

平成 29 年度 個人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

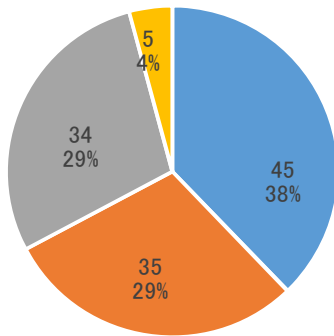
- ・ 建コン協九州支部の会員企業で働く、女性技術者の現状・課題、WLBの取り組み状況等の把握を主な目的として実施。

- 実施期間：平成 29 年 11 月 1 日～平成 29 年 12 月 11 日
- 対象：女性技術者
- 回収数：119 人

2. アンケート結果

I. 属性について

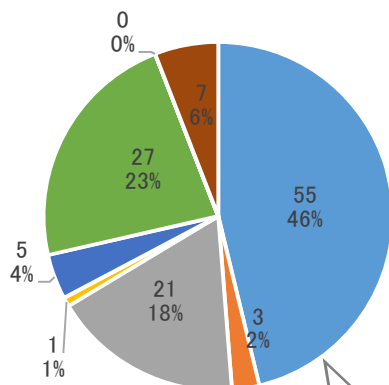
I-1. あなたの年齢を教えてください。



- ① 20～29歳
- ② 30～39歳
- ③ 40～49歳
- ④ 50歳以上

回答者は 20 代が 4 割と最も多い

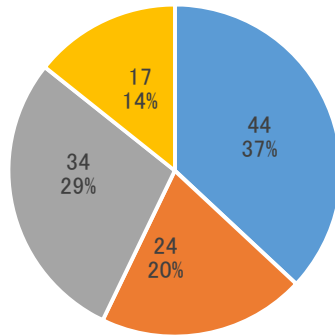
I-2. 家族について教えてください。



- 配偶者なし(単身)
- 配偶者なし(子供あり)
- 配偶者なし(家族同居)
- 配偶者なし(子供・家族同居)
- 配偶者あり(夫婦のみ)
- 配偶者あり(子供のみ)
- 配偶者あり(家族同居)
- 配偶者あり(子供・家族同居)

単身者が約 5 割

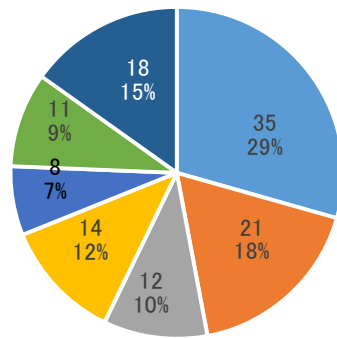
I-3. 建設コンサルタントとしてのキャリアは何年ですか？



- ① 5年以下
- ② 5～10年
- ③ 10～20年
- ④ 20年以上

5年以下のキャリアが4割

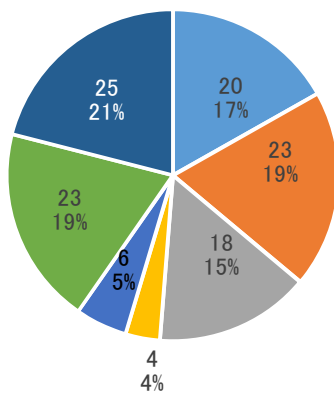
I-4. 専門分野を教えてください。



- ① 道路系
- ② 河川系
- ③ 都市系
- ④ 環境系
- ⑤ 測量系
- ⑥ 地質系
- ⑦ その他

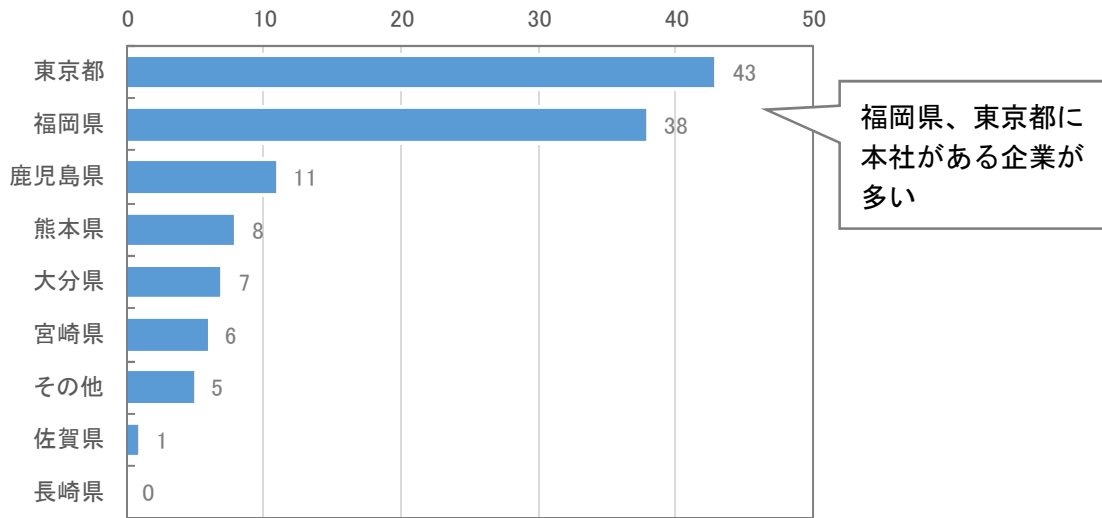
道路系が3割、河川系が2割

I-5. あなたの会社全体（本社、全支社・支店等含む）の従業員数を教えてください。

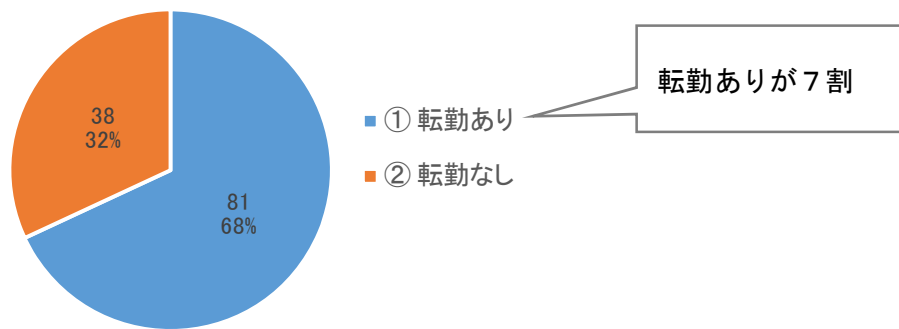


- ① 50名未満
- ② 50名以上100名未満
- ③ 100名以上200名未満
- ④ 200名以上300名未満
- ⑤ 300名以上500名未満
- ⑥ 500名以上1000名未満
- ⑦ 1000名以上

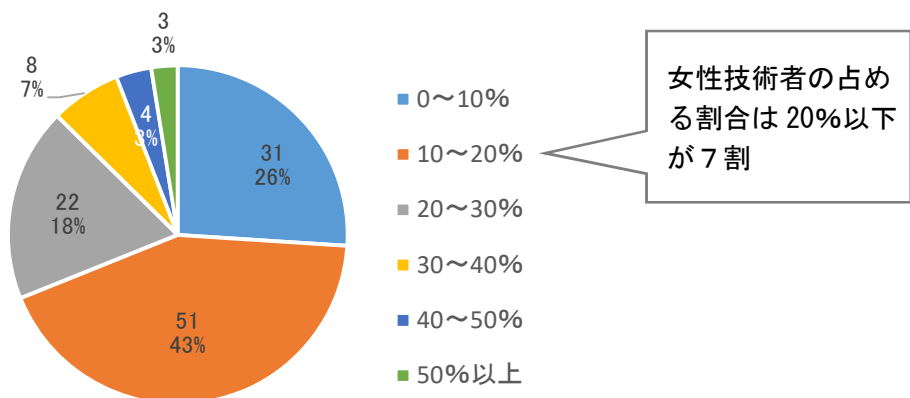
I-6. あなたの会社の本社の所在地（都道府県）を教えてください。



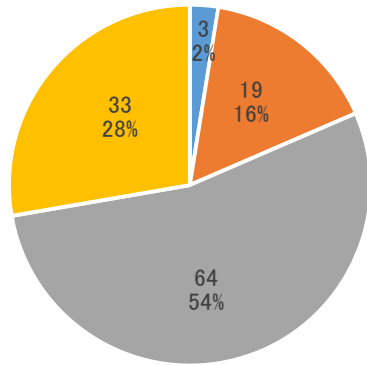
I-7. あなたの会社では転勤はありますか？



I-8. 所属部署の女性技術者の割合



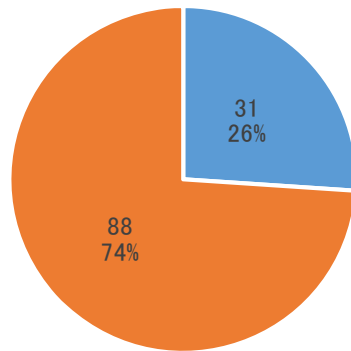
I-9. あなたの職場でのポジションは何ですか？



担当者・新人が8割以上  
管理職は約2割

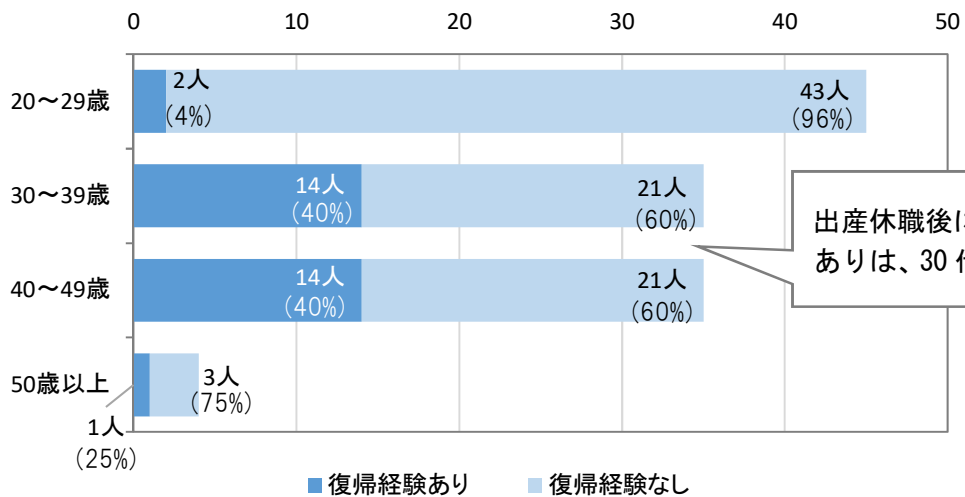
- ① 部署のマネジメント
- ② 課長、班長、プロジェクトマネージャー等
- ③ 担当者級
- ④ 新人

