

女性活躍に関するアンケート結果

令和5年2月

東京都建設局

調査概要

(1) 調査実施日

1回目：平成31年1月21日～平成31年2月4日

2回目：令和3年3月24日～令和3年5月7日

(2) 調査対象

都内の女子学生や建設産業に従事している女性技術者

(3) 調査方法

WEBアンケート調査

(4) 回答者数

1回目：358人

2回目：157人

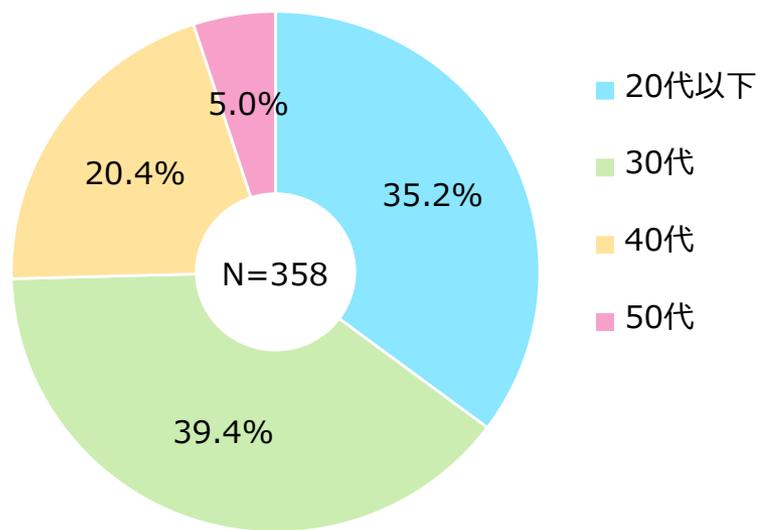
(5) 実施主体

東京都建設局総務部企画計理課

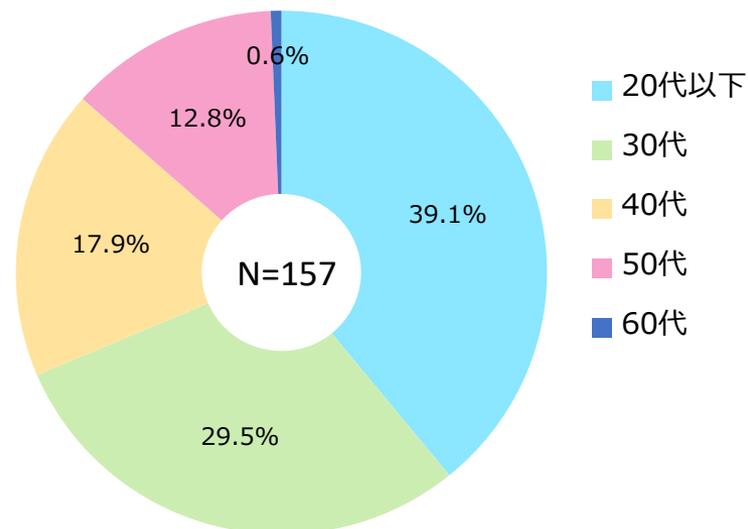
回答者属性

Q 1 あなたの年齢をお聞かせください。

平成30年度

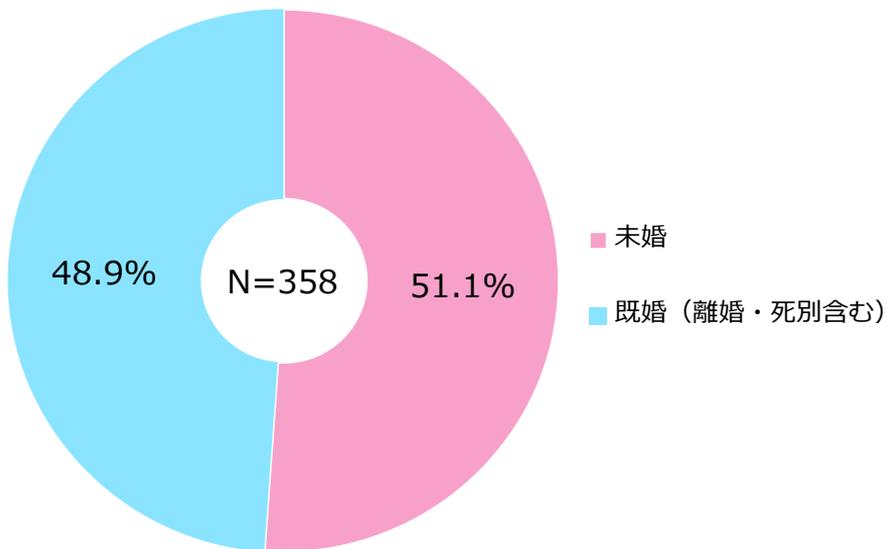


令和2年度

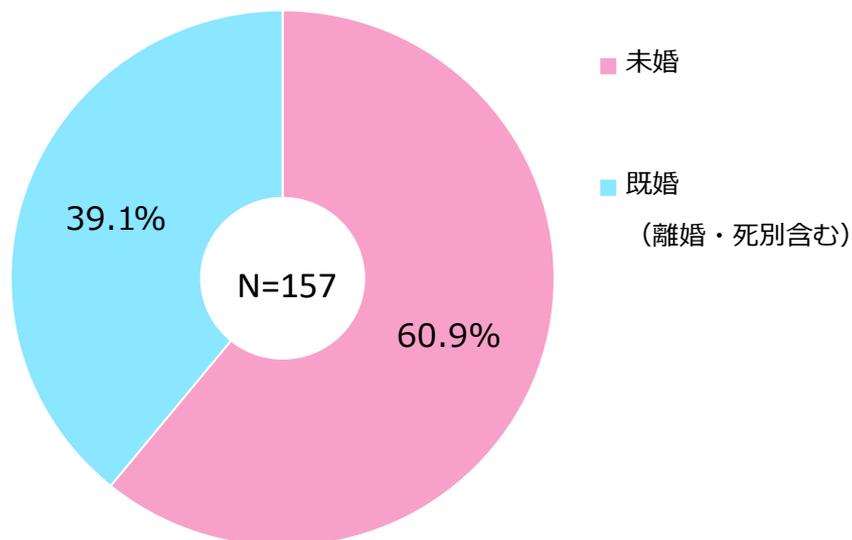


Q 2 あなたはご結婚していますか。

平成30年度

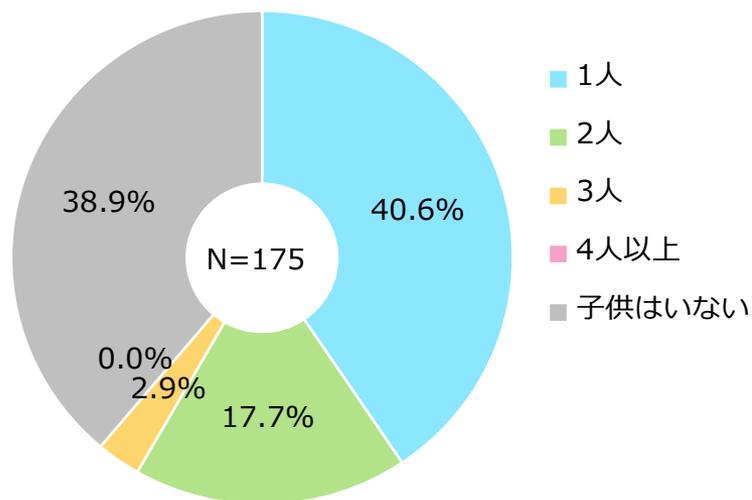


令和2年度

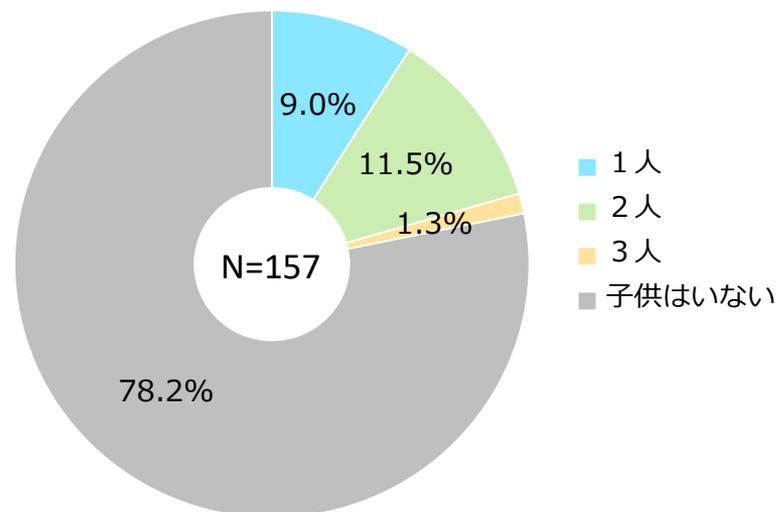


Q 3 あなたには、お子様がいますか。

平成30年度

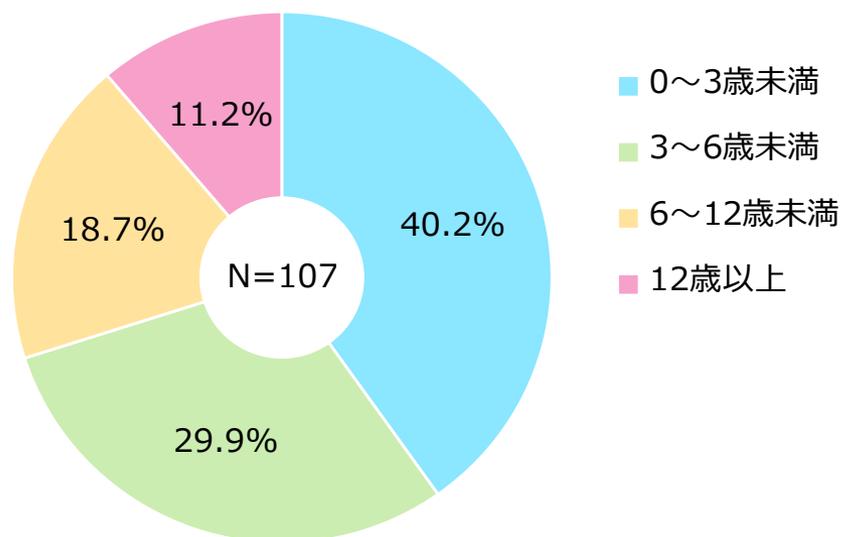


令和2年度

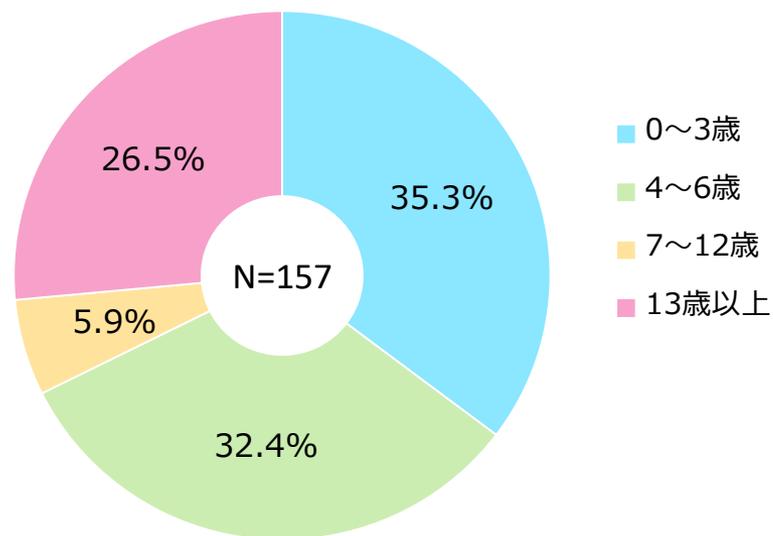


Q 4 お子様がいらっしゃる場合、末子の年齢は何歳ですか。

平成30年度

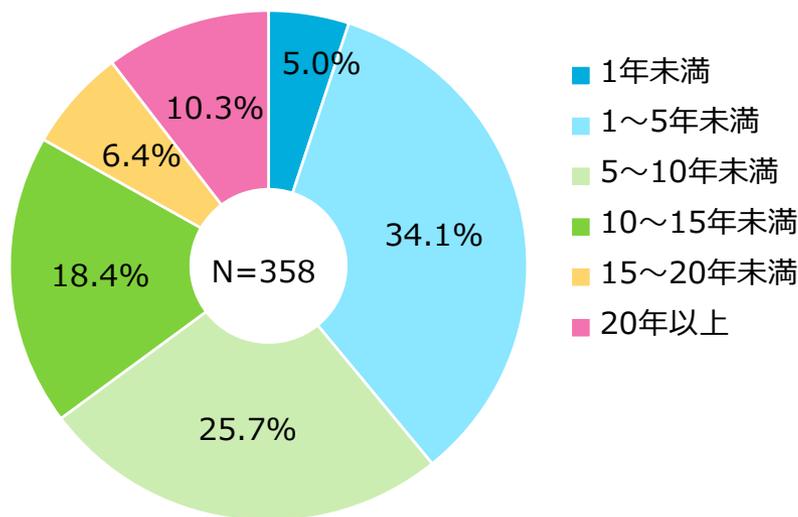


令和2年度

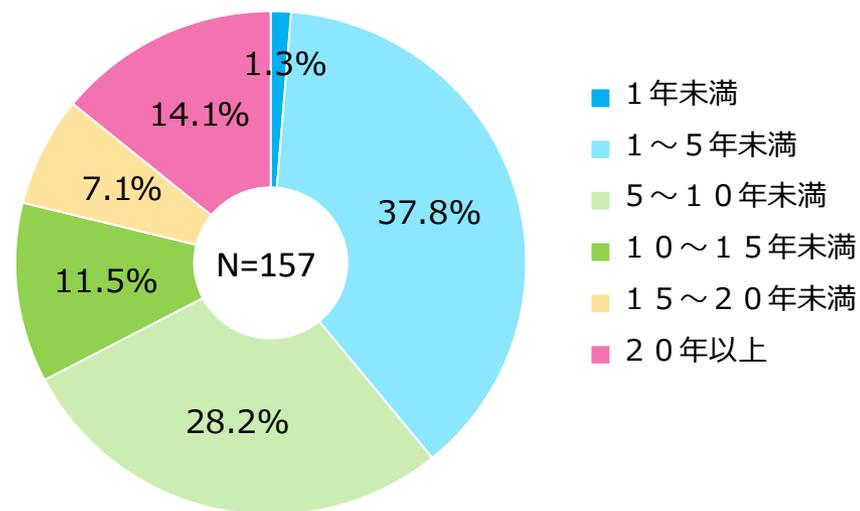


Q 5 現在勤務の会社に入社して何年になりますか。

平成30年度

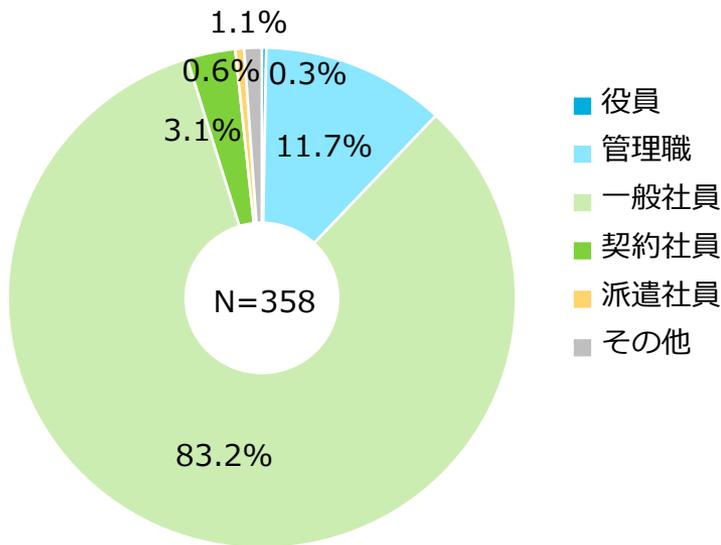


令和2年度

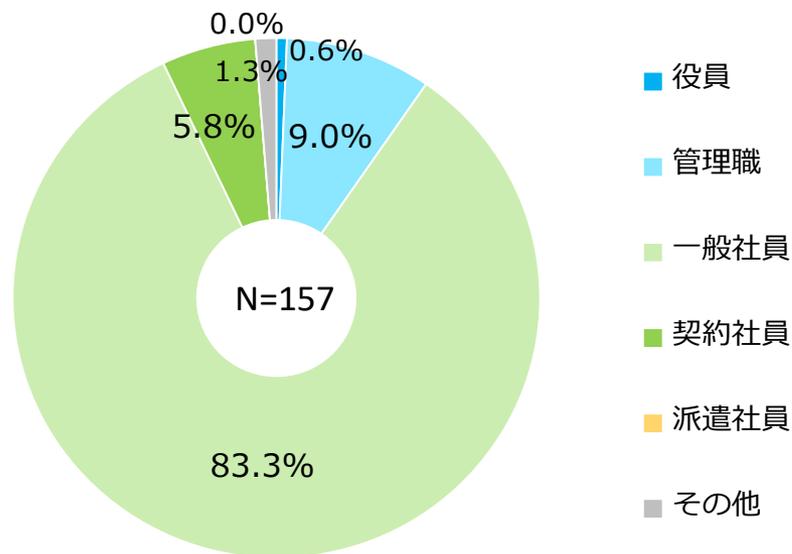


Q 6 現在勤務の会社での役職・役割を教えてください。

平成30年度

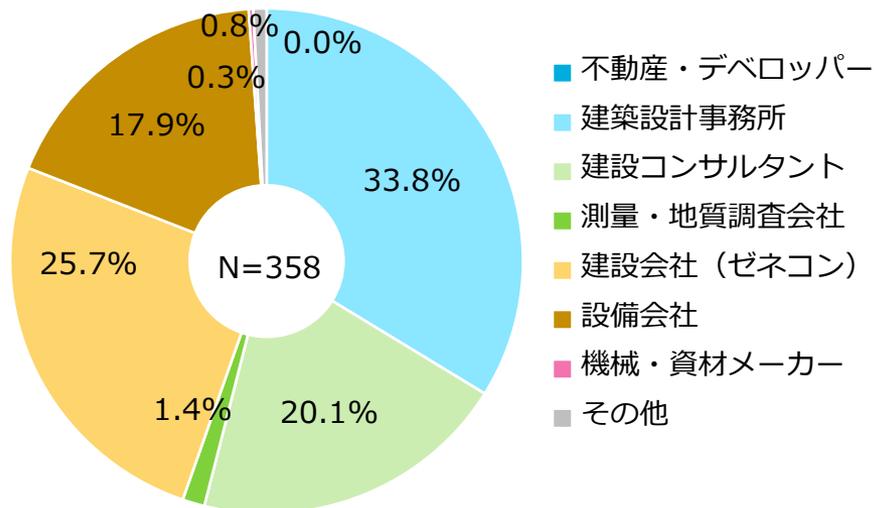


令和2年度

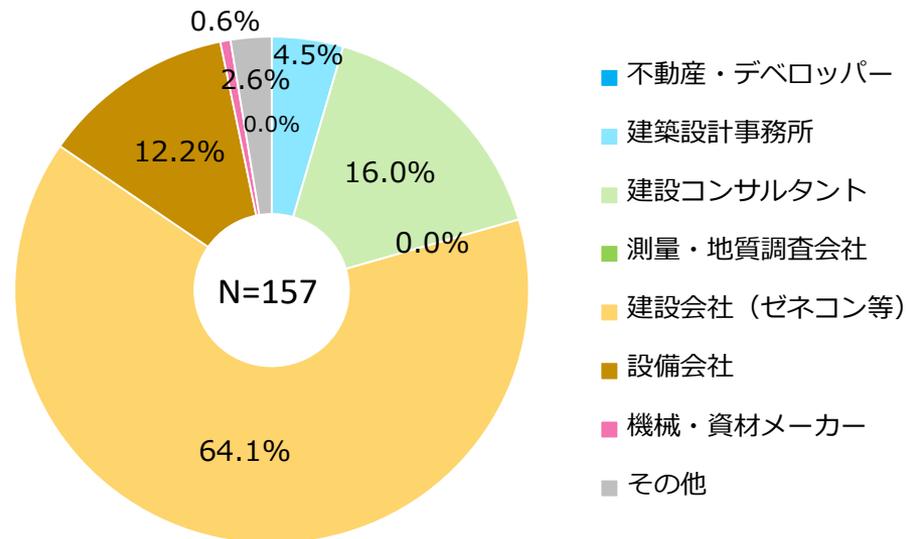


Q 7 現在勤務の会社の職種についてお聞かせください。

平成30年度

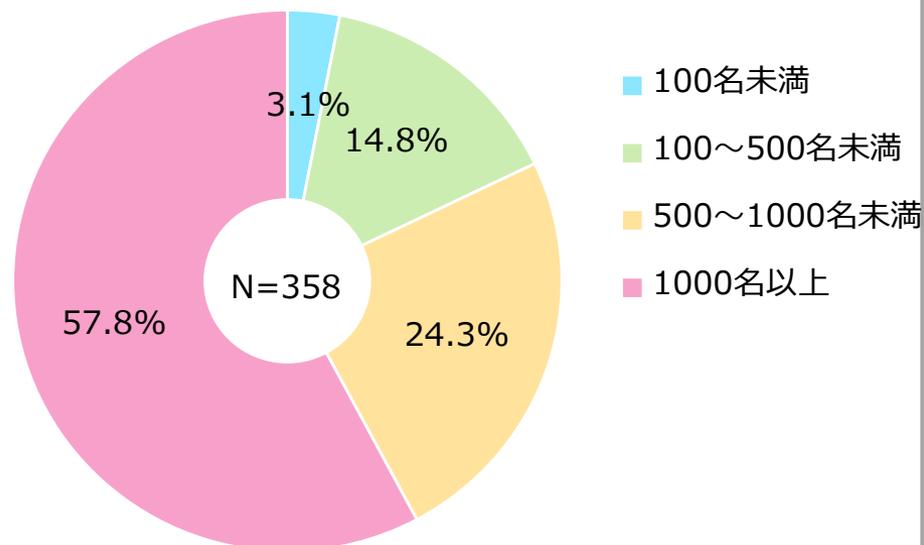


令和2年度

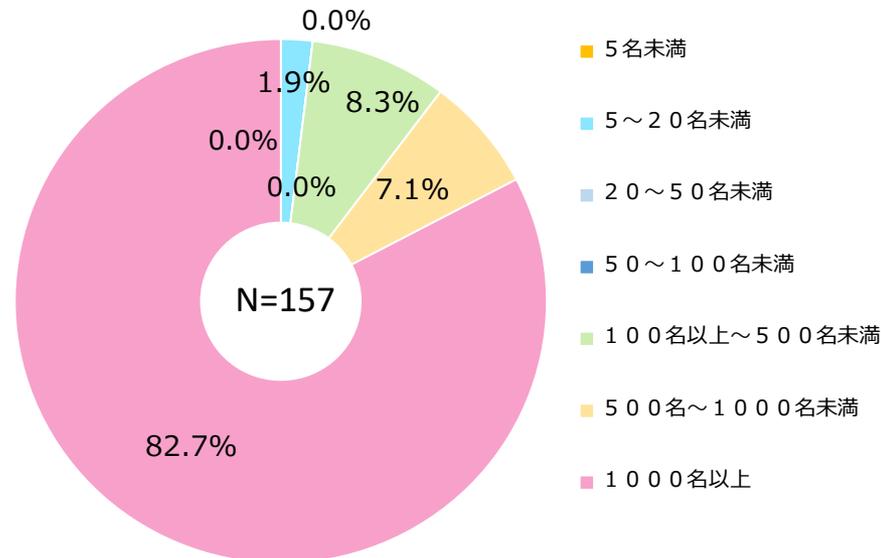


Q 8 現在勤務の会社の社員は何名ですか。

平成30年度



令和2年度



アンケート回答

アンケート分類

1 就業継続の仕組みづくり

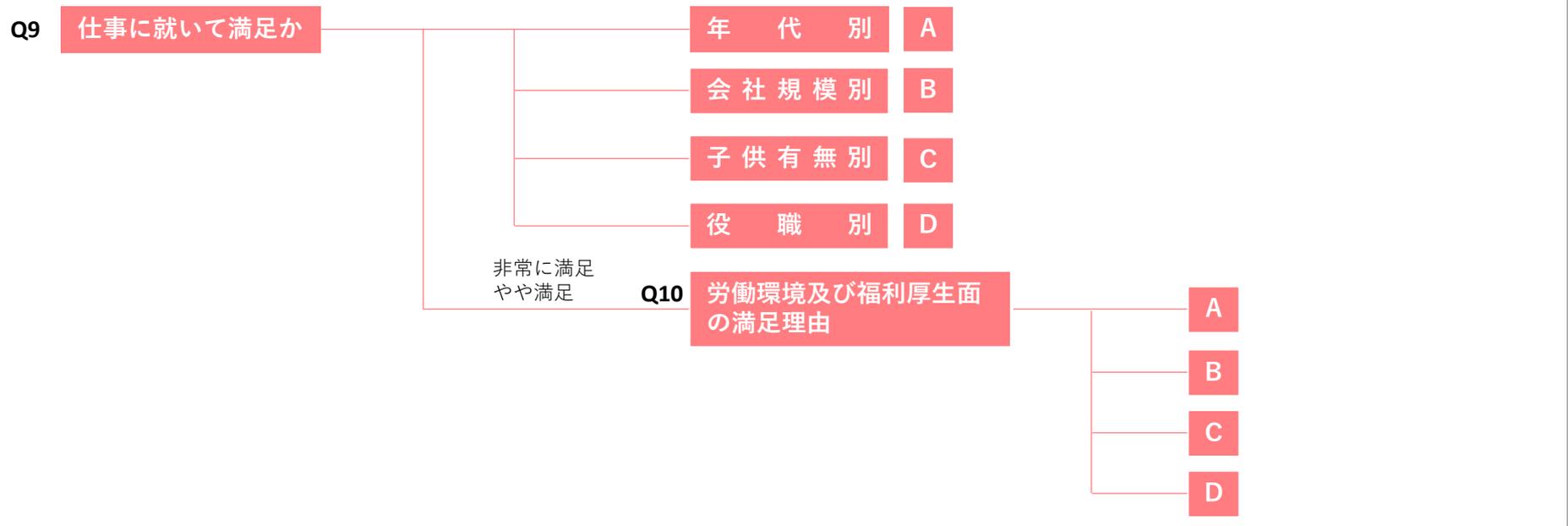
2 新技術・ICTの活用

3 教育・体験の提供

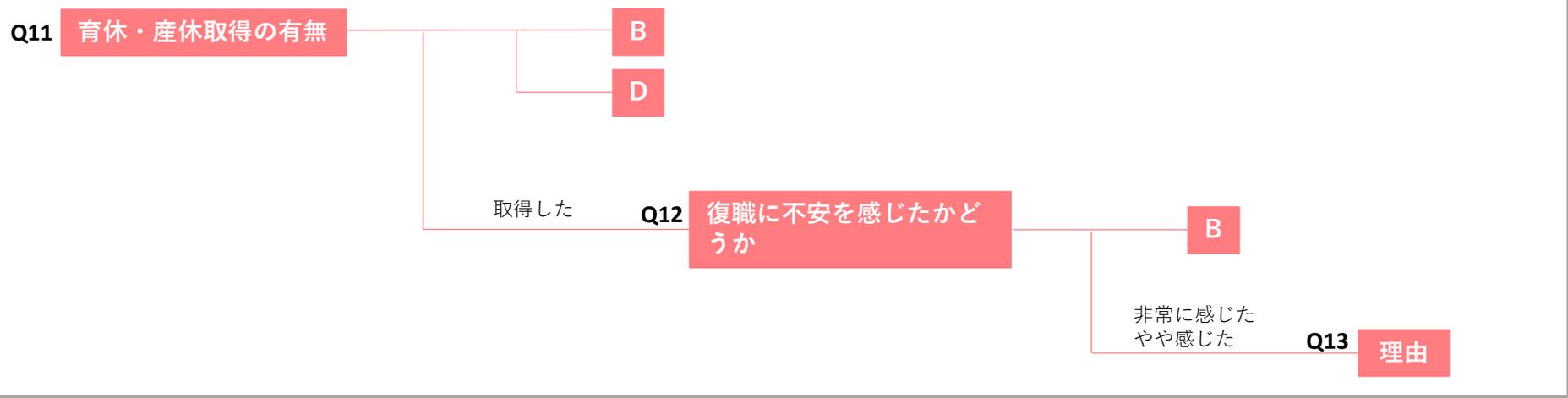
4 Challenge50

1 就業継続の仕組みづくり

■満足度



■産休・育休



1 就業継続の仕組みづくり

Q14 復職・育児の支援策

Q15 子どもが急に熱を出した時に、会社は休みやすいか

B

D

Q16 会社が休めない場合の対処

■介護

Q17 将来親の介護が必要か

B

D

必要

Q18 親の介護に不安を感じたかどうか

B

D

Q19 将来、親の介護が必要になったとき、勤務先で不安なこと

B

D

1 就業継続の仕組みづくり

■ 女性活躍の取組

Q20 女性活躍を推進する社内取組の有無

B

あり

Q21

具体的な取組内容

Q22 現在の勤務先で女性活躍、産休・育休に関して取得している認定制度

Q23 現在の会社で、女性が活躍するために改善が必要なこと

B

D

Q24 女性が活躍するための働きやすい現場の労働環境整備に向けた取組

B

Q25 現在の勤務先で女性が活躍するため労働環境として改善が必要なところ

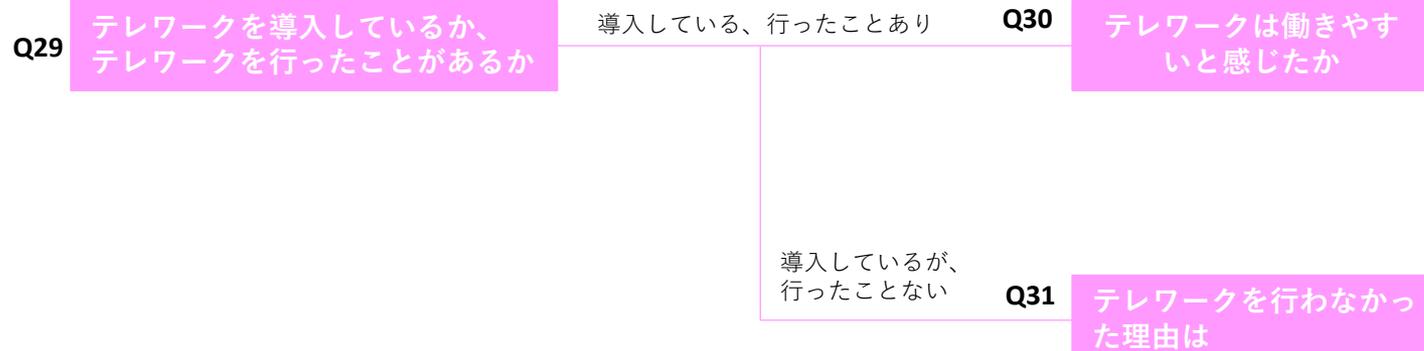
1 就業継続の仕組みづくり

■女性活躍モデル工事



2 新技術・ICTの活用

■テレワーク



3 教育・体験の提供

■ 入職

Q32 就職の際に建設業界に魅力を感じたか

B

D

非常に感じた
やや感じた

Q33 どのような点に魅力を感じたか

Q34 建設業界に就職したきっかけ

B

D

■ イベント

Q35 女性活躍や働き方改革に関するイベントの開催希望

Q36 女性活躍や働き方改革に関するイベントで行ってみたいもの

4 Challenge50

■ Challenge50

- Q37 Challenge50を読んで、建設業界の女性活躍に対する課題認識に変化があったか
- あった
- Q38 どのような点に関心があったか
- Q39 小冊子の配布を機に女性活躍が加速すると感じるか
- 感じる
- Q40 具体的にどのような取組が加速するか
- Q41 小冊子は、企業・団体・東京都の取組や支援制度等を知るきっかけになったか
- Q42 現在勤務の会社の女性比率はどの程度か
- Q43 Challenge50の考えと近いもの

