

平成 29 年度 企業向けアンケート結果

建設コンサルタンツ協会九州支部 女性技術者委員会

1. 実施概要

- ・女性技術者の現状・課題等を把握するため、建コン九州支部 会員企業のWLBに関する取り組み内容の把握を主な目的として実施。

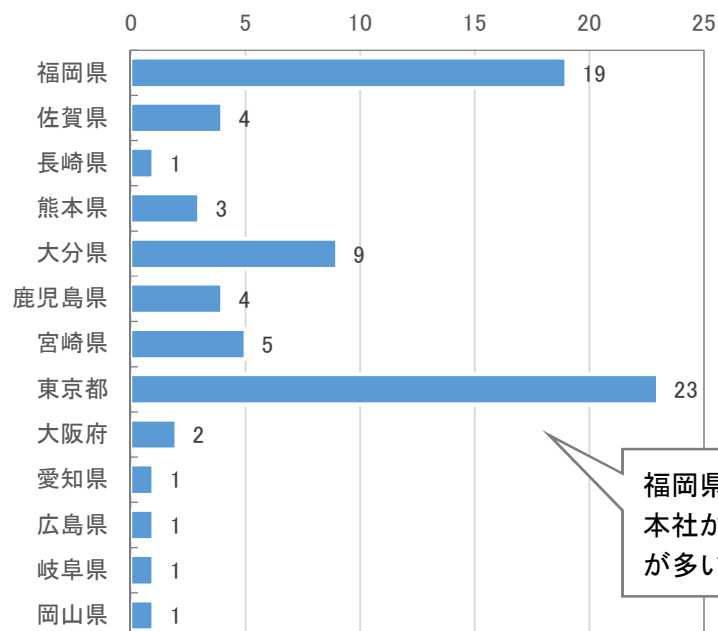
- 実施期間：平成 29 年 5 月 22 日～平成 29 年 6 月 9 日
- 回収数：74 社（146 社を対象に実施・回収率 51%）

2. アンケート結果

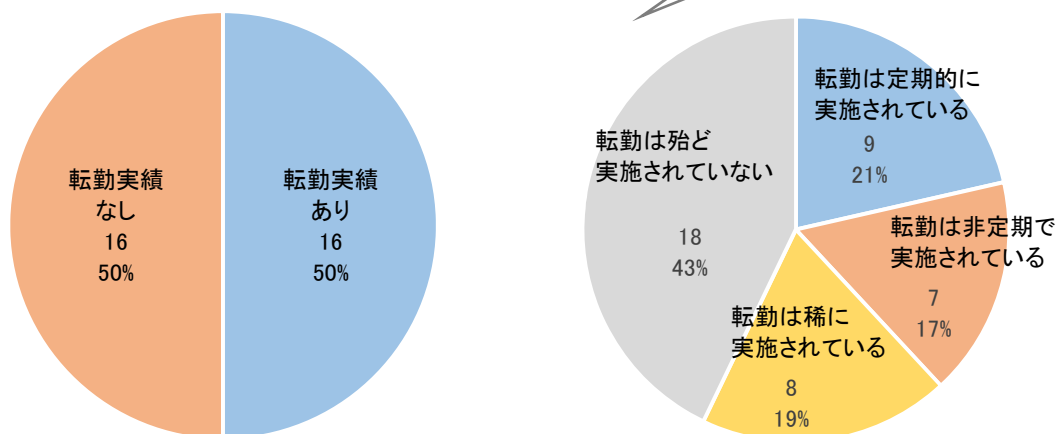
I 貴社について

Q1 企業名と本社所在地をご記入ください。【回答数：74】

| 都道府県 | 回答数 |
|------|-----|
| 福岡県 | 19 |
| 佐賀県 | 4 |
| 長崎県 | 1 |
| 熊本県 | 3 |
| 大分県 | 9 |
| 鹿児島県 | 4 |
| 宮崎県 | 5 |
| 東京都 | 23 |
| 大阪府 | 2 |
| 愛知県 | 1 |
| 広島県 | 1 |
| 岐阜県 | 1 |
| 岡山県 | 1 |
| 合計 | 74 |



Q2 貴社の勤務地状況を教えてください。【回答数：74】



※Q3の修正前後で設問内容が変更（左図：修正後の回答、右図：修正前の回答）

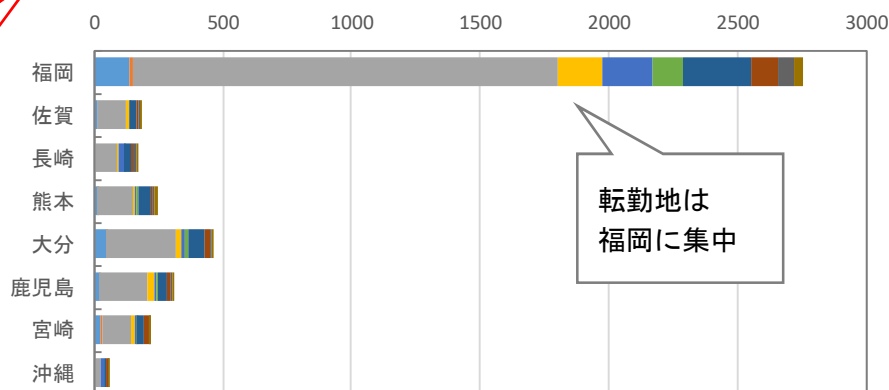
Q3 平成29年4月1日現在の貴社の九州内に勤務している従業員数をご記入ください。