I-10. 出産等による休職後に、職場復帰をした経験はありますか？



約3割が出産休職後に復帰  
した経験あり

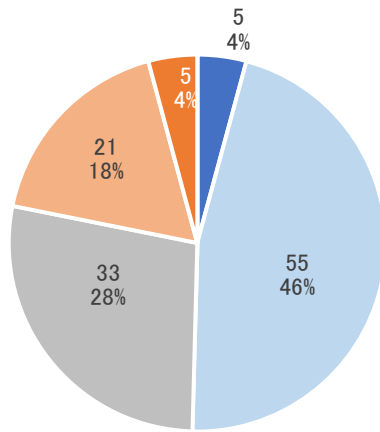
- ① はい
- ② いいえ



出産休職後に復帰した経験  
ありは、30代~40代が多い

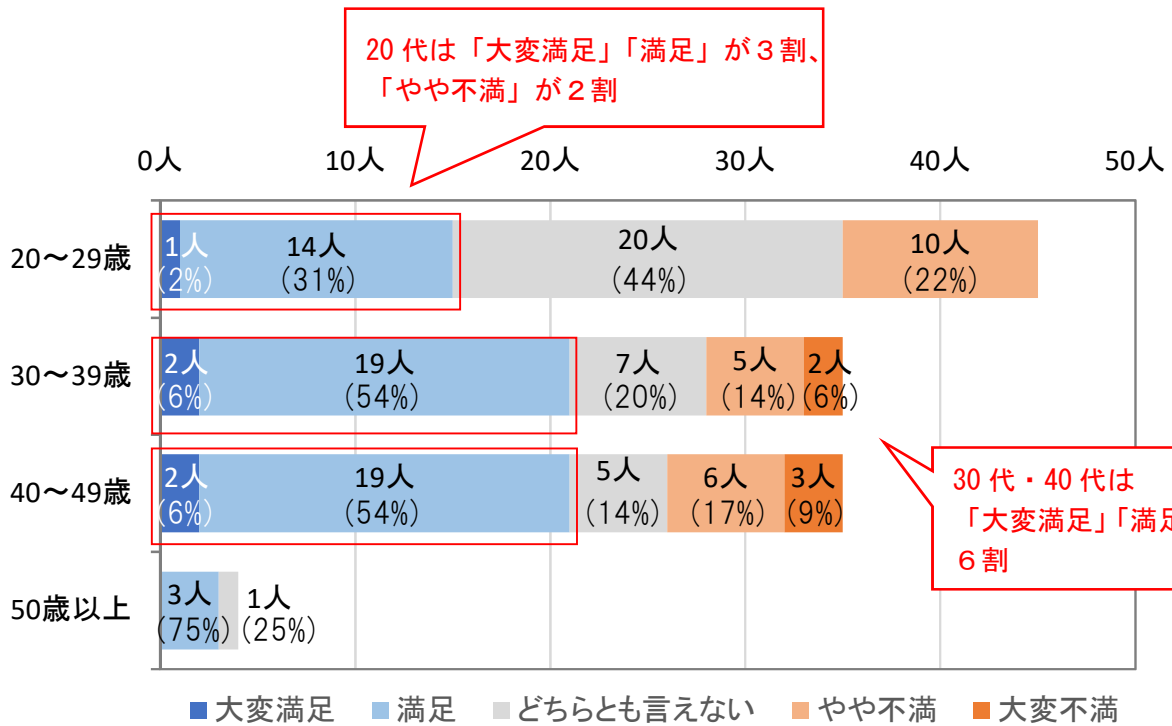
Ⅱ. 現在の仕事へ満足度、継続への意欲について

Ⅱ-1. 現在の仕事に満足していますか？



「大変満足」「満足」が5割  
「やや不満」「大変不満」が2割

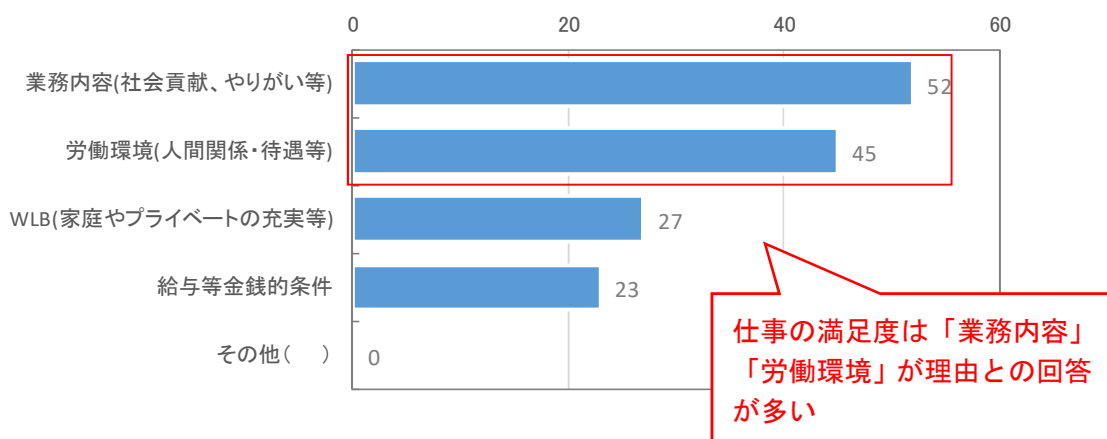
- ① 大変満足
- ② 満足
- ③ どちらとも言えない
- ④ やや不満
- ⑤ 大変不満



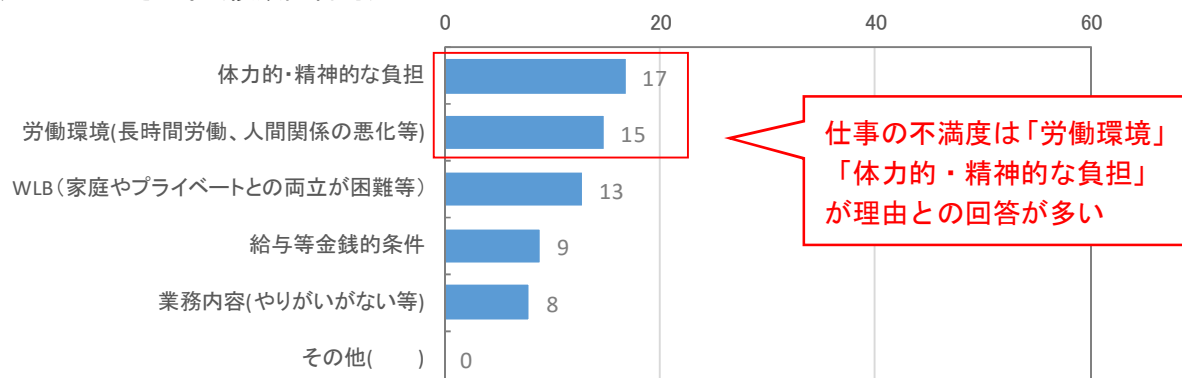
20代は「大変満足」「満足」が3割、  
「やや不満」が2割

30代・40代は  
「大変満足」「満足」が  
6割

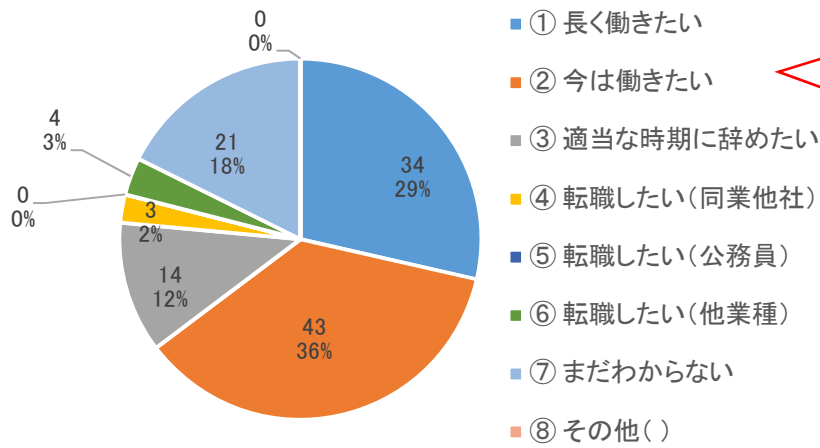
Ⅱ-2-1. 【Ⅱ-1で①大変満足、②満足を選んだ方】Ⅱ-1の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）



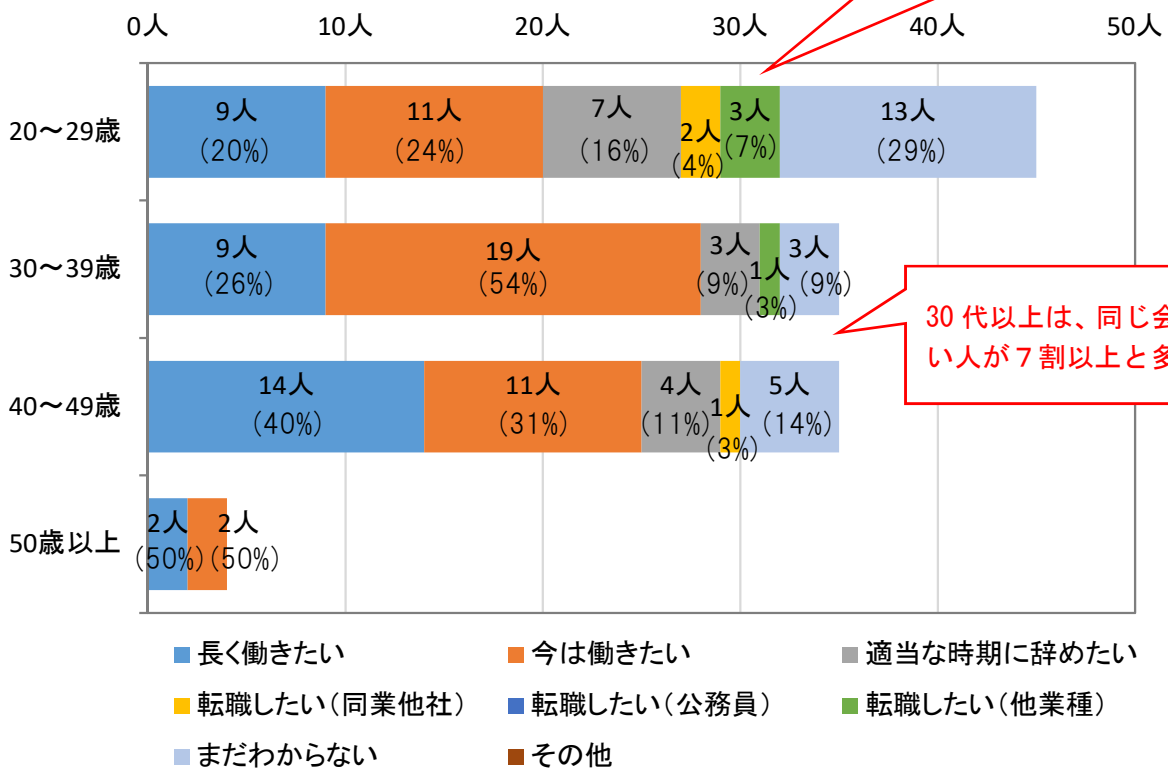
Ⅱ-2-2. 【Ⅱ-1で④やや不満、⑤大変不満を選んだ方】Ⅱ-1の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）



Ⅱ-3. 同じ会社で長く働きたいと考えていますか？



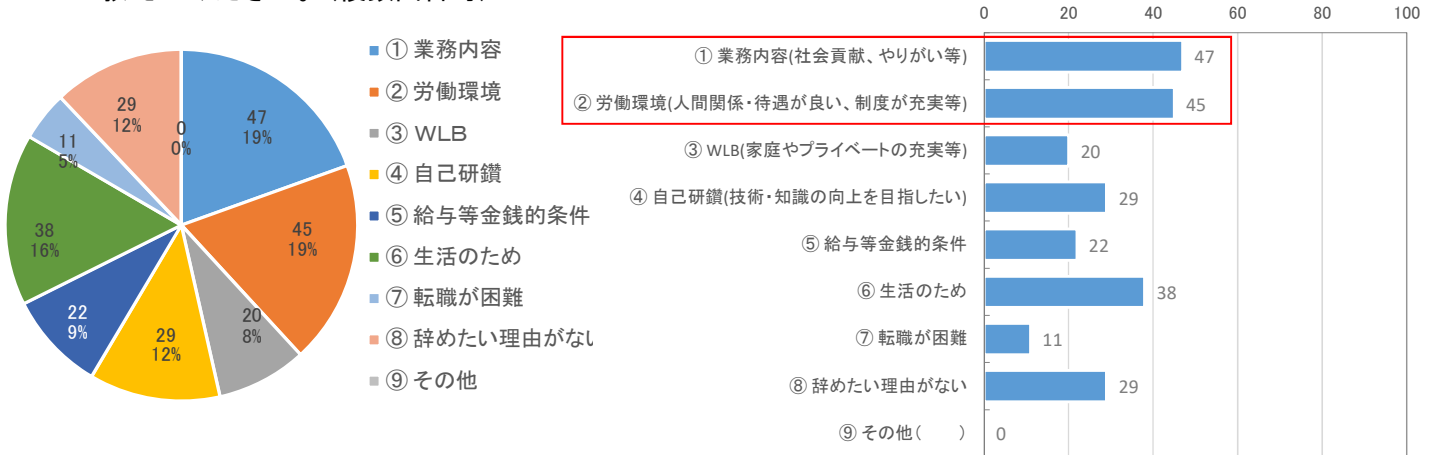
同じ会社で長く働きたい人が6割以上  
辞めたい人が1割、  
まだ分からない人が2割



