

令和5年度

女性職員等を対象としたアンケート  
調査報告書



令和6年3月

一般社団法人富山県建設業協会

GEプロジェクト委員会

## 目 次

1. 女性職員を対象としたアンケート調査 (A) . . . . .	1
2. 男性職員を対象としたアンケート調査 (B) . . . . .	22
3. 女性職員(A)と男性職員(B)とのアンケート調査の比較 . . . . .	40
4. 女性職員を対象としたアンケート調査のうち女性技術者分(A)' . . . . .	46
5. 女性技術者を対象としたアンケート調査(H27年度、R5年度)の比較 . . . . .	62
6. 女性職員数調査 (C) . . . . .	68

## 女性職員を対象としたアンケート調査（A）

### 1. 調査目的

女性職員の建設業への意識や就労環境等に関する課題等を把握し県内建設業における女性の入職及び定着の促進や女性の活躍の推進、男女問わず働きやすき環境の整備を図る取組みについて検討するための参考とするもの。

### 2. 調査対象

（一社）富山県建設業協会会員企業に所属する女性職員（役員は含まない）

### 3. 調査実施期間

令和6年1月22日（月）～2月9日（金）

### 4. 調査実施方法

- （1）協会から会員企業（518社）に、アンケート調査に係るメールを送信。
- （2）女性職員が在籍する会員企業において、全ての女性職員に対し周知。
- （3）女性職員は、回答期限までにWebにより回答を入力。  
（回答者のメールアドレスなどの個人情報の開示・特定されない。）

### 5. 回答状況結果

- （1）「女性職員を対象としたアンケート調査」に回答した女性職員の数：392人（A）
- （2）「女性職員数調査」に回答した企業：139社（B）  
「女性職員数調査」に回答した企業に所属する女性職員の数：632人（C）  
（参考）

R5年度「雇用実態及び経営状況調査」で女性職員がいる会員企業：363社（D）

R5年度「雇用実態及び経営状況調査」における女性職員の数：1,132人（E）

（対象企業：会員企業519社（F）  
回答数：403社（回答率：77.6%）  
調査期間：令和5年9月12日～9月29日）

○会員企業のうち「女性職員数調査」に回答した企業の割合

139社（B）／519社（F）＝26.8%

（参考）女性職員がいる会員企業に対する「女性職員数調査」に回答した企業の割合

139社（B）／363社（D）＝38.3%（概数）

○「雇用実態及び経営状況調査」における女性職員に対するアンケート調査に回答した者の割合

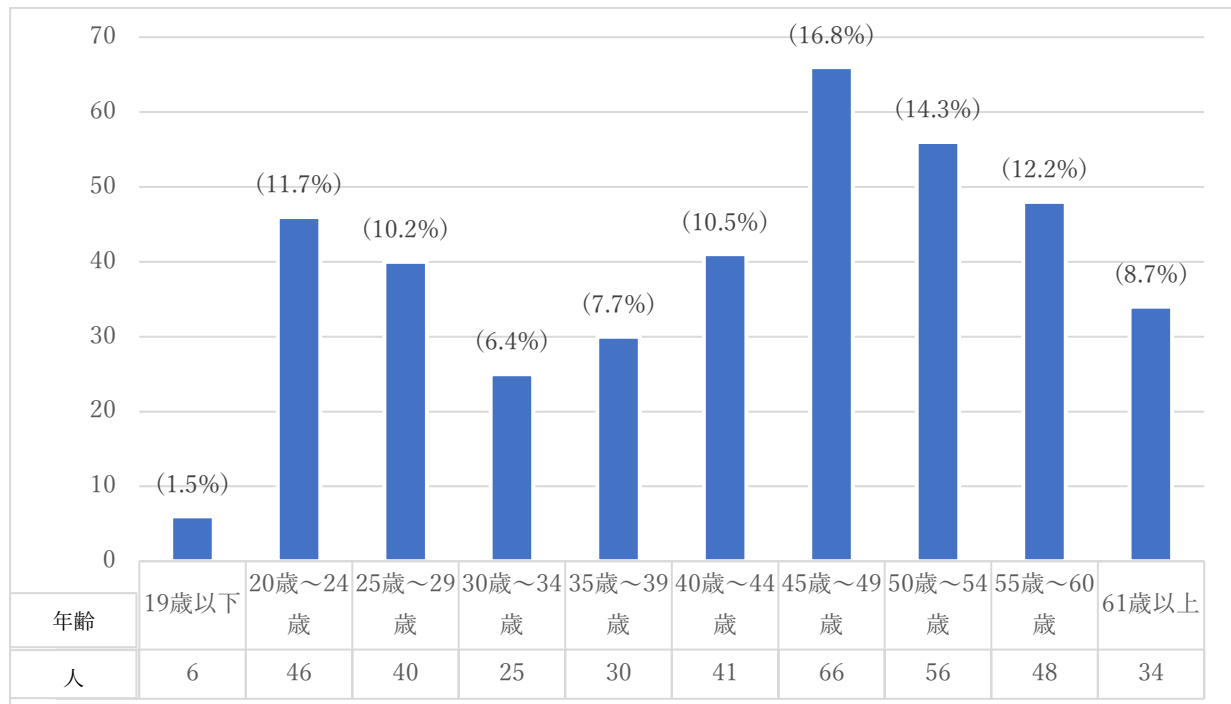
392人（A）／1,132人（E）＝34.6%（概数）

○女性職員数調査に回答した企業に所属する女性職員のうちアンケート調査に回答した者の割合

392人（A）／632人（C）＝62.0%（概数）

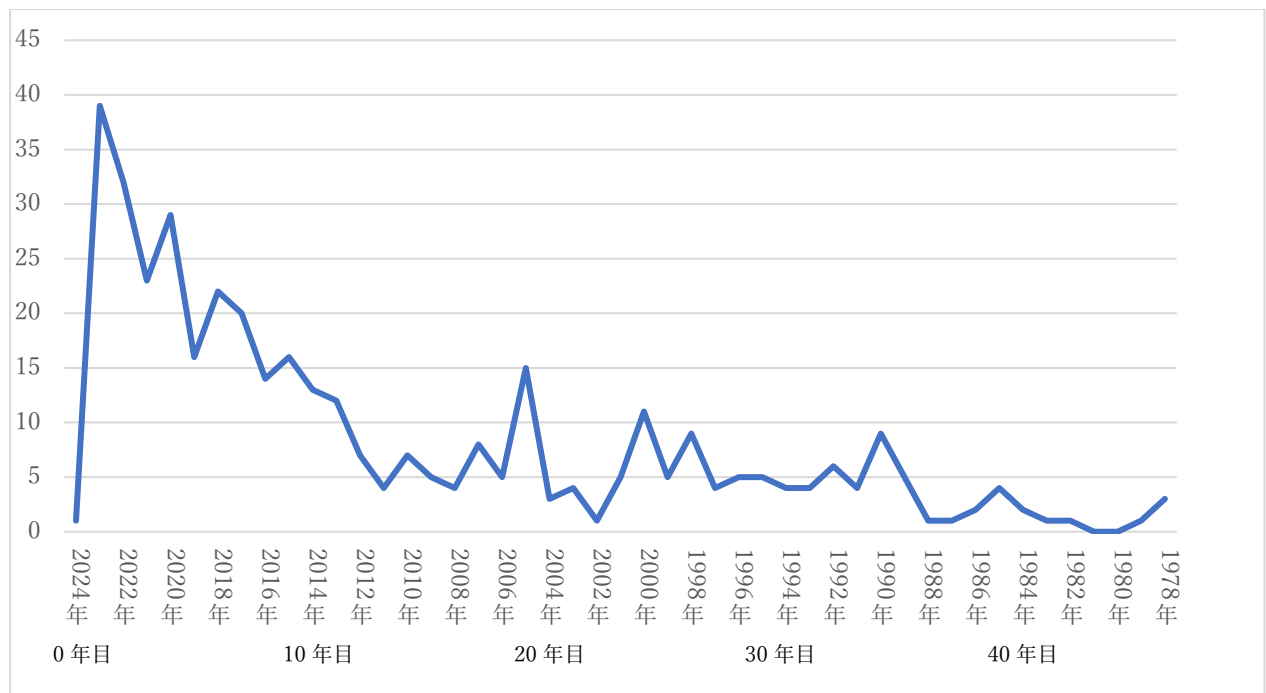
## 設問1 回答者の情報

### ①年齢 【回答数：392人】



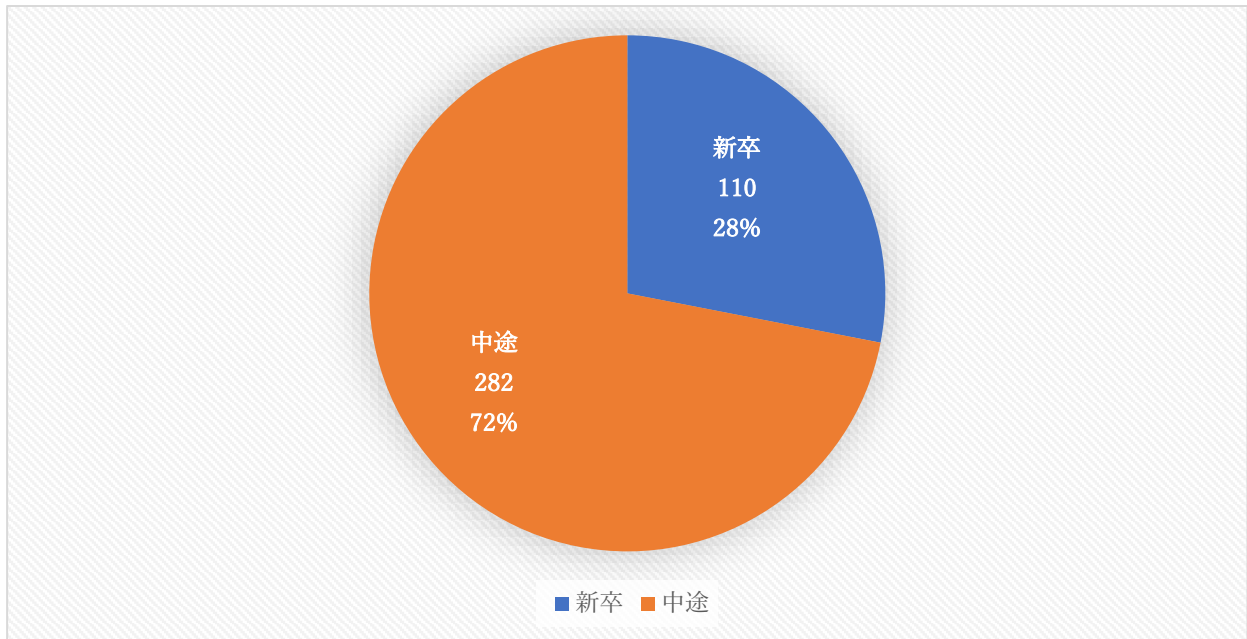
・回答の多い年代(100人以上)を見ると、40歳～49歳が107人(27.3%)、50歳～60歳が104人(26.5%)となっている。次いで、20歳～29歳が86人(21.9%)となっている。

### ②入社年 【回答数：392人】



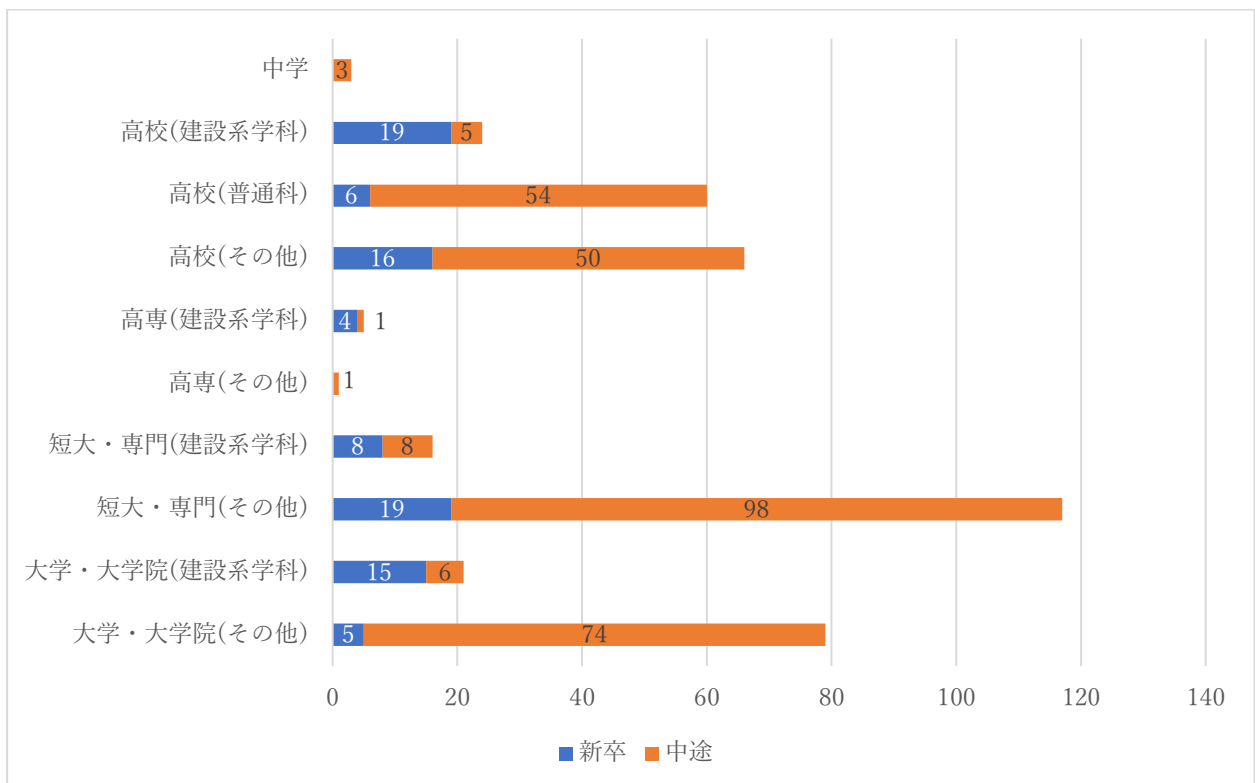
・入社10年以内(2014～2024年)が225人(57.4%)と過半数を占める。

③採用区分 【回答数：392人】



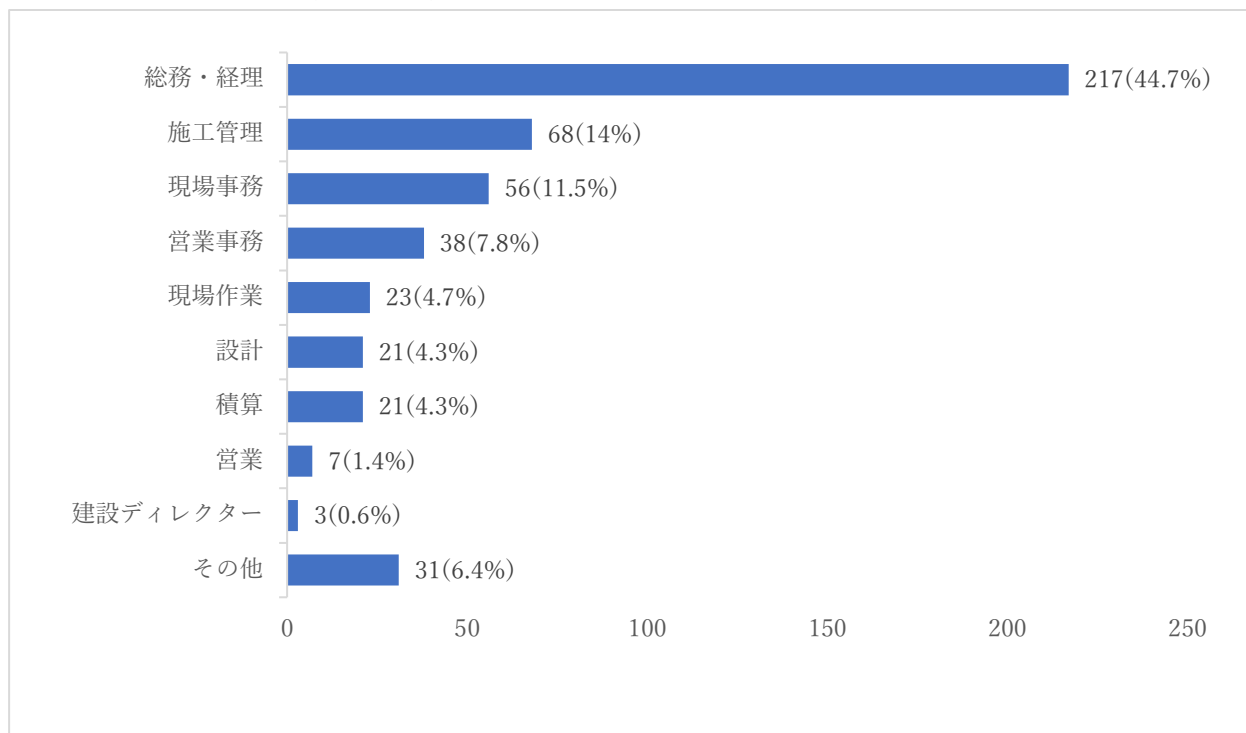
・中途採用職員が、新卒採用職員の約2.5倍となっている。

④最終学歴 【回答数：392人】



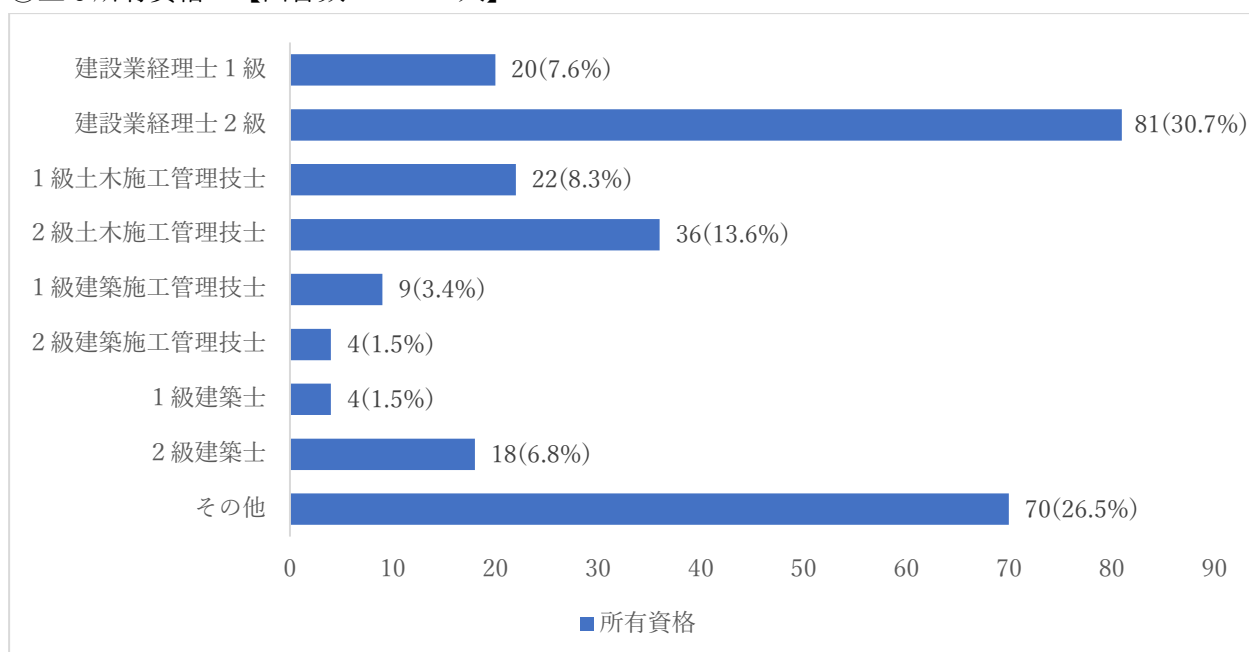
・高卒が最も多く（150人）、次いで短大・専門学校卒（133人）、大学・大学院卒（100人）の順となっている。

⑤現在の主な仕事内容（2つまで） 【回答数：485人】



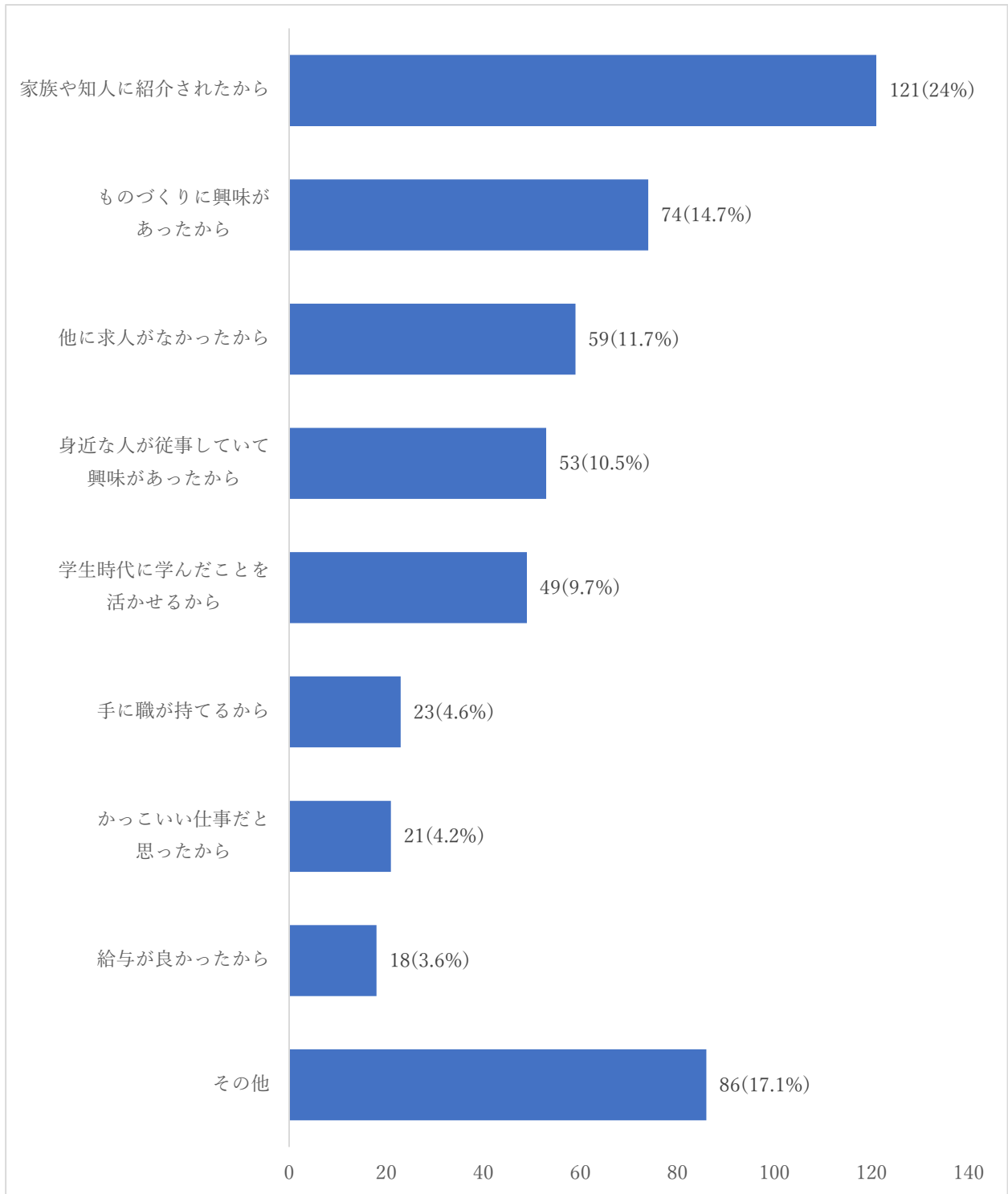
- ・総務・経理を主な仕事とする女性職員が最も多くなっている（44.7%）。
- ・その他：一般事務、工事部門事務、建築事務、広報、入札、品質管理、資材調達、海外業務 等

⑥主な所有資格 【回答数：264人】



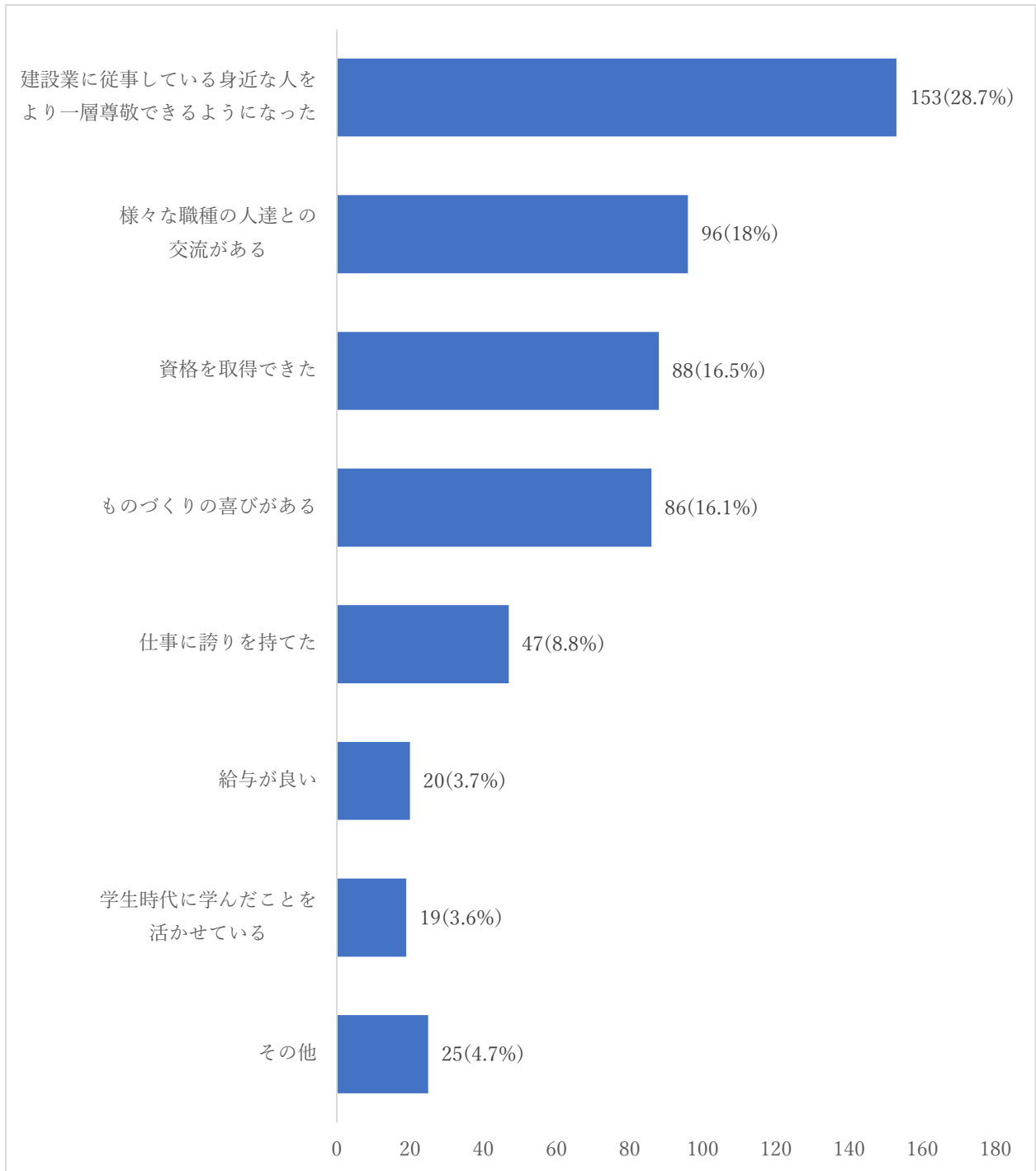
- ・その他：宅地建物取引主任（7）、2級土木施工管理技士補（6）、1級土木施工管理技士補（5）  
建設業経理士3級（4）、測量士補（4）、1級電気工事施工管理技士（3）、  
2級建築施工管理技士補（3）、日商簿記2級（3） 等

設問2 建設業で働こうと思ったきっかけ（3つまで） 【回答数：504人】



・その他：家に近いから（18）、事務・経理の求人があったから（17）、家業だから（10）、ハローワークの紹介等（5）、出向等（4）等

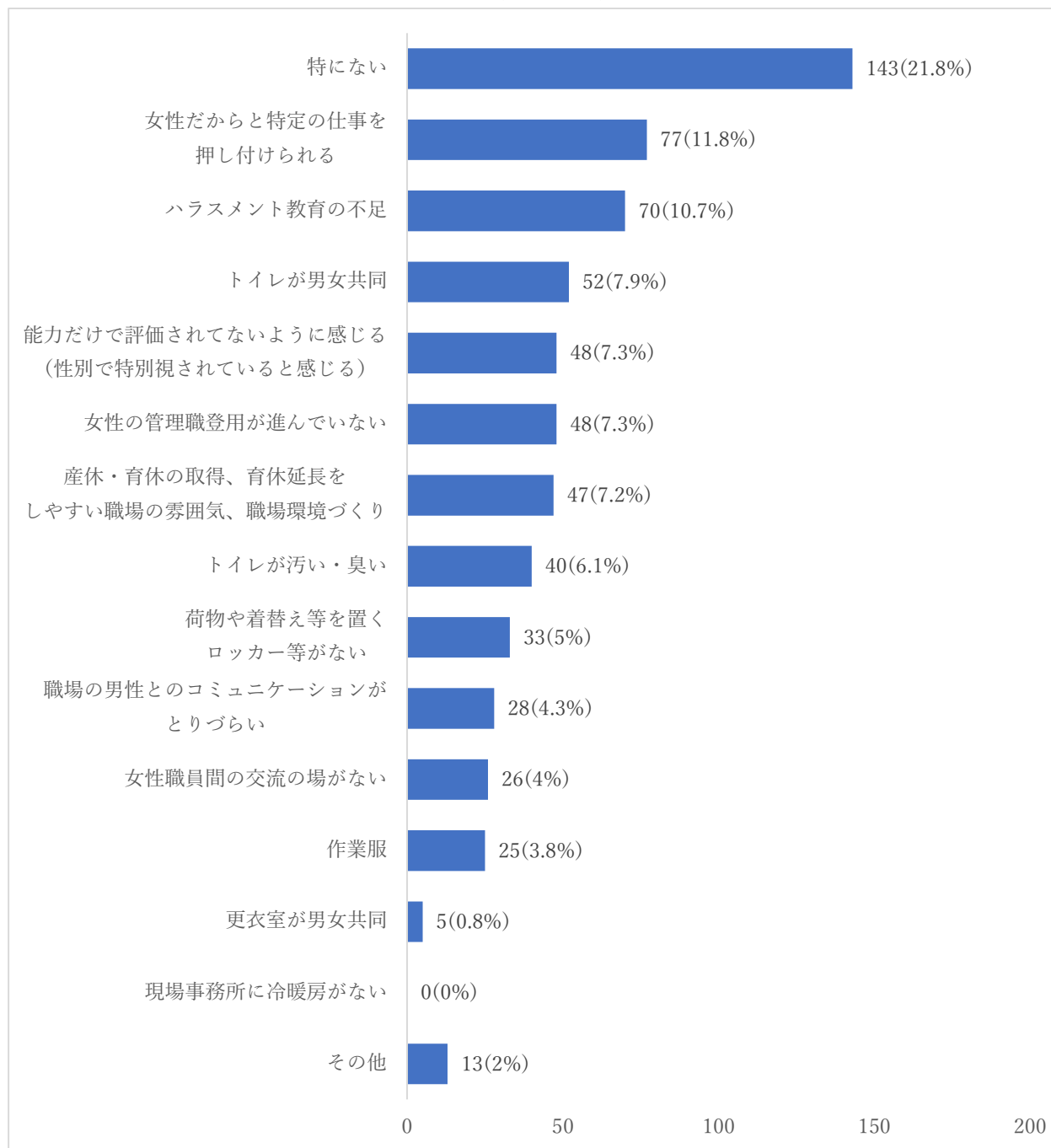
設問3 建設業で働いて良かったと思うことや魅力に感じること(2つまで) 【回答数: 534人】