技術部門・技術部門以外に所属する事務担当者はその部門に含めてください。

役員には、取締役・監査役・執行役員などを含めてください。

| | 役員 | | 技術部門 | | | | 技術部門以外 | | | | 合計 |
|------|-----|----|------|-----|------|-----|--------|-----|------|----|-------|
| | | | 一般社員 | | 契約社員 | | 一般社員 | | 契約社員 | | |
| | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 福岡県 | 139 | 12 | 1652 | 169 | 197 | 122 | 264 | 99 | 64 | 34 | 2,752 |
| 佐賀県 | 14 | 0 | 110 | 14 | 3 | 0 | 27 | 8 | 2 | 1 | 179 |
| 長崎県 | 3 | 0 | 89 | 6 | 17 | 1 | 28 | 11 | 8 | 4 | 167 |
| 熊本県 | 12 | 2 | 137 | 11 | 6 | 7 | 43 | 13 | 7 | 8 | 246 |
| 大分県 | 45 | 5 | 266 | 24 | 11 | 16 | 60 | 27 | 4 | 4 | 462 |
| 鹿児島県 | 19 | 2 | 187 | 24 | 12 | 7 | 34 | 14 | 3 | 5 | 307 |
| 宮崎県 | 24 | 6 | 116 | 11 | 6 | 2 | 31 | 15 | 3 | 3 | 217 |
| 沖縄県 | 0 | 0 | 24 | 0 | 14 | 0 | 11 | 2 | 3 | 4 | 58 |
| 合計 | 256 | 27 | 2581 | 259 | 266 | 155 | 498 | 189 | 94 | 63 | 4,388 |

