

別紙3 ジェンダーギャップについての声

1 職場

- (1) 女性を採用しない・女性が応募しない 5件
- (2) 女性を育成しない(研修・配置)
 - 研修・教育 6件
 - 配置・賃金格差・固定的性別役割分担意識 10件
- (3) 男性が休めない
 - 育休 12件
 - 管理職になりたくない 2件
 - 男性への負担 5件
- (4) 女性が働き続けられない・働き続けたくない
 - 残業・出張 10件
 - 結婚・育児 7件
 - 環境 5件
 - 転勤 4件
 - 旧姓使用・夫婦別姓 2件
- (5) 女性が昇進できない・昇進したいと思えない(評価・登用)
 - 評価 12件
 - 対応 2件
 - 登用・管理職 18件
 - 女性の意識 13件
 - トップの意識 7件

2 家庭

- 男性優遇 5件
- 家事 5件
- 両立 5件

3 学校・教育

- 教育 5件
- P T A・学校行事 5件
- 就職 2件

4 社会(地域) 9件

5 その他(生理の貧困, DVなど)

- 生理の貧困・女性の健康 5件
- D V 3件
- 政治 5件
- その他 5件

1 職場

(1) 女性を採用しない・女性が応募しない

- ・女性地方に残るケースが多く、優秀な女性が多いが、能力を発揮できる環境が少なく、受け入れる会社やポジションが整理されていない。
- ・女性社員を増やしたら、取引先やお客様に大丈夫なの？と言われることがある。田舎なのか、鹿児島だからなのか、女性社員はお茶係ぐらいの感覚しかないのかと感じる。こういうことを言われる都度悲しいが、取引先やお客様なので、あまり強いことは言えない。
- ・技術職には女性を積極的に募集していますが、応募してくる方がいないというのが現状です。実際入社しても、仕事柄きついということもあって1年経たずに辞めてしまいます。事務職の方は結婚を機に辞めてしまう人が多く、会社で育休を私が初めて取ったので、これからどんどん事例が増えていけばいいなと思いますが、若い女性社員の中には、結婚や出産を機に辞めたいという人が多いので、意識を変える方が先なのかなと思います。
- ・職場で女性は正社員になるのに何年もかかるが、男性はそもそもスタートから正社員である。掃除やごみ捨てなどは全て女性（パート・社員含む）の仕事。
- ・ともに働いている両性が、その人権を大切にされて、働いてよかったと思える会社でなければ、次の働き手はその会社にやってこない。

(2) 女性を育成しない（研修・配置）

研修・教育

- ・職場において、「私は女だから」と甘えて仕事をしない人が多い。周りの上司（特に年配の男性）は女性を甘やかして男性部下と同様の指導をしない。あと女性にこんな仕事をさせるのはかわいそうということで、力仕事とか、男性をすぐ呼んだりとっさに呼んだりとか。
- ・女性だから研修に出しても結婚して辞めるから無駄だということで男性を派遣する。
- ・経営者に近い層の年配の方たちが研修等に派遣する職員を決めているが、女性に対する偏見が根強く男性優先の人選がなされることが多い。そのことが女性のエンパワーメントが進まない要因の一つになっていると感じている。
- ・研修派遣の人選について、役職者による推薦制を辞めて要件だけで募集をかけたら、男女半々になった。女性にも機会が与えられれば、結果として管理職に登用され、それが社内でのモデルにもなる。
- ・研修については、これまで対象は男性がほとんどだったが、去年から階層別に職責に合わせた研修に切り替えて、男女関係なく同じ研修を受けている。その中で個人の習得具合を見ながら次のステップにつなげている。研修内容にもよるが、会社が研修のあり方を考えないとジェンダーギャップは解消しないと思う。
- ・職員の7～8割が女性なので、基本的に研修には女性が多く派遣されている。もっと勉強させてあげたいと思う男性の職員もいるが、女性ありきで研修に行かせる慣行がまだ残っている。看護の現場に男性がもう少し入ってきてもらい、重要なポストに就いてもらいたいと思う。

配置・賃金格差・固定的性別役割分担意識

- ・社内のルールが、女性社員の退職に繋がっている可能性がある。（例えば、

総合職で営業職の社員は、必ず支店の近くに住むというルール)。

- ・同じ仕事内容で給料に差が出ている。仕事内容で男性の仕事，女性の仕事で分けられている。
- ・お茶くみをするのは，女性が実施しているのがほとんど。「どうして女性がやらないといけないの」と聞くと，「女性がやる方が良い」と，おじさんは言う。お茶も出さなくていいんじゃないか。
- ・会社員時代には，お茶汲みやお酌係として宴会に呼ばれることが多かった。女性の職員は肩書きが一般職だけで，大学まで男性と同じように勉強していたのに，会社に入ると初めから男性が上という理不尽さに悶々としていた。
- ・受付業務・電話対応・備品補充・給湯室清掃等は女性に対応するものという暗黙の了解がある。
- ・職場でアンコンシャスバイアスを知っているか聞いてみたところ，ほとんど知らなくて，馴染んでいない言葉だと思った。アンコンシャスバイアスについては，周知されていない状況。
- ・自分は良かれと思ってやっていることであっても，受け取る側からすれば違うこともあるなど感じる。無意識のうちにやっつけてしまっている。アンコンシャスバイアスチェックシートなどが配布できると，無意識にやっつけているところに意識を傾けていただけののでは。
- ・男性は気が利かないと思っている（介護ケアする中で利用者の身の回りなど細かい所まで気がつかない）。
- ・職場の飲み会などで，焼酎づくりの役をすること。目上の方への礼儀というなら分かるが，男性の上司よりも女性の上司の方がそのような（女性社員の役目）意識を強く持っている気がする。いろいろなことを知っているより，分かりませんと無知なふりをする方が，かわいげがあると思われる雰囲気。
- ・農業従事者として外国人の女性が多くなってきており，これまで男性の仕事だと思い込んでいたことに意欲を示したり，実際やってみることで，周りに「女性もやっつけていい」「女性もやれる」という気づきが生まれている。