その他：特になし (11)、知識が増えた、やりがいを感じる、地域貢献を実感できる、資格・経験を活かせる、家から近い 等



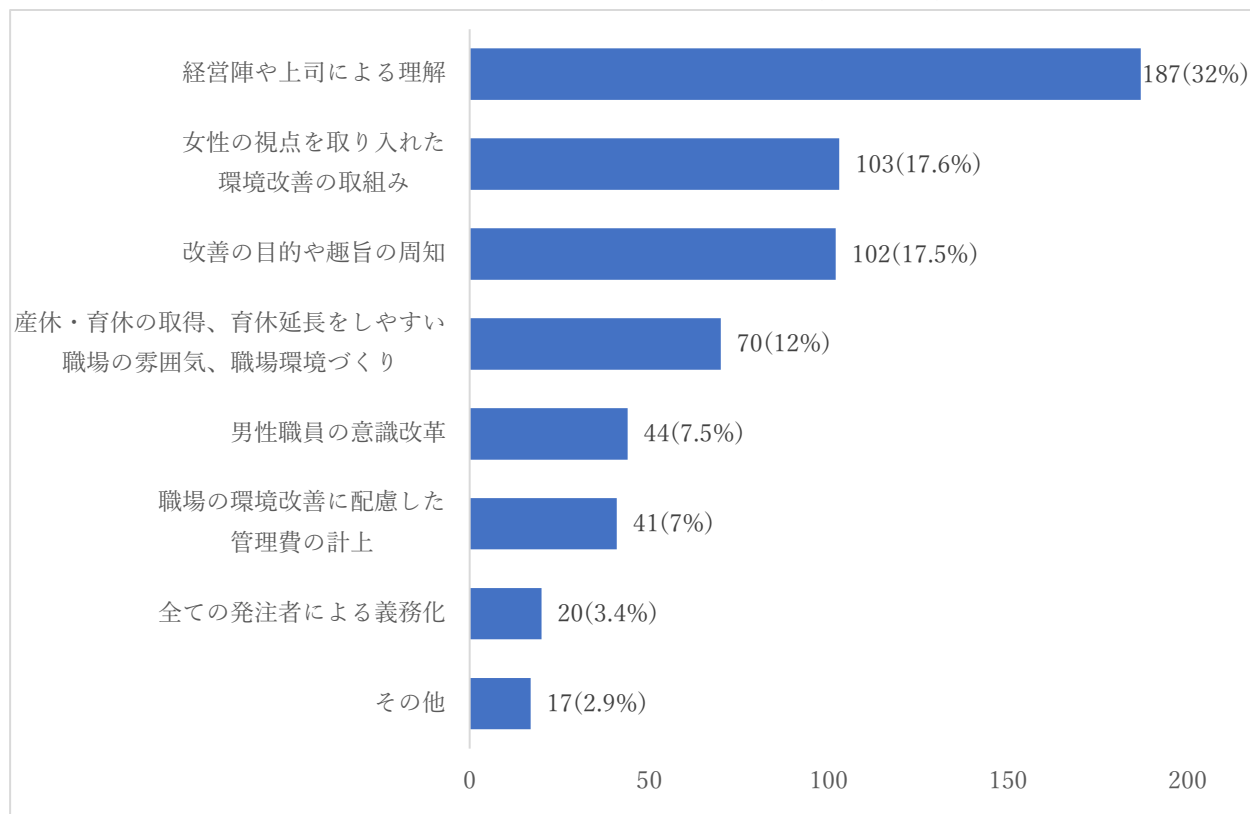
設問4 職場で働く中で、改善を希望する点（4つまで） 【回答数：655人】



【「作業服」の具体的な内容】

- ・汚れが目立たない暗めの色にしてほしい（現場の汚れ、女性特有の汚れ）。
- ・作業服のデザインや色が男性と同じで野暮ったい。
- ・夏服の下着が透ける。
- ・サイズが合わない。
- ・作業がしにくい。
- ・性別で分けなくてほしい。 等
- ・その他：いろいろな面での不公平、男尊女卑意識、業界・職員の常識が古い、禁煙の徹底 等

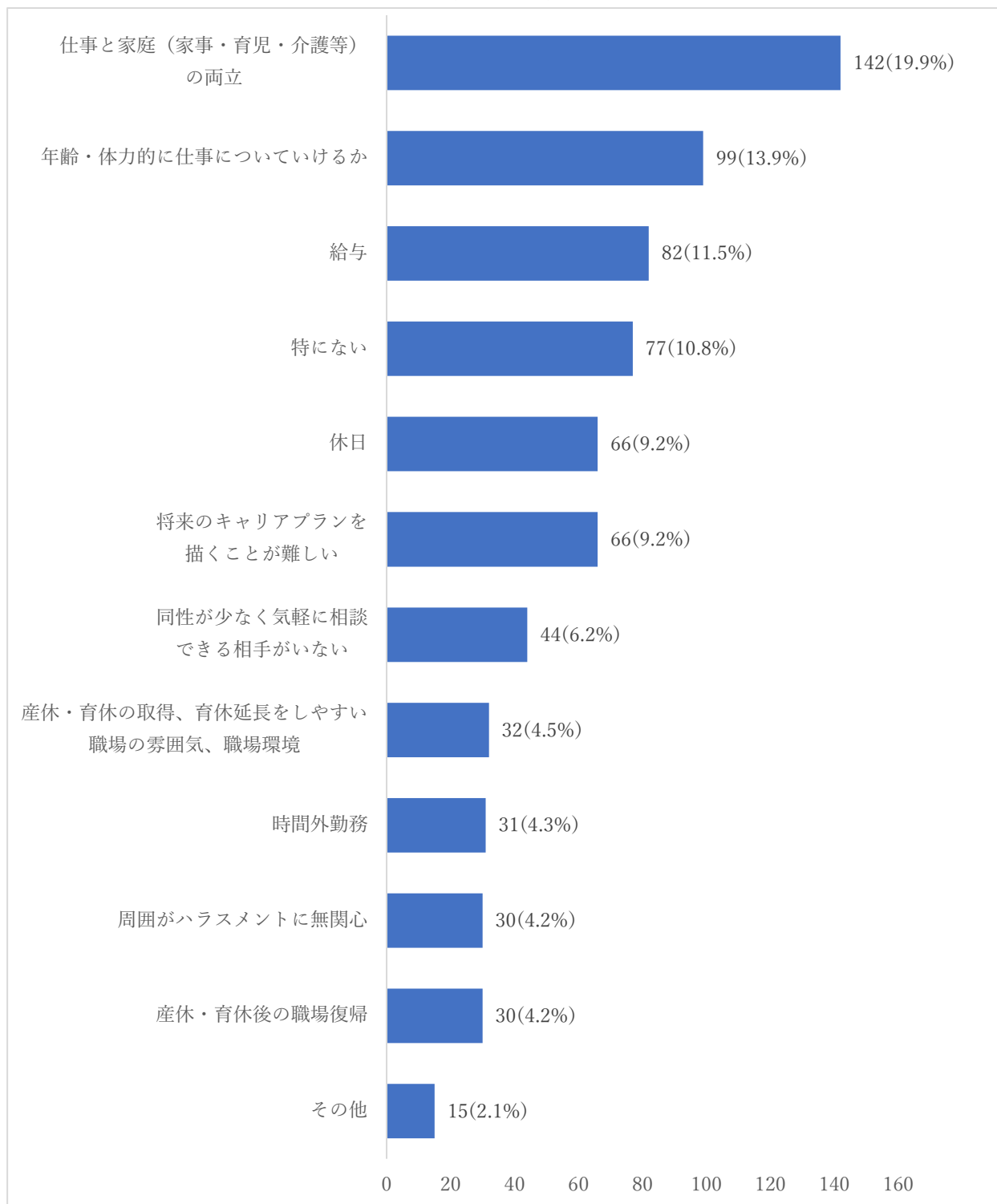
設問5 職場の環境改善を進めていくために必要だと思うこと（2つまで） 【回答数：584人】



【「男性の意識改革」の具体的な内容】

- ・未だに「来客のお茶出しは女性」という意識がある。「女性に出してもらった方がおいしい」という男性社員もいるが訳が分からないし、気持ち悪い。
  - ・掃除・ごみ捨て、電話、お茶くみは女性の仕事と決めてかかっている。
  - ・身の周りのことは自分ですること。整理・整頓・掃除は自分で。
  - ・女性にしかできない仕事はほぼないことを理解してほしい。
  - ・妊娠・出産・子育てに関する近年の常識と自分の意識の乖離を理解する定期的な研修の受講。
  - ・生理休暇への理解。
  - ・女性の意見も尊重してほしい。
  - ・同じ部署なのに、なぜか会議内容を男性社員だけに伝えている。
  - ・パワハラ、セクハラ認識不足。自分の言動に問題があることに気づいていない。
  - ・日常的に女性への偏見を持った会話が飛び交っていて嫌悪を感じる。
  - ・喫煙の場所は決められているが、喫煙時間は決まっていない。タバコ臭いとは言えない。
  - ・女に何ができるという意識。現場管理は男の仕事という意識。
  - ・性別よりも年代による意識改革の方が必要（女性から産休・育休について文句を言われた。自分の経験が絶対という考えで理解してもらえなかった）。
  - ・できないことを責めるより、できることへの挑戦をさせてほしい。
  - ・建設業はまだまだ男社会。 等
- ・その他：特になし・わからない（10）、ハラスメントの意識改革、喫煙室がない、介護のための時短・在宅勤務の活用、トイレカーの設置 等

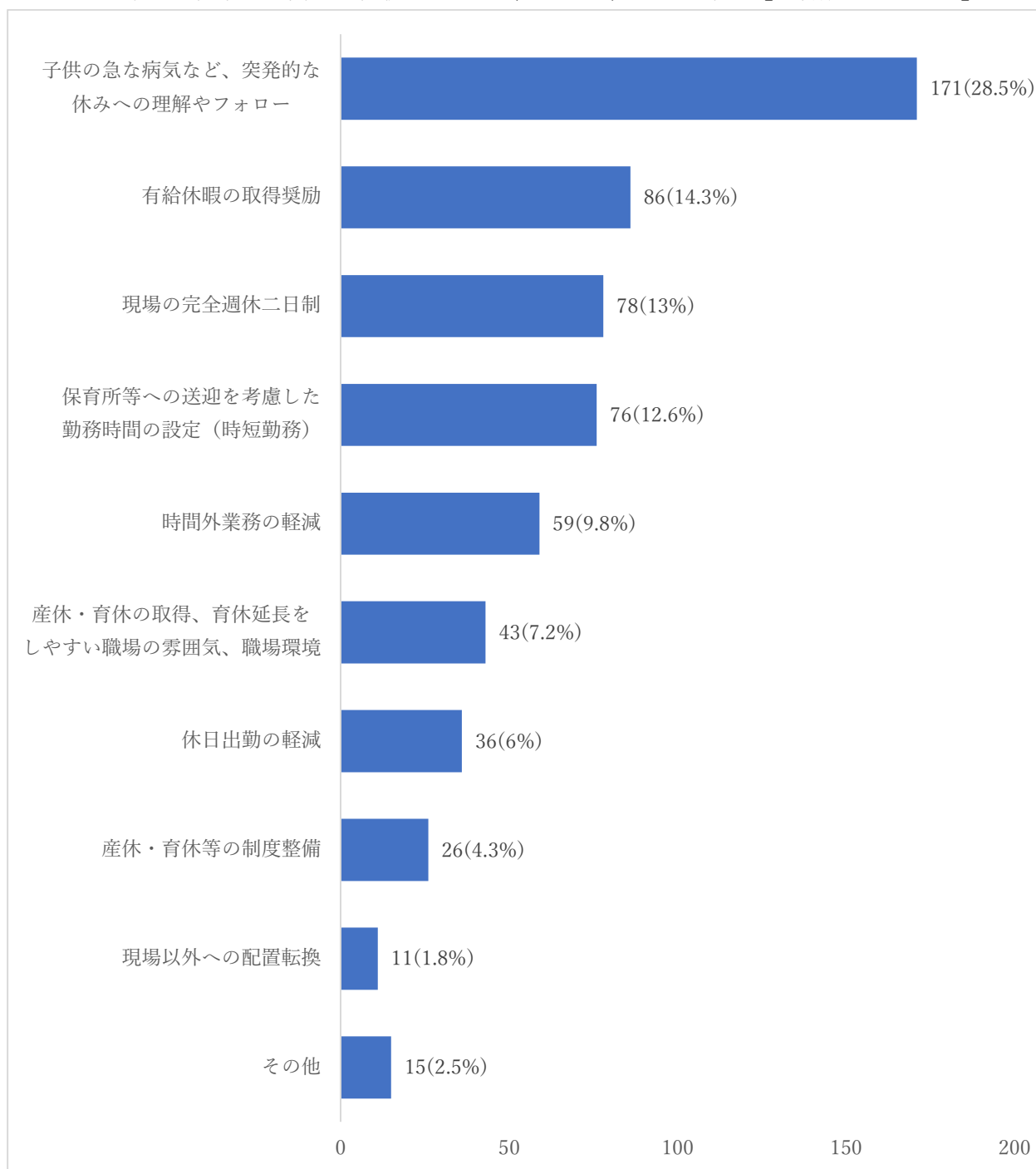
設問6 建設業で仕事を続ける上での不安（4つまで） 【回答数：714人】



- ・その他：若手職員の確保が困難なことによる職員の高齢化や会社の存続、自分の仕事を引き継いでくれる人を見つけること、60歳過ぎても働けること、安定した受注、常に新しいこと（電子化など）へ変化していくのでついていけないこと、仕事をしながらの資格取得、年齢の近い人がいないので話づらいこと、周囲の言葉が強いため心が折れないか心配、通勤時間がかかること 等

設問7 家庭と仕事との両立に必要なと思うこと（3つまで）

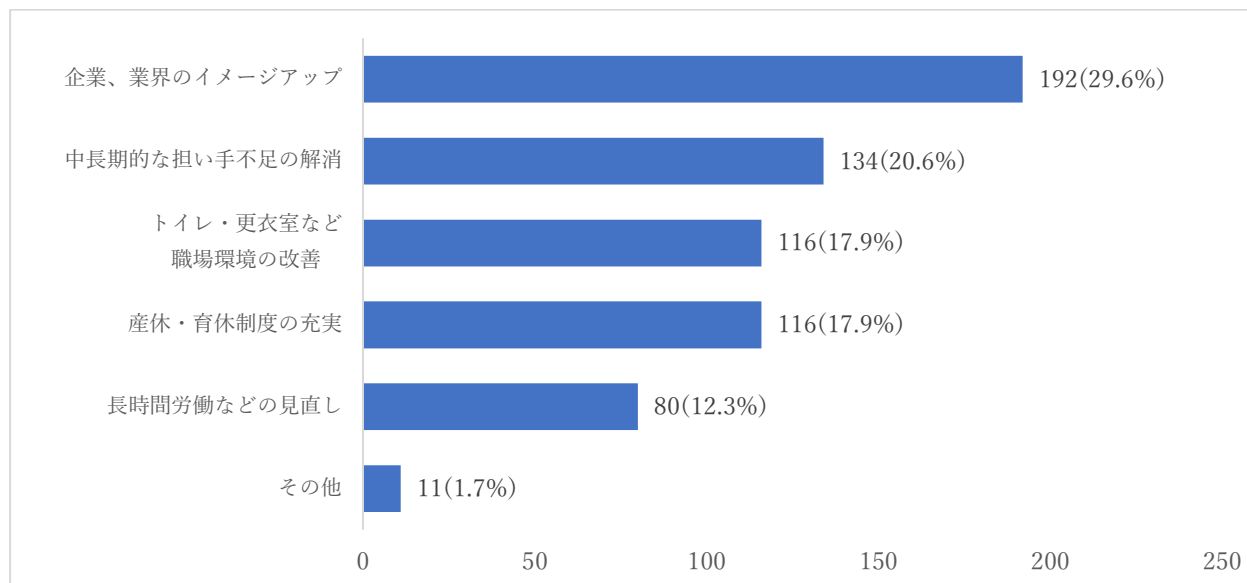
※家庭と仕事との両立を経験している（していた）方が対象 【回答数：601人】



・その他：両立していない（2）、特にない（2）、全ての項目が必要（2）、リモートワーク、もっとみんな理解してほしい、家族の理解、祝日の休暇取得、男性への同様の配慮、本人の自覚 等

設問8 今後、建設業で女性の就業者が多くなると、どのような効果があると思うか（2つまで）

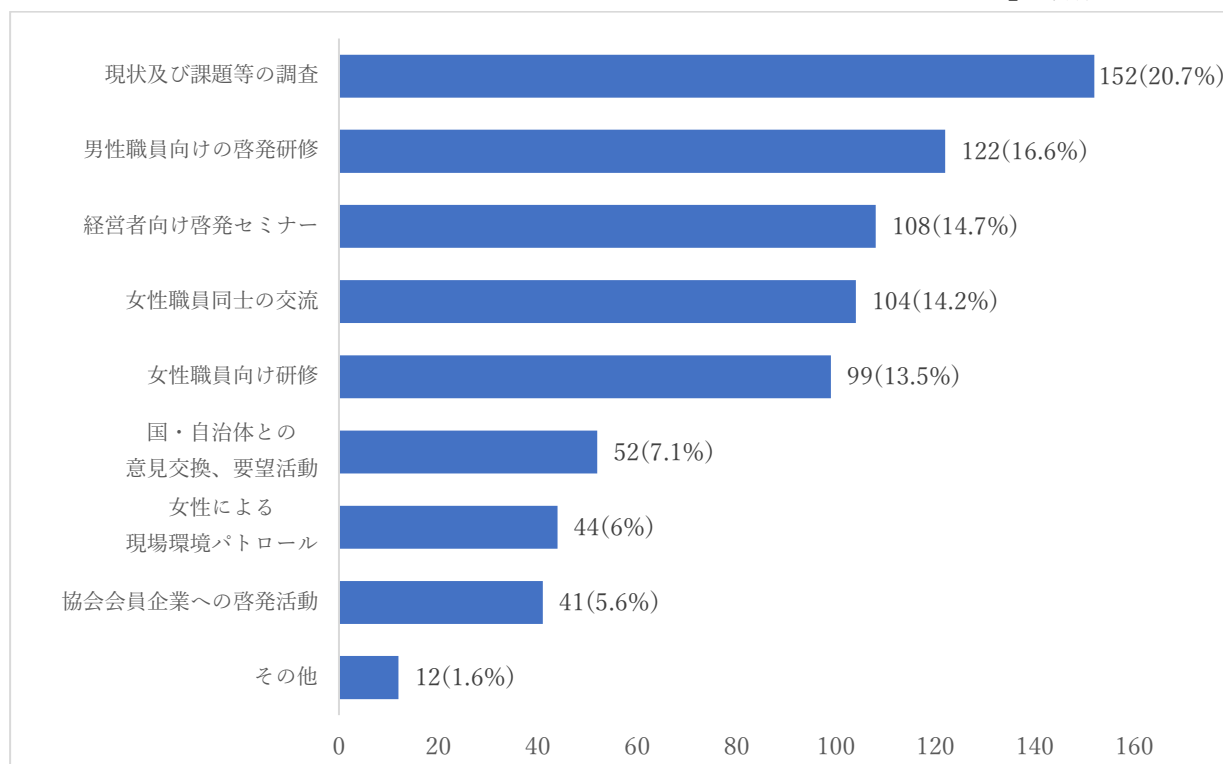
【回答数：649人】



・その他：特になし・わからない（5）、男女ともに働きやすい職場になる、男性社員の言動・意識が変わる可能性、職場の雰囲気が良くなる、効率が悪くなる 等

設問9 女性の定着を進めるために、協会（業界）で取り組めばよいと思われること（3つまで）

【回答数：734人】

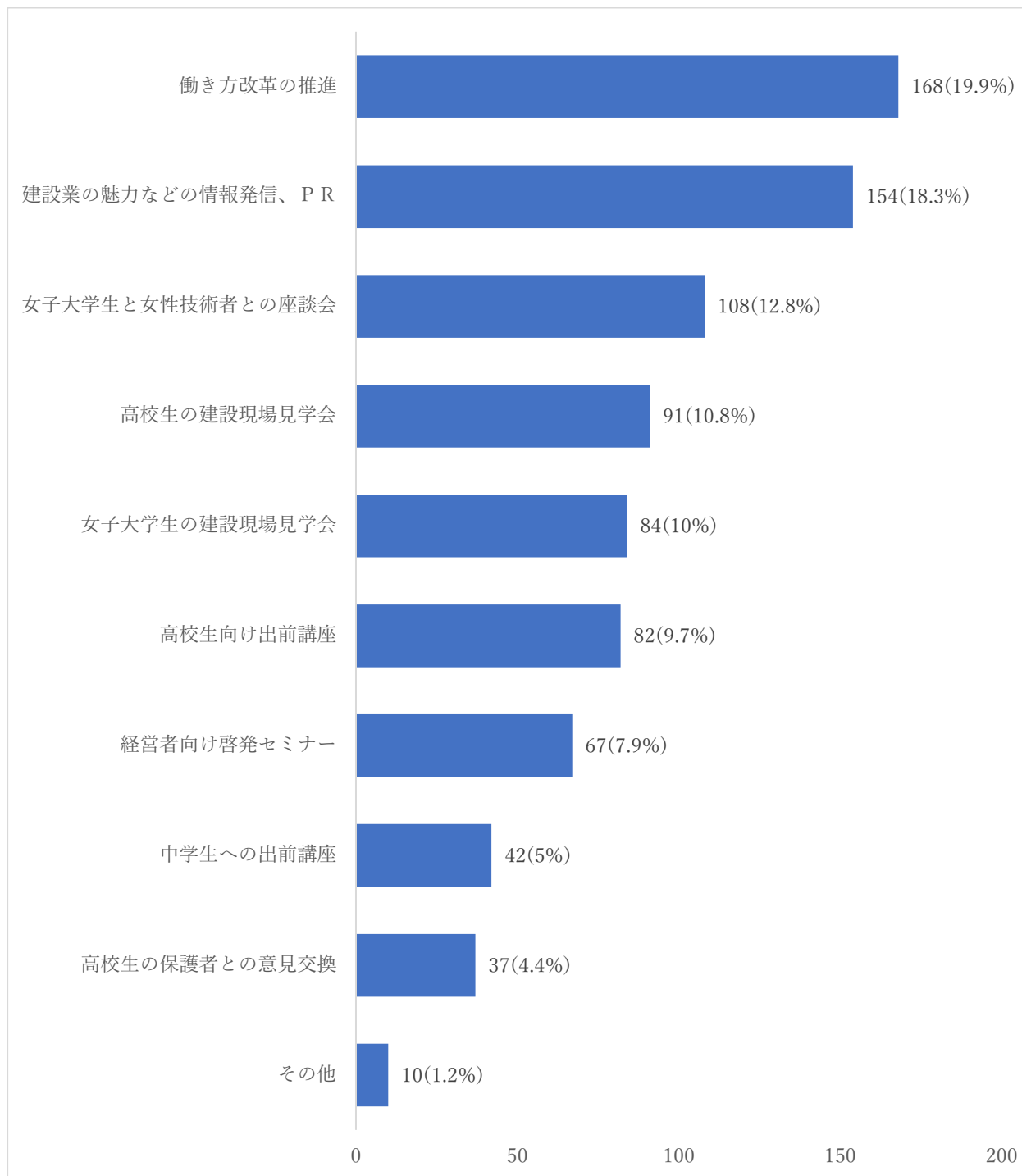


・その他：特になし・わからない（6）、厳しい工期設定の撤廃、休暇取得の徹底、学生や親世代との

意見交換、男女隔てなく交流できる場

設問 10 女性の入職を進めるために、協会（業界）で取り組めばよいと思われること（3つまで）

【回答数：843人】



・その他：特になし・わからない (5)、SNS等を活用した情報発信、40代・50代へのPR、男女間の給料格差の是正、現社員へのハラスメント教育、日々現場が移動する場合のトイレ対応

設問 1 1 男女ともに働きやすい建設業とするための業界や会社、男性職員に対しての要望や意見

**【業界・会社への要望・意見】**

**(業界の取り組み等について)**

- ・建設業界の PR やイメージアップに力を入れてほしい。建設業とはどんな仕事なのか知ってもらうことが大切。
- ・業界（社内）のよい点を周知してほしい（悪い点は想像が付きやすいが、よい点は外部からわかりにくい）。
- ・家庭・個人の時間を大切に出来るような働き方、土曜・祝日の出勤がない工期設定について理解を求めてほしい。
- ・どの業種も人手不足なので、建設業を継続していくには昔のようにはいかないことを関係者全員が知ってほしい。
- ・どの業界も人材不足であり、建設業界従事者の年収が上がるようになれば、業界に興味を持つ人が増えるのではないか。
- ・業界全体で週休二日を徹底してほしい。
- ・現状把握と意識改革が必要。
- ・女性技術者から現状の課題や問題点を聞き取りし、改善を進める。
- ・立場上言いづらいこともあるため、経営層（業界）・上層部（会社）から周知してほしい。
- ・経営者の理解と本人の努力を促す。
- ・建設業において女性就業者の採用、希望者が増えて女性がもっと活躍できる社会になればよい。
- ・女性でも取得しやすい建設業関連の資格を増やしてほしい。
- ・建設業を支えているのは現場のイメージが強いため、技術職ばかりが手厚い待遇を受けている。技術職よりも事務職の女性が多いのであるから、事務職の環境改善や賃金の向上にも目を向けてもらいたい。
- ・男女混合による同世代の交流会を実施してほしい。

**(男女共同参画、女性の視点等について)**

- ・男女平等に活躍できるよう、偏見を持たずに対等に見てほしい。
- ・男性も女性も待遇を平等にしてほしい（育休制度等）。
- ・平等に接し、陰で文句を言わないでほしい。
- ・男女雇用機会均等など平等と言われるが、体力的な面や、妊娠・出産・育児等の面ではやはり平等にはならないので、その点についてのフォローアップは必要。
- ・女性就業者はまだまだ少数派で、体力面でも男性より弱く、トイレなど職場環境が悪くても声を上げられずにいることが多々ある。女性目線での職場環境整備を業界のスタンダードにし、男女共に働きやすい建設業になればと思う。
- ・業界、会社では、女性社員を下に見る傾向があり、女性職員の仕事内容が多くても同じ役職の男性職員の給与がいいのは、女性の能力を見てないからと思う。
- ・男性、女性のどちらの意見も平等に取り入れ、押し付けでなく、男女関係なく意見を言い合える環境をつくってほしい。
- ・「男性だから女性だから」という表現そのものを使わないようにすることが重要。
- ・男性だからとか女性だからとかと差別するのではなく、柔軟な対応を求める。

- ・お茶を出したり片づけたり、電話に出たりするのは女性のすべき仕事だと思っている人がいまだにいる。力仕事を女性に求められてもできる人とできない人がいるが、お茶出しや電話対応は男性でもできる。既に、そういう取り組みをされている企業もあるが、社会全体でそうになってほしい。
- ・仕事・業務に関しては適材適所で能力を発揮できればよいと思うが、仕事以外の雑務に関しては、特に中小の建設業界では女性の仕事という古い慣習が根強い。お茶くみ、掃除等は女性がするものという考えを払拭してほしい。
- ・女性の仕事への取り組み方をもう少し理解してほしい。
- ・男女別のトイレ・更衣室等の設備設置や、現場作業での能力にあった作業分担、時間外労働が少なくするための作業ソフトの導入、工期の見直しなどを進めてほしい。
- ・女性特有の症状について理解してほしい。
- ・仕事内容で体力的に劣ることへの理解がさらに進んでくれることを望む。
- ・現場の仮設等も男性の体格、歩幅が基準になっていると思う。
- ・働きやすい環境については、女性・若手技術者の意見がクローズアップされることが多いが、年齢・立場を問わずもっと幅広い意見を聞いてほしい。
- ・男女差別を無くそうという時代だが、年配の方の中には「女性だから」という意見もある。男女関係なく働きやすい職場になればよいと思う。
- ・女性だからという考え方より、人として働きやすい職場づくりを考えていった方がよい。
- ・女性を一括りにしない方がよいと思う。
- ・現場で働き続けたい人や、現場以外の場所(事務所内等)で働き続けたい人など個々の意見があるので、男女という括りではなくそれぞれの意見を聞くべき。
- ・仕事上責任を負う立場になると、トラブル発生時は年中無休で対応を迫られる。子育ても同じような傾向があり、子供が手を離れるまで続く。「責任ある立場」と「子育て」はどうしても相性が悪く、働きにくさにつながっているように思う(解決できる問題ではないと思うが…)。
- ・「女性に向けた、女性のための～」を考えるのではなく、「男女ともに」の考え方を持ってほしい。
- ・女性同志でも、立場の違い性格によっていざごぎはある。根本は男女の違いではなく、お互いの事情を思いやれる余裕を作れるかどうかだと思う。社会全体の様々な問題が絡み合うことなので、全てがうまくいく解決策はないが、仕事の効率化や職場の意識改革によってその余裕を産み出すことはできるので、今の仕事のやり方を今一度見直してほしい。
- ・一社会人として働いているのであるから、女性を甘やかさず特別視しないでほしい。やる気のある女性はたくさんいる。
- ・女性社員の意識改革も必要。
- ・女性だからと優遇されている面も多少あるとは思いますが、要は互いの歩み寄りではないかと思う。

### (職場環境、トイレ等について)

- ・男女同等の環境や設備の設置(例えば、休憩室・トイレ・ロッカールーム等)が必要。
- ・女性が働きやすい環境になるように意見を聞いたり配慮したりしてほしい。
- ・環境整備、福利厚生の実施など、働きやすい環境づくりが必要。
- ・女性が建設業を避ける最大のネックは、現場の汚いイメージ(実際、汚かったり更衣室がなかったりすることもある)だと思うので、「清潔な現場、ある程度のプライバシーが保てる空間」の確保に取り組むことによって、女性だけでなく男性も働きやすく快適になる。



- ・職場環境を変えるだけで働き易さは断然に違うので、女性と話し合って改善すべき。
- ・清潔な現場を維持させるための配慮（汚れを持ち込まない等）が必要。
- ・現場、社内における衛生環境の整備の向上、整理整頓。
- ・まず現場のクリーン化。各会社で掃除機などのツールを支給して綺麗な現場を保てるようにしたほうがよい。仕事で使うものは会社で費用負担してもらいたい。
- ・トイレ問題が解決しないことには女性は働きにくい。これだから女はという男性がいなくなるとよいのですが。トイレ問題は女性にとって最重要です。
- ・早急に男女別トイレへの改善を進めてほしい。
- ・快適トイレの設置を県や市、民間でも義務化してほしい。女子作業員がいる現場の女子トイレ設置の義務化。
- ・年々夏もかなり暑くなっており、猛暑の中、人間の働ける限界も考えるべき。
- ・女性だからと力仕事などを男性に任せていたら仕事がなくなると思う。女性でも道具さえあれば、男性がやっている仕事でもできる場合があるので、道具を充実してもらいたい。

### **(担い手の確保・育成について)**

- ・いくらでも他業種へ行く道はあるのに、雨でも雪でも作業しようと思えば建設業に来てくれた若い子を大切にしてほしい。
- ・昔のノリは通用しないし、若い子の方が情報は早いし切り替えが早く転職に抵抗がないので、一度建設業から離れたら戻ってこないと思う。
- ・若手が入っても教えることができない人が多く、なかなか仕事ができるようにならず、その結果やりがいを感じられずに辞めていく。しっかりと正しい技術が身につく研修などを利用して、出来ることを増やしていくといいのではないか。
- ・今、特に若年層の建設業離れが著しく毎年何人も辞めていく。工期が厳しいのに給与が見合っていない、休みがない、発注者からの重圧が厳しい、上司の態度が封建的、工事の失敗の代償が大きいなど建設業に魅力を感じていないからだと考える。つくる喜びを感じられない職種となってしまっていると感じる。また、適正な工期と請負金額が約束されるよう国の強制力が必要だと思う。
- ・人が少なくて激務。若い人材が育たない。パワハラがひど過ぎる。

### **(時間外労働、週休2日制、休暇取得等について)**

- ・残業を減らす業務の改善を進め、残業に対する意識を統一する必要がある。
- ・時間外労働や休日出勤をするのが当然となっている。現場と経営陣の間には距離があり、経営陣への啓蒙をしても現場までは行き届かないため、そもそも時間外労働や休日出勤しにくい環境にする必要がある。
- ・女性の働き方だけでなく、無駄にダラダラと残業している男性社員の意識改革も必要。無駄な残業をするくらいなら早く帰宅して家事を少しでも手伝えばよい。そうなれば女性も働きやすくなる。
- ・長時間労働解消、完全週休2日制について考えてもらいたい。
- ・有給休暇の取得しやすい環境や時間外労働時間の短縮、たばこの禁煙又は分煙を希望。
- ・生理痛がひどく薬を飲んでもつらい日があっても休みづらい。生理休暇をとったことがない。

### **(人材教育について)**

- ・人を増やすことと、教育が大事だと思う。
- ・合理的な社内教育の推進が必要。
- ・時代に対応した指導力と知識をもった上司となるための教育が必要不可欠。
- ・各役職に合った研修や学び直しなどを、積極的に受けてほしい。
- ・現場を理解(勉強)してほしいと言われるが、事務(本社)のことも理解してほしい。板挟みになることがある。特に他業種からの中途入社の職員はギャップが大きく専門的なことが分からないので、研修や参考資料等でしっかりと教えてほしい。
- ・営業職や事務職だけではなく、現場監督や職人さんなど現場作業をする方対象にも、ビジネスマナーや立ち振る舞いなどの講習をすると、人付き合いが円滑になり労働環境の改善につながる。

### (職場の風土・雰囲気等について)

- ・かなり理解のある職場なので、特に要望・意見はない。有難いなと感じるのは「仕事面白いか〜?」とか「ちゃんとご飯食べているか〜?」とか日頃の何気ない声かけです。
- ・今の会社は社員が伸び伸びと過ごしていて、女性だからと不便を感じたことはないが、女性だからと軽視されている職場があるならば、その女性が意見を言った時に上層部が公正な判断を下してくれたらよいと思う。
- ・性差は必ず生じるものなので、それらを受け入れた上でのお互いの意思疎通が重要。SNS等で情報を発信している会社は楽しそうでよい。
- ・コミュニケーションづくりが大切。社内コミュニケーションを活発にし、誰もが意見を話しやすい環境作りが必要。また、情報の共有化を通して、他部門との連携を図りやすくする。
- ・コミュニケーション不足を解消し、協調性・互いの理解の向上を図る。
- ・建設業という言葉が荒いイメージがあるため、話しやすさがあればよい。
- ・なかなか女性が意見を言うことができない雰囲気を変えてほしい。
- ・女性特有の問題や悩みを相談できる環境が必要。
- ・誰もが相談しやすい環境づくりが必要。

