

自由意見

質問 16 (自由記述)
既に取り組んでいる
男女は平等で、雇用も差別することなど考えていない。働きやすいように会社は取り組んでいます。
男女関係なく以前から能力に応じて仕事をしていただいている。
土木・建築の現場ではまさに男女平等です。よその現場で働くガードマンの女の人がトイレを借りに来たこともあります。下請け孫請けの中には奥さんが旦那さんと一緒にきつい基礎工事をやっている人もいます。公共工事では下請け泣かせにならない発注をお願いします。
設計事務所という職種柄男女間の格差はありません。
当社では、出産後の復職は希望者全てに実施しています。
多様な人材確保のため男女共同参画を計画している。
弊社では採用、賃金、昇進、昇給等全般について性別とは無関係です。本年度より社内規定に「育児・介護休業制度」を取り入れました。「イコールなごや」の目的は男女共同参画社会の実現のようですが、具体的な目標があれば教えていただけますか。メールでお願いします。
周知・啓発を希望、今後勉強したい、など
このアンケートに関しての冊子を作製して配付すると良いと思います。【実施しやすい具体例も含めて】
男女平等参画に関するイベント開催と各事業者宛の強化月間（期間）啓発ポスター配布をして更なる認識の高揚に行政として努めてほしい。
建設業で主な業務内容が現場作業の少人数の会社の場合の男女平等参画モデルを教えてください。
雇用機会均等法が、その内容において大きくクローズアップされ、共同参画推進については、若干影が薄い感じがしております。今後の職場構成を考える時、女性の人材活用は極めて大きなファクターと思います。一層の広報により周知が望まれます。
上下水道工事の一翼を担う経営の環境は、品質、安全、コスト等の管理に対する要求がますます加速の方向にあり、管理体制の充実化を余儀なくされています。これらの業務は、従来男性が主体とされてきた分野であったが、内容によっては女性でも充分対応できる場所も沢山あり、女性の参画を可能とするための社会環境の整備を推進したいと考えておりますが、これら推進するための助成金の制度があるとすれば、どのようなものがあるか知りたい。
建設業全般的に見れば、男性優位の固定観念があるが、社会情勢を客観的に見て、女性優位を感じる点も多い。弊社としては、業界のモデルとなれるよう、男女平等に取り組みたいです。
意識啓発の資料等を同封していただいて、参考になりました。
知らないことが多かった。日常生活を送っていても目につくようにアピールして欲しい。
今後男女平等参画を官民とも推進していくことは必要なことと思っています。
当社は電気設備工事業であり、現場・仕事が多く、女性は事務局のみで少数であり、今までは特に意識がありませんでしたが、今後少子高齢化の時代になれば、男女平等の意識も高まると思われれますので、今後は取り組みもしていきたいと思います。
今回アンケートを頂き名古屋市にも男女平等参画推進なごや条例がある事を知りました。平日は仕事の関係でなかなか出席することができないので、土・日において講演会や勉強できる場があれば是非出席させていただきたいと思えます。
アンケートの調査票を送付いただきましたが勉強不足で申し訳ございません。当社は小人数の零細な会社のため、日々仕事に追われています。今後は少しずつでも意識していくように心がけるように努めます。
今女性社員はいませんが、採用の際またその後の対応等充分参考にさせていただきます。
男女平等参画に関する推進状況をよく把握し今後取り組みたいと思います。
要望は無いがインターネットなどで「男女平等参画」というものを調べてみる。
職業柄女性が少なく、今まで配慮が足りなかったかと反省している。
今後勉強。