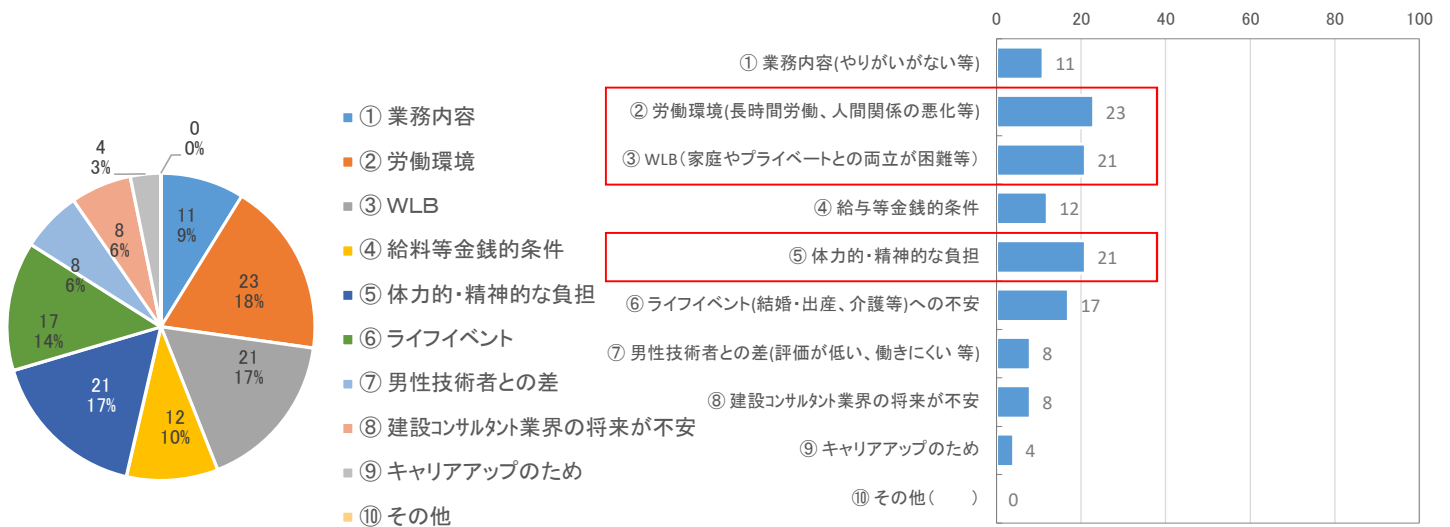
20代は他世代と比べて、辞職・転職、就業継続不明の回答割合が高い

30代以上は、同じ会社で働きたい人が7割以上と多い

Ⅱ-4-1. 【Ⅱ-3で①、②（長く働きたい）を選んだ方】Ⅱ-3の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）

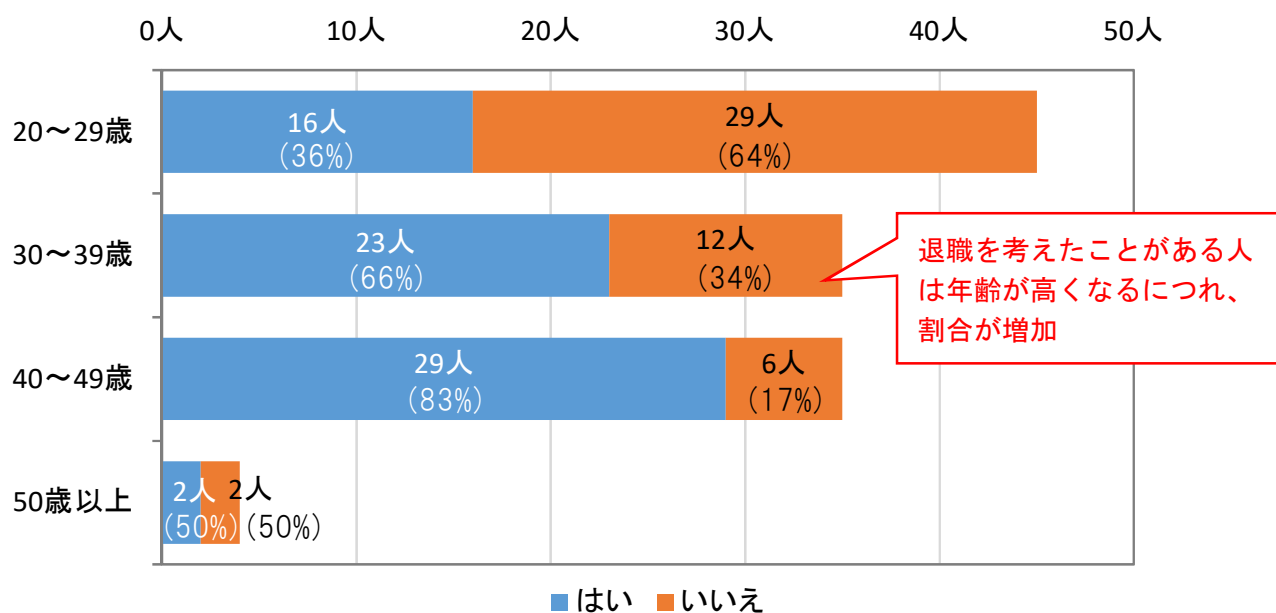
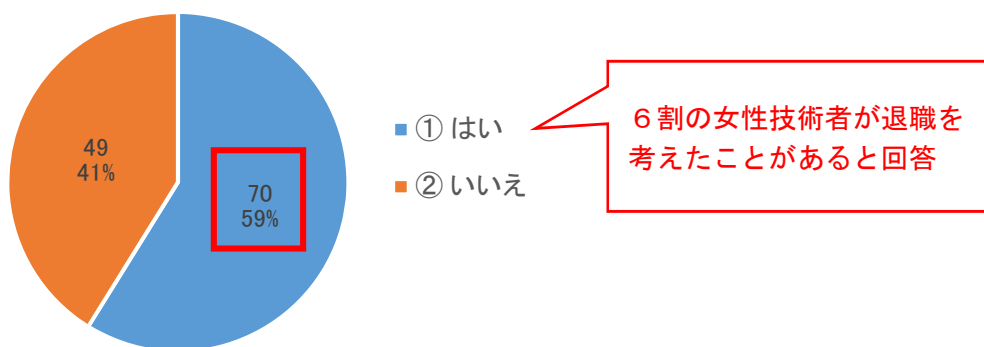


Ⅱ-4-2. 【Ⅱ-3で③～⑦（辞めたい・転職したい・わからない）を選んだ方】Ⅱ-3の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）

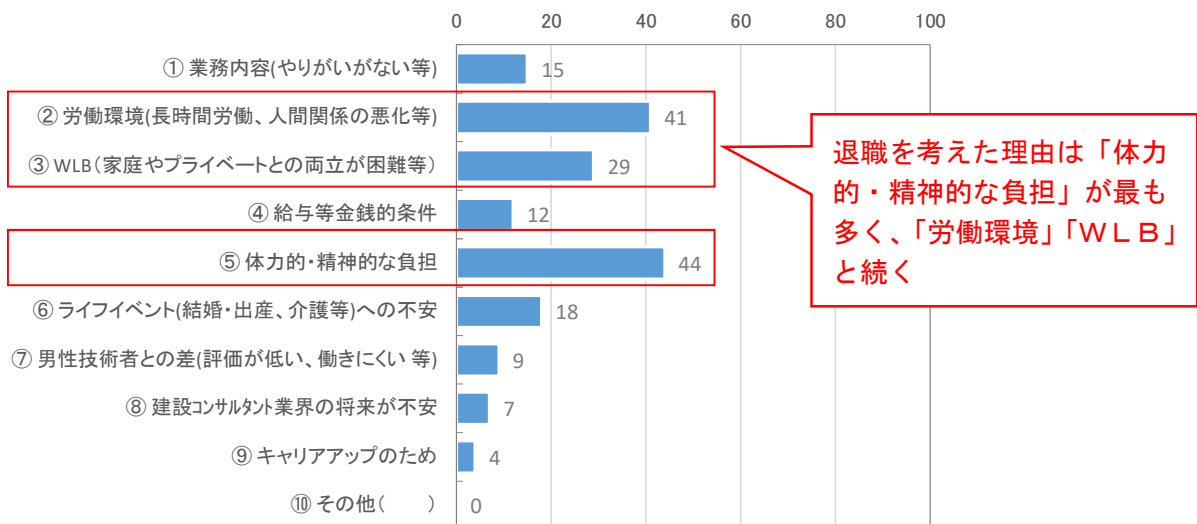
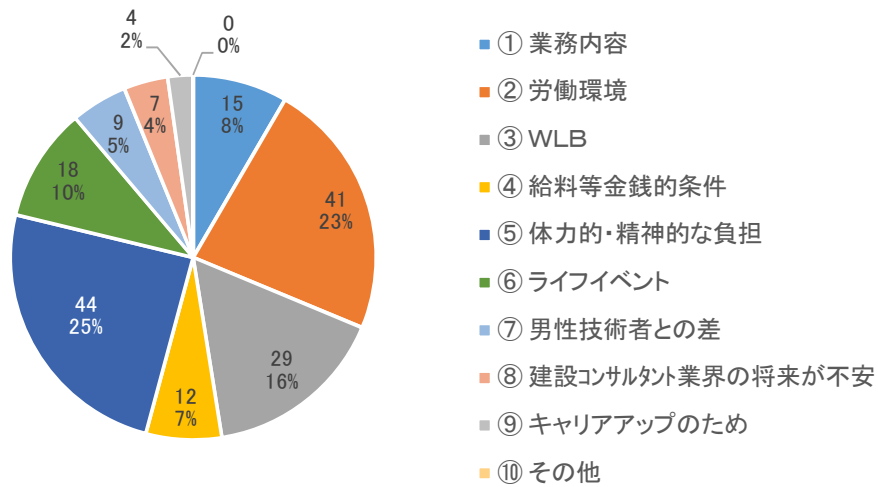




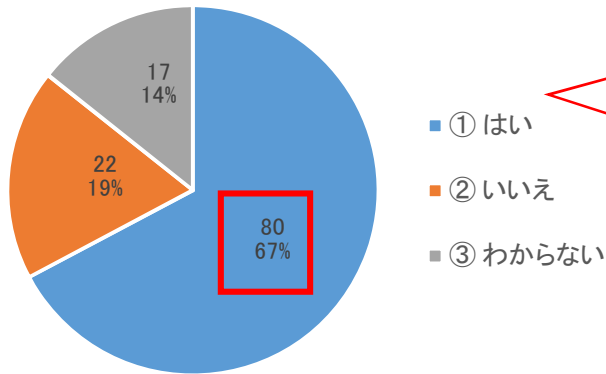
Ⅱ－５．退職を考えたことがありますか？



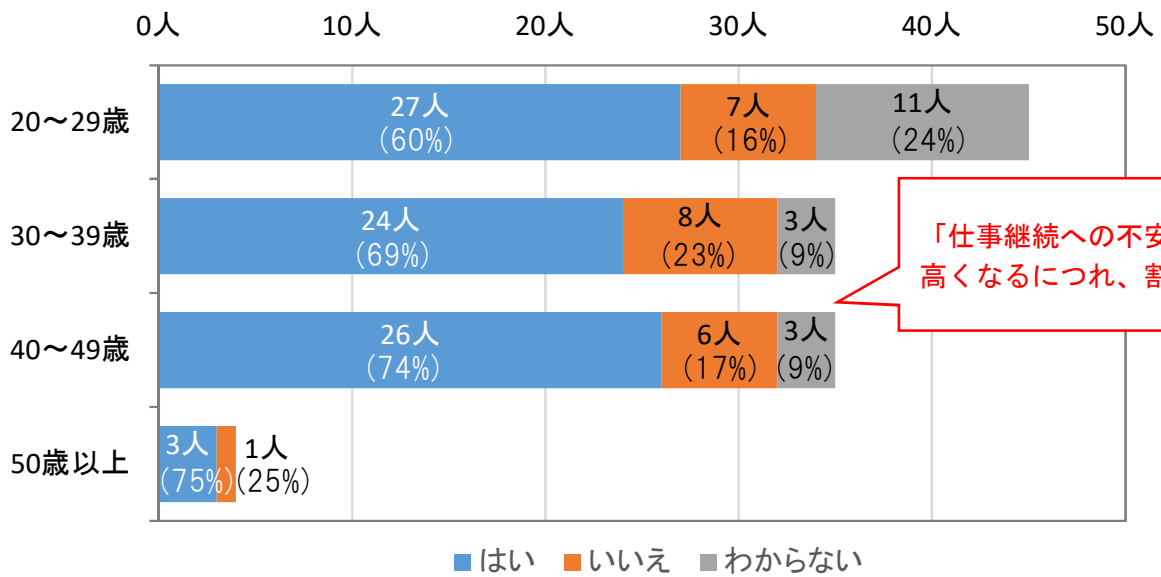
Ⅱ-6. 【Ⅱ-5で①（退職を考えたことがある）を選んだ方】Ⅱ-5の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）