### (ハラスメント等について)

- ・業界全体としては、常識がなくてコミュニケーション能力に問題がある人が多く、ハラスメントが蔓延していると感じる。
- ・ハラスメント撲滅には各個人の意識改革が必要と感じるが、ハラスメント防止の研修をしたところで、減給や配置転換などの懲罰がない限り改善するとは思えない。
- ・言葉遣いやハラスメントなどを意識した行動を取ることが、一番必要。
- ・社内で、女性が仕事の仕方に意見を述べても、経営者は個人的な攻撃としか捉えず、複数の男性社員と経営者が、一人の女性社員を叩き潰すといったハラスメントを何度か見たことがある。このような現状を経営者が改めることで、女性人材の定着につながると思う。
- ・冗談のつもりかもしれないが、人手が足りないから「もし子どもができて・・・」と言われた。何回も言われた。
- ・社員ではないが、事務服を着ている社員と、作業服を着ている社員への扱いが違う男性議員がいて複雑な気持ちだった。そういう偏見の目で見ている人がいること自体が不思議である。
- ・上司が怒鳴る、勤務中に携帯ゲームをしている、社員の文句を言いふらす、言っていることと悪いこと

があり立場を弁えて行動してほしい。信頼して相談できない。

- ・入社当初から男女問わず皆さんに可愛がってもらい、とても働きやすい職場だと思っていたが、次第に下心がある上司（男性社員）がいることに気づき悩むこともあった。
- ・会社内で直接話しをする分には構わないが、個人的にメールを送って来られるのは困る。
- ・産休・育休を取得したことによる不当な扱いを無くしてほしい。マタハラについての理解が少ない。
- ・無意識に不機嫌をまき散らして、自分のメンタルケアをしないしてほしい。
- ・クラブ、キャバクラなどでの接待と懇親会をやめるべき。不快に感じる女性が大多数だと思うので、女性性を売るお店の領収書を女性社員に見せたり、処理させたりしないでほしい。

### **(職場と家庭の両立について)**

- ・専業主婦（母親又は配偶者）を持つ健康な男性を標準とした職場環境であることが見受けられるので、その価値観を改めてほしい。そうすれば、結婚した男性の家事育児への参加率も向上し、生活への満足度も向上する。その結果、家事・育児を負担しがちな女性職員が特別視されず、男女ともに働きやすい職場となると予想する。
- ・男女ともに仕事と家庭の両立は大変だが、まだまだ女性が家庭での仕事を担っている割合は高いと思う。女性が働きやすい職場はつまり男性にも働きやすい職場になるということが前提で、職場環境が良くなっていけばよい。
- ・子育て世代には完全週休二日制だと有り難い。30代以下の若い女性は、仕事に懸命に取り組む人が多いが、会社としてそれを十分に活かそうとしているのか疑問に思うことがある。また、男性の育児休業は気休め程度にしか実施されていないと感じる。性別に関係なく働きやすい業界にするためには、個々の能力を適切に把握し、人生のライフプラン等も共有し、従業員が求める幸せにできるだけ応えようとする姿勢が大切。
- ・子どもの送迎や病気などの対応で、急に休んだりすることに対して理解を深めてほしい。
- ・朝早くから夜遅くまで働き、土・日・祝日などの休日出勤も当然という考え方や働き方をなくし、上司自らが変わらないと部下たちも変わらない。また女性社員だけでなく、結婚後家庭や育児に携わる男性社員も多くなると思うので、産休・育休制度を会社として全社員に説明する努力が必要。産休・育休をただの休暇だと思っている人も多くいるので、理解できるまで説明することが重要。
- ・女性社員、男性社員を別々に扱うのではなく、家庭の事情による短時間勤務等は性差なく取り入れていくべき。従業員自身が性別による違いを感じず、周囲も性別を忘れられるくらいが理想だと考える。
- ・男性、女性ともに対して、育児・介護休暇取得を奨励してほしい。
- ・共働き世帯が増えているため、仕事と家庭の両立がしやすい業界化が必要。
- ・産休・育休だけでなく、介護休暇に対しても今後取り組みをしてもいいと思う。
- ・現場作業では無理だが、内勤の形態として、出勤時間について家庭の事情を考慮した幅のある時間帯を設けてほしい。
- ・女性技術者の結婚・出産後の定着率を上げるためにも、もっと産休・育休の取りやすい環境や制度が必要である。また、結婚や出産をするには建設業を辞めた方がいいと考えている女性技術者がいた。そのため、もっと時間外労働や休日出勤を削減することで、将来自分が結婚や出産をした時のことがイメージできるような職場環境にならないといけない。

### **(評価、昇任、管理職への登用等について)**

- ・なかなか女性が男性と同じ内容で業務をこなすことは難しいと思うが、女性に対する評価がもっと上がれば、建設業界にも女性が増えるのではないかと思う。
- ・女性管理職の積極的な登用により、女性の若いスタッフも目標をもって働ける、自分の将来がイメージできる(理想の上司的な) 職場環境づくりが必要。

### (その他)

- ・30年前に比べ(昔に比べ)、女性が働きやすい環境になっていると感じる。
- ・定年退職後も継続して働く人が多いのは有難いが、その年代の意識(昭和な上下関係、パワハラ・セクハラは当たり前等々)も継続されているのは問題。例えば、現役時代から上司に対しても「名前+さん」で統一して呼ぶように全社で取り組んで、現役時代の役職をリタイアしてからは、お互いに引きずらないような工夫があればと思う。
- ・定年が伸びているので、男女問わず40代、50代から建設業に入る人がいても遅くはないと思う。
- ・どうしてこの業界を選んだのかと何度も聞かれると疲れる。

### 【男性職員への要望・意見】

#### (意識などについて)

- ・男性の方が偉いと思っている。その考えを見直してほしい。
- ・体力に男女差はどうしても出来るが、能力に男女差はないと思う。女性は男性より劣るという偏見をなくしてほしい。
- ・女性軽視的な言動をされる方がいる印象があるので、その意識は変えてほしい。
- ・昔の考えを押し付けたり引きずったりせず、今の時代に合った考え方をしてもらいたい。
- ・昔の男性に多い「背中で盗め」という風潮は、男女に関わらず現代に全く適していないことを理解してほしい。教えるなら徹底的に教え、教えられなければ外部にでも頼んで教育すること。些細なことかもしれないが、それをしなかった結果が建設業の衰退の原因の一つとなっていることを理解してほしい。
- ・(女性に) やってもらって当たりの考え方を変えたほうがよい。
- ・女性としてではなく個人として捉えてほしい。「女だから」の概念を無くしてほしい。
- ・(男性社員へというより) 女性でもできるということを見せていければと思う。
- ・男性の価値観で現場業務を見ないでほしい。女性だからこそ出来ないことや家庭との両立をしなければならぬ事情を理解してほしい。
- ・現場に女性がいることに疑問を持たないでほしい。
- ・重いものを持ち運ぶ際の配慮があると助かる。
- ・女性だから重労働や危険な仕事をさせられないという男性からの気遣いのつもりが、時に女性自身のやる気を邪魔していることもある。
- ・仕事ができる男性は気配りもできるので、特に要望等はない。気をかけてもらえるようこちらも行動できればと思う。

#### (言動などについて)

- ・身なり、言葉遣いや態度に気をつけてほしい(乱暴な言葉遣いや態度)。
- ・言葉使いが悪い、偉そうな態度や女性軽視の考え方から変えてほしい。

- ・家庭のことを担ってくれている母親や奥さんのおかげで自分は時間外労働や休日出勤ができることを理解していないのか、同じように家庭のことを担っている女性社員に対して、時間外に行われている朝礼や会議に出席するようプレッシャーを与えるのはやめたほうがよい。
- ・女性を軽視するような態度、言動がなくなり、女性職員が多くなれば「3K」のイメージが変わり業界のイメージもよくなる。
- ・喫煙場所等の決まりを守れない男性が多いので、当たり前の決まりを守れるようになってほしい。
- ・熱中症対策などもっとしてあげればよいと思う。短気な人が多い。
- ・女性にちょっと甘いのではないか。
- ・特定の女性社員に対して甘いのは、やめてほしい。

#### **(コミュニケーションについて)**

- ・男性職員に、自分の考えや仕事の進め方が伝えづらくやりにくいときがある。
- ・言葉遣いが強い・汚い方にはコミュニケーションを避けてしまうことがあるので留意してほしい。
- ・現場の設計書等について、分かりやすく説明してほしい。

#### **(職場環境等について)**

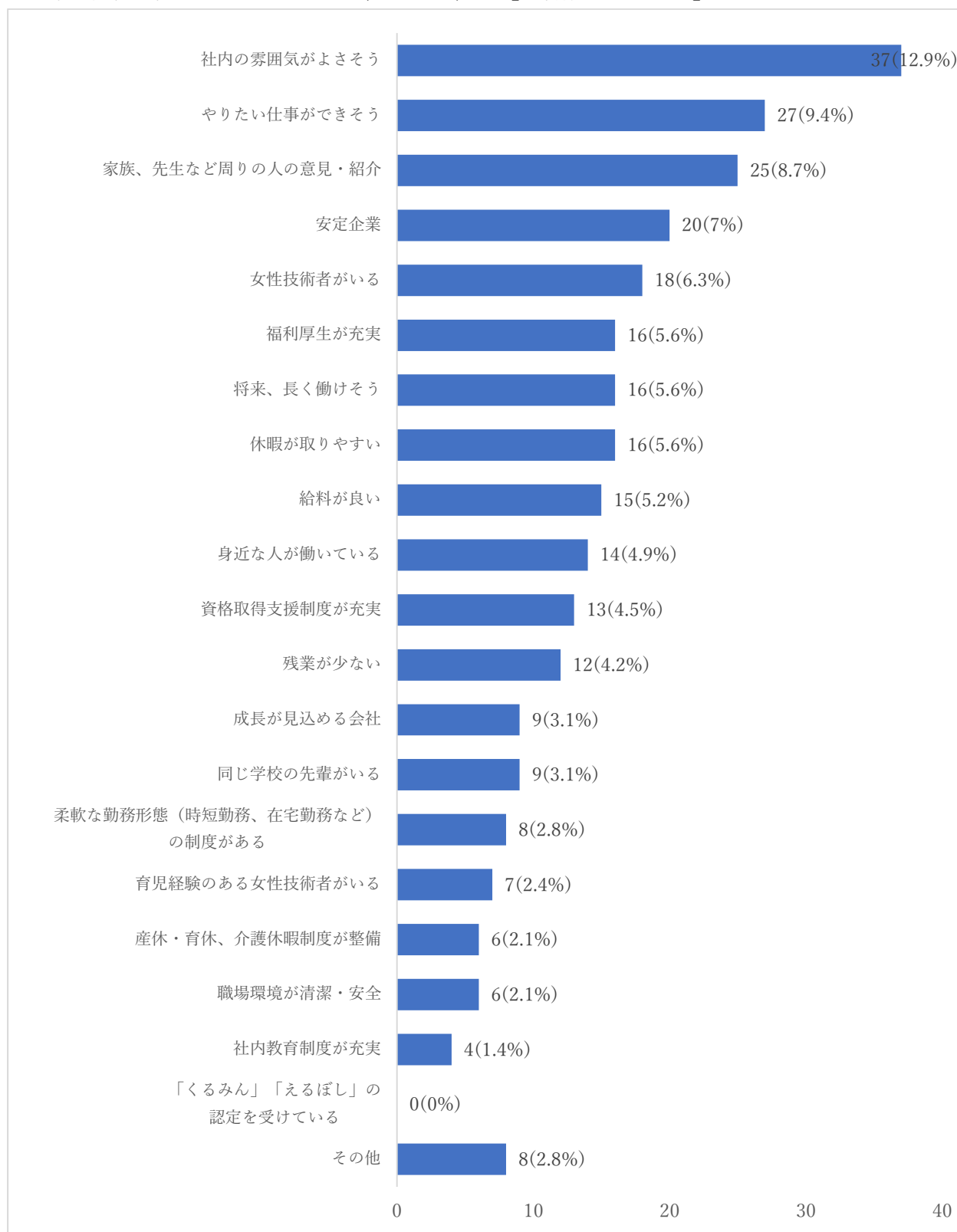
- ・散らかっていたり汚くても平気な人が多すぎる。
- ・たばこを近くで吸わないでほしい。
- ・小さい現場で上司と現場管理する際、現場小屋が小さいので室内での喫煙はやめてほしい。上司だとやめてほしいと言いつらい。

#### **(家事分担について)**

- ・既婚者、未婚者に限らず、家事育児、家庭内での仕事も積極的に担ってもらいたい。
- ・家庭内での女性の負担が軽減すれば、会社内での仕事に対しても意欲的に取り組み、キャリアアップにつながられるのではないか。

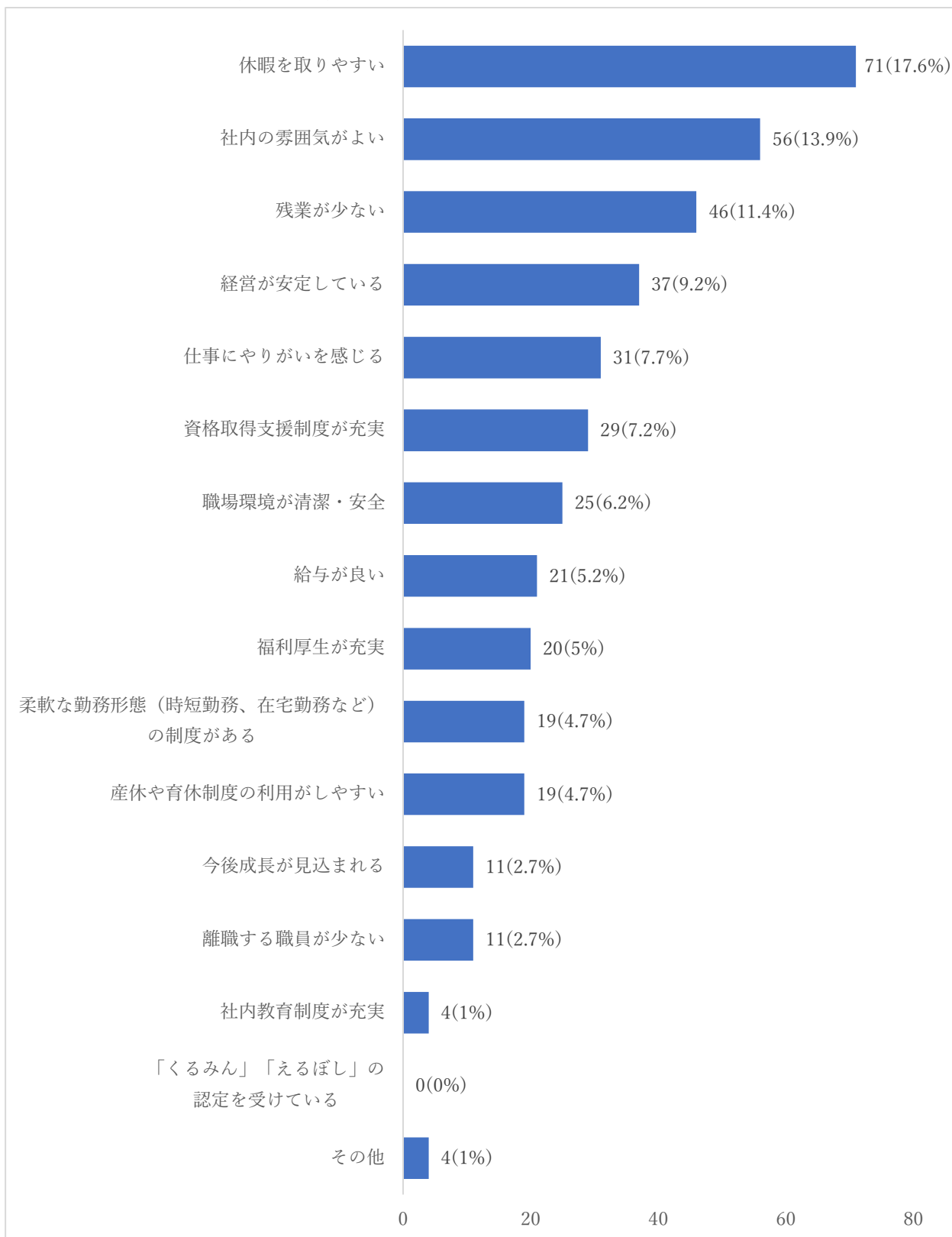
設問12 「技術職」の仕事に現在している（過去にしていた）方への質問

ア. 今の会社で働こうと思った理由（5つまで） 【回答数：286人】



・その他：家から近い・通勤時間が短い（2）、原則土日が休み、ハローワークの勧め、就職氷河期、社長とのコミュニケーションが取れたため、いろいろな現場が経験でき自分の糧になる

イ. 今の会社の良い点（5つまで） 【回答数：404人】



・その他：希望する進路を考慮してもらえる、自宅から近い、家業なのでいろいろ融通が利く。

## 男性職員（女性職員の上司又は同僚等）を対象としたアンケート調査（B）

### 1. 調査目的

建設業で働く男性職員と女性職員の意識を比較することにより、県内建設業における女性の入職及び定着の促進や女性の活躍の推進、男女を問わず働きやすい環境の整備を図る取組みについて検討するための参考とするもの。

### 2. 調査対象

（一社）富山県建設業協会会員企業に所属する女性職員の上司（できるだけ直属の上司となる方）の男性職員1名以上、及び、女性職員の同僚等（一緒に仕事をしている先輩、同期又は後輩）の男性職員1名以上の計2名以上

### 3. 調査実施期間

令和6年1月22日（月）～2月9日（金）

### 4. 調査実施方法

- （1）協会から会員企業（518社）に、アンケート調査に係るメールを送信。
- （2）女性職員が在籍する会員企業において、女性職員の上司（できるだけ直属の上司）である男性職員1名以上、及び同僚等（一緒に仕事をしている先輩、同期又は後輩）である男性職員1名以上の計2名以上を、会員企業において選定。
- （3）上司及び同僚等の男性職員は、回答期限までにWebにより回答を入力。  
（回答者のメールアドレスなどの個人情報は開示・特定されない。）

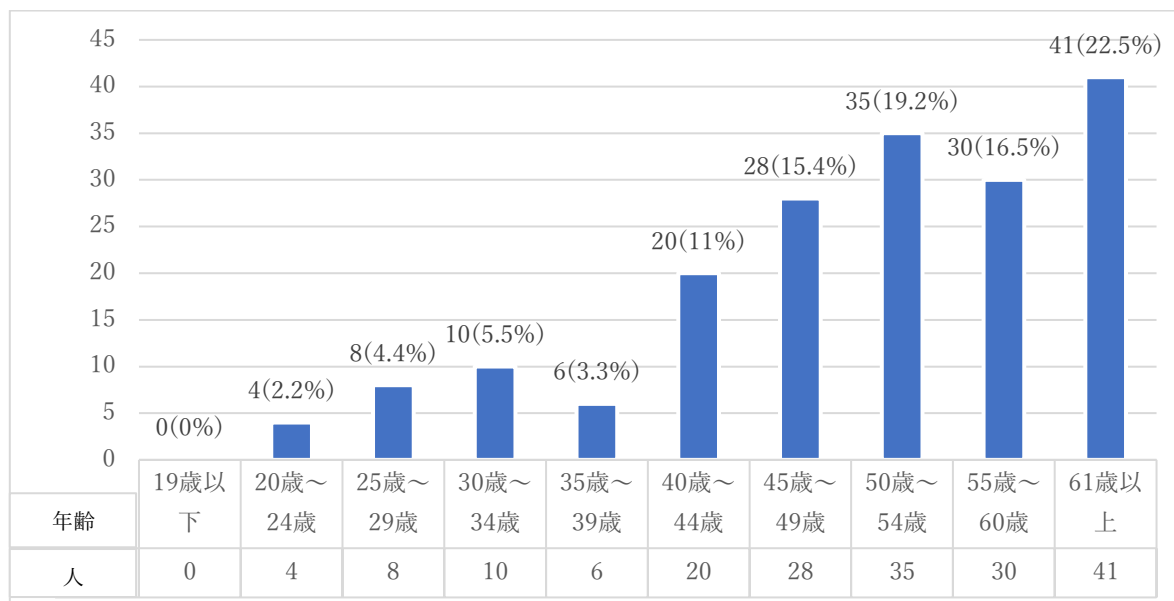
### 5. 回答状況結果

女性職員の上司、及び同僚等の男性職員：182人
-------------------------



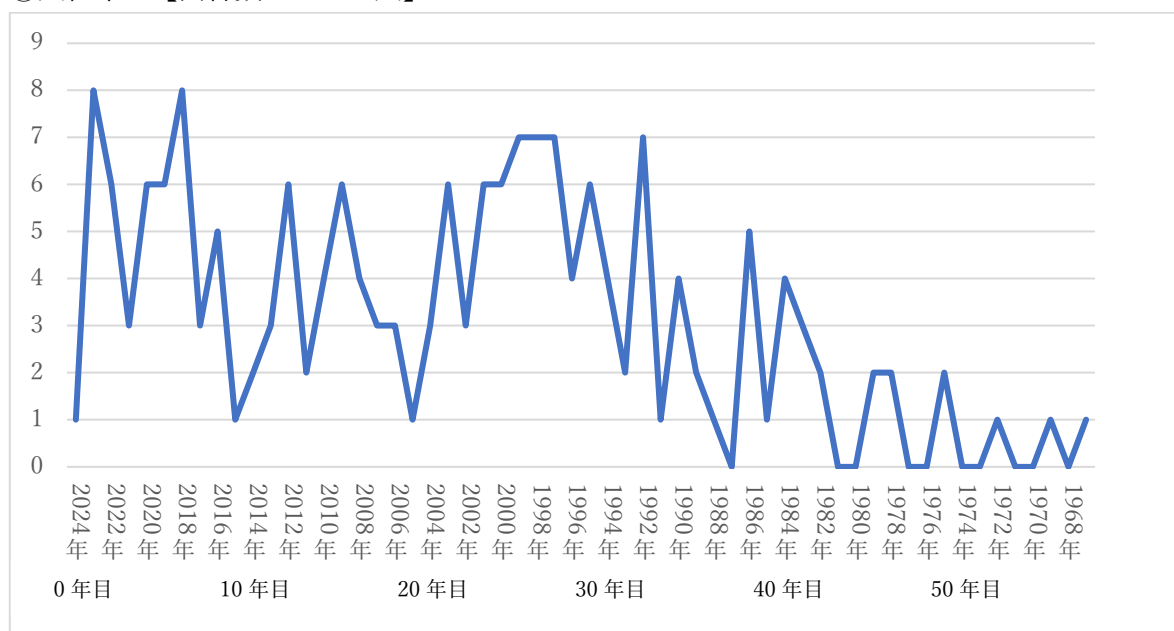
**設問1** ご回答者さまの情報

①年齢 【回答数：182人】

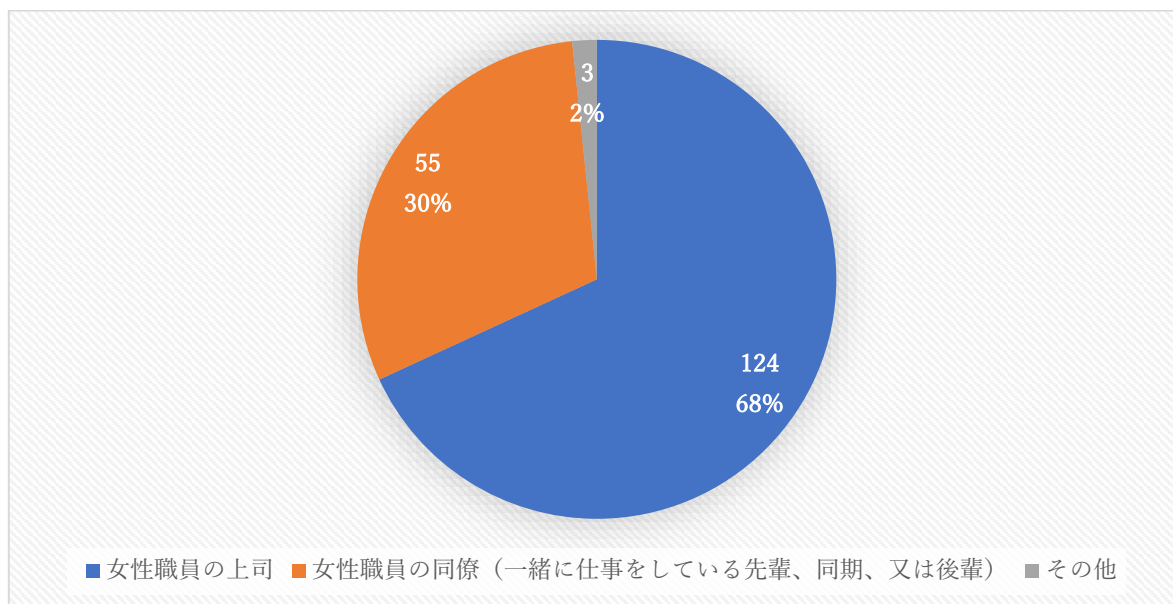


・40歳以上の方からの回答が多い（84.6%）。

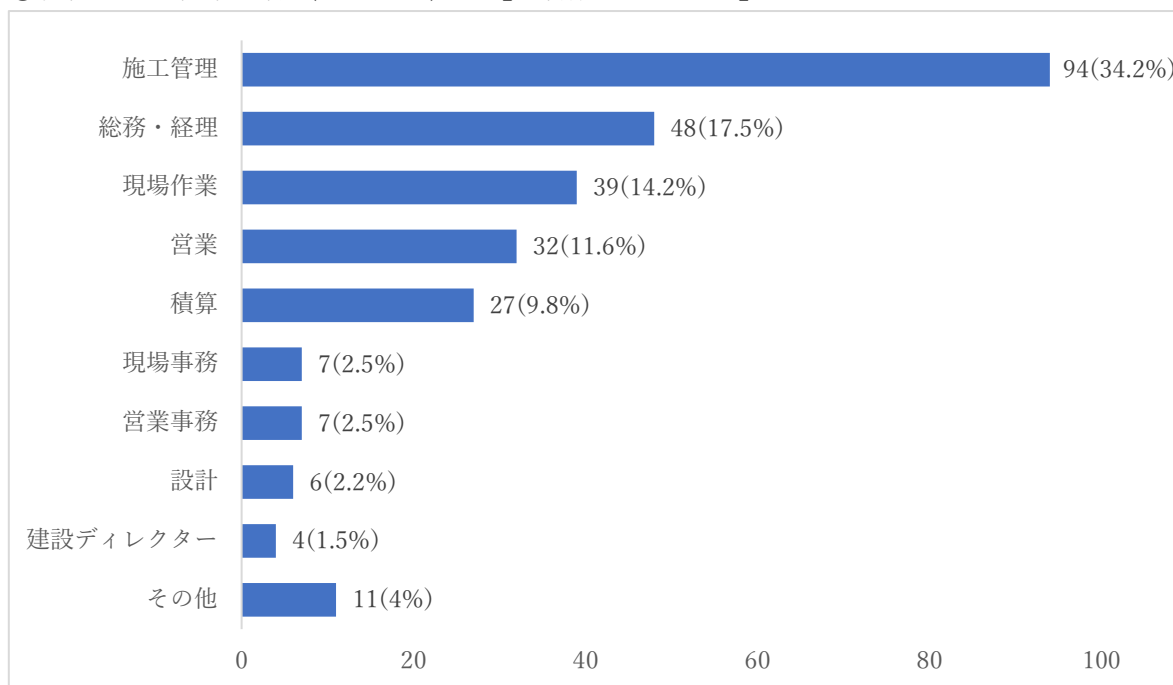
②入社年 【回答数：182人】



③回答者の立場 【回答数：182人】



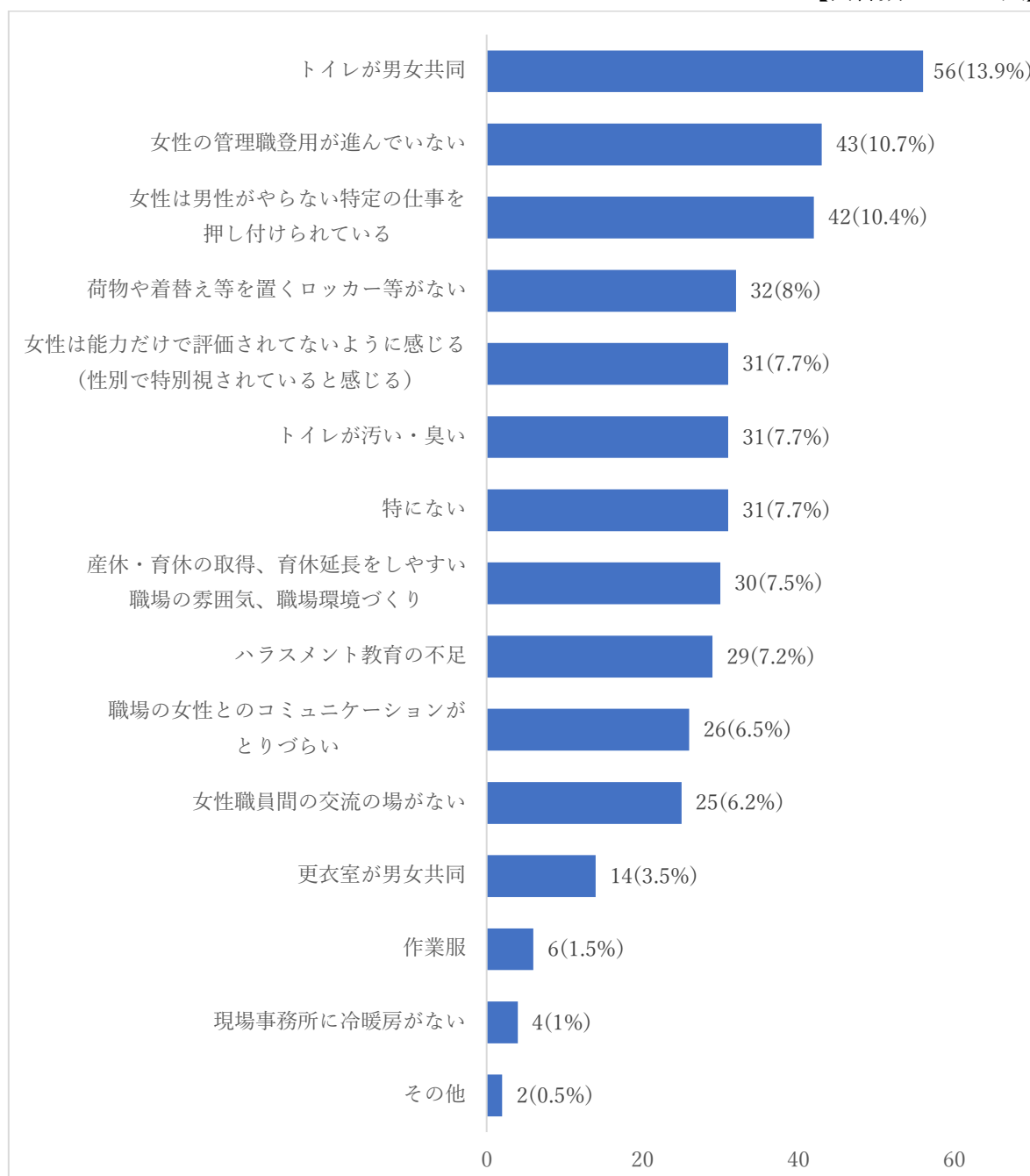
④現在の主な仕事内容（2つまで） 【回答数：275人】



・その他：広報、地質調査、土質試験、現場パトロール、部長、役員 等

設問2 女性職員が職場で働く中で、改善を要すると思われる点（4つまで）

【回答数：402人】

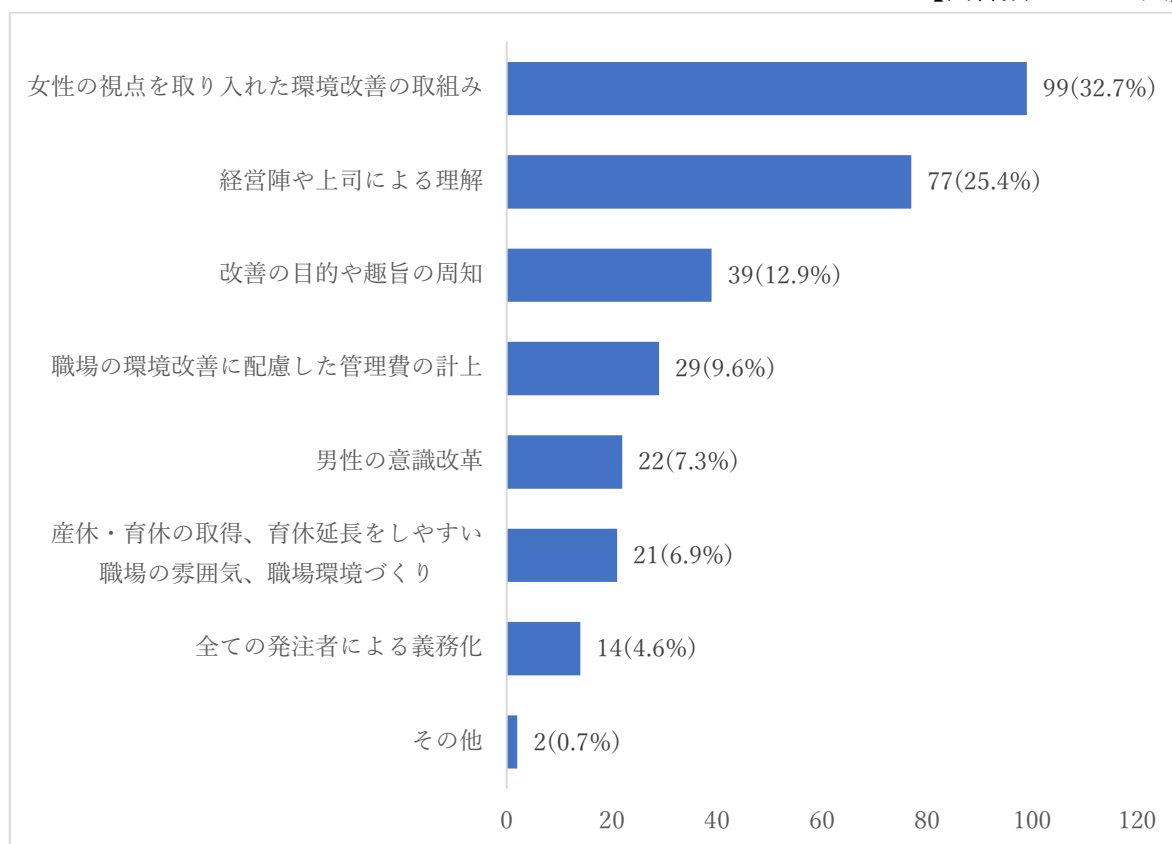


【「作業服」の具体的な内容】

- ・透ける。
  - ・デザイン、体型を含め女性用作業着の普及が必要。
  - ・耐久力が不足。
  - ・全体的に刷新した方が良い。
- ・その他：特別扱いをやめる。