アンケート分類

1 就業継続の仕組みづくり

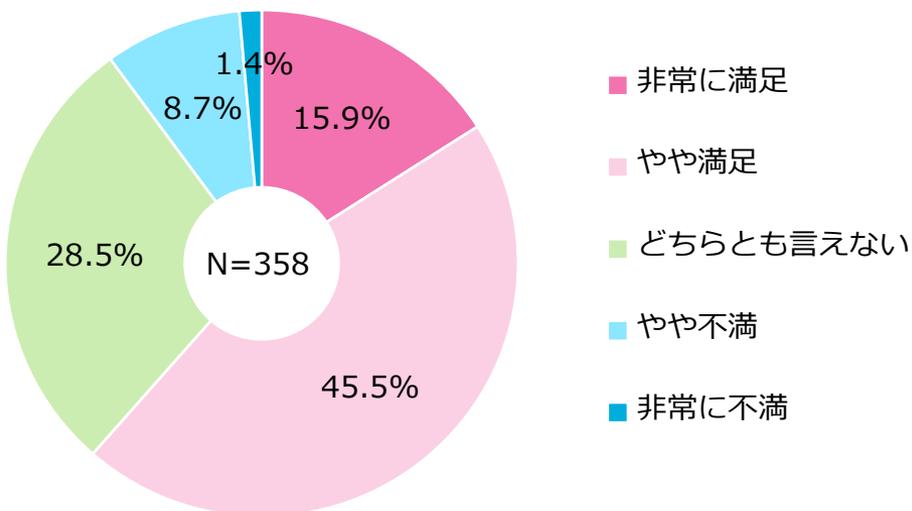
2 新技術・ICTの活用

3 教育・体験の提供

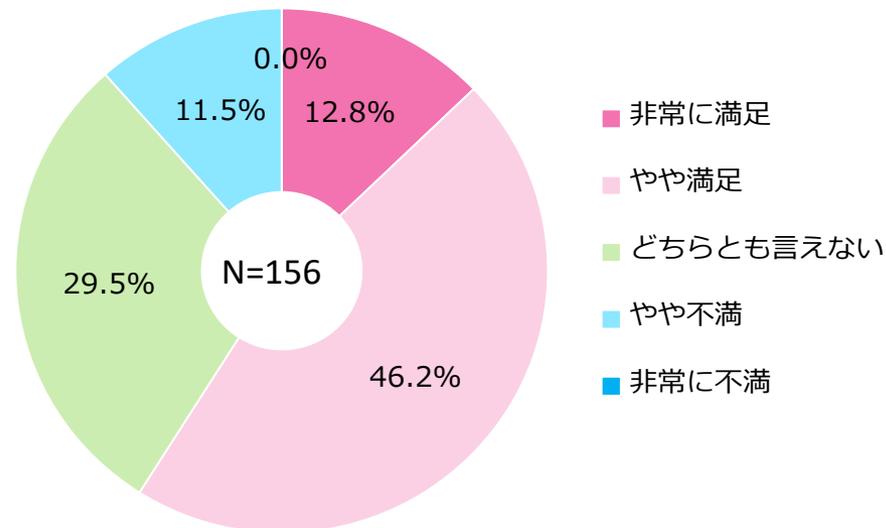
4 Challenge50

Q 9 建設業界の仕事に就いて満足していますか。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における、仕事の満足感については、「やや満足」が46.2%で最も多く、次いで「どちらとも言えない」が29.5%となっている。

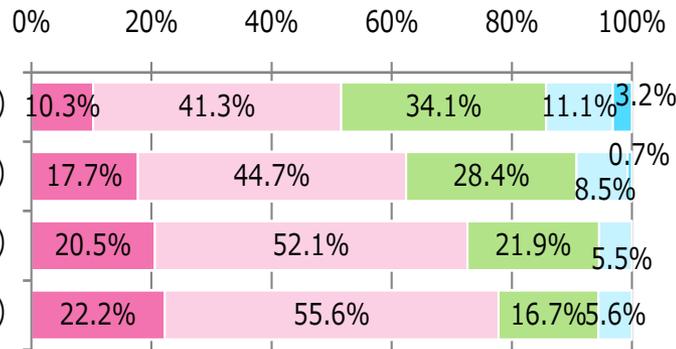
■前回調査においても同様の傾向を示しており、「やや満足」が45.5%で最も多く、次いで「どちらとも言えない」が31.3%となっている。

■全体的には、「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、59.0%となっている。

《年代別》 建設業界の仕事に就いて満足していますか。

平成30年度

■非常に満足 ■やや満足 ■どちらとも言えない ■やや不満 ■非常に不満



令和2年度

■非常に満足 ■やや満足 ■どちらとも言えない
■やや不満 ■非常に不満

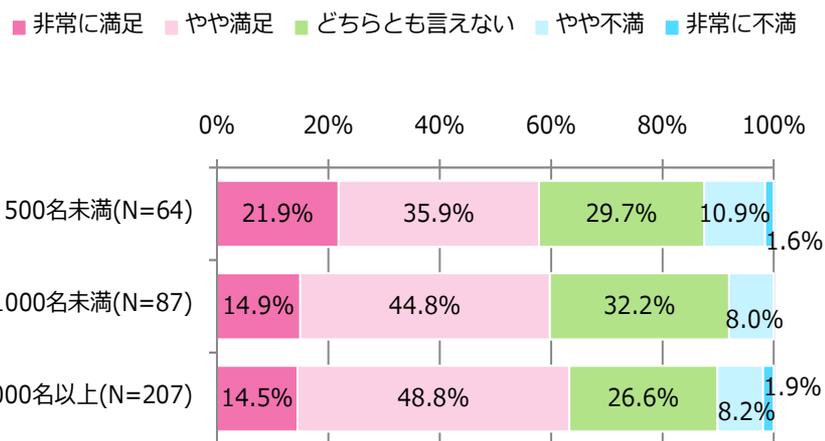


■今回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「40代」が63.6%で最も多く、次いで「30代」が63.4%となっている。

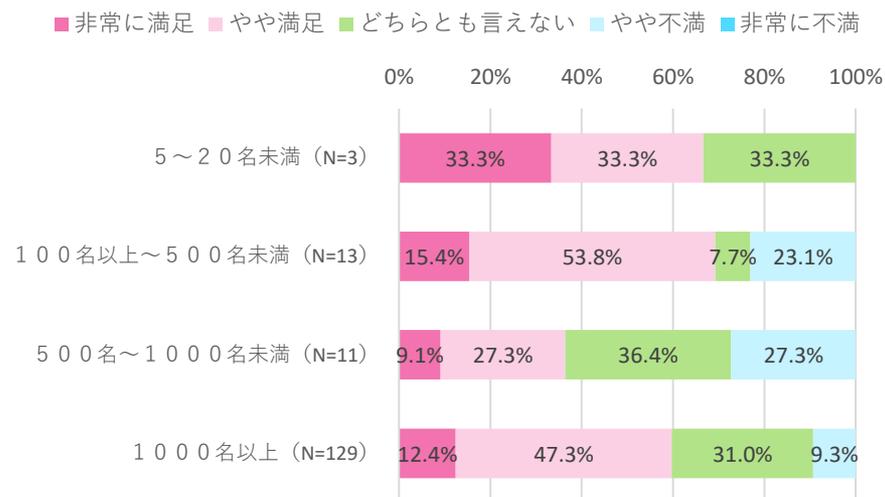
■前回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「50代」が77.8%で最も多く、次いで「40代」が72.6%となっている。

《会社規模別》建設業界の仕事に就いて満足していますか。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「100名以上~500名未満」が69.2%で最も多く、次いで「5名以上~20名未満」が66.6%となっている。

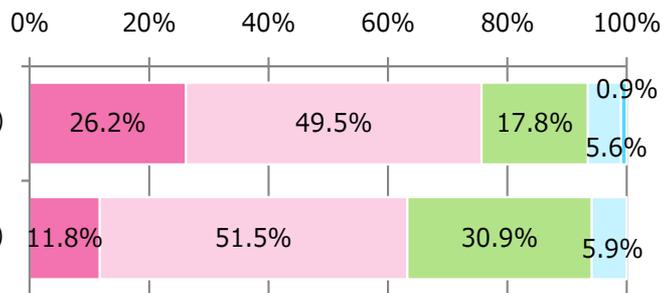
■前回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「1,000名以上」が63.3%で最も多く、次いで「500名以上~1,000名未満」が59.7%となっている。

■前回調査と比較して、「500名以上~1,000名未満」の肯定的な意見の割合は、59.7%から36.4%へ大きく減少している。

《子供有無別》建設業界の仕事に就いて満足していますか。

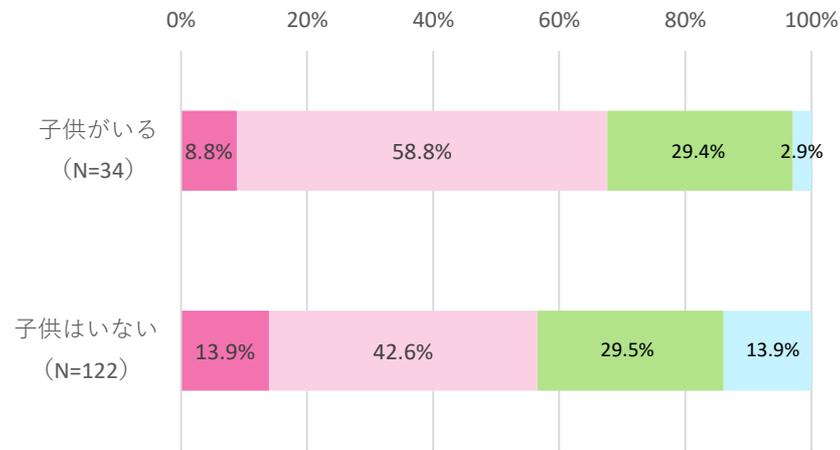
平成30年度

■非常に満足 ■やや満足 ■どちらとも言えない ■やや不満 ■非常に不満



令和2年度

■非常に満足 ■やや満足 ■どちらとも言えない
■やや不満 ■非常に不満

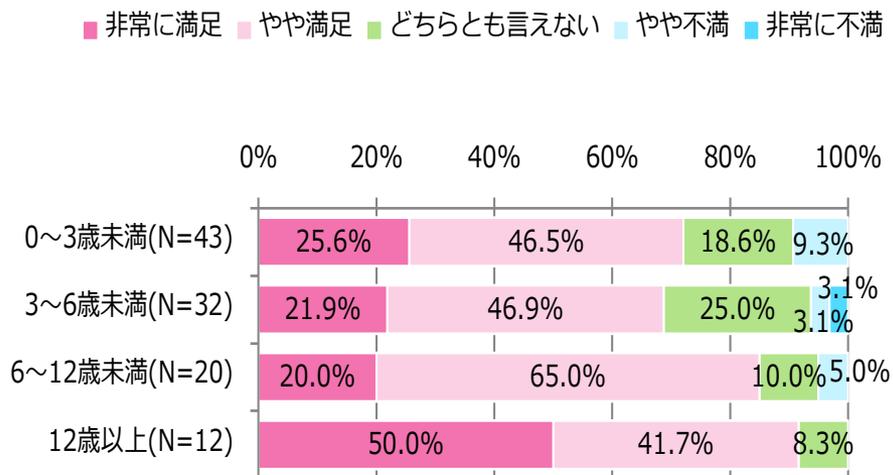


■今回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「子供がいる」が67.6%となっており、「子供はいない」の56.5%を上回っている。

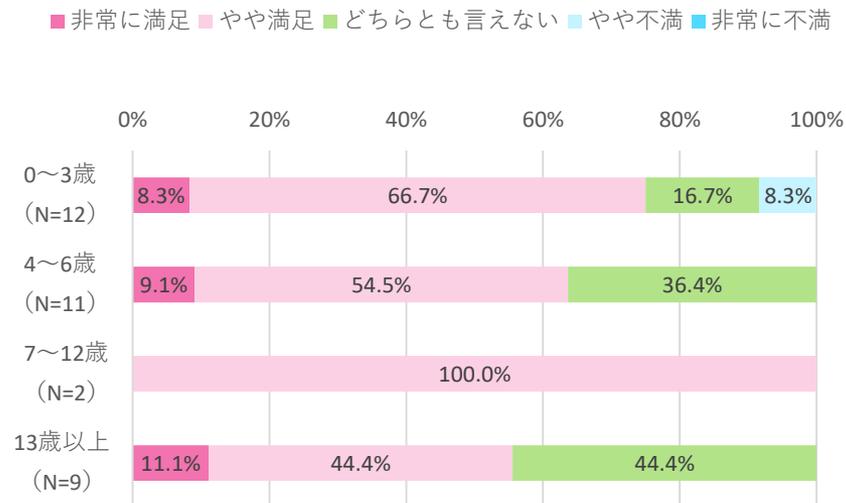
■前回調査においても同様の傾向を示しており、「子供がいる」が75.7%で、「子供はいない」の63.3%を上回っている。

《子供年齢別》 建設業界の仕事に就いて満足していますか。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「7歳～12歳」が100%で最も多く、次いで「0歳～3歳」が75.0%となっている。

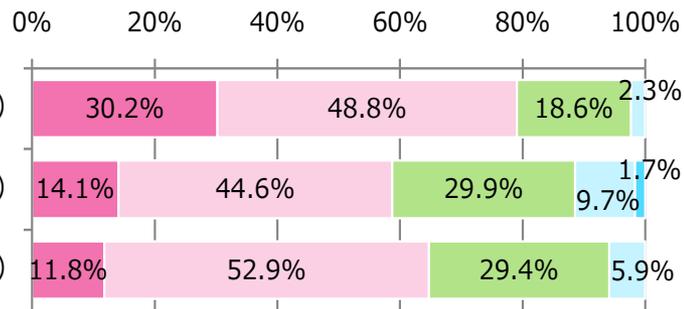
■前回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「12歳以上」が91.7%で最も多く、次いで「6歳～12歳未満」が85.0%となっている。

■前回調査と比較して、「12歳以上」の肯定的な意見の割合は、91.7%から55.5%へ大きく減少している。

《役職別》 建設業界の仕事に就いて満足していますか。

平成30年度

■ 非常に満足 ■ やや満足 ■ どちらとも言えない ■ やや不満 ■ 非常に不満



令和2年度

■ 非常に満足 ■ やや満足 ■ どちらとも言えない ■ やや不満 ■ 非常に不満



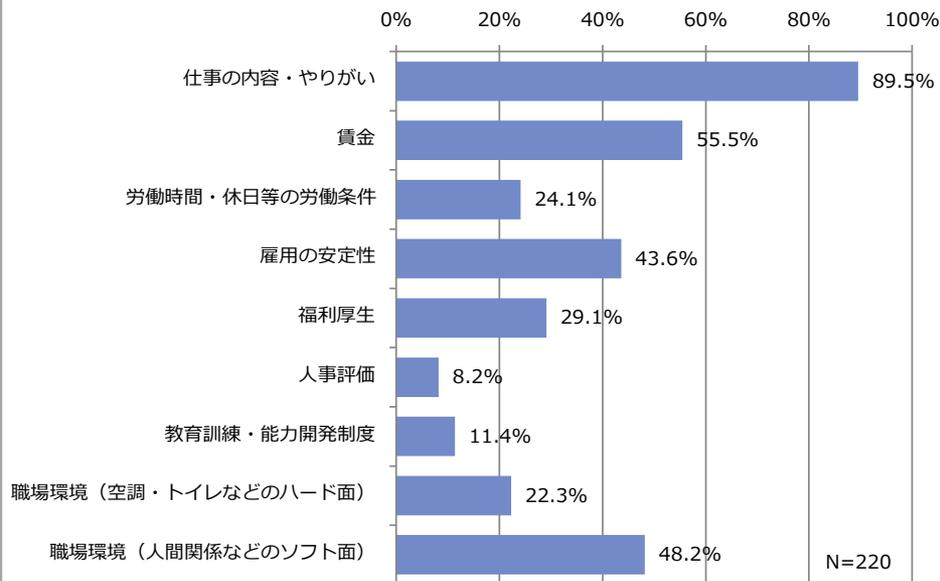
■ 今回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「役員・管理職」が66.7%で最も多く、次いで「一般社員」が59.2%となっている。

■ 前回調査における「非常に満足」「やや満足」という肯定的な意見の割合は、「役員・管理職」が79.0%で最も多く、次いで「契約・派遣等」が64.7%となっている。

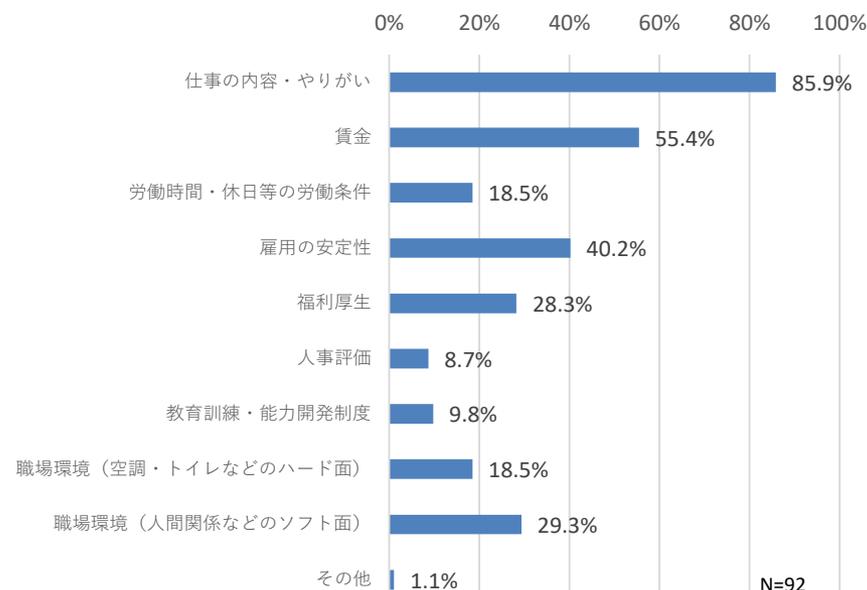
■ 役職が上がるほど、仕事への満足度は高い傾向となっている。

Q 1 0 前問で「非常に満足」、「やや満足」とお答えの方にお聞きします。現在勤務している会社の労働環境や福利厚生面の満足理由を教えてください（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



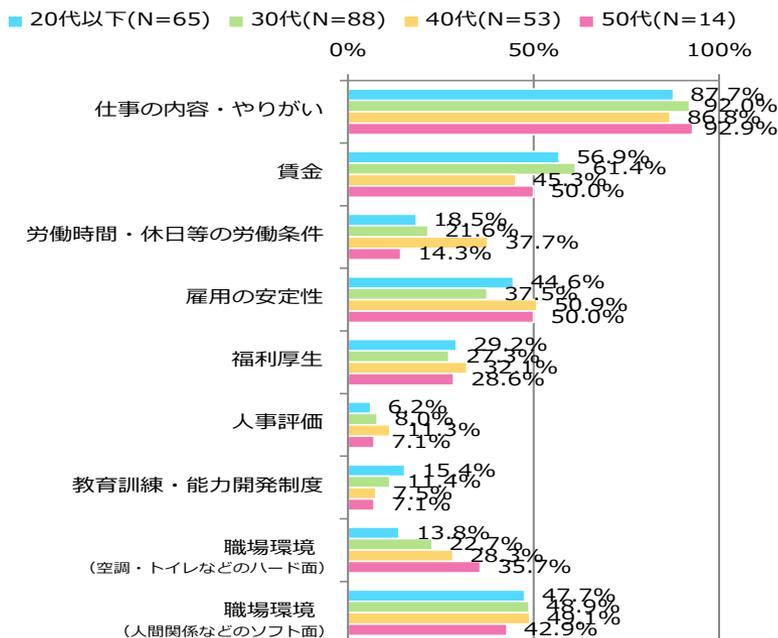
■今回調査における、満足度の高い理由については、「仕事の内容・やりがい」が85.9%で最も多く、次いで「賃金」が55.4%となっている。

■前回調査においても同様の傾向を示しており、「仕事の内容・やりがい」が89.5%で最も多く、次いで「賃金」が55.5%となっている。

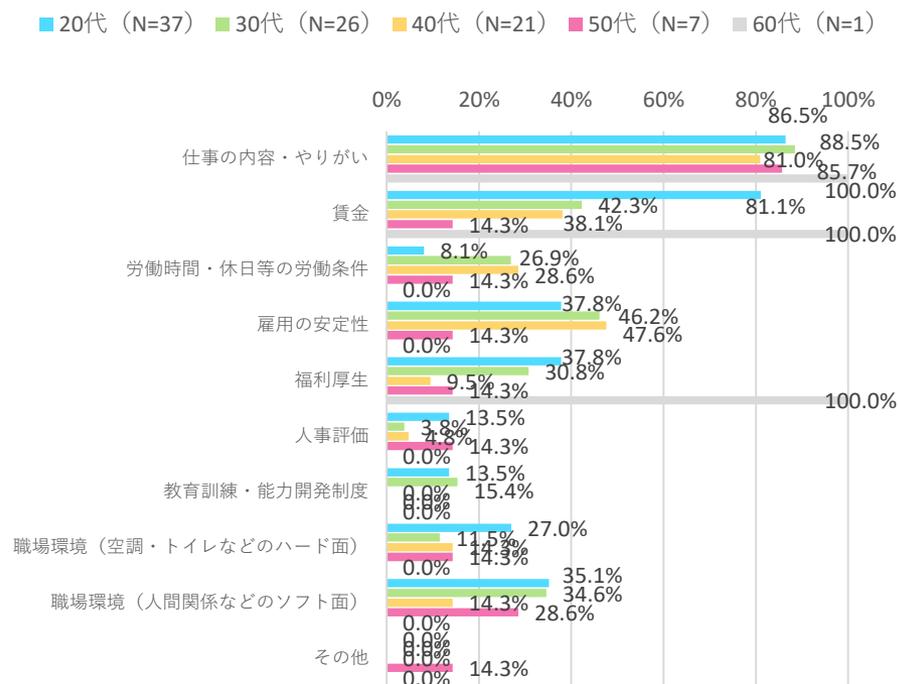
■全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であった。

《年代別》前問で「非常に満足」、「やや満足」とお答えの方にお聞きします。現在勤務している会社の労働環境や福利厚生面の満足理由を教えてください（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度

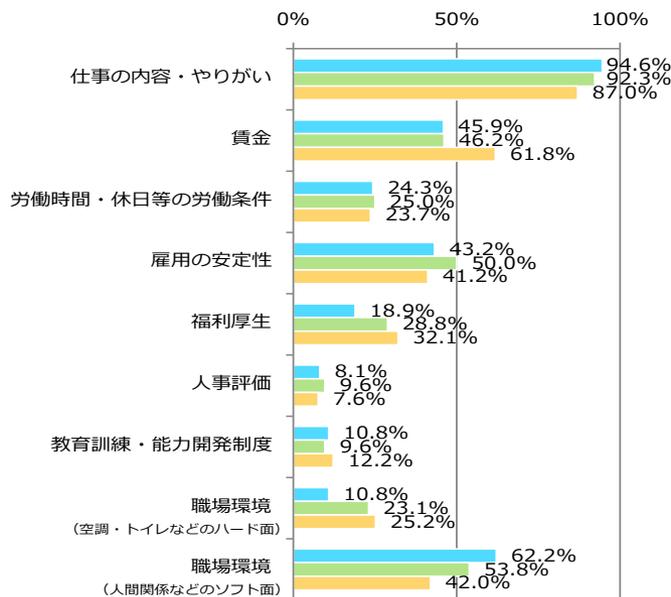


- 今回調査における「仕事の内容・やりがい」と回答した割合では、「60代」が100%で最も多く、次いで「30代」が88.5%となっている。
- 前回調査では、「50代」が92.9%で最も多く、次いで「30代」が92.0%となっている。
- 前回調査と比較して「20代」の回答を見ると、「賃金（81.1%）」、「職場環境（ハード面）（27.0%）」は大きく増加しているが、「労働時間・休日等の労働条件（8.1%）」と大きく減少している。

《会社規模別》前問で「非常に満足」、「やや満足」とお答えの方にお聞きします。現在勤務している会社の労働環境や福利厚生面の満足理由を教えてください(当てはまるもの全て)

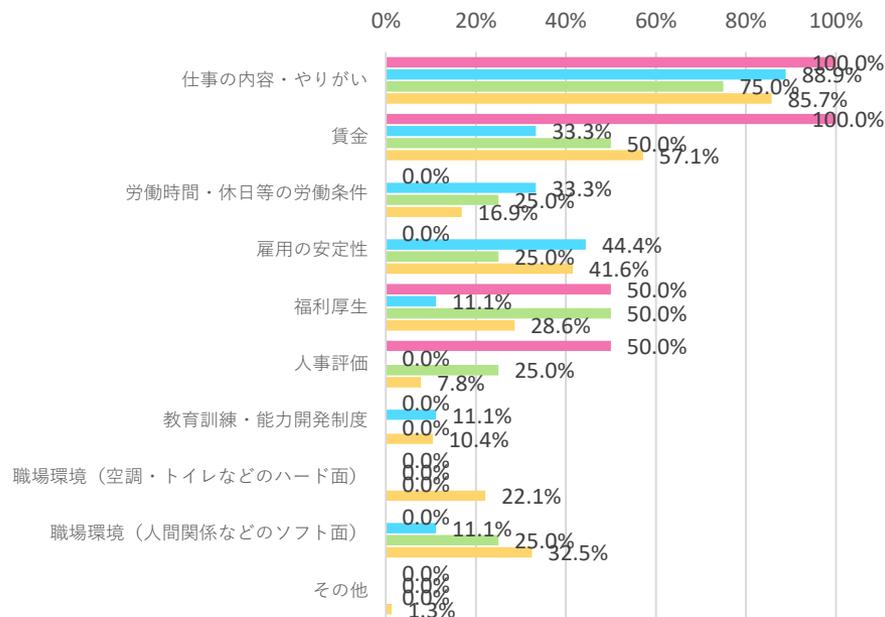
平成30年度

■ 500名未満(N=37) ■ 500~1000名未満(N=52) ■ 1000名以上(N=131)



令和2年度

■ 5~20名未満 (N=2) ■ 100名以上~500名未満 (N=9)
 ■ 500名~1000名未満 (N=4) ■ 1000名以上 (N=77)



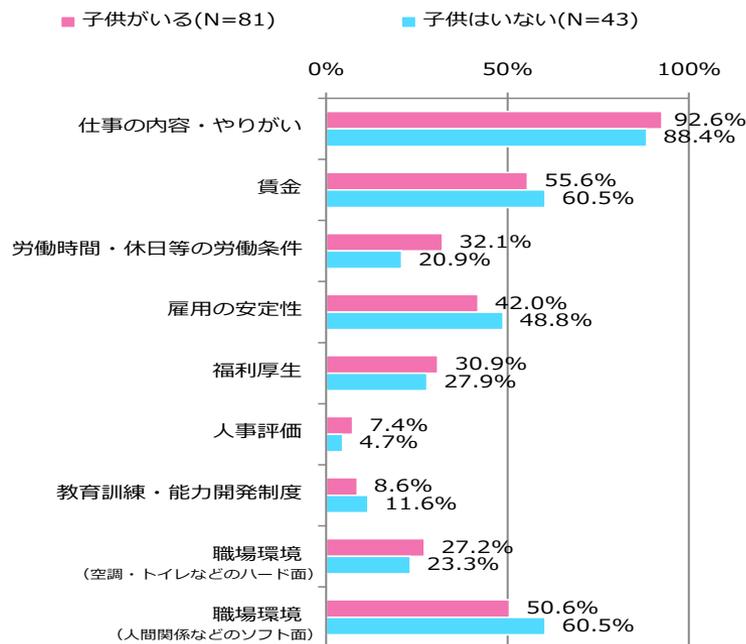
■今回調査における「仕事の内容・やりがい」と回答した割合では、「5~20名未満」が100%で最も多く、次いで「100名以上~500名未満」が88.9%となっている。

■前回調査では、「500名未満」が94.6%で最も多く、次いで「500~1,000名未満」が92.3%となっている。

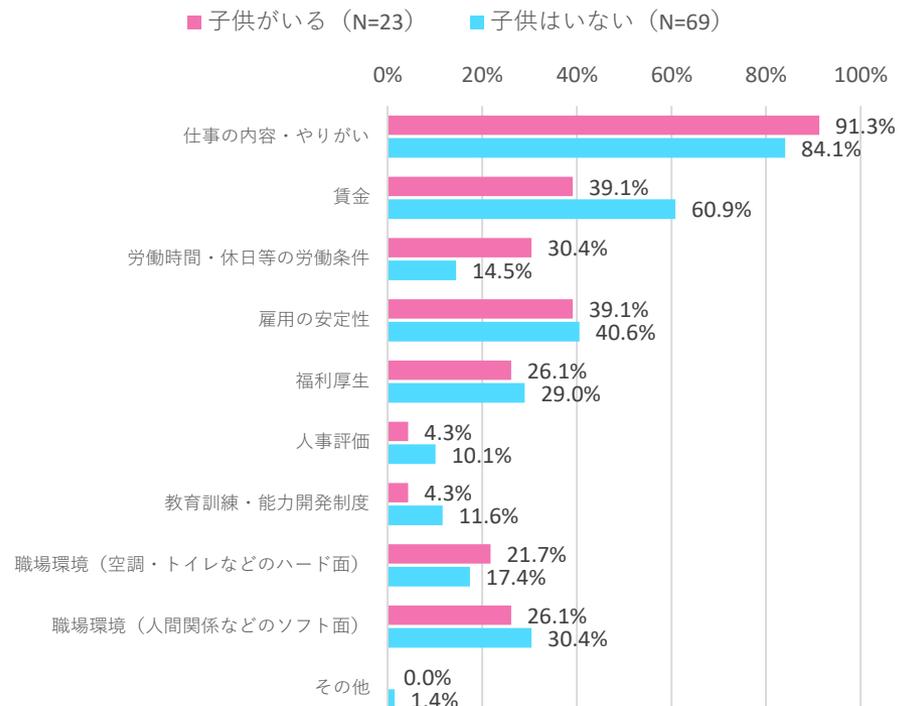
■「賃金」で見ると、中小企業から大企業にかけて満足している割合が多いが、「労働時間・休日等の労働条件」で見ると、中小企業から大企業にかけて満足している割合が減少している。

《子供有無別》前問で「非常に満足」、「やや満足」とお答えの方にお聞きします。現在勤務している会社の労働環境や福利厚生面の満足理由を教えてください(当てはまるもの全て)

平成30年度



令和2年度



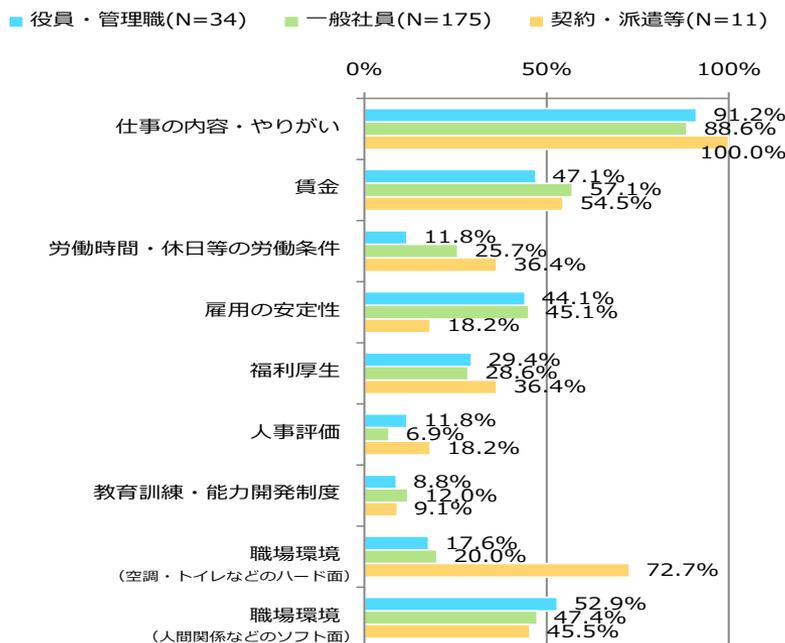
■今回調査における「仕事の内容・やりがい」と回答した割合では、「子供がいる」が91.3%となっており、「子供はいない」の84.1%を上回っている。

■前回調査においても同様の傾向を示しており、「子供がいる」が92.6%で、「子供はいない」の88.4%を上回っている。

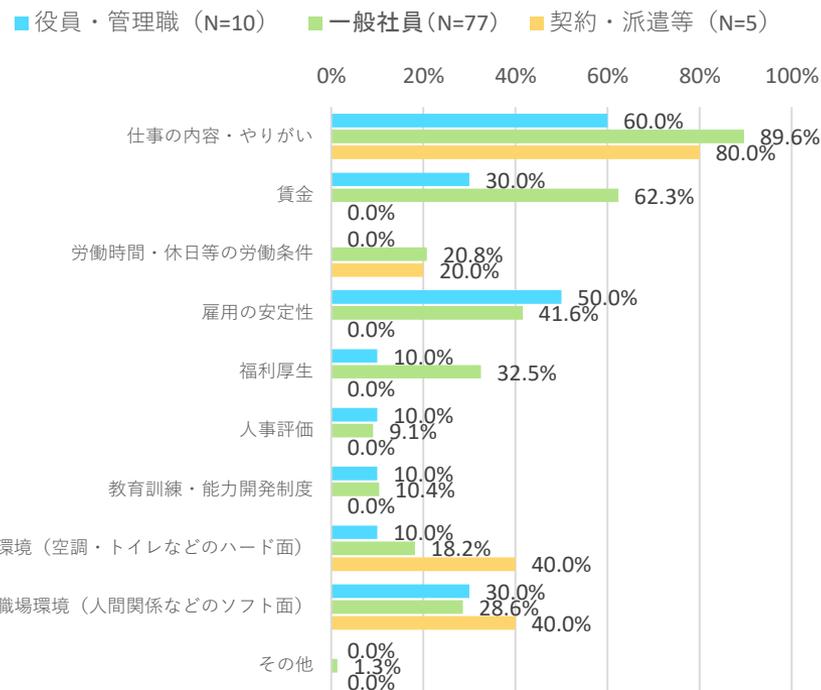
■「賃金」で見ると、「子供がいる」より「子供はいない」の方が満足している割合が多いが、「労働時間・休日等の労働条件」で見ると、「子供はいない」より「子供がいる」の方が満足している割合が多い。