（３）男性が休めない

育休

- ・夫と同じ職場ですが，育休は私のみ取得しました。夫は育休を取りたいと希望がありましたが，雰囲気取得を歓迎するものでなかったため，諦めた形です。他に育休を取る男性が少ないのも理由の一つかなと思います。育児に参加したいと思って，権利があっても，実際には難しい現状だなと感じます。同世代の男性は，育児参加に積極的な人が多いので，上の世代の意識改革が必要かなと思います。
- ・男性の育児休業は制度があるが，取得できるかどうかで一番大事なのは，周りの雰囲気と理解。特に上司の理解にすごくかかってくる。「とっていいですか」，「そんなの当たり前じゃない」という周りの雰囲気。雰囲気を気にして言い出せない。周りを巻き込んだ社内の意識醸成が，すごく重要ではないか。
- ・私のパートナーはマタニティハラスメントを受けていたことがある。育児休暇など職場では男性は取りづらい（上司に理解してもらえない）。今まで働いてきた職場で一番不平等だと思われる発言をされたことがある（育児をするのは母親が一番大変なのは母親だと）。父親はまるで育児に参加する必要

はないと言われてるように思った。

- ・男性で育児休業を取るのもとても良いことではあるが、従業員が2～3人しかいない職場はどうしたら良いのか、という具体策もあげてほしい。
- ・高齢の女性社員には、なんで男性育休？という意見もある。
- ・育休の取得したと（男性の）友人に話すと、「男性も育児休業が取れるのか」「そんなに長く育児休業を取って大丈夫なのか」と必ず言われる。
- ・初めての育児を夫婦で手探りで取り組みたいとの思いで、育児休暇を取得しているのに、職場の上司や同僚から、「家事を頑張るんだよ、奥さんを手伝うんだよ」と言われる。自分は家事が好きでこだわりもあり得意だと思っているので、もやっとしていて。男性は家事や育児は苦手で、そこを頑張れば良いという考えが、まだすごくあると感じた。
- ・「家事をして奥さんを手伝う」という感覚ではなくて、家事を分担してやるという考え方があるのに、年配の方の通念では、男性は家事が苦手だから手伝いなさいよ、かえって若い方たちのジェンダー平等の考え方を年配の方々が足を引っ張っている。若い方たちを、もやもやさせているというのを私たち世代はやっぱり考え直さないといけないと、すごく感じた。
- ・会社、病院、その他の組織の今までの常識を常に新しくしていく習慣をつけられれば、変える、変わることに抵抗がなくなっていくのではないかと。働き方などにチャレンジしている会社が増えていっていると思うが、男性育休は、わずかに一週間から数日しか取っていない、まだまだ形ばかりの制度が多い。ということは、まだ制度がその対象者のためになっていない。となると、対象者の声をもっと聞いて、組織の常識を変えて、制度の見直しなどを頻繁にやれたらいいのにな。
- ・家事、育児に対する男性の意識改革が大事。
- ・ビジネスの世界や職場において、出産で席をあけることは仕方がないことではあるが、少子高齢化の日本の現状を考えると、働くことも大切ではあるが、長期的な目で見ると出産が有益であり、優先されるべきという意識を広めていただくこと、そして、誰かが出産、育児で休むことにより企業に対する優遇措置をより充実させることで会社が逆にありがたいと送り出せる雰囲気を作ってほしい（税金の優遇や補助金などより利益になる方法）。
- ・まず、男性が休みやすい職場環境になれば、女性も自然と働きやすくなると思います。女性が女性がではなく、女性も男性も働きやすい社会の実現が大切だと思います。能力のある方が男女関係なく評価され、男女ともに性差を認識し、周囲がフォローしなくてもよい余裕のある人員配置なら、そのような社会に向かっていくのではないのでしょうか。学生の頃までは、男女平等だった気がします。

管理職になりたくない

- ・若い男性も管理職になりたくないという。上司の推薦があっても断る。あんなりたくない、マネジメントをやりたくない人がいる。人事制度がマネジメントコース1本しかなかったの、型にはめない、オリジナリティのある、能力のある人を伸ばす人事制度を考えていきたい。
- ・「若い男性も管理職になりたくない」、これも本当は個人で管理職を目指す人、リーダーとして下から支える人といろんな通念を持っているはずだけでも、男性だから管理職を目指すべきという通念で、男の子にしてみたら、すごくしんどいだろう。女性は上を目指したくても目指せない。男性は目指

したくないのに目指せと言われる、ものすごく生きづらい社会だなと感じる。

男性への負担

- ・男性の過重労働が、離職率の高さにも繋がっている。
- ・医療の職場では、体格のいい利用者さんの、乗り移りとかは男性がするとか、車椅子のメンテナンスは男性がするとか、仕事の内容が役割で結構、もうあの人がして当たり前っていうような、固定されている。一緒に働いてる人たちに、アンコンシャスバイアスに気づいてもらう活動をしてはどうか。
- ・病棟では非力な女性の職員でも作業ができるよう、いろいろな器具を使用しているが、患者を抱える力仕事などはやはり男性が中心となっている。男性がいるおかげで業務効率が上がることは少なからずあるが、30年以上勤めていて、看護する立場に性別はあまり関係がないのではないかと感じている。柔らかい表情で優しく患者さんに語りかけて看護している男性の職員を見ると、いいなと思う。そんな職員が増えたらいいと思う。
- ・会社等のボランティア活動があるのですが、女性の職員は自由参加であるが男性職員はほぼ強制である。
- ・個人個人という考え方が、やっぱり必要。個人をみて、その人にあった働き方ができるといい。制度を変えて早く帰れるようにというのは、女性のため変えた制度かもしれないけれども、男性も早く帰れるようになったらすごくいい。制度を女性のために変えることによって、男性もハッピーになるという取り組み方が、これからすごく求められる。誰のためにではなく、結果的にみんながハッピーになるのが大事。