子育て支援始め、行政に対する要望
(子育てをしながら働いていた時期もあったので、振り返ると)子どもが病気になった時見てくれる人が誰もいなかったの、仕事を休んだり、早退したりした。病児保育をしてくれるところが近くにあればよいのと思った。
公立の保育園の増設等、育児支援をもっと積極的に行ってほしい。
産休、育休、手当の補助支給を望みます。
私どものような小さい企業ですと、法令としてあってもなかなか現状の経営が苦しい中、対応していくことが難しいと思いますし、今年度女性の退職に伴い以前私どもにありました者の再雇用をお互いに希望しましたが、子どもを保育してもらう所が見つからず、見送りました。そのことを考えても、社会でそちらが充実していかないとなかなか難しいと思いますし、私どももそちらを望んでおります。
当社は官公庁を中心とした建設コンサルタントであるが、官公庁の担当者(特に役職)において、女性の技術者に対し不安感や奇異な目で見ることが多い。請負側は必然的に女性を打合せ等には出さなくなる傾向にあるため、まず「官」より「始めよ」である。
女性が子育てをしながらも安心して働くことのできる施設の確保や婚姻・出産後に再就職を希望する。女性の再チャレンジの場を増やすために、一定条件の下での公的助成が必要と考える。それにより結果的に少子化を抑制することにつながるものとする。
今回回答は東京本社にて行っていますが、質問15のように、地域限定の情報がなかなか本社まで伝わってこないケースがあります。例えば、中部に拠点があり、本社が別の地域にある会社へは、本社に対しても、情報提供等の配慮をしていただく対応をとっていただければと思います。
大企業と中小企業は違う、中小企業では難しい、など
実際に女性が生涯に渡って働く場所は中小が多いので、まず中小事業所の支援をしてはいかが？
男女平等参画を推進していくのは当然のことではあるが、大企業と中小企業の事情が違うため、難しいと思う。
中小企業では女性、男性を問わず、一人ひとりの社員の役割が主要となっています。育休制度の必要性は充分認識していますが、実質適用するのは困難であると思います。法や制度の整備だけではなく、現場に合った柔軟な対応が求められると思います。企業の自助努力も必要ですが、行政としても「かゆいところに手が届く」ような支援体制を検討してください。
このアンケートは男女差別ありきの設問になっているが、当社では元々差別していないので、答え難い項目がある。 人数の少ない零細企業と大企業を同じ扱いとすることには無理があるとともに、官庁・大企業しかできない育児休業・育児支援を進めることは小規模企業に働く人との格差を拡大することになることを認識して施策を講じていただきたい。
一人の新人を育成する費用を回収、+ になり始めた頃に結婚・退職が当社の命取りになりかねない現状を考えると、当社のような小さな会社は、思い切ったことが出来ません。
当社の経営規模で男女平等参画推進といわれても…。コストと時間がかかります。現状維持を保つのが困難な状況です(気持は推進したいと思っています)。
小企業にはなかなか応募が無く苦慮しています。
少ない人数で業務を処理しなければならず(一人数役)、会社の制度見直しにはかなり時間がかかることが問題であり、課題でもある。
現場見学、実習後に本人が納得するかしらないか本人次第で採用する特別規制無し。 小企業のため特別な事ができません。
女性にも問題が
当社として育児休業制度等社内規定を整備しているが、女性の寿退職がほとんどであり、制度適用が実績として皆無である(女性の平均年齢26歳、正社員で既婚女性は0人)。 寿退社等の場合、スキルのある社員には再雇用も勧めているが、パートの希望はあっても、復職の希望はゼロ。 子育ては自由になる時間、生活に合わせた勤務時間が設定できるパートの方で働きたいという女性社員がほとんどであった。
女性は結婚などのため仕事を覚えた頃退職するため、どうしても若者を雇用できない。
当社は女性の方でも比較的高齢の方が多いので、意外に平等参画は受け入れられていません。

その他
当社小企業につき、男女区別しての採用はままならず、適材がいれば採用しています。新卒者が対象で、男子女子ともに求人をお願いしている。取り立てて平等は意識していません。
女性社員2名なので特になし。
社員の平均年齢が男女ともに高いため、出産・育児休暇等に当てはまる人等がおりませんので、内規には記入あっても、実際の発生で確認することが不可です。
今後当社においては、若い人材が多くなってきたときには、今回のアンケート全問が大変大切・重要になると思われる。現在当社の形態が質問とはかけ離れていると思います。
質問3～13までは、弊社として何もしておりませんので解答が出来ません。
名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）の事務局人員構成、また年間支出費用の公表が必要である（我々の税金で運営がなされていると思う）。
我々の業界の現状では非常に辛い設問です。
頑張ってください。
男女の機能を理解した上での平等を考えたい。
求人、在職者の変動等がなく、またその必要性も今はなし。よって平等の意識はあっても、具体的にはあまり実施しているものではありません。
建設業において、男女ともにできる仕事、出来ない仕事があり、ここの部分を混同していませんか？当社の場合、1．岩組、2．高木植栽等、人力を必要とする仕事。
わが社でも理想としてはやっていきたいのですが、現実には難しい面が多々あります。
女性正社員は現在いません。
職場に女性がいないため、具体的な要望なし。
当社は現場作業には女性は不可能のため事務のみとします。
共通面なら平等の待遇で良いが、仕事の内容によっては、性による適正があると思う。その辺を考慮した判断が必要。
弊社は、建設業の中でも軌道・土木が主体の会社になります。業種が特殊なため、必然的に男性に頼る部分が現状でして、規模的にも支店・営業所レベルでは今のところ女性社員はおりませんが、本社では事務部門で女性が活躍する場があり、採用も行っております。
弊社は、現場作業員（監督員）が主となっており、過去の募集等においても、女性の応募実績がございませんでした（事務員は除く）。そのため、当アンケートに該当する内容に対し疎く、上記質問に対し空欄が多くなりましたこととお詫びいたします。
本社（東京）では対応していますが、出先で少人数の名古屋支店では、女性1名ということもあり、また、年齢的にも子育て等に関係しないので、アンケートには十分お答えすることが出来なくて申し訳ありません。
まだ新設されたばかりですのでこの先はどうか分かりません。しかし、現実厳しい部分があるかと思えます。
男女の差別をしないことだと思います。
女性会等でよく講演会議等聞いています。我が社は家族的な会社ですのであまり回答することはございません。
労働条件の悪い建設業（外での仕事）ですのでトイレの確保、安全面、衛生面等、まだまだ遅れております。女性の正社員は社内での労務となり、男女平等まではいかなくとも確保されていると思われます。若い子（労働者）が定着しにくく、問題は多々抱えております。
当社は小さく仕事も少なく、従業員も少なく、今後、男女平等参画を実現できるよう大きくなればと思います。
女性正社員は全員が50歳以上であり、育児休業はなじめない設問。 男性正社員も数名がこれから該当するかもしれない状況。
地下鉄の女性専用車両は差別だと思う。男女平等推進する名古屋市としては是非見直してほしい。朝の女性専用車両の利用状況見られたことありますか？飲食、化粧、マナー違反...女でも絶対利用したくないはずです！迷惑車両です。