

男女共同参画に関するアンケートの結果

(2016年7～8月、回答数 286件)

- ・ご自身の職場環境について
- ・性別にとらわれずに、従業員の能力発揮や活躍を促進しようとする職場の取組みや姿勢について
- ・仕事と家庭の両立支援に関する職場の取組みや姿勢について
(育児・介護休業関係)
- ・男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組
(職場環境・職場風土の改善)について
- ・男女共同参画に関して
- ・ワーク・ライフ・バランスに関して

1

建設コンサルタント協会近畿

TITLE

・ご自身の職場環境について

Q. 会社の規模 (従業員数)

500人以上 : 45.5% 300人以上 : 11.9% 100人以上 : 24.8%
100人未満 : 17.8% その他 : 0%

Q. 年齢

20代 : 24.1% 30代 : 22.7% 40代 : 33.9% 50代 : 17.5%
60代 : 1.4% その他 : 0.3%

Q. 性別

男性 : 61.9% 女性 : **38.1%**

Q. 子育て

未就学児(幼稚園以下)の子供がいる : 13.6%
小学生以下の子供がいる : 9.1%
中学生以上の子供がいる : 19.6%
いない : 57.7%

} **42.3%**

Q. 介護

現在、介護を必要とする家族がいる : **8.7%**
現在、介護を必要とする家族はいない : 37.8%
介護を経験したことがある : **6.6%**
いない : 46.9%

2

・性別にとらわれなくて、従業員の能力発揮や活躍を促進しようとする職場の取組みや姿勢について

Q . 採用権限のある者に、男女の両方が登用されているか？

登用されている：25.5% 登用されていない：47.6% わからない：26.9%

Q . 性別ではなく、従業員それぞれの能力と適性に合った配置になっているか？

満足・やや満足：65.0% 不満・やや不満：19.6% わからない：15.4%

Q . 職種転換等を希望する従業員に対する、研修や支援が行われているか？

満足・やや満足：28.3% 不満・やや不満：29.3% わからない：42.3%

Q . 女性の管理職の登用が計画的に行われているか？

満足・やや満足：24.1% 不満・やや不満：31.8% わからない：44.1%

Q . 男女共同参画を推進する部門もしくは担当者がいるか？

いる：24.5% いない：44.1% わからない：31.5%

3

・性別にとらわれなくて、従業員の能力発揮や活躍を促進しようとする職場の取組みや姿勢について

自由にご意見をお書きください

- ・男女共同参画のしくみを決める場では、女性だけではなく男性も混ざって話し合いをしなければ現実的なしくみはできないと思う。
- ・「女性の管理職の計画的な登用」この様な計画は女尊男卑ではないでしょうか。
- ・独身女性と既婚女性の間考え方の相違が多いように感じる。育児に対する休暇等を既得権として考え、回りに迷惑をかけている思いが大事である。権利ばかり主張して義務を行わないのはいかなものかと考える。
- ・女性は結婚子育て等による離職リスクが高いため採用に消極的である。
- ・既婚の女性管理職がないため問題が顕在化しにくい。
- ・女性の技術者はいまだ少数であるのが現実であり、どのようにして家庭と両立していけばよいのか等イメージが浮かばないところがある。

4

・仕事と家庭の両立支援に関する職場の取組みや姿勢について

Q . 育児休業制度が導入され、就業規則に定められているか？

制度があり満足・やや満足：63.7% 制度はあるが不満・やや不満：21.6%
わからない：14.7%

Q . 育児休業を取得した男性従業員がいるか？

複数いる：5.2% いるが限られている：16.8%
いない：37.8% わからない：40.2%

Q . 小学校入学までの子を養育している従業員の時間外労働及び深夜業の制限が就業規則に定められているか？

制度があり満足・やや満足：31.5% 制度はあるが不満・やや不満：12.9%
わからない：55.6%

Q . 介護休業制度が導入され、就業規則に定められているか？

制度があり満足・やや満足：36.3% 制度はあるが不満・やや不満：12.9%
わからない：50.7%

Q . 介護支援のための時間外労働及び深夜業の制限が規則に定められているか？

制度があり満足・やや満足：22.7% 制度はあるが不満・やや不満：9.4%
わからない：67.8%

Q . 休業者がいる職場には、その期間に代替者を補充する等の配慮があるか？

ルール,または配慮があり満足・やや満足：13.9% ルール,または配慮がない：31.8%
ルール,または配慮はあるが不満・やや不満：9.0% わからない：45.1%

