

資料2 その他自由記述回答(一部抜粋)

設問4 設問3で希望するとおりに年次休暇や特別休暇を「全く取れていない」「あまり取れていない」を選択した人にお聞きします。希望するとおりに休暇を取得できない理由を教えてください。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問4(その他:記述式回答)
女性	30代	情報通信業	子供の看病に休暇を充てざるを得ないため、自分のために休暇取得はできない
女性	30代	建設業	上司が休まないため5日以上は休みにくい
女性	40代	情報通信業	仕事を他の人に頼んでもそのための手配や後日の片付け等の負担が増えるから
女性	40代	卸売業	会社の規則が厳しく、パートは時間有給が取れないから
女性	40代	教育、学習支援業	役職的に難しいから
女性	50代	小売業	有休日数を教えてくれないから
女性	50代	製造業	上司が積極的に休暇を取得しないから
女性	50代	製造業	休みたいときに繁忙となるから
男性	60代以上	サービス業(他に分類されないもの)	処理しなければならない仕事が多すぎるから

設問5 あなたが取得したいと思う特別休暇(有給で取得したいもの)を教えてください。(制度の有無に関わらずお答えください。複数回答可)

性別	年代	業種	設問5(その他:記述式回答)
女性	20代	サービス業(他に分類されないもの)	生理休暇
男性	20代	製造業	家業手伝い
男性	30代	製造業	婚活休暇
女性	30代	小売業	献血時の半日休暇制度
女性	40代	建設業	勤続年数10年休暇
女性	40代	サービス業(他に分類されないもの)	ペットの通院や療養、介護のための休暇
女性	40代	卸売業	更年期障害休暇
女性	40代	卸売業	障がい者の通院休暇
女性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	3日程度の連続休暇
女性	60代以上	運輸業、郵便業	地域活動休暇
女性	無回答	サービス業(他に分類されないもの)	大学通学や科目試験の時の休暇
女性	無回答	製造業	進学準備休暇

設問8 育児休業や介護休業を取得しやすくするために、どのような配慮や取組があれば良いと思いますか。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問8(その他:記述式回答)
男性	20代	製造業	在宅可能業務とそうでない業務の明確化
男性	20代	製造業	経営陣・役員の意識改革
女性	30代	情報通信業	育休社員の同僚にボーナスが支給されるようにする
男性	30代	情報通信業	上司が育児休業や介護休業取得すること
男性	30代	製造業	取得有無でのキャリアへの影響
女性	30代	製造業	昇給抑制や減給を撤廃する等の金銭的負担の軽減
男性	30代	製造業	要員補充
男性	30代	製造業	派遣社員にも正規社員と同等の制度を適用して欲しい
男性	30代	製造業	育児や介護で従業員が抜けた場合でも、対応可能な余裕のある体制づくり
女性	40代	情報通信業	何よりも、休業で負担をかける仲間に対する金銭的な補償が欲しい
女性	40代	小売業	人手不足解消
男性	40代	サービス業(他に分類されないもの)	休暇が取れないのは業務過多によるものであるため、既存のメンバー以外のサポートが必要
男性	40代	情報通信業	余裕のある人員配置。従業員の多能工化
女性	40代	サービス業(他に分類されないもの)	男性職員の育児、子育ての意識改革。アンコンシャスバイアスの排除
女性	40代	金融業、保険業	休暇中の人員補填、DX化やRPA化
女性	40代	卸売業	男性社員への周知
男性	50代	製造業	育児休業中のフォローアップ、会社の情報提供によりスムーズに復職できるようにする
男性	50代	製造業	社員一人一人の業務能力の向上
女性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	フレックス制度、リモートワーク促進を多くの業種に取り入れる
女性	50代	金融業、保険業	従業員同士の意識改革 特に男性
女性	50代	医療、福祉	介護休業で不足する人手を確保するための助成制度
女性	60代以上	サービス業(他に分類されないもの)	育児と介護は精神的に全く別もの。わけて制度化するべき
男性	無回答	建設業	行政の積極的な関与、助成金等の制度導入

設問9 あなたが働く上で、身体や心の不調、健康問題(月経不順など、女性特有の健康課題も含む)に関する困りごとはありますか。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問9(その他:記述式回答)
女性	20代	サービス業(他に分類されないもの)	生理のときは痛みがひどく集中できない
女性	20代	情報通信業	通院に有給休暇を充てるのが勿体ない、生理休暇はあるがその日は給料が支給されないため休むより無理をしてしまう
男性	30代	情報通信業	仕事の納期を細やかに求められて、それがストレスになっている
女性	30代	金融業、保険業	会社に「生理休暇」があっても実際は全然取れない
女性	30代	製造業	制約なく働ける社員からの不理解。声をあげても制度が変わらないこと
男性	40代	サービス業(他に分類されないもの)	業務過多による心理的不安とストレス
女性	40代	製造業	早急な対応が求められることによるプレッシャー、
女性	40代	卸売業	介護・育児の時短はあるのに、国民病にもなっている癌(傷病)に対する時短勤務制度が無い
女性	40代	金融業、保険業	女性が少ない部署のため、相談する人がいない
男性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	業務への理解不足
女性	50代	製造業	実績評価だと、残業して実績を増やした方が評価される
男性	50代	製造業	部下や同僚のいない業務の担当者は育児休業や介護休業は取得できない
女性	50代	製造業	上司は理解しても職場の風土醸成が不足している