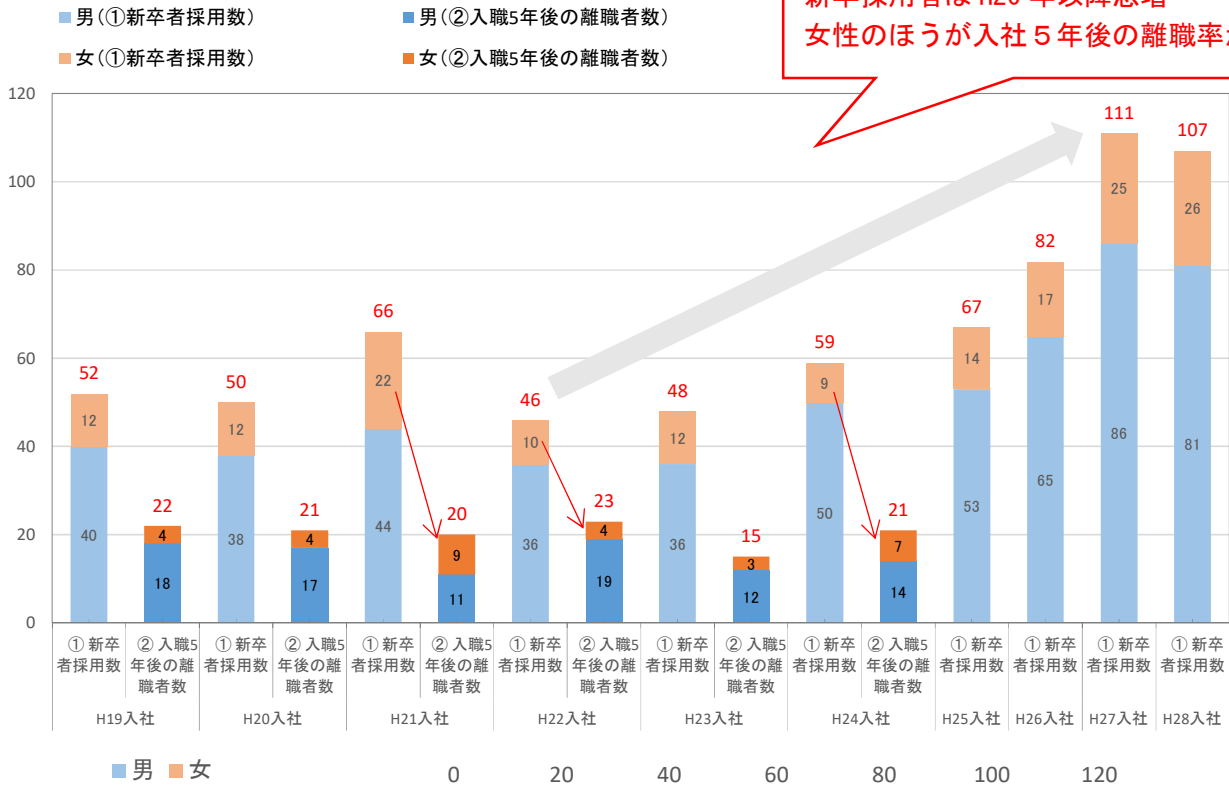
役員・技術部門
一般職の女性は
約1割



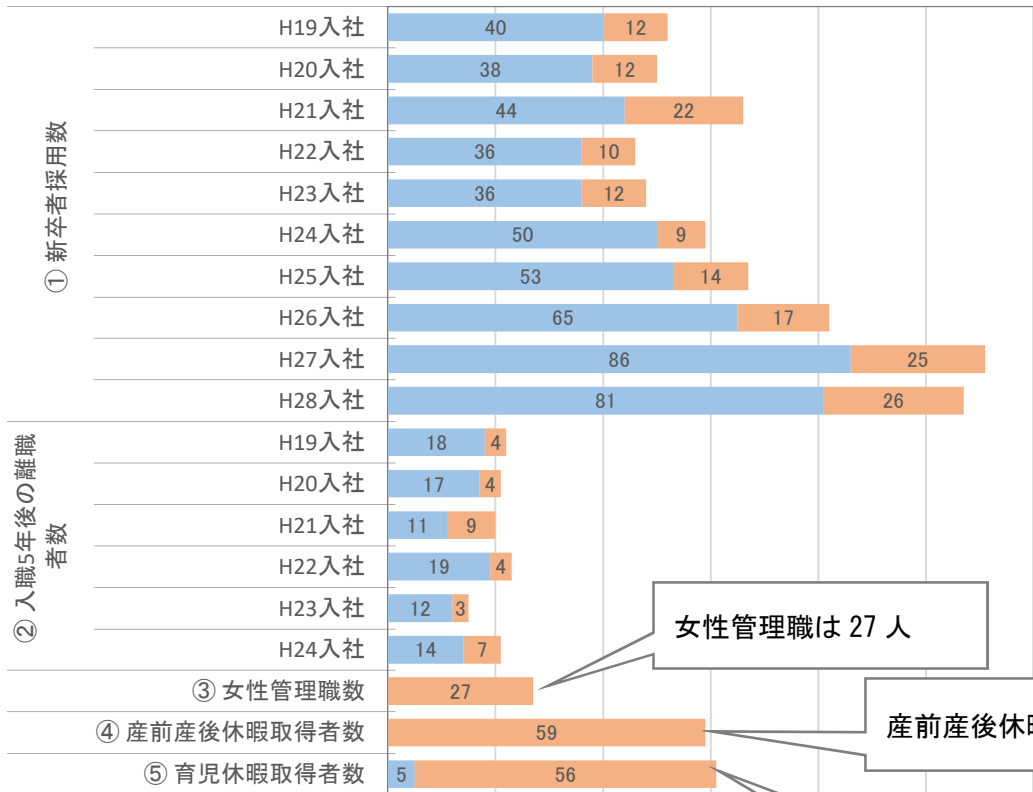
- 役員(男)
- 役員(女)
- 技術・一般社員(男)
- 技術・一般社員(女)
- 技術・契約社員(男)
- 技術・契約社員(女)
- 技術以外・一般社員(男)
- 技術以外・一般社員(女)
- 技術以外・契約社員(男)
- 技術以外・契約社員(女)

※1: 一般社員の従業員数は、期限を限定しない正規雇用者を対象とし、契約社員の従業員数は、「準社員」・「嘱託」・「非常勤」・「臨時社員」等を含む従業員を対象とします。

Q4 貴社の新卒者採用数、入社5年後の離職者数、女性管理職数、産後休暇・育児休暇取得者数を教えてください。



新卒採用者は H26 年以降急増
女性のほうが入社5年後の離職率が高い



※1:九州内に勤務している従業員を対象とします。
 ※2:③は、平成29年4月1日現在の人数をご記入下さい。
 ※3:④と⑤は、過去5ヶ年(H24~H28)の人数をご記入下さい。

