

## 「男女雇用機会均等法」に期待すること、足りないことは？（原文のまま掲載）

・特になし（20代 会社員・団体職員）

・女性役員を増やしてほしい。結婚、出産後も仕事に戻りやすい環境作り（20代 会社員・団体職員）

・お茶出しを女性にさせる、力仕事は男性にさせるなど、アンコンシャスバイアスを均等法で罰することができるならとてもありがたいですが、それが自分たちの働きにくさにつながらないか不安もあります。（20代 会社員・団体職員）

・法律の中身が一般市民特に管理職に就いている方にあまり浸透していないと感じる。（20代 会社員・団体職員）

・特にない（20代 会社員・団体職員）

・セクハラが浸透したことによりそういった発言が少なくなったように感じる。逆になんでもセクハラと言えればいいという人もいることが最悪冤罪等につながる恐れもあると懸念される。（20代 契約社員・非常勤職員）

・直接的な差別には効果的だと思うが、間接差別まで効果があるかどうか不安である。（20代 公務員）

・特になし（20代 会社員・団体職員）

・男性に対するセクハラも起こることが知られていない。（30代 会社員・団体職員）

・（特に地方の）中小企業へのフォロー（30代 公務員）

・女性ではあるが、最近、「国際女性デー」のように特定の立場の意見を世の中に発信しすぎていると思う。男性も生きづらさを感じている。「大変」と言える社会は大切だが、その裏で何も言わずに努力をしている人が多くいることも事実だと思う。男性のほうが仕事へのプレッシャーなど苦勞が多いと思う（30代 会社員・団体職員）

・性別ではなく個人が尊重されることがスタンダードになる社会になるために、無意識の差別が正されるきっかけになったら良いなと思います（30代 会社員・団体職員）

・女性のキャリア形成の促進（30代 パート・アルバイト）

・面接時に彼氏はあるか？彼氏の転勤はあるか？結婚の予定は？などと聞かれた。まだまだ企業の意識が低い。（30代 会社員・団体職員）

・皆お互いに、相手に嫌な思いをさせるような言動を気をつける、きっかけの一つになればいいなあと思います。（30代 契約社員・非常勤職員）

・管理職の女性比率の義務などを設けてほしい。強制力がないと女性の昇進はすすまない。また、男性が仕事と家庭の両立ができるような働き方改革の促進ももっと後押しして欲しい（30代 会社員・団体職員）

・特になし（30代 公務員）

・特にない（30代 派遣社員）

・法律によって男女の差別が禁止されているという事実をもっと多くの人が知るべきだと思います。いまだに根強い男女の差別があると感じます。仕事だけでなく、SNSなどのメディアでも、まだまだ差別の意識があると思います。そういう世の中が変わってほしいと思います。（30代 会社員・団体職員）

・特になし（40代 公務員）

・企業への広報が足りないと思う。現代は非常に情報が多く、さまざまな法令が変化している中で、必要に応じて調べた先に法令があったりする。もっと分かりやすく、タイムリーに情報が分かるよう広報して欲しい。（40代 契約社員・非常勤職員）

・「女性活躍」にこだわりすぎて逆に女性差別になっていると思うことがある（40代 会社員・団体職員）

・均等法で定められても、まだまだ家庭内の家事負担は女性だけが担っている面も多いと思います。法律だけでなく、そうした家事分担などももっと進むといいなと思います。（40代 会社員・団体職員）

・何がハラスメントになるのか気をつかえずに疲れる（40代 会社員・団体職員）

- ・男性に対し、女性への歪な先入観や男女差別を無くす取り組み（40代 会社員・団体職員）
- ・男女間だけでなく世代間も考慮してほしい（40代 契約社員・非常勤職員）
- ・人や社会の意識を変えること、昔はこうだった…という老害の排除（40代 会社員・団体職員）
- ・両立が、誰かのサポートの上にあることが理解されない。当事者が軽く考えていることが多い。本当の均等って、なんですかね（40代 会社員・団体職員）
- ・女性の家庭や地域における負担の解消（40代 公務員）
- ・法でいくら定義しても、実際の現場に浸透していないと感じる。実際の事業所への本当の意味での浸透がなされていく術があればいいと思う（40代 契約社員・非常勤職員）
- ・各職場でセクハラパワハラへの対策をしてもらいたい（40代 会社員・団体職員）
- ・特に無いです（40代 パート・アルバイト）
- ・差別などをする側の意識が変わらないとなくならないのではないかと思います（40代 会社員・団体職員）
- ・男性職員が居ないため、わからない（40代 会社員・団体職員）
- ・個人差はあるが、法律は理解していても男性管理職の意識までは変わっていないと感じる（50代 会社員・団体職員）
- ・世代間でのハラスメントに対する考え方が違いすぎて、対応に困る。（50代 パート・アルバイト）
- ・法律はあっても、運用がうまくいかない場面が多いと感じる。キャリアコンサルタントなど専門的知識のある人材の配置による運用の適正化を図る必要がある。（50代 契約社員・非常勤職員）
- ・法があることで、特に加害者への抑制にはつながると思うが、根本的な意識改革の意味では、なかなか浸透していかない実情があると感じます。（50代 契約社員・非常勤職員）

・50～60代の人達は考えをアップデート出来ていない人が多いのでまだまだ難しいような気がします。(友人に聞いた話。私の職場では今の所特に問題はありません)(50代 パート・アルバイト)

・罰則が無いと無意味 (50代 会社員・団体職員)

・社会全体が、セクハラに対する意識を持つことが大事だと思うが、年齢が上の世代はまだまだ男性社会の意識があり、改めなければならないと思う。上層部が意識が変わらないと、訴え難いと思うので、社会にもっと浸透していかないといけないと思う。(50代 会社員・団体職員)

・いまだに制度と現状のギャップがある。(50代 公務員)

・尊重し合うこと (50代 経営者)

・企業や職場風土の変化 (50代 パート・アルバイト)

・なし (50代 会社員・団体職員)

・制度があっても、利用には遠慮感があること (50代 会社員・団体職員)

・差別は沢山あった、マタハラも受けた (50代 パート・アルバイト)

・以前に比べれば均等法への理解が広まってきたと思うが、まだまだ意識が低い方もいると思うので引き続き周知啓発が必要 (50代 公務員)

・被害に遭った場合、声をあげやすい環境であって欲しい 50代 (パート・アルバイト)

・わがままかもしれませんが、女性は女性にしか出来ない事、男性は男性にしか出来ない事もあり、なんでもかんでも平等でいいと言う事でもないと思います。(50代 会社員・団体職員)

・均等法は良いことだと思うが、何に対しても行き過ぎになるのは好まない (50代 会社員・団体職員)