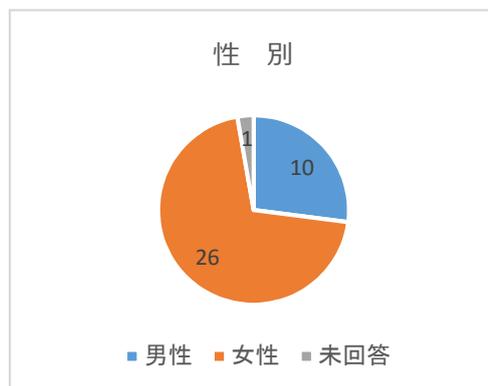


# アンケート集計結果（2016/9/8 Google Woman Will×マタハラNet勉強会）

## 【参加者データ】

### (1)性別

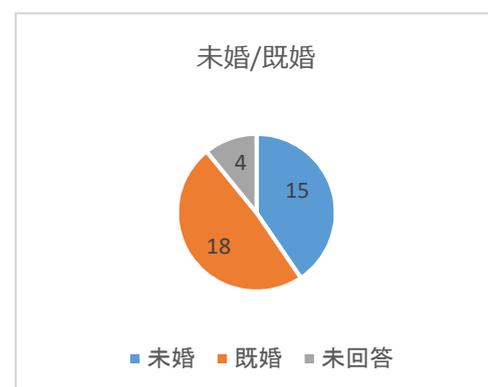
男性と女性の比率はおよそ1:3で、女性の参加が多い。



### (2)未婚/既婚

未婚/既婚はほぼ半数ずつ。

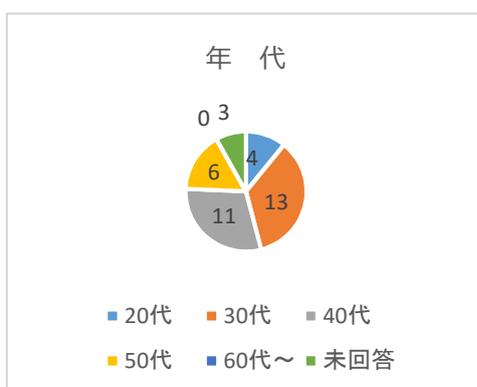
未回答の人は年代が40代以上の女性であったことより回答しづらかったと想像できる。



### (3)年代

30代が一番多く、次いで40代となっている。

30代・40代を合わせると半数を超える。

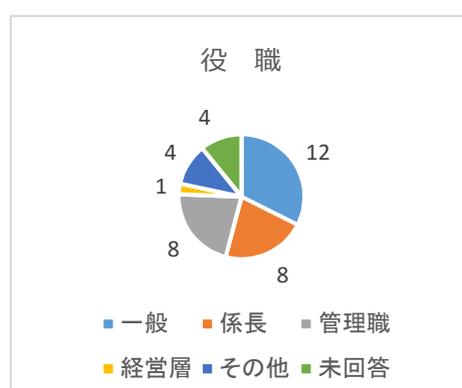
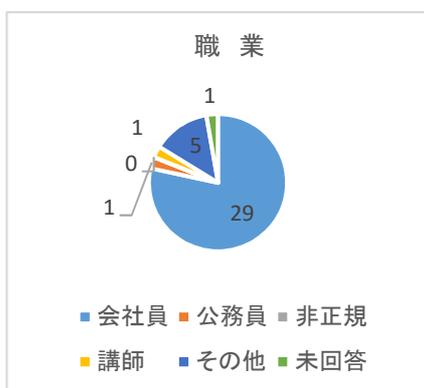


