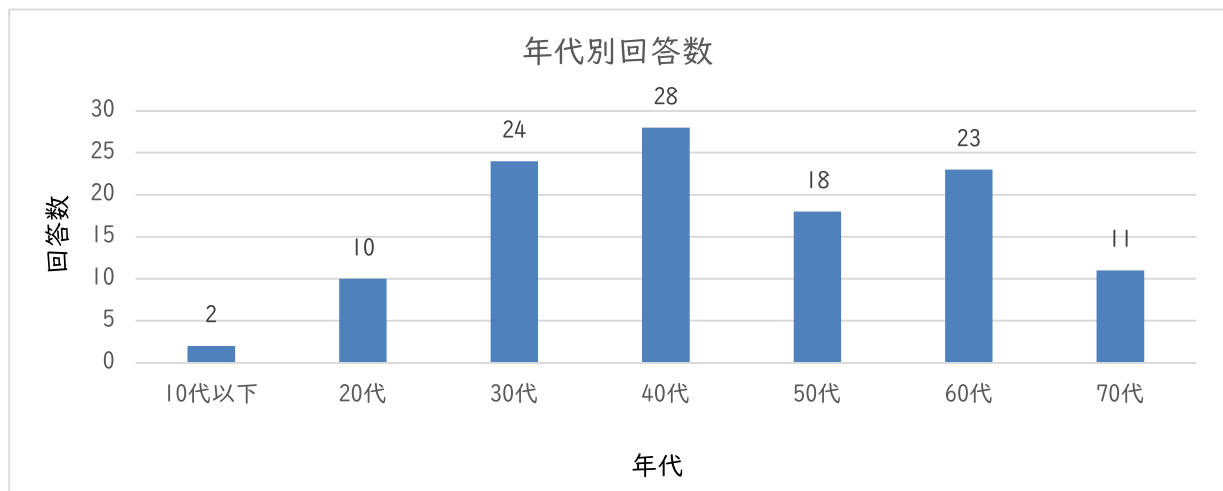


LINE アンケート結果

1. 調査期間 1 回目 LINE 配信 令和7年6月30日
2 回目 LINE 配信 令和7年7月29日
2. 対象者数 1,789 人 (LINE 登録者、市内在住女性)
3. 有効回答者数 116 人
4. 回答率 6.48%