(4) 女性が働き続けられない・働き続けたくない

残業・出張

- ・男女の地位が平等になっていないと思う。九州の男性の意識はまだまだ追いついていないと思う。男性に対する意識啓発をしてほしい。夕方からの打合せやミーティング等、当たり前に入れる男性が多い。男性時間の意識はやめてほしい。
- ・女性は出産すると業務を軽くし、定時で帰らせる必要があると思われる。
- ・子どもがいる女性が残業していると「子どもがかわいそう」と言われる。
- ・女性は残業したくないと思われる。
- ・短時間勤務の女性から、女性は帰って家事をするので早く帰りますと言われたことがある。男性は？
- ・小さい子どもがいると変則勤務や夜勤ができないとの思い込みがある。
- ・急な勤務変更はまず男性。既婚女性は家事とか育児とか、パートナーのサポートがあるので、残業出張はしないほうがいいと思っていたり。
- ・出張は基本的に子どもがいる女性には声をかけられない、未婚の女性だったり男性。
- ・会社は、子どもがいる女性に遠慮して出張させないようにするのではなく、その女性が本当に出張に行きたいかというところを聞いて、行きたいということであれば、じゃあそのためにどうしようかと話していくことが大事。
- ・働く人によって置かれている環境は全然異なるため、出張などへの対応についても、人それぞれに生活パターンがあるということを、まずは会社に知ってもらう必要がある。

結婚・育児

- ・女性が結婚しても長く働ける職場にしてほしい。会社が結婚と同時に退職という考えのため、現在、既婚女性の正社員が少ない。
- ・出産・子育てについては、まだまだ女性任せである。そのために有能な女性が職場から離れていく。またそのことを問題視しない職場、上司、経営者が多い。全く社会的損失。
- ・妊娠、出産に関するハラスメントを受けたので、年齢層が高い経営者などへ意識の啓発をしてほしい。ハラスメントをしたという意識を持っていない人が多い。誰でも平等に育児休業を取れる世の中になってほしい。仕事ができる人や地位が上の人には下の人に対して何を言っても構わないという風潮が地方の会社程強い気がする。
- ・技術職で実際入社しても、仕事柄きついということもあって1年経たずに辞めてしまいます。事務職の方は結婚を機に辞めてしまう人が多く、会社で育児を私が初めて取ったので、これからどんどん事例が増えていけばいいなと思いますが、若い女性社員の中には、結婚や出産を機に辞めたいという人が多いので、意識を変える方が先なのかなと思います。
- ・子どもがいる女性が休みを取ると「またか」と言われる。
- ・女性が働きやすい職場でありたいと言いながら、子供の病気で急に休んだ際、上司からの圧力を感じた。誰か一人が休んでも代わりの誰かが仕事を回せるような代替性のある業務分担が出来ていない。権利であるはずの有給取得に対しても休む理由を報告せねばならず、理由によっては休みがもらえないこともある。上司や経営者はもっと積極的にセミナー等に参加して意識啓発をしてほしい。
- ・結婚し子供がいる女性を優遇し働きやすい環境を作るのはとても素晴らしいと思う。しかしその分独身の人への偏りが強く、休みが取りにくく、仕事量が増えるのに給料が変わらないことが多い。結婚しているから良い、子供がいるから良いではなく、会社全体で、皆が休みを取りやすく働きやすい環境を作って欲しい。

環境

- ・女性の働き方を変えるだけで、その人の生産性が上がったり、男性、女性という考え方ですらなくなってくるのではないかな。やはり考え方を違う形で整理してみると、すごく重要。
- ・業種によって女性が働きにくい職種が多いと思います。特に建設、土木、鉱業はまずトイレ問題と朝の出勤時間がネックである。子育て世代にとって建設関係の朝8時就業は難しいと思う。
- ・建設現場に女子トイレがない問題や多目的トイレが少ないという問題、育児休業の問題につながるころではある。環境整備が先なのか、ニーズが先なのかという話で、今まで建設現場には女性労働者がいなかったのも女子トイレの必要がなかった背景がある。また多目的トイレについても、心と体が異なる方々について身近にいないというのも、いらっしゃるのかもしれないが、身近にまだ遭遇したことがないころでは物理的な環境を整える必要性に見舞われていないということがある。
- ・手洗い、更衣室等は、多様性を重視した仕様だったり3種類を用意するころが多かったりするのではないかな。増えてきているなどの印象はある。助成

等はないのだが。建設会社などは、屋外での仕事でも女性用トイレすらなく、男女兼用のところが多い現状がある。発展して、育児休業も、中小零細企業にとっては、経費的又は金銭的な負担がリアルな問題としてある。トイレを整えることも、大企業であれば簡単に3つ4つ作ることができるが、中小零細企業にとっては和式を洋式に変えるだけでも費用負担がかかってくるという現実的な問題もあるので、ニーズがあって初めて対応せざるを得ないのかもしれない。ニーズを見越して先に環境を整備するということが現実的には難しい。