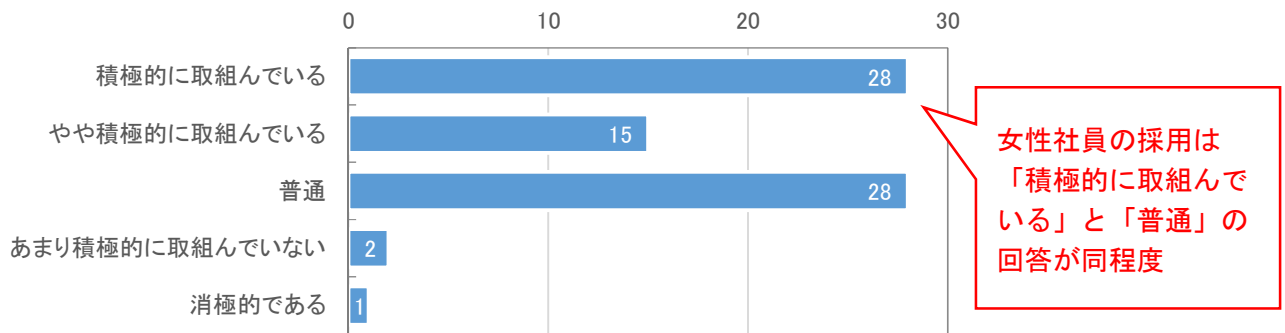
女性管理職は27人

産前産後休暇取得者は59人

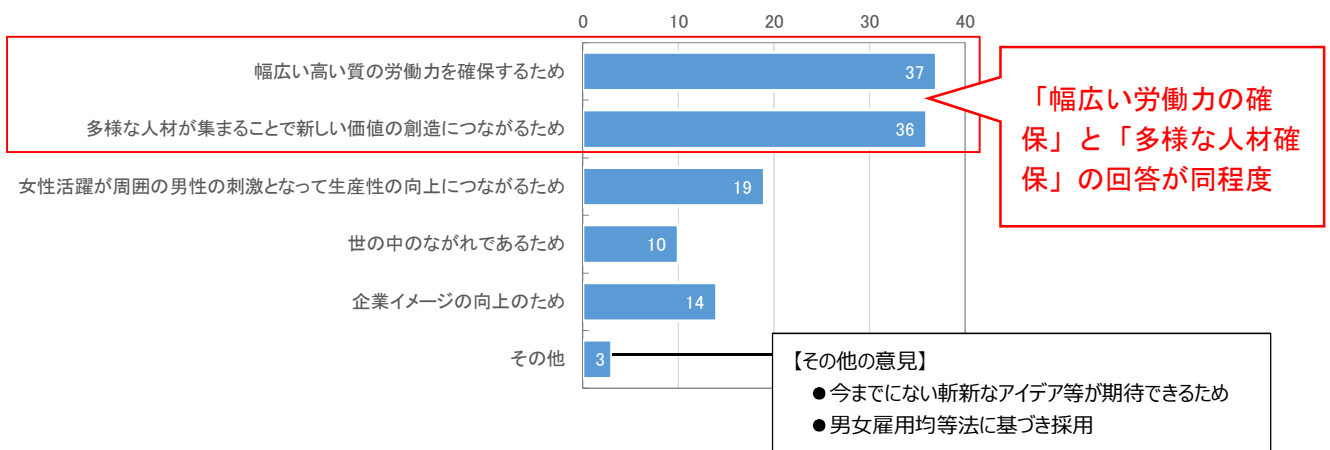
育児休暇取得者は男性が5人、女性が56人

Ⅱ 企業から見た女性社員について

Q5-(1) 女性社員の採用に積極的に取り組んでいますか。【回答数：74】



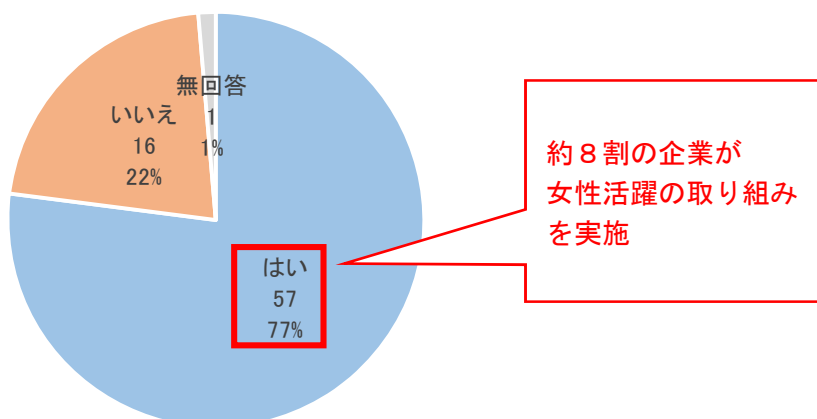
Q5-(2) Q5-(1)で「1: 積極的に取り組んでいる、2: やや積極的に取り組んでいる」と答えられた企業のみ、その理由について該当する項目があれば回答欄に記入し、ない場合は具体的に内容を下記にご記入ください(複数回答可)。



Q5-(3) Q5-(1)で「3: 普通、4: あまり積極的に取り組んでいない、5: 消極的である」と答えられた企業のみ、その理由をお答えください(自由記述)。

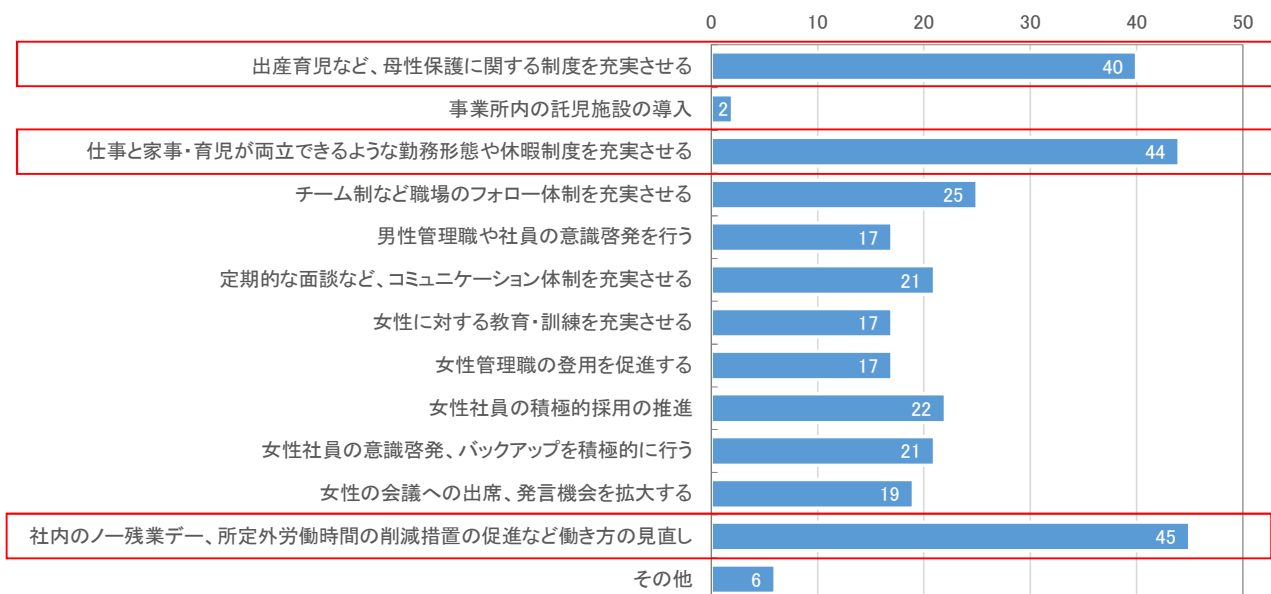
- 男女の区別がない [13]
- 女性の応募が少ない・ない [5]
- 女性社員が少ない・いない [4]
- 長期雇用を見込めない [2]
- 技術は現場が多いから [1]