5

・仕事と家庭の両立支援に関する職場の取組みや姿勢について

自由にご意見をお書きください

- ・職場の雰囲気から取得しにくいと考えている社員が多い。
- ・在宅勤務については試行的取組が進められている段階である。男性の育児休業取得については、取得率の向上が上がらないのが現状である。
- ・時間外在社時間が多すぎて、ワークライフバランスが釣り合いである。
- ・結婚や出産のタイミングで転勤（単身赴任）を言い渡された社員がいる。
- ・弊社は規則・規定は十分にあるが、その周知や現場理解が非常に不十分。
- ・子育てをされている女性技術職に関して、送り迎え等の時間的な制約不規則さがあるからかもしれないが、同年代・同資格所持の男性技術に比べて昇格が遅いと感じる。
- ・休暇取得は推奨されるものの、担当業務はそのままなので、休暇を取得すると残業が増加するケースがある。

6

・男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組について

Q . 男女の役割分担意識の解消に向け、従業員に意識啓発がおこなわれているか？

満足・やや満足：30.0% 不満・やや不満：26.9% わからない：43%

Q . 年次有給休暇を取得しやすい工夫がされているか？

満足・やや満足：49.3% 不満・やや不満：36.0% わからない 14.7%

Q . 長時間労働の是正への取り組みがおこなわれているか？

満足・やや満足：58.4% 不満・やや不満：34.6% わからない：7%

Q . ハラスメント対策について 相談・苦情への対応体制が整備されているか？

満足・やや満足：36.4% 不満・やや不満：35.6% わからない：28.0%

Q . 婚姻・妊娠・出産、産前産後休業の請求・取得、母性健康管理措置等を理由とする解雇その他不利益な取扱いがおこなわれていないか？

満足・やや満足：48.3% 不満・やや不満：12.2% わからない：39.5%

7

・男女が共に働きやすい職場環境づくりの取組について

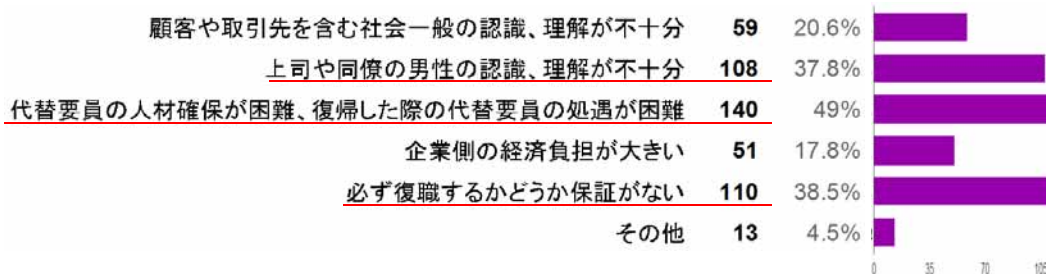
自由にご意見をお書きください

- ・法律に基づく社内規程があるのみ。配慮された例は聞いたことがない。
- ・ハラスメントがあっても誰も知らんぷりしている。
- ・社内の相談窓口はないし、上司の面談さえ年に一回もない。
- ・女性はどうせ結婚して辞めるからという先入観を職場が捨てないといけない。
- ・年配男性社員のなかに、派遣社員を「女の子」と呼ぶケースが散見される。たとえば、「 の作業は、女の子にやってもらう」。
- ・結局は、自分がその時に所属している上司との関係によると思う。
- ・業務上、女性が差別されることはないが、心身ともに男性と同等に強靱な人しか仕事を続けられない状況にある。女性は男性に比べると体力面で劣るケースが多いが、全く考慮されない。
- ・ハラスメント防止のためのeラーニング研修が定期的に行われている。こういうことが対象に入るのかとあらためて気付かされることもある。