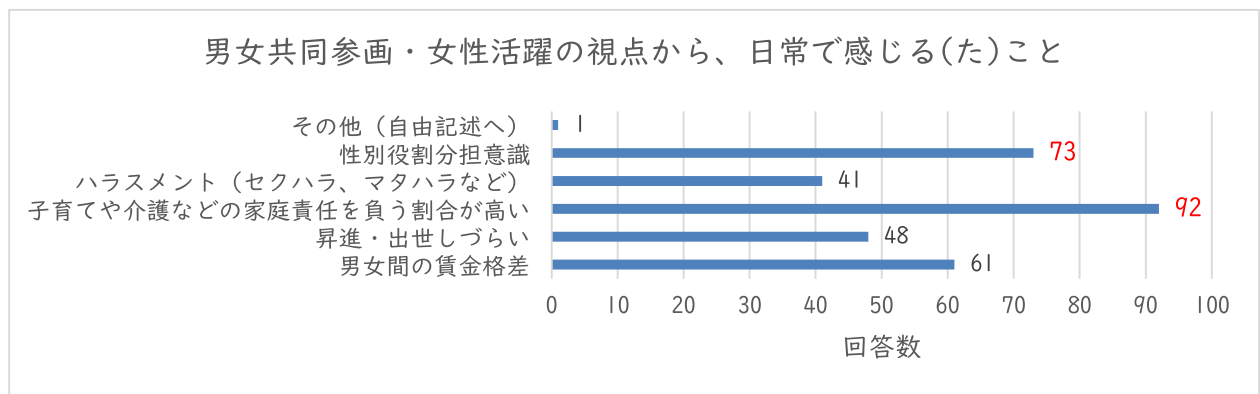
質問 1. 回答状況と属性



質問 2. 男女共同参画・女性活躍の視点から、日常で感じる(感じた)こと。

以下の項目から選択。複数回答可。

- ・男女間の賃金格差
- ・男性と比べて昇進・出世しづらい
- ・性別役割分担意識 (男性は仕事、女性は家事・育児をするべき など)
- ・セクシュアル・ハラスメント (セクハラ)
- ・男性と比べて子育てや介護などの家庭責任を負う割合が高い
- ・その他 (自由記述)



その他（自由記述）

○性別役割分担関係

- ・まだまだ男尊女卑の意識が強い男性が多い。
- ・昔ながらの考えが今も通用出来ると思っている人が少なからずいる。
- ・働きたい人だけでない。子育てに専念したい人もいる。

○ハラスメント関係

- ・生理への理解がない。
- ・男女で態度が異なる。

○賃金格差関係

- ・パートと正社員の賃金の差が大きすぎる。
- ・仕事の種類が少ない。
- ・なかなか正社員として働きづらい。働きたいが、求人の偏りや選択肢が少ない。
- ・制度的に性別の指定をほぼできないことは知っているが、求人に性別の指定があったほうが探しやすい。

○家庭責任を負う割合（子育てや介護）

- ・独身世代からの理解がされにくく、子供の発熱や体調不良で休みにくい。
- ・結婚、出産しないと一人前という考えをもつ人がいるのが辛い。
- ・子どもを産むことを期待されるが、子供を持つまでのハードルが高い。

○その他

- ・同じ市内で余りにも目立った差別を感じている。
- ・ひとり親家庭への支援や対応が他の市や他県よりも少ないと思う。
- ・女性活躍ばかりわざわざ謳うのは、逆に男性に対してどうかと思う。

質問 3. 質問 2 で感じたことを解消するためにはどのような取組が必要か。（自由記述）

○性別役割分担意識関係

- ・子供が体調を崩した際に父親も休める、休みやすい環境にしてほしい。
- ・男性が家庭の事で休みを取りやすくする。
- ・男性も家事、育児、介護手助けするべき。
- ・基本的に親の介護は女性、嫁が見るべきといった偏見を取り除き、もう少し介護施設に入る金額の援助などを手厚くしてもらいたい。
- ・女性だけを対象にするのではなく、男性も一緒に考え勉強し、行動に移していくことが重要。
- ・男性が主に担っている部分と女性が主に担っている部分を交換し、お互いに体験してみる。