Q6-(1) 女性の活躍について、企業としての取り組みを実施していますか。【回答数：73、無回答数：1】



Q6-(2) Q6-(1)で「1: はい」と答えられた企業のみ、該当する項目があれば回答欄に番号を記入し、ない場合は具体的に内容を下記にご記入ください(複数回答可)。

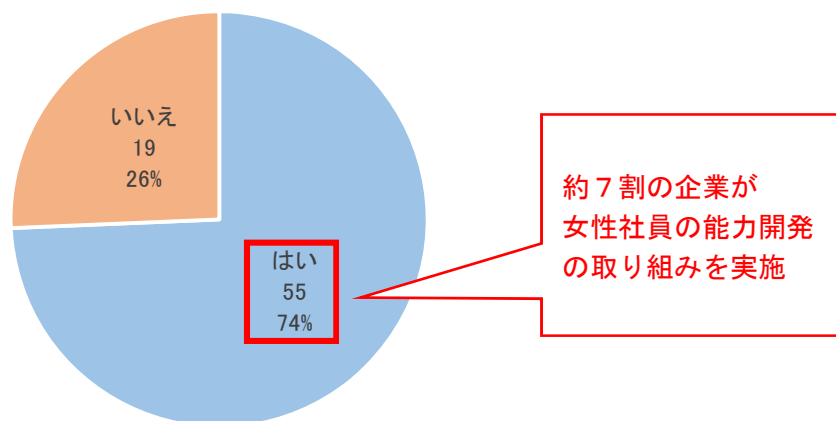
女性活躍の取り組みは、「残業の削減（働き方の見直し）」が最も多く、「仕事と家庭を両立できる制度」、「母性保護に関する制度の充実」と続く。



【その他の意見】

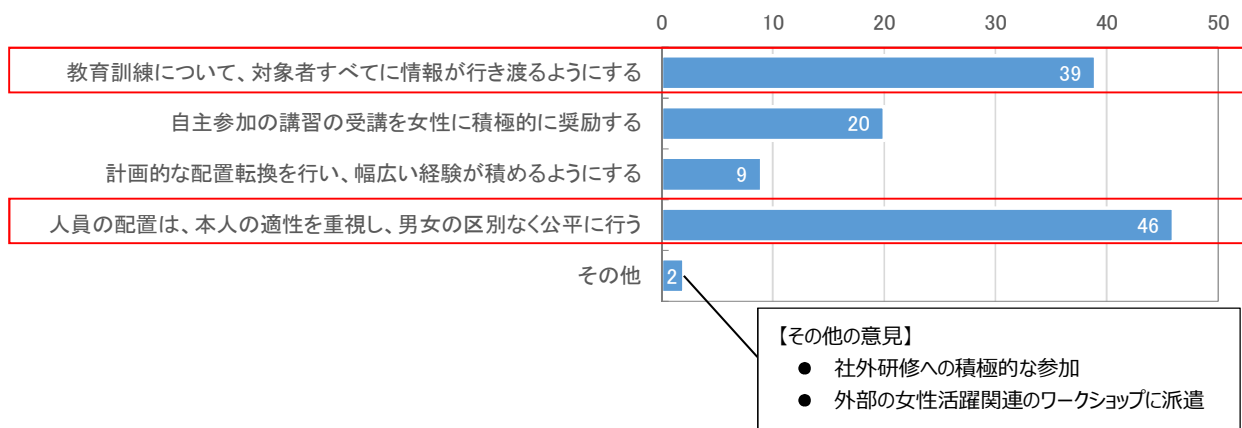
- 育児休業の取得率に数値目標を定め、かつ達成期限の目標を設定。九州支社内では職場環境整備のうえでソーシャルインクルージョンを意識した働き方改革を試行中
- 男女雇用機会均等法の遵守
- 託児施設については、現在、本社地区のみ
- 女性に優しい作業服の貸与
- 上司と女性社員参加の意見交換会、同業他社の先進的な取り組みを紹介する講演会の実施など

Q7-(1) 女性社員の能力開発について、企業としての取り組みを実施していますか。【回答数：74】



Q7-(2) Q7-(1)で「1:はい」と答えられた企業のみ、該当する項目があれば回答欄に番号を記入し、ない場合は具体的に内容を下記にご記入ください(複数回答可)。