- ・子どものことで女性がいっぱい休むので業務の割り振りがすごく難しいということが起きている背景には、会社の仕組み作りが、まずできていないのではないか。仕組みができていたとしても、その制度が活用できていなかったり、他の会社ではうまくいっている事例があるようでも、それが共有できていないので、共有できていても自分たちのところでどう活用していけばいいのかわからないということも、職場の中でジェンダーギャップが起きている問題ではないか。仕組みを作るところから、それをどう生かしていくか、どう活用されていくかが、個々の企業の予算では行き詰まっていると。鹿児島県内の他の企業では、どう取り組んでいるかというのが、もしかしたら解決の糸口になるのではないか。

転勤

- ・単身赴任と聞くと、男性を連想する。
- ・夫が転勤となった時について行くのは女性である。
- ・働き始めてからいろいろとジェンダーギャップを感じるようになった。会社の管理職は男性ばかりで、別会社に勤務していた夫の転勤のタイミングで退職せざるを得なくなった。夫の転勤に妻はついていくのかいかないのか、2択しかなかった。
- ・女性は仕事と子育て、介護を両立しなければなりません。また、配偶者の転勤のため仕事も続けられません。男性は仕事を休むことも転勤を断ることもできないからです。

旧姓使用・夫婦別姓

- ・私は、女性の旧姓使用に問題はないし、むしろその方がやりやすいと感じているが、上層部は男性が多いせいか、別に変える必要はないという意見や、手続や管理が大変だという話が出て、止まっている。
- ・夫婦別姓にならず、女性のみ名前や戸籍が変わる。会社など管理職は女性が少ない。子どもや介護など家庭のことで休みを取り対応するのは女性が多い。仕事などのキャリアを中断せざるを得ない。女性のことなのに人工中絶するときに男性の同意が必要なこと。女性特有の体調不良（生理や妊娠、出産、流産など）に対する配慮が少ないし、知ろうとしない。セクハラ。性別で区別される。「女性だから～」「男性だから～」。

(5) 女性が昇進できない・昇進したいと思えない（評価・登用）

評価

- ・残業できるかどうかでの評価。
- ・時短勤務の女性は仕事の成果や生産性をちゃんと見てもらえていない。

- ・残業をしないで成果を上げる人が評価されるべきと話をしながら、ダイバーシティを進めている。
- ・優秀な女性が活躍できないのは会社にとってマイナスなので、給料、評価の制度を変えた。
- ・女性だから、男性だからといったのはいないです。昇進制度も結果重視で、それをもって昇進試験がありますし、制度的には整っている。
- ・上の年代の方に、女性に対する考え方が古い人が多いと感じる。職場でも「どうせ『おなごんし』が言うことだから」という考え方のもと、男性の意見は聞いてくれるが、女性の意見は通りづらいことがあり、いい意見なのにもつたいたいと思うことがある。そんな時は男性がその意見を代弁することもある。
- ・10年ぐらい前まで、ほとんどの男性スタッフが、年上だけど社歴が短い女性にはタメ口か、上から目線で話していた。僕はそれを聞いたときに許せなくて社歴が短くても人生の先輩だから言葉遣いを考えようと社員に言った。当時は社長ではなかったが、年上の社員にも言った。タメ口には女性だからという意識が多分あったはずで、同じ年齢の男性の社員にそうしたタメ口はきかない。これって差別だよなあと思ったことがある。そのほかは、みんなお互いに無意識に思ったり行動していることが多く、なかなかギャップに気づかない。だから、会社でも、分かってもらう、発言できる場が必要だと思った。
- ・政治、経済、警察、会社役員の方等々、役職に就いている方は、ほとんど男性であるし、どの場面においても女性を見下している感がすごく感じられる。
- ・業務上、全く同じ職務を行うことはできないかもしれないが「男性優位」という意識が根本的にあるように感じ、女性としては心狭く感じている。
- ・会社においては仕事能力が女性の方が高くても男性が優遇されることがままある。
- ・事務職は他の職種と比べ評価が低すぎる。
- ・職場では男性職員が優遇されている。お茶入れ、掃除、電話、来客対応は全て女性職員。重要な会議の出席、職員の意見を求める場合、全て男性職員だけ。男性職員が昇格が早い。

対応

- ・病院や飲食店などでクレーム対応の時に、男性の店長や上席が出てこないとお客様が納得しない。
- ・電話の場合は、相手に、女性じゃ話にならない、男性を出せ、上を出せというような言葉を言われた。

登用・管理職

- ・管理職に関しては、子供のいる女性を選んだらかわいそうだという男性スタッフがいた。
- ・子どもがいる女性は、最初から組織のリーダーとは考えられていない。しかし女性が意思を示すことによって、リーダーが生まれたということもあった。
- ・女性を管理職に昇格させないわけではないのですが、土日も営業している店舗だと、管理職はお金の管理等で土日の出勤が必要になりますので、男性がよかれと思って、女性を昇格させないというところはある。
- ・365日業務がありますが、管理職が必ず土日になければならないというこ

とはありません。土日は、主任、係長が必ず一人はいて、何かあったらそこが相談を受けて、そこで処理できない部分は私に連絡が来ます。そのため、携帯を24時間持っています。主任か係長が土日出勤できないことがあれば、もちろん私も出ますが、管理職がいなければならぬという状況ではありません。うちは係長も主任も女性、リーダーも半分は女性ですが、皆でカバーしてやっています。それができるように、連絡体制とか縦・横のラインをこの10年間でしっかり作ってきました。