○教育関係

- ・ 幼少期からの意識改革。学校教育の道德や総合学習等での取り組み。

○意識改革・啓蒙活動・制度周知関係

- ・ 業務を指示する管理職の意識改革が必要。
- ・ 会社の男性の育休取得率や介護休暇の取得率の向上、子育てしやすい環境にするための意識改革が必要。
- ・ 男女の意識改革が必要。年代（世代）にあわせたセミナー開催。
- ・ 高齢者の中には男尊女卑的な意識の方が多いと思う。オレンジカフェ等の集まりの場で取り上げてほしい。
- ・ 男が上に立つ。それがあたりまえという感覚を秋田県民は持っている。
- ・ めげずに啓蒙活動を続けることできっと社会は変わると思う。
- ・ 職場ごとにセミナーや講習会を行う。特に観光地だと諸外国から観光客も来るので接客や行政、交通面は念入りに。
- ・ 男性上司の理解促進のための研修を実施する
- ・ 職場へ出向いての出前講座など、確実に研修できるような対面式を検討すればよいのではないか。
- ・ 企業等でセミナーを受け、客観的に自分の企業の意識に偏りがいないか評価を受ける機会を作る。
- ・ 行政機関等での女性の活躍は目に見えるが、地域や一般企業などでは未だに女性の昇進や出世は少ない。女性の起業も増加傾向にあるが、現在の職場での昇進などに向けたセミナーやスキルアップ研修や資格取得への助成制度の拡充、企業アンケートの実施などが必要。また、企業代表者や、人事担当者、男性向けに女性昇進に関する意識改革に向けたセミナーなどの開催も必要だと思う。
- ・ 行政でも民間でも一番の責任者が自覚を持たないといけない。
- ・ 女性がリーダーとなり活躍できる場がもっと増えていけばいいと思う。仙北市で女性リーダーのイベント、研修等を開催する際には市も協力して宣伝活動に力をいれてほしい。
- ・ 女性であれば当たり前、男性であれば当たり前といった考え方がまだあるので、そこを解消できればよいと思う。女性の生理に関する理解を持ってほしい。
- ・ 所定外勤務制限の認知度を高め、実際に使えるようにする。前職で「正社員なのに残業なしなんてありえない。大企業じゃないからうちの会社では使えない」と、希望していない時短勤務やパートに変えること、転職を促された。
- ・ 子育てしやすい職場（土日祝休み・近隣）への転職活動が難しかった。入社時に時短勤務や所定外勤務の制限は使えない。内定を受けても祝日勤務が条件で断念した。

○女性の負担関係（子育て・介護関係含む）

- ・ 女性が抱える負担（生理痛や子育て介護など）を体験出来る機会をもうけ、理解してもらう。

- ・私の場合は子育て最盛期に、夫が職場で「子育てや家事は奥さんに全部やらせておけば良い・男は最初が肝心だから全くやる必要がない」と言われ、休みが取れず、出産から子どもの行事まで全て私は一人でした。まずは、会社や周囲の先輩方の古い体質の払拭と理解が必要。
- ・育児や介護について男女問わず全世代が共通認識を持つべき。理解がないからハラスメントに繋がる。誰しもが育児や介護に直面すると思うから、介護する人や育児する人の大変さの共通理解をあることが大切。
- ・夫が長期出張でほぼ家におらず、核家族1歳の子のワンオペなのも当たり前とされ、育休明けの方が辛かった。

○支援制度関係

- ・女性の賃金向上の取り組みや、男性育休取得率など基準を定めて取り組みを達成した会社に助成金を支給する制度を設ける。
- ・子育て中の女性にごほうびをあげる。

○行政機関への意見

- ・子育て支援が子ども真ん中ではなく保護者真ん中になっている。保育園も児童クラブも、預けやすくなってるが、ほんとに子どもが望んでいるのか？親と一緒にいたいのではないのか？せっかくの育休なのに、親子での時間をなくすのはどうなのか。
- ・子育てしやすい環境を。公園があっても荒れ放題。室内で遊ぶ場所がない。公園に遊具があっても小さい子むけ。遊ぶ場所がないから、子育てが苦しくなる。
- ・差がないように規則を設ければいいと思う
- ・国が変わらなきゃ何も変わらない
- ・男女関係なく相談しやすいカウンセラーが欲しい。実際行政に相談しても話を聞くだけあやまるだけなど、解消に進展がなかった。
- ・海外の先進事例を取り入れる。
- ・進学したい、子供を産みたい、一人で生きたい、など女性の本当に望んでいることを叶えてあげる政策を手厚くしてみる
- ・在宅ワークの企業誘致
- ・働ける場所、理解ある場所をもっと増やしてほしい。働ける場所もだが、住める場所ももっと増やしてほしい。