《役職別》前問で「非常に満足」、「やや満足」とお答えの方にお聞きします。現在勤務している会社の労働環境や福利厚生面の満足理由を教えてください(当てはまるもの全て)

平成30年度



令和2年度



■今回調査における「仕事の内容・やりがい」と回答した割合では、「一般職員」が89.6%で最も多く、次いで「契約・派遣等」が80.0%となっている。

■前回調査では、「契約・派遣等」が100%で最も多く、次いで「役員・管理職」が91.2%となっている。

■前回調査と比較して「役員・管理職」の回答を見ると、「仕事の内容・やりがい(60.0%)」、「賃金(30.0%)」、「労働時間・休日等の労働条件(0.0%)」、「職場環境(ハード面)(10.0%)」が大きく減少している。

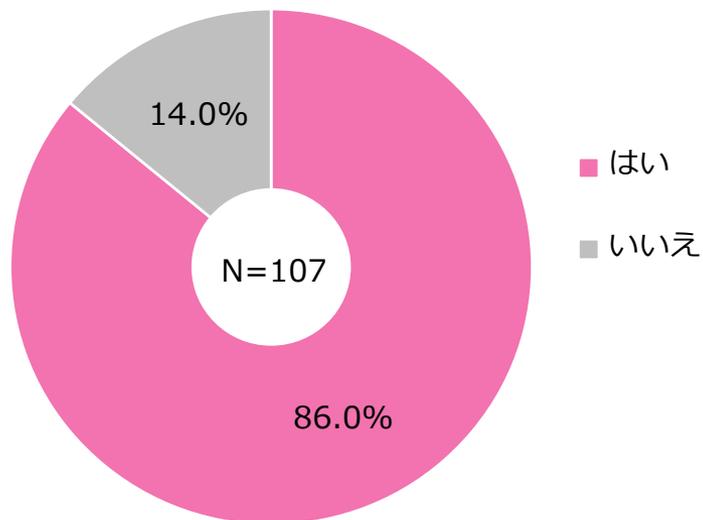
■満足度

<まとめ>

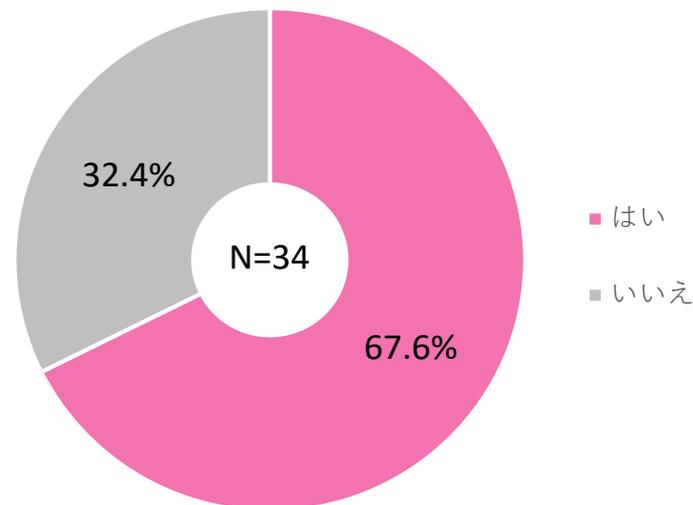
- ・ 500名～1000名未満の企業では、他の規模の企業と比べると満足度が低い（不満傾向）結果となった。
- ・ 満足度の高い理由については、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」の割合は多いが、労働「時間・休日等の労働条件」「職場環境（ハード面）」の割合は低い。
- ・ 満足度の高い理由のうち、「人事評価」については、子供の有無により満足度に大きく差がでている

Q 1 1 現在勤務の会社で育休・産休を取得しましたか。(現在子供がいる方のみ対象)

平成30年度



令和2年度



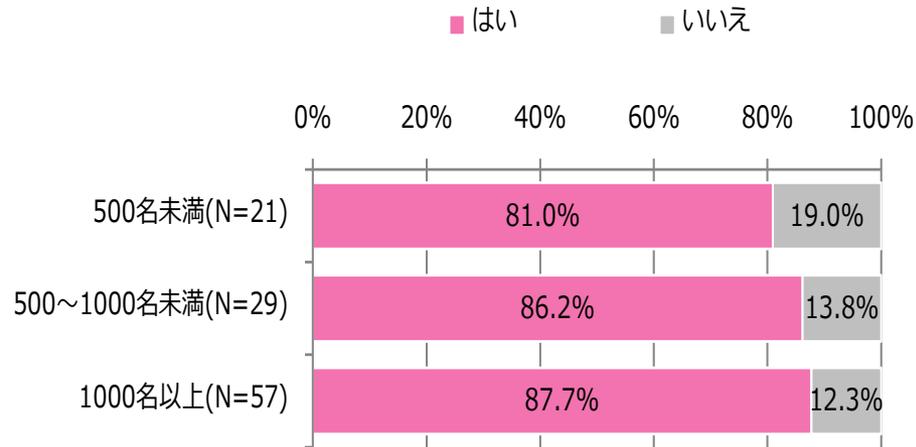
■今回調査における、育休・産休の取得については、「はい」が67.6%となっており、「いいえ」の32.4%を大きく上回っている。

■前回調査では、「はい」が86.0%となっており、「いいえ」の14.0%を大きく上回っている。

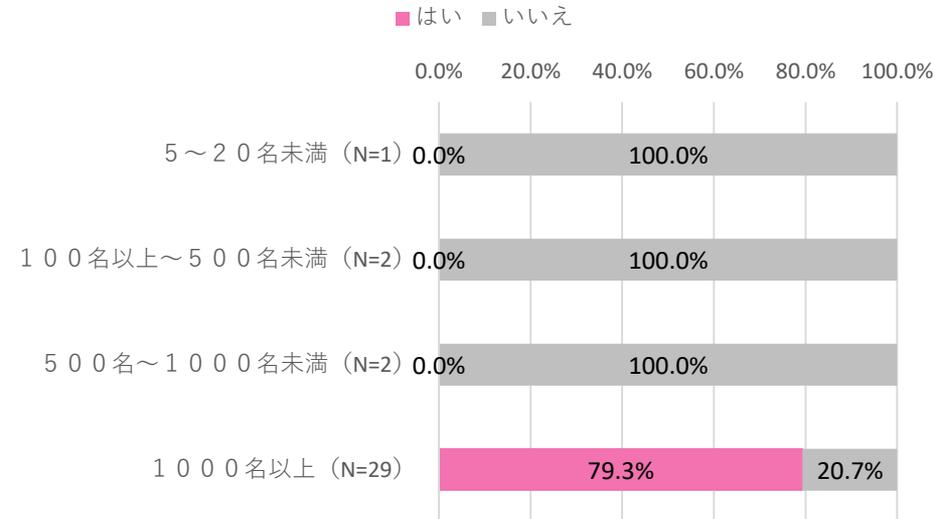
■前回調査と比較して、「はい」と回答した割合は、86.0%から67.6%へ減少している。

《会社規模別》 現在勤務の会社で育休・産休を取得しましたか。(現在子供がいる方のみ対象)

平成30年度



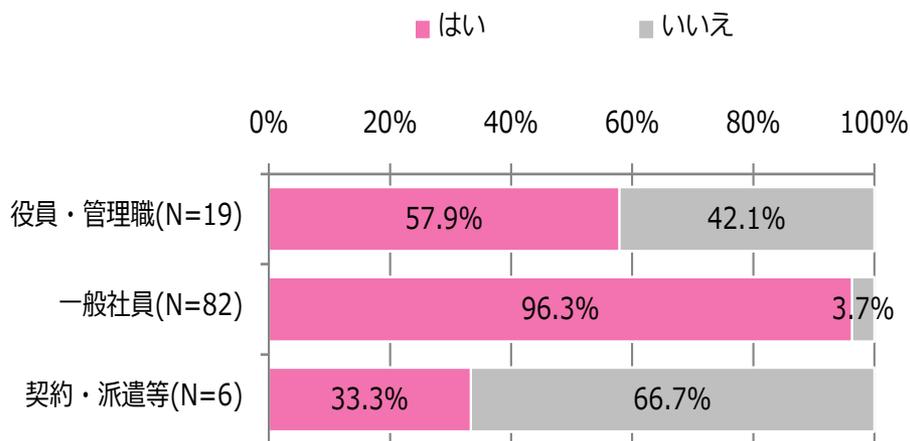
令和2年度



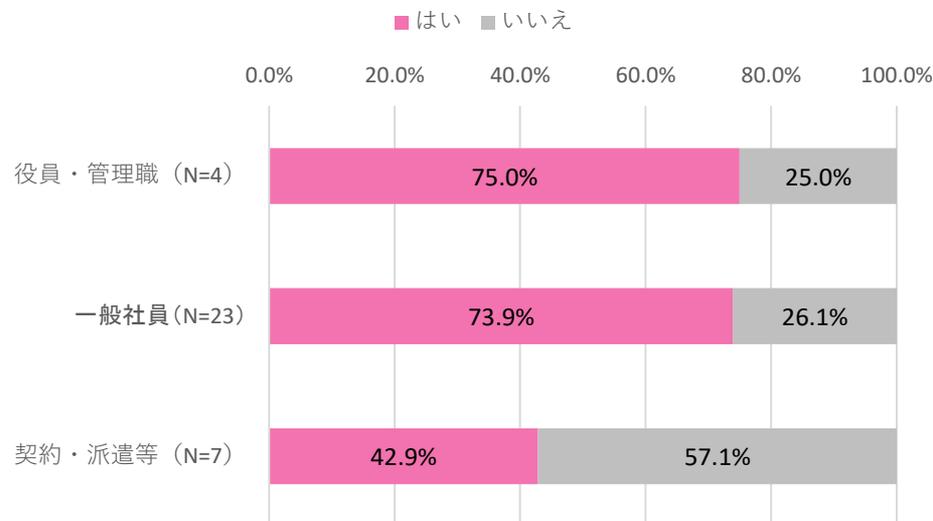
- 今回調査における「はい」と回答した割合では、「1,000名以上」のみで、79.3%となっている。
- 前回調査における「はい」と回答した割合では、「1,000名以上」が87.7%で最も多く、次いで「500~1,000名未満」が86.2%となっている。
- 前回調査と比較して、「はい」と回答した割合は、全ての会社規模で減少しており、「1,000名未満」の中小企業では、取得率が0%となっている。

《役職別》 現在勤務の会社で育休・産休を取得しましたか。(現在子供がいる方のみ対象)

平成30年度



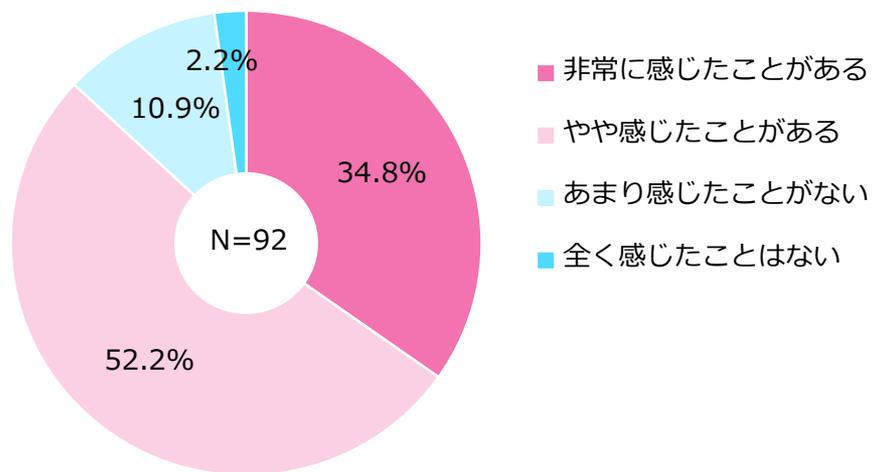
令和2年度



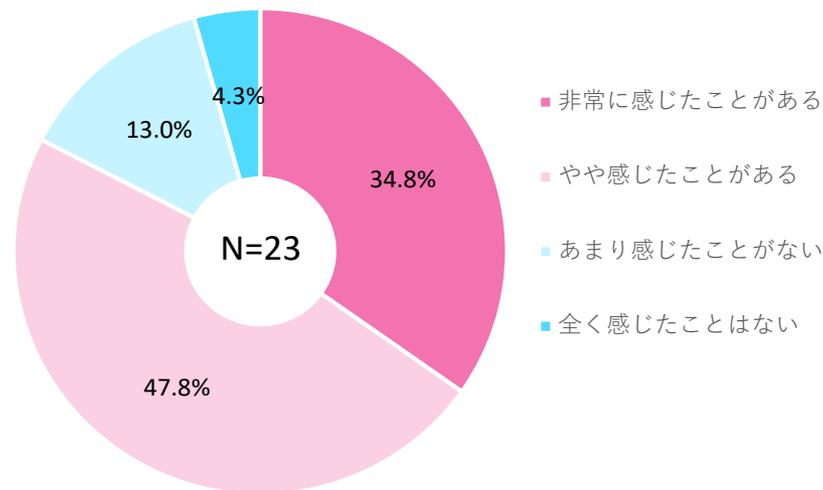
- 今回調査における「はい」と回答した割合では、「役員・管理職」が75.0%で最も多く、次いで「一般社員」が73.9%となっている。
- 前回調査における「はい」と回答した割合では、「一般社員」が96.3%で最も多く、次いで「役員・管理職」が57.9%となっている。
- 前回調査と比較して、「はい」と回答した割合は、「役員・管理職」で57.9%から75.0%へ大きく増加している。

Q 1 2 前問で育休・産休を取得したとお答え頂いた方にお聞きします。産休・育休からの復帰（復職）について不安を感じた（感じる）ことがありますか。

平成30年度



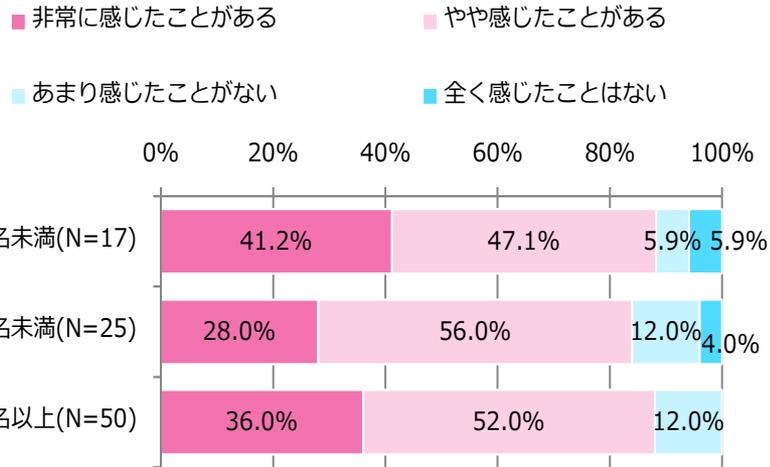
令和2年度



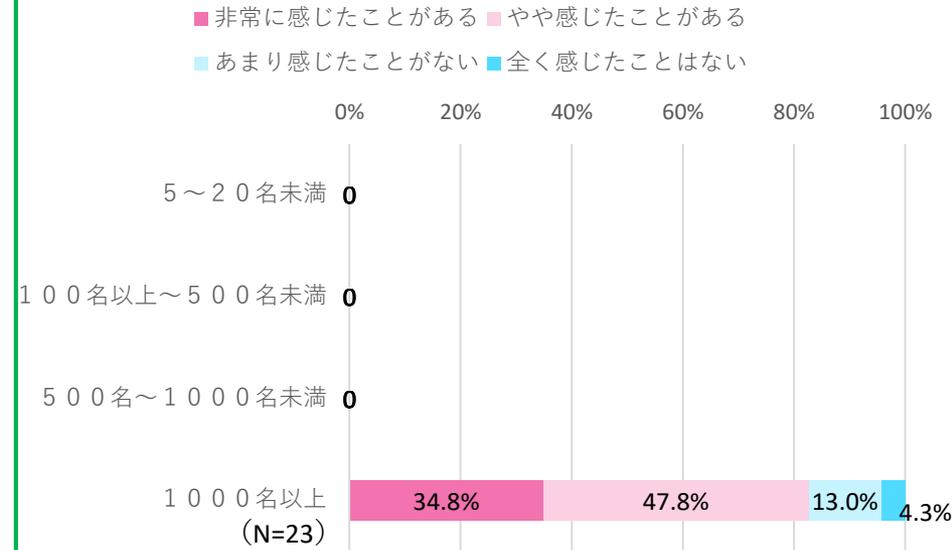
- 今回調査における、育休・産休からの復帰については、「やや感じたことがある」が**47.8%**で最も多く、次いで「非常に感じたことがある」が**34.8%**となっている。
- 前回調査でも同様の傾向を示しており、「やや感じたことがある」が**52.2%**で最も多く、次いで「非常に感じたことがある」が**34.8%**となっている。
- 全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であった。

《会社規模別》前問で育休・産休を取得したとお答え頂いた方にお聞きします。産休・育休からの復帰（復職）について不安を感じた（感じる）ことがありますか。

平成30年度



令和2年度

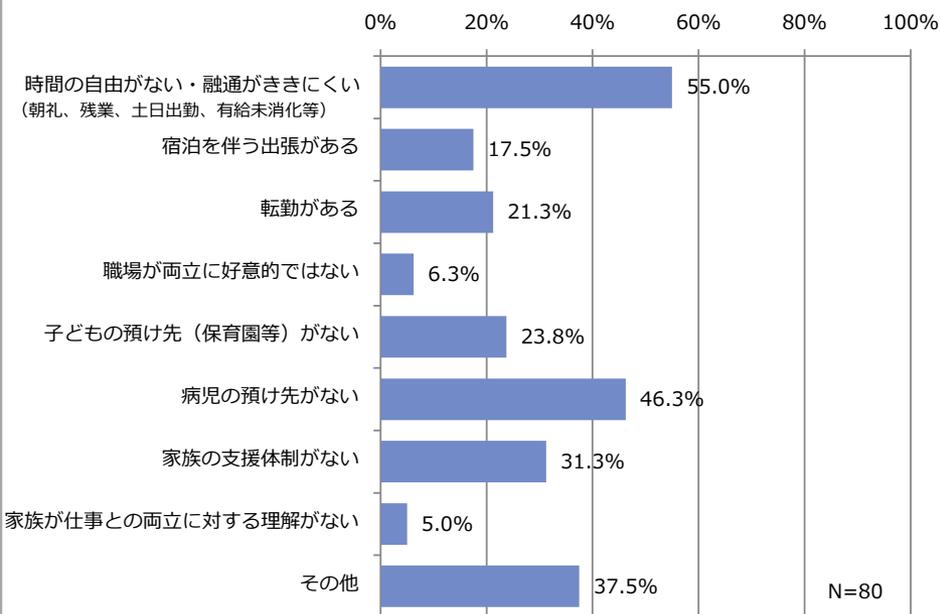


■今回調査における「非常に感じたことがある」「やや感じたことがある」という否定的な意見の割合は、「1,000名以上」で82.6%となっている。

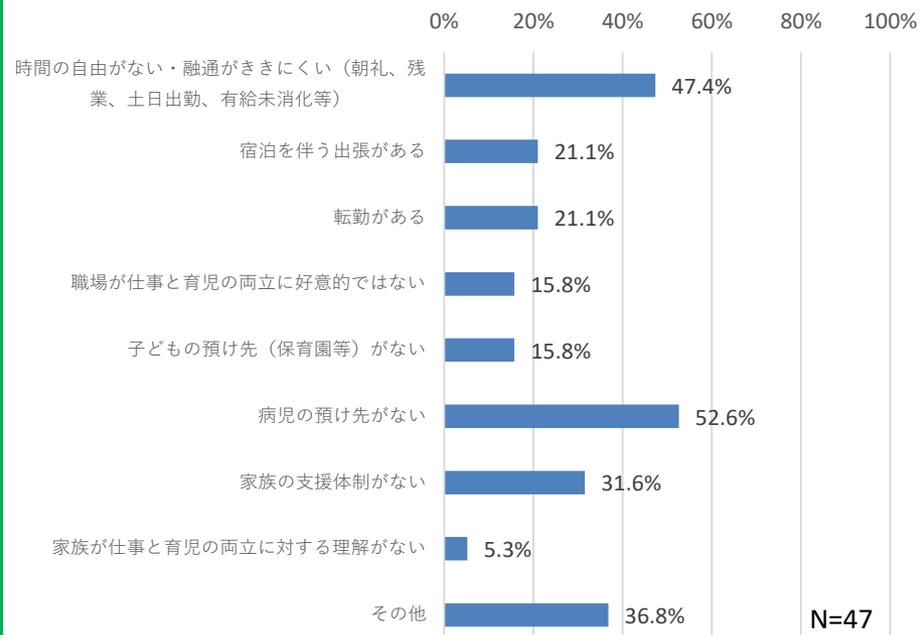
■前回調査における「非常に感じたことがある」「やや感じたことがある」という否定的な意見の割合は、「500名未満」が88.3%で最も多く、次いで「1,000名以上」が88.0%となっている。

Q 1 3 前問で「非常に感じたことがある」「やや感じたことがある」とお答え頂いた方は、その理由を教えてください（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



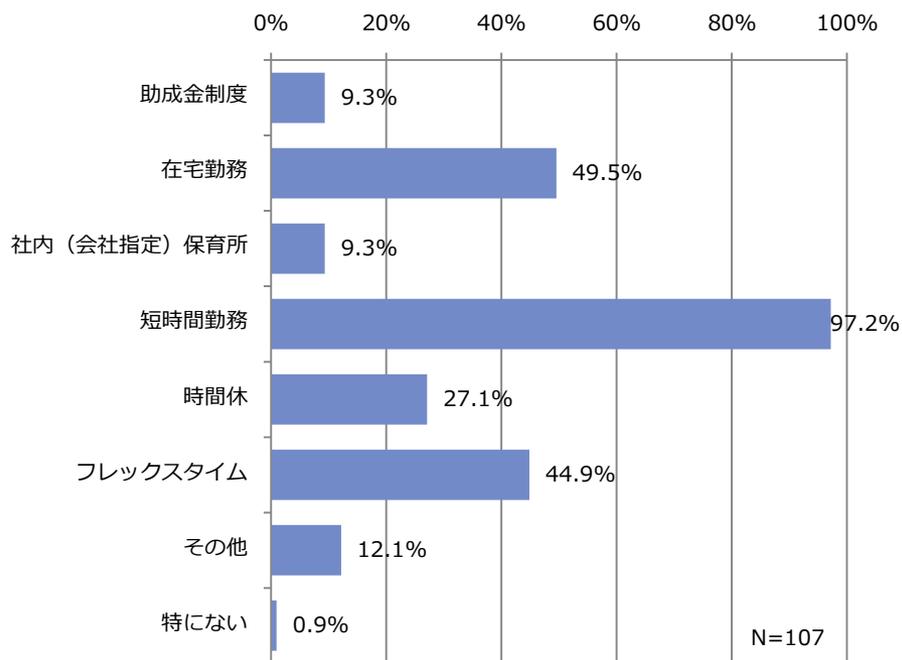
■今回調査における、不安を感じた理由については、「病児の預け先がない」が**53%**で最も多く、次いで「時間の自由がない・融通がききにくい」が**47%**となっている。

■前回調査では、「時間の自由がない・融通がききにくい」が**55.0%**で最も多く、次いで「病院の預け先がない」が**46.3%**となっている。

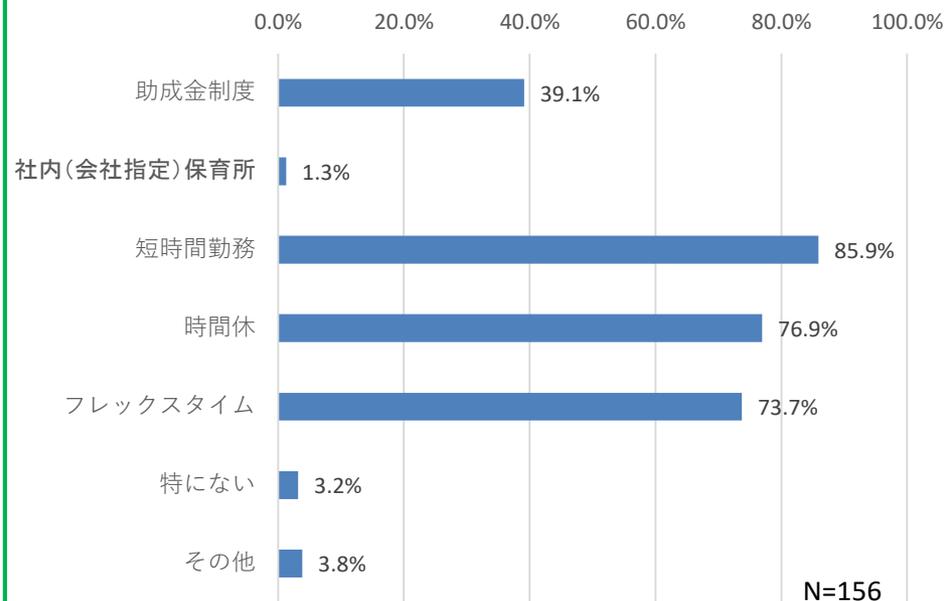
■全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であったが、「職場が仕事と育児の両立に好意的ではない」が**6.3%**から**16%**に増加している。

Q 1 4 復職・育児について、現在勤務の会社で行われている支援策を教えてください。（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



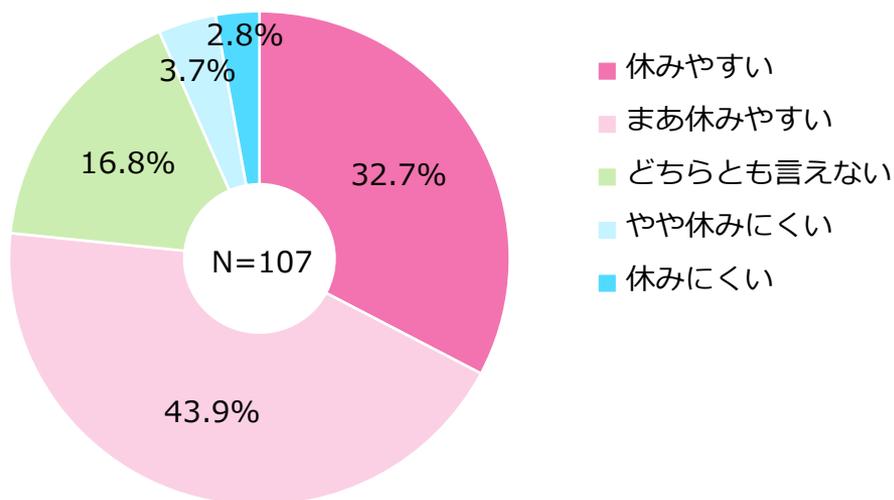
■今回調査における、復職・育児の支援策については、「短時間勤務」が85.9%で最も多く、次いで「時間休」が76.9%となっている。

■前回調査においても「短時間勤務」が87.2%で最も多いが、次点は「在宅勤務」で49.5%となっている。

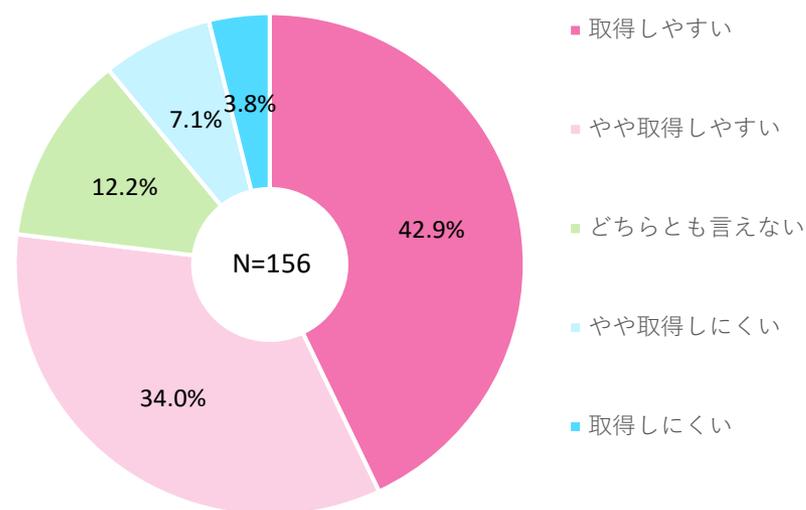
■前回調査と比較して、「時間休（76.9%）」、「フレックスタイム（73.7%）」、「助成金制度（39.1%）」が大きく増加している。

Q 1 5 ご自身あるいは子どもが急に体調を崩したとき、会社は休みやすいですか。

平成30年度



令和2年度



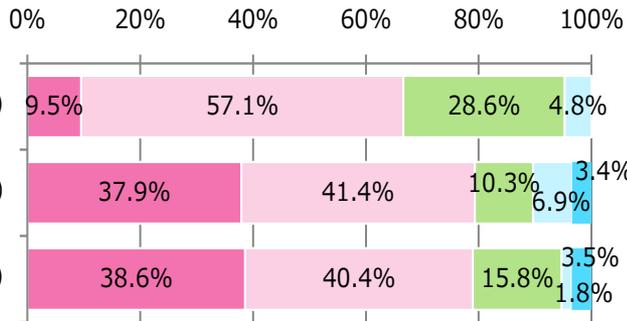
■今回調査における、休暇の取得しやすさについては、「取得しやすい」が42.9%で最も多く、次いで「やや取得しやすい」が34.0%となっている。

■前回調査では、「やや取得しやすい」が43.9%で最も多く、次いで「取得しやすい」が32.7%となっている。

■全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であった。

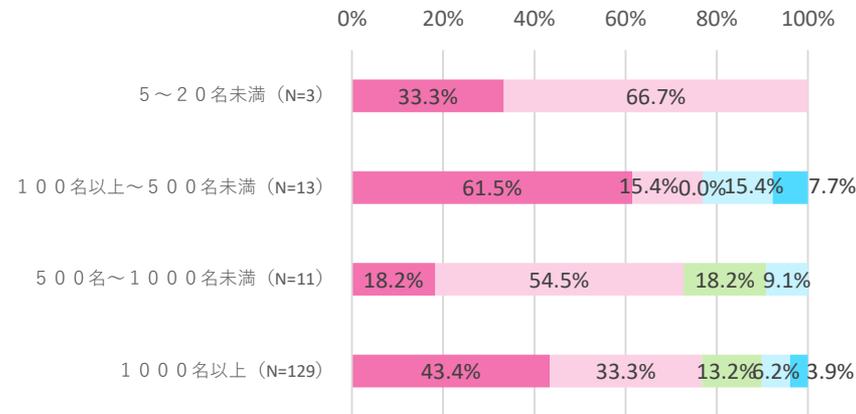
平成30年度

■ 休みやすい ■ まあ休みやすい ■ どちらとも言えない ■ やや休みにくい ■ 休みにくい



令和2年度

■ 取得しやすい ■ やや取得しやすい ■ どちらとも言えない ■ やや取得しにくい ■ 取得しにくい



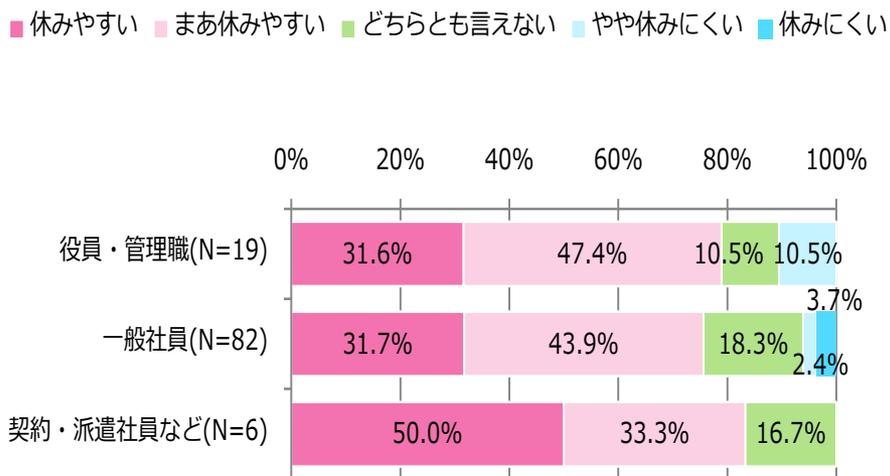
■ 今回調査における「取得しやすい」「やや取得しやすい」という肯定的な意見の割合は、「5~20名未満」が100%で最も多く、次いで「100名~500名未満」が76.9%となっている。

■ 前回調査における「取得しやすい」「やや取得しやすい」という肯定的な意見の割合は、「500名~1,000名未満」が79.3%で最も多く、次いで「1,000名以上」が79.0%となっている。