- ・病棟それぞれの師長、主任はほとんどが女性です。事務系になると男性の管理職もいますが、全体では女性の管理職の方が圧倒的に多く、土日も師長、主任が必ずいる訳ではないので、自分の病棟の師長がいなければ、隣の病棟の師長が手助けをしてくれるというように、全体で助け合いの輪ができています。
- ・立場があるのとないのでは全然違いますよ。部長だった時と役員になってからの発言に対する周りのリアクションは全く違います。なので、女性が誰もいないという状態では絶対変わらないと思うので、誰か突き進む人をつくるか外から持ってくるしかないと思うのです。
- ・ある程度のポジションに立ちたいという人はたくさんいて、なぜそうかという、周りに女性の課長、室長がたくさんいて、その人達を見て、あの人がやれているんだから私にもできるだろうと思うのです。だから、ロールモデルってよく言いますが、自分とまったく同じ人はいなくても、やれている人がいるとやっていけると一歩踏み出さないと変わらないように思います。
- ・管理職という立場にならないと発言できないことがたくさんあるからこそ、その立場に女性がいることが大事で、経営の面でも女性の視点がすごく大事だと思います。
- ・入社した時は、同じ職種で管理職の女性がいなかったこともあって、自分がモデルとする人がいませんでした。すぐそばで目標とする女性がいれば違っていただかもしれません。今度は後輩たちのモデルになれるよう行動できればと思います。
- ・女性を管理職に登用することが目的となり、管理職に勧誘していたが、女性は男性管理職と同じような働き方はできない。残業しないように会社のしくみを変え、とにかく定時で帰る、すぐに帰るように社員意識、採用計画を変える。あの人は女性だから楽だからいいよねといった心理的負担を減らす。
- ・「女性は男性管理職と同じように働く管理職にはなれない」というのは、ひとくくりに、女性はどうかという風にされていて、女性について「会社としては希望はこうだけど、あなたどう」という個人に対しての意見を聞くものがない。ひとくくりにされているということで通念だ。
- ・ある女性を管理職にしたいと考え、社内の他のメンバーに意見を聞いたところ、「あの人は女性ですよ」という返事だった。「女性だろうが男性だろうが、能力があれば管理職になってもいい」と答えたが、女性に対する無意識のバイアスがあると感じている。
- ・私は事務責任者のような仕事をしておりますが役職はついておりません。上司が役職をつけるよう推薦したようですが、代表が女性には頼めない、男性じゃないとだめだといった発言をしたようでした。もっと性別関係なく女性が認められるような社会になることを切に願います。
- ・東京渋谷で長い間公認会計士事務所で働いた。当地に引っ越して来て会社に経理で務めた。すぐ地位が上がりトップになったが社長(男性)がうちみたい

に大きい会社でおなごをトップに据えとくのもなあと云われ、呆れ果てて辞めた。

- ・ 役員・重役などに就いている人の男女比は圧倒的に男性の方が多い。産休・育休により休んだ分の会社でのブランクは埋めにくい。給料・昇給順などに影響がある。
- ・ 女性の昇格のシステムが構築されていない。未既婚、子の有無でそれぞれについて基準がない（子育ては幼児期は特に配慮すべき）。
- ・ 会社の考え方も古いので、男性が役職に付くという形です。ただ、結局、若い女性はいつ辞めるか分からないので男性を登用してほしいと言われたようで、県内で管理職に付いている年代には、そのような感覚は抜けないのかなと思うことはあります。
- ・ 管理職というのは支店長や本部の部長になりますが、その前段階の役が付いている職種になろうとする女性が少ないです。全業務を経験していないと管理職になれないのですが、営業店での個人営業だったり、法人のお客相手法人営業に女性が少ないです。また、一般的な事務を好んで入社した人は、そこで止まってしまって、役付きには繋がりません。今、若い世代や役が付いていない人達に、まず全業務を経験してもらうところから進めている

女性の意識

- ・ 若い頃から主任など管理職になる機会があるという意識を持ってもらうことが、大事なことだと、意識を持ってもらう機会を増やしていければと思っています。
- ・ 管理職になりたい女性は少なからずいるので、今後そういう人達をどう選んで、所長になってもらうかということが今の課題。
- ・ 女性管理職が少数なので、会議に出る機会が多いのですが、たくさんの男性の中に女性が一人のこともあり、発言が上手くできないこともあって、若い女性で管理職に就きたいという人が本当に少ないです。
- ・ 女性の店長は1人です。女性はライフイベントがあったりして、上を目指すことを途中で諦めてしまったり、意識が男性と違うこともあり、管理職になるという目標を持つ女性がまず少ない。
- ・ 係長や主任は結構いますが、管理職になるような世代の女性は、産休・育休で辞めてしまっていて、人数が極端に少なくなっています。また、産休・育休を取られて復帰している方には管理職になりたくないという方が多くて、なかなか登用が難しいところです。
- ・ 人事部門は女性の管理職がいますが、その他の忙しい部署の管理職は、ほぼほぼ男性で、女性自ら店長等に手を挙げることもあまりありませんし、会社側からもやりなさいということはなかなかありません。主任職や係長クラスまでは女性も多いですが、それより上がなかなかいない状態です。
- ・ 会社の取り組みと考え方でも大事だが、女性本人が管理職に就きたいかどうかという意思がまず必要だと思う。男性に並べるとその意思が低いように感じる。リモートなど家で育児しながらできる仕事が増えると、女性の活躍の場も増えてと思う。
- ・ 20代の技術職で男性と同じような仕事をされている女性には、自信がないから管理職になりたくないという声はあまりありませんが、長時間の残業を心配して、なりたくないという方が多いです。
- ・ 農家も鹿児島県独特の風土が残っていて、色々な会議に出るのは男性の仕事

