

「男女雇用機会均等法」はあなたの職業生活にどのような影響を与えたと考えますか？

**【働きやすくなった】理由（原文のまま掲載）**

- ・女性だからといって昇進できないなど差別がされない（20代 会社員・団体職員）
- ・昔は同じ業務内容でも給与に差があったり、昇進するのは男性で、女性は家庭で夫を支えると言うような風潮があったと聞いています。今でも根強く残っている企業は多いと思いますが、昔よりはましになったと感じています。（20代 会社員・団体職員）
- ・私は20代なので男女雇用機会均等法施行前の女性の労働環境を知りません。しかし、たとえ建前だけだったとしてもそういった法律があることは働く女性にとって救いだと思います。岩手はまだ古いところがあります。お茶出しを女性にさせたり、産休・育休を取れば昇進に響きます。女性が働きやすくなるために、若い私たちが声を上げていかなければならないと思っています。（20代 会社員・団体職員）
- ・採用について男女比率などあまり気にせずに採用しているように思えるため。（20代 公務員）
- ・求人を出す際にも縛りがなくなったように感じる（30代 会社員・団体職員）
- ・前職の先輩から話を聞く限りでは、均等法以前は女性社員が少なく、均等法以後も最近よりひどいハラスメントがあったそうだからです。ただ、私自身も「女性は転勤できなくなったら終わりだ」「女性は泣けば済むと思っている」などといった発言を受けるなど、ここ10年でも問題が改善しているとは思えない部分もあります。（30代 契約社員・非常勤職員）
- ・産休・育休から復帰した時に戻れる場所があるのはありがたい。社会や制度に守られていると感じた。（30代 会社員・団体職員）
- ・育児・介護休業法成立につながる法だと思う。育休がないと仕事はできない。（30代 会社員・団体職員）
- ・子育てしてても時間の融通がきく仕事や働き方が出来る場所を見つけやすくなった。（30代 派遣社員）
- ・女性も理系の仕事に就きやすくなった（30代 個人事業主）

・育児や昇進等の制度はかなり充実し、働きやすい環境になったと感じる。その一方で、女性の雇用や昇任で、女性だからという理由で能力に関係なく雇用等をしているのではという男性からの声などを聞くと、環境は整っても、個人の知識や意識改革が遅れている場合には、働きにくくなる環境に置かれることが懸念される。(40代 公務員)

・少なくとも法の上では、性別を理由にした職場での不利益は抑えられていると思います。(40代 契約社員・非常勤職員)

・採用には差別はない(40代 会社員・団体職員)

・職場であまり「男性だから」「女性だから」という差別は感じたことがない。いい意味でも悪い意味でも。(40代 会社員・団体職員)

・昇進に女性を理由にされたことはない(40代 会社員・団体職員)

・就職した時点でだいぶルール上では男女差のない時代だったので、強く効果を感じてはいない。法の施行によって、よくなったのだろうと思う。(40代 会社員・団体職員)

・個人的な意見になるが、男女共に働く時代になり、働くことが当たり前化され、働くことはしやすくなったと感じている。教員の中では女性も男性も同じ立場で働き、昇格を目指す女性も多い。制度としても女性だけでなく男性の育休制度なども整い始めているが、家事、育児等はやはり女性が担うことが多く、働くことに加えての負担が増えているのも現状だと感じている。職場での女性への期待が増えることで、逆に働きにくさを感じる時がある。(40代 公務員)

・男性の育児休業制度が取りやすくなった(40代 会社員・団体職員)

・産休育休を3回取得しました(40代 会社員・団体職員)

・前職の時代には女性は深夜勤務をしても、していないことになり割増手当を支給されなかった(50代 会社員・団体職員)

・子どもの用事等で休みを取りやすくなった(50代 会社員・団体職員)

・働きやすさも多くあったと思うが、一方で「何も変わらない」ことも多く感じます。(50代 契約社員・非常勤職員)

・女性の就労環境を改善する法律が次第に整備され、自分の職場は働きやすくなっていると思うが、社会全体を見ると、ハラスメント問題などまだまだ変わっていないことが多いと感じる。(50代 公務員)

・経営者になったため(50代 経営者)

・育児休暇はだいぶ取りやすくなったと思うが、その後の子育てしながら働くというところは休みがとりづらかったり、理解がない企業もまだまだ多い。(50代 パート・アルバイト)

・育休制度ができ、育休中の生活費確保策が拡充されてきたこと、通称ではあるが旧姓使用ができるようになったこと(50代 会社員・団体職員)

・育休明けに復帰の希望を告げたら、数回にわたって「なんで？」や理由について、理屈をこねられ、最終的に退職することにした。(50代 パート・アルバイト)

・女性の役職者が増え女性ならではの相談事をし易くなった。今は男性社員も子育てに積極的で、保育園のお迎えのため残業せずに帰ったりお子さんの体調不良の時などは、午前午後などに分けて奥様と交代でお休みを取られるなど子育てに関しても女性ばかりが、ではなく協力的になってきたとおもいます。(50代 会社員・団体職員)

### 【分からない】理由(原文のまま掲載)

・出産で休職することで、キャリアに戻りにくくなる。やりたい仕事ができなくなる。役員など上司に圧倒的に女性が少ない。(20代 会社員・団体職員)

・法律成立以前に企業で働いたことのある女性の話を聞いたことがないので比較が出来ない。(20代 会社員・団体職員)