○賃金格差等関係

- ・保育の現場における賃金格差。
- ・育児休暇中の給料額と支給期間の拡大。

○その他

- ・今の若者たちや女性がどんどん活躍出来るような推進をしていくことはもちろん、ひと

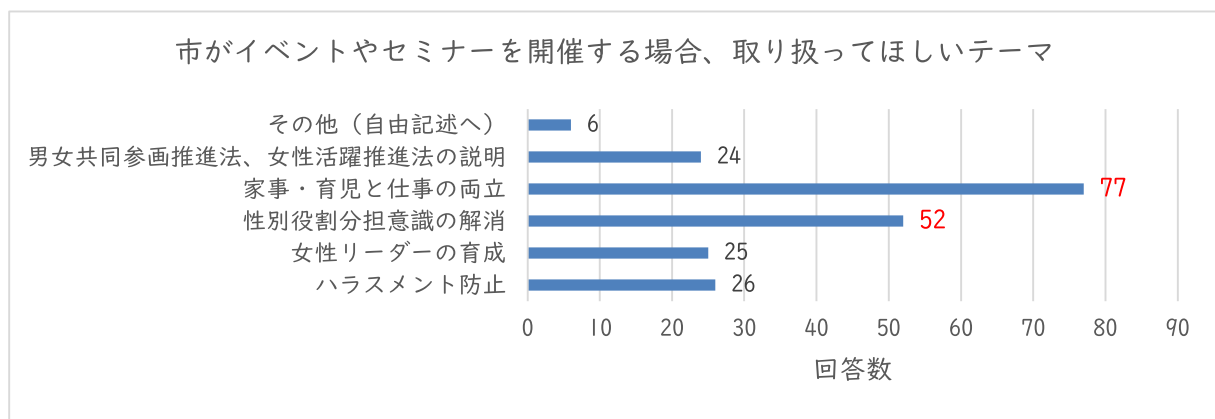
り親家庭への支援をもっと積極的に強化してほしい。

- ・過剰な女性活躍をやめてはどうか。
- ・積極的に DX を取り入れて、活用できる人材や環境を整える
- ・仕事の効率化を推進するため市役所が先導して印鑑廃止を進める。

質問 4. 市のイベント・セミナーで扱ってほしいテーマについて。

以下の項目から選択。複数回答可。

- ・ハラスメント防止に関すること
- ・女性リーダーの育成に関すること
- ・家事・育児と仕事の両立に関すること
- ・性別役割分担意識の解消に関すること
- ・ワーク・ライフバランスに関すること
- ・女性活躍推進法の説明や、具体的な取り組みの紹介に関すること