で、大事な話は夫から聞くという感じだったのですが、最近は少し変わってきていて、女性も会議に出るのが必要だと、女性だけを対象とする会議が開催されたり、これまで男性だけが参加していた会議に女性も参加するようになりました。女性の意識も昔とは少し違って高まってきているのではないかと思います。

- ・管理職になりたくない人も当然いて（それは認めた上で）、なりたい人がなれる環境を作るのが今求められている。
- ・セミナー等の開催は積極的にしていただきたいが男女関係なく”平々凡々とした仕事できれば…”という人も一定数おり”活躍させないのは悪”のような風潮にはなってほしくない。高みを目指すのに性別の差はなくなるべきで、そういった意味での活躍推進は大いに期待するが、望んでもいない人にまで一律に活躍を押し付ける方向には向かわないでいただきたい。女性活躍アピールのために「女性だから」管理職に選んでしまうなど本末転倒なことをする企業も一定数出るかと思うのでそのあたりの啓蒙活動も大切だと感じます。
- ・女性では係長は40代が多いのですが、仕事自体はできるのに、前に前にという方がいらっしやらないのは、管理職になる教育がなされてこなかったということが原因なのかなとは思いますが。そういう経緯があるので、自信がない方、前に出られない方が多い。
- ・年代や職種によって違いはありますが、女性全体で見ると、管理職になりたいと思っている女性は少ないです。その意識改革というところが難しく、「なっってください」と言う、「管理職になることが女性活躍なのか」「管理職にならないと頑張っていないのか」という声も聞こえてきます。上に上がれば頑張っている、ならなかったら頑張っていないというわけではないので、そういったところも含めて、どのように意識を変えていけばいいのかというところに今苦労しています。

トップの意識

- ・職場のトップの意識が大きく左右する。鹿児島を変えようとするならば、企業トップの人が高い意識を持つべき。経営者は何歳になっても勉強をしていくべきで、それをしないと人は、時代に取り残されていく。経営者が右を向くか左を向くかによって変わるので、ジェンダー平等に取り組むべきだという経営者の意識改革が急がれる。
- ・女性活躍は、会社を作るとき、経営者がどういう方針でいくかという「会社の文化」にかかっている、経営者や管理職の意識を変えないとできないことだと思います。
- ・最後は、どうしても経営者、トップの意識の変化。これがもう一番だなと思う。経営者ならトップの方々に変わってもらう。どう変わるのというと、ジェンダーについての知識を身につけて、意識をして新しい行動をしてもらうことが一番なんじゃないか。働き方やジェンダーについてのセミナーが増えている。セミナーでは、ただ経営者が集まっては聞くだけなので、せっかく経営者が集まっているのであれば、ちょっとグループを分けてワークショップを少しでもやると、「お宅はどうやってるの」とか、「お宅どう考えてるの」とか、ちょっとでもわかると、必ずライバル心が燃えてくるはずなので、「じゃあうちをもっと良くなりしたい」とか、芽生えるのではないかな。残念な話を一つするが、私の周りでも、同じ年代の経営者の方々、もしくはは

ちょっと下の年代の方々とこのような話をすると、ジェンダー・ギャップのことや働き方について会話が續かない。なぜかとういとうと、あまり意識を高く持っていないから。興味がないみたいだ。だから会話が續かない。残念だが、会話が續かず黙ってしまう、もう少し興味を持ってもらいたい。少しでも興味を持ってもらうと、もっともっと活性化するのではないか。

- ・ 男女、経営者と従業員、お互いの気づかせ合う場を、もっともっと各自作れたらいい。男性も言われないとわからないことがあるし、女性も言われないとわからないこともある、気づかないこともある。経営する側と従業員の方々、従業員は各現場で起こっていることをよく分かっているのだから、その声をちゃんと聞く、話してもらう。また、経営者層の方々の声もちゃんと聞けるように。今、起きていることについてああだこうだと語れる場が多くあれば。
- ・ 社内で推進活動をしていても、社内のパワーバランスで不十分な成果が予見できるので、社外アドバイザー、監督者(コンサル)の設置および権限をつけないと鹿児島島の風土的に前進は見込めないと思う。
- ・ 女性活躍全体を変えていこうとするのはすごくパワーがいるということと、なかなかそこにたどり着けないので、推進している側も疲れてしまって長続きしないと思うので、自分たちで実績を作り、それを周りに広めていくようなやり方が現実的ではないか。
- ・ 10年前に、会社でいろんな事に取り組んでいくために、会社や業界の常識を変えていこうと思った。おかしいなあと思いつつやっていたことがあり、自分個人の生活習慣や思考から変えようとした。

2 家庭

男性優遇

- ・ お風呂は男性が先に入る。食事でもまずは主人からすぐ食べられるように準備する。いつも主人を立てている。
- ・ 年配の親世代が慣習・しきたりなどで「女性は〇〇すべき」「嫁は〇〇すべき」「長男は〇〇すべき」という考えを持っているため、長男の嫁は親族の中で一番下の扱いをされています。
- ・ 女性も職業、子育ての最中にもかかわらず未だに長男の嫁ということで慣習やしきたりなど自分達が行ってきた価値観の押しつけなどで女性に負担がかかり精神的に疲弊している人もいる(特に農村、田舎で)。
- ・ 嫁は何でもしてくれる駒のように義父母・夫は思っている。無休・無給です。時間も自由はない。皆そうなんだと自分に言い聞かして我慢している。
- ・ 自分の妻を「嫁」という男性。自分の夫を「旦那」という女性。無意識に使っている言葉自体に違和感と不快感があります。