Ⅱ-7. 仕事継続への不安を感じますか？

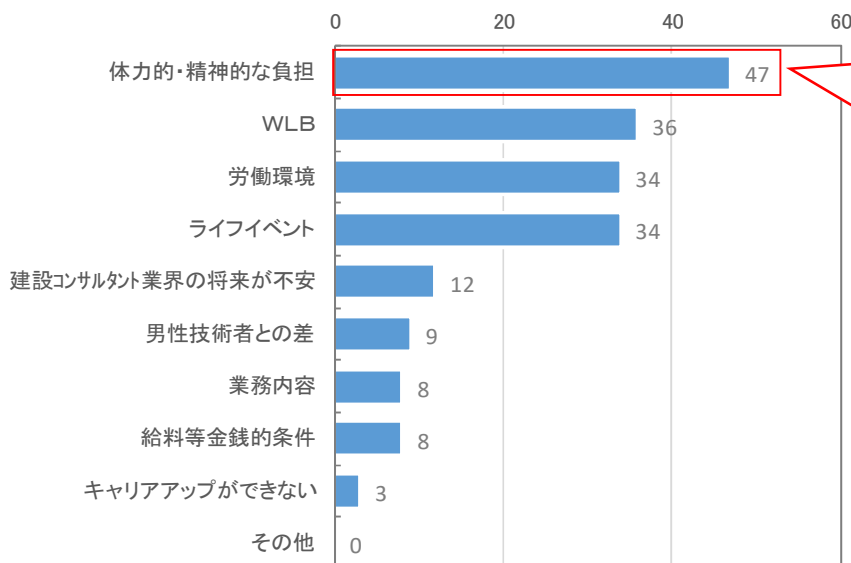


7割が「仕事継続への不安」を感じている



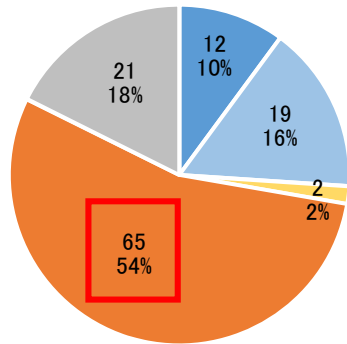
「仕事継続への不安」は年齢が高くなるにつれ、割合が増加

Ⅱ-8. 【Ⅱ-7で①（仕事継続への不安を感じる）を選んだ方】Ⅱ-7の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）



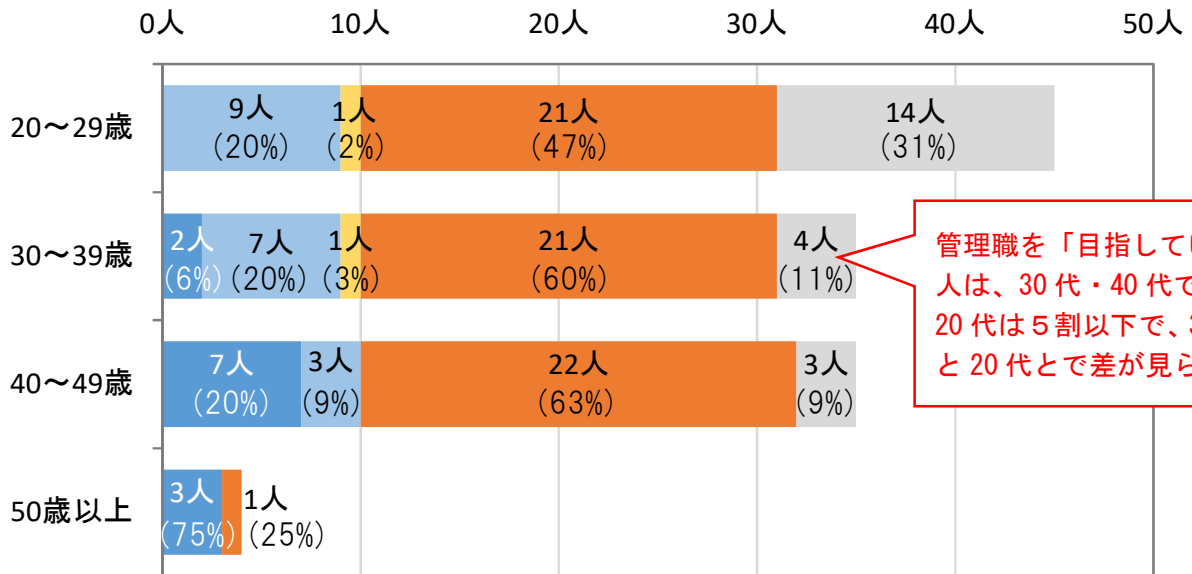
「仕事継続への不安」を感じる理由は「体力的・精神的な負担」が最も多い

Ⅱ－９． 管理職を目指していますか？



- ① すでに管理職
- ② 目指している
- ③ 希望しているがなれない
- ④ 目指していない
- ⑤ わからない

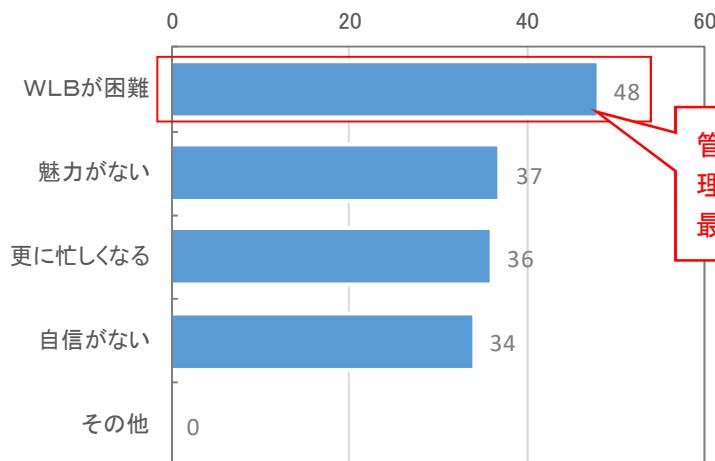
管理職を「目指していない」女性技術者が5割以上



管理職を「目指していない」人は、30代・40代では6割、20代は5割以下で、30・40代と20代とで差が見られる

- すでに管理職
- 目指している
- 希望しているがなれない
- 目指していない
- わからない

Ⅱ－１０．【Ⅱ－９で③～⑤（管理職を目指していない・わからない）を選んだ方】Ⅱ－９の選択について、その理由を教えてください。（複数回答可）

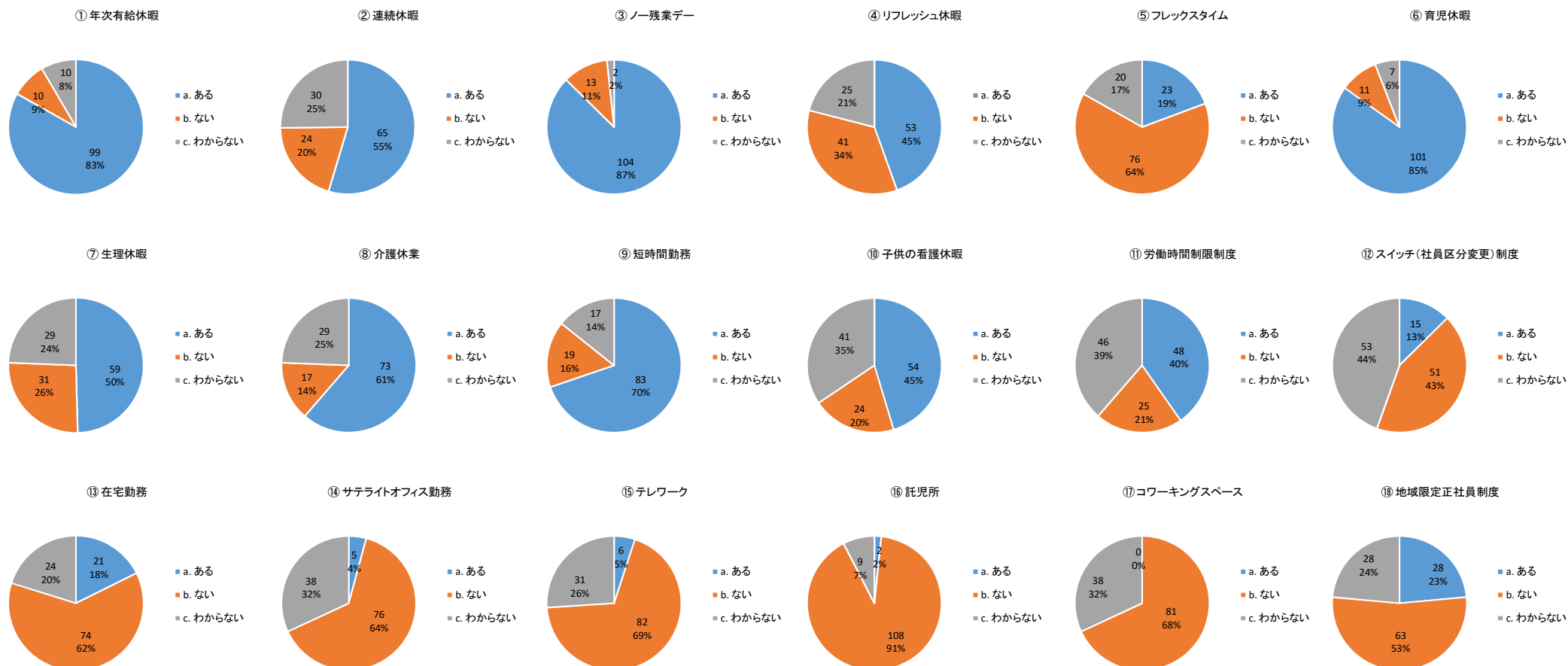


管理職を目指していない理由は「WLBが困難」が最も多い

### Ⅲ. ワークライフバランス（WLB）の取組みについて

Ⅲ-1-1. あなたの会社でのWLB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」があれば分かる範囲で教えてください。