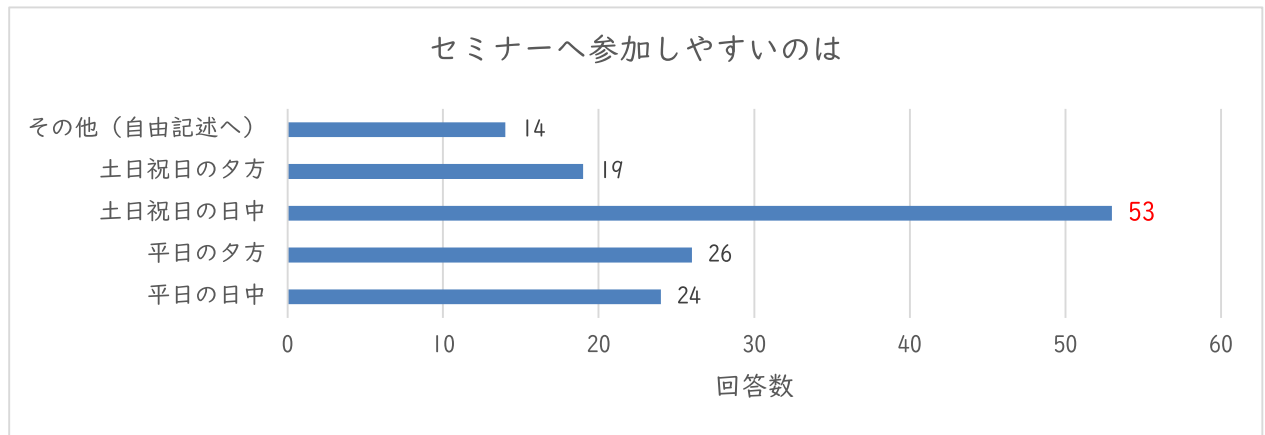
その他（自由記述）

- ・働いていない女性は“活躍”していない。という国、地方自治体の認識なのですか？何故女性を働かせようとするのでしょうか？少子化に拍車をかけていると思います。
- ・セミナーも型にはまったものしかない場合もあるし、実際職場等にセミナーで良いと思ったことを持ち帰っても話だけで終る話さえ聞いてもらえない場合がある。
- ・子育てにまつわる法律がアップデートされていることを企業の労務担当や現場マネージャーたちに知らせてほしい。母子手帳で本人が知っているだけでは、いい制度があっても使えない。

質問 5. 参加しやすい日程は。

以下の項目から選択。複数回答可

- ・平日の日中
- ・平日の夕方
- ・土日祝日の日中
- ・土日祝日の夕方
- ・その他



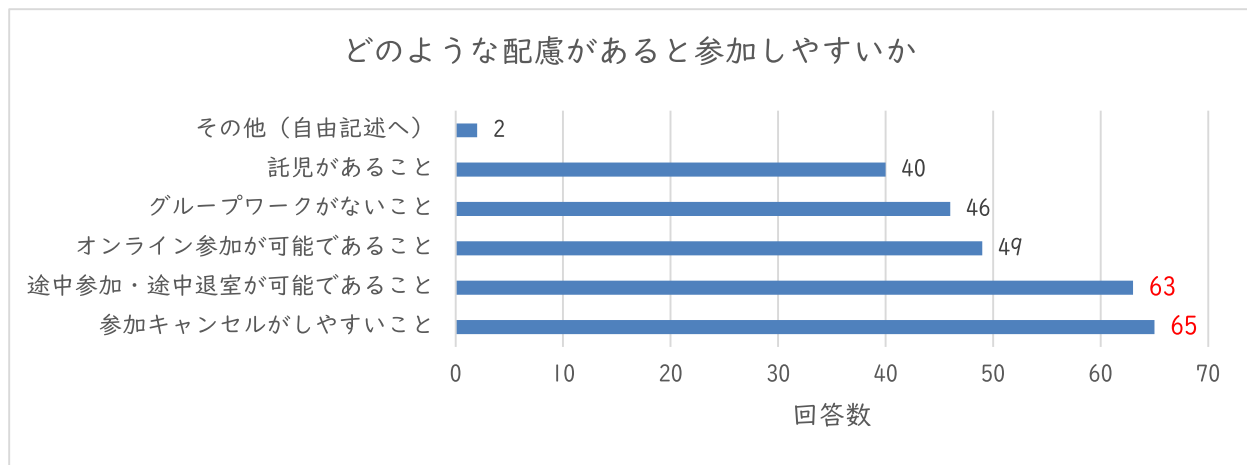
その他（自由記述）

- ・オンライン開催を希望
- ・会社が保障してくれればいつでも参加できる
- ・会社に出向いて、勤務時間中に開催してほしい。
- ・市内の会社講師が出向きセミナーを開催する方が、第一段階の「知ること」につながると思う
- ・2ヶ月位先から日程がわかれば参加しやすい。

質問 6. どのような配慮があれば参加しやすいか。

以下の項目から選択。複数回答可。

- ・託児があること
- ・参加キャンセルがしやすいこと
- ・途中参加・途中退室が可能であること
- ・オンライン参加が可能であること
- ・グループワークがないこと
- ・その他（自由記述）



その他（自由記述）

- ・ その時間に参加できなくてもオンラインでセミナーの内容をあとから視聴できるとよい。
- ・ 子供が小さいと参加が難しい人もいるのではないかな。
- ・ 会社として参加しやすい状況を作って欲しい。
- ・ 自由な意見交換ができる場の提供。
- ・ テーマに女性活躍をあからさまに打ち出すのではなく、ファシリテーターやアドバイザーにジェンダーフリーの視点を持つ人を据えたらどうか。