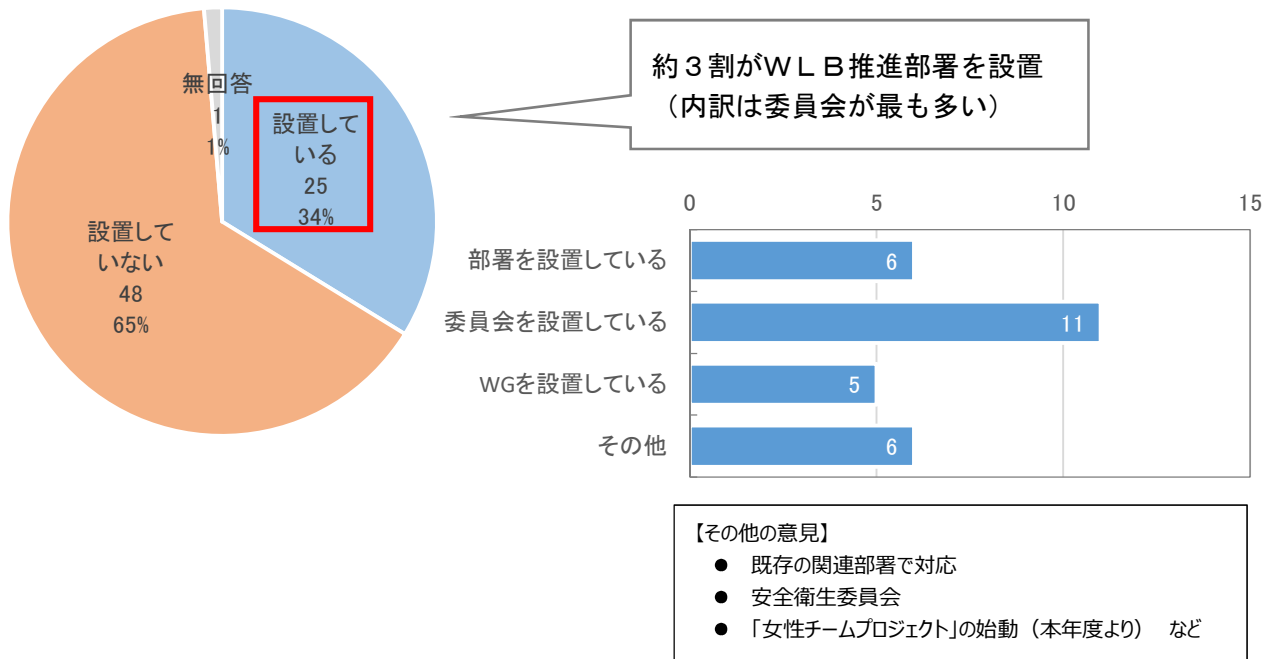
女性社員の能力開発の取り組みは、①人員配置を男女の区別なく実施、②対象者全員への教育訓練の情報伝達が多い。



Ⅲ ワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて

Q8-(1) ワーク・ライフ・バランスを推進する部署、委員会、WG 等を設置していますか(複数回答可)。

【回答数:73、無回答数:1】

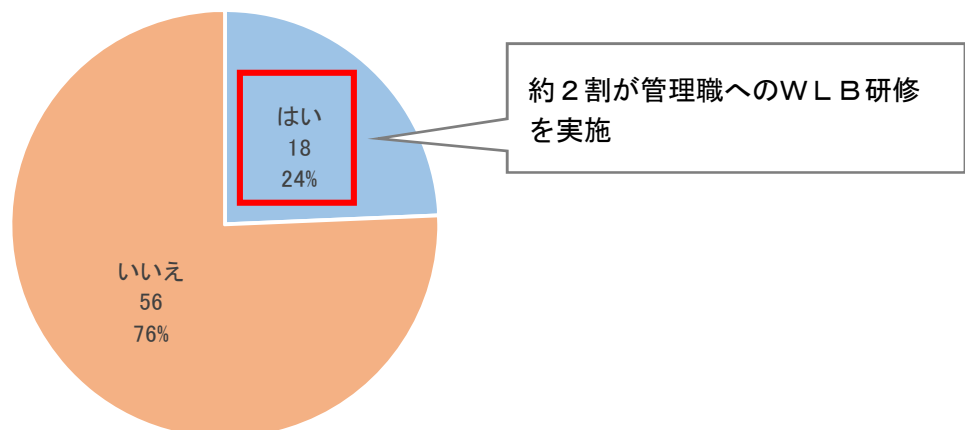


Q8-(2) Q8-(1)で「2~5」と答えた企業の方にお聞きします。設置している部署、委員会、WG 等の主な活動内容を教えてください。

- 働き方改革(長時間労働の改善、WLB 推進、残業モニタリング等)
- 特別休暇、育児介護関連の制度改善
- 安全衛生委員会の活動
- 女性のみで構成されたWG・委員会を設置し、仕事と家庭・育児の両立や、今後の活躍や施策について議論 など