家事

- ・ 家事、子育てが、母親にほとんど任されている。夫に手伝ってもらおうとすると、義父や義母に注意される。
- ・ 日常生活においても、職場においても常に不平等であると感じています。家庭内では、家事は女性がやるのが当たり前、職場でも同様です。鹿児島県に来て特に感じる。男女差別がとてもひどい県です。
- ・ 夫婦の家事関連時間のデータでは、共働きでも妻の方が家事時間が長い。若

い世代は周囲を見てもこうした差を全く感じていない。夫婦半々に家事ができています。周りからも「夫が家事をしない」という声は聞かない。イクメンという言葉が流行になっていて、そうでないと周りから浮いてしまうのが今の世代。特に全然しない人は論外みたいな感じで言われるので、このデータは若い世代だけでとると半々になるのではないかと感じた。

- ・数か月前に出産しました。現在育休中です。妊娠・出産を経験して男女の不平等さをすごく感じました。女性ばかり体への負担、生活の変化が激しく、もう子ども一人でいいやと思いました。男性は女性の体の変化、生活の変化がある中、普通に働いているだけです。女性は子どもを産んで、休んでまた職場復帰を望まれます。やれ産め、やれ働け、なのに1・2歳は保育料有料。結局、仕事・育児・家事は女性が多くする羽目になります。不平等です。
- ・新卒の若者は親の背中を見て育っている方が多いので、母親が専業主婦だったり、退職してその後はパートで働いていたりすると、それが女性の本来の姿だと思い込んでしまっていることがある。そのあたりの意識改革が必要だと思う。

両立

- ・家事・育児は女性の方が負担が多くて当たり前のように感じる（夫は残業して働き方を変えない）。
- ・夫が少しでもしていると「すごいね！」と言われること。育休や看護休暇をなかなか取りたがらない（取りにくい）。
- ・今の時代、共働きが当たり前。なのに、なぜ女性、母親だけがこんなに忙しいのだろうと感じる（協力してもらっていても）。
- ・共働きしているのに、99%家事をしていること。子どもの世話も基本は母親。未だに子どものことで休まなければならない時に母親が休まないといけないこと。夫の職場では育児で休むことなど難しい。
- ・子どもを安心して預けられる場所を増やしてほしいです。特に会社内に保育園があると、働きやすいのと子どもも親も安心できます。働きやすさから女性の社会進出につながり、男性と変わらない働き方ができやすくなると思います。ただ、やはり本人もしくは夫婦間での意見を尊重して、家庭に合わせた働き方が同じ会社の人に迷惑を掛けずできるようになるといいなと思います。産休中・育休中に代替りの人が来ず、他の人の仕事が増えて「迷惑をかけてしまう」という気持ちを持ってしまいます。産休中などは、人を派遣して休んだ人、残った人の負担を減らすように企業が工夫してもらい、お互いが気持ちよく出産、育児の期間を社会、会社全体でして欲しいです。

3 学校・教育

教育

- ・いつの時代になっても男性の優位な考え方がまかり通っている。そのため、子どものうちから家庭で、学校で「男と女は同じ地位だよ」といった教育をさらに強める必要がある。
- ・教育と幼少期からの環境が全てだと考える。鹿児島はかなり遅れている。
- ・個々が、ジェンダーレスな社会のあり方について意識改革していく教育をしていくべきだと思う。「女性」だからもっと活躍できる枠を設けるのは特別視だとも受け取れるので、男女フラットな意識で社会を作れたらベストだと

思う。

- ・会社のトップ，団体のトップも大事だが，例えば学校教育に力を入れていくとした場合，学校で習った男女共同参画の知識を，お父さん・お母さんにも帰ってから読んでみてもらうことをしないと，学校で子どもが分かっていても，家に帰るとお父さんやお母さんが違うことを言ったら習った意味がない。もし鹿児島県で本格的に取り組むなら，そこまで徹底的にやってほしい。
- ・学校では普段の生活の中でジェンダー平等の意識を育むなどと言われているが，現実はそのゆとりはなく，教師自身の意識も低い。外部からの出前授業を全学年に年に最低でも一回は取り組むなどの動きが出てくれば，加速度的に認識が変わると思う。
- ・学校の校長先生が男性ばかりなのには何か理由があるのですか？教職員全体は女性もたくさんいるように思います。だからこそ疑問です。

P T A ・ 学 校 行 事

- ・学校行事等，参加するのは母親がほとんどである。女性も仕事をしているのに，母親が参加して当たり前という意識が社会の中にあると感じる。
- ・育児や家事は女性がするのが当たり前と思われていること。P T Aでも母親も働いているにもかかわらず，平日の日中に集まりがある。副会長や実際動く人は女性でP T A会長だけ男性だとか。一般的に職場でも男性中心の考えで動いている。
- ・P T Aや学校行事には母親が仕事を休んで参加することが多く，パパが来ると「珍しい」，「良いパパ」だと言われる。
- ・学校のP T A活動や行事・地域の子ども会などに参加する人はまだまだお母さんが多いです。お父さんが仕事を休みづらい又はそういう行事は母親がするものという意識が根強いと感じます。
- ・学校の行事（P T A）参加や自治会の役員，係など，男性より女性の参加数が多いので男性がもう少し積極的に参加してほしい。

就 職

- ・私が進学した大学の学部には女性が2割程度しかいなかったが，試験や就職活動でジェンダーギャップを感じたことはなかった。
- ・学生時代は平等。ギャップを感じたのは社会に出てから。大学4年。工学部出身。勉強も就活も同じように戦ってきた。でも，社会に出ると管理職は男性ばかり。転勤で仕事を辞めることに。