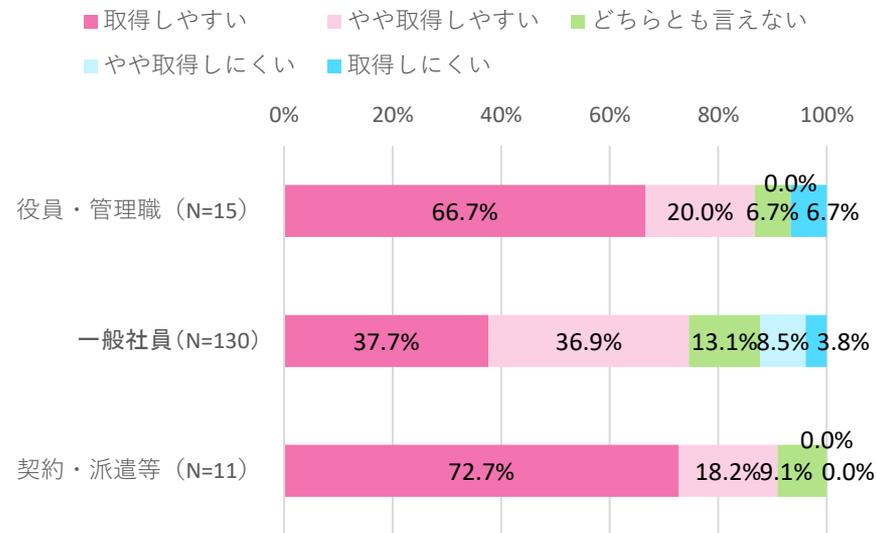
■ 前回調査と比較して、「500名未満」の中小企業において、休暇の取得しやすさが増加している。

《役職別》 ご自身あるいは子どもが急に体調を崩したとき、会社は休みやすいですか。

平成30年度



令和2年度

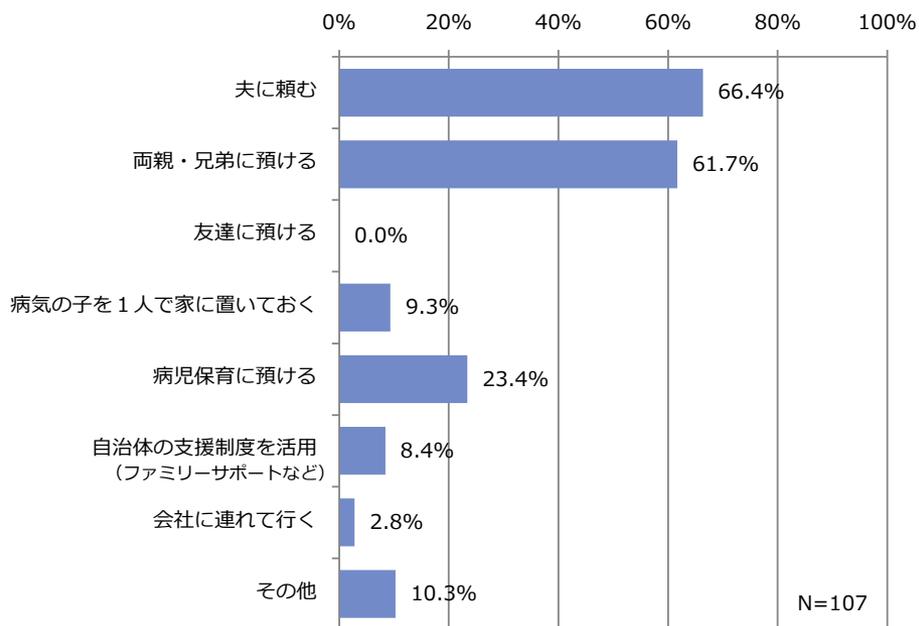


■ 今回調査における「取得しやすい」「やや取得しやすい」という肯定的な意見の割合は、「契約・派遣等」が**90.9%**で最も多く、次いで「役員・管理職」が**86.7%**となっている。

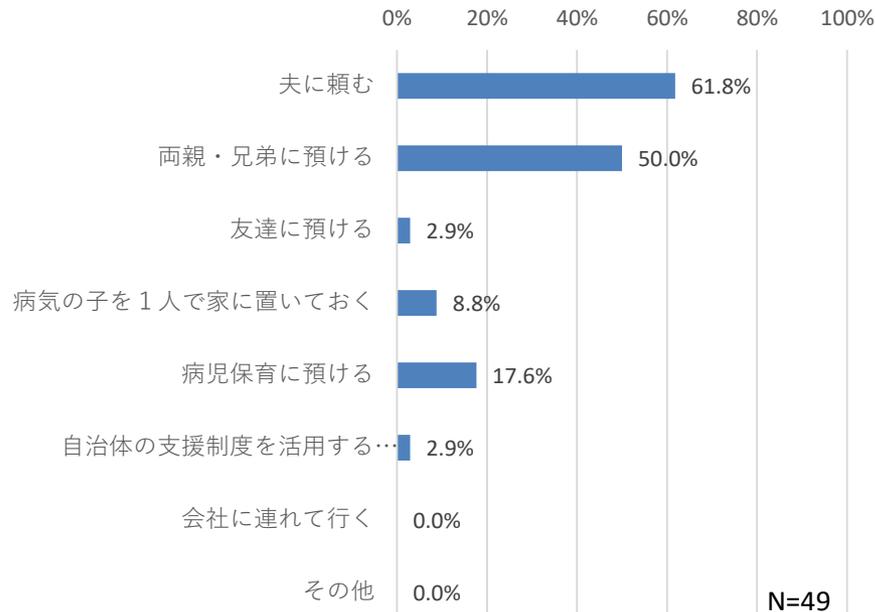
■ 前回調査においても同様の傾向を示しており、「契約・派遣等」が**83.3%**で最も多く、次いで「役員・管理職」が**79.0%**となっている。

Q 1 6 もし子供が体調を崩して、会社を休めない場合どのようにしていますか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における、休暇取得が難しい場合の対処については、「夫に頼む」が61.8%で最も多く、次いで「両親・兄弟に預ける」が50.0%となっている。

■前回調査においても同様の傾向を示しており、「夫に頼む」が66.4%で最も多く、次いで「両親・兄弟に預ける」が61.7%となっている。

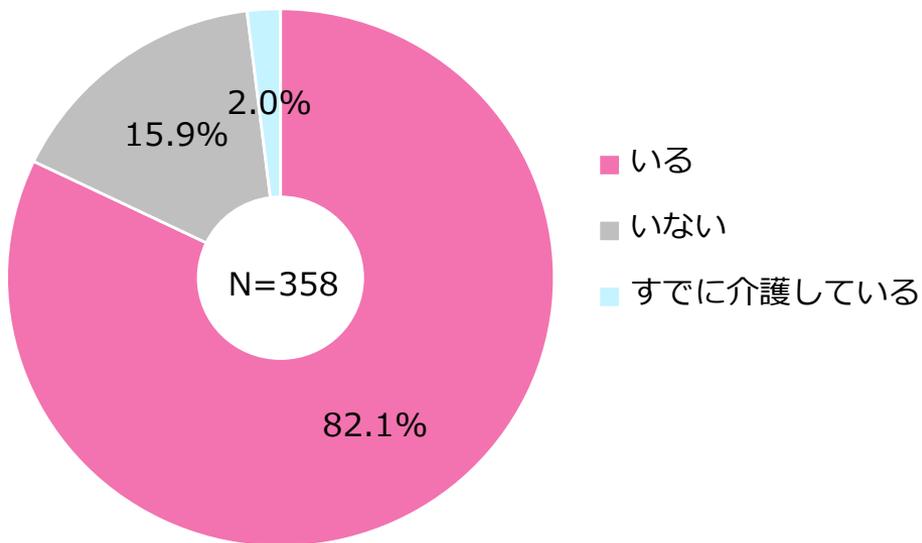
■産休・育休

<まとめ>

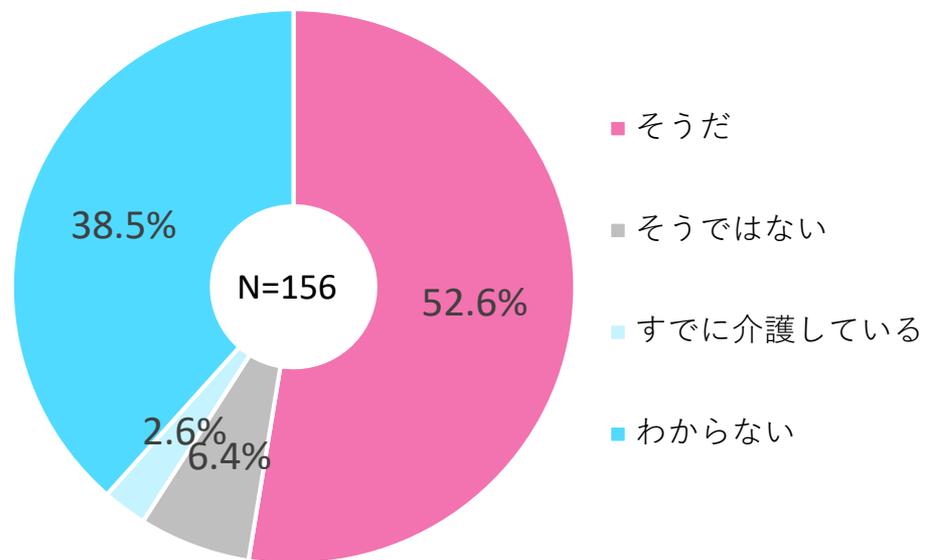
- ・産休・育休の取得した人は、2割にも満たない。
- ・育休・産休からの復帰については、約8割の人が復帰（復職）について不安を感じている。
- ・不安を感じている理由については、「病児の預け先がない」、「時間の自由がない・融通がききにくい」の割合が多い。
また、「職場が仕事と育児の両立に好意的ではない」の割合が増加している。
- ・復帰（復職）に向けた会社の支援は、「短時間勤務」、「在宅勤務」、「時間休」、「フレックスタイム」、「助成金制度」など環境整備が進んでいる。
- ・子供の看護休暇は、約8割が取得しやすいと回答しており、環境整備が進んでいる。

Q 1 7 あなたには将来介護が必要な親（親族など）がいますか。

平成30年度



令和2年度

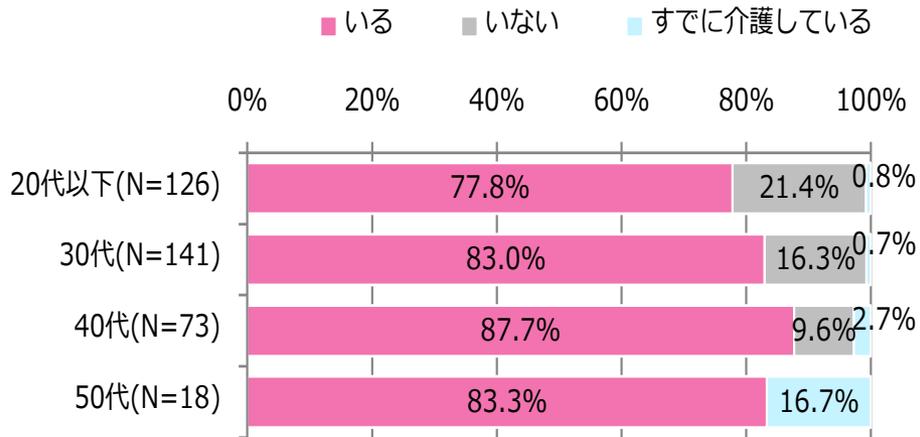


■今回調査における、将来の介護対象の有無については、「そうだ」が52.6%で最も多く、次いで「わからない」が38%となっている。

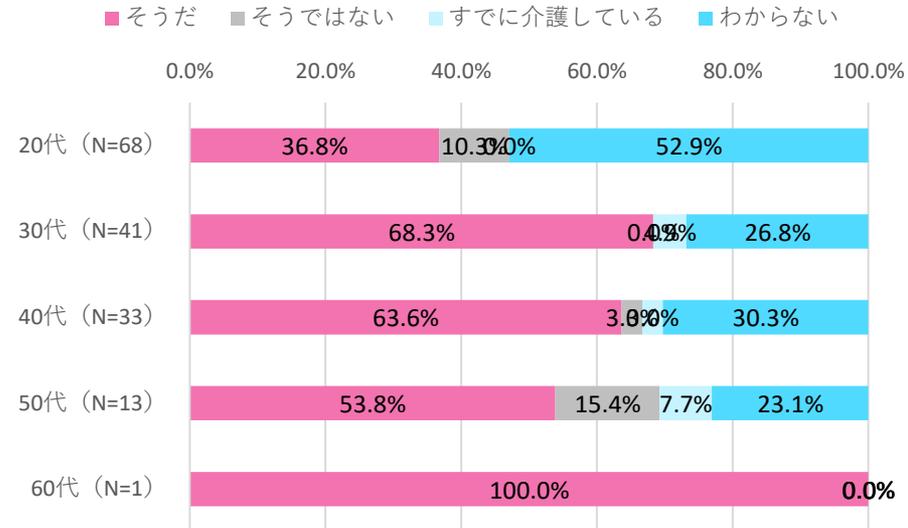
■前回調査では、「そうだ」が82.1%で最も多く、次いで「そうではない」が15.9%となっている。

《年代別》 あなたには将来介護が必要な親（親族など）がいますか。

平成30年度



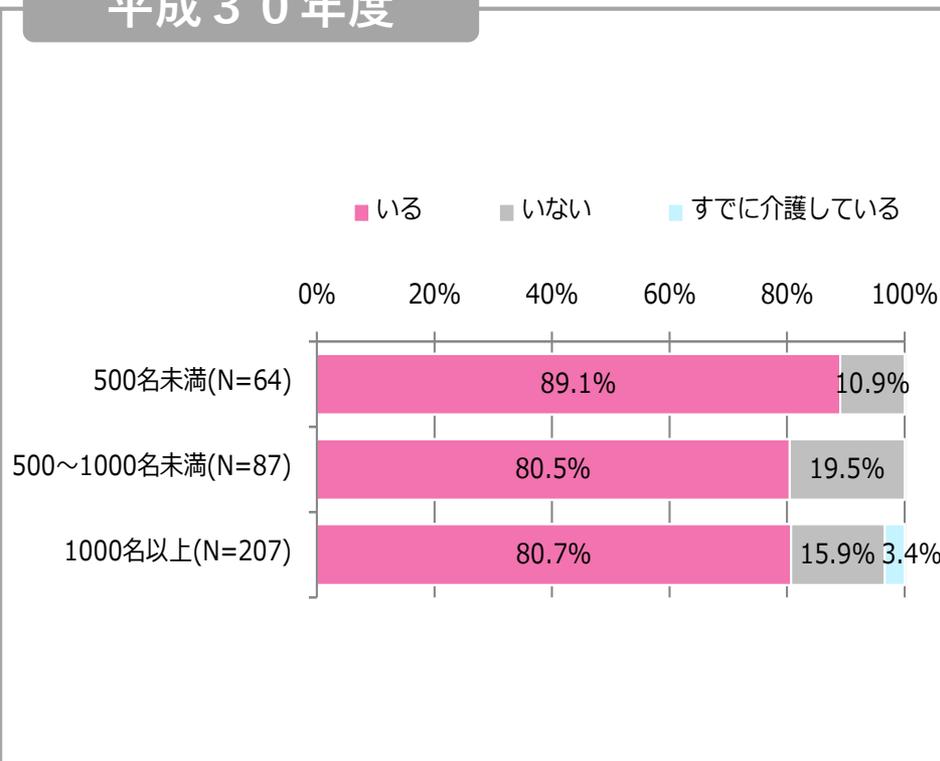
令和2年度



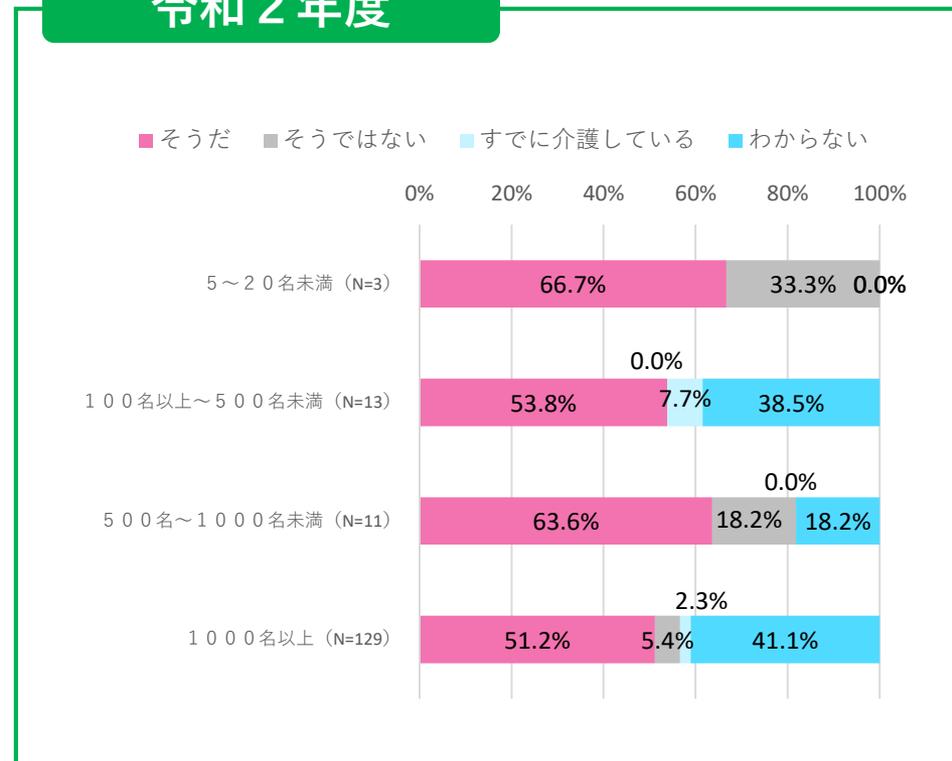
■今回調査における「そうだ」という意見の割合は、「60代」が100%で最も多く、次いで「30代」が68%となっている。

■前回調査における「そうだ」という意見の割合は、「40代」が87.7%で最も多く、次いで「50代」が83.3%となっている。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における「そうだ」という意見の割合は、**「500名~1,000名未満」が63.6%**となっている。

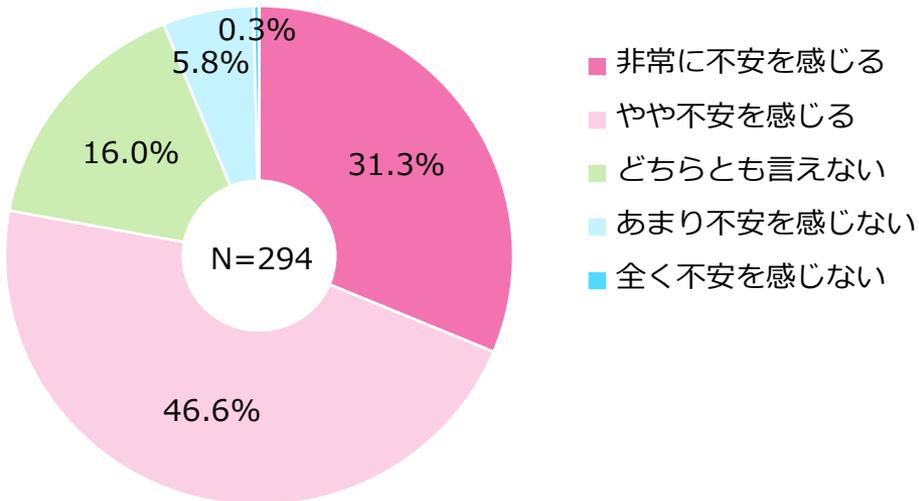
「5~20名未満」が66.7%で最も多く、次いで

■前回調査における「そうだ」という意見の割合は、**「1,000名以上」が80.7%**となっている。

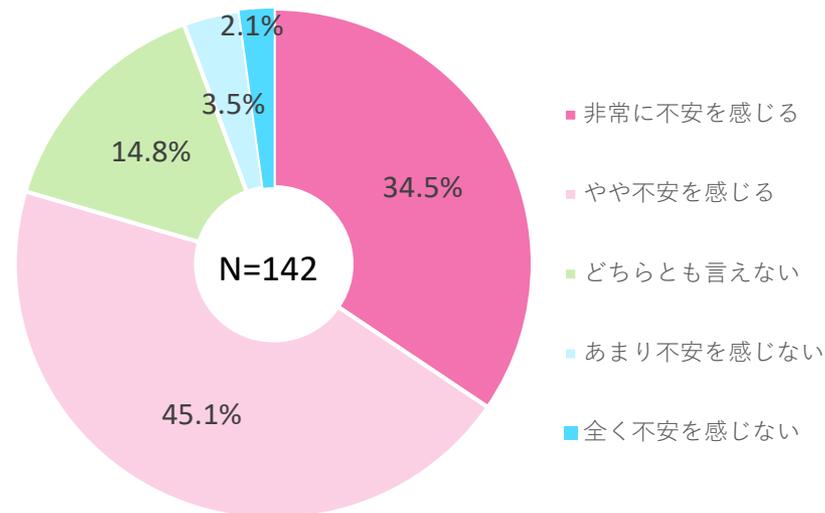
「500名未満」が89.1%で最も多く、次いで

Q 1 8 前問で「いる」とお答えの方にお聞きします。将来の親の介護について、不安を感じますか。（将来介護が必要な親を持つ方のみ）

平成30年度



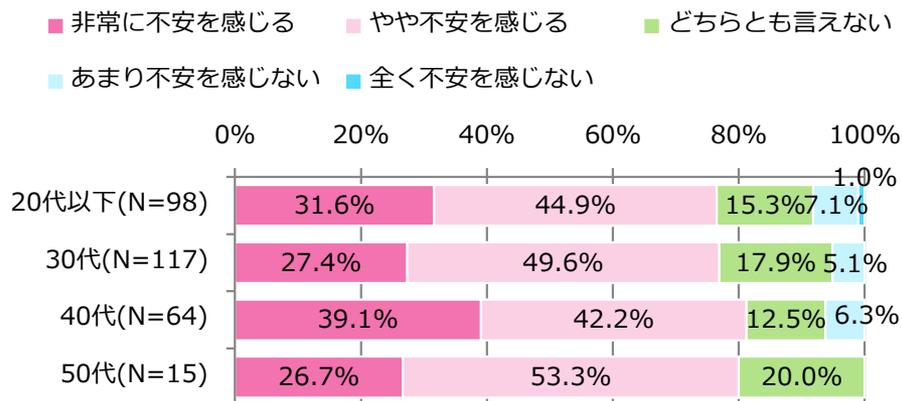
令和2年度



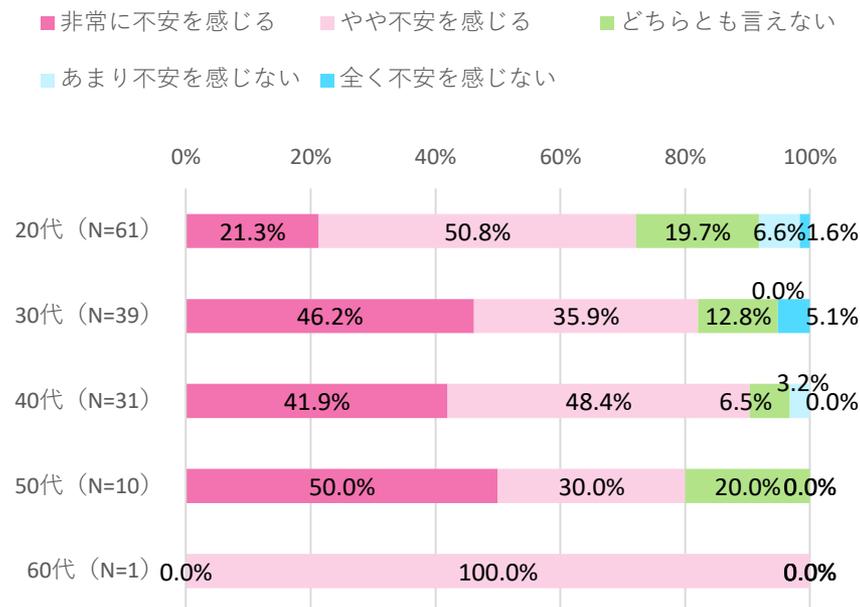
- 今回調査における、将来の介護への不安については、「やや不安を感じる」が45.1%で最も多く、次いで「非常に不安を感じる」が34.5%となっている。
- 前回調査でも同様の傾向を示しており、「やや不安を感じる」が46.6%で最も多く、次いで「非常に不安を感じる」が31.3%となっている。
- 全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であった。

《年代別》 前問で「いる」とお答えの方にお聞きします。将来の親の介護について、不安を感じますか。（将来介護が必要な親を持つ方のみ）

平成30年度



令和2年度

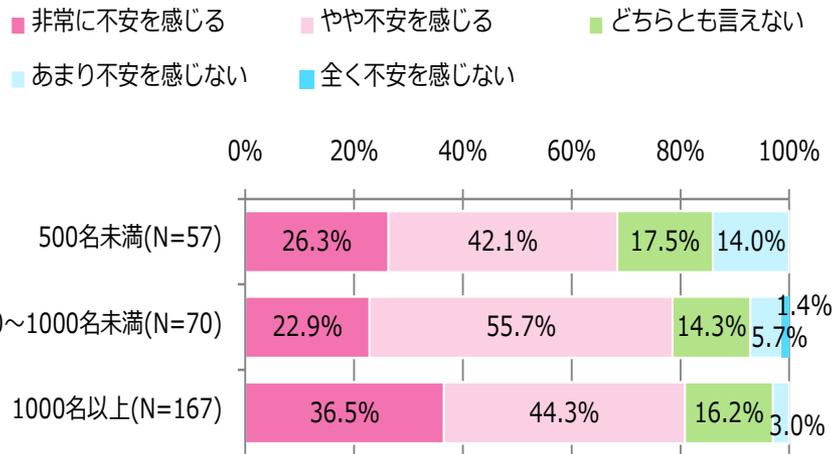


■今回調査における「非常に不安を感じる」「やや不安を感じる」という意見の割合は、「60代」が100%で最も多く、次いで「40代」が90.3%となっている。

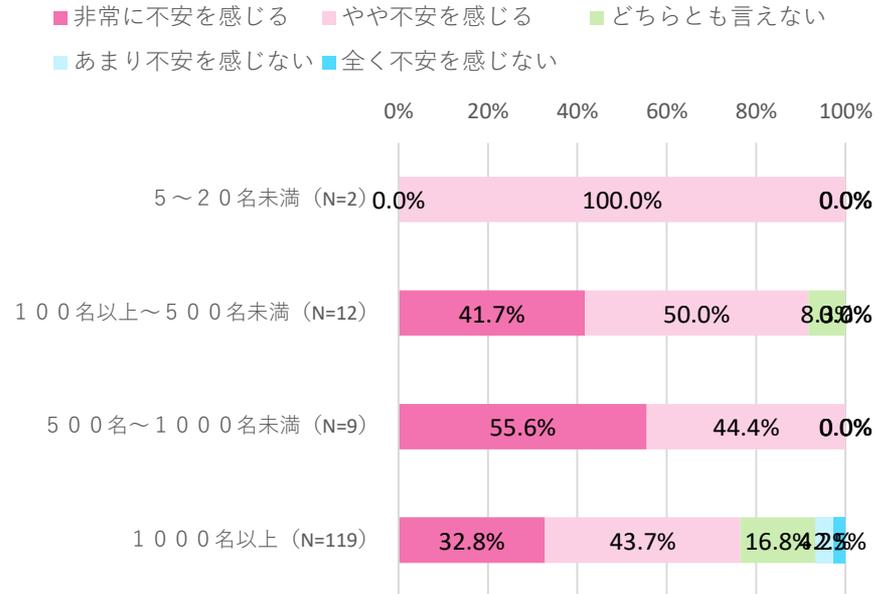
■前回調査における「非常に不安を感じる」「やや不安を感じる」という意見の割合は、「40代」が81.3%で最も多く、次いで「50代」が80.0%となっている。

《会社規模》 前問で「いる」とお答えの方にお聞きします。将来の親の介護について、不安を感じますか。（将来介護が必要な親を持つ方のみ）

平成30年度



令和2年度

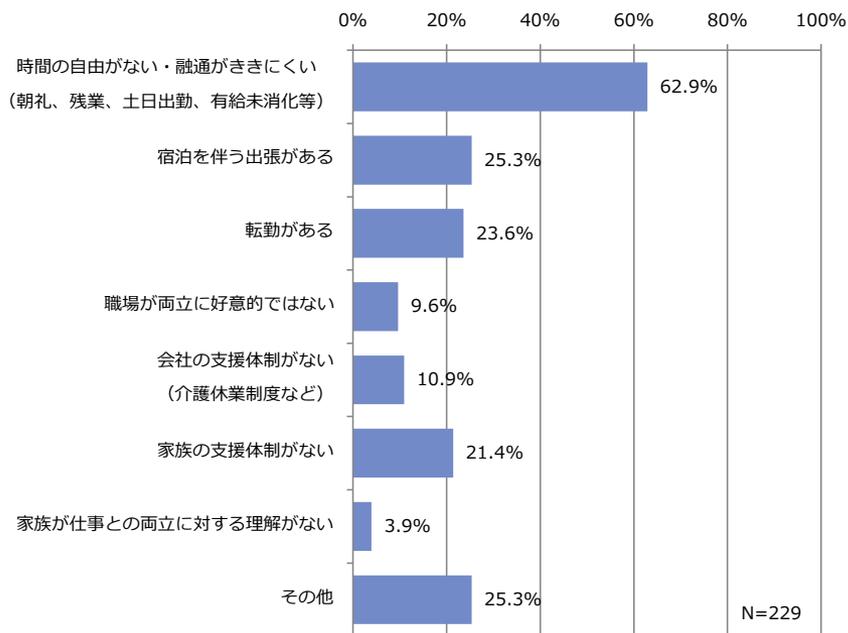


■今回調査における「非常に不安を感じる」「やや不安を感じる」という意見の割合は、「5~20名未満」、「500名~1,000名未満」が100%となっている。

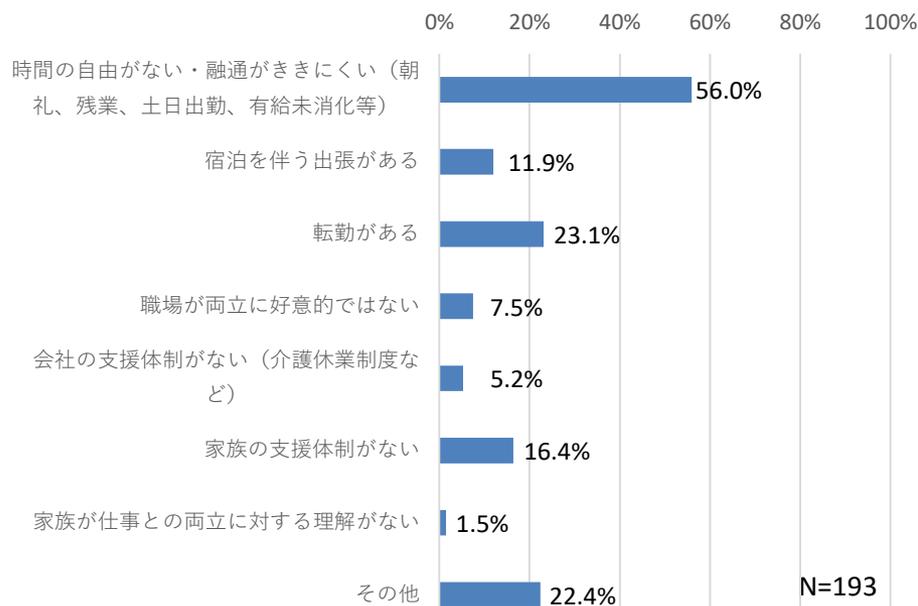
■前回調査における「非常に不安を感じる」「やや不安を感じる」という意見の割合は、「1,000名以上」が80.8%で最も多く、次いで「500~1,000名未満」が78.6%となっている。

Q 19 将来、親の介護が必要になった際、勤務先において不安なことはどのようなことですか (当てはまるもの全て)。

平成30年度



令和2年度

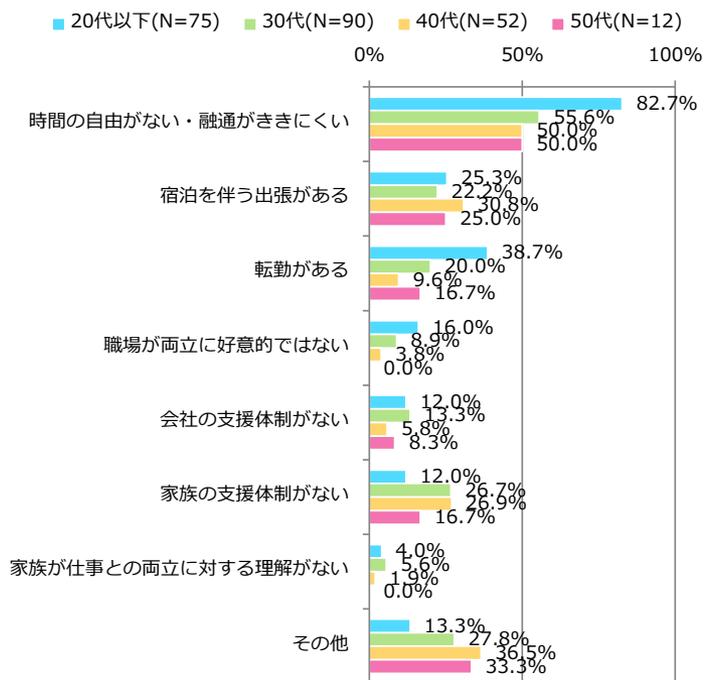


■今回調査における、介護が必要な際の職場での不安については、「時間の自由がない・融通がききにくい」が56.0%で最も多く、次いで「転勤がある」が23.1%となっている。