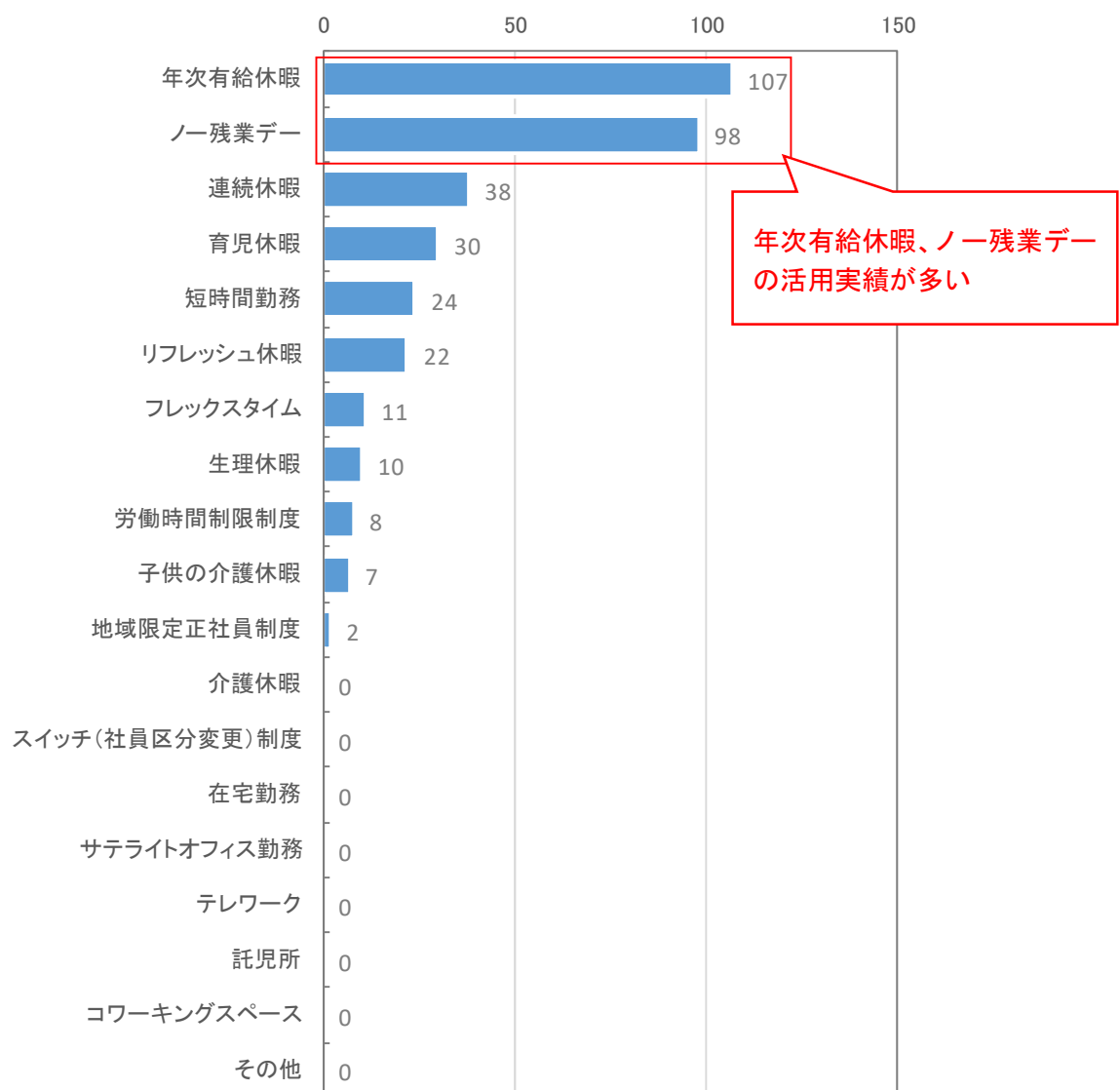
なお、年次有給休暇、育児休暇等、労働基準法に定められている項目については、法律適用以上の日数が付与されている場合に「a. ある」を選択してください



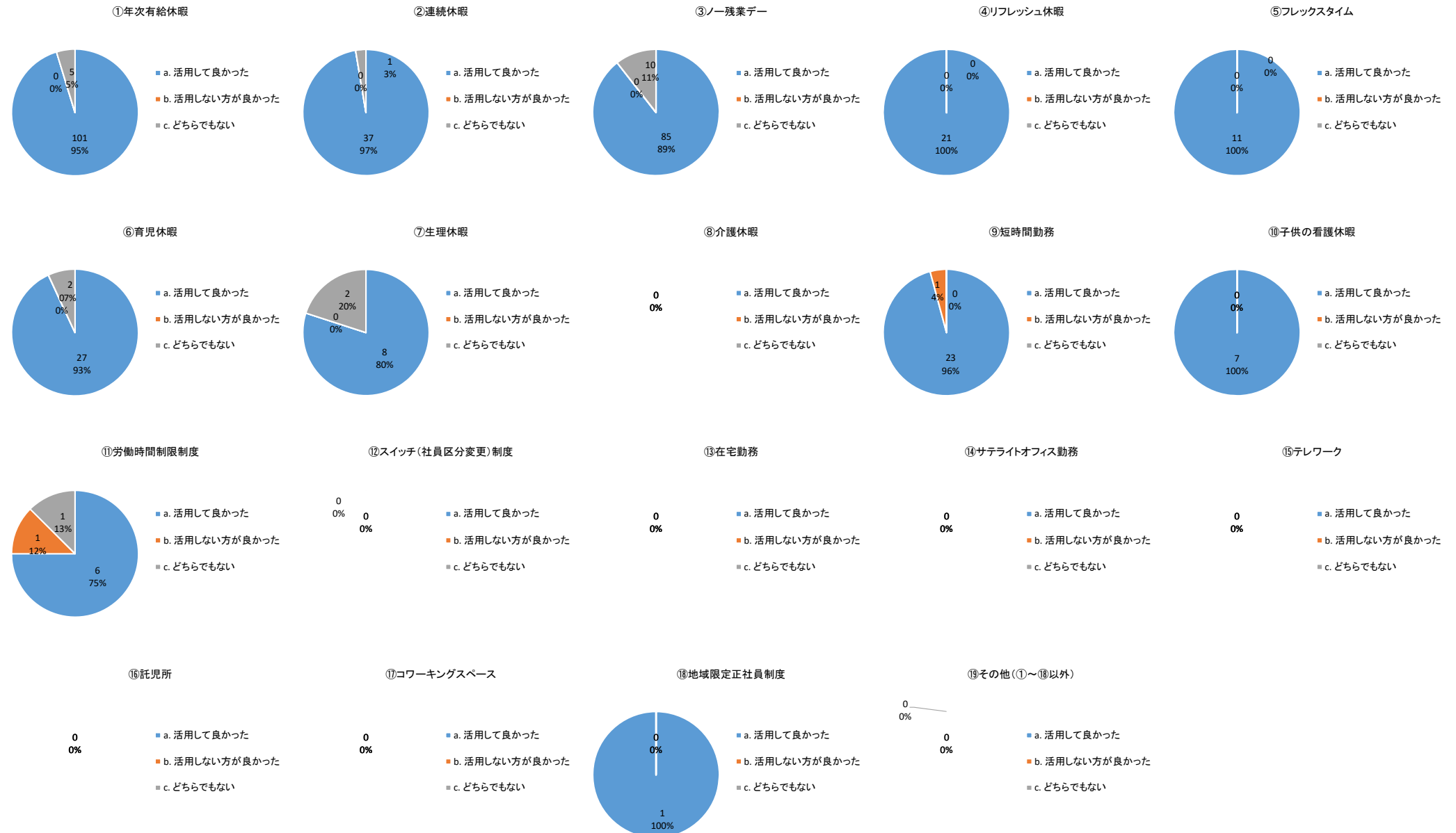
Ⅲ-1-2. Ⅲ-1-1の①～⑱以外のWLBに関する社内制度があれば教えてください。

- ・ライフサポートフレックス（1日の就業時間ではなく月単位で定時を満たせばよい）
- ・PC自動シャットダウンシステム
- ・忌引きによる特別休暇
- ・各部署で課題を見つけて取組み、毎年全社で成果を発表する
- ・時差出勤制度
- ・委員会の設立
- ・1時間単位の有給、結婚休暇（連続5日）、忌引休暇

Ⅲ-2. あなたが活用したことのある取組みがあれば教えてください。（複数回答可）



Ⅲ-3-1. 【WLBの取組みを活用したことがある方】Ⅲ-2で選択した取組みについて、活用した感想を教えてください。ただし、活用したことのない項目については、選択肢を選ぶ必要はありません。



Ⅲ-3-2. 【Ⅱ-3-1でb(活用しない方がよかった)、c(どちらでもない)を選んだ方】Ⅱ-3-1の選択について、その理由を教えてください。(複数回答可)

ただし、「a.活用して良かった」を選択した項目及び活用したことのない項目については、選択肢を選ぶ必要はありません。





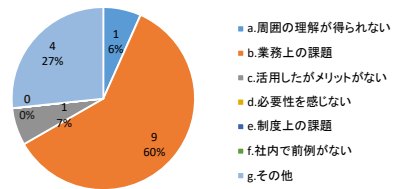
Ⅲ-4. 【Ⅲ-3-2でオ（制度上の課題）、カ（その他）を選んだ方】

WLBの取組みの中で、制度上の課題やその他ご意見について教えてください。どの項目（Ⅲ-3-2の①～⑱）に対するご意見かも併せてお願いします。

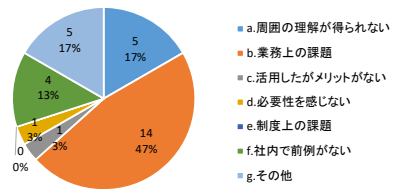
- ・ Ⅲ-3-2③ノ一残業デー 残業ありきのコンサル業界がおかしい
- ・ ③ノ一残業デーは、発注者の理解が得られにくい
  
- ・ 水曜に限定して定時退社を実施する必要性がわからない。また管理（事務職）の人事目標として、水曜の定時退社率を数値として設定しそれを達成するために、退社していないのに事務処理上退社したことにさせられる、良くわからない状況になる。現場としては、どうしても水曜日に帰れないこともあると思うし、それがたまたま続くことも考えられるため、水曜日に限定されると技術も、管理事務職もつらいのでは、とおもう。
  
- ・ 生理休暇や短時間労働勤務は制度として記されているが、実際活用した人はみたことない。また上司から「取った人はいない、そんなんで取るのか」など圧力のある言葉がでるため、とれない。在宅勤務はサービス勤務と思ってよいと思う。
  
- ・ 育児休暇や生理休暇等、女性に限定されるまたは活用するのがほぼ女性である制度は周囲の男性社員の理解がないと、なかなか活用しづらいのが実態だと思います。男性社員へもWLB等に関する情報や、このような女性技術者の会等での意見を提供していくべきだと思います。

Ⅲ-5. WLBの取り組みのうち、活用しにくいと思う又は活用したことがない項目があれば、その理由を教えてください。(複数回答可)  
ただし、活用しやすいと思う項目については、選択肢を選ぶ必要はありません。