設問 10 どのような配慮や取組があれば健康に課題を抱えることになっても働き続けられると思いますか。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問 10(その他:記述式回答)
男性	20代	学術研究・専門技術サービス業	一部の職員が休業や休暇をしても、業務が遂行できる組織体制
女性	30代	サービス業(他に分類されないもの)	休暇取得時の代替社員
女性	30代	情報通信業	中抜けしやすくしたり、フレックスタイム制を導入したりして、平日でも病院・役所・学校行事に参加しやすくする取組
女性	30代	建設業	若手の人材育成
女性	30代	製造業	在宅勤務
女性	40代	小売業	勤務時間の短縮
女性	40代	卸売業	上司が率先して取得すること
女性	40代	製造業	急な休みをカバーしてくれた人への手当
女性	40代	宿泊業、飲食サービス業	自治体や県の自営業への給付金や救済金
女性	40代	製造業	育児・介護による休暇や時短勤務者のフォローをする人へのフォロー(子持ち様といわれ、両立しづらい雰囲気改善)
女性	40代	製造業	メンタルヘルスなど目に見えない不調、病気への理解
男性	40代	製造業	前提をどこに置いて回答すればよいのかわからなかったため、その他を選択
男性	50代	製造業	健康が理由の一時的な時短勤務や在宅勤務の制度確立
男性	50代	製造業	健康であることを業務評価に加える健康給の導入
女性	無回答	製造業	精神的疲労の軽減

設問 16 あなたの職場では、女性活躍を推進するためにどのような取組がされていますか。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問 16(その他:記述式回答)
女性	40代	建設業	外部研修、セミナー等への参加
女性	40代	製造業	イベント、社内 SNS
女性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	女性と男性に差はないので現状維持
男性	50代	製造業	女性優遇の環境整備
女性	50代	製造業	不公平感はある
女性	50代	製造業	女性を差別しているわけではないが、かといって、女性活躍を促進しているわけでもない
女性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	男女格差をなくすといわれているがよほど男勝りに仕事ができない限り変わらない

設問 17 あなたはどのような取組があれば、職場での女性活躍が進むと思いますか。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問 17(その他:記述式回答)
女性	20代	サービス業(他に分類されないもの)	男性の仕事と家庭との両立支援
男性	20代	学術研究・専門技術サービス業	女性特有の症状に合わせた休暇制度等の創出
女性	30代	情報通信業	補助金・給付金の所得制限の撤廃
女性	30代	情報通信業	育児・介護が必要な男性の定時退社義務化
女性	30代	情報通信業	「女性」に限らず希望する働き方を叶える取り組み
男性	30代	情報通信業	産休や育休で長期間休んでも昇進や昇給で不利にならない仕組み
男性	30代	製造業	活躍したいと考える女性は既に活躍できている。
女性	30代	小売業	女性だからではなく、男女問わずやる気のある人が活躍できる社会が良い。女性枠を無理やり作る事で生まれる歪みもある
女性	30代	製造業	トイレへの生理用品設置の義務化
女性	40代	サービス業(他に分類されないもの)	40代以降の女性が活躍推進対象外になっているため、活躍できるよう会社として研修(業務・メンタルなど)を設けてほしい
女性	40代	卸売業	男女関係なく、障がい者への体調の配慮
女性	40代	卸売業	女性活躍と子育て支援の両面からの支援
女性	40代	製造業	病児保育の拡充
女性	40代	製造業	育児・介護による休暇や時短勤務者のフォローをする人へのフォロー(子持ち様といわれ、両立しづらい雰囲気改善)
男性	40代	製造業	長く働くほど評価される風土の改善
男性	50代	卸売業	女性自身の仕事へのモチベーション向上
男性	50代	製造業	女性に対する公平・公正な評価
女性	50代	宿泊業、飲食サービス業	健康福祉の支援、男女ともに
男性	50代	製造業	新入社員の採用の時点で男女比率を同等に近づけておくこと
男性	50代	製造業	「女性も活躍しなければならない」という同調圧力の払拭
女性	60代以上	サービス業(他に分類されないもの)	長時間労働になりやすい課が平等になるよう異動を定期的に行うこと