Q9 貴社では、管理職に対し、ワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施していますか。

【回答数:74】



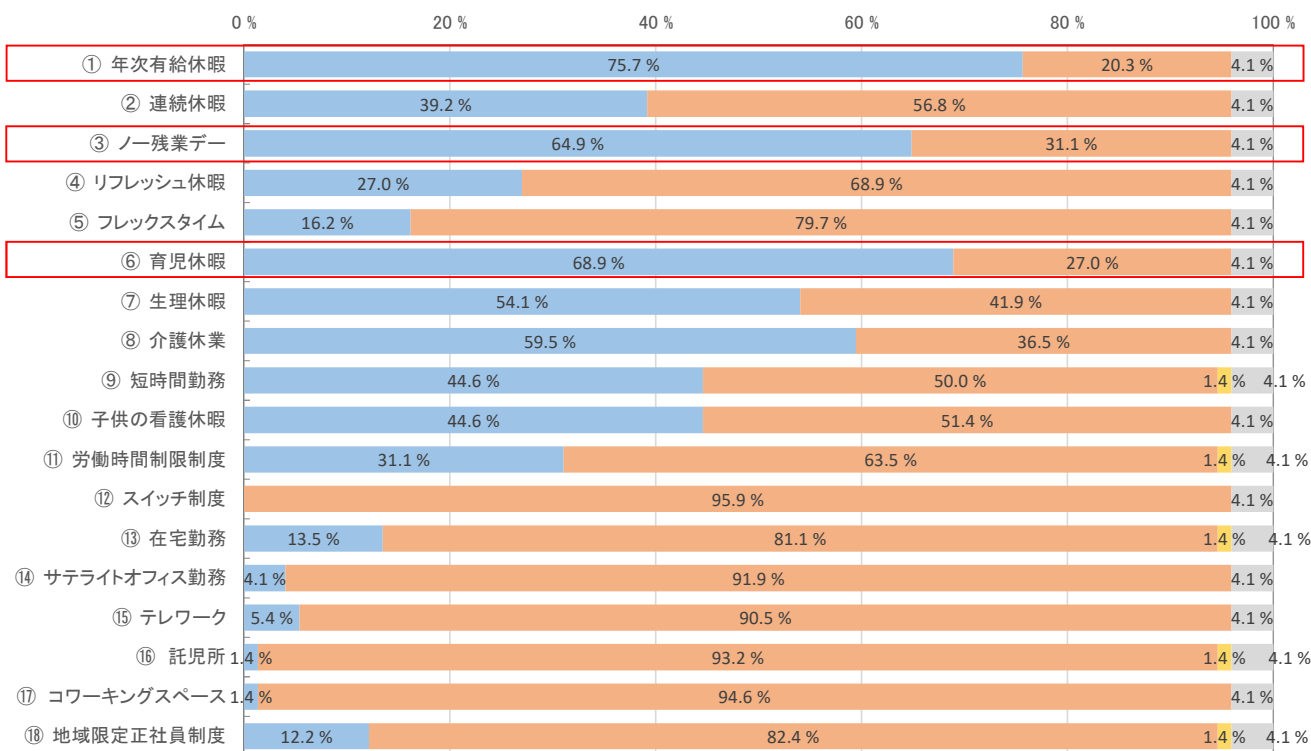
Q10 社内の労働環境を向上させていく上で、建設コンサルタント業界では客先の理解が必要であるといえると考えます。環境改善のための取り組みを客先に理解してもらうため、会社で実施していることを教えてください。

(例:ノー残業デーの徹底のために、メールの署名にノー残業デーの情報を記載しているなど)

- ノー残業デーの徹底のために、メールの署名にノー残業デーの情報を記載している [18]
- ノー残業デーの情報発信（ホームページやメール、電話の音声案内等） [8]
- 客先へ前もって伝えている [2]
- 工程会議の実施 [1]
- 社内アナウンス [3]
- 残業管理・休日出勤削減など [2]
- 実施できていない・特にしていない [15]
- その他 [1]

Q11 貴社のワーク・ライフ・バランスに関連する社内制度について、「労働基準法適用以上の実施項目」があれば教えてください。【回答数:71、無回答:3】

WLBの社内制度は、①年次有給休暇、②育児休暇、③ノー残業デーの実施と続く。



■ 設置:有 ■ 設置:無 ■ 規定の見直し・改定中 ■ 無回答 (n=74)

「労働基準法適用以上の実施項目」があれば教えてください。【回答数：71、無回答：3】

| | 設置有り | 設置無し | 規定の見直し ・改定中 | 無回答 | 合計 |
|---------------|------|------|----------------|-----|----|
| ① 年次有給休暇 | 56 | 15 | 0 | 3 | 74 |
| ② 連続休暇 | 29 | 42 | 0 | 3 | 74 |
| ③ ノー残業デー | 48 | 23 | 0 | 3 | 74 |
| ④ リフレッシュ休暇 | 20 | 51 | 0 | 3 | 74 |
| ⑤ フレックスタイム | 12 | 59 | 0 | 3 | 74 |
| ⑥ 育児休暇 | 51 | 20 | 0 | 3 | 74 |
| ⑦ 生理休暇 | 40 | 31 | 0 | 3 | 74 |
| ⑧ 介護休業 | 44 | 27 | 0 | 3 | 74 |
| ⑨ 短時間勤務 | 33 | 37 | 1 | 3 | 74 |
| ⑩ 子供の看護休暇 | 33 | 38 | 0 | 3 | 74 |
| ⑪ 労働時間制限制度 | 23 | 47 | 1 | 3 | 74 |
| ⑫ スイッチ制度 | 0 | 71 | 0 | 3 | 74 |
| ⑬ 在宅勤務 | 10 | 60 | 1 | 3 | 74 |
| ⑭ サテライトオフィス勤務 | 3 | 68 | 0 | 3 | 74 |
| ⑮ テレワーク | 4 | 67 | 0 | 3 | 74 |
| ⑯ 託児所 | 1 | 69 | 1 | 3 | 74 |
| ⑰ コワーキングスペース | 1 | 70 | 0 | 3 | 74 |
| ⑱ 地域限定正社員制度 | 9 | 61 | 1 | 3 | 74 |

| | 活用有り | 活用無し | 活用率 (%) |
|---------------|------|------|------------|
| ① 年次有給休暇 | 52 | 4 | 92.9 |
| ② 連続休暇 | 28 | 1 | 96.6 |
| ③ ノー残業デー | 44 | 4 | 91.7 |
| ④ リフレッシュ休暇 | 19 | 1 | 95.0 |
| ⑤ フレックスタイム | 9 | 3 | 75.0 |
| ⑥ 育児休暇 | 34 | 17 | 66.7 |
| ⑦ 生理休暇 | 23 | 17 | 57.5 |
| ⑧ 介護休業 | 18 | 26 | 40.9 |
| ⑨ 短時間勤務 | 27 | 6 | 81.8 |
| ⑩ 子供の看護休暇 | 20 | 13 | 60.6 |
| ⑪ 労働時間制限制度 | 15 | 8 | 65.2 |
| ⑫ スイッチ制度 | - | - | - |
| ⑬ 在宅勤務 | 9 | 1 | 90.0 |
| ⑭ サテライトオフィス勤務 | 2 | 1 | 66.7 |
| ⑮ テレワーク | 4 | 0 | 100.0 |
| ⑯ 託児所 | 1 | 0 | 100.0 |
| ⑰ コワーキングスペース | 1 | 0 | 100.0 |
| ⑱ 地域限定正社員制度 | 8 | 1 | 88.9 |