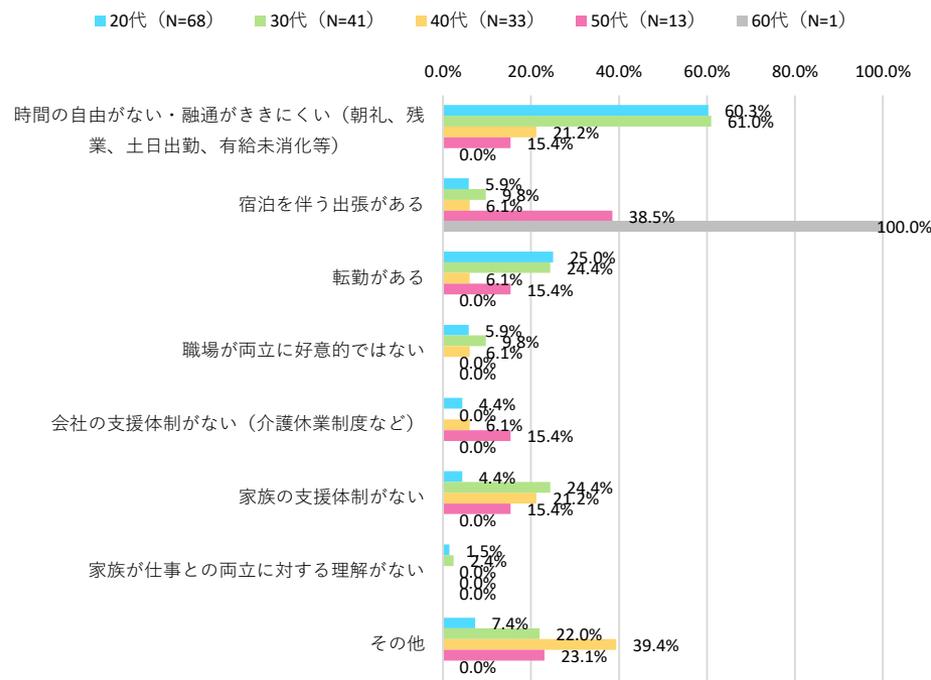
■前回調査においても「時間の自由がない・融通がききにくい」が62.9%が最も多いが、次点は「宿泊を伴う出張がある」が25.3%となっている。

《年代別》 将来、親の介護が必要になった際、勤務先において不安なことはどのようなことですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



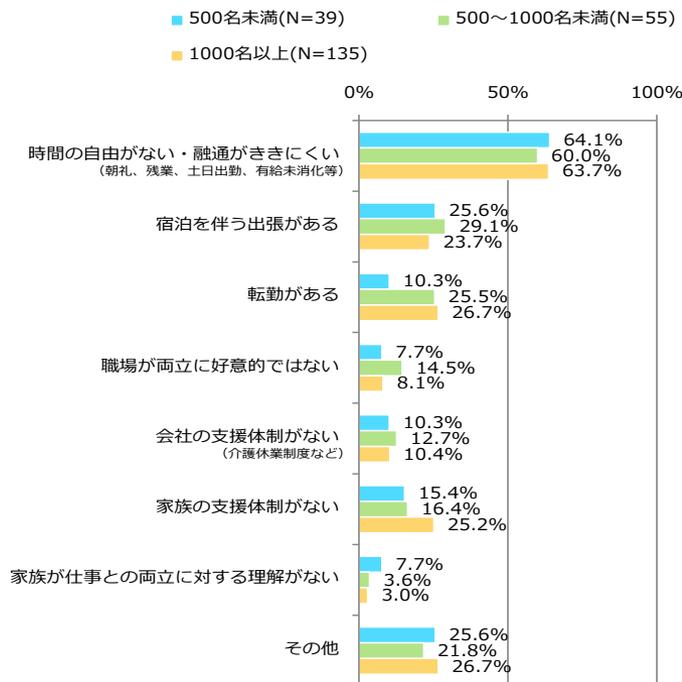
令和2年度



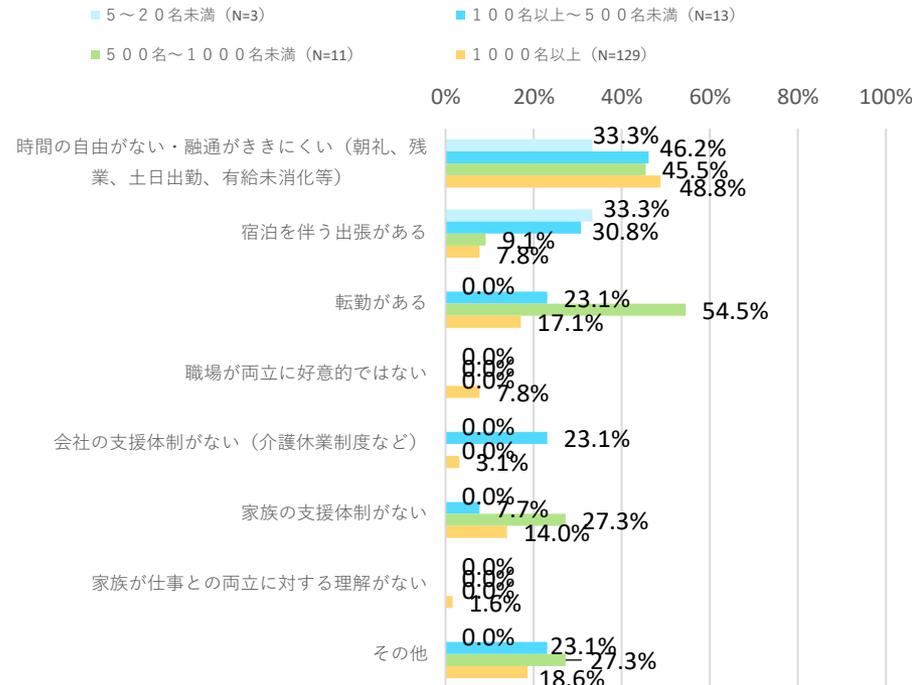
■今回調査における「時間の自由がない・融通がききにくい」と回答した割合では、「30代」が61.0%で最も多く、次いで「20代」が60.3%となっている。

■前回調査で「時間の自由がない・融通がききにくい」と回答した割合では、「20代」が82.7%で最も多く、次いで「30代」が55.6%となっている。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における「時間の自由がない・融通がききにくい」と回答した割合では、「1,000名以上」が48.8%で最も多く、次いで「100名~500名未満」が46.2%となっている。

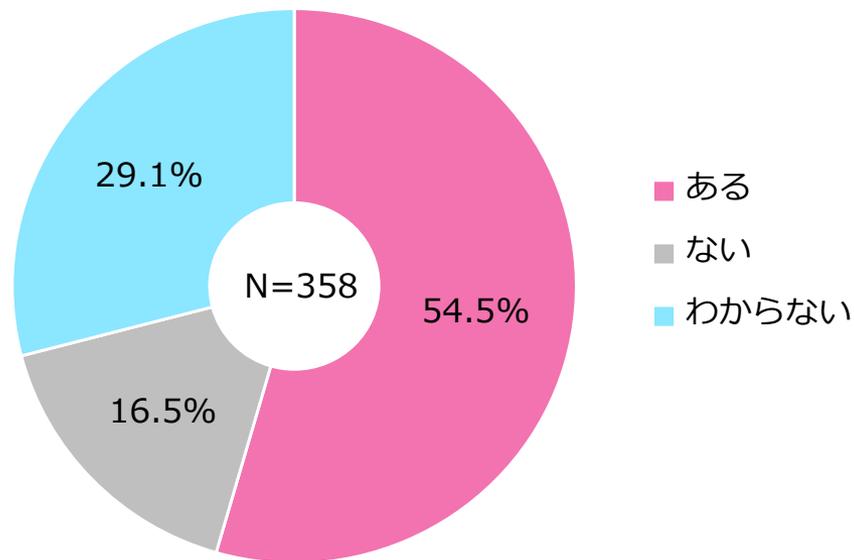
■前回調査で「時間の自由がない・融通がききにくい」と回答した割合では、「500名未満」が64.1%で最も多く、次いで「1,000名以上」が63.7%となっている。

<まとめ>

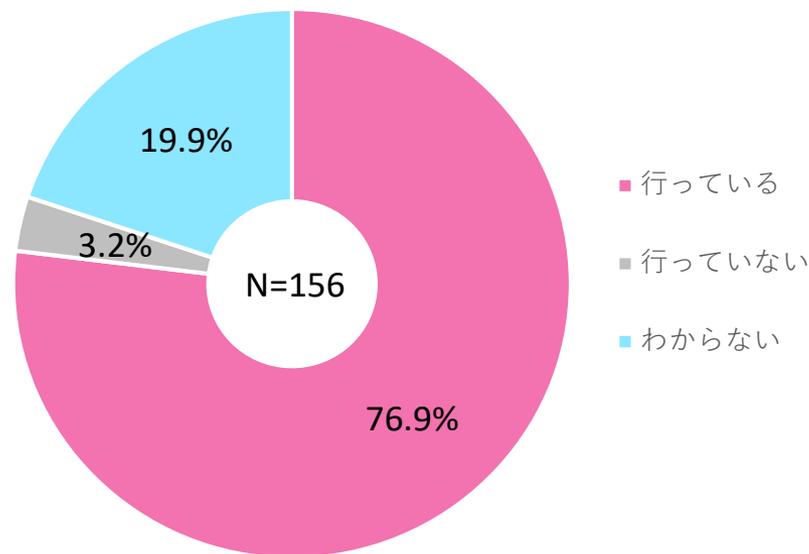
- ・将来の介護を予定している人は半数おり、高齢化社会を見据えて介護に対する取組みも必要。
- ・将来介護が必要な親を持つ人は、約8割が不安を感じている。
- ・不安を感じている理由については、「時間の自由がない・融通がききにくい」「転勤がある」の割合が多い。
子育て世代と介護世代共に「時間の自由がない・融通がききにくい」が最も多い。

Q 2 0 女性活躍を推進する社内の取り組みがありますか。

平成30年度



令和2年度

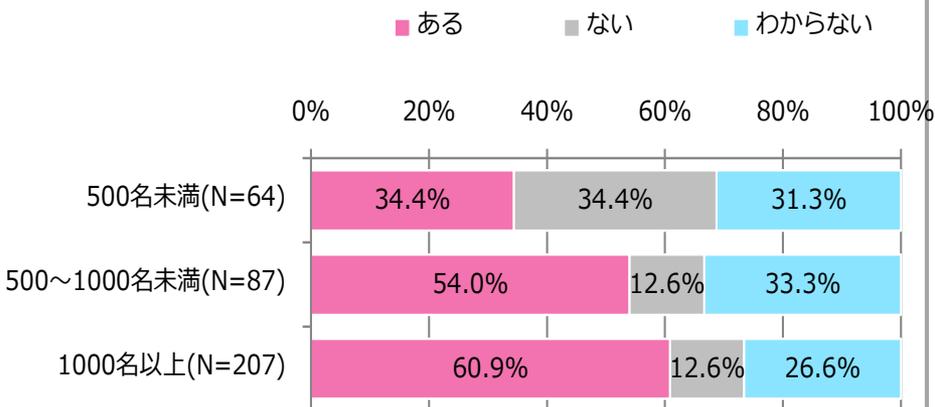


■今回調査における、女性活躍推進の取組みについては、「行っている」が76.9%となっており、「行っていない」の3.2%を大きく上回っている。

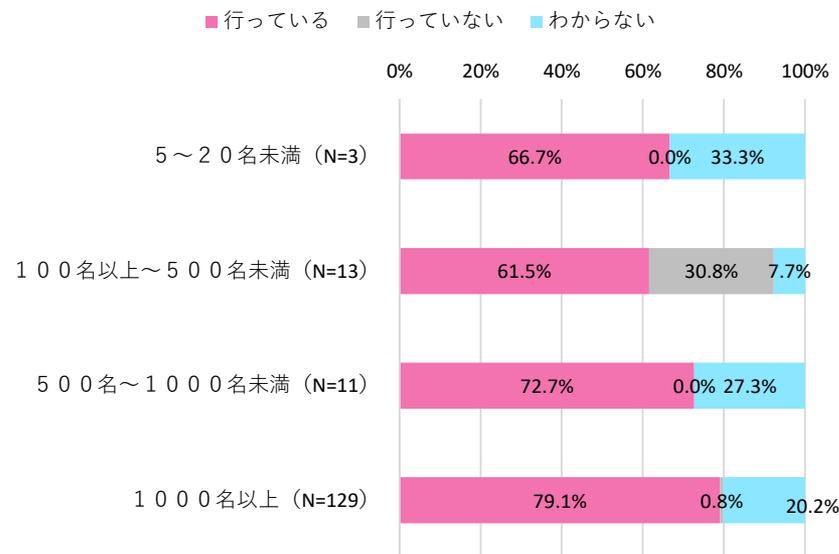
■前回調査では、「行っている」が54.5%となっており、「行っていない」の16.5%を大きく上回っている。

■前回調査と比較して「行っている」と回答した割合は、54.5%から76.9%へ増加している。

平成30年度



令和2年度



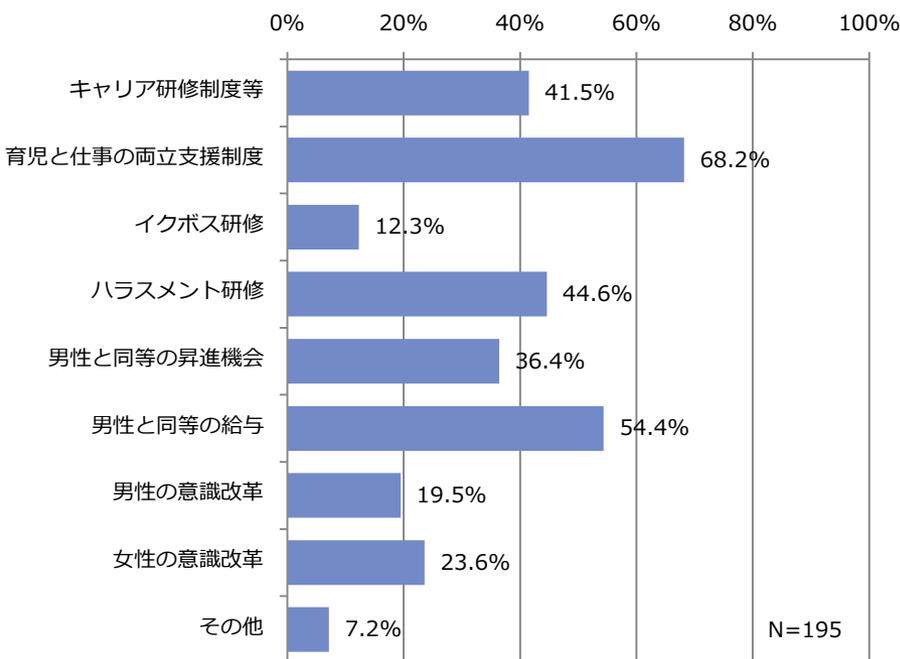
■今回調査における「行っている」という意見の割合は、「1,000名以上」が79.1%で最も多く、次いで「500~1,000名未満」が72.7%となっている。

■前回調査における「行っている」という意見の割合は、「1,000名以上」が60.9%で最も多く、次いで「500~1,000名未満」が54.0%となっている。

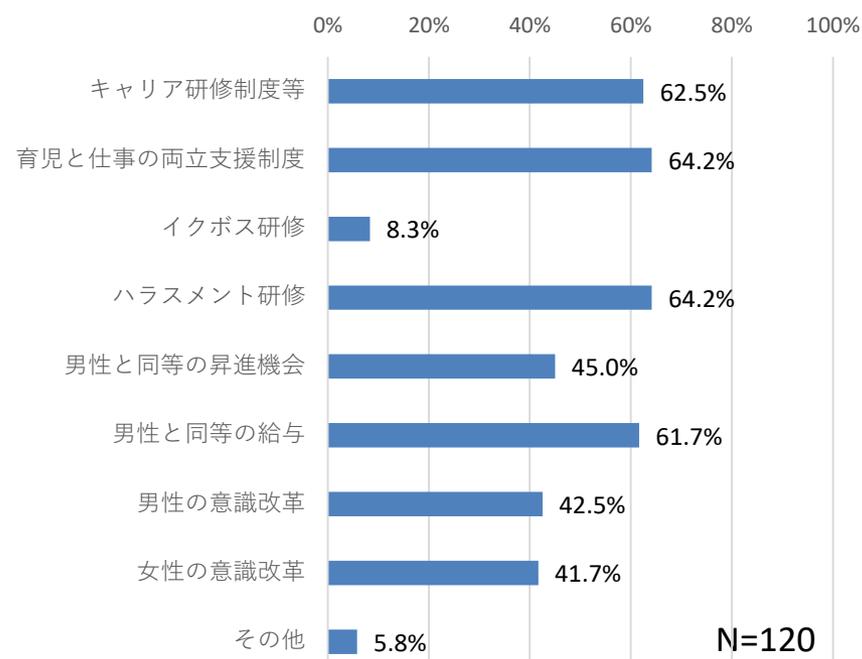
■女性活躍推進の取組みは、企業規模が大きくなると実施している割合が多い傾向にある。

Q 2 1 前問で「ある」とお答え頂いた方にお聞きします。具体的にどのような内容ですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



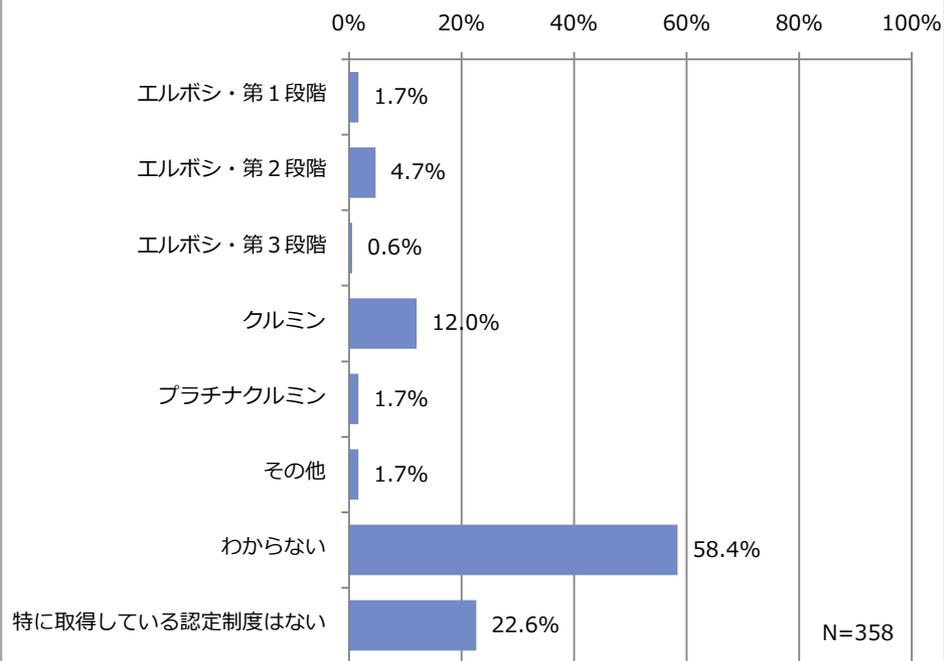
■今回調査における、女性活躍推進の取組内容については、「育児と仕事の両立支援制度」、「ハラスメント研修」が64.2%で最も多くなっている。

■前回調査においても「育児と仕事の両立支援制度」が68.2%で最も多く、次いで「男性と同等の給与」が54.4%となっている。

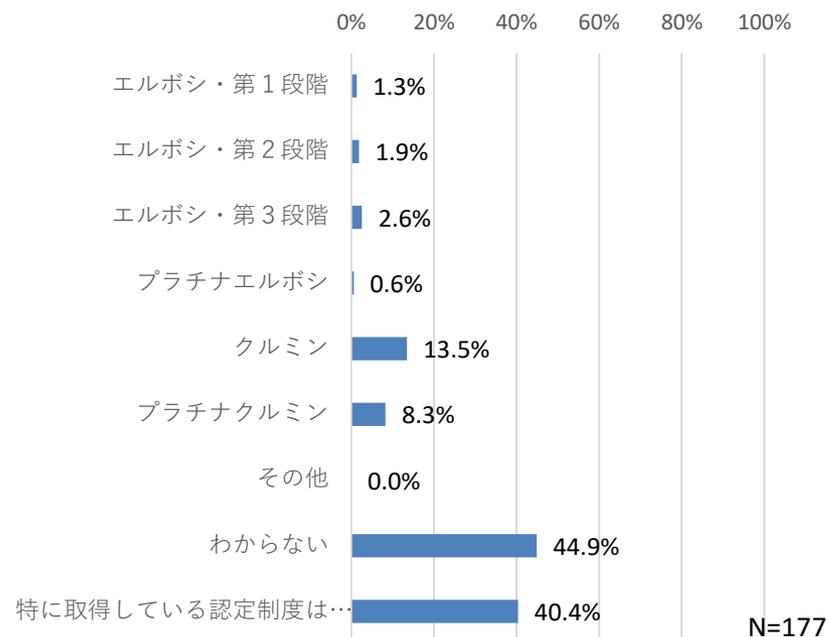
■前回調査と比較して「育児と仕事の両立支援制度」、「イクボス研修」以外の全ての項目でポイント数が増加している。

Q 2 2 現在勤務の会社が女性活躍・産休・育休等に関して取得している認定制度は何ですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



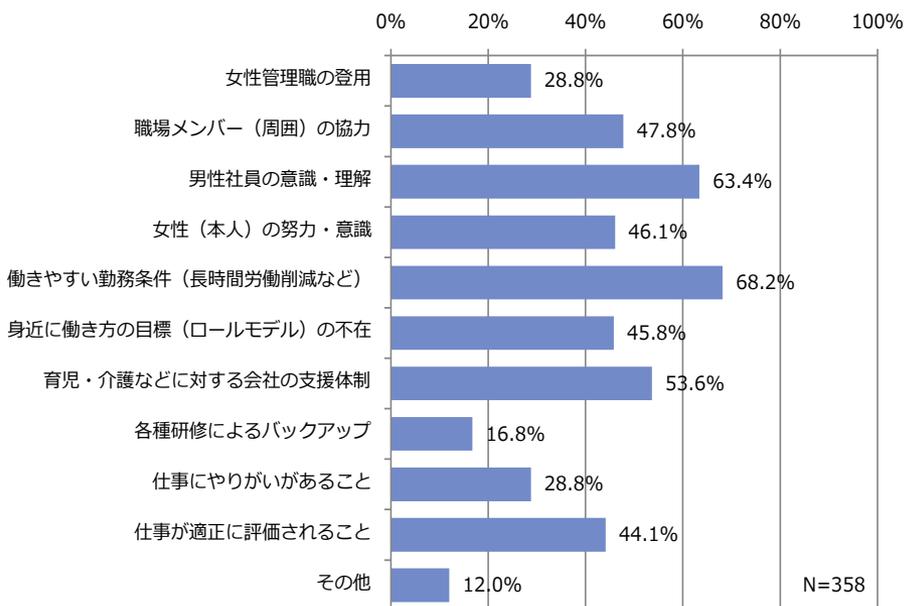
令和2年度



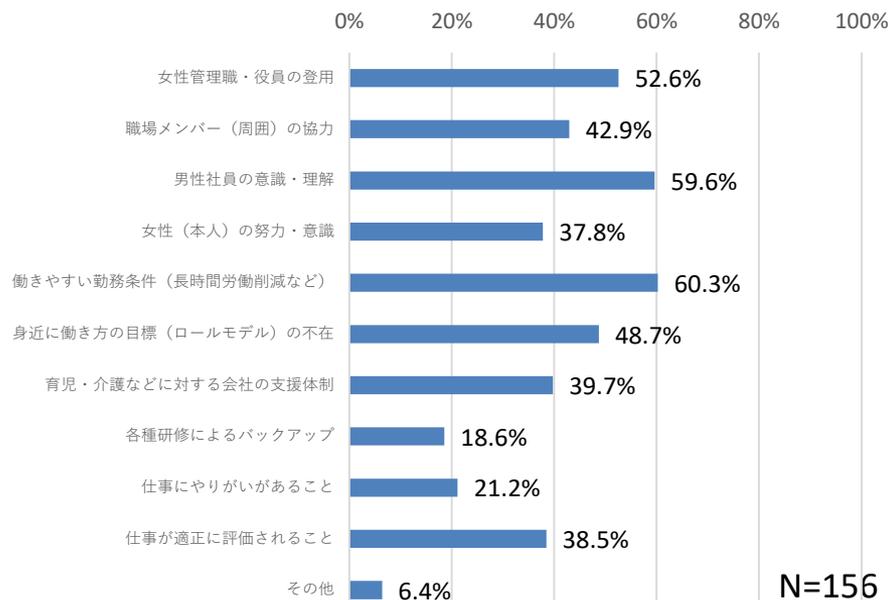
- 今回調査における、会社が取得済みの認定制度については、「わからない」が44.9%で最も多く、次いで「特に取得している認定制度はない」が40.4%となっている。
- 前回調査においても同様の傾向を示しており、「わからない」が58.4%で最も多く、次いで「特に取得している認定制度はない」が22.6%となっている。
- 最も取得されている認定制度は、「くるみん」が13.5%となっている。

Q 2 3 現在勤務の会社で女性が活躍するために改善が必要だと感じることは何ですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



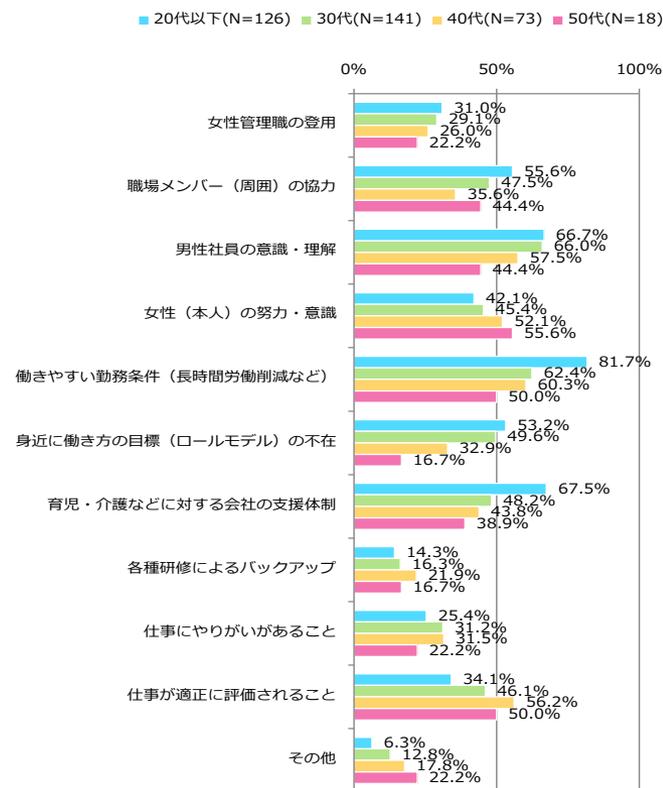
■今回調査における、女性活躍に向けた会社の改善点については、「働きやすい勤務条件」が60.3%で最も多く、次いで「男性社員の意識・理解」が59.6%となっている。

■前回調査においても同様の傾向を示しており、「働きやすい勤務条件」が68.2%で最も多く、次いで「男性社員の意識・理解」が63.4%となっている。

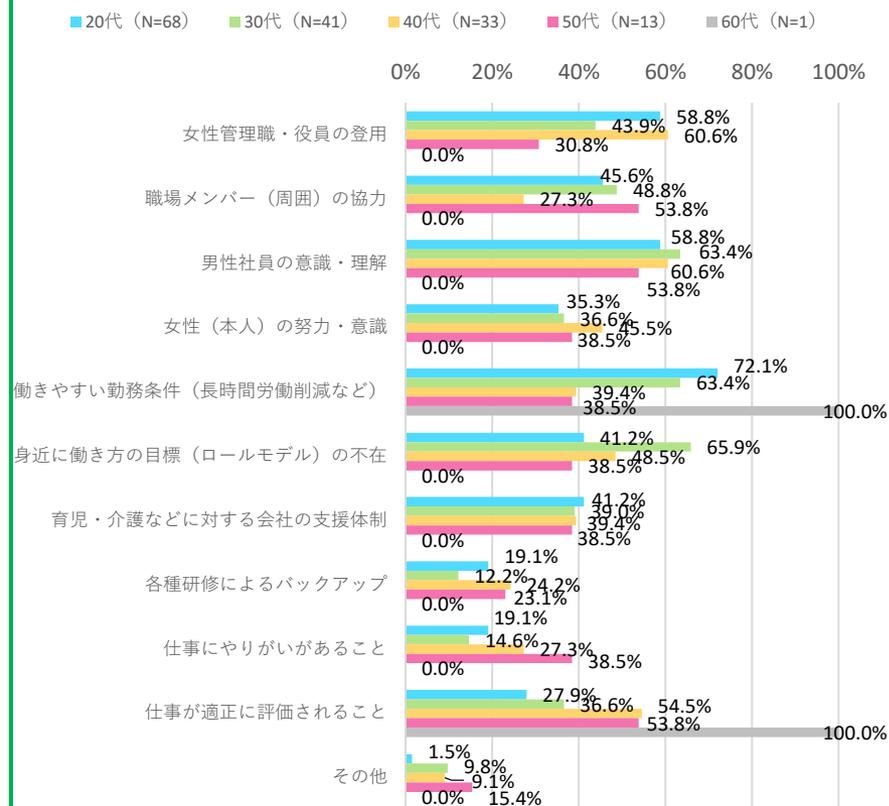
■前回調査と比較して「女性管理職・役員の登用」と回答した割合では、28.8%から52.6%と大きく増加している。

《年代別》 現在勤務の会社で女性が活躍するために改善が必要だと感じることは何ですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度

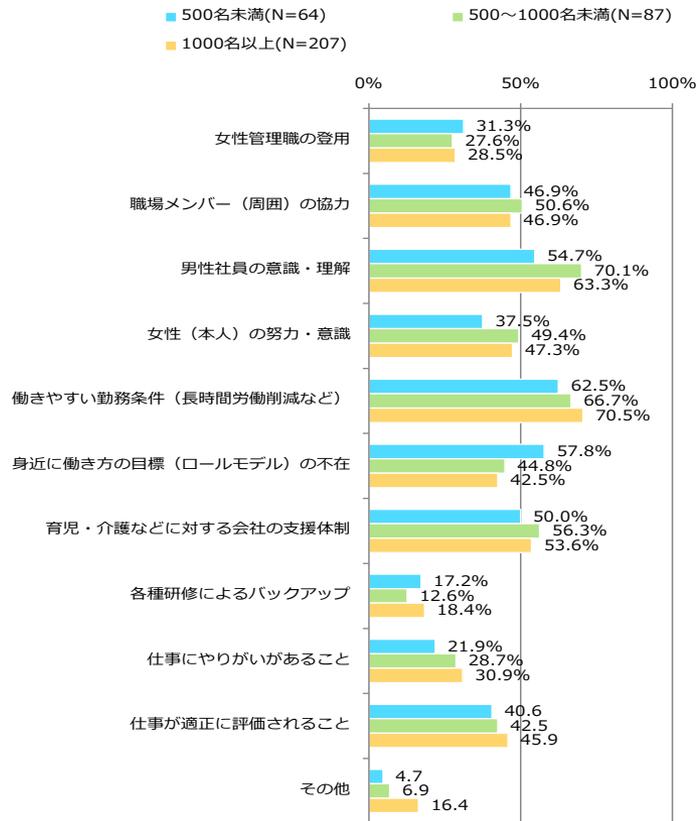


■今回調査における「働きやすい勤務条件」と回答した割合では、「60代」が100%で最も多く、次いで「20代」が72.1%となっている。

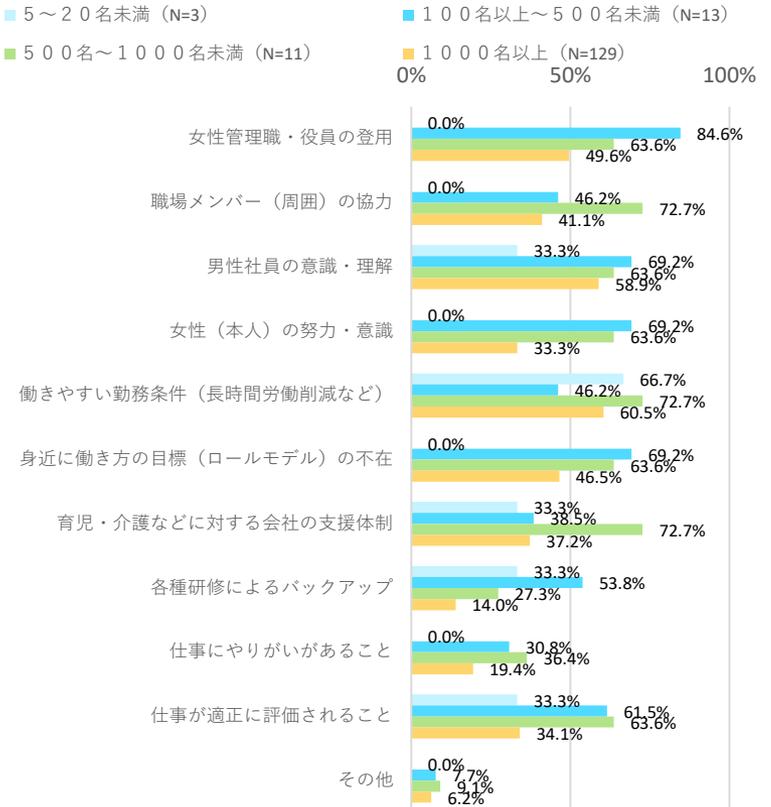
■前回調査で「働きやすい勤務条件」と回答した割合では、「20代」が81.7%で最も多く、次いで「30代」が62.4%となっている。