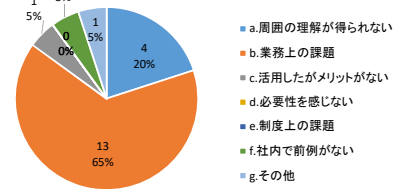
①年次有給休暇



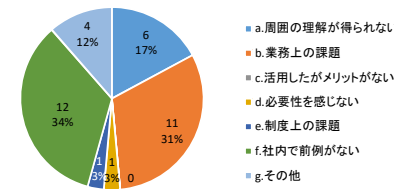
②連続休暇



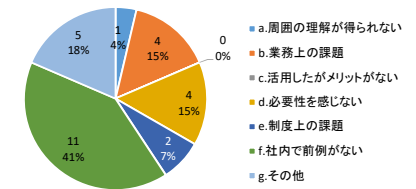
③ノー残業デー



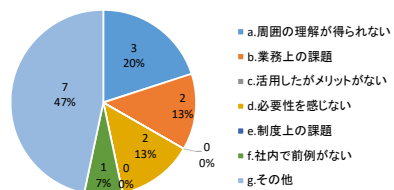
④リフレッシュ休暇



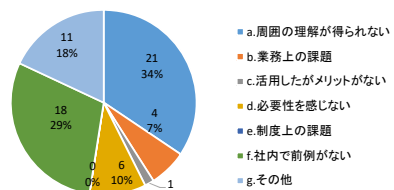
⑤フレックスタイム



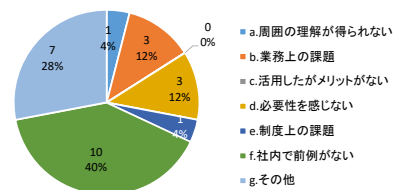
⑥育児休暇



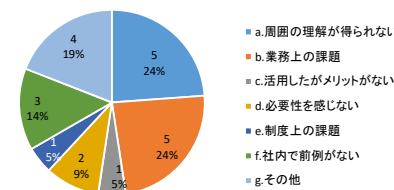
⑦生理休暇



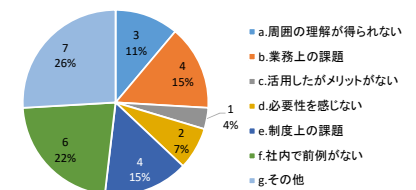
⑧介護休暇



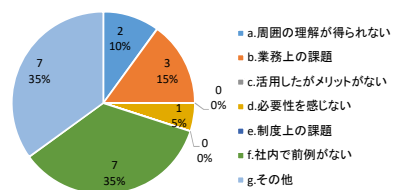
⑨短時間勤務



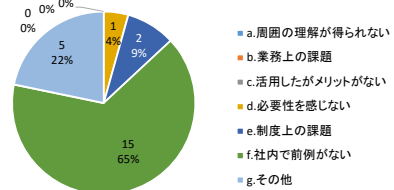
⑩子供の看護休暇



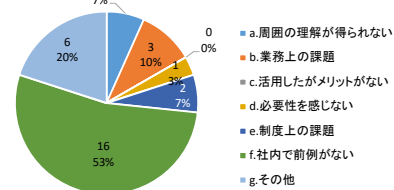
⑪労働時間制限制度



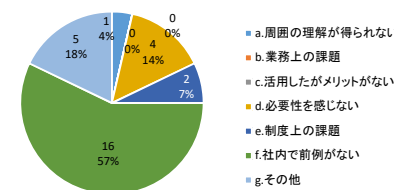
⑫スイッチ(社員区分変更)制度



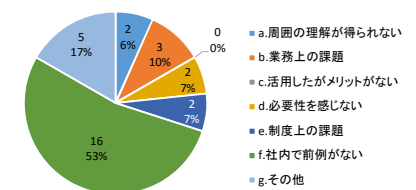
⑬在宅勤務



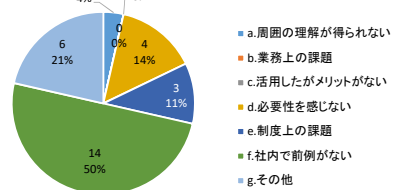
⑭サテライトオフィス勤務



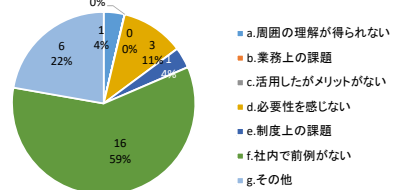
⑮テレワーク



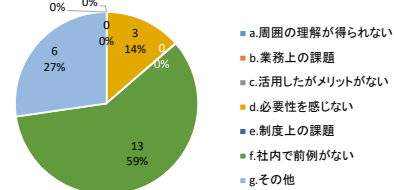
⑯託児所



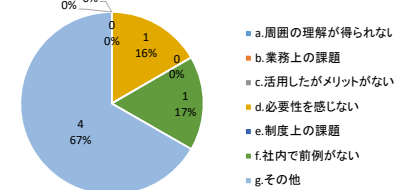
⑰コワーキングスペース



⑱地域限定正社員制度



⑲その他(①～⑱以外)



### Ⅲ－6. 【Ⅲ－5でe（制度上の課題）、g（その他）を選んだ方】

WLBの取組みの中で、制度上の課題やその他ご意見について教えてください。どの項目（Ⅲ－5の①～⑱）に対するご意見かも併せてお願いします。

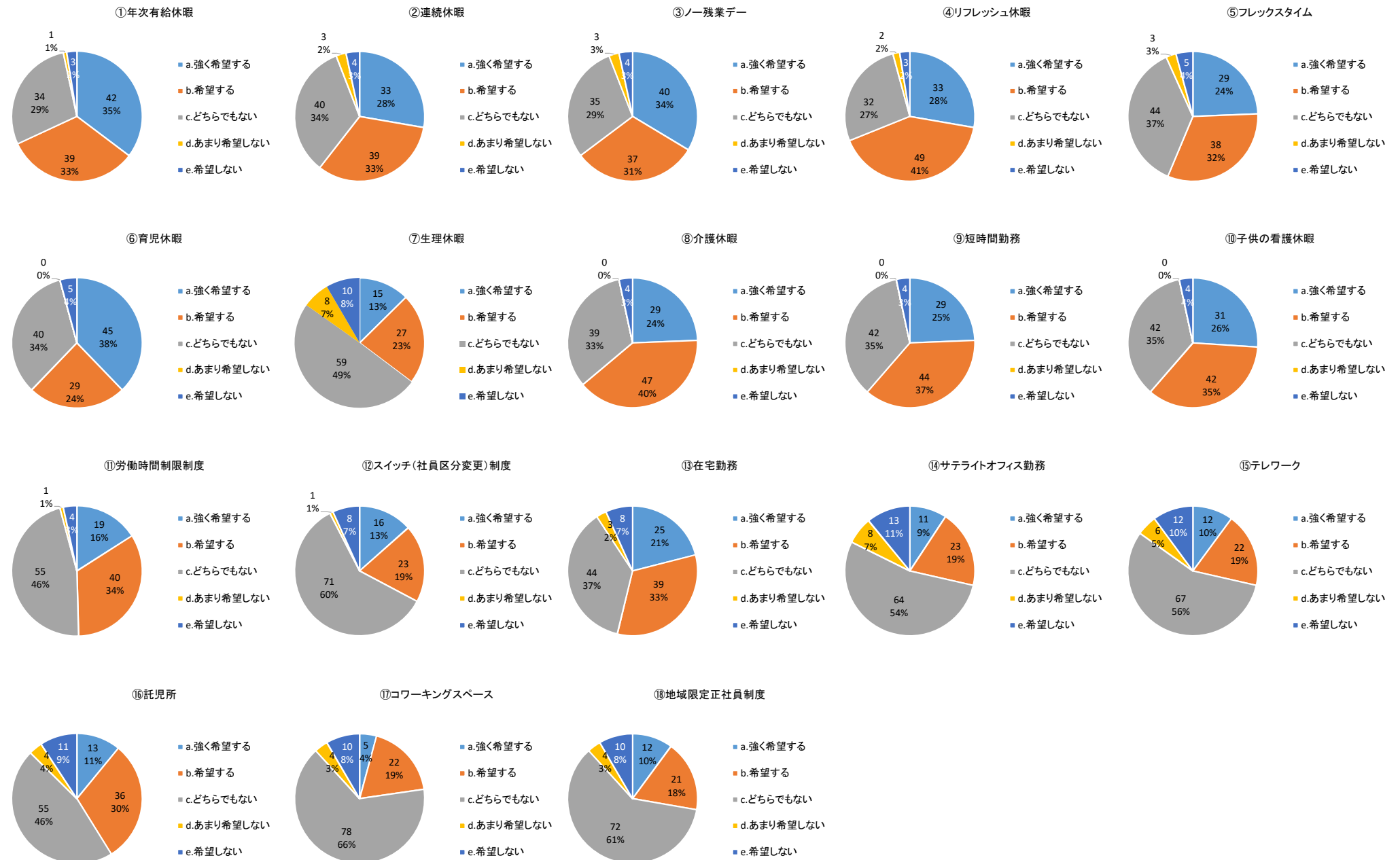
#### 【⑦生理休暇】

- ・ ⑦生理休暇について：この制度をつくることによって悪用（さぼり）等をする人が出てくる。女性限定の制度なので、男性側限定での制度と合わせて設定すべき。そもそも、みんな辛い中働いているので、この制度を作ること自体女性を特別視しすぎ。つまり、不要。
- ・ 生理休暇の必要性を会社に申請するのが恥ずかしい。必要性も感じない。
- ・ ⑦生理休暇について：正社員は事務所に男性しかいないため言いにくい。許可申請の際、直属の上司に申請する仕組みになっており、申請しにくい。
- ・ 取得すると無給になるため、年休で取得する方を選択している。
- ・ 言い出しにくい

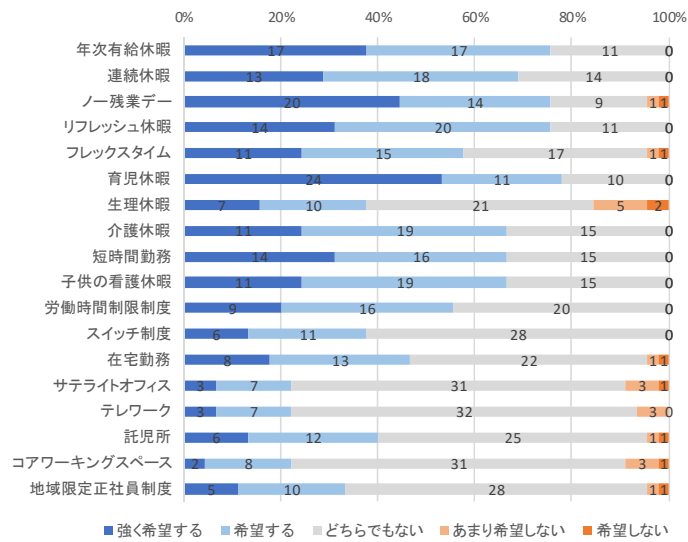
#### 【⑬在宅勤務】

- ・ 在宅勤務について：在宅勤務には魅力を感じますが、制度上の課題に加えて、設備環境や本人の技術力など、実現するには課題が多いと思います。
- ・ ⑬⑭⑮⑰共通：利用できる職種、分野に限りがあるように思う。たとえば、営業、総務・経理系。技術でも、分野によっては会社にいないと難しいというものがあるかもしれない。また、遠隔管理になるため、誰でもOKではなく、ある程度、ひとりで仕事ができる人でないと利用できない（周囲が認めてくれない）と思う。
- ・ 会社に来ないと業務情報に接触できない。コンプライアンスも分かるが、このままでは多種多様な働き方が阻害され、人材が流出するのではと懸念している。
- ・ 社内での制度の周知率が低いため、活用されにくく前例がほとんどない
- ・ 発注者（公共機関）にも周知・ご理解いただける仕組みが必要
- ・ 育児休暇は前例が少なく、正直なところ取りづらい
- ・ フレックスタイムや在宅勤務は制度があれば活用したいですが、残念ながら弊社には、そのような制度がありません。それ以外にも多くがないのが現状です。
- ・ 制度の内容をいまいち理解していない。

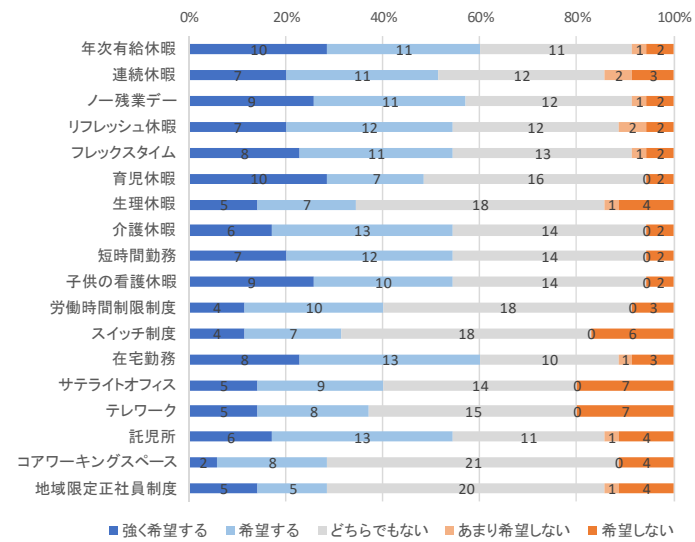
Ⅲ-7-1. WLBの取組みについて、今後整備してほしい項目又は改善してほしい項目を教えてください。