### 設問3 職場の環境改善を進めていくために必要だと思うこと（2つまで）

【回答数：303人】

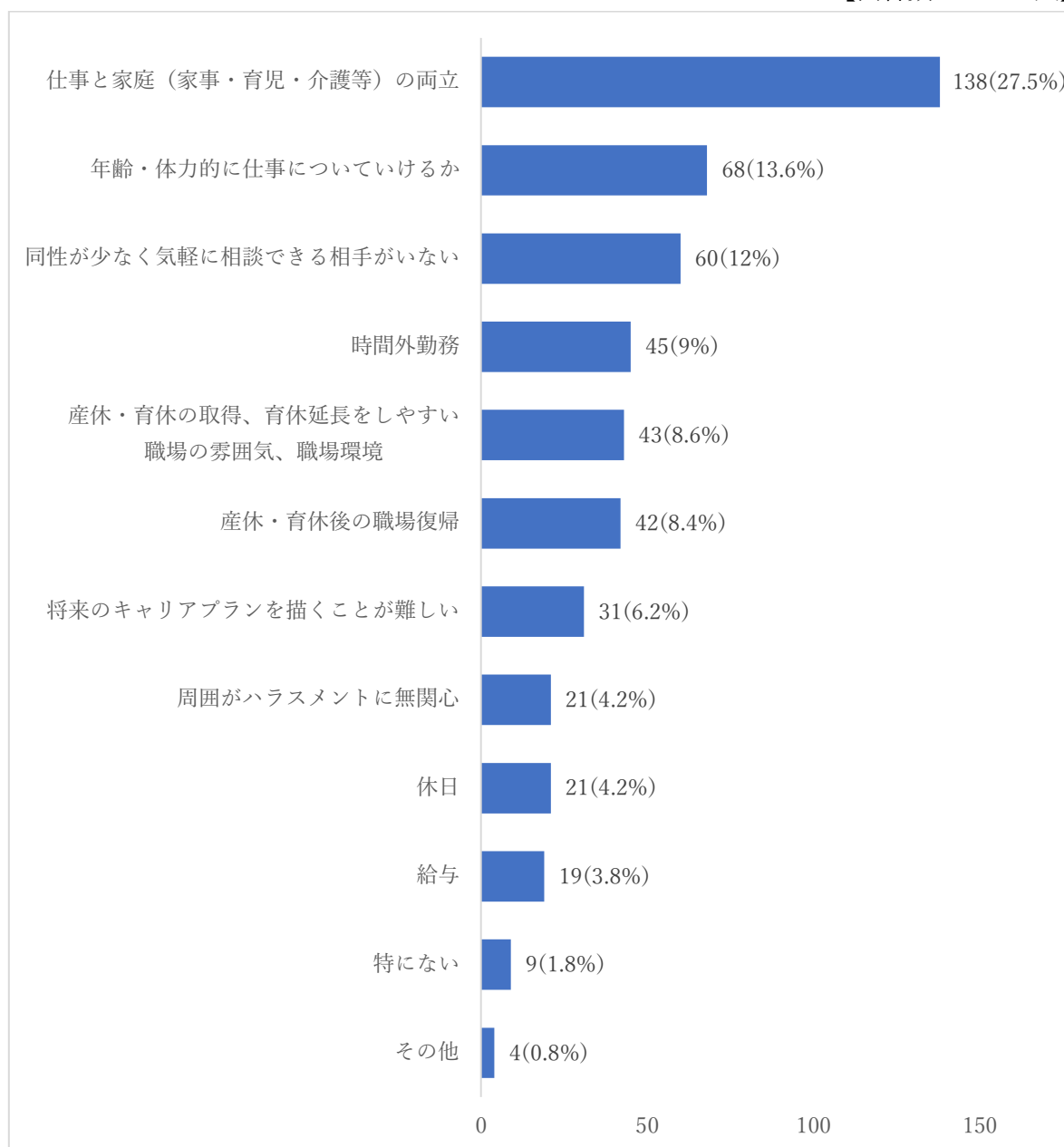


#### 【「男性の意識改革」の具体的な内容】

- ・掃除や給湯室周りの仕事は女性がするものだという意識を変えること。
  - ・雑用などを押し付けない。自分のことは自分でする。
  - ・事務であれば、「女性で事務だからこれくらいはできるだろう」という思い込み。現場であれば、「女性であるなら△△だから仕方がない」という思い込み。現場でのトイレの際は、男性よりも不便であること。これらについて常識レベルまで落とし込むこと。
  - ・男性は気の利かない人多すぎる。
  - ・女性技術者に優しく接しすぎており、技術者として成長に時間がかかる。技術者として一人前になりたい女性にとってはよくない。
  - ・甘やかすのをやめるべき。
  - ・人としての配慮は必要であるが、特別扱いは不要。
  - ・思いやる気持ち・考え方もつ。
- ・その他：女性の意識改革、特になし。

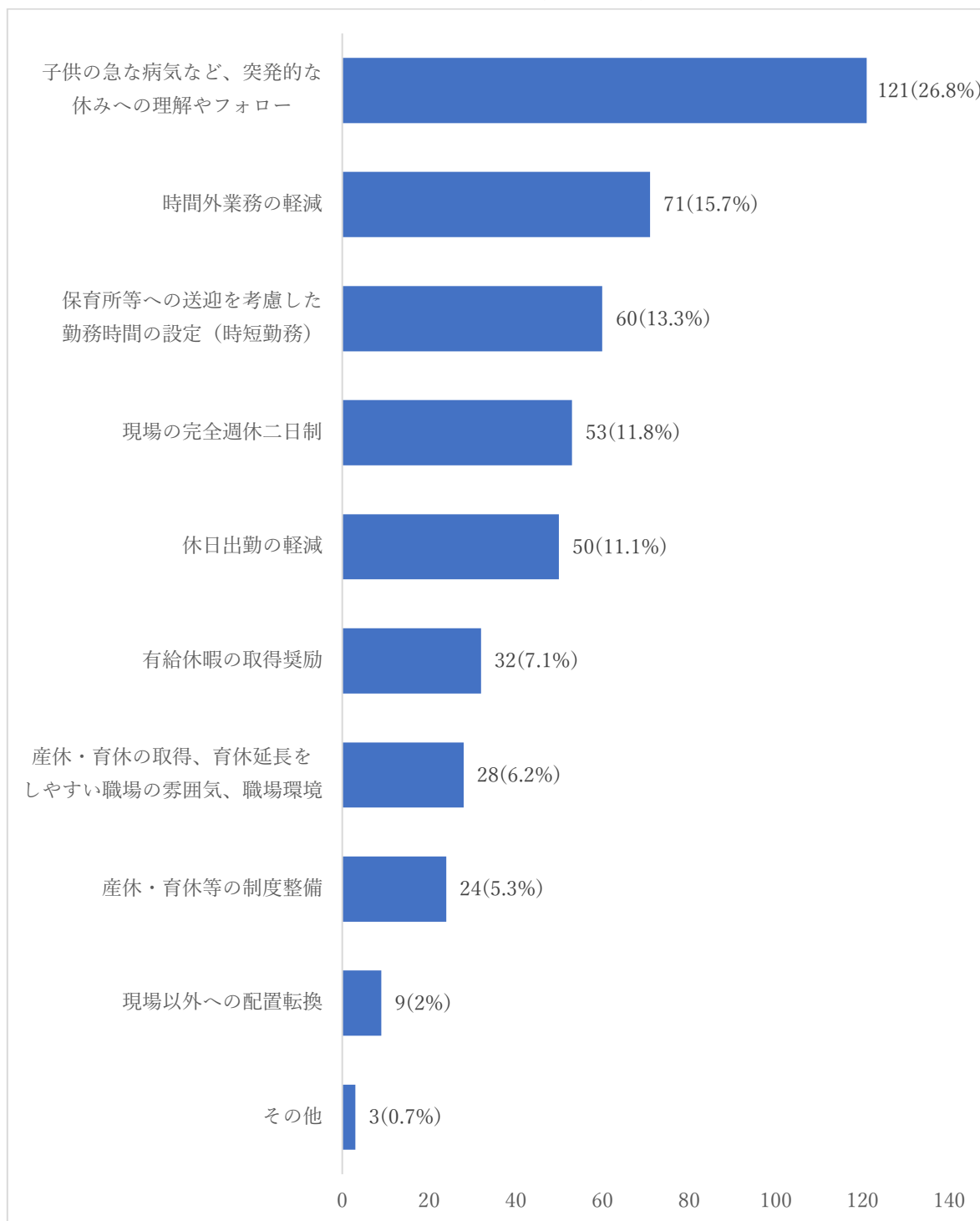
設問4 女性が建設業で仕事を続ける上で障害になる点だと思うこと（4つまで）

【回答数：501人】



・その他：トイレ等の環境整備、家庭との両立を女性だけに押し付けない、家庭を持った場合、大型工事担当は無理がある。

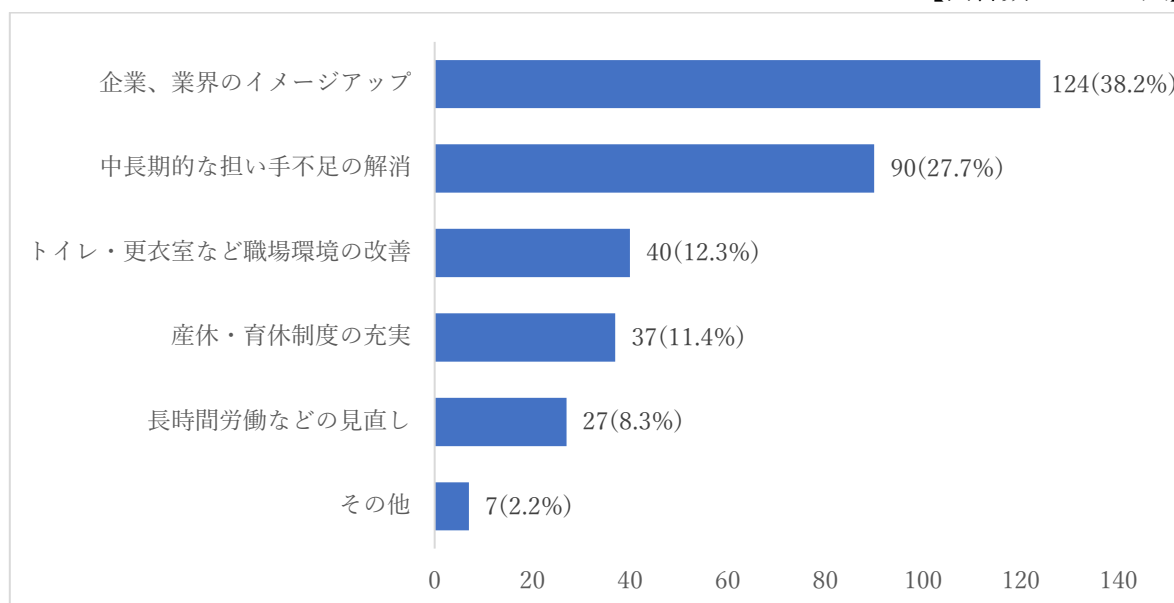
設問5 家庭と仕事との両立に必要なだと思うこと（3つまで） 【回答数：451人】



・その他：社内キャリアアップの選択肢の提示と実施、家庭と仕事の気持ちの切り替えをしっかりとる、女性・男性関係ない。

**設問 6** 今後、建設業で女性の就業者が多くなると、どのような効果があると思うか(2つまで)

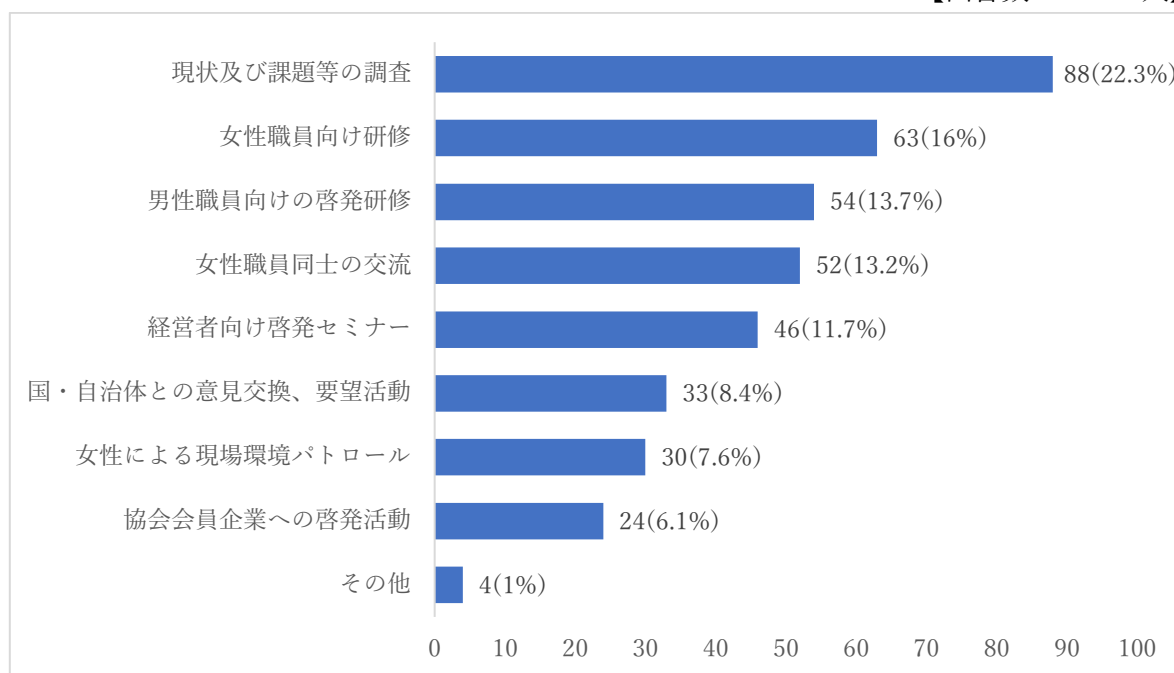
【回答数：325人】



・その他：特にない(2)、施工管理・設計の担い手不足解消につながる可能性はあるが現場作業員の不足解消には結びつかない、違った視点を持てる可能性、現場の雰囲気改善、男性職員にライバル心が芽生え技術向上につながる、働き方改革を実行せざるを得なくなる状況の醸成。

**設問 7** 女性の定着を進めるために、協会(業界)で取り組めばよいと思われること(3つまで)

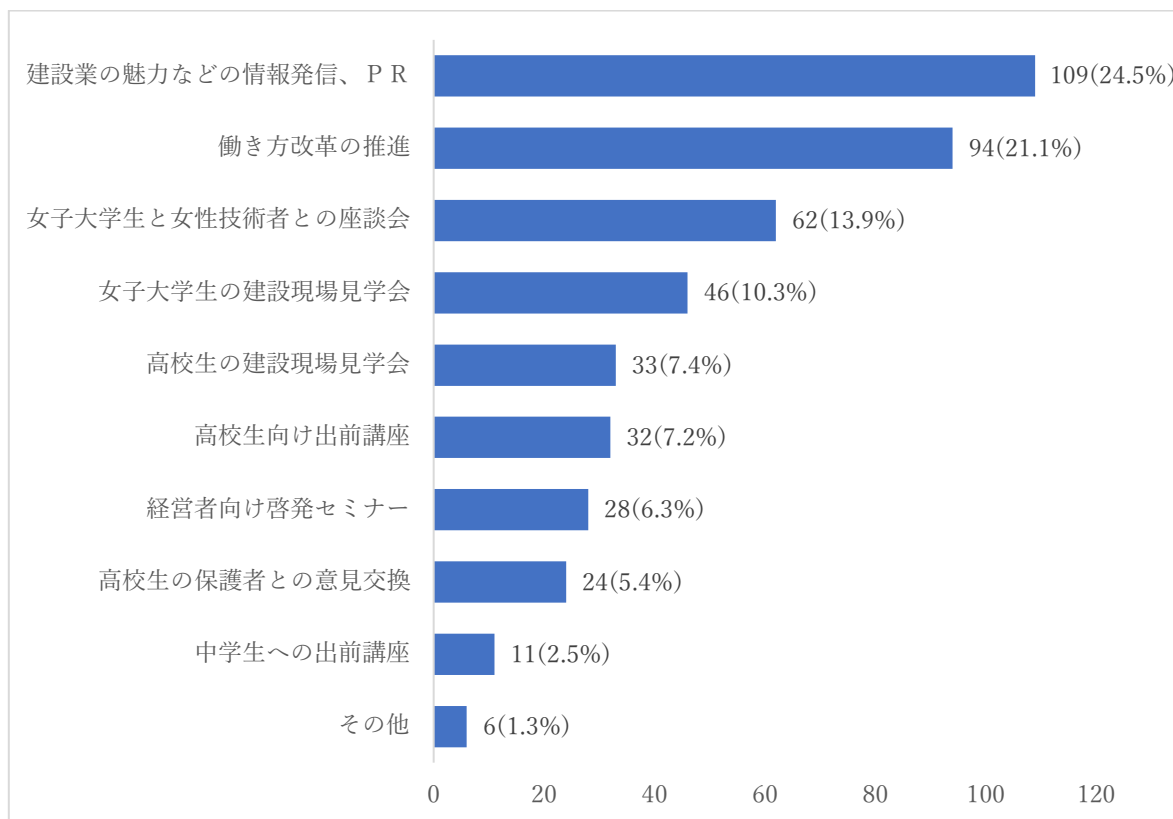
【回答数：394人】



・その他：強制力のある女性勝活躍推進、女性の定着に限っての取り組みはない、特にない。

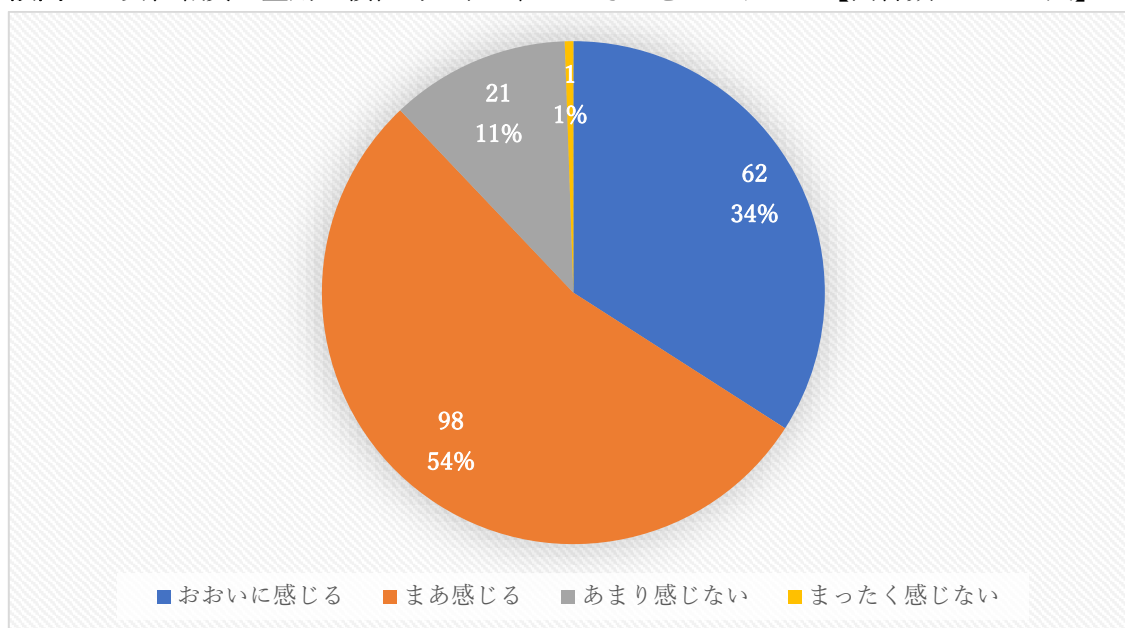
設問8 女性の入職を進めるために、協会(業界)で取り組みばよいと思われること(3つまで)

【回答数：445人】



・その他：SNSを活用したイメージアップ、女性が働きやすい環境の周知、異業種に負けない賃金増加、男性と女性の座談会、女性の入職に限っての取り組みはない、特になし。

設問9 女性職員の登用に積極的に取り組むべきと感じますか 【回答数：182人】

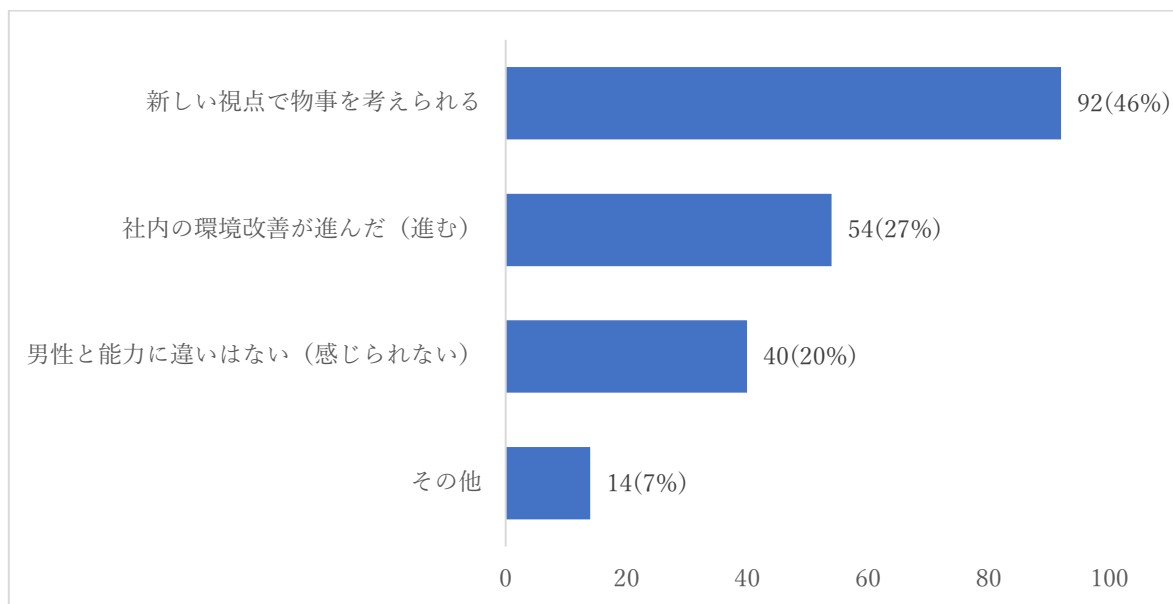


・女性職員の登用に積極的に取り組むべきと感じている割合は88%。



設問9で「おおいに感じる」「まあ感じる」と回答した理由（該当するもの）

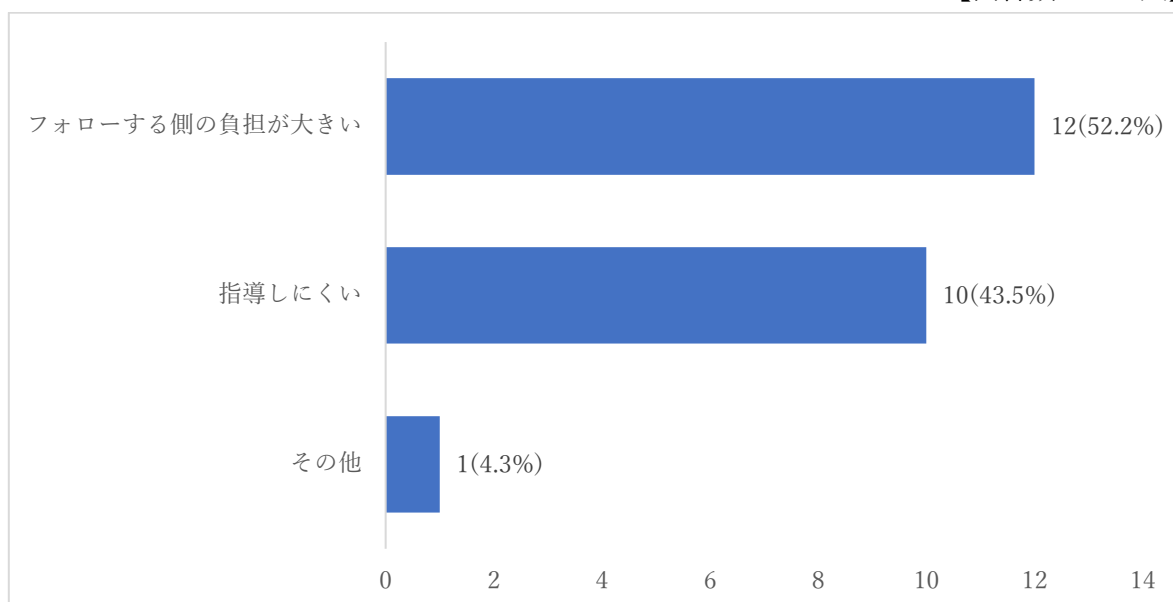
【回答数：200人】



- ・その他：担い手不足解消のため（7）、能力だけでなく様々な点で男女同じと考えればよい、男女差は力仕事程度、男女差はあるができる人はできるので、世の中の風潮、特に女性に限って取り組むことではない。

設問9で「あまり感じない」「まったく感じない」と回答した理由（該当するもの）

【回答数：23人】



- ・その他：トイレ、更衣室などの環境改善が必要となるから。

**設問 1 0** 女性の定着を図るために、あなたの会社ではどのように取り組んでいるか

**(女性職員活躍の PR 等について)**

- ・女性職員の紹介を、広告やHPなどで積極的に行っている。
- ・女性の募集内容範囲を見直すとともに、広告やパンフレットの内容を改善している。女性を配置する上での課題についてヒアリングを実施している。
- ・女性管理職による企業 PR を行っている。
- ・新卒（高校、大学、専門学校）への PR、働きかけを行っている。

**(女性職員の採用活動等について)**

- ・来るもの拒まずの方針で、インターンシップで先輩女性社員により対応している。

**(職場環境の改善について)**

- ・現場事務所環境の改善、専用トイレ及び更衣室の整備。
- ・トイレ更衣室の環境改善、車内でのコミュニケーションに努めている。
- ・現場のトイレが男女別になっている。
- ・女性専用のトイレ・更衣室・休憩室を設置している。
- ・事務所に冷暖房施設が整備され勤務しやすい。
- ・女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。
- ・社内環境の美化に取り組んでいる。
- ・トイレ改修について調整中。
- ・事務所の中に BGM が流れていて、リラックスして仕事を行うことができる。

**(産休・育休制度の充実について)**

- ・産休・育休等の取得(男女問わず)・延長に取り組んでいる。
- ・産休や育休が男女とも取れることを社内教育で行った。
- ・産休、育休が取りやすい環境を整えている。
- ・産休・育休の取得と時短勤務の実施。
- ・産休・育休の取得、保育所への送迎を考慮した勤務時間。
- ・育児休業の取得、時間外の低減に取り組んでいる。

**(週休 2 日制について)**

- ・完全週休 2 日制を実施している。
- ・週休二日の推進、時間外労働の削減に取り組んでいる。

**(休暇取得促進等について)**

- ・看護休暇の有給化及び時間単位での取得、有給休暇の時間単位での取得が可能。
- ・有休も含め休日の確保。
- ・有給休暇が取りやすい。
- ・家庭の事情により取得できる有給休暇制度（時間単位での利用、職場の理解）。
- ・休みへの理解やフォローに取り組んでいる。

- ・子の看護や学校行事等に参加しやすくするため1時間単位での有給休暇の取得を促進している(中抜けも可能)。

#### **(時短勤務等について)**

- ・産休後の時短等の取り組み。
- ・柔軟な働き(短時間勤務制)。
- ・時短勤務や子供の病気等の突発的な休み育休への理解。

#### **(時間外勤務の縮減等)**

- ・時間外業務なし。
- ・時間外勤務の削減に取り組んでいる。

#### **(柔軟な勤務について)**

- ・フレックスタイム制を導入。
- ・会社も様々な工夫をしていると思うが、個人としては、出産・育児に特に時間が必要なものと考え、入社・退社時間をなるべく自由となるように配慮。

#### **(急な休暇取得・退勤等のためのバックアップ体制について)**

- ・急な退勤に対するバックアップ体制が出来ている。

#### **(女性職員の現場パトロールへの参加について)**

- ・女性社員にも現場状況を知ってもらうために、衛生パトロールに参加してもらっている。

#### **(資格取得支援等について)**

- ・資格取得のための助成を実施。
- ・女性職員の資格取得支援。

#### **(業務の割振り、事務分担、職種転換等について)**

- ・IT支援室という場所を作り、建設ディレクターを設置。
- ・女性が活躍できる職務(建設ディレクター的業務)の創設。
- ・建設ディレクターなどについて新たな勉強をしてもらっている。女性専用ルームを増設。
- ・外仕事を極力減らしている。
- ・それぞれの能力に応じた配置、業務の割振りに努めている。
- ・現場事務に女性を採用し、業務内容や業界への理解を進めている。
- ・軽度な作業をしてもらう。
- ・体力作業ではなく書類作業を優先してもらい、得意分野を向上させることにより、自信向上を図っている。
- ・ある程度、女性が安全にできる仕事を割り振り、家庭に向きやすい環境がつくられている。
- ・事務職に配置されている女性社員の技術職への転換の希望に対応。技術職への転換希望者に対する

研修の実施。

#### **(女性の管理職登用について)**

- ・女性の管理職登用に努めている。

#### **(女性職員の交流等について)**

- ・女性社員たちの積極的な交流を図っている。
- ・地区同業社の女性社員との交流、社用車の支給。
- ・女性社員だけの食事会等の助成（補助）を実施。
- ・女性社員間の交流の場の金銭的補助を実施。
- ・社員間交流機会の創出に努めている。

#### **(ハラスメントについて)**

- ・ハラスメントの講習を増やした。
- ・各位、ハラスメントには敏感であると感じている。

#### **(相談体制の充実等について)**

- ・女性職員の精神的（面談等）及び設備的サポート。
- ・何でも相談しやすい環境（雰囲気）づくり。

#### **(言動、コミュニケーション等について)**

- ・あまり無理なことを言わない。
- ・業務をできる範囲で（男性と比較して）フォローするよう心掛けている。
- ・男性社員が優しく接する。
- ・女性に限らず人として当然すべき配慮を実行する（男女平等、多様性を尊重）。
- ・働きやすいように女性として思うことを聞くようにしている。
- ・いろいろな意見がないか定期的にヒアリングを行っている。
- ・設計書等の理解と工事の問題点の説明に努めている。
- ・現場での段取り等（使用機械等）を把握し、材料の注文の説明（指導）を行っている。
- ・品質管理の理解と必要性の説明（指導）を行っている。
- ・出来ることから少しずつ教えて嫌にならないように、また新しいことをなるべく教えていくように努めている。

#### **(その他)**

- ・複数員の採用に努める。
- ・代表が率先して、女性目線での社内改革に取り組んでおり、業務、庶務においてあらゆる面で負担を軽減している。
- ・仕事と家庭の両立を優先している。
- ・極力、男女の差別化を図らないようにしている（仕事面・給与面）。

- ・女性の技術者が在籍しているので、今後も女性に活躍してほしい。
- ・女性だからということで特別な環境は作っていないが、子育てについては応援していきたい。

## 設問 1 1 男女ともに働きやすい建設業とするための業界や会社、女性職員に対しての要望や意見

### 【業界・会社への要望・意見】

#### (業界・会社のイメージアップ・PR等について)

- ・建設業に対する「きつい」「汚い」「危険」の3Kの労働環境のイメージを変えることが大切。
- ・昔からの3Kのイメージからの脱却のためにも働き方改革、IT化などいろんなメリットの知を広めていく。
- ・建設現場＝男性の職場というイメージはなかなか払拭できるものではないと思う。化粧品売り場に男性はいないのと同じように。
- ・女性の職人が増えるように、業界としてPRしてほしい。
- ・建設業は重労働という認識が強いと思われるため、体力がない女性でも出来る仕事は沢山あることを周知する取り組みを期待したい。
- ・現場での労働だけではなく、事務管理の必要性や魅力のPR活動が必要だと思う。
- ・企業単位でのPRには限界がある。業界全体でのPRや環境・待遇改善を示す大々的な活動が必須。
- ・建設業界のイメージが未だにあまりにも悪い為、思ったように進んでいない印象を受けます。我々が「現場」と呼ぶものへの一般的な認識が業界人と一般人の間で非常に乖離しているためだと思うのですが、もしそれを修正するのならば、「現場」について一般の方がわかりやすいように説明、或いは目撃する場所（ネット含む）の恒常的な提供など。