《会社規模別》 現在勤務の会社で女性が活躍するために改善が必要だと感じることは何ですか (当てはまるもの全て)。

平成30年度



令和2年度



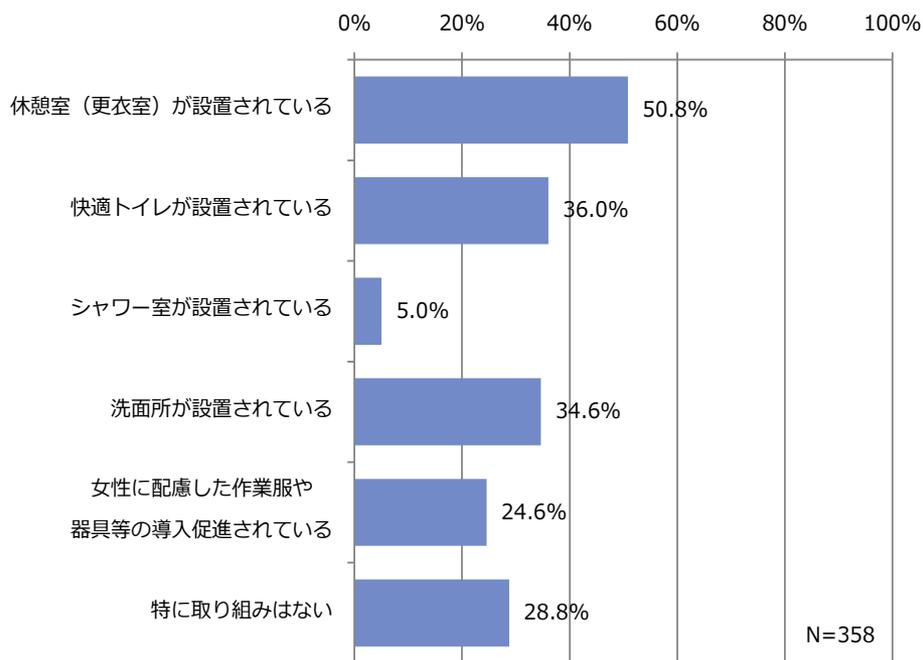
■今回調査における「働きやすい勤務条件」と回答した割合では、「500名~1,000名未満」が72.7%で最も多く、次いで「5~20名未満」が66.7%となっている。

■前回調査で「働きやすい勤務条件」と回答した割合では、「1,000名以上」が70.5%で最も多く、次いで「500名~1,000名未満」が66.7%となっている。

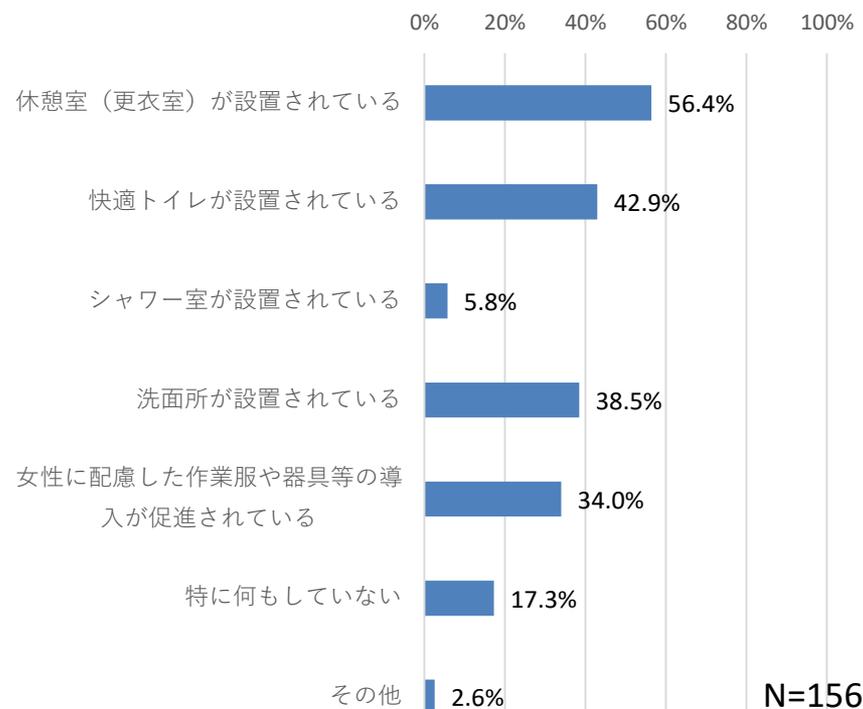
■会社規模が小さいほど、「女性管理職・役員登用」、「身近に働き方の目標が不在」と回答している割合が多い。

Q 2 4 現在勤務の会社で女性が活躍するための働きやすい現場の労働環境について、どのような整備に取り組んでいますか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度

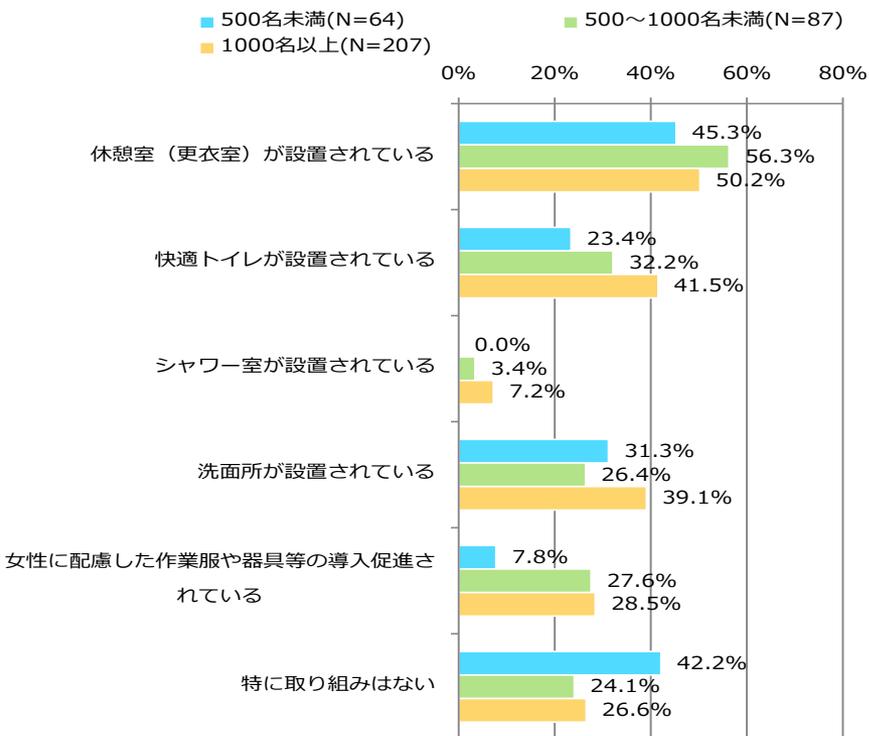


■今回調査における、女性活躍に向けた会社の労働環境の取組みについては、「休憩室が設置されている」が56.4%で最も多く、次いで「快適トイレが設置されている」が42.9%となっている。

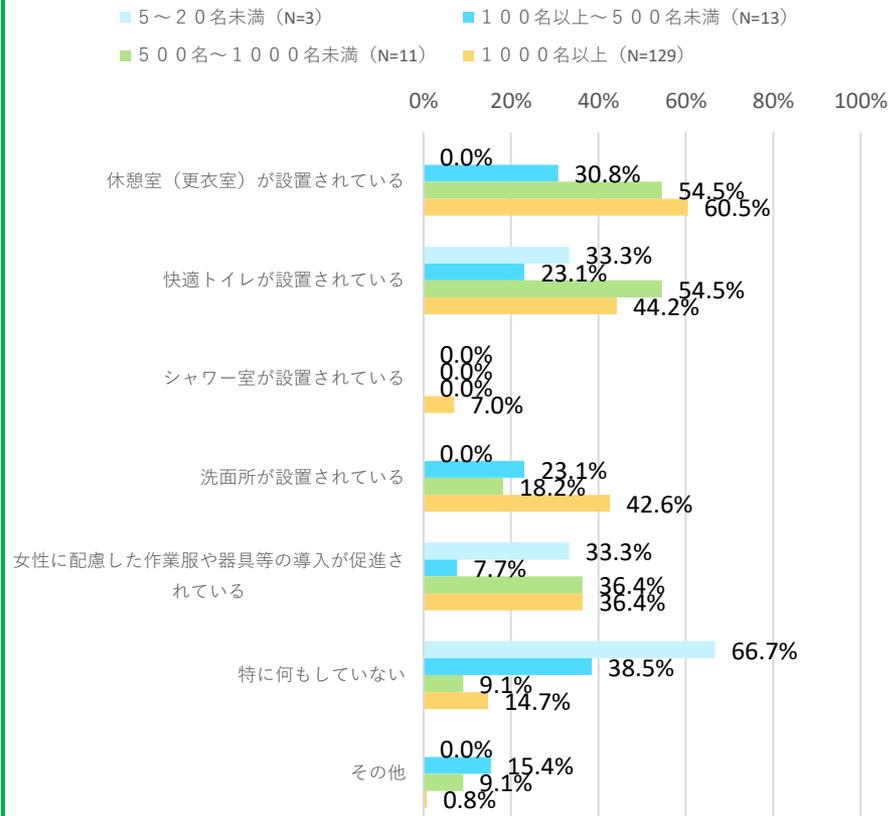
■前回調査においても同様の傾向を示しており、「休憩室が設置されている」が50.8%で最も多く、次いで「快適トイレが設置されている」が36.0%となっている。

《会社規模別》 現在勤務の会社で女性が活躍するための働きやすい現場の労働環境について、どのような整備に取り組んでいますか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



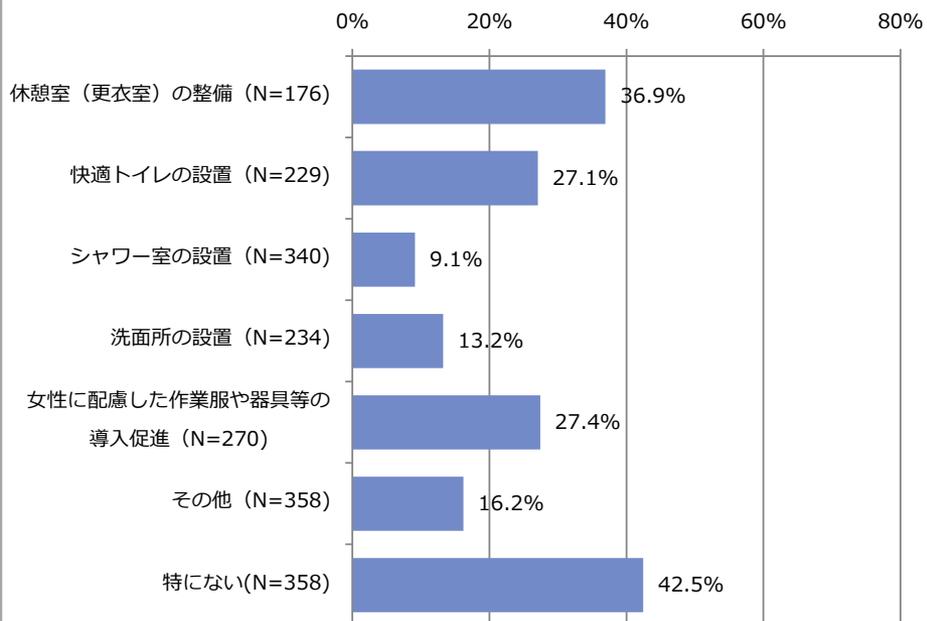
■今回調査における「休憩室が設置されている」と回答した割合では、「1,000名以上」が60.5%で最も多く、次いで「500名~1,000名未満」が54.5%となっている。

■前回調査で「休憩室が設置されている」と回答した割合では、「500名~1,000名未満」が56.3%で最も多く、次いで「1,000名以上」が50.2%となっている。

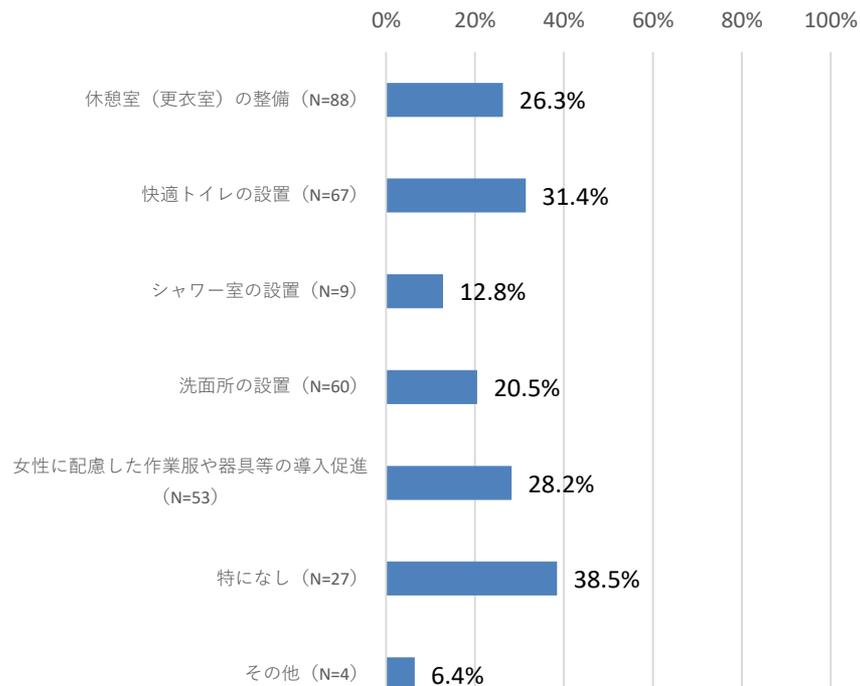
■会社規模が小さいほど、「特に何もしていない」と回答している割合が多い。

Q 2 5 現在勤務の会社で女性が活躍するための働きやすい現場の労働環境について、改善が必要だと感じることは何ですか（当てはまるもの全て）。 （前問にて設置されていると回答した人は除く）

平成30年度



令和2年度



■今回調査における、女性活躍に向けた会社の労働環境の改善点については、「特になし」が38.5%で最も多く、次いで「快適トイレの設置」が31.4%となっている。

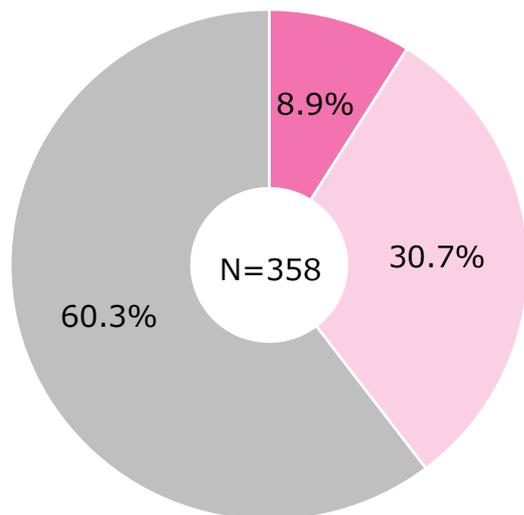
■前回調査においても「特になし」が42.5%で最も多いが、次点は「休憩室の整備」が36.9%となっている。

<まとめ>

- ・女性活躍推進の取組は、約8割で実施している。
- ・女性活躍推進の取組みは、企業規模が大きくなると実施している割合が多い傾向にある。
- ・前回調査と比較して「育児と仕事の両立支援制度」、「イクボス研修」以外の全ての項目でポイント数が増加している。
- ・一方、会社を取得済みの認定制度については、「わからない」が多い。
- ・会社の改善点については、「働きやすい勤務条件（長時間労働の是正）」、「男性社員の意識・理解」が多い。Q27において、現在取り組んでいる会社では、「男性社員の意識・理解」は多くなっているため、取り組んでいない会社へのサポートが必要である。
- ・労働環境改善は、特になしで一定程度整備が進んでいると推察される。

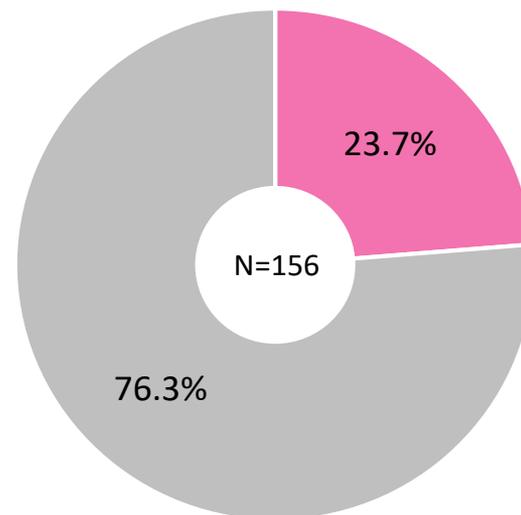
Q 2 6 女性活躍モデル工事を知っていますか。

平成30年度



- 知っている
- 聞いたことがあるが、詳しくは知らない
- 知らない

令和2年度

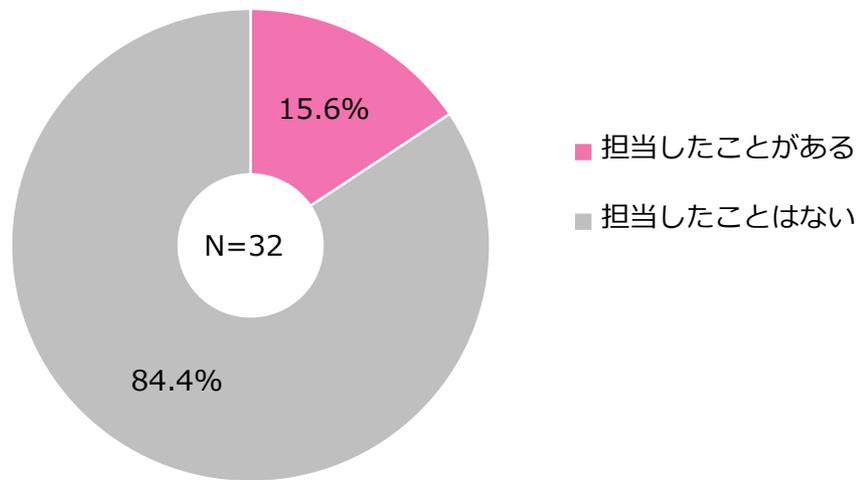


- 知っている
- 知らない

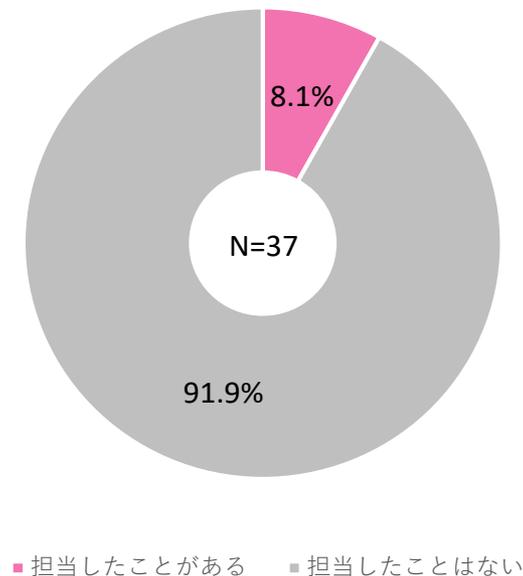
- 今回調査における、モデル工事の認知度については、「知らない」が76.3%となっており、「知っている」の23.7%を大きく上回っている。
- 前回調査では、「知らない」が60.3%で最も多く、次いで「聞いたことがあるが、詳しくは知らない」が30.7%となっている。
- 前回調査と比較して「知らない」と回答した割合は、60.3%から76.3%へ増加している。

Q 2 7 女性活躍モデル工事を担当したことがありますか。(前問にて「知っている」と回答した人のみ対象)

平成30年度



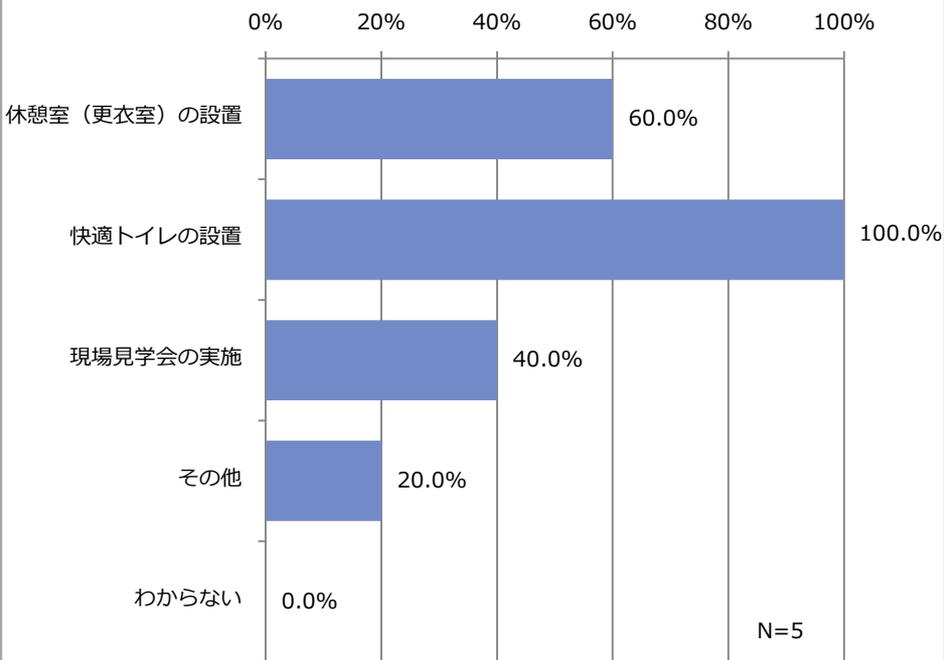
令和2年度



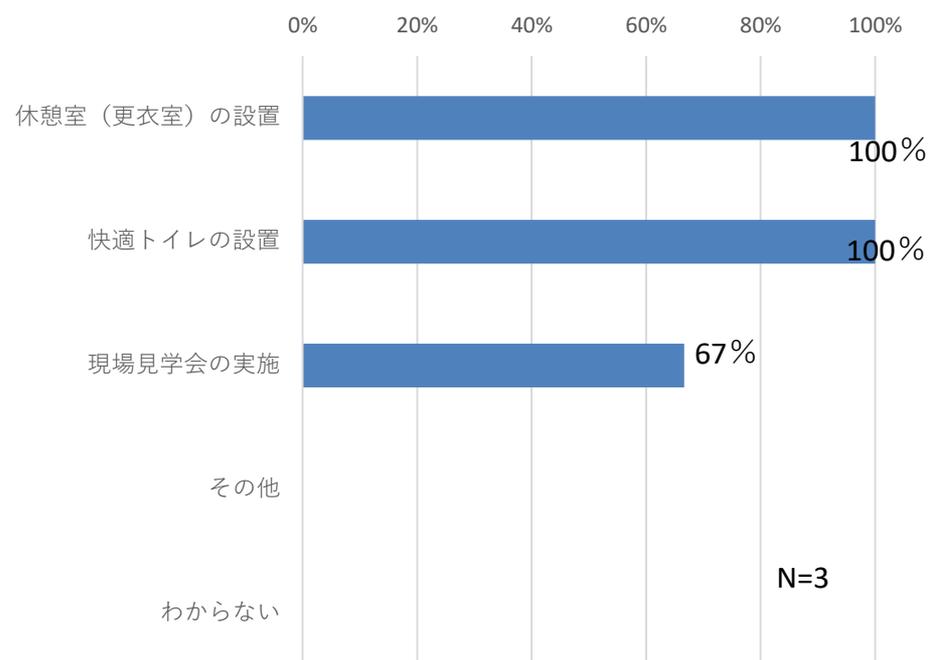
- 今回調査における、モデル工事の経験については、「担当したことはない」が91.3%となっており、「担当したことがある」の8.1%を大きく上回っている。
- 前回調査においても同様の傾向を示しており、「担当したことはない」が84.4%となっており、「担当したことがある」の15.6%を大きく上回っている。
- 前回調査と比較して、「担当したことはない」と回答した割合は、84.4%から91.9%へ増加している。

Q 2 8 前問で「担当したことがある」とお答えの方にお聞きします。女性活躍モデル工事で実施した現場の環境整備等は何ですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における、モデル工場の環境整備等については、「休憩室の設置」、「快適トイレの設置」が100%となっている。

■前回調査では、「快適トイレの設置」が100%で最も多く、次いで「休憩室の設置」が60.0%となっている。

■前回調査と比較して「休憩室の設置」が60.0%から100%に増加している。

<まとめ>

- ・女性の建設産業の就労継続等に向けた環境整備を目指したモデル工事の認知度については、約8割が知らない。
また、モデル工事を知っている人のうち実際に担当したことがあるのは1割にも満たない。

アンケート分類

1 就業継続の仕組みづくり

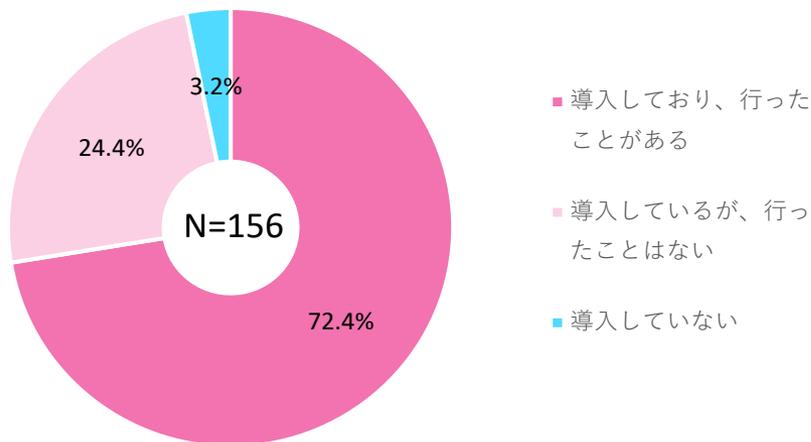
2 新技術・ICTの活用

3 教育・体験の提供

4 Challenge50

Q 2 9 現在勤務の会社は、テレワークを導入していますか。また、あなたはテレワークを行ったことがありますか。

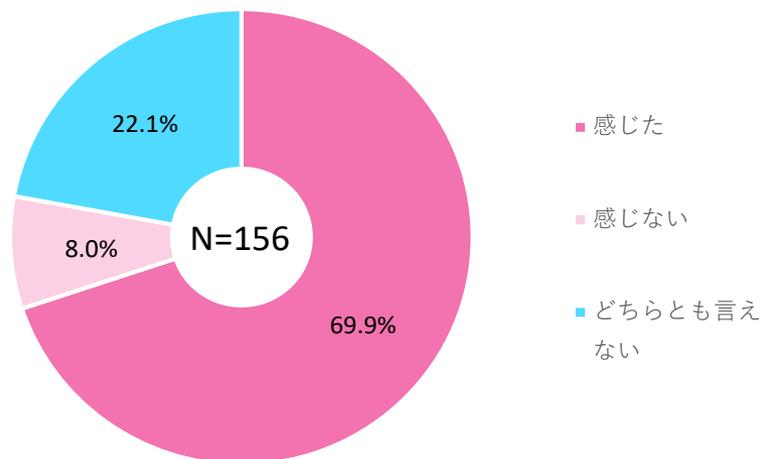
令和 2 年度



■ テレワークについては、「導入しており、行ったことがある」が72.4%で最も多く、次いで「導入しているが、行ったことはない」が24.4%となっている。

Q 3 0 前問で「導入しており、行ったことがある」とお答え頂いた方にお聞きします。テレワークは働きやすいと感じましたか。

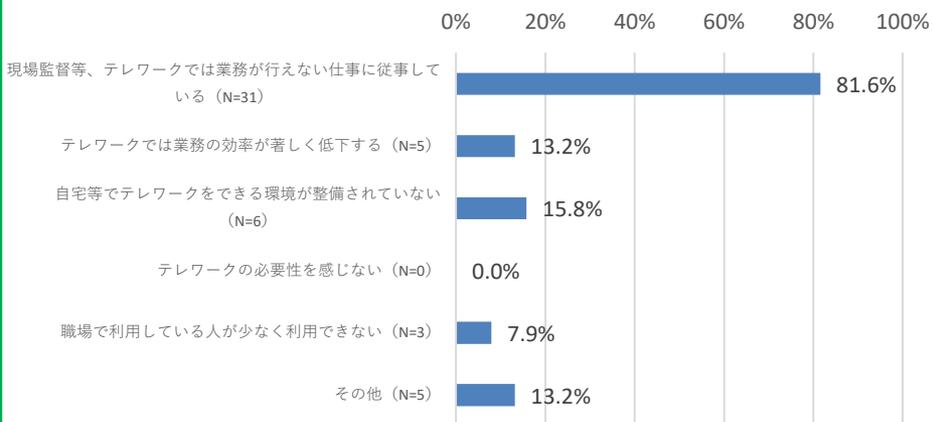
令和 2 年度



■ テレワークの働きやすさについては、「感じた」が69.9%で最も多く、次いで「どちらとも言えない」が22.1%となっている。

Q 3 1 前問で「導入しているが、行ったことはない」とお答え頂いた方にお聞きします。行わなかった理由は何ですか（当てはまるもの全て）。

令和2年度



■テレワークを行わなかった理由については、「現場監督等、テレワークでは業務が行えない仕事に従事している」が81.6%で最も多く、次いで「自宅等でテレワークをできる環境が整備されていない」が15.8%となっている。

<まとめ>

- ・テレワークの導入については、ほぼすべての会社で導入済みだが、実施したことが無い人が約3割いる。
- ・建設業ならではの現場監督等、テレワークでは業務が行えないことから実施していない。