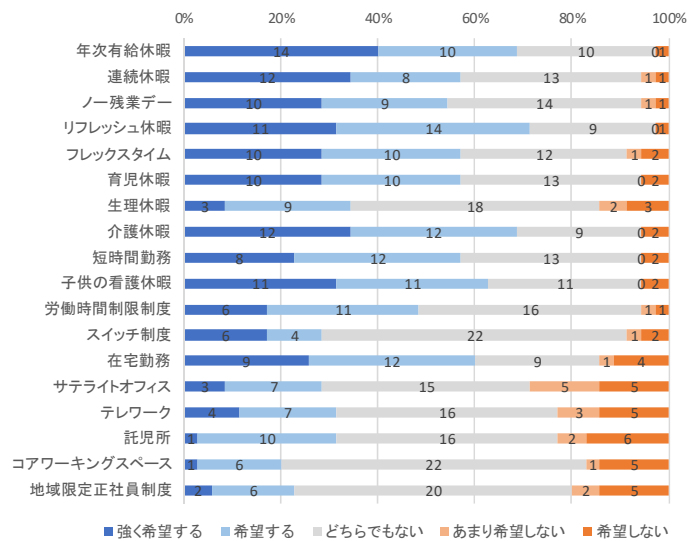
WLBの取組について今後整備してほしい項目または改善してほしい項目 20～29歳



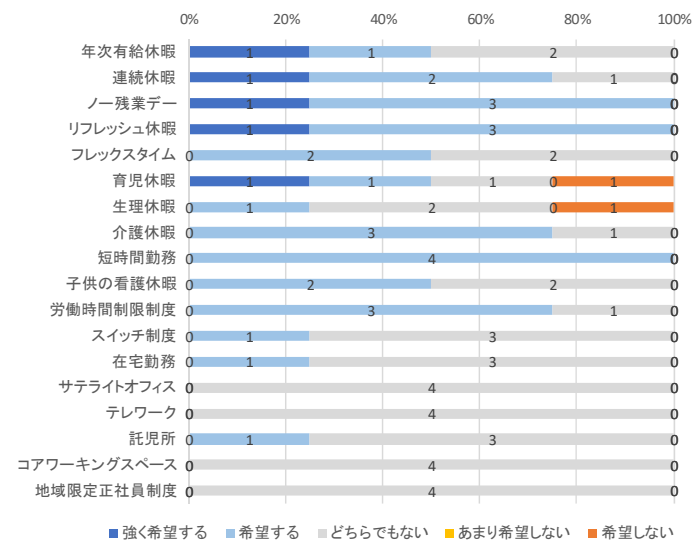
WLBの取組について今後整備してほしい項目または改善してほしい項目 30～39歳



WLBの取組について今後整備してほしい項目または改善してほしい項目 40～49歳



WLBの取組について今後整備してほしい項目または改善してほしい項目 50歳以上



Ⅲ-7-2. Ⅲ-7-1の①~⑩以外で、今後整備してほしい又は改善してほしいWLBに関する取組みがあれば教えてください。

- ・ 発注者からの17時以降の電話を禁止してほしい。発注者からの土日作業を前提とするような要求（月曜朝までにメールなど）を禁止してほしい。
- ・ 託児所の病児保育園と信頼できるベビーシッターの整備。双方とも高い。
- ・ よく思うのは、給料を半分にしてもいいから、労働時間もきっちり半分にしてほしいと思う。また、公務員のように、育児休暇が3年ぐらい取れたらいいな~と思う。
- ・ 小学3年生までの短時間勤務
- ・ 大学進学や長期研修など1~3年程度の休職（無給、会社に籍のみ残す）、復職制度

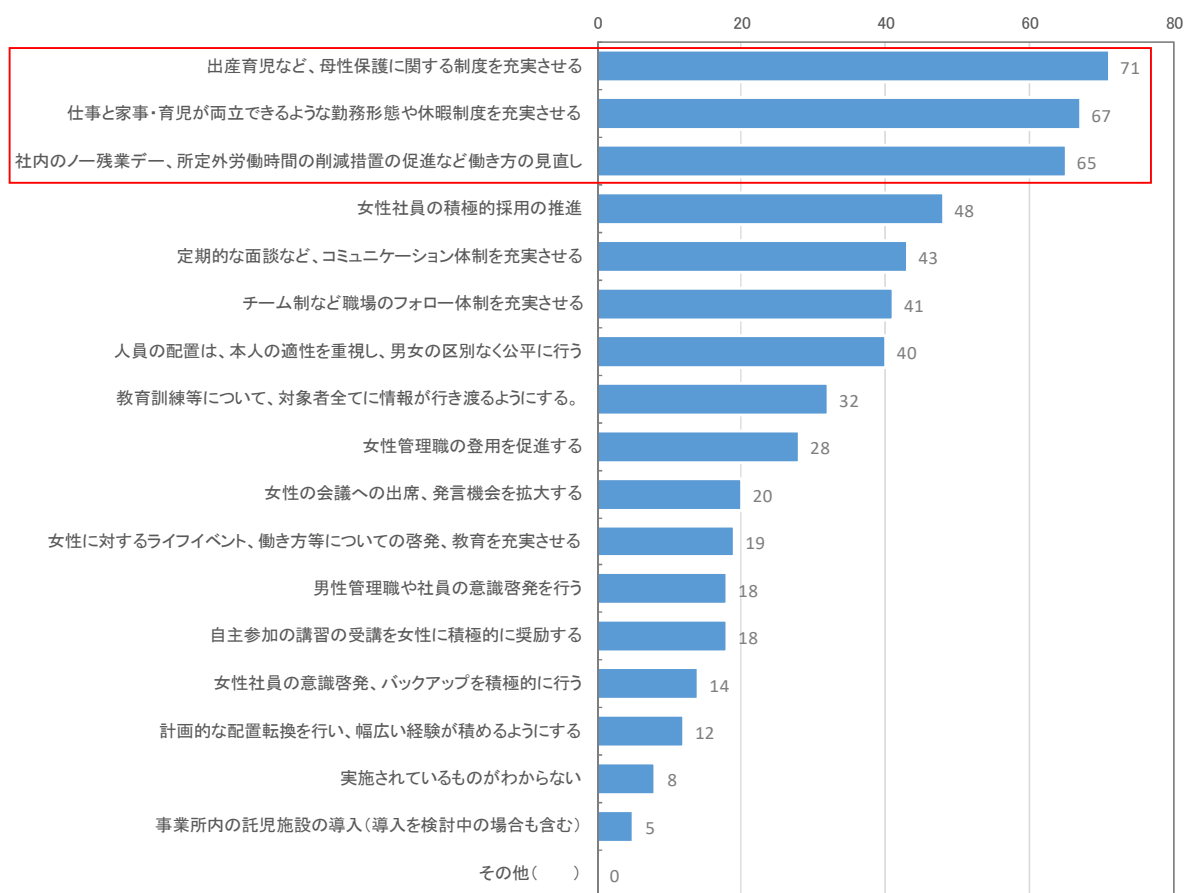
Ⅲ-8. その他、ご意見があればお聞かせください。

- ・ 女性の働きやすい職場にする、というのはいい考えだと思います。ただ、近年女性を特別扱いしすぎている傾向があるように見受けられます。男性をないがしろにしない、女性を守ることによって男性にもメリットがある、そういった活動を期待します。
- ・ 他社との競争力維持についても念頭においたWLBの取組みが必要であるとする。
- ・ WLBと仕事量のバランスは簡単にいかない。
- ・ WLBが保てていない一番の理由は、技術者・業務単価の安さ、発注者からの契約外作業の強要だと思う。これがある限り、業界が抱えている長時間労働は解決できず、いくら良い制度があったとしても利用できることが困難となり、女性がライフイベントを境に退職していくこともやむを得ないと思う。それでも「がんばれ」というのは、理不尽な労働環境の中で一個人がそれをすべて抱えろと言っているものと同様。しかし、このような背景で女性を差別するのは理由にはなっておらず、周りを見ると、男性でも労働環境に耐えられずやめていく（もしくは公務員に転職する）人は今までもたくさん見てきている。いずれにしろ、他の業界に比べ労働時間が長いのは確かであり、解決しない限り、これからの技術者確保が困難となる、日本のインフラ整備に係る大きい話に発展してもおかしくないと思う。
- ・ 管理職になった途端、ヒラリー・クリントンではないが、強大な壁を四方八方に感じるようになり、やりがいが無くなった。残念である。

#### IV. 女性活躍への取組みの進行状況について

IV-1. 以下の女性活躍についての取組みのうち、あなたの会社で実施されているものを分かる範囲で教えてください。(複数回答可)

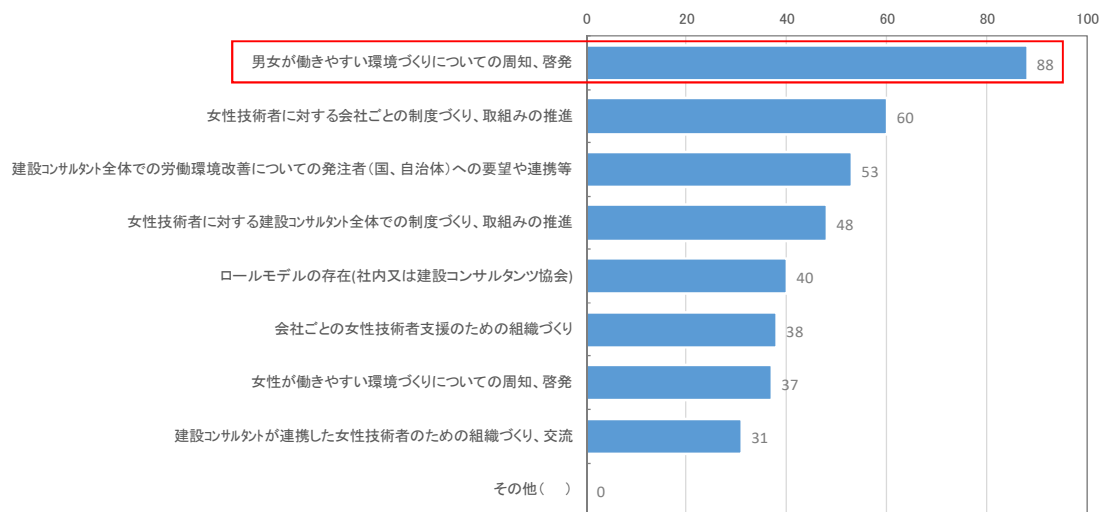
女性活躍についての取組みのうち、会社で実施されているものは、「母性保護に関する制度を充実させる」、「勤務形態や休暇制度を充実させる」、「働き方の見直し」と続く。



## V. 女性技術者が働きやすい環境づくりについて

V-1. 女性技術者が働きやすい環境づくりのためにどのようなことが必要と考えますか。下記の中から選択してください。（複数回答可）また、その他にご意見のある方は、その他の欄に入力してください。

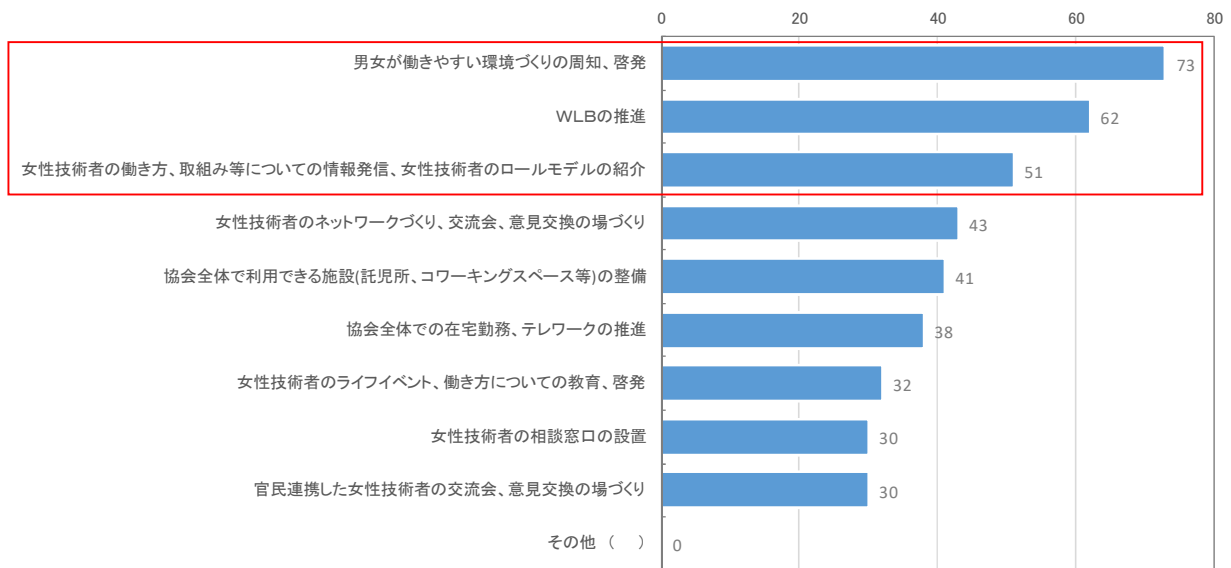
女性技術者が働きやすい環境づくりのために必要な取り組みは、「男女が働きやすい環境づくりについての周知、啓発」が最も多い。