#### (女性職員の採用等について)

- ・同年代の男女同時雇用を行い、同期として相談できる環境を構築すると、女性の定着雇用につながるのではないかと思う。
- ・高校、大学で女性枠を作り、女性が建設業に進める道作りを行う。
- ・女性職員を雇用することに対して会社に補助金を支給。女性職員の給与に現場手当などを追加。
- ・調査内容からズレているが、高校の土木科の生徒が建設業に就職してくれない。

#### (男女共同参画、女性活躍推進等について)

- ・体力面では劣るが、事務仕事、現場コミュニケーション、環境改善では、それ以上の能力を発揮できると思う。バランスよく現場配置され、男女得意分野を分担すれば、より良い現場になると思う。
- ・男女があらゆる面で平等であることが大切だと思う。男女という区別をせずに平等に扱うこと。
- ・性別によって区分しない体制・仕組みの構築。男女平等にするため社内業務の厳格化を図る。
- ・男性社員は女性社員に対し優しくするのは良いが、特別扱いは逆効果だと思う。
- ・性差のない時代の流れにおいて、社内でも浸透しつつある。
- ・できる限り希望を反映させ、長所を伸ばす業務形態とする。
- ・能力が高く、男性となら遜色ない。性別が違うというだけで、技術者として求められることは変わらないため、女性女性と言いきるのが逆に失礼と感ずるくらい。言いきる風潮自体やめた方

がいい。

- ・女性のみを優遇するのではなく、子育て世代の男性に対しても同等の権利を与えるべき。
- ・男女問わず、個々のライフワークバランスを尊重した快適な労働環境と柔軟な労働条件の提供。
- ・女性自身のもつ能力を生かし、男女それぞれが助け合う職場を作る。
- ・女性同士において既婚、未婚などの意識差が今後は問題になってくるのではないかと考える。
- ・男女それぞれ体力も違うので、男性だから女性だからと線引きしないで、個々のレベルに応じた仕事をしていけば良いと思う。
- ・男性社員も育児に参加できるような会社づくりをする必要があるのでは。建設業で働いている女性をもっとクローズアップすべきだと思う。
- ・すべてにおいて業界全体の改革が必要。
- ・男女区別なく仕事をしてもらう。
- ・建設業に力仕事はついて回る事柄で男女の体力差によりどうしても男性の力が優先的に使われる現状。男性への負担をどう解消するか、女性の能力をどのように判断するかを考える必要があると思う。近年のハラスメントに対して敏感になっている中では難しいのではないか。
- ・1つの工事で多くの組織・人が携わる案件があり、そのうちの1社（人）だけでも理解が追い付かなければ運用が実現しないため、その対策が難しい印象を受ける。
- ・部分的な推進でも実現すれば、結果的に性別も問わず働きやすい環境に仕向けることは可能。
- ・まずは、女性だから男性だからという考え方を見直すことが必要だと思います。
- ・体調管理や体力、精神面からも男性女性で完全に「平等な」仕事をこなすことは難しい。「公平な」仕事の仕方、環境を会社、業者含めた全体で考えていく必要があると思われる。
- ・建設業は、男性の仕事というイメージなのでそれを払拭する。
- ・意欲のある人はぜひ働いてほしいと思う。
- ・家庭での男女平等意識向上（若干でも）。

#### **（意識改革等について）**

- ・清潔な職場づくりや、特に上の世代の意識改善が必要。
- ・各ハラスメントに関しての意識改革（特に年配の方）、男女とも特別扱いをしない。
- ・協会や発注者などの団体から改革をお願いします。
- ・性差による配慮（更衣室の用意、生理・妊娠などによる体調不良など）は、会社も一緒に働く従業員も十分に理解していくべき。たまに見聞きする、過剰な女性軽視/配慮は無くしたほうがよい。女性も男性も平等に快適な環境で働ける職場が理想だと思う。
- ・従業員の理解を深めてほしい。

#### **（雰囲気、風土づくり等について）**

- ・有給を取りやすい環境にする。
- ・仕事を続けるためには、良好な人間関係が最も重要で、次に、給与の向上と休日の確保が必要。希望も必要とは思いますが、必須なのかははっきりとは判らない。
- ・何でも言いやすい雰囲気づくり。コミュニケーションを取りやすい雰囲気。
- ・女性職員のモチベーション確保などを、男性職員にも指導してもらいたい。
- ・男性社員が気づけてない不便な部分が多いと思うので、女性側からの意見を伝えやすい職員がいる

環境をつくること。

- ・何でも相談出来る体制を整えたい。
- ・意見交換をする、発言しやすい環境をつくる。
- ・社外との繋がり の充実。
- ・共存していくための心遣い。
- ・挨拶、言葉遣い、服装、身だしなみ等、相手の立場や気持ちを理解した言動を心掛ける。

#### **(職場環境の改善等について)**

- ・特に女性技術者のための先を想定した職場環境改善や、今までとは違う業務の方法を検討していく必要がある。
- ・現場の環境改善を進めてほしい。トイレ・更衣室など別々にあったら良いと思う。
- ・現場事務所の環境整備。女性の体格に合わせた安全具購入。女性向けの安全教育を実施する。
- ・トイレや更衣室など別にするなど職場環境を変えることが最初のきっかけになるのではと思う。
- ・衛生的な職場環境の整備。
- ・建設業に限らずどの業界でも同じだと思うが、男女とも働きやすい環境をそれぞれの会社で考え、話し合い、作り上げることだと思う。

#### **(給料のアップ等について)**

- ・給料のアップ。他の業界に比べて金銭面での魅力を出す。
- ・技術職やオペレーターにかかわらず男性職員と同等の賃金を支給。

#### **(休日の拡充・取得促進、柔軟な勤務時間等について)**

- ・土曜日及び日曜日を、建設業界全体として休みとし、今後国民の祝日も休みとして増やすようにしていく必要がある。
- ・有給取得の促進 仕事の平準化。
- ・フレキシブルな業務時間などに対応し、女性の隙間雇用需要に応えることで業界の慢性的な人材不足への解決の糸口となることを願っている

#### **(バックアップ・フォロー体制について)**

- ・欠員や人員不足に対するバックアップ体制を充実させる。

#### **(時間外労働の削減、業務の効率化等について)**

- ・業務内での仕事を一生懸命やることによる無駄な時間外労働削減が効率的。
- ・DX 推進をよく目にするが、組織が小さかったり、デジタルリテラシーがあまり高くない、情報の入手経路がないことが要因で、かなり腰が重い印象を受ける。
- ・マニュアルの作成。
- ・提出資料等の簡素化をもっと進める。
- ・週休二日制工事の導入やソフト面の発展等で仕事の効率化が図られ労働時間に関してはかなり改善されたが、生産性に対する評価よりも労働時間に対する評価の方が大きいように思えるため生

産性と給料が相関関係にならない。そのことが向上心の低下に繋がっていると思う。

#### (ハラスメント対策について)

- ・ハラスメント講習の徹底。ハラスメント講習を増やす。
- ・ハラスメントに関して知識を身に付けてほしい。

#### (研修等の充実、スキルアップについて)

- ・女性職員向けの研修の充実。
- ・能力に応じたスキルアップが必要。
- ・積極的に各種資格や免許等の取得の推進。

#### (女性の管理職登用について)

- ・女性管理職が少ないため、若手女性社員のロールモデルとなる人が少ない。
- ・女性管理職登用を進める。

#### (女性職員同士の交流等について)

- ・女性職員同士、コミュニケーションが取れる交流の場を作ってほしい。

#### (その他)

- ・仕事内容の固定化が問題。

### 【女性職員への要望・意見】

#### (女性の視点等について)

- ・事務職・施工管理職に関わらず、男性にはない配慮・気配りが感じられ、感謝している。
- ・女性の「視点」でより多く発言・提案してもらうことが企業の発展に貢献するものと信じている。
- ・女性視点による現場管理に期待している。
- ・男性ばかりで萎縮してしまう環境かと思うが、思ったこと、感じたことは素直に回りもしくは上司に伝えて環境改善を自ら促してほしい。
- ・女性目線でしかわからないことを、どんどん発信してほしい。"
- ・積極的に会社の安全パトロールに参加してもらい、女性視点での現場の見方を反映させていただきたい。

#### (意識、言動等について)

- ・偏向した思想を捨てた方がよい。
- ・女性だから、やらなくていい・できないと思わないでほしい。
- ・正直わがままが多いと思う。



#### **(コミュニケーション等について)**

- ・お互いの思いやりが重要。
- ・コミュニケーションを積極的に行いましょう。どんどん意見を言ってほしい。
- ・自分の思いをはっきり言って考えていることが分かるようにしてほしい。
- ・女性として見てしまうから扱いづらいと思うことが多い。一人の人として対応すれば案外楽かもしれない。ただ、困った時など女性ということを出してくる人もおり、そういう人とは面倒くさいというか対応しにくいことも多い。

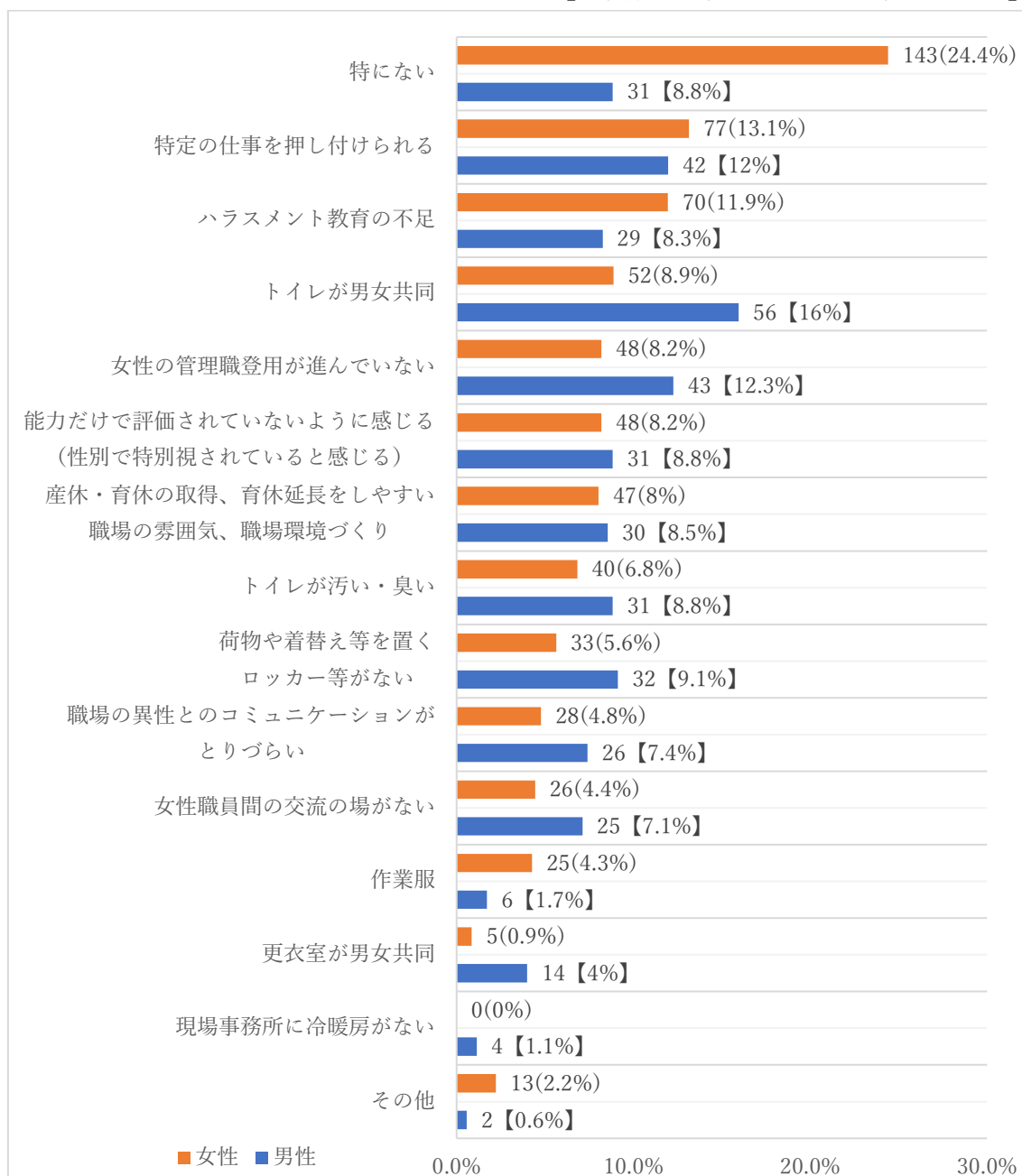
#### **(結婚・出産に伴う退職への不安について)**

- ・結婚、出産にともない退職しないか不安がある。(もちろん祝福する)

## 女性職員(A)と男性職員(B)とのアンケート調査結果の比較

### ① 職場で働く中で、改善を希望する（改善が必要と思われる）点

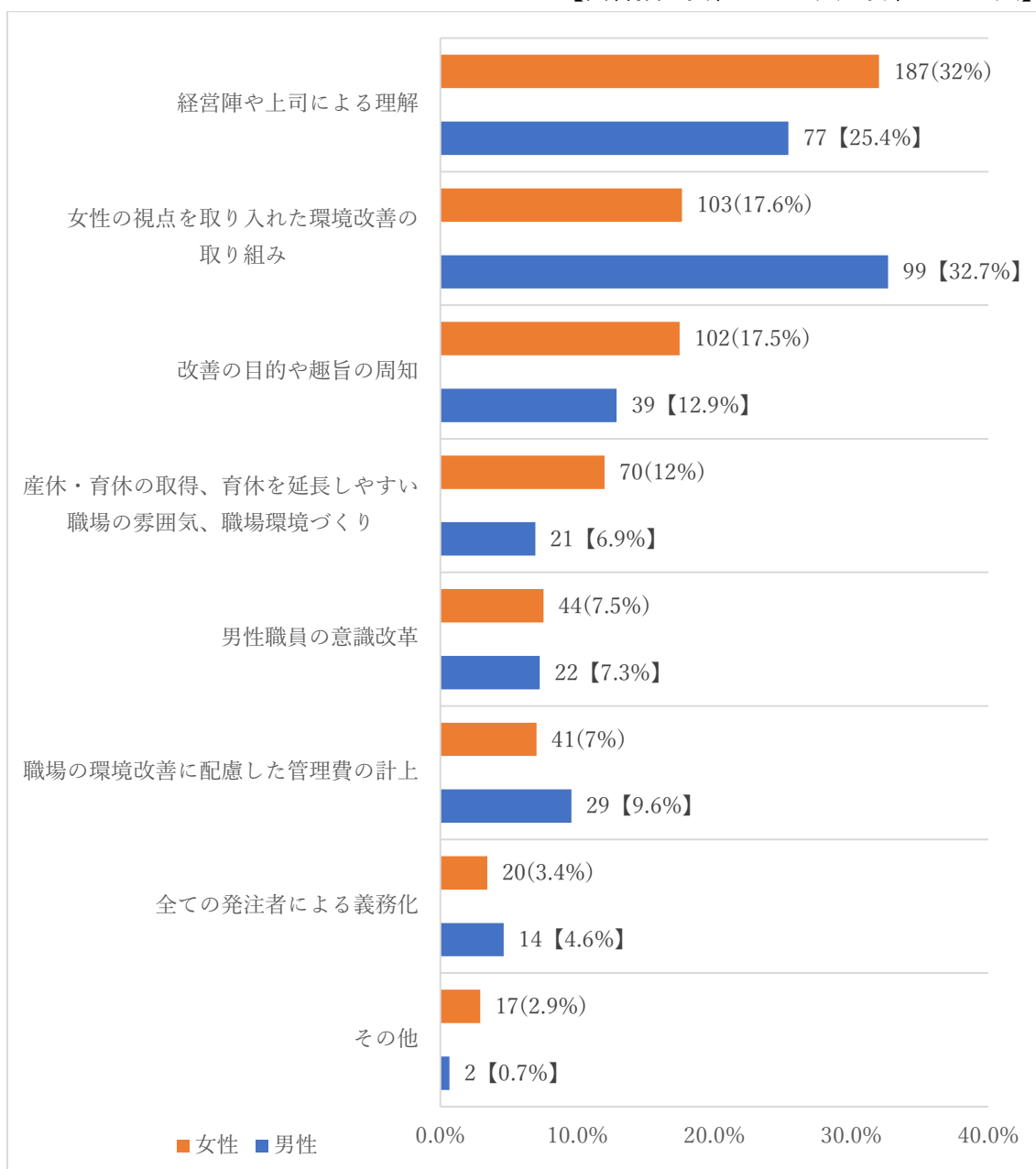
【回答数：女性586人・男性351人】



- ・女性職員で最も多い項目（24.4%）が「特にない」であるのに対し、男性職員では5番目（8.8%）となっている。（男性職員で最も多い項目（16%）は「トイレが男女共同」。）
- ・「ハラスメント教育の不足」は、女性職員では3番目（11.9%）であるのに対し、男性職員では9番目（8.3%）とやや下位となっている。
- ・「女性の管理職登用が進んでいない」は、女性職員で多い順から6番目（8.2%）と中位であるのに対し、男性職員では2番目（12.3%）と上位となっている。

② 職場の環境改善を進めていくために必要だと思うこと

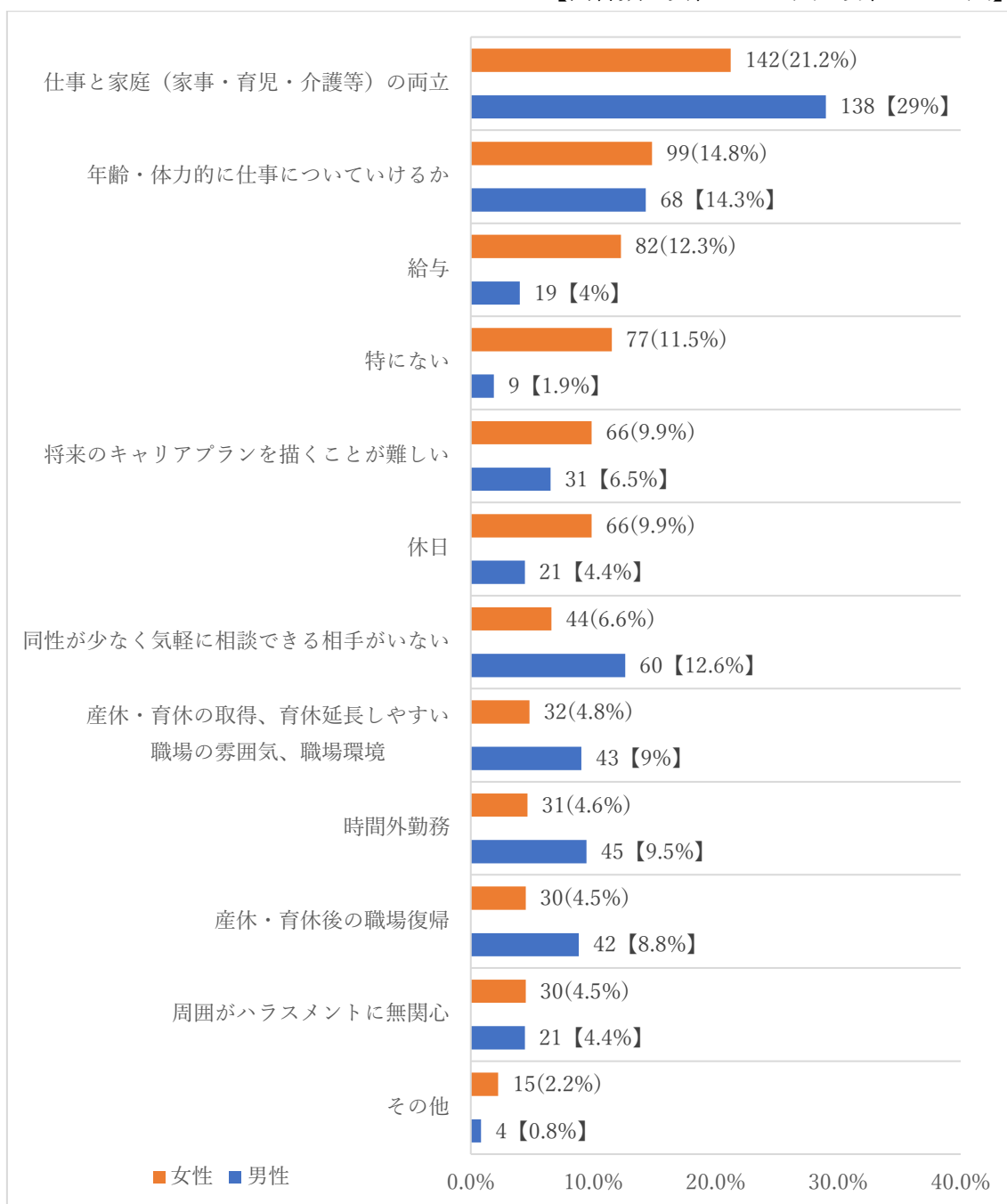
【回答数：女性584人・男性303人】



- ・ 上位3項目は、各項目の順位・割合に違いはあるが、男女とも「経営陣や上司による理解」、「女性の視点を取り入れた環境改善」、「改善の目的や趣旨の周知」となっている。
- ・ 「産休・育休の取得、育休の延長をしやすい職場の雰囲気、職場環境づくり」を選択した男性職員の割合（6.9%）は、女性職員の割合（12.0%）の6割弱となっている。

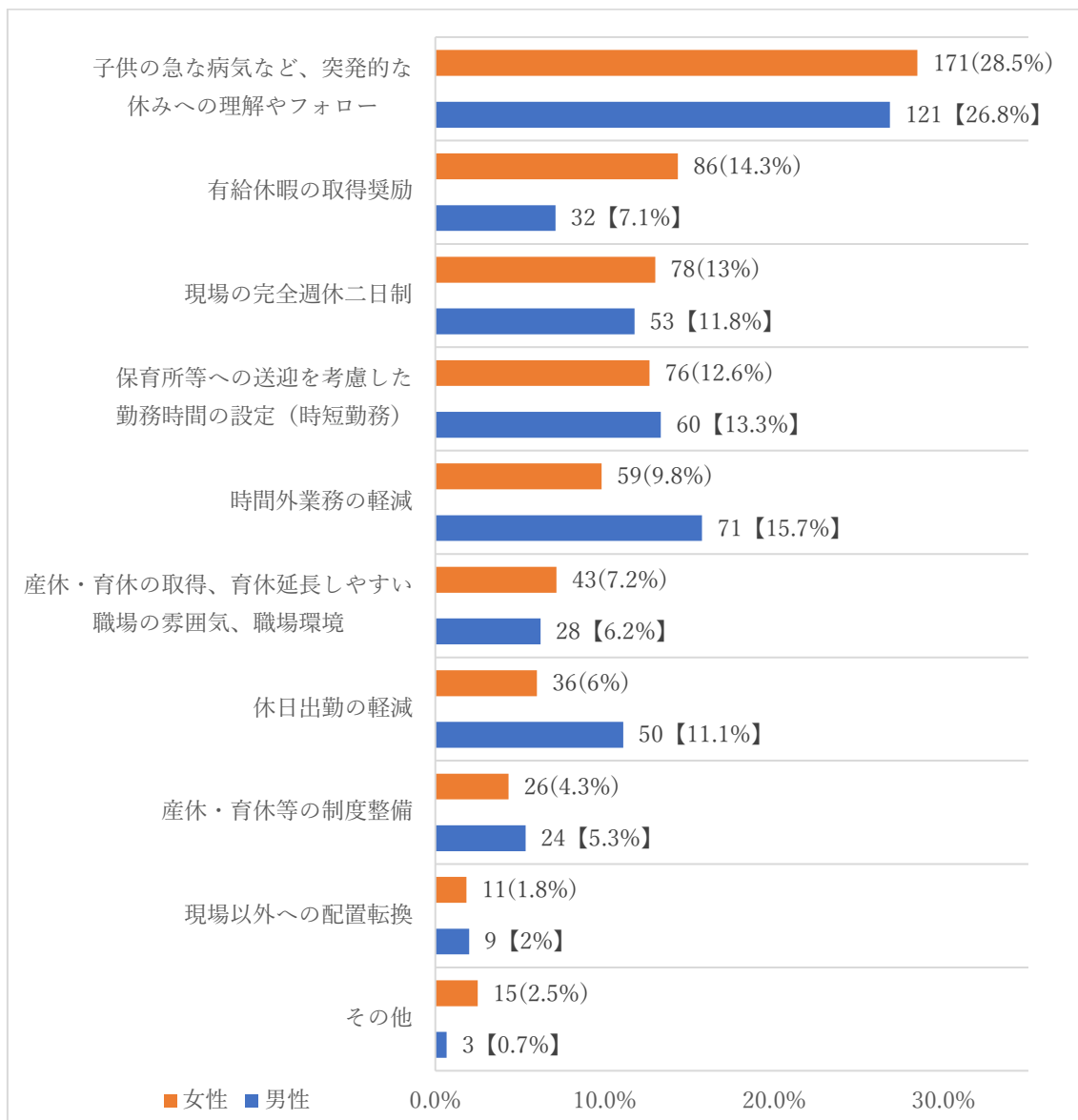
③ 建設業で仕事を続ける上で不安（障害になる）と思われること

【回答数：女性669人・男性476人】



- ・女性職員、男性職員とも上位2項目は、「仕事と家庭の両立」（19.9%、27.5%）、「年齢・体力的に仕事についていけるか」（13.9%、13.6%）となっている。
- ・女性職員の上位3・4・5・6番目の項目「給与」（11.5%、3.8%）、「特にない」（10.8%、1.8%）「キャリアプランを描くことが難しい」（9.2%、6.2%）、「休日」（9.2%、4.2%）は、男性職員ではそれぞれ10・11・7・9番目と下位となっている。

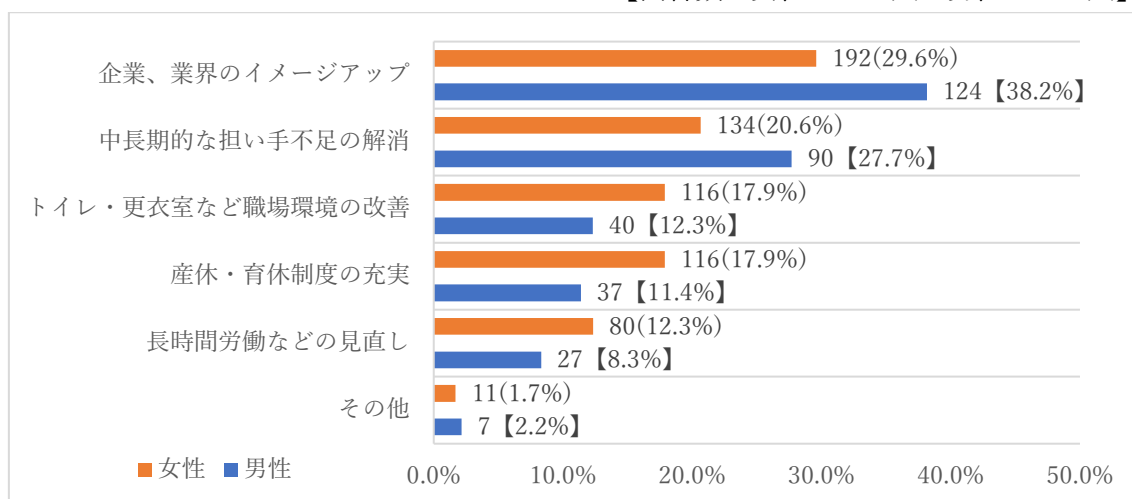
④ 家庭と仕事との両立に必要だと思うこと 【回答数：女性601人・男性451人】



- ・女性職員と男性職員の上位5項目を比較すると、「突発的な休みへの理解やフォロー」がいずれも最も多く（28.5%、26.8%）、3・4番目に多いのが（男女で順位は逆となっているが）「現場の完全週休二日制」（13.0%、11.8%）、「時短勤務」（12.6%、13.3%）となっている。
- ・女性職員で2番目に多い「有給休暇の取得奨励」（14.3%）は、男性職員では6番目（7.1%）となっており、男性職員で2番目に多い「時間外業務の軽減」（15.7%）は、女性職員では5番目（9.8%）となっている。

⑤ 今後、建設業で女性の就業者が多くなると、どのような効果があると思うか

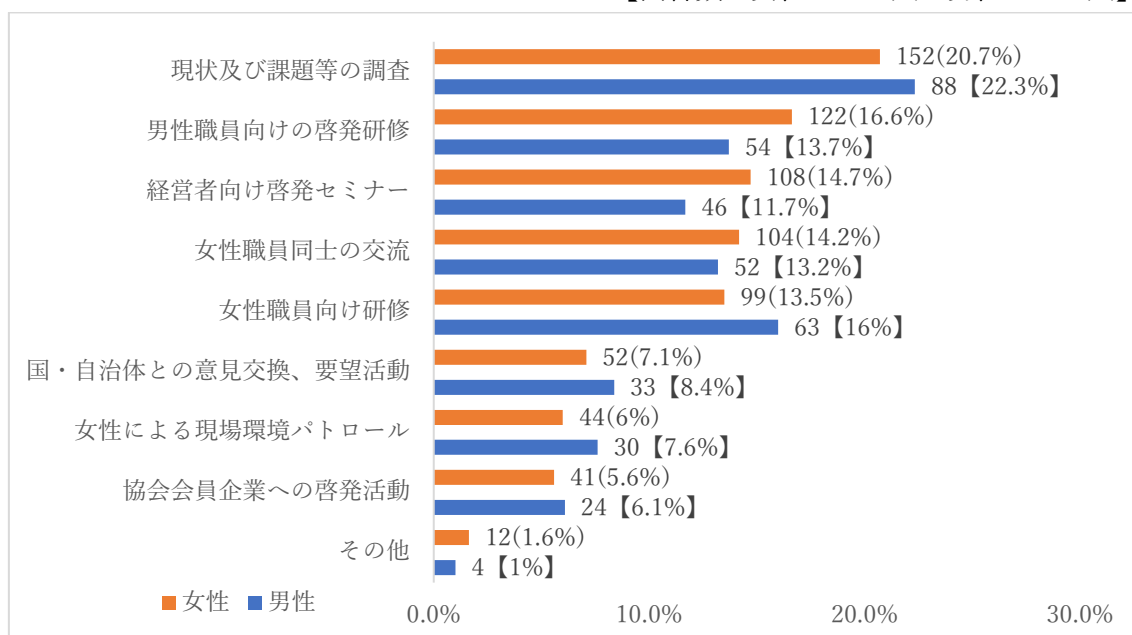
【回答数：女性649人・男性325人】



・「イメージアップ」(29.6%、38.2%)、「中長期的な担い手不足の解消」(20.6%、27.7%)、「職場環境の改善」(17.9%、12.3%)が、男女とも多い順で1～3番目となっている。

⑥ 女性の定着を進めるために、協会（業界）で取り組みばよいと思うこと

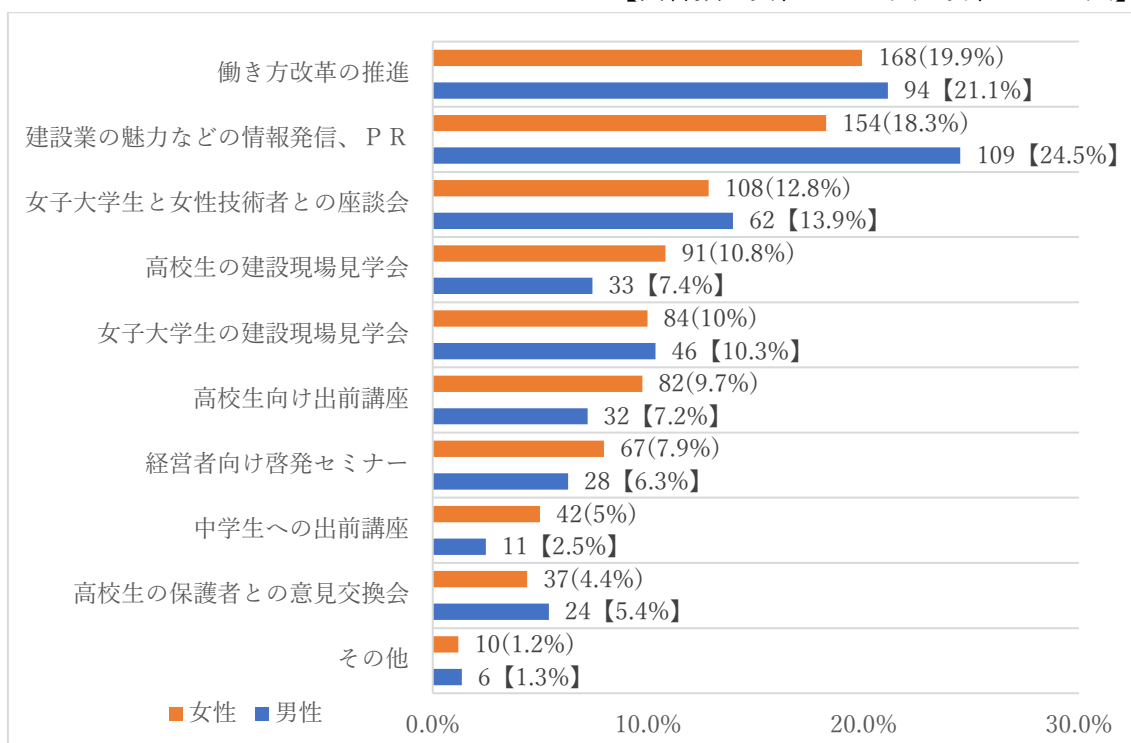
【回答数：女性734人・男性394人】



- ・「現状及び課題等の調査」が男女とも最も多くなっている(20.7%、22.3%)。
- ・「男性職員向け啓発研修」は、女性では2番目(16.6%)、男性では3番目(13.7%)。
- ・「女性職員向け研修」は、女性では5番目(13.5%)、男性では2番目(16.0%)。
- ・「女性職員同士の交流」は、男女とも4番目(14.2%、13.2%)となっている。