アンケート分類

1 就業継続の仕組みづくり

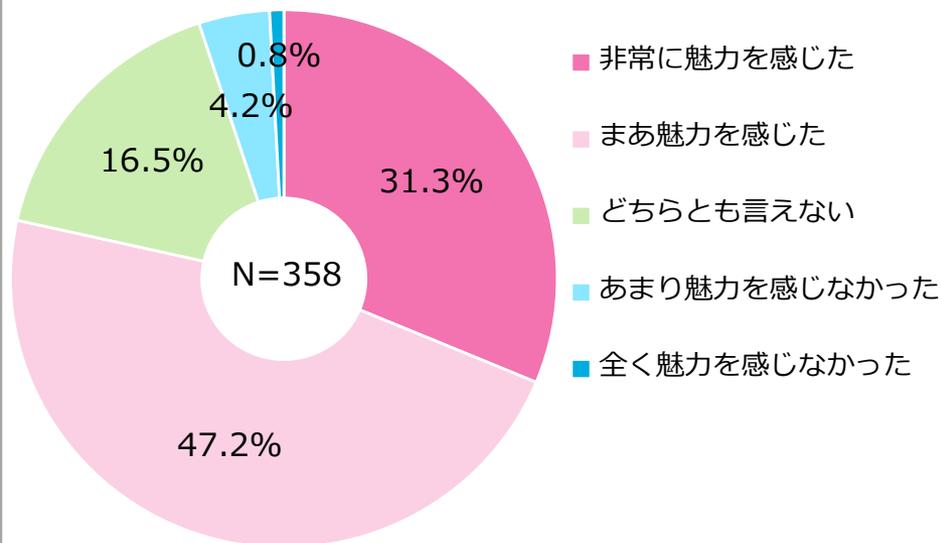
2 新技術・ICTの活用

3 教育・体験の提供

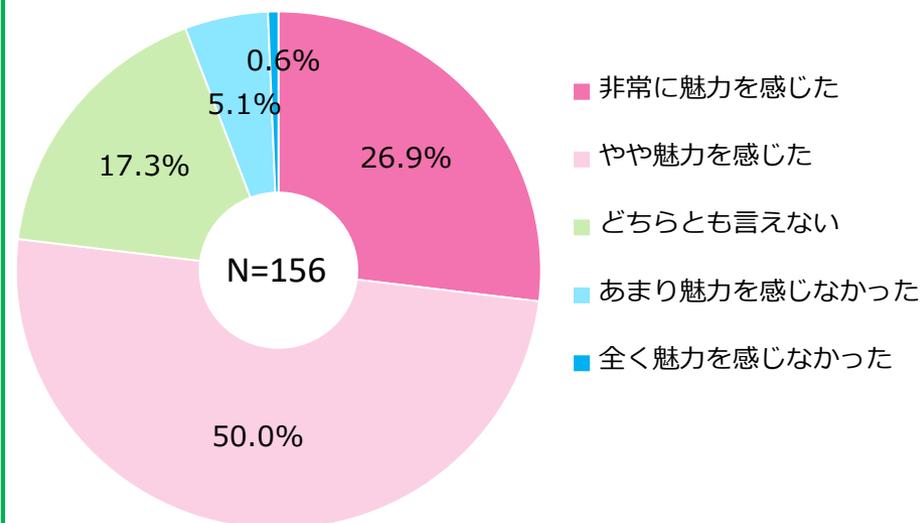
4 Challenge50

Q 3 2 就職する際に建設業界に魅力を感じましたか。

平成30年度



令和2年度

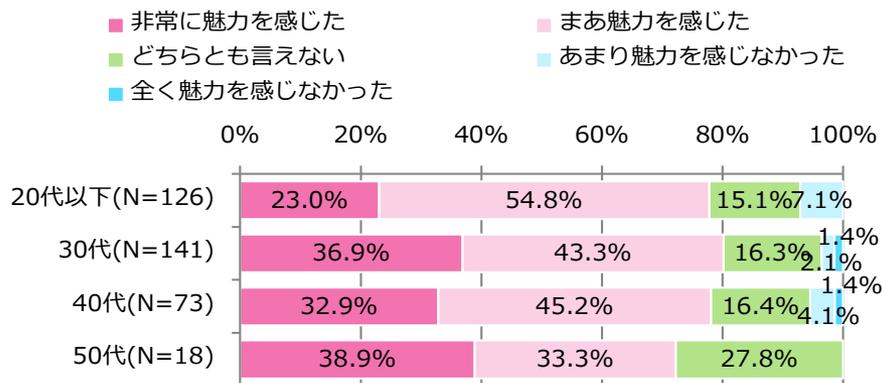


■今回調査における、就職する際の魅力については、「やや魅力を感じた」が50.0%で最も多く、次いで「非常に魅力を感じた」が26.9%となっている。

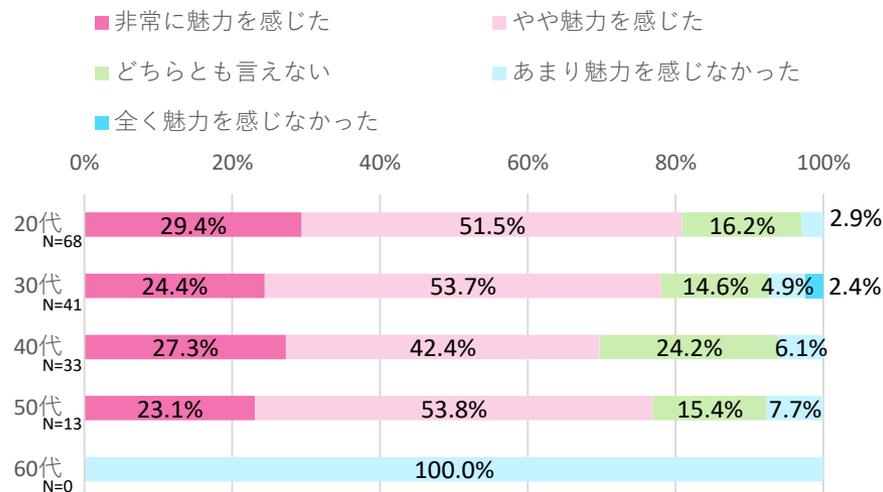
■前回調査においても同様の傾向を示しており、「やや魅力を感じた」が47.2%で最も多く、次いで「非常に魅力を感じた」が31.3%となっている。

《年代別》就職する際に建設業界に魅力を感じましたか。

平成30年度



令和2年度



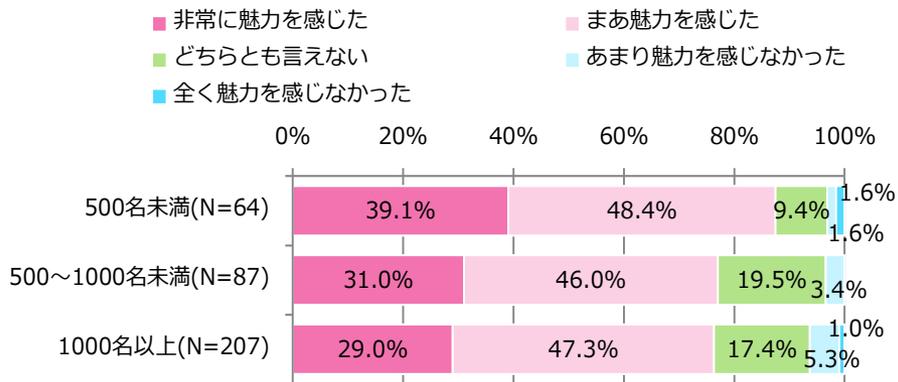
■今回調査における「非常に魅力を感じた」「やや魅力を感じた」という肯定的な意見の割合は、「20代」が80.9%で最も多く、次いで「30代」が78.1%となっている。

■前回調査における「非常に魅力を感じた」「やや魅力を感じた」という肯定的な意見の割合は、「30代」が80.2%で最も多く、次いで「40代」が78.1%となっている。

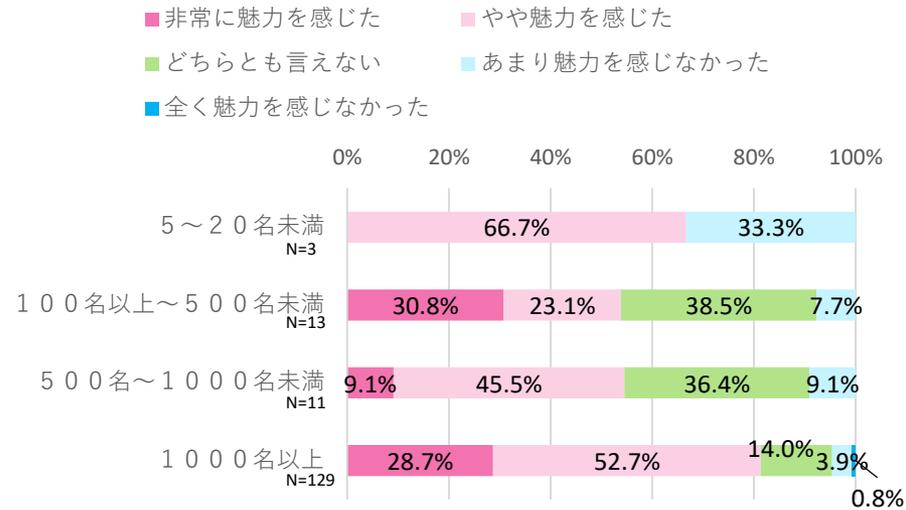
■年代別で大きなバラツキはなく、どの年代も建設業界に魅力を感じて入職している技術者が多い。

《企業規模別》就職する際に建設業界に魅力を感じましたか。

平成30年度



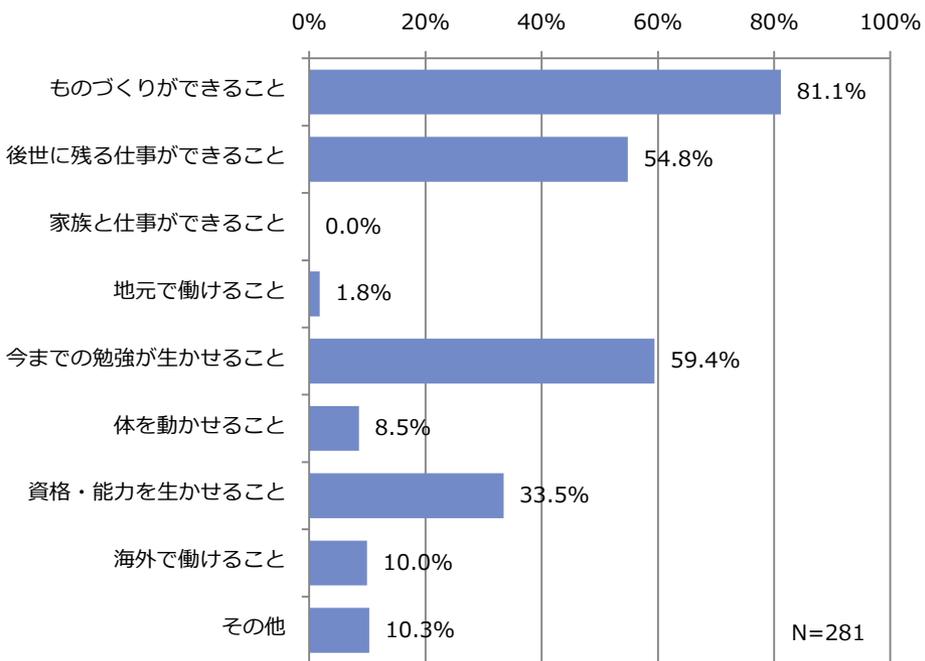
令和2年度



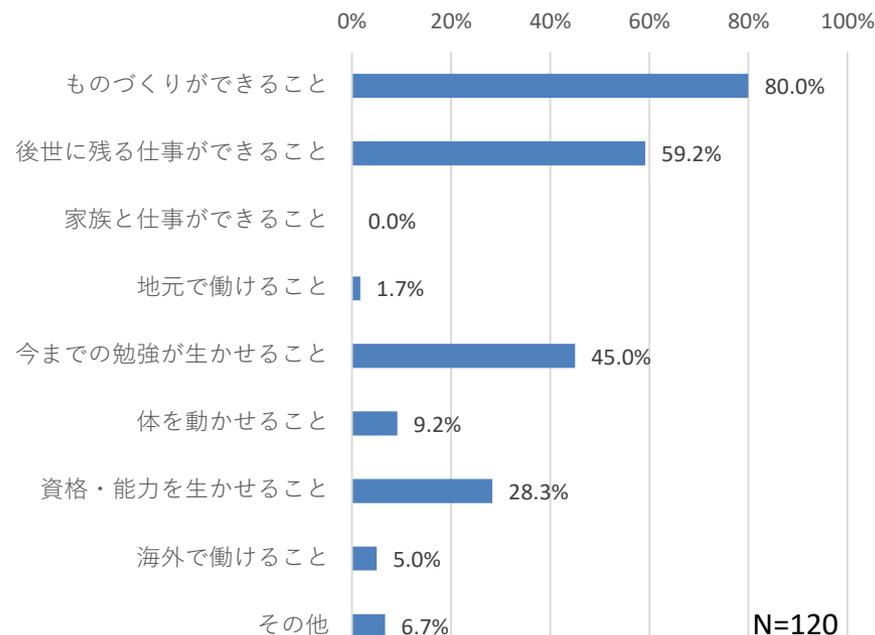
- 今回調査における「非常に魅力を感じた」「やや魅力を感じた」という肯定的な意見の割合は、「1,000名以上」が81.4%で最も多く、次いで「5~20名未満」が66.7%となっている。
- 前回調査における「非常に魅力を感じた」「やや魅力を感じた」という肯定的な意見の割合は、「500名未満」が87.5%で最も多く、次いで「500名~1,000未満」が77.0%となっている。
- 前回調査と比較して、「1,000名以上」の大企業では大きな変化が見られなかったが、「100名~1,000未満」の中堅企業では、肯定的な意見が大きく減少した。

Q 3 3 前問で「非常に魅力を感じた」、「まあ魅力を感じた」とお答えの方にお聞きします。就職する際、建設業界のどのような点に魅力を感じましたか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



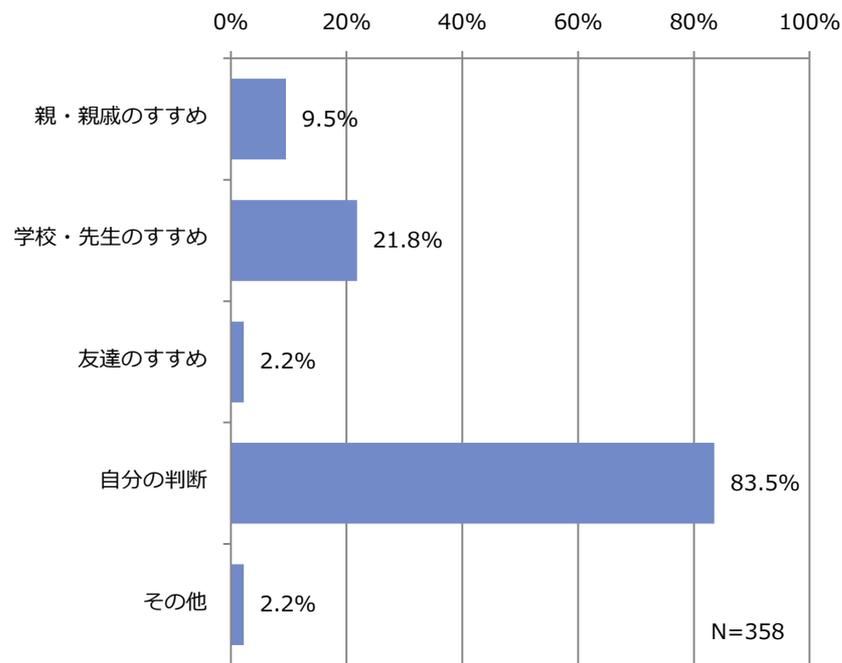
令和2年度



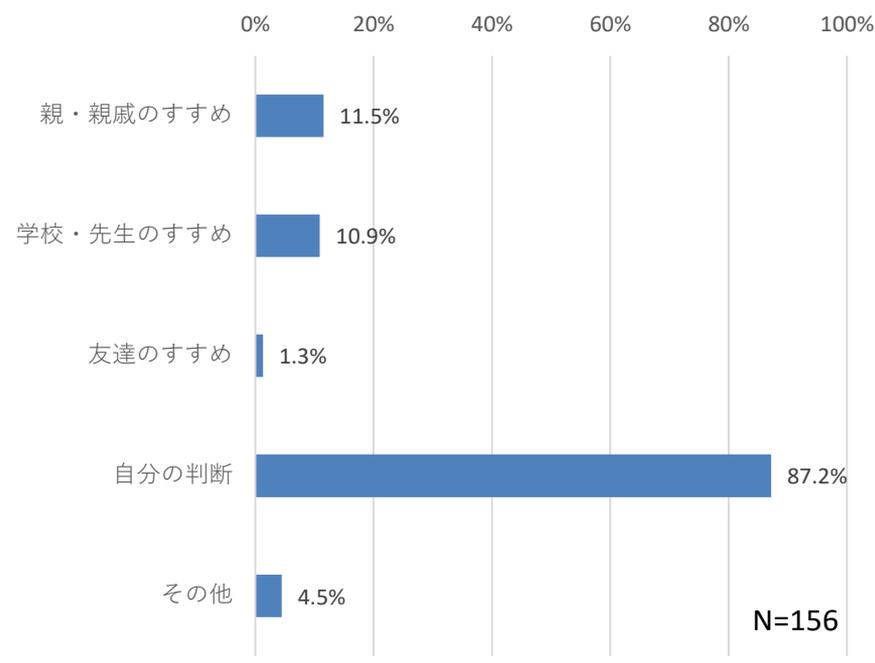
- 今回調査における、就職する際どこに魅力を感じたかについては、「ものづくりができること」が80.0%で最も多く、次いで「後世に残る仕事ができること」が59.2%となっている。
- 前回調査においても、「ものづくりができること」が81.1%で最も多いが、次点は「今までの勉強が活かせること」が59.4%となっていた。
- 全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であった。

Q 3 4 建設業界に就職するきっかけを教えてください（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における、就職するきっかけについては、「自分の判断」が87.2%で最も多く、次いで「親・親戚のすすめ」が11.5%となっている。

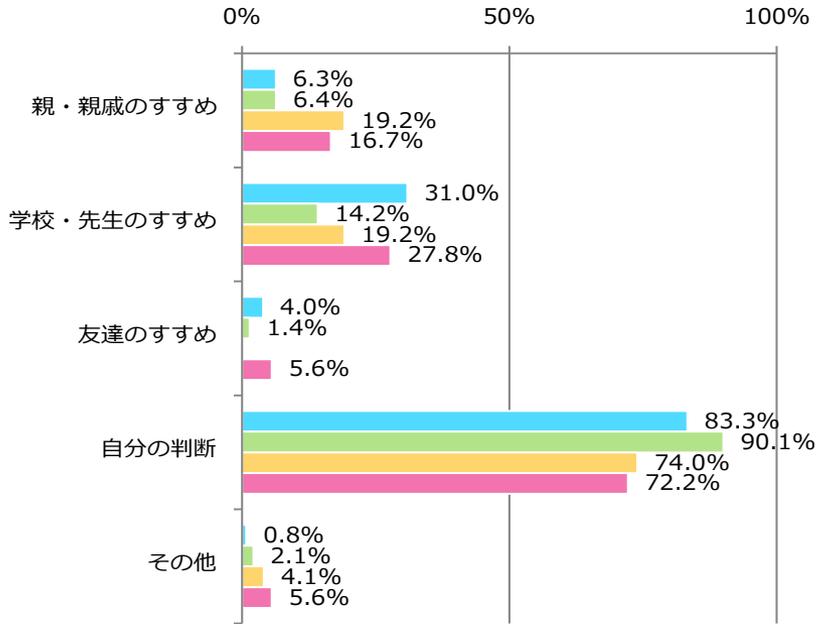
■前回調査においても、「自分の判断」が83.5%で最も多いが、次点は「学校・先生のすすめ」が21.8%となっていた。

■全体的には、概ね前回調査と同じ傾向であった。

《年代別》建設業界に就職するきっかけを教えてください（当てはまるもの全て）。

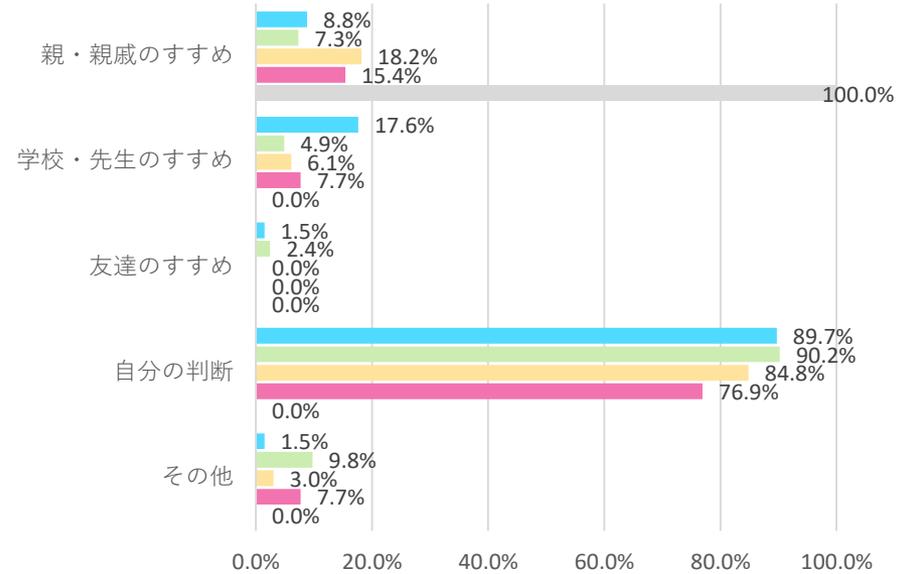
平成30年度

■ 20代以下(N=126) ■ 30代(N=141) ■ 40代(N=73) ■ 50代(N=18)



令和2年度

■ 20代 (N=81) ■ 30代 (N=47) ■ 40代 (N=37)
■ 50代 (N=14) ■ 60代 (N=1)



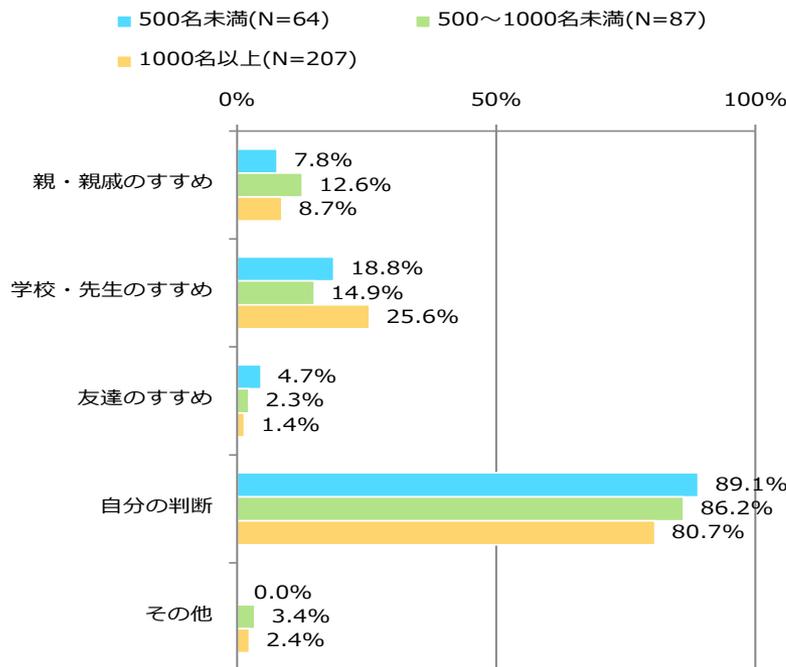
■今回調査における「自分の判断」と回答した割合は、「30代」が90.2%で最も多く、次いで「20代」が89.7%となっている。

■前回調査においても同様の傾向を示しており、「30代」が90.1%で最も多く、次いで「20代」が83.3%となっている。

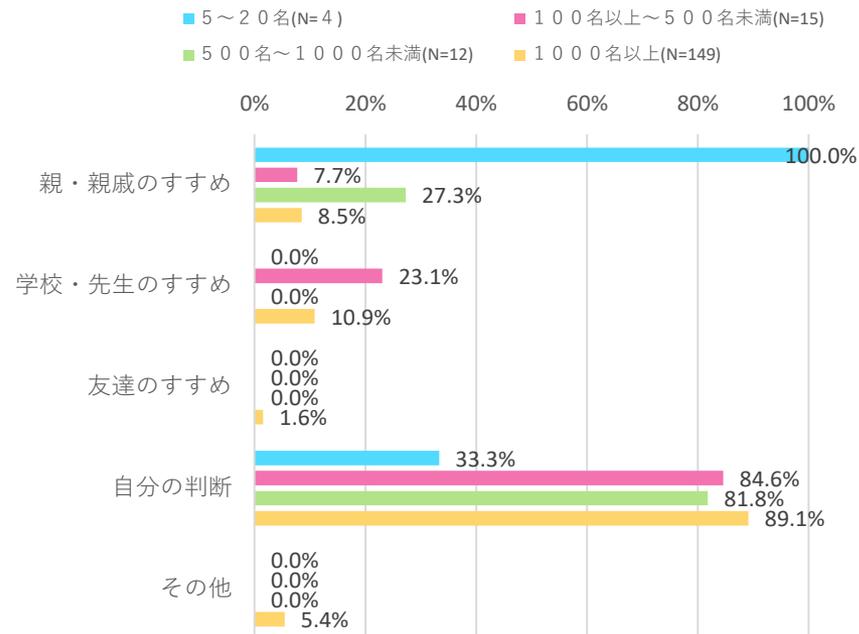
■「親・親戚のすすめ」と回答した割合は、「40代」が18.2%で最も多く、次いで「50代」が15.4%となっている。

《会社規模別》建設業界に就職するきっかけを教えてください（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における「自分の判断」と回答した割合は、「1,000名以上」が89.1%で最も多く、次いで「100名以上～500名未満」が84.6%となっている。

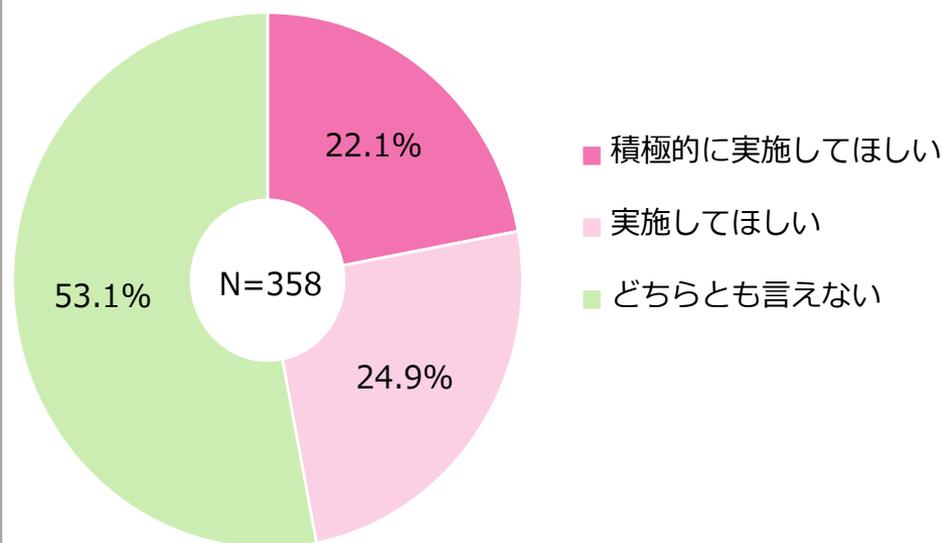
■前回調査では、「500名未満」が89.1%で最も多く、次いで「500名以上～1,000名未満」が86.2%となっている。

<まとめ>

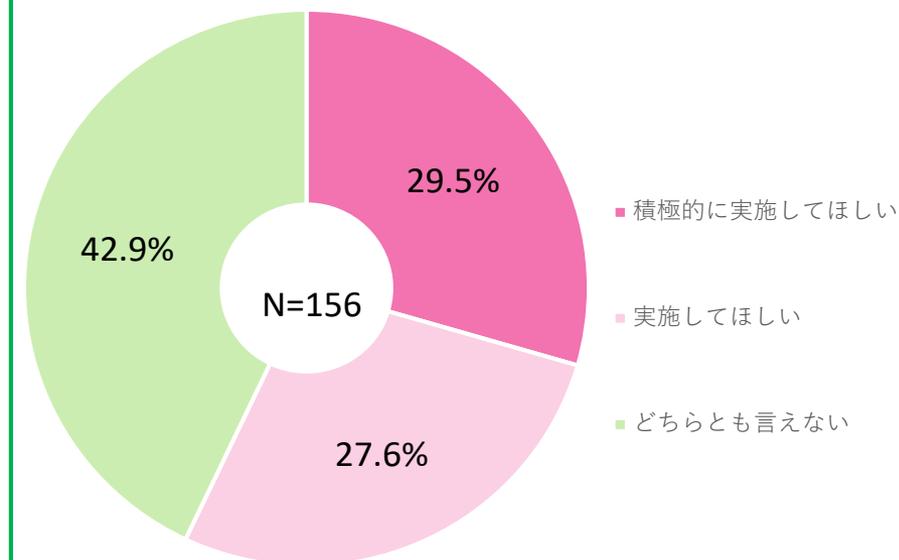
- ・ 入職者の約7割が建設業界に魅力を感じて入職
- ・ ものづくりができること、後世へ残せること、勉強を活かせる。
- ・ 建設業界には自分の判断で約9割が入職

Q 3 5 建設業における女性活躍や働き方改革に関するイベントを実施してほしいですか。

平成30年度



令和2年度

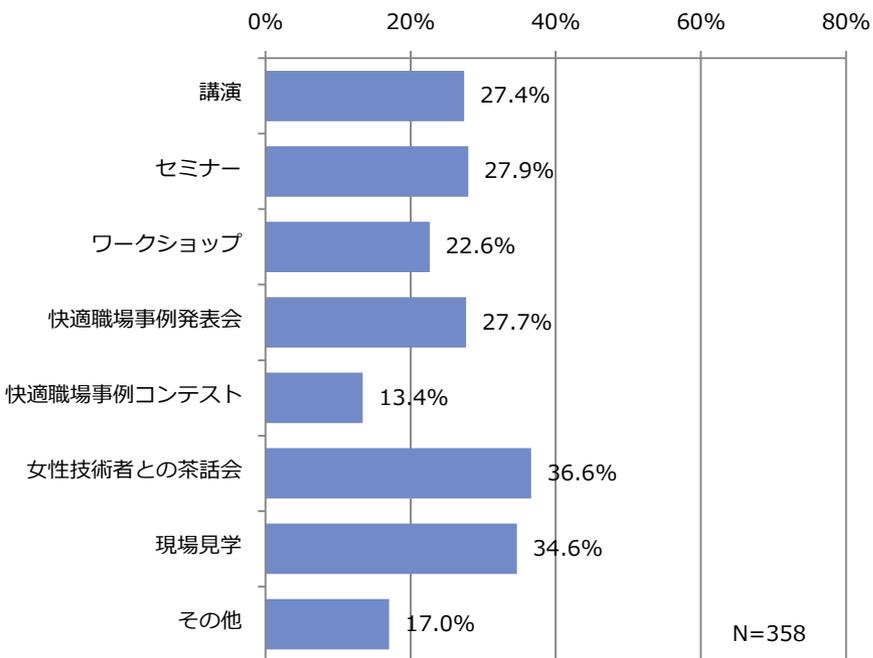


■今回調査における、イベント開催については、「どちらとも言えない」が42.9%で最も多く、次いで「積極的に実施してほしい」が29.5%となっている。

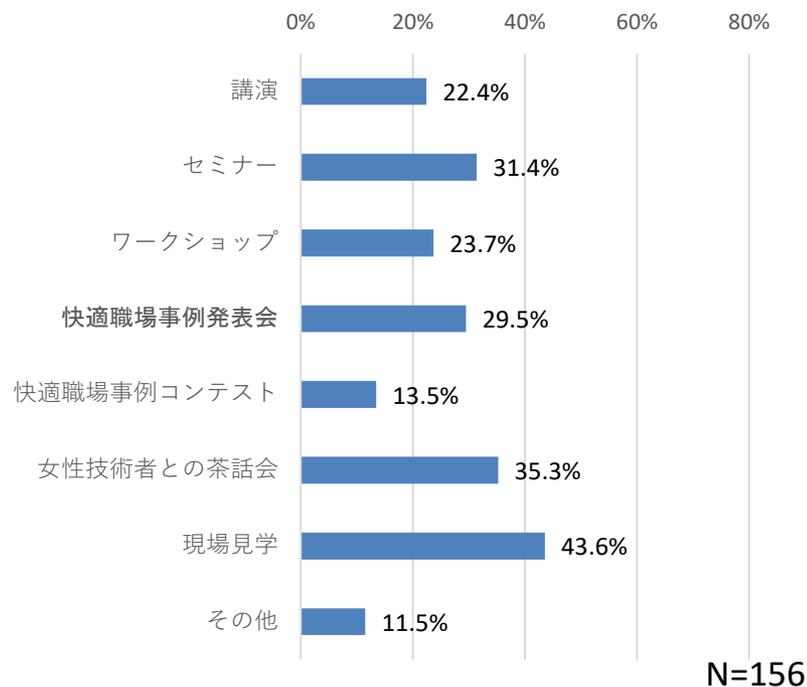
■前回調査では、「どちらとも言えない」が53.1%で最も多く、次いで「実施してほしい」が24.9%となっている。

Q 3 6 建設業における女性活躍や働き方改革に関するイベント内容について、行ってみたいと思うものは何ですか（当てはまるもの全て）。

平成30年度



令和2年度



■今回調査における、イベント内容については、「現場見学」が43.6%で最も多く、次いで「女性技術者との茶話会」が35.3%となっている。

■前回調査では、「女性技術者との茶話会」が36.6%で最も多く、次いで「現場見学」が34.6%となっている。

<まとめ>

- ・ 女性活躍や働き方改革の普及啓発に向けたイベント開催については、約6割が肯定的な意見を持っている。
- ・ 具体的には、「現場見学」や「女性技術者との茶話会」が意見として多い。