設問 20 あなたがキャリア全般について不安に感じていることを教えてください。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問 20(その他:記述式回答)
女性	30代	情報通信業	家庭中心の生活のため、仕事への熱量・モチベーションの低下
女性	30代	製造業	管理職の有給休暇取得率の悪さ
女性	30代	製造業	ライフステージの変化(独身→結婚・出産・育児)が発生した場合、長時間残業が当たり前の職場なので、続けていけるか不安
女性	30代	情報通信業	派遣社員からの正社員登用の有無
男性	30代	製造業	勤務地変更への不安(家建てると辞められないので異動させられる社風がある)
男性	30代	製造業	今の職場以外で通用するのか
男性	40代	建設業	会社の存続
男性	40代	情報通信業	持病の悪化による労働時間の減少
女性	40代	学術研究・専門技術サービス業	老後の蓄えができる収入を得ることができるか
女性	40代	卸売業	障がい者なので、今のままの悪い待遇では体調維持が不安
女性	40代	卸売業	変化するライフステージに対応した働き方が可能か
女性	40代	製造業	自分の健康問題と仕事が両立できるか
女性	50代	宿泊業、飲食サービス業	スキルアップが実感できないこと
女性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	仕事と孫サポートの両立が出来るか
男性	50代	製造業	定年後年金受給開始までの勤務継続

設問 22 設問 21 で「現在、非管理職であり、現状のままでよい」「現在、管理職であり、非管理職に戻りたい」を選択した人にお聞きします。あなたが、管理職への昇進・昇任を希望しない、又は管理職から非管理職に戻りたい理由を教えてください。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問 22(その他:記述式回答)
男性	10代	建設業	管理職の仕事内容をまだ理解していないから
男性	20代	製造業	今後の介護に備えて管理職を目指さない
男性	20代	情報通信業	管理職と非管理職とで給料体系があまり変わらないから
男性	30代	建設業	賃金に差がない
女性	30代	製造業	職場の男性比率が高く、女性管理職を受け容れる雰囲気でない
女性	30代	サービス業(他に分類されないもの)	給料が下がるから
女性	30代	サービス業(他に分類されないもの)	管理職になると業務外のイベントごとや活動の参加を強いられるため
女性	40代	医療、福祉	管理職になるとシフトの融通が効かなくなるから
女性	40代	教育、学習支援業	賃金と仕事量のバランスが取れていないから
女性	40代	製造業	管理職の働き方を見て、憧れない。休日も夜も家で仕事している姿を見て同じようにはなりたくない
女性	40代	小売業	女性の昇進に対する批判
男性	60代以上	製造業	再雇用だから
男性	60代以上	サービス業(他に分類されないもの)	管理職でシニアになり、非管理職になりました。戻りたいとは思わない
男性	60代以上	製造業	定年退職間近である

設問 23 働き方改革、女性活躍推進に向けて県に取り組んでほしい課題や施策を教えてください。(複数回答可)

性別	年代	業種	設問 23(その他:記述式回答)
女性	30代	情報通信業	育児・介護の情報収集や手続きの簡易化、ヘルパーやシッターの利用促進、所得制限なしの補助
女性	30代	情報通信業	女性・男性育休取得率の高い企業のランキング作成と公表
男性	30代	医療、福祉	労働基準法や関係指針・通知等の正しい解釈の理解促進
女性	30代	建設業	幼稚園・保育園の待機児童減少、保育士介護士の育成、介護施設の増加
女性	30代	情報通信業	学童保育の充実(保育時間の延長)
女性	30代	製造業	トイレへの生理用品設置の義務化
女性	30代	製造業	工業団地の中に病児保育施設を作ること。何かあった時にすぐ駆け付けられる距離に病児保育施設があると使いやすい
女性	30代	卸売業	0歳児からの保育料無償化・病児保育施設・待機児童無し(入りたいタイミングで保育園に入れる)
女性	40代	宿泊業、飲食サービス業	少人数の自営業への様々なサポート
女性	40代	卸売業	障がい者でフルタイムが難しい人もいる。差別なく健康状態を考慮した待遇に改善してもらえるよう、呼びかけをすること
女性	40代	小売業	男女平等是正予算並びに女性活躍予算倍増計画、女性管理職、女性議員増員に向けた条例制定、法律の改正 義務教育からのジェンダー平等推進教育の強化
女性	40代	金融業、保険業	補助金によるDX化支援
男性	40代	建設業	保育施設利用の無償化
女性	40代	製造業	仕事と家庭の両立を実施している人への支援:例えば、家事代行サービスや家事補助サービスの補助、現在はファミリーサポートがありますが、家事補助については適用に入っていません
男性	50代	サービス業(他に分類されないもの)	社会復帰する女性に対し対策を行っている企業への支援
男性	50代	小売業	カスハラ対策
女性	50代	情報通信業	県幹部への女性登用
女性	50代	建設業	休業期間中の仕事の分担や対応する人へのフォローに関すること