⑦ 女性の入職を進めるために、協会（業界）で取り組めばよいと思うこと

【回答数：女性843人・男性445人】



・概ね同様の傾向にあるが、女性の2番目の項目「建設業の魅力発信・PR」については、男性では1番多く、女性よりも6.2%ポイント高くなっている。

## 女性職員を対象としたアンケート調査（うち女性技術者）（A）'

### 1. 回答状況結果

女性職員を対象としたアンケート調査の「現在の主な仕事内容」で、次の回答をした方の調査結果を抽出。

#### 【現在の主な仕事内容（2つまで）】

①施工管理、②設計、③積算、④現場事務

\*ただし、④現場事務については、設問12「技術職」の仕事を現在している（過去にしていた）方への質問に回答した方のみ

（参考）H27年度女性技術者を対象としたアンケート等調査における「主な仕事内容」

①施工管理（51）、②設計（19）、③現場事務（16）、④積算（7）、その他（3）

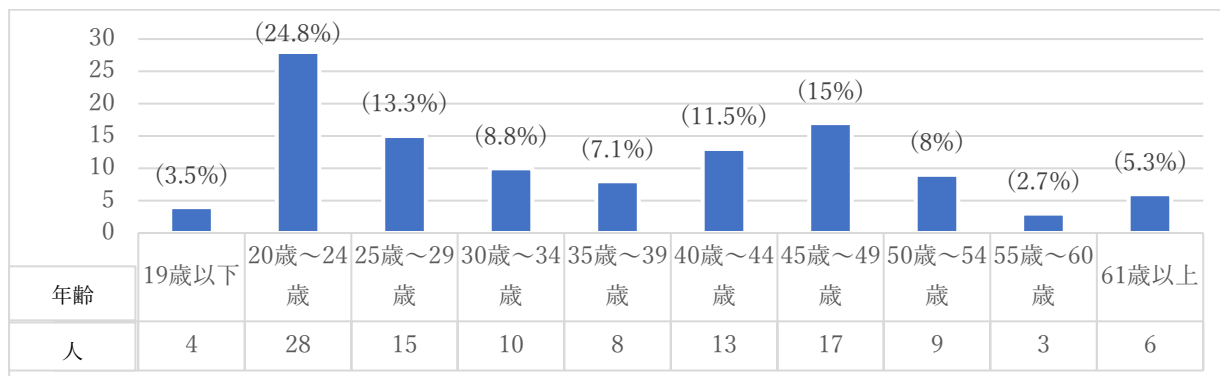
○ アンケート調査に回答した女性職員（392人）のうち技術者は113人（28.8%）

（参考）

- ・R5年度「雇用実態及び経営状況調査」における女性技術者数は238人
- ・「雇用実態及び経営状況調査」における女性技術者数に対するアンケート調査に回答した者の割合は、113人/238人=47.5%（概数）

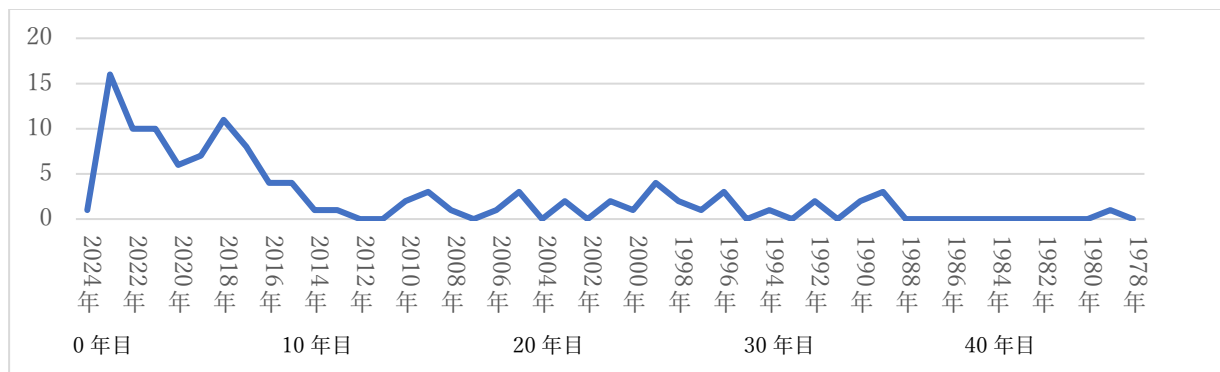
### 設問1 回答者の情報

#### ①年齢 【回答数：113人】



・20歳代が最も多く43人（38%）。次いで40歳代30人（26.5%）。

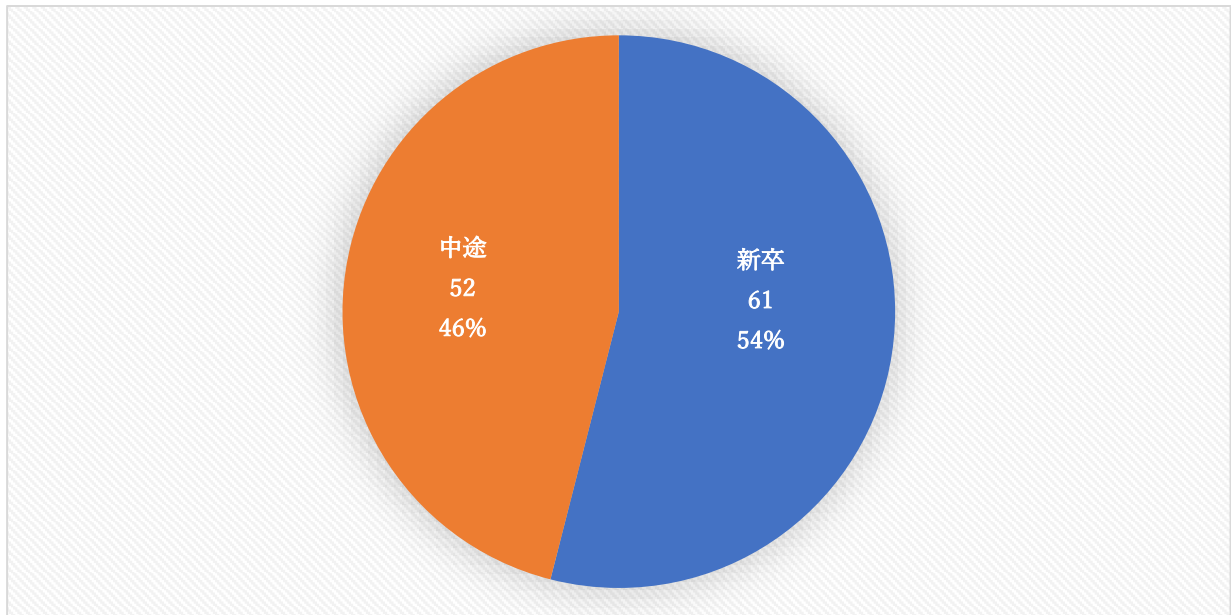
#### ②入社年 【回答数：113人】



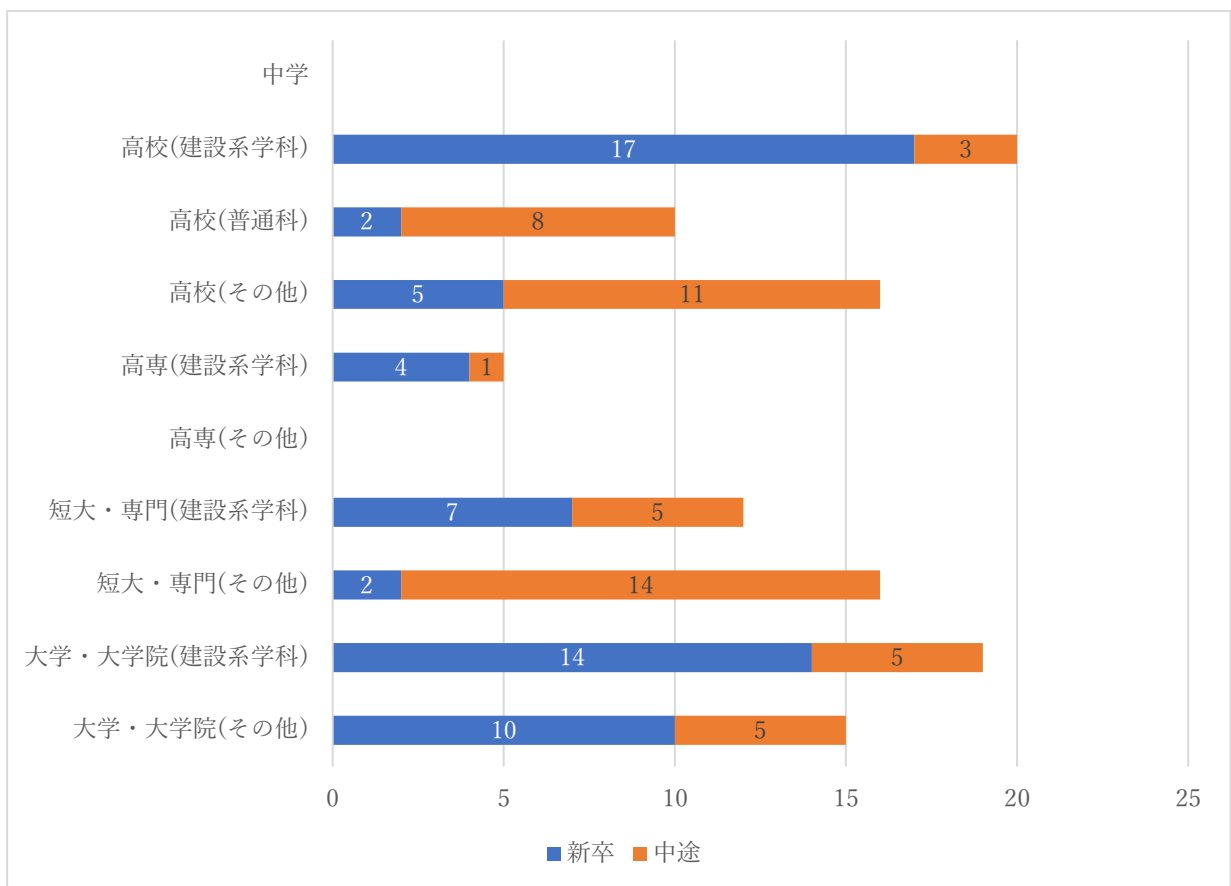
・2017年以降毎年5人以上となっており（2024年を除く）、2017年以降入社は69人（61%）。



③採用区分 【回答数：113人】

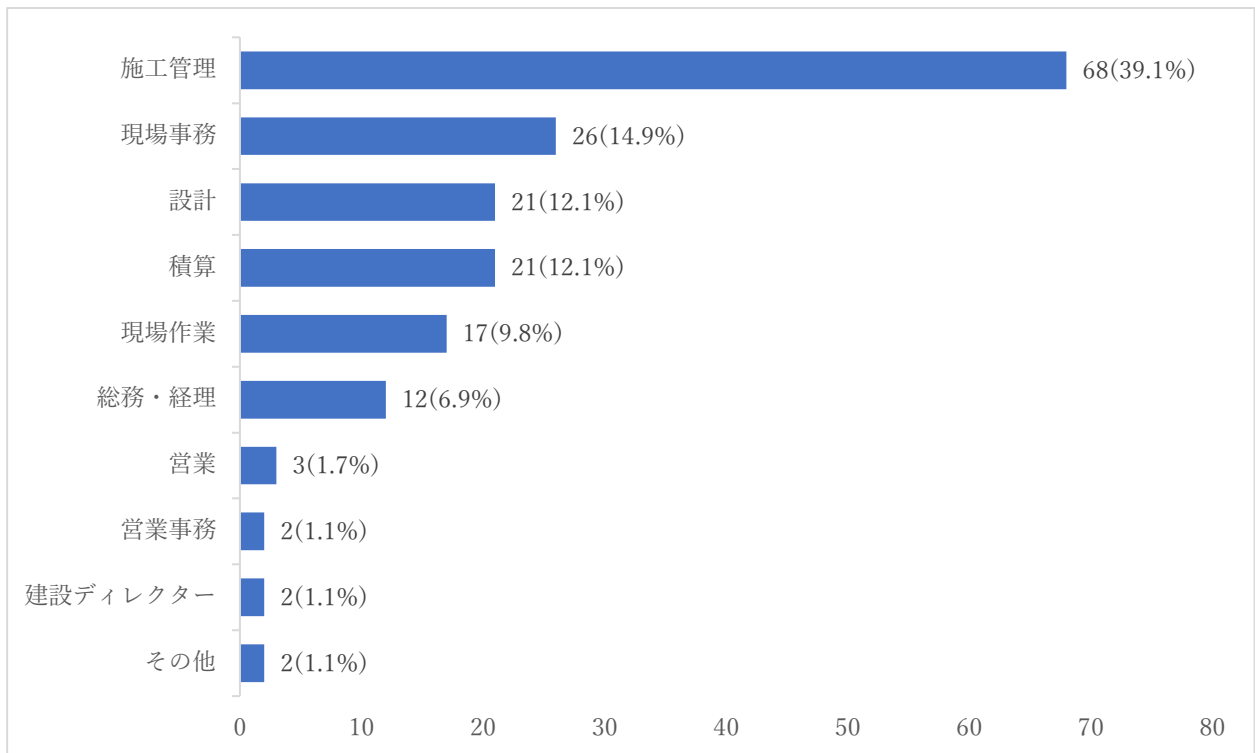


④最終学歴 【回答数：113人】



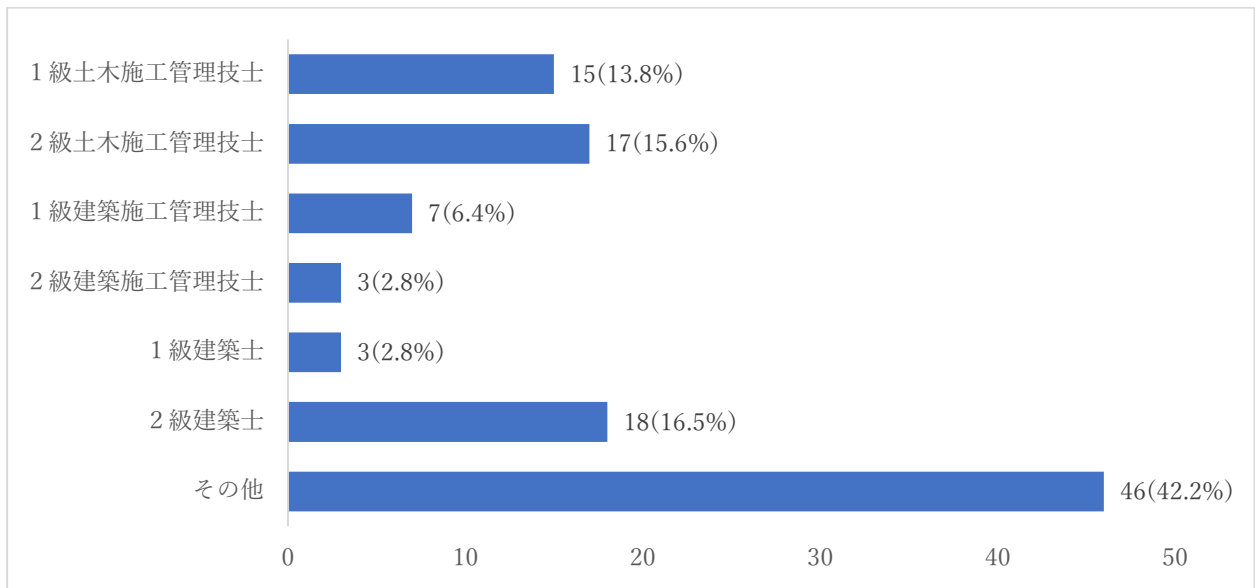
- ・高卒が最も多く46人(40.7%)、次いで大学・大学院卒34人(30.1%)となっている。
- ・新卒では、高卒と大学・大学院卒とが同数で最も多く24人(21.3%)となっている。
- ・中途では、高卒が最も多く22人(19.5%)、次いで短大・専門19人(16.8%)となっている。

⑤現在の主な仕事内容（2つまで） 【回答数：174人】



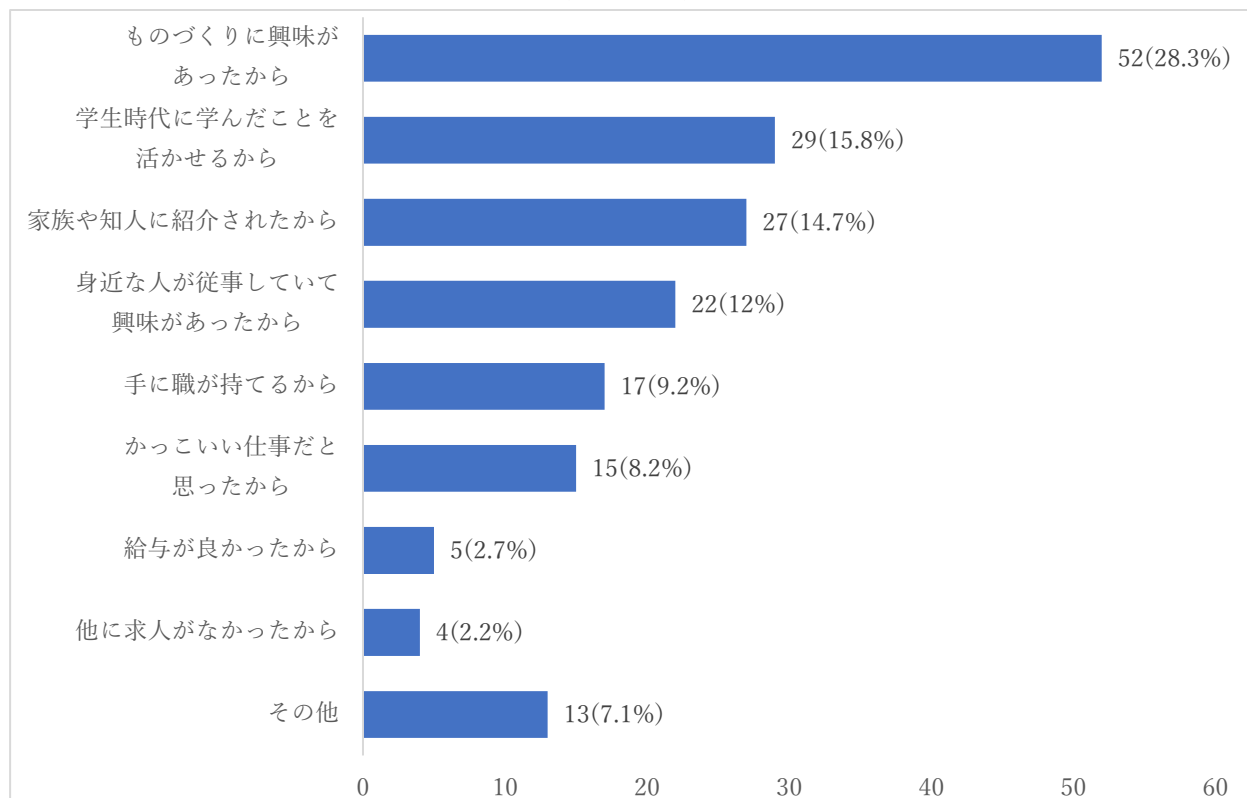
・その他：品質管理、工務。

⑥主な所有資格 【回答数：109人】



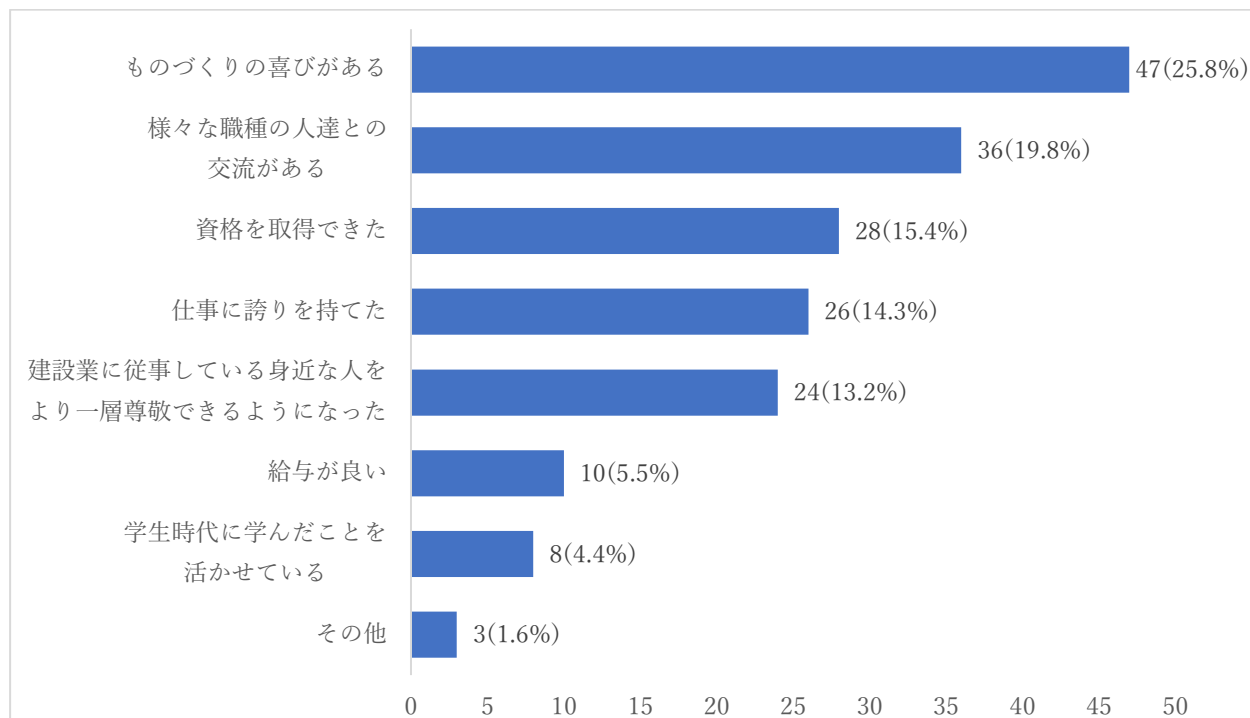
・その他：1級土木施工管理技士補（4）、2級土木施工管理技士補（4）、2級建築施工管理技士補（3）、1級電気施工管理技士（2）、2級電気工事施工管理技士、1級管工事施工管理技士、2級管工事施工管理技士、監理技術者、測量士補（3）、1級建設業経理士（3）、2級建設業経理士（4）、1級造園施工管理技士、2級建築大工技能士、宅地建物取引士、インテリアプランナー、インテリアコーディネーター、鉄骨製品検査技術者、全商簿記2級 等

設問2 建設業で働こうと思ったきっかけ（3つまで） 【回答数：184人】



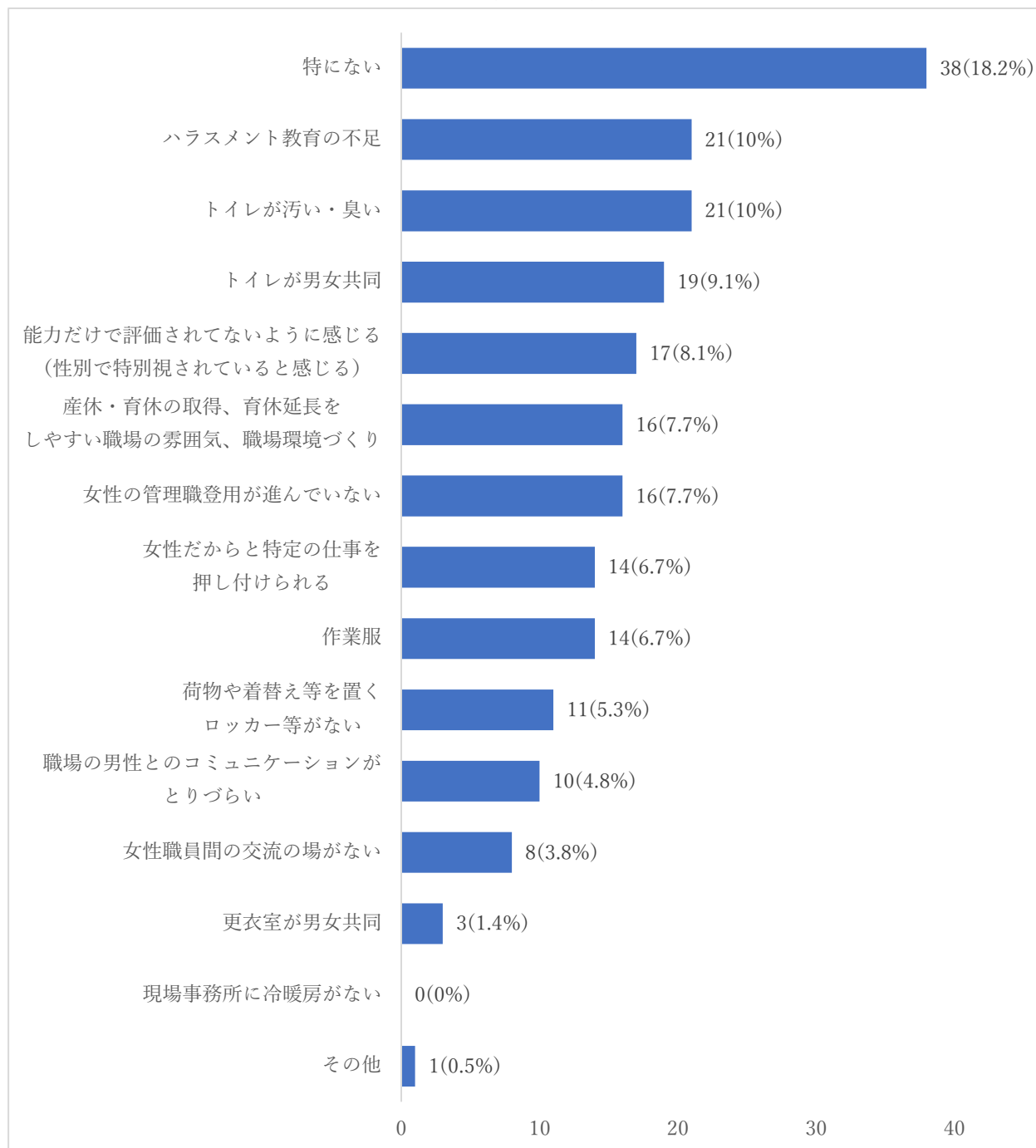
・その他：家から近いから（2）、屋外で働きたかったから（2）、事務以外の仕事に興味があったから、地域に貢献できると思ったから、住宅建築が好きだから、男性と同じ仕事ができ自宅でも仕事ができると思ったから、声をかけてもらったから、説明会で印象に残ったから 等

設問3 建設業で働いて良かったと思うことや魅力に感じること（2つまで） 【回答数：182人】



・その他：スキルアップができた、やりがいを感じる事ができた、特になし。

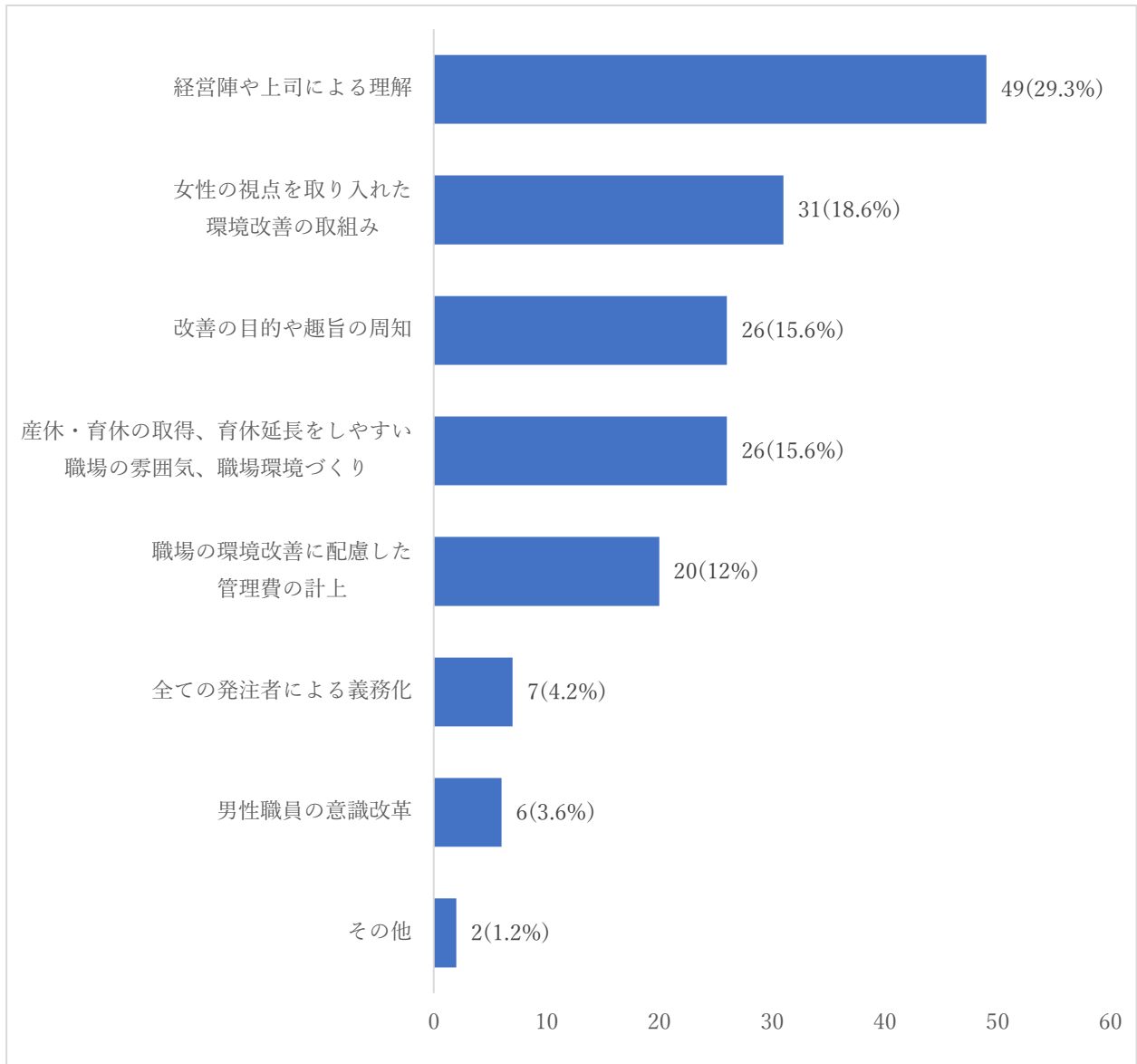
設問4 職場で働く中で、改善を希望する点（4つまで） 【回答数：209人】



【「作業服」の具体的な内容】

- ・汚れが目立たない暗めの色にしてほしい（現場の汚れ、女性特有の汚れ）。
  - ・野暮ったくて、傷みやすい。
  - ・夏服の下着が透ける。
  - ・サイズが合わない。
  - ・仕事でしか使用しないのに自費購入。 等
- ・その他：生理に対する理解の低さ。