### (4)職業×従業員数×役職

会社員がもっとも多く、3/4を占めている。

社員数5,000名までの**大企業からの参加者が多かった。**

一般社員、係長・主任・管理職と幅広い役職からの参加が多かった。



【セミナー全般について】

Q1.本勉強会全体の印象はいかがでしたか？

約8割の参加者が「良い」印象であった。

「やや悪い」「悪い」を選択した参加者はいなかった。

Q1.全体の印象はいかがでしたか？



Q2.マタハラについてご理解いただけましたか？

「やや理解できない」「理解できない」はなかった。

ほぼ全員が理解できたと回答している。

Q2.マタハラを理解できましたか？



Q3.得たい知識や情報は提供されていましたか？

約9割の参加者が満足したとの結果であった。

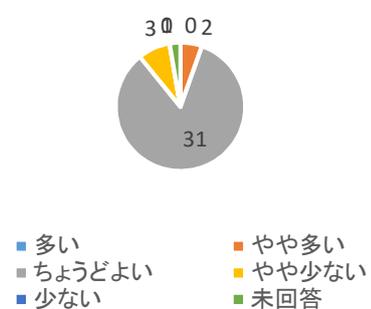
Q3.知識や情報は得られましたか？



Q4.2時間の勉強会として、内容量はいかがでしたか？

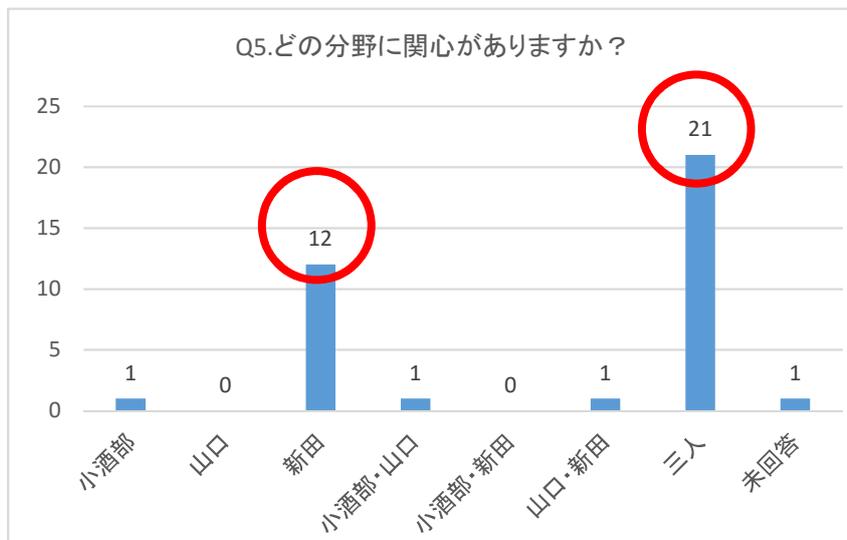
8割以上の参加者が「ちょうどよい」を選択した。

Q4.内容量はいかがでしたか？



Q5.3部構成のどの部分に関心がありますか？

「三人」を選択した参加者が多かったことからどの分野にも関心があつて参加したことがわかる。講師個別でみると、新田講師に関心が集まっていることから、**法改正に伴う知識や情報収集が目的**であったことが推察できる。