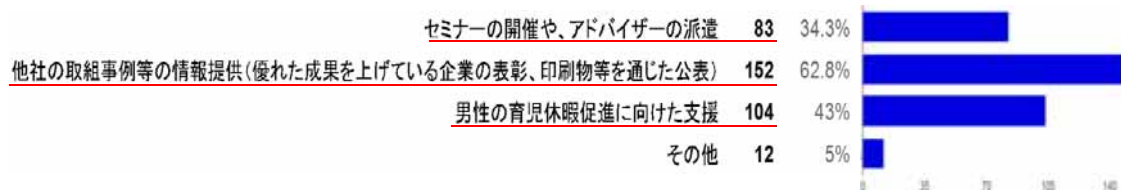
8

.男女共同参画に関して

Q. 男女共同参画で、何が支障になるか？



Q. 男女共同参画のために、会社、建設コン協会等に取り組んでほしい事柄



9

.男女共同参画に関して

自由にご意見をお書きください

- ・ 結婚、妊娠、出産、流産、育児を経験し、家庭も仕事も中途半端でどちらもあきらめられず、体力や金銭の悩みより精神の苦しみがきつい。
人間らしく生きながらコンサル業界で働くのは難しいのでしょうか。
- ・ 男女共同参画の取り組みに100点中の1点加算とかアドバンテージが小さすぎる。
- ・ 社内でいくら取り組んでも、発注者からの要請でそのような努力が吹き飛ぶ。そのため、協会として発注者への要請もお願いしたい。
- ・ 役所、ゼネコンも含めた業界全体の風土を変えていく必要がある
- ・ 女性だけでなく男性も働きやすい会社、両方が働きやすい職場がよい。
- ・ 制度を整えるというより、周りの理解と、ご本人の気配りや仕事を効率的にされているから男女共同参画への不満が出ていないのだと思います。
- ・ 企業は改善するべきだし、従業員も要求すべきと思う。
- ・ 技術職の女性社員の採用に動き始めた、これからに期待しています。

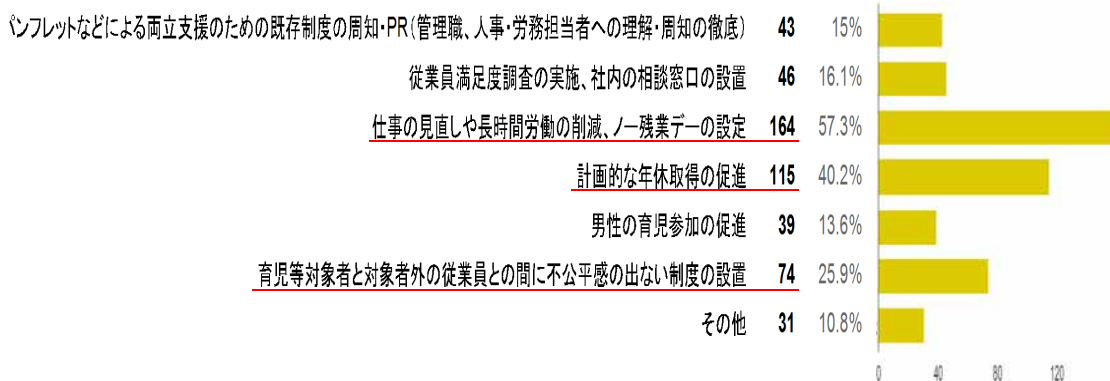
10

.ワーク・ライフ・バランスについて

Q. ワーク・ライフ・バランスを行うことのデメリットは？



Q. ワーク・ライフ・バランスを充実させていくために重要なことは？



11

.ワーク・ライフ・バランスについて

自由にご意見をお書きください

- ・ 憧れる上司、先輩がいない。毎日遅くまで仕事をしており、心に遊びがない。
- ・ 発注者からの想定外の要求で、深夜残業や休日出勤が発生してしまう。
- ・ 発注者、受注者、下請け、等々の業界関係者で統一的な一大改革をしなければ、現状打破は出来ないと思う。
- ・ 仕事のやりがいは人それぞれ、時間がかかってもやるべき時やりたい時があるので、WLBがただの時短では逆に仕事のモチベーションが下がる。
- ・ 子供の為、妻の為にとるという気持ちにさせることが重要。
- ・ 職場の雰囲気、上司とのコミュニケーションが大事。
- ・ 業界内外の動きや他社の取組みの情報発信、セミナー開催など、職場環境改善の啓発になるような業界をあげて盛り上げてほしい。

12