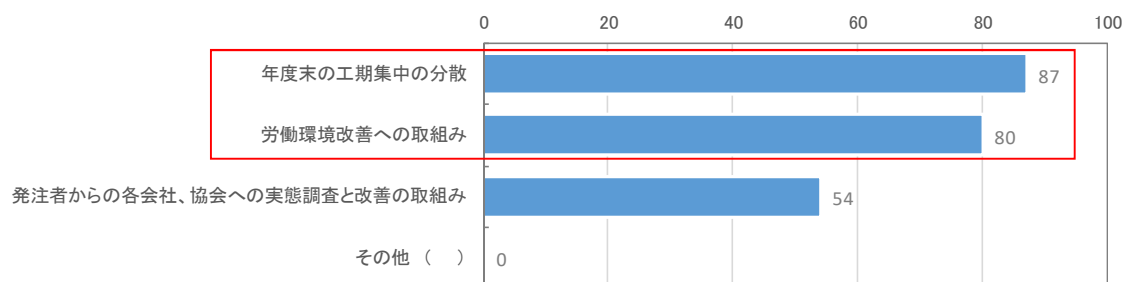
V-2. 女性技術者が働きやすい環境づくりのために建設コンサルタンツ協会に期待することを教えてください。（複数回答可）

女性技術者が働きやすい環境づくりのために建コン協に期待することは、「男女が働きやすい環境づくりの周知、啓発」が最も多く、「WLBの推進」、「女性技術者の紹介、情報発信」と続く。



V-3. 女性技術者が働きやすい環境づくりのために官民での対応が必要と考えることを教えてください。(複数回答可)

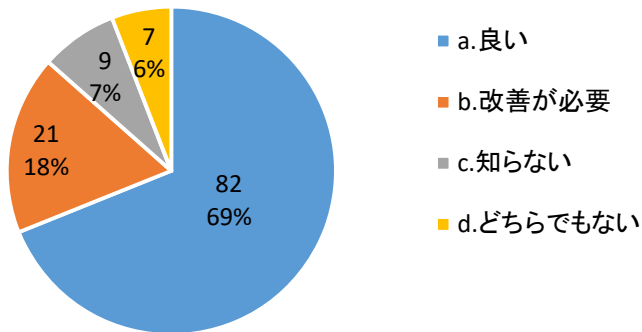
女性技術者が働きやすい環境づくりのために官民での対応が必要なことは、「年度末の工期集中の分散」が最も多く、「労働環境改善への取組み」と続く。



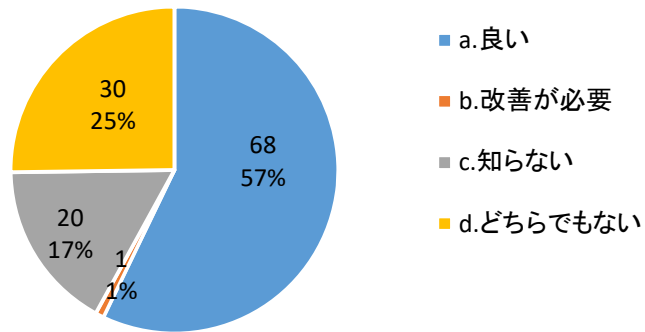
V-4-1. 現在、取組みが行われている以下の項目について、ご意見を聞かせてください。

(建設コンサルタンツ協会の取組み)

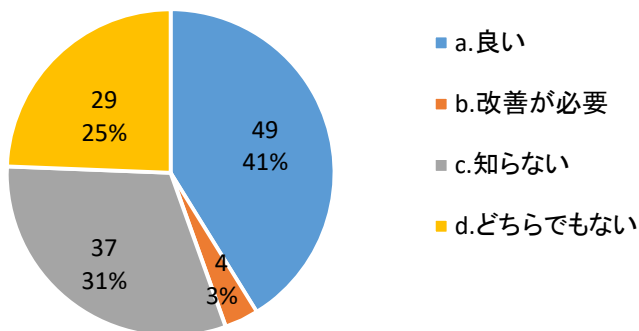
①協会としてのノー残業デーの推奨



②協会開催の女性技術者の交流会 (H29.9第1回開催)

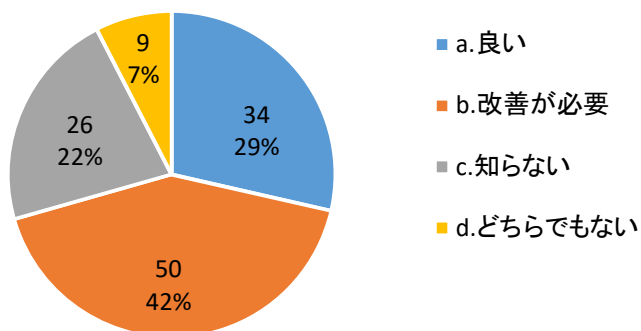


③女性技術者による情報発信 (facebook, ニュースレター等)

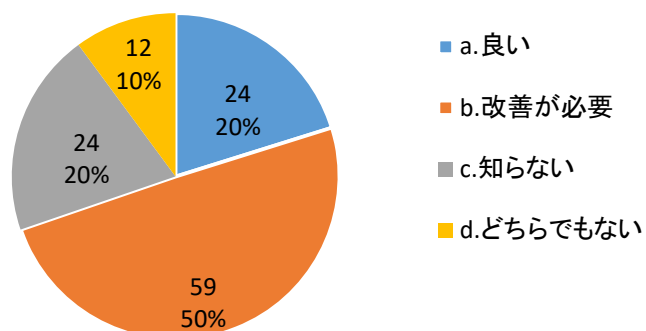


(官民一体となった取組み)

①労働環境改善への取組み



②年度末の工期集中の分散



#### V-5. 【V-4-1、V-4-2でb（改善が必要）を選んだ方】

改善内容など、ご意見があればお願いします。

- ・毎年毎年集中するとわかっていながら、改善されない（対策をとらない）ので残業過多になると考える。（官民お互いに。）
- ・女性に特化したものではなく、男女限らずのはなしですね。
- ・成果が実感できない。
- ・発注者による年度末工期集中の分散が、どこまで効果的なのか、若干懐疑的である。
- ・労働環境や工期集中については、発注者の動きによるところが大きいため、発注者への啓発が必要と考える。
- ・業界全体の労働環境の悪さに対する意識改革がまだまだ必要だと思います。
- ・ノー残業デー：業務の集中、人員不足により、実現できないことの方が多い。
- ・労働環境改善については、「官民一体となった取組み」となっているが、発注者だけがよくなっているのでは？年度末工期集中の分散は、受注時には分散しているように見えるものの、当初の業務発注計画が悪く、設計変更となることが多いため、結局3月末に集中している。
- ・取組みが行われていることを知らなかったため、もっと周知が必要。
- ・V-4-2①では、法律以上の労働環境改善取組は評価を $+\alpha$ とか、よいのかも。
- ・工期の集中は、男性だけでなく女性技術者の勤務継続の妨げになっていると思います。
- ・業界柄、突発的な残業も多発するため、全社員がノー残業デーで定時に帰宅できる環境を整えたと、子を持つ女性も気兼ねなく帰宅できる。まずは男女問わず早く帰宅する意識付けのために必要。
- ・もっと発注を前倒しにすべき
- ・以前と比べると改善はみられるが、まだまだ改善に取り組んでほしい。特に発注者側のコンサルへの対応の改善

#### （女性技術者委員会への意見）

- ・女性技術者交流会へ参加したが、年齢層や役職に幅がありすぎて、会話がかみ合わないことが多かった。向いている方向がバラバラなので、「女性」のみで括ることに無理がある。分野別、年齢別、役職別などで実施してみる事も良いのではないか。あと、女性は知り合いで固めてしまう傾向が強いので、誰でも参加出来る雰囲気作りが今後の課題と考える。
- ・ニュースレターについて：取組み自体は評価できるが、これらで取り上げる男女ともに働きやすい環境づくりのためには、女性はもとより男性職員への情報発信ならびに、女性が抱える問題への認識の強化が必要だと感じる。女性目線も必要だが、男性にもしっかり見てもらえるニュースレターの作成と情報発信をお願いしたい。

## VI. その他（自由意見）

### VI-1. その他にご意見のある方はお願いします。

- ・ 休暇関係の制度周りを強化していくことも大事だと思いますが、その制度を気持ちよく利用するためにも、どうすれば休暇等の制度を利用しやすくなるかを考えていくべきだと思っています。たとえば、育児休暇を取得する人のために、仕事は個人商店にするのではなく、チーム制で動くことを原則とするなど・・・個人的な意見ですが、基本的に制度が利用しづらいのは、制度云々というよりその人が一人または少人数で仕事を抱えているか、管理職や上司のハラスメント要素が強いような気がします。機械的な考えかもですが、管理職だけではなく、一般職レベルからマネジメント（時間・人）を意識して働くようにすれば、制度でしばって早く帰ろうではなく、自然と早く帰れるようになるのではと考えます。以上です。
- ・ 業務遂行にあたっては男性技術者と同等の仕事ができる環境であるため、女性として求める環境改善事項はあまりない（当方独身であることも理由の一つ）。しかし、業務の受注時期の重複、慢性的な人員不足等により、女性だけでなく男性技術者（特に上司）も連日残業、休日出勤等を余儀なくされる状況である。それにより、生理や PMS（月経前症候群）で体調が悪くても帰ると言い出しにくく、我慢せざるを得ないことが辛い。職務内容上、やむを得ないかもしれないが、女性、若手技術者の環境改善には、上司（管理者）の「残業が当たり前」の認識改善（残業しないための業務の進め方）が重要だと思う。
- ・ 女性がと強調する必要があるか疑問。男女が働きやすい環境づくりを男女一緒に考える方がよい。
- ・ WLBについては男女とも考えるべきことだと思うので、女性に特化しすぎないほうがいいと思います。
- ・ 仕事内容はとてもやりがいがあり、気持ちとしてはライフイベント後にも仕事を続けたいと思っていますので、ぜひとも早いうちに改善できることを期待しています。
- ・ 女性は特に出産後の働き方は変えざるを得ません。前例はまだ少ないと思いますが、これから増えるはず。今のような女性技術者が働きやすい環境づくりのための取組が、今後結婚出産後の女性技術者がある程度増えるまでは、継続的に必要だと思います。が、女性に対して過剰に手厚い制度や取組をしすぎるのもどうかと思います。WLBも含めあくまで男女平等であり、女性だけで動くのではなく男性の理解も得られるような動きでないと、この業界ではなかなか根付いていかないと思います。
- ・ 会社にもよりますが、育児短時間勤務を小学校3年生までは認めてほしい。当社は子供が小1から定時勤務です。実際、保育園のように延長保育もないし、定時勤務は厳しいです。
- ・ 女性技術者の労働環境の改善は大変ありがたい事で、利用もさせて頂いていますが、それと同じぐらい男性技術者の労働環境改善も必要かと思います。
- ・ 女性技術者の資格所有者数は男性技術者と比べて、取得率が高いのかを知りたい。