※設置有りと回答した企業に対する活用の有無の確認

Q12 Q11 で取り上げた項目以外で、貴社で実施されている社内制度があれば教えてください。

- メンタルヘルスサポート付グループ保険加入制度（会社契約）
- 慰休取得促進日の設定
- 夏季休暇
- 代休
- 休日の連続出勤禁止
- 年次有給休暇の計画付与制度
- 育児休業中の給与増額補償
- 半日休暇を実施（学校等の用事等で活用）
- 記念日休暇（アニバーサリー休暇）
- 子の看護休暇（小学6年生まで、一人につき5日間まで）
- 職務変更制度（時間・地域・職務を限定できる制度）

IV 新たな取り組みについて

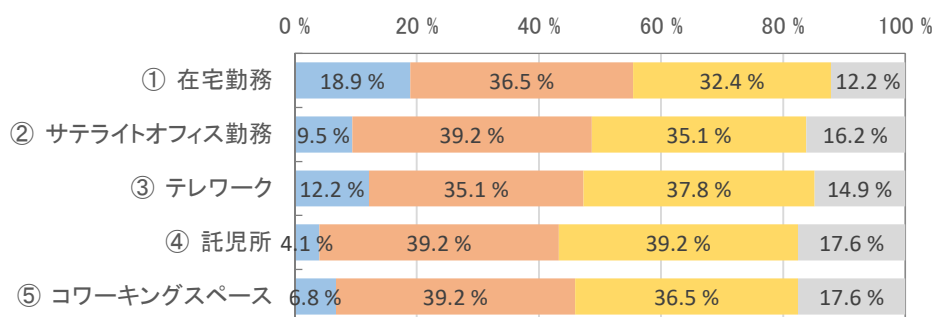
Q13 貴社で今後整備予定のワーク・ライフ・バランスに関する社内制度があれば教えてください。

- 今のところ予定無し、検討中
- 休暇制度の検討（フレックスタイムや時間有休など）
- 早朝勤務の本格運用のための試行
- テレワーク、在宅勤務
- ノー残業デーの実施
- 地域限定正社員制度
- 制度ではないが、残業が個人に偏らないように教育している。
- 人事評価制度の改定

Q14 建設コンサルタンツ協会として、新たな取り組み（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、テレワーク、託児所、コワーキングスペース 等）を推進する場合は、ご参加いただけますか。参加いただけない場合は理由をご記入ください。

| | 自社単独で 参加する | 建設 コンサル タツ協 会の活 動とし て参加 する | 参加し ない | 無回 答 | 合計 |
|---------------|---------------|--|-----------|---------|----|
| ① 在宅勤務 | 14 | 27 | 24 | 9 | 74 |
| ② サテライトオフィス勤務 | 7 | 29 | 26 | 12 | 74 |
| ③ テレワーク | 9 | 26 | 28 | 11 | 74 |
| ④ 託児所 | 3 | 29 | 29 | 13 | 74 |
| ⑤ コワーキングスペース | 5 | 29 | 27 | 13 | 74 |

いずれの取り組みも「建コン協の活動として参加」が多い



- 自社単独で参加する
- 建設コンサルタンツ協会の活動として参加する
- 参加しない
- 無回答

(n=74)

※小数点以下第二位を四捨五入しており、必ずしも合計値が100になりません

V 自由意見

Q15 本アンケートや、ワーク・ライフ・バランスに関するご意見があればご記入ください。

女性活躍、WLB、新たな取組に対し、「自社で今後取り組みの検討」、「協会としての取り組みに期待」という前向きな意見がある一方、従来の業界の体質から「WLB や自社での取り組みの検討に対しては実現が困難」と言った意見も見られる。

また、業界の将来を懸念する声も挙げられている。

- 今後、女性技術者の採用状況や社内環境を勘案して考えていきたい。
- セミナーや勉強会等を通して、同業他社の取り組みについて学ぶ機会があるとうれしい。
- 定期的なアンケートで自社の取り組み状況について、ふりかえりが可能となりますので継続的にお願いしたい。
- 昔ながらの体質のまま現在に至っており、従業員の年齢層も上がり、若年層がいない状況の中、男女を問わず目の前の問題をこなしているところで、なかなか、ワーク・ライフ・バランス等の取組に参加するのは難しい。
- 業種柄、技術者が多く長時間労働となりがちであり、ワーク・ライフ・バランスの推進は困難な状況である。
- 業界全体で取り組み、流れを作ることができれば、一歩前進できるのではないかと考える。
- 高校、大学、ハローワークに募集はしているものの、まったく採用できないため、業務量は増えて残業も多くなりワーク・ライフ・バランスどころではない。
- このままでは、技術の継承はもとより建設コンサルタントの未来も危うくなる。協会としてもっとアピールする方策はないものか？
- 労働基準法に定められた事項については遵守するが、当該法律を超える措置を自社で行うことは難しい。

以上