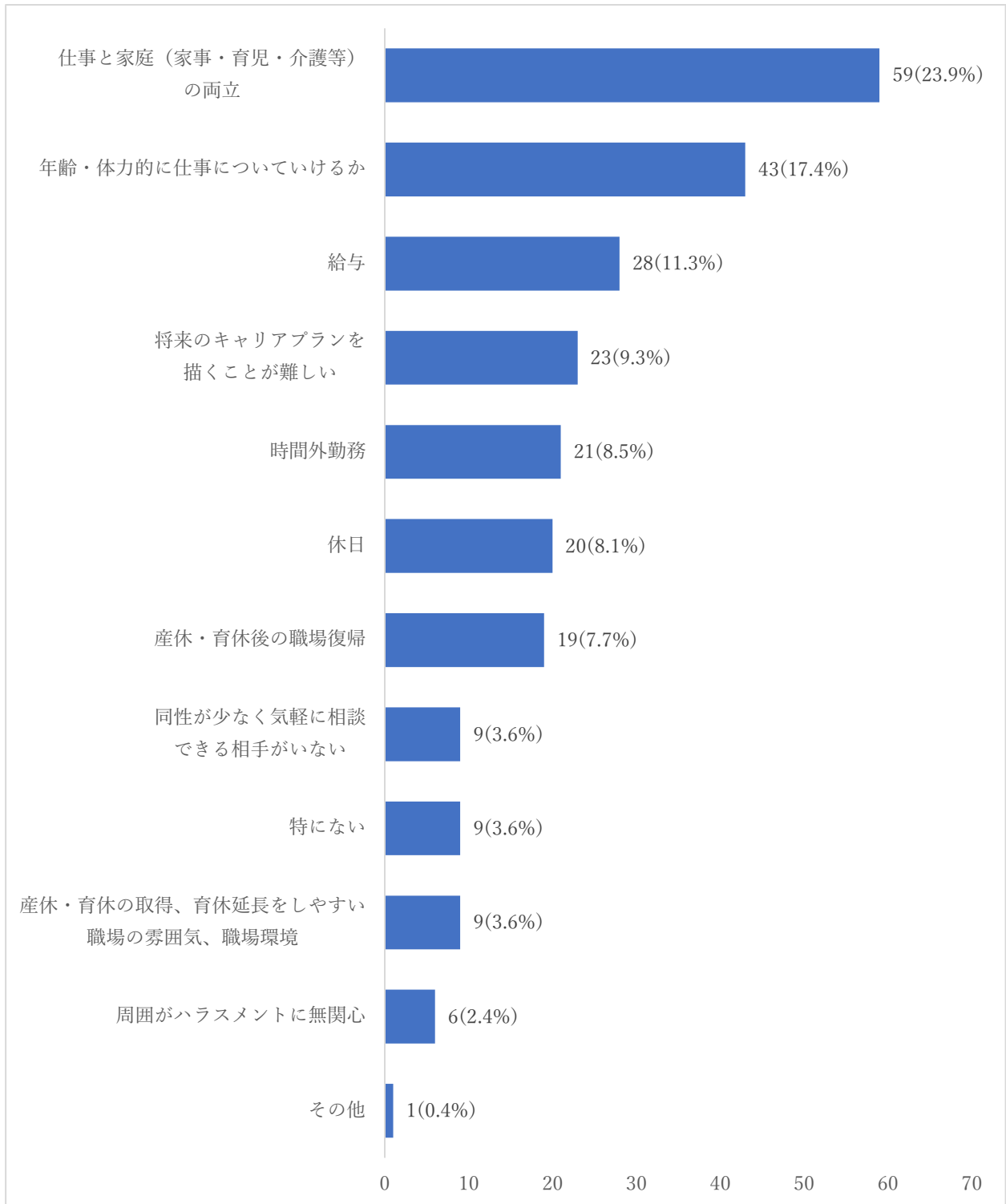
設問5 職場の環境改善を進めていくために必要だと思うこと（2つまで） 【回答数：167人】



【「男性の意識改革」の具体的な内容】

- ・身の周りのことは自分ですること。
  - ・パワハラ、セクハラ認識不足。自分の言動に問題があることに気づいていない。
  - ・現場管理は男の仕事という意識。
  - ・性別よりも年代による意識改革の方が必要（女性から産休・育休について文句を言われた。自分の経験が絶対という考えで理解してもらえなかった）。
- ・その他：事務所内の場所による温度差の解消。

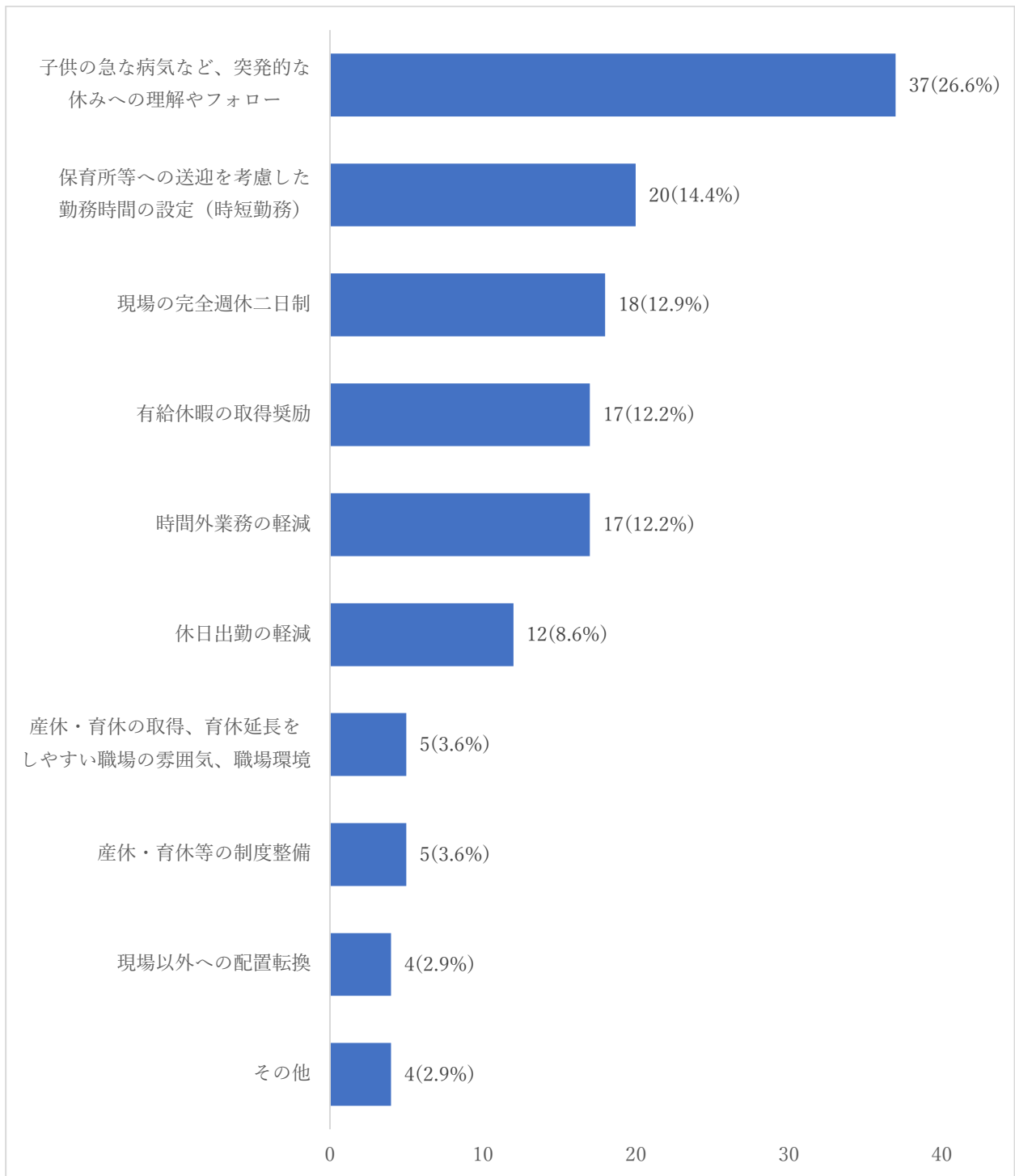
設問6 建設業で仕事を続ける上での不安（4つまで） 【回答数：247人】



・その他：高齢化・若年層の少なさ。

設問7 家庭と仕事との両立に必要なだと思うこと（3つまで）

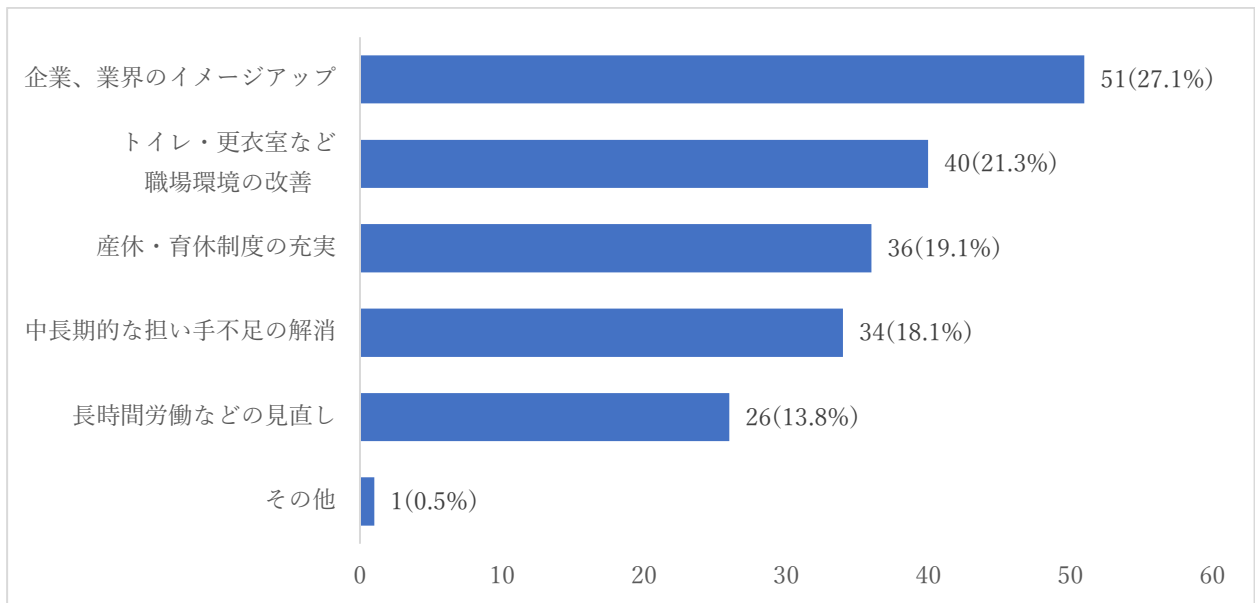
※ご家庭と仕事との両立を経験されている（されていた）方が対象 【回答数：139人】



・その他：リモートワークへの適応、家族の理解、全ての項目について女性だけではなく男性に対しても同様の配慮をしていくことが必要、もっとみんな位に理解してほしい。

設問8 今後、建設業で女性の就業者が多くなると、どのような効果があると思うか（2つまで）

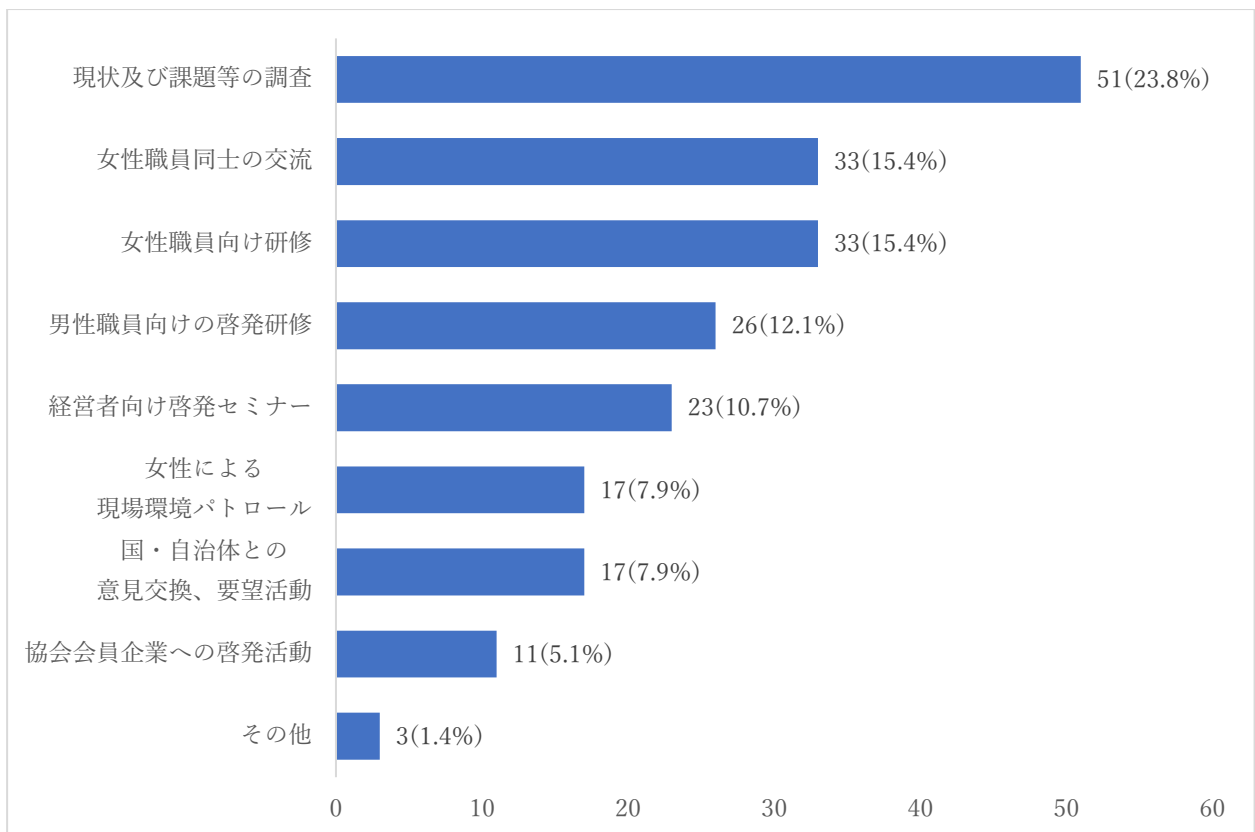
【回答数：188人】



・その他：多少増えても変わらない。

設問9 女性の定着を進めるために、協会（業界）で取り組めばよいと思うこと（3つまで）

【回答数：214人】

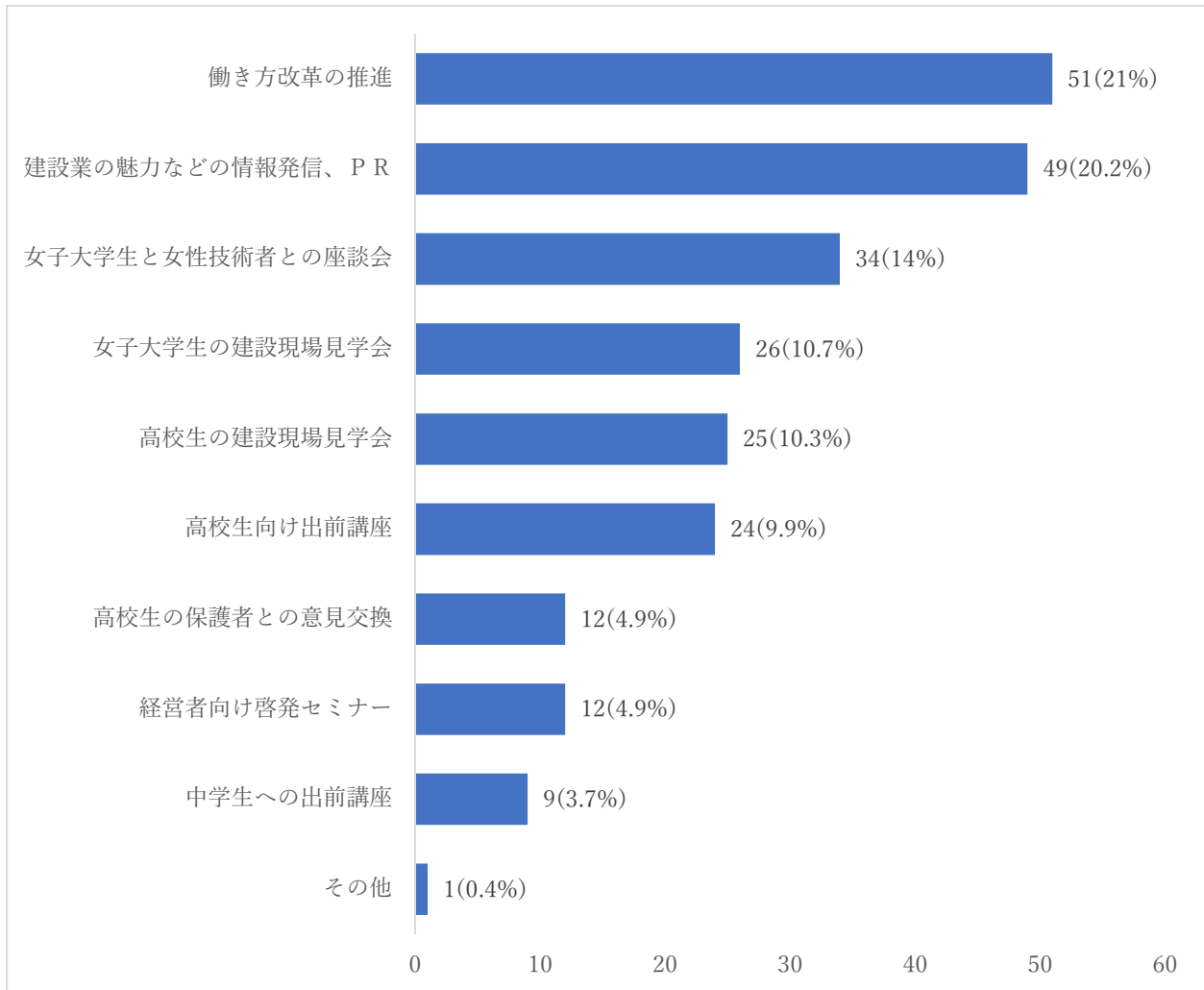


・その他：学生や親世代との意見交換・PR、男女隔てなく交流できる場・機会を設ける、男女間の給与格差を縮小する。



設問10 女性の入職を進めるために、協会（業界）で取り組めばよいと思うこと（3つまで）

【回答数：243人】



・その他：男女の給与格差の是正。

## 設問 1 1 男女ともに働きやすい建設業とするための業界や会社、男性職員に対しての要望や意見

### 【業界・会社への要望・意見】

#### (業界の取り組み等について)

- ・どの業種も人手不足なので、建設業を継続していくには昔のようにはいかないことを関係者全員が知ってほしい。

#### (男女共同参画、女性の視点等について)

- ・男性も女性も待遇を平等にしてほしい（育休制度等）。
- ・男性だから女性だからという表現そのものを使わないようにすることが重要。
- ・男女別のトイレ・更衣室等の設備設置や、現場作業での能力にあった作業分担、時間外労働が少なくするための作業ソフトの導入、工期の見直しなどを進めてほしい。
- ・女性特有の症状について理解してほしい。
- ・仕事内容で体力的に劣ることへの理解が更に進んでくれることを望む。
- ・働きやすい環境については、女性・若手技術者の意見がクローズアップされることが多いが、年齢・立場を問わずもっと幅広い意見を聞いてもよい。
- ・女性だからという考え方より、人として働きやすい職場づくりを考えていった方がよい。
- ・女性を一括りにしない方がよい。
- ・現場で働き続けたい人や、所内など現場以外の場所で働き続けたい人など個々の意見があるので、男女という括りではなく、それぞれの意見を聞くべきである。
- ・責任を負う立場になると、トラブル発生時は年中無休で対応を迫られる。子育ても同じような傾向があり子供が手を離れるまで続く。「責任ある立場」と「子育て」はどうしても相性が悪く、働きにくさに繋がっているように思う（解決できる問題ではないと思うが…）。
- ・女性社員の意識改革も必要。

#### (職場環境、トイレ等について)

- ・女性だから男性だからではなく、男女同等の環境や設備の設置(例えば、休憩室・トイレ・ロッカールーム等)が必要。
- ・女性が建設業を避ける最大のネックは、現場の汚いイメージ（実際、汚かったり更衣室がなかったりすることがある）だと思うので、清潔な現場、ある程度のプライバシーが保てる空間の確保に取り組むことによって、女性だけでなく男性も働きやすく快適になる。
- ・清潔な現場を維持させるための配慮（汚れを持ち込まない等）が必要。
- ・現場、社内における衛生環境の整備の向上、整理整頓。
- ・まず現場のクリーン化。各会社で掃除機などのツールを支給して綺麗な現場を保てるようにしたほうがよい。仕事で使うものは会社で費用負担してもらいたい。
- ・トイレ問題は女性にとって最重要。
- ・快適トイレの設置を県や市、民間でも義務化してほしい。女子作業員がいる現場の女子トイレ設置の義務化。
- ・女性だからと力仕事などを男性に任せていたら仕事がなくなると思う。女性でも道具さえあれば、男性がやっている仕事でもできる場合があるので、道具を充実してもらいたい。

### (担い手の確保・育成について)

- ・いくらでも他業種へ行く道はあるのに、雨でも雪でも作業しようと思えば建設業に来てくれた若い子を大切にしてほしい。
- ・昔のノリは通用しないし、若い子の方が情報は早いし切り替えが早い。転職に抵抗がないので、一度建設業から離れたら戻ってこないと思う。
- ・若手が入っても教えることができない人が多く、なかなか仕事ができるようにならず、その結果やりがいを感じられずに辞めていく。しっかりと正しい技術が身につく研修などを利用して、出来ることを増やしていくといいのではないかと思う。

### (時間外労働、週休2日制等について)

- ・残業を減らす業務の改善を進め、残業に対する意識を統一する必要がある。
- ・時間外労働や休日出勤をするのが当然となっている。現場と経営陣の間には距離があり、経営陣への啓蒙をしても現場までは行き届かないため、そもそも時間外労働や休日出勤しにくい環境にする必要がある。

### (人材教育について)

- ・人を増やすことと、教育が大事だと思う。
- ・合理的な社内教育の推進が必要。
- ・営業職や事務職だけではなく、現場監督や職人さんなど現場作業をする方対象にもビジネスマナーや立ち振る舞いなどの講習をすると、人付き合いが円滑になり労働環境の改善につながるのではないかと思う。

### (職場の風土・雰囲気等について)

- ・かなり理解のある職場なので、特に要望・意見はない。有難いなと感じるのは、「仕事面白いか〜?」とか「ちゃんとご飯食べているか〜?」とかの日頃の何気ない声かけです。
- ・今の会社は社員が伸び伸びと過ごしていて女性だからと不便を感じたことはないが、女性だからと軽視されている職場があるならば、その女性が意見を言った時に上層部が公正な判断を下してくれたらよいと思う。
- ・性差は必ず生じるものなので、それらを受け入れた上でのお互いの意思疎通が重要。SNS等で情報を発信している会社は楽しそうでよい。

### (ハラスメント等について)

- ・業界全体として、常識がなくてコミュニケーション能力に問題がある人が多く、ハラスメントが蔓延していると感じる。
- ・ハラスメント撲滅には各個人の意識改革が必要と感じるが、ハラスメント防止の研修をしたところで、減給や配置転換などの懲罰がない限り改善するとは思えない。
- ・社員ではないが、事務服を着ている社員と、作業服を着ている社員への扱いが違う男性議員がいて複雑な気持ちだった。そういう偏見の目で見ている人がいること自体が不思議である。
- ・産休、育休を取得したことによる不当な扱いを無くしてほしい。マタハラについての理解が少ない。
- ・無意識に不機嫌をまき散らして、自分のメンタルケアをしないでほしい。

### (職場と家庭の両立について)

- ・子どもの送迎や病気などの対応で、急に休んだりすることに対して理解を深めてほしい。
- ・朝早くから夜遅くまで働き、土・日・祝日などの休日出勤も当然という考え方や働き方をなくし、上司自らが変わっていかないと部下たちも変わっていかない。また女性社員だけでなく、結婚後家庭や育児に携わる男性社員も多くなっていくと思うので、産休・育休制度を会社として全社員に説明する努力が必要。産休・育休をただの休暇だと思っている人も多くいるので、理解できるまで説明することが重要。

### (評価、昇任、管理職への登用等について)

- ・なかなか女性が男性と同じ内容で業務をこなすことは難しいと思うが、女性に対する評価がもっと上がれば、建設業界にも女性が増えるのではないかと思う。
- ・女性管理職の積極的な登用により、女性の若いスタッフも目標をもって働ける、自分の将来が想像できる(理想の上司的な)職場環境づくりが必要。

### (その他)

- ・30年前に比べ、女性が働きやすい環境になっていると感じる。
- ・どうしてこの業界を選んだのかと何度も聞かれると疲れる。

## 【男性職員への要望・意見】

### (意識などについて)

- ・体力に男女差はどうしても出来るが、能力に男女差はないと思う。女性は男性より劣るという偏見をなくしてほしい。
- ・女性軽視的な言動をされる方がいる印象があるので、その意識は変えてほしい。
- ・昔の考えを押し付けたり引きずったりせず、今の時代に合った考えを生かしてもらいたい。
- ・昔の男性に多い、背中で盗めという風潮は、男女関わらず現代に全く適していないことを理解してほしい。教えるなら徹底的に教えること、教えられなければ外部にでも頼んで教育すること。些細なことかもしれないが、それをしなかった結果、建設業の衰退の原因の一つとなっていることを理解してほしい。
- ・現場に女性がいることに疑問を持たないでほしい。
- ・重いものを持ち運ぶ際の配慮があると助かる。
- ・仕事ができる男性は気配りもできるので、特に要望等はない。気をかけてもらえるようこちらも行動できればと思う。

### (言動などについて)

- ・身なり、言葉遣いや態度に気をつけてほしい(乱暴な言葉遣いや態度)。
- ・言葉使いが悪い、偉そうな態度や女性軽視の考え方から変えてほしい。

### (コミュニケーションについて)

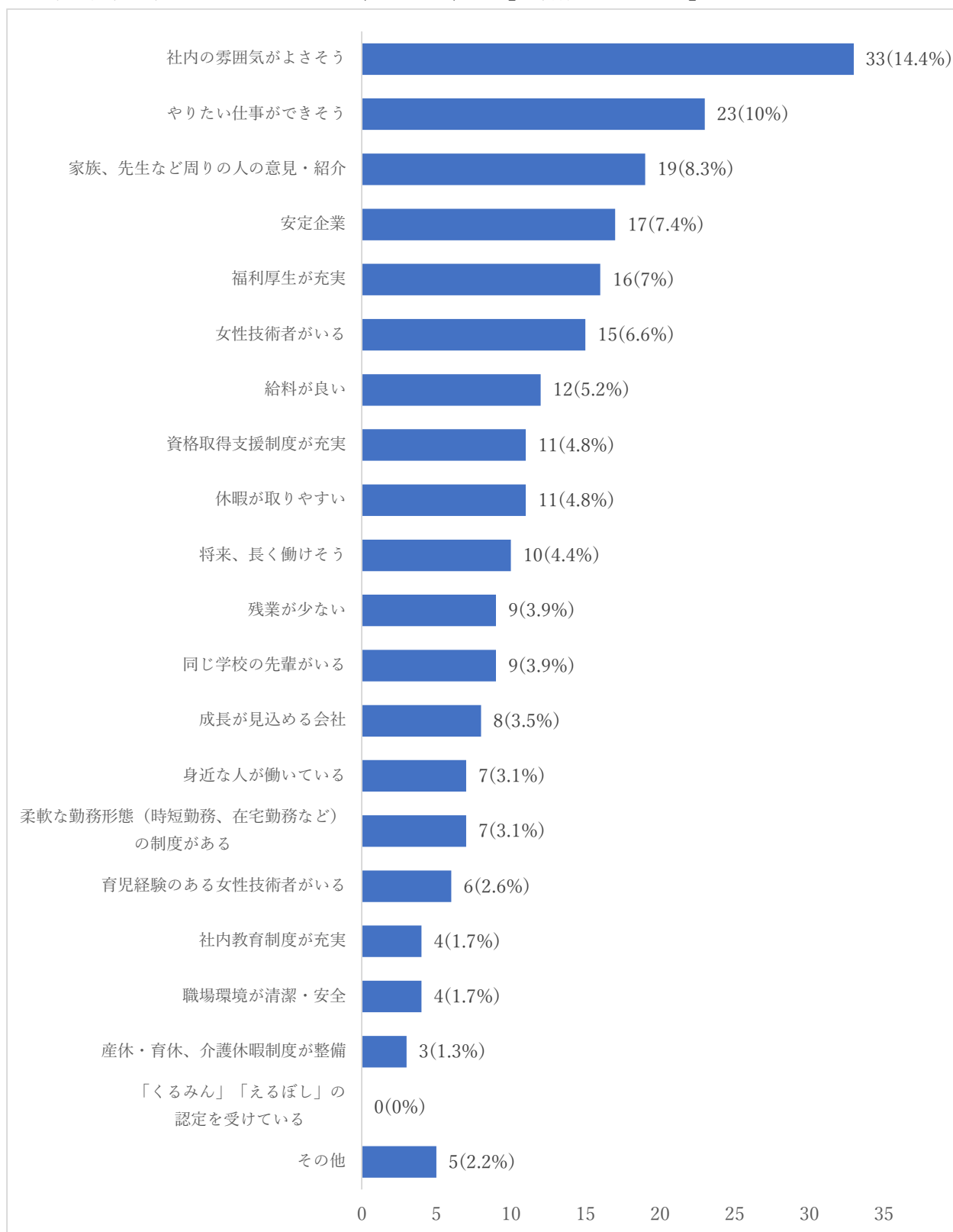
- ・現場の設計書などについて、分かりやすく説明してほしい。

**(職場環境等について)**

- ・散らかっていたり汚くても平気な人が多すぎる。
- ・たばこを近くで吸わないでほしい。
- ・小さい現場で上司と現場管理する際、現場小屋が小さいので室内での喫煙はやめてほしい。上司だとやめてほしいと言いつらい。

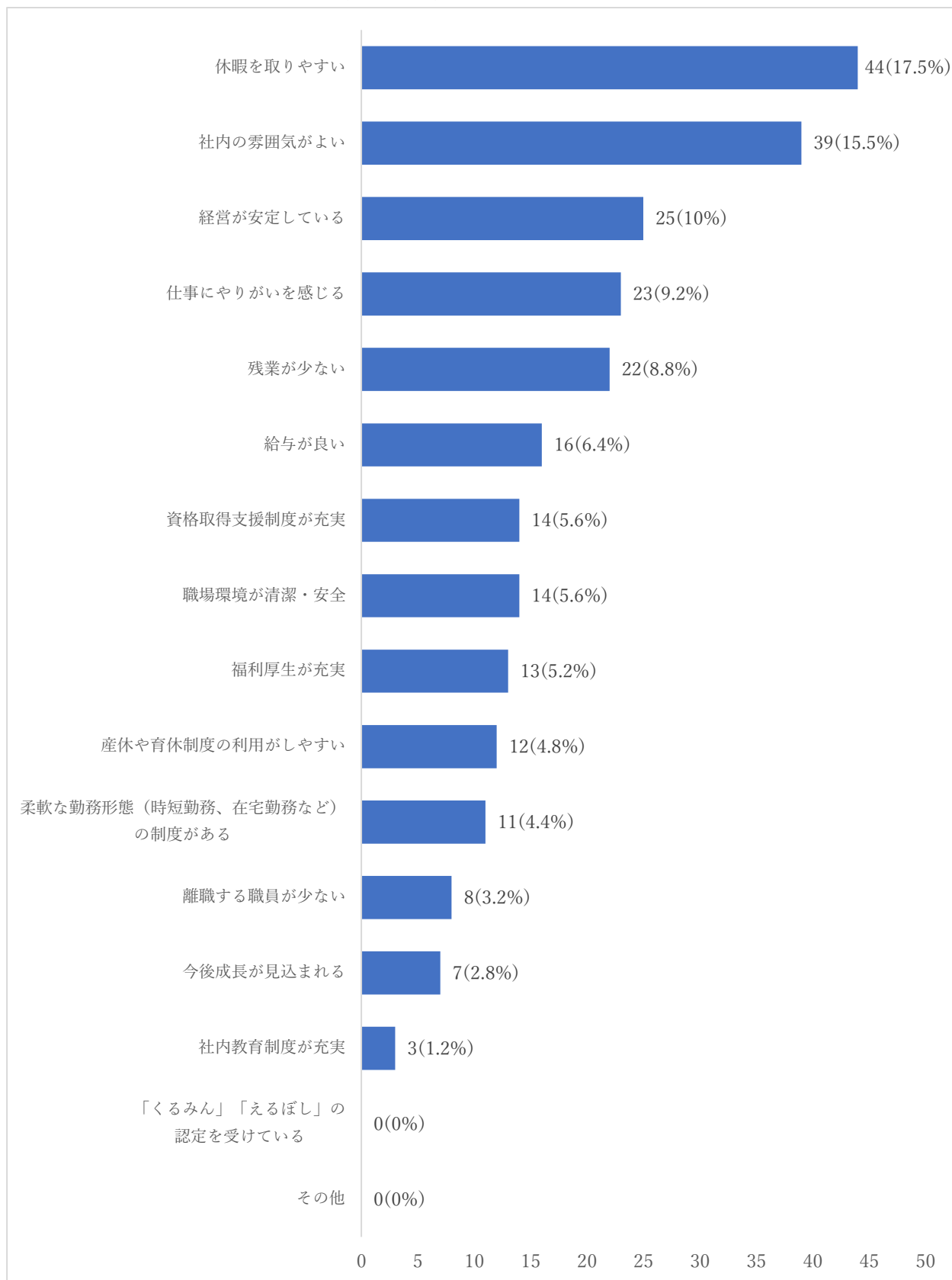
## 設問12

ア. 今の会社で働こうと思った理由（5つまで） 【回答数：229人】



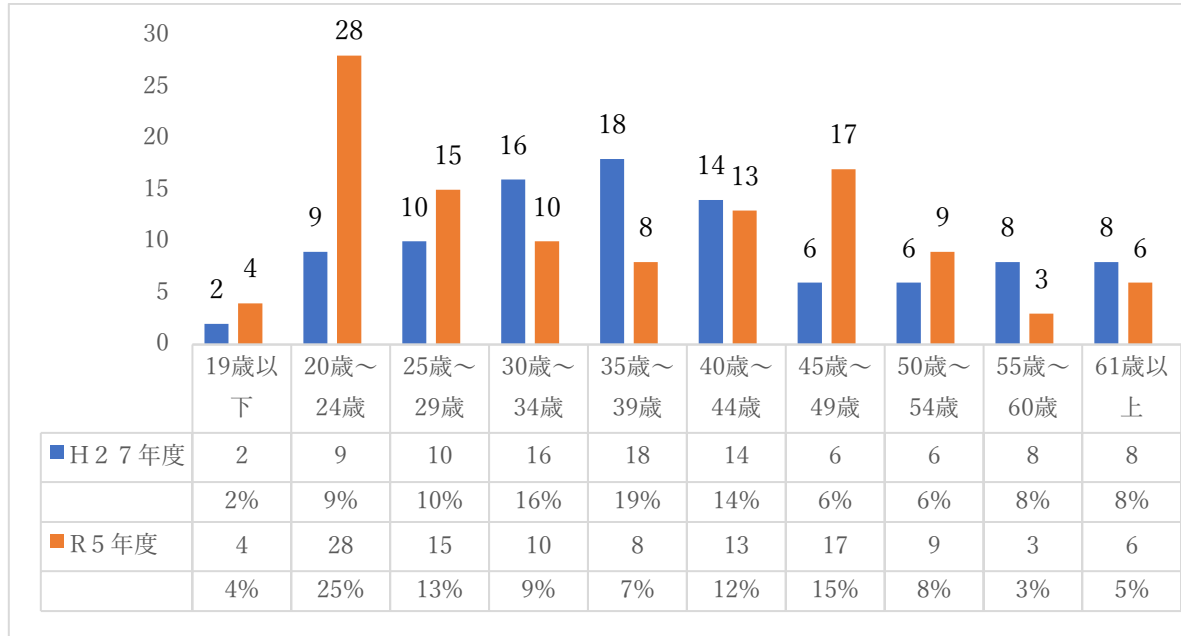
・その他：いろいろな現場が経験でき成長の糧になる、社長とのコミュニケーションが取れたこと、家に近い、基本土・日が休み、就職氷河期で女性採用企業がほとんどなかった。