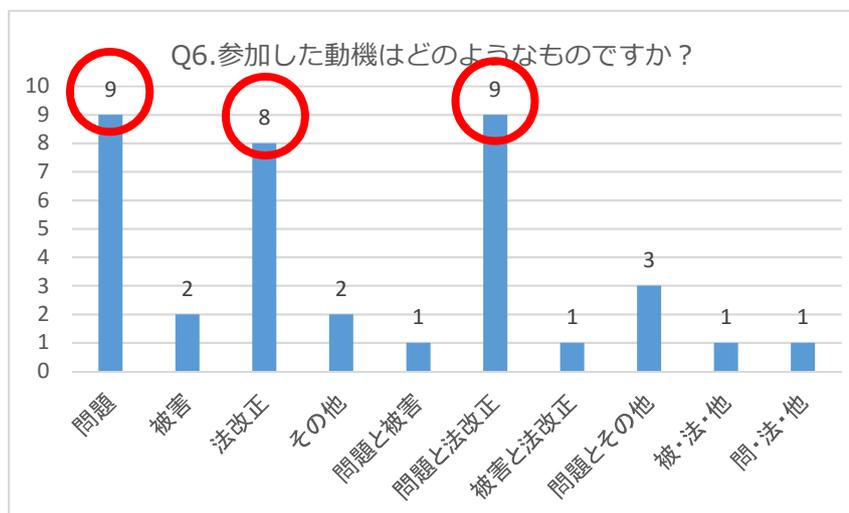


Q6.本勉強会に参加した動機はどのようなものでしょうか？

突出して多かったのは、「マタハラ問題への関心」と「法改正に伴い、マタハラ対策の義務化に取りため」である。

参加者が自分の部署名を記入してくれた人のうち**人事部・総務部関連に勤務しているのは14名と全体の組む4割**に近くにはのぼっている。

**マタハラ問題とはこういったものを指すのか、義務化に際して、こういった取り組みが必要なのかを勉強したい**という意向があると推察できる。

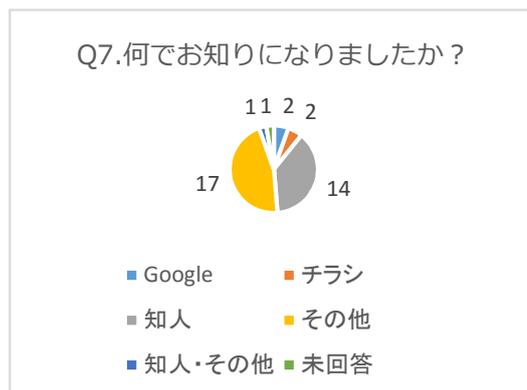


Q7.本勉強会のことを何でお知りになりましたか？

「知人」「その他」が多いが、記載があった内訳は、

- Facebook 7件
- マタハラNetからのメルマガ 5件
- ファザーリングジャパン 2件
- Woman Will 1件

「知人の紹介」「その他」で山口講師の名前を挙げている人が5名と多かった。



## 【コメント欄】

- 動画にあったような凄まじいケースは身近に聞かないけれど、ケーススタディを考える中で、いろいろな立場・価値観の人が「いち社員の妊娠」に遭遇することで、いろいろな反応が起こり、結果マタハラな言動につながってしまうことが理解できた。マタハラに限らず「ハラスメントの起こるしくみ」の根っこ部分が理解できたと感じ収穫でした。実際には、気を使いあった結果、みんなが苦しいという状況も多いと感じていて、制度を受け入れる文化づくりも大切だとあらためて思いました。(女性・40代)
- ケーススタディ**をもとにマタハラ問題を学べて参考になりました。(女性・30代)
- ファシリテーターが全員男性ということに驚きました。(男性・30代)
- 自分の会社が認識が甘いなと思いました。ファシリテーターを男性にお願いするなど、責任を男性任せにする女性の姿勢もよくないと感じました。(女性・30代)
- 短い時間にもかかわらず**幅広いテーマ(手法)**でのセミナーでとても勉強になりました。(女性・20代)人事部
- 小酒部さんのおっしゃったマタハラのうち、ブラックはさすがにないですが、グレーは各人の意識を背景にしているだけに意外と起こりうると思っており、防止は難しいと思っています。(女性・50代)人事局
- DVDの内容が良かった**。教材として興味を持った。ワークはいろんな考えがあることを知った(人によって違うこと)(プロフィール未回答)
- 交付後すぐの**法改正に対しての知識を得られて良かった**。(男性・30代)
- マタハラ**の導入部分、**概念的な知識**を学ばせていただきました。一方で、踏み込んで**一般的な事例(判例)や、具体策の中でも周知徹底させるための工夫やアドバイスをもう少し知りたい**と思いました、また参加させていただこうと思います。(女性)人事部
- マタハラについて学んだ後、ワークショップにて意見を深められ、その後、法律や指針の見方から学べてよかった。(女性)学生
- 山口さんのワークの最後に、ファシリをやった人が男性ばかり！という事実をみて驚きました。(女性・50代)総務部
- マタハラ**の**基礎的な知識、実践的な部分、また法律までダイジェスト**に学ぶことができました。(女性・40代)
- 特にワークで育休取得者の不安や、制度を作る側が心得て準備すべきことが言うに落ちました。(男性・30代)
- (1)年1回はこのような無料勉強会を開催して欲しい→参加していない人を中心に。  
(2)実際に**育休や産休制度で成功している企業の成功例**(再春館製薬さんをこのようなセミナーに呼んでほしい)を紹介して欲しい。(男性・40代)
- 多くの企業に波及していくことが大切かと思えます。もう少し**ネットワーキングの時間**があると良いと思いました。(女性・20代)
- 法改正への対応だけでなく、**ワークから色々気づき**がありました。またマタハラの種類について勉強になりました。(女性・30代)
- 大変勉強になりました。少し残念だったのは、被害者支援の視点からということもあるのが“怒りは会社や上司に向くべき”とか「粘土層」といった表現が使われていたことです。それぞれの立場で変わっていくべきところがあると思いますが、一方の至らない点を強い表現を使うと変わる気持ちを削ぐ結果になりかねないのではと感じました。(女性・30代)
- 小酒部さんのお話をもっと聞きたかった。(女性・50代)
- 大変素晴らしい内容でした。(男性・30代)
- 2時間では短い内容**でした。もう少しお話を聴きたいと思う内容で、それがまた良いのかなあなどと思いました。(男性・40代)
- 経営者に対する意識改革**、勉強会などにももっと取り組んでいただきたいと感じました。(女性・30代)

■ マタハラは当事者に対して上司が「優しすぎても×」「厳しすぎても×」と感じた。なので、管理職は自己流の価値観で判断するのではなく、このような勉強会や研修を通してきちんと学ぶ必要があると思った。(男性・30代)

■ マタハラNetの活動にエールを送りたいです。自分の仕事でもしっかり取り組んでいきます。カルチャーを変えていくことは簡単ではないと思いますが、ひとつひとつ積み上げることですね。無料で参加はとても価値があって申し訳ないです。(女性・40代)

■ 権利と義務のバランスと各制度をどうバランスよく施策として制定するのか、すべての社員が満足できるような対策とは何かを知りたい。ハラスメントの現場のエビデンスを残す場合、どういう手段が良いのか。(男性・40代)

以上