アンケート分類

1 就業継続の仕組みづくり

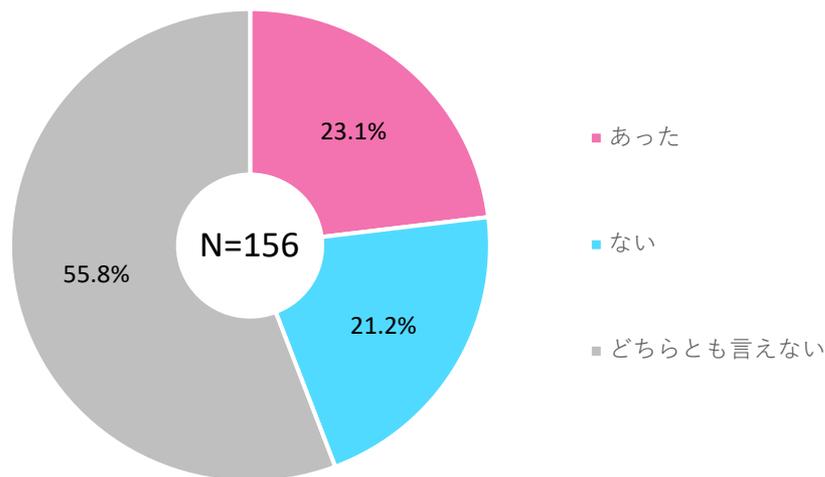
2 新技術・ICTの活用

3 教育・体験の提供

4 Challenge50

Q 3 7 Challenge50を読んで、建設業界の女性活躍に対する課題認識に変化がありましたか。

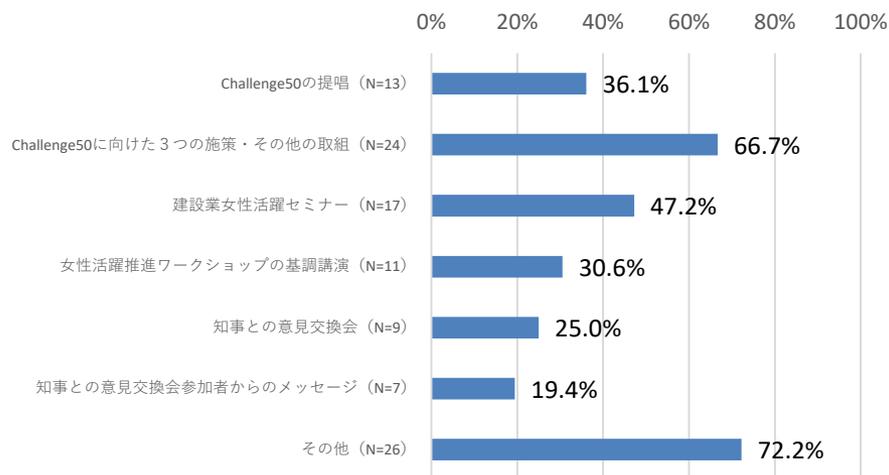
令和 2 年度



■女性活躍の課題認識の変化については、「どちらとも言えない」が55.8%で最も多く、次いで「あった」が23.1%となっている。

Q 3 8 前問で「あった」とお答えの方にお聞きします。小冊子の中でどの内容に関心がありましたか（当てはまるもの全て）。

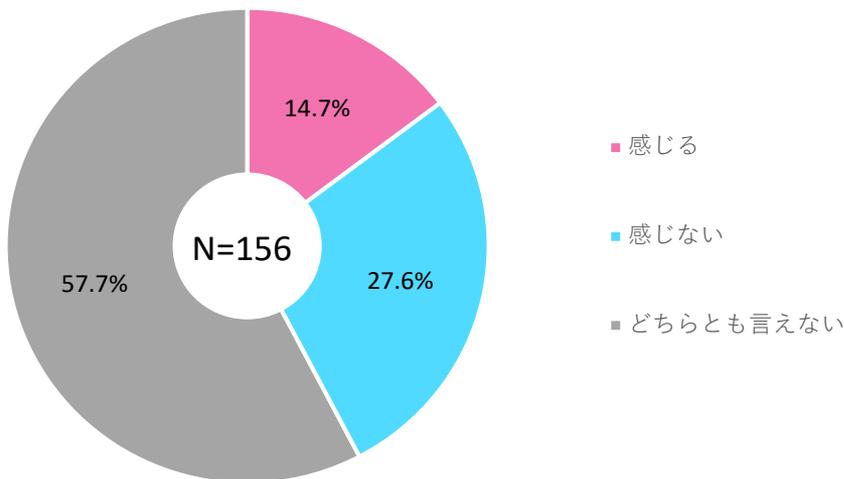
令和 2 年度



■Challenge50の関心ある内容については、「その他」が72.2%で最も多く、次いで「Challenge50に向けた3つの施策・その他の取組」が66.7%となっている。

Q 3 9 現在勤務の会社において、小冊子の配布を機に女性活躍を推進する取組が加速すると感じますか。

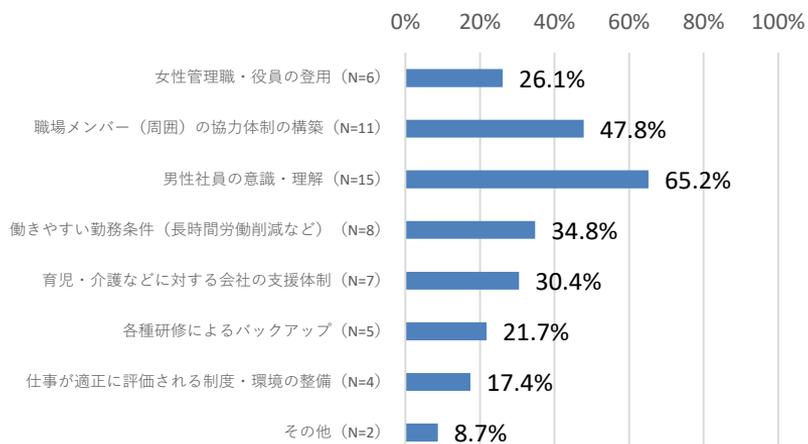
令和 2 年度



■Challenge50により取組みが加速するかについては、「どちらとも言えない」が57.7%で最も多く、次いで「感じない」が27.6%となっている。

Q 4 0 前問で「感じる」とお答えの方にお聞きします。具体的にどのような取組が加速すると思いますか（当てはまるもの全て）。

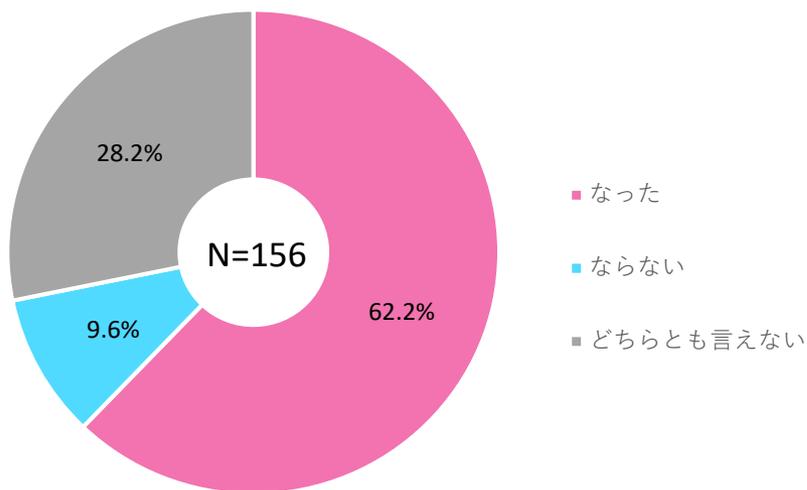
令和 2 年度



■加速する取組については、「男性社員の意識・理解」が65.2%で最も多く、次いで「職場メンバーの協力体制の構築」が47.8%となっている。

Q 4 1 小冊子は、企業・団体・東京都の取組や支援制度等を知るきっかけになりましたか。

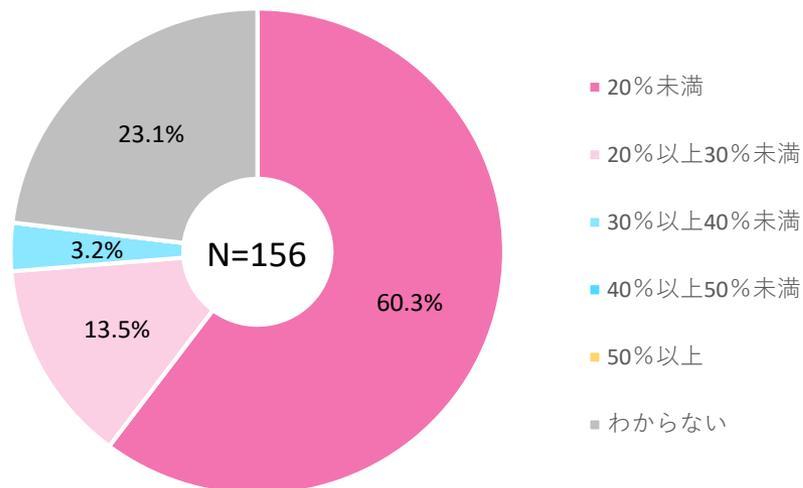
令和 2 年度



■ Challenge50により取組みを知るきっかけになったかについては、「なった」が62.2%で最も多く、次いで「どちらとも言えない」が28.2%となっている。

Q 4 2 現在勤務の会社の女性比率はどの程度ですか。

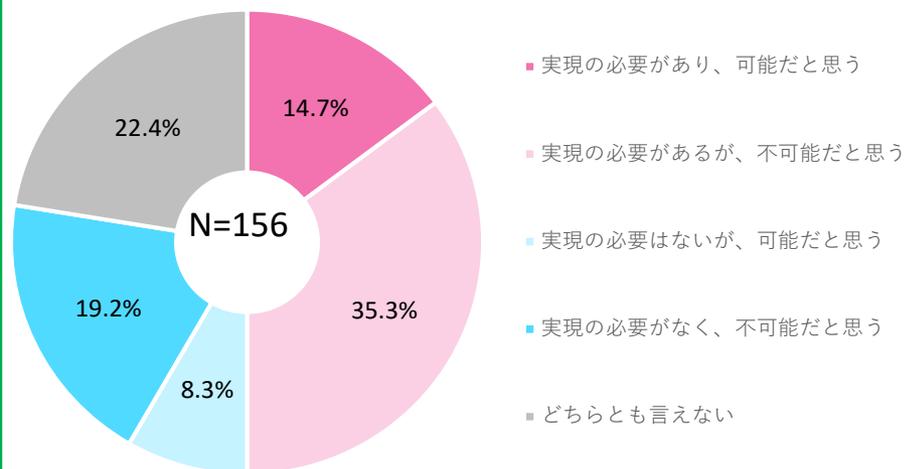
令和 2 年度



■ 会社の女性比率については、「20%未満」が60.3%で最も多く、次いで「わからない」が23.1%となっている。

Q 4 3 小冊子では、建設産業界で働く女性比率を2050年に50%にする「Challenge50」を提唱しました。これについて、あなたのお考えと近いものをお選び下さい。

令和2年度



■ Challenge50の提唱については、「実現の必要があるが、不可能だと思う」が35.3%で最も多く、次いで「実現の必要がなく、不可能だと思う」が19.2%となっている。

<まとめ>

- Challenge50を契機に女性活躍の取組みが加速するかについては、5割以上が「どちらともいえない」と中間的な立場であることが確認できる。
- Challenge50の関心ある内容については、「Challenge50に向けた3つの施策・その他の取組」が約7割となっており、3つの施策の方向性は肯定的に受け止められている。
- Challenge50により行政や企業の取組みを知るきっかけになったかについては、約6割が肯定的な意見を持っている。

(参考資料) 自由意見

<自由意見 1-①> 「Challenge50」の達成のためには何をすべきと思いますか。

No.	Q43の回答	意見
1	実現の必要があり、可能だと思う	全ての職種で女性が男性の仕事を担えるとは考えにくいですが、制度の整備や使用する機器、男女両方の意識改革などにより、現在より女性の比率をアップさせることは可能と考える。
2	実現の必要があり、可能だと思う	このことは全業界に入れるべきことだし、これが当たり前になって欲しい。まず、今すぐに取り入れられること、育児休暇などを確実にするなど、あと、Itも重要だけど、2050年でここまでItにしすぎるなら人間自体要らなくなるのではないかと思った。
3	実現の必要があるが、不可能だと思う	不可能だと思った理由：男性社員に「将来の担い手として女性社員が必要」だという意識がない、また女性社員に「男性と同じ職制において同じ能力、同じ内容の仕事を積極的に行える人材が少ない（能力面、意識面において）」と感ずるため
4	実現の必要がなく、不可能だと思う	そもそも建設業界を希望するのは男性の比率が多いと思うため、男性の比率が多くても良いと思う。
5	実現の必要があり、可能だと思う	実現させたい、実現できるという気持ちは何事にも必要だと思う。様々な立場の人に、出来ない、ではなく、どうすれば出来るか、という考え方が必要。
6	実現の必要があるが、不可能だと思う	日本の悪しき慣習で、女性が家事・育児・介護を行うべきという意識が強く、それも男性だけでなく、女性自身もそう思っている。結局女性はいろいろなことをあきらめざるを得ない。女性「活躍」は自分で責任を持って行うので、とりあえず男性と同じ土俵に上げてほしい。
7	実現の必要がなく、不可能だと思う	マンパワーが必要な職場であること、時間外の急な対応や泊まり込みが多く家事・育児など担当する女性には向いていない、配偶者が建設業以外である場合理解が得られるか不安
8	実現の必要があるが、不可能だと思う	建設産業界の仕事は時間的な拘束が長いと思われるため
9	実現の必要がなく、不可能だと思う	なぜ建設業だけ50%に？と疑問です

<自由意見 1-②> 「Challenge50」の達成のためには何をすべきと思いますか。

No.	Q43の回答	意見
10	実現の必要がなく、不可能だと思う	女性が少ないからこそ働きやすい気がします。半数が女性になったら、特に体育会系でやってきた会社(某ゼネコン)は衰退しそうな気がします・・・。
11	実現の必要があるが、不可能だと思う	弊社はまだ女性が建設現場に出ていませんが、人手不足から男性社員の負荷が非常に大きいです。若手の建設業離れの中、働き手は女性が増えるしかないとい頃から痛感しています。
12	実現の必要があるが、不可能だと思う	業界として女性をいれることに対してメリットを男性目線で感じさせている条件
13	実現の必要があり、可能だと思う	クォーター制度の導入。
14	実現の必要はないが、可能だと思う	職種に応じて、適不適があるので、一律の数値目標はどうかと思う。
15	実現の必要があるが、不可能だと思う	マンパワーを必要とするなど、考え方が馴染んでしまっている為。
16	実現の必要があるが、不可能だと思う	無人化し、全自動で工事を行うことは非現実的なように感じる。無人化するならば現場監督の需要すらなくなるのでは。
17	実現の必要があるが、不可能だと思う	新入社員をたくさん入れることで一時的に割合を増やすことはできるだろうが、その実態は結婚出産を経験して続けている先輩がほぼおらず、ただの数合わせにすぎないとおもうから
18	実現の必要があるが、不可能だと思う	建設業を希望する女性の数がそもそも少ないため、50%は非常に厳しい。しかし、50%を目指さないとその数値に近付くことができないため、目標としてはいいと思う。
19	実現の必要があるが、不可能だと思う	長時間労働、土曜出勤が当たり前の現状を変えなければいけないとおもう。
20	実現の必要があるが、不可能だと思う	2050年の就労人口における女性割合、他業種と比較したときにこの業界で女性が仕事をする事への優位性に関しての考察がないため、50%という数字の妥当性がなく、具体的な施策に落とし込めないと感じた。

< 自由意見 1 -③ > 「Challenge50」の達成のためには何をすべきと思いますか。

No.	Q43の回答	意見
21	実現の必要があり、可能だと思う	物事に期待して挑んでいかなければ何事も可能にはならないと思うから。
22	実現の必要があるが、不可能だと思う	50%は大きすぎる気がします。しかし、全体人数が減ってくるのであれば可能かと思いますが、新しく入る人が女性ばかりというのは非現実的に思えます。ただ、今と違って、多くの方面（IT系など）からの就職が可能になると思うので今よりは確実に女性も就職しやすくなると思います。
23	実現の必要がなく、不可能だと思う	何が何でも達成する、というなら、直近数年は女性の採用比率を上げる（80%とか）の覚悟が必要では。一定年齢以上の中途採用は女性のみとか。しかし、男性か女性かを議論するのは必要なのか??数値目標は必要だが、達成を目的にしては業界全体の好転にはつながらないと思う。
24	実現の必要があるが、不可能だと思う	業務効率化のため、男性が多い方が都合が良いと考える男性社員が多いのが現状だと感じています。彼らに女性の比率を上げるとどんないいことがあるのか実感してもらうことが達成へ必須条件かと思えます（実感してもらうためには、ひとまず女性の数を増やすことが先なのかもしれませんが、、、）。必要性を実感されていない過渡期にいる間は女性にとって苦しい時期が続くのでしょうか。
25	実現の必要があり、可能だと思う	建設業自体の働き方改革が進むことで、男女問わず労働環境が良くなることが職場での余裕を生み出し、女性の働き方への理解も深まると思う。
26	実現の必要があるが、不可能だと思う	他のすべての職種において、50%となっているわけではない。男女の比率が時短も育休も家事も含めてすべてが50%とならなければ、むつかしい理想値だと思う。
27	実現の必要があり、可能だと思う	徐々に女性が増えていると感じているため。達成には現役職者の意識改革が最重要と感じます。
28	実現の必要がなく、不可能だと思う	どの業種にも男性が多い、少ないはあるので半々にする必要はない。また実現するためには、まずは大学の男女比率を同等にしなければならないため。
29	実現の必要があるが、不可能だと思う	人口減少が進む中、建設業界の良さが理解してもらっても、絶対数として50%になるのは難しいと思います。仕事の細分化と、データ処理の効率化など、時短や残業なしでも残務がない状態や、とっさの休暇でフォローが可能な状態をつくる仕組みがないと難しいと思います。

<自由意見 1-④> 「Challenge50」の達成のためには何をすべきと思いますか。

No.	Q43の回答	意見
30	実現の必要がなく、不可能だと思う	今よりも女性が働きやすい環境づくりを行う事は必要であると感じるが、必ずしも比率50%の目標を実現させる必要はないと考える。あくまで重要なのは女性も男性も働きやすい環境整備であり、女性も働き続ける事が出来る体制を作っていくことが重要であると考え。また、現場の機械での自動化が進んだとしても想定外の支障物が出てきたり、機械に不具合が生じた際の対応の為マンパワーが必要となる場面はでてくると考える。
31	実現の必要がなく、不可能だと思う	建築学会の割合がそもそも女性が少なく、ゼネコンにおいては技術職が主であるため、女性学生の母数が少ないため。50%に上げたときのメリットが現状ではまだ多くないと感じています。（女性はライフイベントで休み期間があり、ブランクも多少はあるため）
32	実現の必要があるが、不可能だと思う	労働人口だけではなく、非労働者、学生すべての人間根本的な意識改革が必要。企業ごとの意識改革では難しい。
33	実現の必要があるが、不可能だと思う	土木現場事務所では子育て・介護しながらは夜勤や緊急時の対応などもあるので実際は難しいと思う。男性社員も含め社員全員の意識改革が必要だと思います。
34	実現の必要がなく、不可能だと思う	数字にこだわる必要は無いように感じる。労働時間、休日の改善は必要だと思う。
35	実現の必要がなく、不可能だと思う	多少自分の犠牲を受け入れられないと続けられる仕事ではないと思う。結婚だ子供だプライベートばかり言っている様じゃ結局やめたり内勤になるのが現状。この話題が上がるたび結婚していないのが悪いみたいに感じるので不快である。達成のためにはわがまま言わずに頑張る事だと思います。
36	実現の必要がなく、不可能だと思う	50%でなくてもいいと思うため。ただその目標を目指すことで改善できる部分はあると思います。
37	実現の必要があるが、不可能だと思う	男性技術者の意識の改善
38	実現の必要はないが、可能だと思う	女性の比率を増やすことは物理的に可能だとは思いますが、ここ最近の自部署の採用状況を見てみると比率（数字）ばかりを追いかけているように感じられ、実質的には効果が無いように思われるため。

< 自由意見 1 -⑤ > 「Challenge50」の達成のためには何をすべきと思いますか。

No.	Q43の回答	意見
39	実現の必要があるが、不可能だと思う	弊社は女性比率が2割を超えているが、実情は女性社員の中の半数以上が事務職です。実際に現場に出るような技術職は女性社員の3割程度。事務職を含めれば女性比率を上げるのは可能だと思うが、技術職を目指す女性が5割に上るかというそれは現実的に不可能ではないのかな？と思う。増えてほしいという期待は大いにあります。
40	実現の必要がなく、不可能だと思う	何かしら男性の助けが必要な時がある
41	実現の必要があるが、不可能だと思う	人口減の中、質の確保のため女性比率の向上は必要と思う。親世代の、女性向けの就職先に対する意識の変革、女性を受け入れる側の意識改革、労働環境の改善(職人の雇用形態の変革、力仕事・汚れる現場の改善)が必要だと思う。
42	実現の必要はないが、可能だと思う	女性の比率の高い業界の方が、建設業界で働くようになり、男性が女性の比率が高い業界で働けば、建設業界の女性比率を50%にすることは可能だと思います。職業を性別で区別せず、やりたい仕事を行うことが大切だと思います。
43	実現の必要があり、可能だと思う	多くの人に取組を知ってもらう。 行政からの企業への積極的な働きかけ。
44	実現の必要があるが、不可能だと思う	労働組合を通していくつかの取り組みを行っているが、現在なかなか成果が上がっていないため。労働環境の整備と、男女の意識改革が必要だと思う。
45	実現の必要があるが、不可能だと思う	女性だけではなく、建設業全体の働き手がいらないため、そこに注力することはかなり難しいと思います。3つの施策は、誰でもが働きやすくなる事なので、進めるべきだと思います。
46	実現の必要があるが、不可能だと思う	まだまだ、建設現場等はマンパワーが重視されており、全自動化や無人化が実現するとは思えない。
47	実現の必要があり、可能だと思う	女性自身が活躍を望むことが重要。但し、キャリアアップには責任と犠牲が伴うことも合わせて受け入れること、それに対する周囲(会社・家族)の理解が深まることが重要。

< 自由意見 1 -⑥ > 「Challenge50」の達成のためには何をすべきと思いますか。

No.	Q43の回答	意見
48	実現の必要がなく、不可能だと思う	仕事内容からみて工学系は男性比率が高く、そもそも志す女性が少ないのならば、社員は50%未満で十分だと思います。また、弊社はアルバイトの女性が多いので、従業員ベースは50%になるかもしれませんが、50%実現のために非正規雇用の女性を増やすのも不相当と考えます。
49	実現の必要があり、可能だと思う	男性であろうと女性であろうとその人が輝きたい場所で、性別が理由で輝けないのはおかしい。なので建設業界は女性であることが理由で辛い面があるので払拭すべきである。
50	実現の必要があり、可能だと思う	男女両方の意識変革
51	実現の必要はないが、可能だと思う	男女どちらにも働きやすい環境は必要だが、比率50%の数字の意味はよく分からない。20%でも80%でも働きやすくすればいいと思う。
52	実現の必要はないが、可能だと思う	この職業で必ず女性比率が50%である必要性を感じない。
53	実現の必要がなく、不可能だと思う	男女問わず、やる気がある人、興味がある人を採用すべきだと思うので
54	実現の必要があるが、不可能だと思う	女性が必要とされている業種がほかにあって、そこに人材が取られている印象です。建設業界だけの努力ではなく、全業界で男女差別を無くしていく必要があると思います。
55	実現の必要があるが、不可能だと思う	女性の体力増強。妊娠、出産を経て睡眠時間がなくても膨大な業務をこなすことのできる体力づくり 男性への理解と意識改革
56	実現の必要があるが、不可能だと思う	そもそも、土木を志向する女子学生が少ない、好みの問題があるのに、無理に50%でなくてもよい

<自由意見 2 -①> 「Challenge50～誰もが輝く建設産業界への飛躍～」に関して、ご意見やご感想があればお答えください。

No.	意見
1	建設業に限らず、全産業で担い手不足を解消するために女性活躍を推進する＝女性も男性並みに働かされる という誤解が生まれにくいような取り組みが必要だと思う。
2	世代間による女性の働き方の認識違いがとともある。今私のいる職場は若い方が多い為、休みや働き方の価値観が近いが、別の部署に行くと、女性は結婚すると結局辞めるだろと言われてしまうし雑用のようなことばかり頼まれる。あとは広告塔などになる。女性がいるから働きやすいというのは違うとされていて、女性の意見が通りやすい会社が働きやすいってことだと思う。女性がただただ意見が通らなければ改善されることはないためである。
3	実現必要性や実行できるのは発注者やゼネコンに留まるのではと感じる。施工会社や中小規模の会社等では実現できるビジョンが全く見えない。ゼネコン（元請）とは違い、一人で管理しなければならない規模の現場を多く取り扱っていることから、休まなければならない可能性のある人（育児・子育てをしている人）を現場担当として就かせることは人件費が限られている以上難しいため。この現状は女性に限らず労働時間が多くなっていることに起因していると思う。
4	電子化が進むにつれ設計が複雑になり、書類も増え、仕事が増えた気がします。古い建物の記録のほうがよっぽど見やすし、設計もわかりやすい。わかりやすいがゆえに、無理な施工をしておらず、不具合も少ない。
5	男性目線での女性活躍のメリットの内容が薄いと感じた。女性だけの努力では女性比率は増えない。男性が女性が増えることに関して何が不安かそれをどう解決するかという内容も入れた方が良いと思う。
6	「なぜ今のままではいけないのか」を経営者に考えてもらえる内容を検討してほしい。
7	出産に対するキャリアの断絶よりも、欠けた穴を埋める方法が大事。義務より権利を主張する人が多すぎる。
8	IT技術などの発展に伴い、働き方に変化が訪れる事には期待しているものの、頼り過ぎることで退化してしまうものもあると感じる。
9	企業の代表者が目にするように宣伝をお願いします。
10	女性にスポットをあてたアンケートで、急に「誰もが輝く」とするっと設問を入れるのですね。「誰もが」と「女性が」は同義でない。まじめな話としては、若い世代の定着率に疑問。

<自由意見 2 -②> 「Challenge50～誰もが輝く建設産業界への飛躍～」に関して、ご意見やご感想があればお答えください。

No.	意見
11	50%にはならなくても、増加することは良いことだと思う。 キャリアが中断するのが女性でなければならないという考え方から変えないといけないと思う。
12	PDFが重すぎて、内容が確認できなかった。もう少し軽いデータにしてほしい。
13	情報量が多く、どこが一番伝えたいことなのか全く分からない。
14	今の時点では非現実的かな？と思う施策もありますが、何でも言ってみるといのが大切だと思いますし、何度も言うことで実現できるかもしれません。 女性が輝ける業界へ、と声高に言っている時点で全くの男性社会であるということを暗に言っていることにもなるのが悲しいところではありますが、食わず嫌いせずに、純粹にものづくりの楽しさや喜びを感じたいと思ってくれる若者が男女問わず増えてくれたらとてもうれしいと思います。 Challenge50、とても興味深く拝読させていただきました。機会があれば様々な企画に参加したいと思います。
15	女性側へのアプローチだけでなく、男性向けのアプローチ、労働環境の改善により力を入れて欲しい。
16	グラフなどが多く、資料がとてもわかりやすいです。
17	比率を50%にする必要性を感じられない。
18	とても良い取組みと思います。建設業＝力仕事ではないので、女性が活躍できる場は多くありますが、どの業界においても「いいところだけではない」という理解と仕事に対する責任を負うという覚悟が必要です。あまり環境面や会社の制度を整えたとしても、それに甘んじている方が見受けられ、残念に感じる場合があります。
19	女性だけに焦点をあてず、女性の現状と男性の現状を並べて、互いにどうなっていくのが理想かを示すべき。
20	男性へ向けて開講した方が良いのでは

＜自由意見 3-①＞建設産業界における女性活躍や働き方改革の推進に向けて、企業や行政が行うべき取組についてご意見をご記入ください。

No.	意見
1	理想と現実が違う。現実を知っている若い現場員の声をもっと聞いてほしい。
2	女性活躍を推進するためには、男性の育児・家事参加が不可欠です。現状の育児休暇は取得率こそ上がっているかもしれませんが、実態は「取得率を上げるために2~3日休め」と上司が男性部下に指示をしています。実態を把握して更なる改善が必要です。
3	働き方改革全般
4	育休産休後の適正な人事評価の指針のマニュアル作成を行うこと
5	育児を男性がフォローする体制を、行政側から後押しして欲しいです。
6	女性自身の意識改革を進めるのは勿論ですが、行政並びに企業のトップに立つ立場の人（主に男性）が、心から女性活躍を信じられているのでしょうか。そこを信じることからすべてが始まると思います。
7	ずっと感じているのですが、何かあれば「女性活躍」を謳い研修を強いられます。建設業で働く女性は、ほかの業種よりも覚悟を持って入社している人が多いです。それを吊るし上げるように、女性女性。。。と言われるのはとても困ります。女性だけにフォーカスするのではなく、男性も含めた建設業の業界改善が必要かと思います。実際、私の周りでは男性の方が忍耐力が低く、すぐに辞めてしまう傾向があります。アンケートを取ったり研修を受けたりすることで業務が止まり、残業することになります。アンケートばかりを取るのではなく、具体的な改善を希望します
8	女性活躍が課題だからこそ注力していると思いますが、同時並行且つ女性活躍以上に働き方改革を進めて行く必要性があると思います。最適な取り組みを企業・行政から抽出して、行政の中から取り組みを浸透させ、企業に波及させることが良いと考えています。

<自由意見 3-②>建設産業界における女性活躍や働き方改革の推進に向けて、企業や行政が行うべき取組についてご意見をご記入ください。

No.	意見
9	<p>女性に限らず、担い手が減少している状況ですので、男性も含めた様々な人が活躍できる、働き続けられる業界にする必要があると思います。例えば、何でもかんでも女性を管理職にすればいいという話でもなくて、建設産業界の母数が増えて、働き続けられる人が増えて、その結果女性の管理職が増えるという話だと思っているので、女性活躍＝女性の管理職を増やすなどという短期的な話ではなく、建設産業界の魅力を伝え、労働条件（賃金や休日、労働時間など）の面でも働きやすい業界にし、男女ともに担い手を増やしていくような形で長期的に施策を進めていただきたいと思います。そういう意味で、男女ともに意識改革の必要性を把握したうえで、経営者や発注者の意識改革・労働条件の改善に取り組み続けることで、いろいろな人が働きやすい業界となり、最終的に女性活躍につながるのではないのでしょうか。</p>
10	<p>柔軟な働き方(早朝・夜間・病児等)に対応してもらえる保育園の増設をまずは早急に整備してほしい。女性に向けてではなく、男性(特に管理職世代)に向けての取り組みを増やし理解ある職場環境の整備を進めてほしい。</p>
11	<p>快適職場の義務化 育休の義務化</p>
12	<p>女性は男性にはなれないし、出産は永遠にアナログだし、無理に女性を進出させるのではなく、適材適所で建築に女性が浸透してればいいのではないのでしょうか？女性女性といってる時点がナンセンスに思えます。</p>
13	<p>「女性活躍」という言葉が、男性からすると、女性ばかりずるいとなってしまうので、そこはあまり強調せずに、会社が行っている働き方改革の取組み好事例を広く発信してほしい。</p>
14	<p>提出書類の見直しを行い不要なものはカットする、発注、受注時に余裕も持った施工期間をとること ICTなどの積極的な導入</p>
15	<p>建設業を目指す学生に、今の「現実」も伝えること。</p>
16	<p>行政との協議・届出のオンライン化。施主側への適正な設計・施工期間の確保のための指導。 よろしくお願ひ致します。</p>

＜自由意見 3-③＞建設産業界における女性活躍や働き方改革の推進に向けて、企業や行政が行うべき取組についてご意見をご記入ください。

No.	意見
17	女性に対しての意識の改善
18	建設産業界は女性活躍以前に、建設業を目指す若者事体の割合が減っているように感じています。男女問わず、誰もが魅力を感じるような業界を目指し、様々な施策をご検討いただけたら幸いです。
19	女性側へのアプローチだけではなく、男性向けのアプローチ、労働環境の改善により力を入れて欲しい。
20	「Challenge50～誰もが輝く建設産業界への飛躍～」の小冊子を見て、色々な取り組みや女性活躍のヒントを得ることができました。このような取り組みを積極的に配信して頂けると一人一人の意識がかわってくると思います。
21	建設業で女性が働く環境改善、男性の意識改革を行いチャレンジ50の小冊子の実現を一日も早く行ってほしい。
22	業界と行政が一体となって改善しようとしなければ、変わらないと思いますので、ぜひ意見交換などの場などで取り組んでいけたらいいと思います。
23	建設産業界が、クリーンで公平だというイメージが広がるといいと思います。
24	企業・行政の女性役員の割合に目標値を定め、実行してください。
25	快適トイレや休憩室を整備しないととなるとコストがかかるので女性なんていなくて良いという考えになってしまいそう。そうではなく性別などの要素が関係なく誰でも輝けるような業界にしていくの視点が欲しい。
26	男性への出産体験。 家事、育児、介護と仕事の両立で管理職をしている女性の実例提示。 働く女性への理解と尊敬を促すような男性への啓蒙活動。 さらに男性が、女性に「君たちこれやってね」と言われて女性同士で集まって行うのではなく男性主体で取り組む「女性活躍」の改革を行った方が危機感があって共感できる。女性同士でワーキヤー集まっても実行力があるとは思えない。