4 社会（地域）

- ・町内会，P T A等，女性・母親がするものであるという固定概念。また男性は仕事が忙しく，そういう活動は，女性がやるべきものだという考え，女性ばかりなので参加しにくい，という考え。今の時代は，女性もほぼ仕事をしているので，昔のほとんどが専業主婦だった時代とやり方を変えなくてはいけない。しかしながら，やり方が昔のまま，町内会，P T Aの活動がとても負担になっている。
- ・自治会は退職者の男性が多く現役時代の職場の考えを地域に持ち込み活動するので周りが大変苦労する。
- ・自治会の話し合いの場では女性の意見は聞かれない。発言しても男性に鼻で

笑われることが多い。発言権すらないように感じる。特に60歳代以上の男性は男尊女卑が強いと感じる。

- ・役職等には選ばれるのは男性が多いことは以前から感じていたが、それを選ぶ方にも男性が多くその辺りも不平等が生まれる原因の一つではないかと感じる。
- ・会議の時に女性はなぜかいつも下座。幅広い役職の人が集まる会議でも女性は女性同士で 名簿順で良くない？
- ・葬祭など昔からずっとあるものは 男女の役割が決められている。いつまでも変わらない。
- ・鹿児島は、全国的に見ても、男尊女卑の考えが強い県だと感じる。若い世代、子ども達はそうではないが、高齢者（自分達の親世代）はその考えがとても強く、その考えを変えることはできず、考え方の違いにとってもストレスを感じる。
- ・男性だからとか女性だからできること、できないことを決めつけてくる人が多いことです。
- ・実際、男女差別が多いのは私達20代よりももっと上の世代だと思う。上が変わらなければ下も変わらないと思う。現代において男と女で差別するのは格好悪い。もちろん体格差など、生まれつきのもは仕方ないが、能力や仕事で性別でいろいろ分けるのはおかしい。

5 その他（生理の貧困、DVなど）

生理の貧困・女性の健康

- ・生理や更年期の問題で、女性は男性に比べて仕事のパフォーマンスが1ヶ月のうち3分の1は低下する。女性が常に男性と同じパフォーマンスができるわけではないという認識を社員全員が持つておかないといけないと思う。
- ・「生理の貧困」に取り組んでいるが、SNS等では「個人的なことではないか」「個人が悪い」「他にやることがあるのでは」といったかなりひどいコメントが多く20~30代の意識にも、こういう考え方が根強くあるのだと考えさせられた。個人的な問題というのは、やはり社会的な問題が起因して個人的な問題とつながっているのであって、なかなかそのことがまだ周知できていない、自分事化できていないということを、この問題を通して、私自身、ものすごく考えさせられた。ジェンダー概念の普及は、本当に大切なこと。
- ・男性にも関心を持ってもらいたい。
- ・生理の度に辛い思いをした、生理の貧困で悩む子ども達が減るよう希望する。
- ・生理用品の配布の取組は経済的にありがたい。学生などコロナで大変だと思う。

DV

- ・性暴力が女性に向けられる現実を変える運動が起きてこない。
- ・子どもの頃、父親が母に対して暴力をふるっていました。親の問題を相談する場所があると子どもとしては安心できると思います。
- ・大人の偏見やDVはなかなか矯正するのが難しいので、今の子ども達に、男女平等や性教育をしっかりと教えてあげてください。子どもが変われば、親も変わるので。学校教育が大事だと思います。

政治

- ・ TV等コメントで感じる男性政治家の女性軽視発言。
- ・ 国、県においても女性の地位が低いと感じる。特に議員の数は女性の方が少ない。
- ・ 議員数を男女同じにすれば、自然と女性が生きやすい社会になる。簡単なこと。
- ・ 職場における女性管理職の積極的な登用、また、政治（議会など）への積極的参加できる社会、地域づくりが必要。
- ・ 実際には政治の政界でも男尊女卑の考えがあると思います。まずは、日本の中枢、もしくは、市役所、行政の世界から真に改革すべき。上部だけの変化では、日本は変わらない。

その他

- ・ 住民票などの世帯主欄が男性になっていることが多い。
- ・ 女性のリーダーや、経営者も増えてきて、いいことも出てきていると思います。しかし、何かあるとどうしても、男性の意見に押されてしまったり、才能もつぶされていると思います。男・女の区別なく、気軽に発言や働ける生活の場や悩んだときにすぐ相談のできる場がもっとほしいです。
- ・ 私達大人が身に付けてきた常識を疑うことからはじめ、子ども達の（10代までの）意見を笑うことなく、受けとめ、自分達の常識を打ちこわしながら、新たな考えを構築していくことが、この社会の実現の第1歩となるのではと思う。
- ・ 「男女共同参画社会の実現」文言は以前からよく耳にしますが、職場や一般社会にあまり浸透していない空気がある。これは長い歴史の中でも地域性の問題もあるのではないかと感じる。提案の一つとして組織の主要メンバーを男女半々にする組織づくりが必要だと思う。
- ・ 子ども達を教育するよりも大人の考え方を変えるべきです。地域活動に力を入れても、活動に参加しないと意味がない。参加できない独身がいることも知ってほしい。必死に働かないと一人分でも大変だから参加する時間がない。仕事に追われている。男性と同じ仕事をして、体力が続かずに辞めざるを得ない時がある。どうしても収入が減ってしまう。他人に助けを求められないので無理をしてしまう。平等にはなっていると感じるが、自分の意見がわがままなのかもしれないと思い、言い出せないこともある。相談する場所はない。平日8-17時が多く相談に行けない。有給を使ってまで行きたくはない。行けない。有給をそんなことで使えない。簡単に休めない。