・始めから男女平等がある程度浸透された社会であったため強く感じることはない。(20代 契約社員・非常勤職員)

・働きやすさ→同一賃金 働きにくさ→生理休暇があっても男性上長に申告しづらい(30代 会社員・団体職員)

・法律に基づいて社会が動いてると思えないから(30代 会社員・団体職員)

・比較ができないため(30代 会社員・団体職員)

- ・均等法の前の状況を知らないので分かりません (40代 会社員・団体職員)
- ・自分の周りで特に変化を感じなかった (40代 パート・アルバイト)
- ・前退職してから現職までが長すぎ(20年)なのと現職が1年未満なので (50代 パート・アルバイト)
- ・今の食事が長いので (50代 会社員・団体職員)

### 【何も変わらない】理由 (原文のまま掲載)

- ・生まれた時にはなかったものの、2歳の時にできた法律のため、それができた後とない時との前後を比較できない。(20代 会社員・団体職員)
- ・紙面上では均等でも、実際はそういうわけではない事もある (20代 公務員)
- ・特になし (20代 会社員・団体職員)
- ・若い世代など社会の理解度が増していると感じるが、まだまだ足りない (30代 公務員)
- ・私には、女性ならではの悩みがなかったこと、育児介護の経験がなかったため。ですが、男女問わず周りの方が様々な制度を利用できているのは良いと思いましたし、お互い様でフォローし合える雰囲気だったので良かったと思っていました。(30代 契約社員・非常勤職員)
- ・元々今の職場で差別を感じたことがないから。(30代 公務員)
- ・学生時代に学んだが、社会に出る前と出てからで何か変わったかと言われると実感することはなかったと感じる。社会に出てみて、上司が男性中心だったり、雑用は女性だったり、いつの時代も変わらないのかな？と感じることはあった。(30代 会社員・団体職員)
- ・自分の就活時には均等法が徹底されていなかったが、転職活動時には均等法が浸透していた。だが、未だに中小企業の面接時には男尊女卑を匂わせる質問が多く非常に残念な思いをした事がある。(40代 契約社員・非常勤職員)

・意識の変わらないおじさんたちがずっと上司なので。世代交代されないと何も変わらない  
(40代 会社員・団体職員)

・均等法があることは世間では周知されているものの、男性からの女性に対する先入観（女性は出世しない、均等に仕事を与えない）は抜けきれていないため、仕事のやりがいや仲間意識にやや不満を抱いている（40代 会社員・団体職員）

・10年以上前になるが、ハローワークで「募集先は男性を望んでいるから応募しても難しい」と言われたこともある。表向きは男性・女性の指定はないが、業種によっては見向きもされない。（40代 契約社員・非常勤職員）

・法律は変わっても、人・社会の意識は変わらない（40代 会社員・団体職員）

・実際に男女平等だとか正規非正規の格差がないと実感できる場面がないから（40代 契約社員・非常勤職員）

・職場の人たちに浸透していない（40代 会社員・団体職員）

・男性職員が居ないため何も変わらない（40代 会社員・団体職員）

・男女間での求人の差を感じる。また、均等法の影響かは分からないが、子育てをしていない世代への負担が増えたように感じる。（50代 パート・アルバイト）

・社会においては、まだまだ女性は育児や家庭のことを主に担うのが当たり前のバイヤスがあり、男性の無意識の配慮により活躍のチャンスを得る機会を与えられない。（50代 契約社員・非常勤職員）

・女性の非正規雇用が拡大しただけで何も変わっていない。非正規は調整弁で、経済格差が生まれるだけだし、老後の年金額も増えず困窮老人が増えるだけ。何も改善になっていない。（50代 契約社員・非常勤職員）

・会社の制度としてあっても実際に活用されていない（50代 パート・アルバイト）

・育児休業で時間短縮の職員がいたが、人数が変わらないので、少ない人数で回さないといけず、大変だった。残る職員に対してはやるのは当たり前という風潮はやるせないと思う。（50代 会社員・団体職員）

### 【働きにくくなった】理由（原文のまま掲載）

・時短勤務の人は好きな仕事だけできる風潮にあり、他の全ての業務をその他の人たちでカバーしているから今後離職者が増えると思う。人それぞれに事情があるので時短勤務はもっと増えるべきだと思うが、その時間内における業務の内容は平等にした方がいいと思う。時短になったがゆえに責任ある業務やプレッシャーのかかる業務を一切しなくて良い、ということでは不平等になってしまう（30代 会社員・団体職員）

・自分が働いていて働きやすさを感じる点は、業務内容、昇進の機会、業務経験を積む機会に男女差をあまり感じないこと。働きにくさを感じる点は、少子化などによる働き手不足により組織や人事配置に余裕がなくなり、子育て中であろうが業務負担に配慮がほぼされなくなったこと。家でも家庭でも何もかも背負わされていると感じ、働くモチベーションが下がる。家族との時間を削らないとサラリーマンを続けられないことにジレンマ。（40代 公務員）

・自分自身は働きやすさを維持するために、サポートをする為、しんどさ大きい（40代 会社員・団体職員）

・就職活動の時、募集要項には、性別不問とあったが、明らかに男性職員募集で、お互いに時間の無駄であったと感じた。また、給与面や、職務等級の上がり方の差など、平等とは感じなかった。（50代 会社員・団体職員）