イ. 今の会社の良い点は何ですか（5つまで） 【回答数：251人】



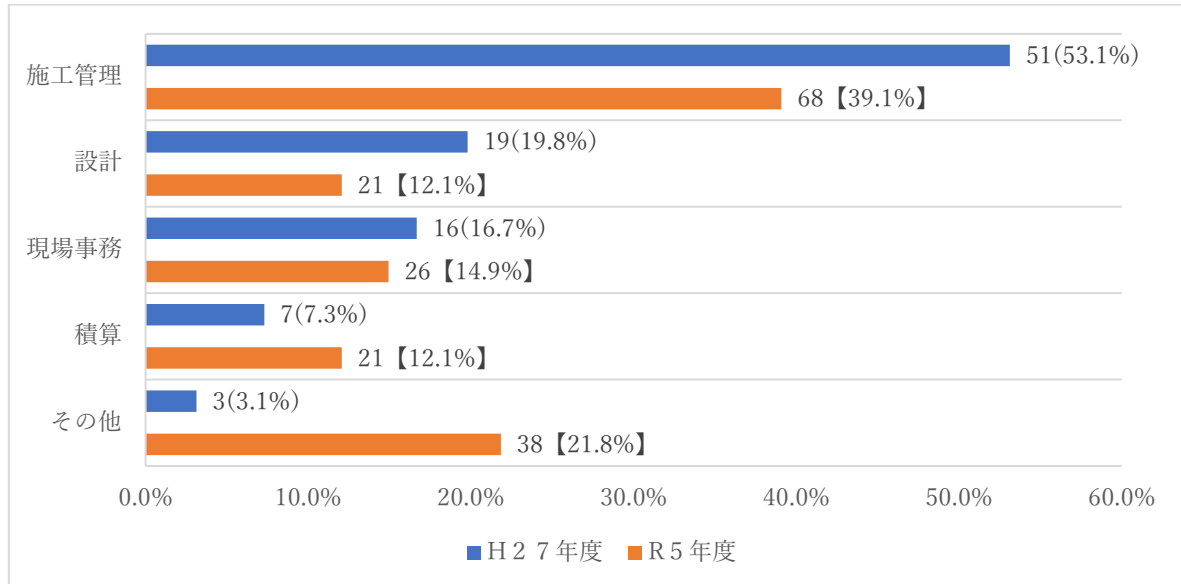
## 女性技術者へのアンケート調査結果（H27年度、R5年度）の比較

### ① 年代構成 【回答数：H27年度97人・R5年度113人】



- ・ H27年度は、20歳代後半から40歳代前半が多くなっている。
- ・ R5年度は、20歳代、及び40歳代が多くなっている。

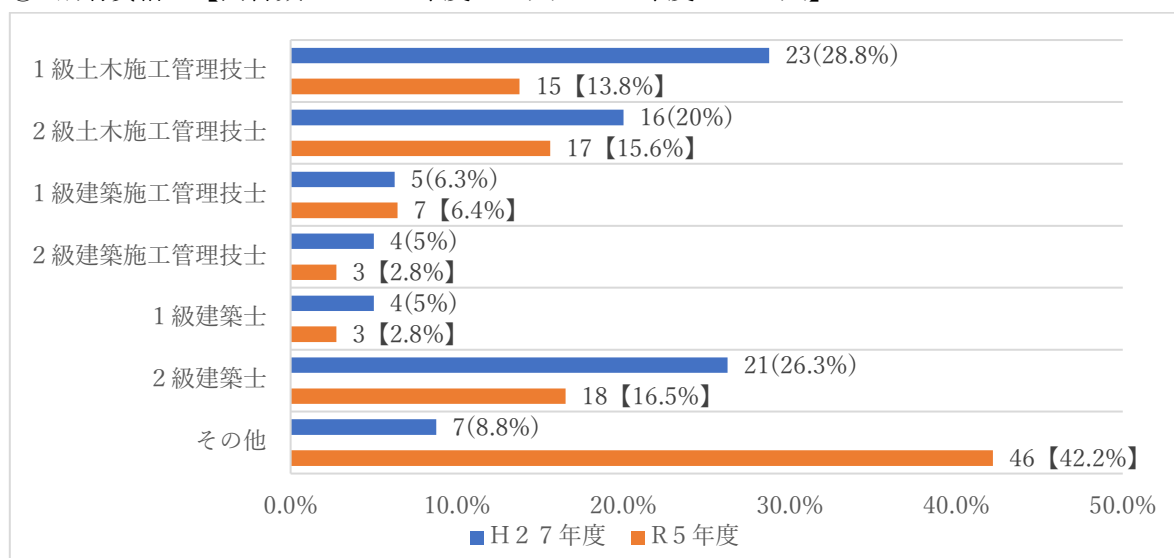
### ② 主な仕事内容 【回答数：H27年度96人・R5年度174人】



- ・ R5はH27と比較して、施工管理及び設計の割合が低く、積算及びその他の割合が高い。

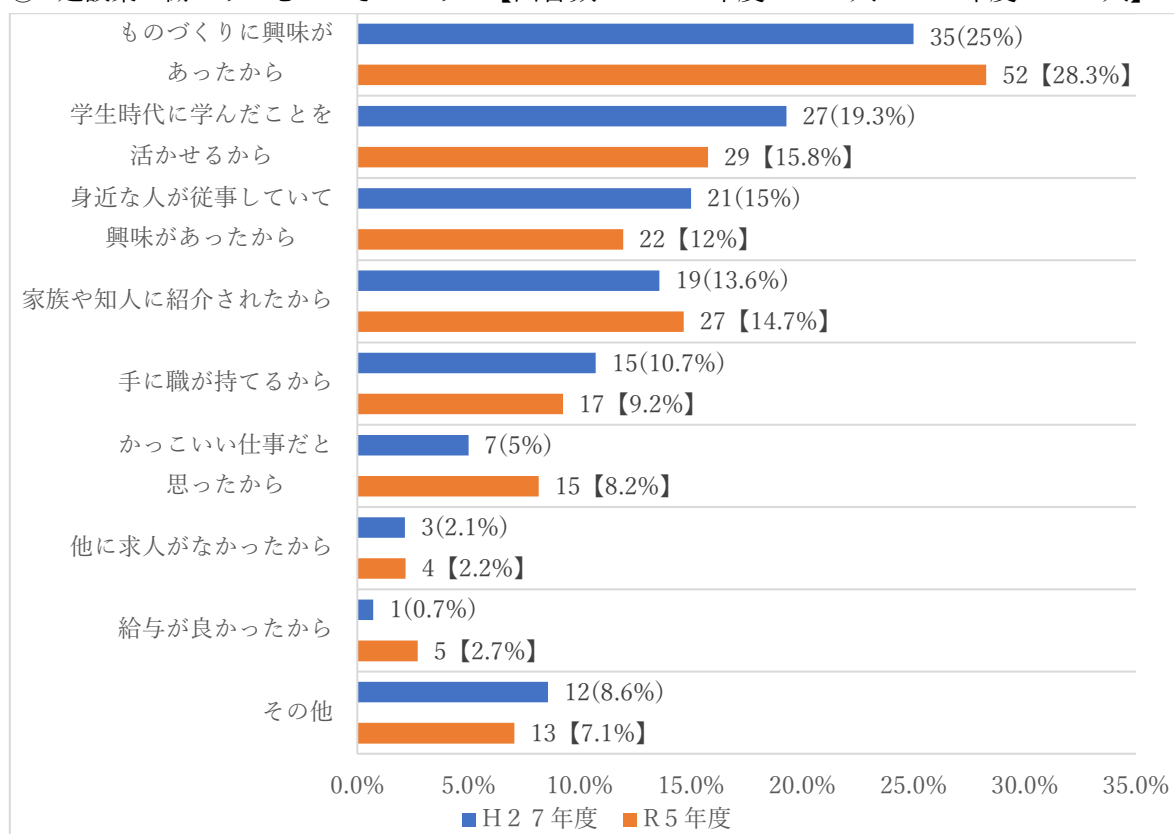


③ 所有資格 【回答数：H27年度80人・R5年度109人】



- ・ R5年度はH27年度と比較して、1級土木施工管理技士の割合が15%ポイント、2級建築士が9.8%ポイント低くなっている。
- ・ R5年度はH27と比較して、その他が非常に多くなっている。

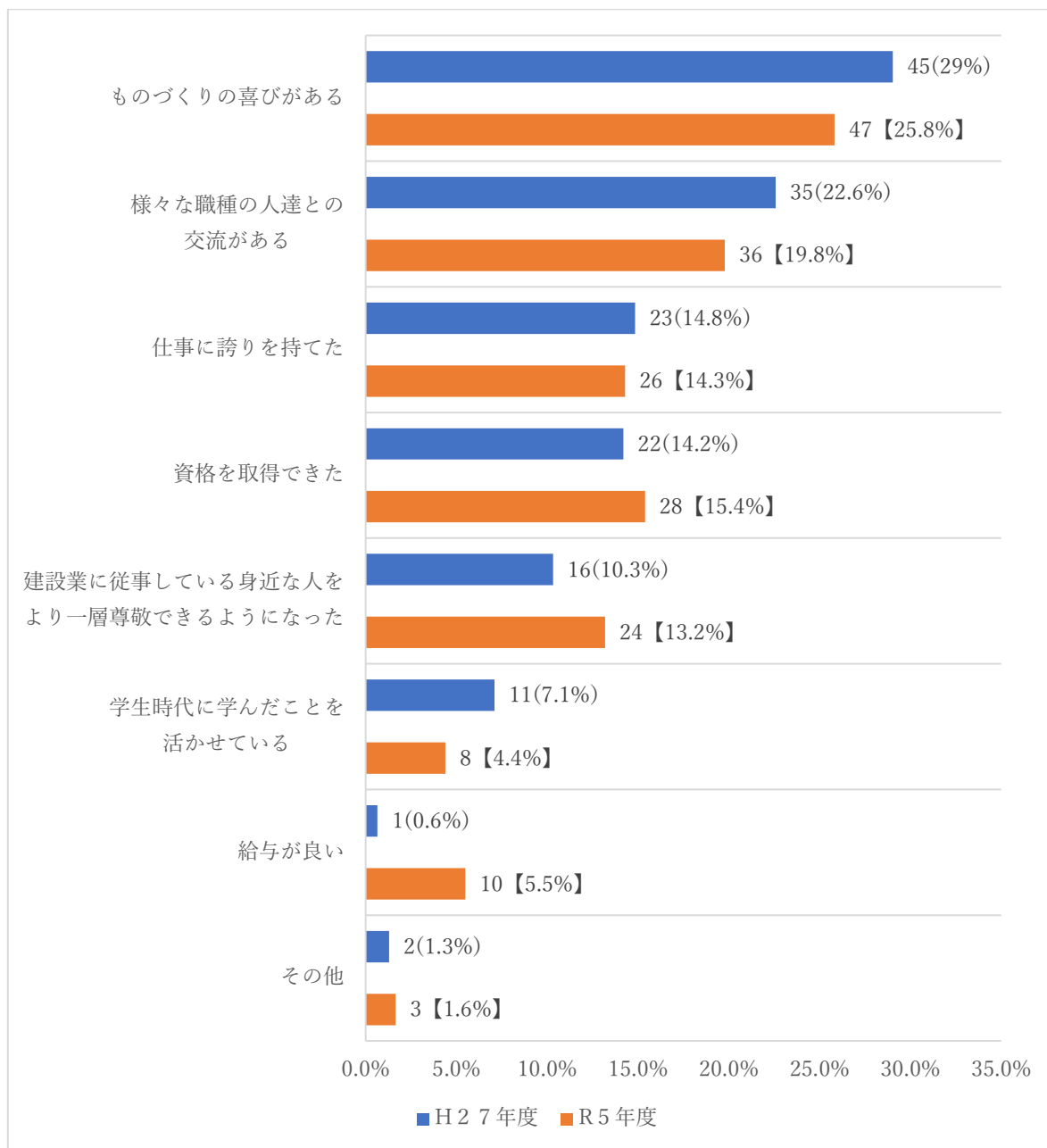
④ 建設業で働こうと思ったきっかけ 【回答数：H27年度140人・R5年度184人】



- ・ 両年度とも概ね同様の傾向にあるが、R5年度はH27年度と比較して、「家族や知人に紹介された」が「身近な人が従事して興味があった」より、「給与が良かった」が「他に求人がなかった」よりも割合が高くなっている。

⑤ 建設業で働いて良かったと思うことや魅力に感じること

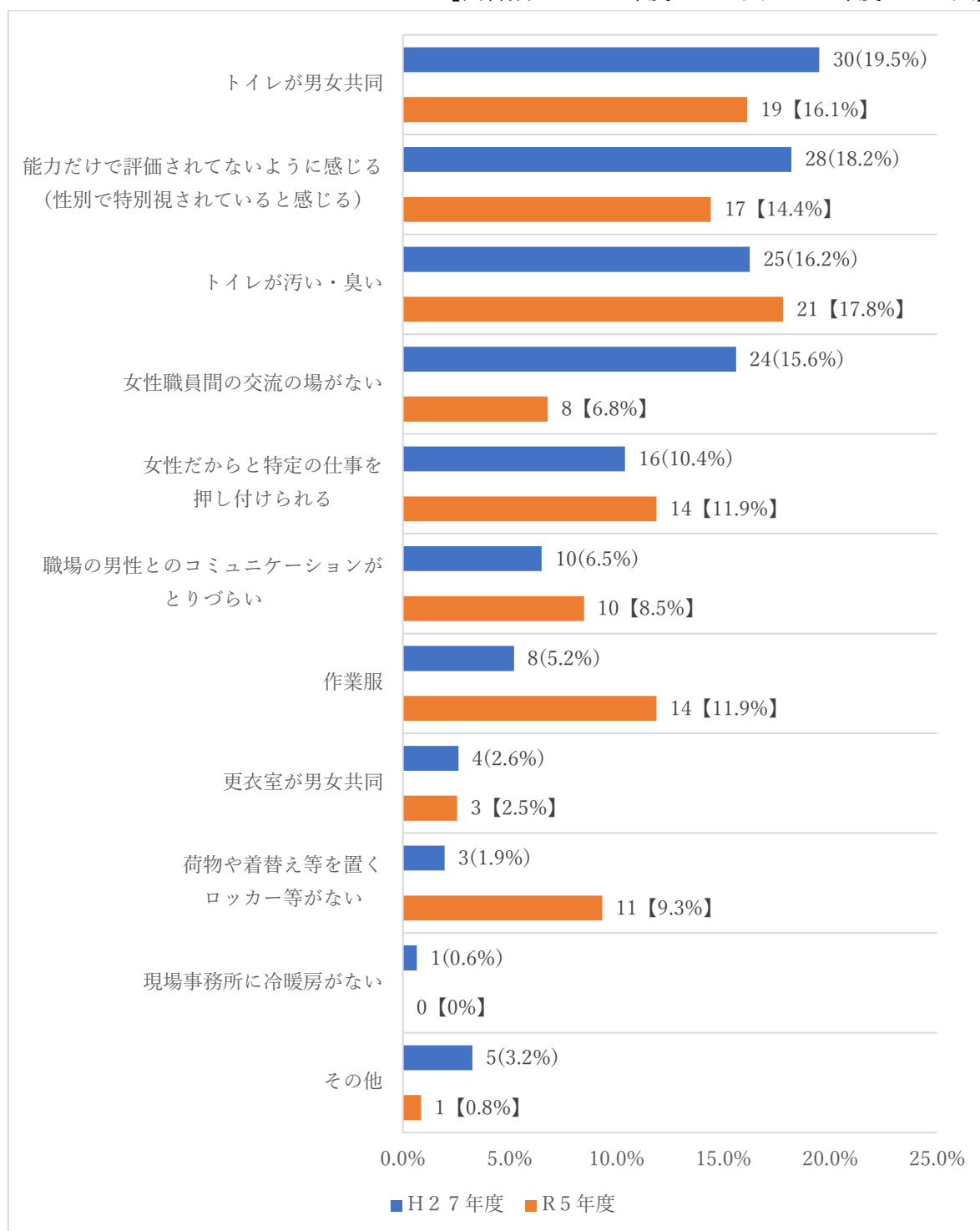
【回答数：H27年度155人・R5年度182人】



・両年度とも概ね同様の傾向にあるが、R5年度はH27年度と比較して、「資格を取得できた」が「仕事に誇りを持てた」より、「給与が良い」が「学生時代に学んだことを活かしている」よりも割合が高くなっている。

⑥ 建設業で働く中で、改善を希望する点

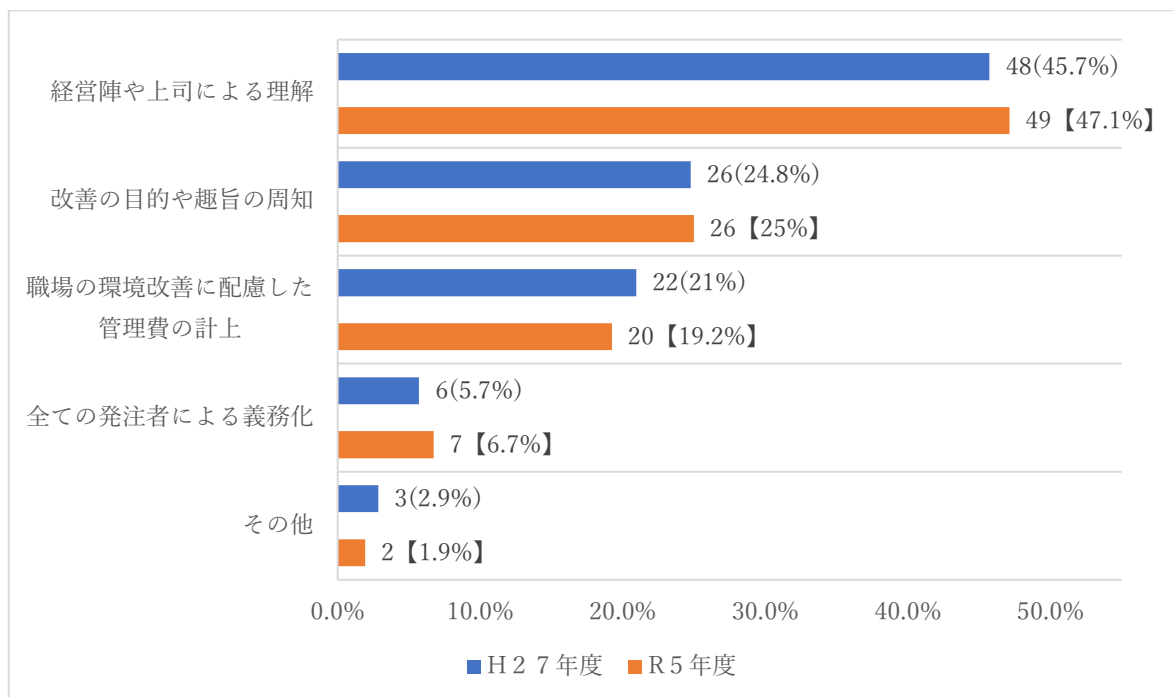
【回答数：H27年度154人・R5年度118人】



・ R5年度がH27年度に比較して割合が5%ポイント以上変動している項目について、上昇したものは「作業服」(6.7%ポイント)、「ロッカーがない」(7.4%ポイント)であり、下降したものは「女性職員同士の交流の場がない」(8.8%ポイント)となっている。

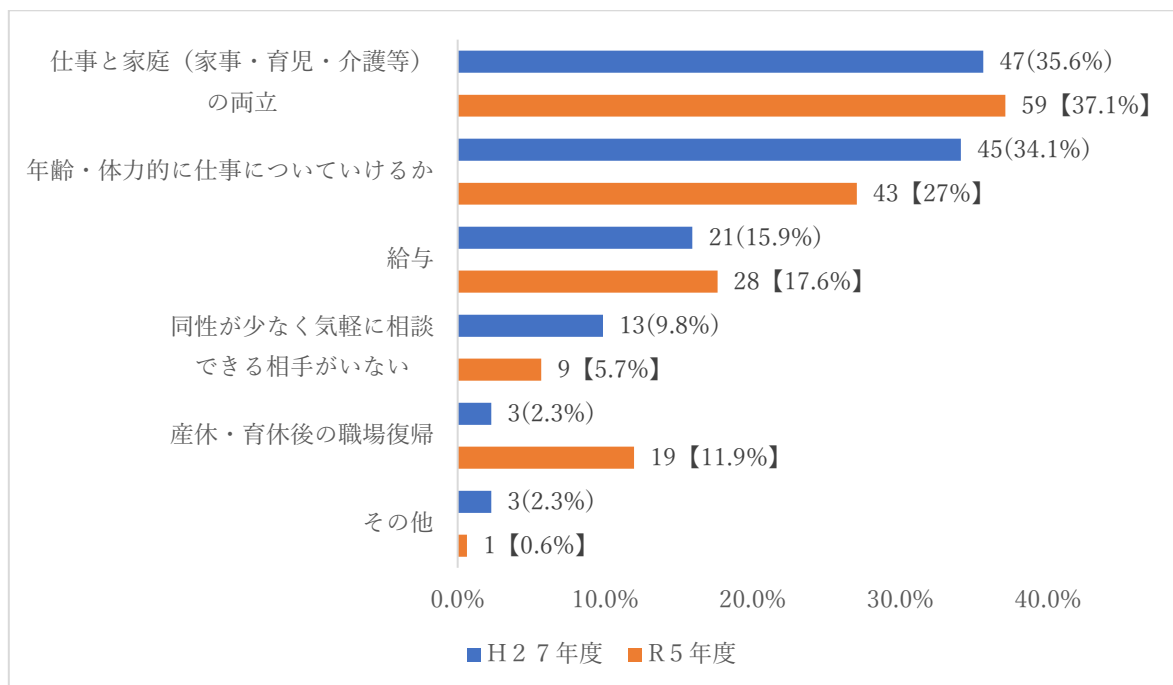
⑦ 現場の環境改善をよくしていくために最も必要だと思うこと

【回答数：H27年度105人・R5年度104人】



・両年度とも同様の傾向にある。

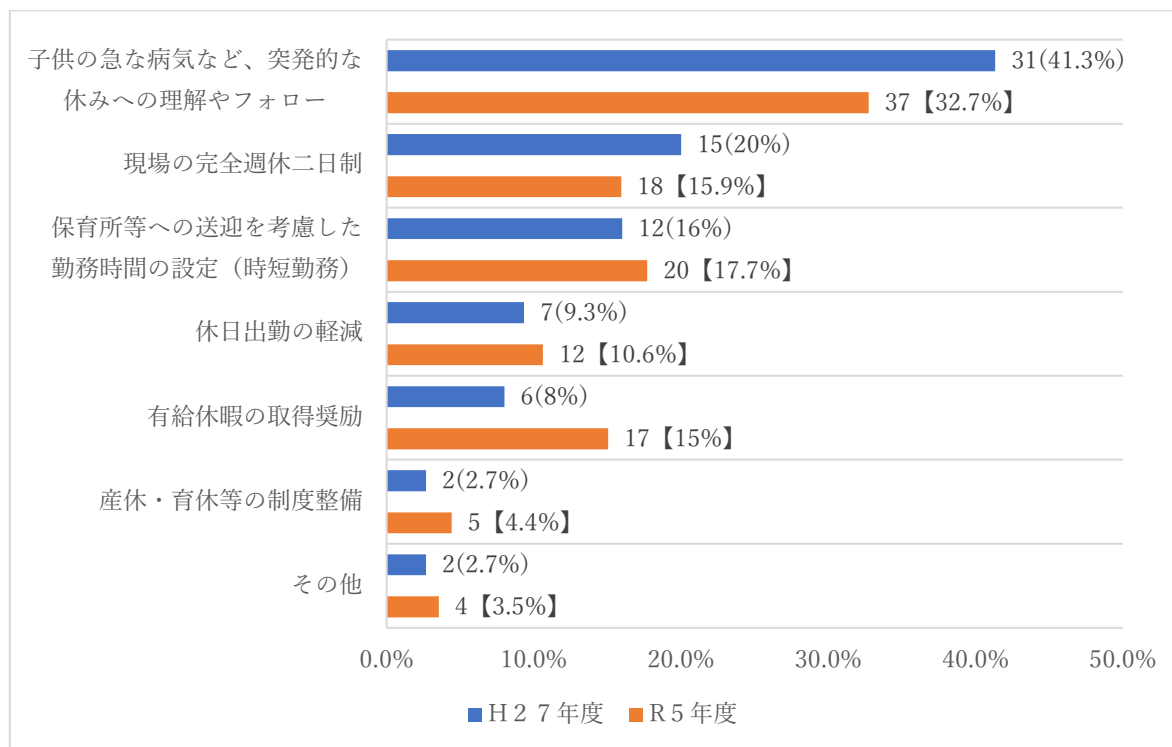
⑧ 仕事を続ける上での不安 【回答数：H27年度132人・R5年度159人】



・R5年度の「産休・育休後の職場復帰」の割合が、H27年度に比較して9.6%ポイント上昇している。

⑨ 家庭と現場仕事との両立に必要なだと思うこと

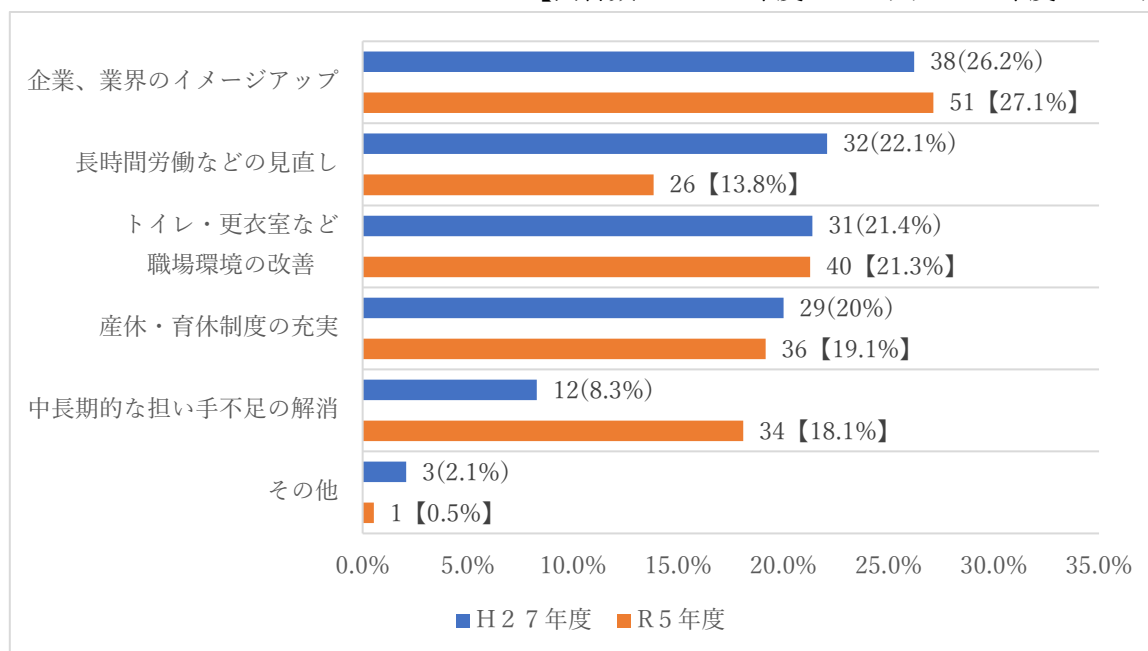
【回答数：H27年度75人・R5年度113人】



・割合が5%ポイント以上変動している項目について、上昇したものは「有給休暇の取得奨励」（7%ポイント）、下降したものは「突発的な休みへのフォロー」（8.6%ポイント）となっている。

⑩ 今後、建設業で女性の就業者が多くなると、どのような効果があると思うか

【回答数：H27年度145人・R5年度188人】



・割合が5%ポイント以上変動している項目について、上昇したものは「中長期的担い手不足の解消」（9.8%ポイント）、下降したものは「長時間労働の見直し」（8.3%ポイント）となっている。

## 女性職員数調査 (C)

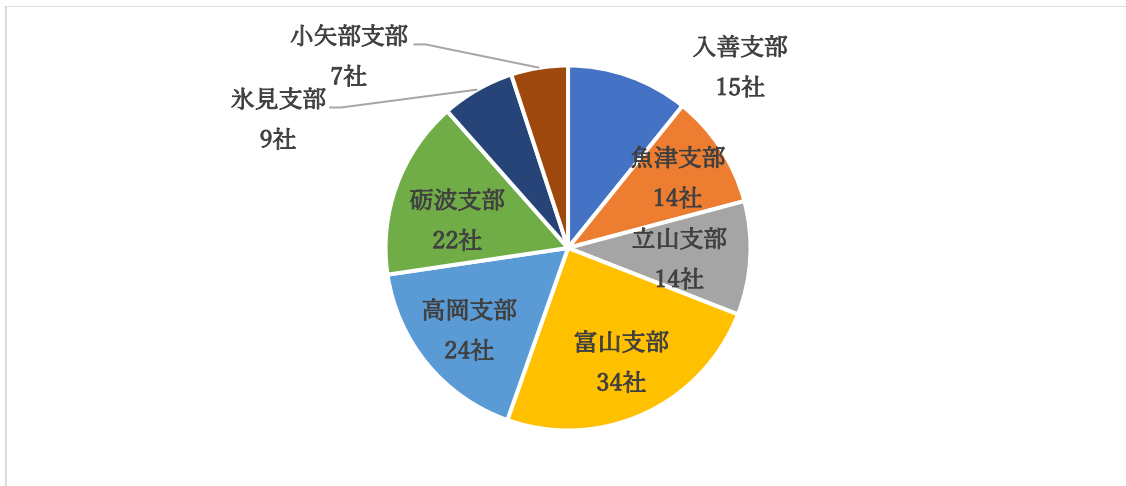
1. 調査対象：女性職員が在籍する会員企業
2. 調査実施期間：令和6年1月22日（月）～2月9日（金）
3. 調査実施方法：女性職員が在籍する会員企業は、回答期限までにWebにより回答。

### 4. 調査結果

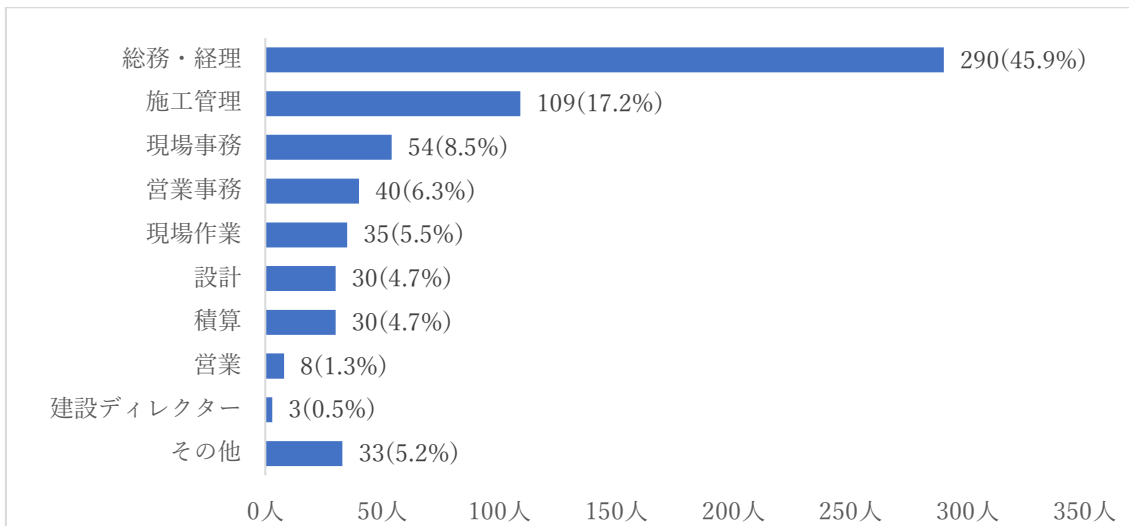
(1) 女性職員数調査に回答した企業：139社

(2) 記入項目

支部別の回答社数 【回答数：139社】



主たる業務別の女性職員数 【回答数：632人】



- ・その他：工事部門事務、土木部事務、建築部事務、その他事務、海外事業部スタッフ、DX関連、ISO・SDGs担当、運転手、看護師、調理員 等