 時短勤務等の制度があっても結局人手不足、仕事量の多さから残業をしていて時短勤
務の意味はあるのかと思う。制度を整えるだけでなく職場の現状にも目を向けるべき
だ。(20代女性／福祉／山形県)
- ・ 現在職場で三人育休に入っている。女性は子どもが出来ると現場を離れてしまう為使
いづらいと上司は考えている。男性の方が使いやすいという頭があるようで非常に気
分が悪い。実際に辞めていった人間もいる。自分も子育て世代なので非常に考える。職
場がまず女性に対しての理解がない。日本の労働も昔からの悪い風習を続けてきてい
る。(30代男性／福祉／新潟県)



テーマ：会社にはびこる性別役割分担

ワード：「会社」「対応」「業務」

- ・ 女だから受付。女だから昼休み中の電話対応。女だから子どもが生まれたら正社員から
パートにならないといけないという会社の風土に嫌悪感がある。(20代女性／建設業／
福島県)
- ・ 「活躍」と言えば聞こえは良いが、結局は男性と同じ内容の仕事を安くやってくれる都

合の良い人材が欲しいのだと思う。自分は女性で、同期の男性社員より早く役職が付いたが、仕事内容は責任が重く、業務内容也多岐にわたるのに、給料はその一般社員の男性よりも低い。(30代女性／製造業／岩手県)

- ・ 上辺は男女平等だの社会進出だの言っても実際は男社会で中小、零細は昔のまま女性は事務にお茶汲み雑用が多い。(40代女性／製造業／新潟県)
- ・ 少人数の商社で、そもそも女性=事務、サポートという考えを持っている人が多い。(30代女／卸売・小売業／宮城県)
- ・ 事務職で広報を担当している20代女性だが、残業、休日出勤が多く、現状のままでは、いくら制度が整っていても、その利用がしやすいとは言い難いと感じる。また男性職員の中には、女性の方が柔らかい対応ができるなどと言ってそれを理由に業務担当者を考えるケースもあり、女性活躍のために、まずは個々の意識から変えて行く必要があると強く感じる。(20代女性／教育、学習支援業／新潟県)
- ・ 業種にもよるが、都会から田舎に徐々に広まっていくものだと思うので、自分の働いている田舎ではまだまだ活躍している女性というのは少ない。経験がある女性でも、全く経験のない男性のサポートのような位置付けになることも多い。(20代女性／複合サービス／福島県)
- ・ 地域的に男性の方が優遇されているため、ここで働いている限り女性は日陰的な存在でいる事が長くいれると思う。(40代女性／その他サービス業／青森県)

