

働く女性のアンケート報告

調査時報

238
2008.4



日本建設産業職員労働組合協議会

www.nikkenkyo.com

は じ め に

2007 年 11 月に実施しました「日建協 働く女性のアンケート」の集計、分析結果がまとまりましたので報告させていただきます。

日建協時短アンケートによれば、建設産業に魅力を感じない理由のひとつとして、男女不公平を女性のほぼ半数の方があげられています。今後も女性の職域がひろがっていくのか、より働きやすい環境づくりの必要性が高まっていくことが予想されます。

2007 年 4 月 1 日から改正男女雇用機会均等法が施行されました。また現在、厚生労働省を中心にワークライフバランスの考え方のもと、女性の働き方も含めた政策が広く議論されております。

日建協においても、建設産業の魅力向上にむけて一昨年より実施している「出前講座」を通じて将来の建設産業を担うであろう女子学生とふれあう機会を持っています。開催にむけた大学教授との打合せや学生との意見交換でも、「建設産業では、女性はどうような働き方をしているのですか」等の質問が多く寄せられています。また、大学教授から「最近、技術者を希望する女子学生が増えてきおり、もっと女子学生が働きやすい環境を整備してほしい」との要望もあります。

このような建設産業内外において高まっている女性にとっても能力が発揮しやすい職場環境整備の必要性に鑑み、日建協としても調査研究を行うなどの対応が、必要であると考えました。そのために、まずは働いている女性組合員の現状意識を把握したいと考えアンケートを実施し、分析を行いました。

本調査は、1997 年以来 10 年ぶりの調査であり、この 10 年間の女性組合員の方の意識の変化も読み取れる結果となっています。

日建協では、このアンケート結果をもとに、女性の視点からも魅力ある建設産業とするためには、何が必要なのか、また、何をすべきか、について今後検討を加え、組合員みなさんにとって、より働きやすい職場環境にするために有効に活用していきたいと考えております。

最後になりましたが、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただきました、組合員のみなさまに、心よりお礼申し上げます。

日本建設産業職員労働組合協議会
副 議 長
政策企画局長 川 副 洋 一

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 1-31-16 守山ビル 3 F

TEL 03-5285-3870 FAX 03-5285-3879

*問い合わせ先：日建協 政策企画局

目 次

アンケート結果の概要	1
アンケート設問	3
序章 調査実施の概要	
1. 調査の目的	11
2. 調査の実施時期	11
3. 調査対象と回収状況	11
4. 調査対象者の構成	11
5. 調査の分担	17
6. 比較データ	17
第1章 仕事をめぐる意識	
1. 働く目的	18
2. 建設業を選んだ理由	20
3. 今の仕事の現状	22
4. 能力発揮と今後の仕事の希望	25
5. 今の職場への満足度	27
第2章 職場生活をめぐる意識	
1. 男性と女性の能力の差	29
2. 就職時に同期の男性より不利に感じたこと	30
3. 今の職場での男女差別	32
4. 働く女性の立場への理解度	38
5. 職場環境の満足度	40
6. 賃金の満足度	44
7. セクハラの有無	46

第3章 職業生活とキャリア形成に関する意識

1. 就労継続意思	48
2. コース変更の希望の有無	50
3. 今後従事したい職種の有無	52
4. 社内での希望キャリア	54
5. 女性の昇進を妨げているもの	56
6. 望ましい就労コースと現実の就労コース	58

第4章 女性の意識と就労環境改善課題

1. 性別役割分業について	63
2. 育児休業制度について	65
3. 育児をしつつ共働き継続のための改善課題	70
4. 長期就労のための改善課題	73
5. 女性組合員の地位向上のための改善課題	75

第5章 アンケート意見欄

79

アンケート結果の概要

本調査は、1997 年以来、10 年ぶりの調査でした。その間、バブル経済崩壊後、企業が採用を抑制した就職氷河期の影響や 2007 年 4 月の改正男女雇用機会均等法の施行もあり、この 10 年間で女性組合員の方の属性(年齢構成、勤続年数など)や意識にも少なからず変化があったことが読み取れる結果となりました。以下にアンケート結果の概要について報告します。

最初は調査対象者の属性についてです。前回調査に比べて以下の 4 つの特徴がありました。

①採用抑制等が影響してか若年層の割合が減少(20 代以下が 3 割弱(前回 7 割強))したことで、平均年齢は 35.7 歳(前回 29.2 歳)と前回より 6.5 歳も大幅に上昇しています。また勤続年数は平均 13.7 年で前回(8.1 年)より 5.6 年長くなっています。②子どもを出産しても働き続けている人が多くなっています。③内外勤の技術職の女性が多くなっています。特に外勤技術職は 3%(前回 0.6%)と増加しています。④総合職の女性も多くなっています。

次は、仕事や職場生活をめぐる意識についてです。働く目的については、「生活費を得るため」が 75.4%と際だって多く、前回調査と比較すると 19.3 ポイント上昇しています。これは、長期不況下の厳しい雇用状況を経験したことと、賃金・一時金の頭打ち傾向などによる賃金水準の低さや女性の就労に対する意識の変化があったことが推測できます。また、今の職場への満足度では、「満足である」が 54%と前回調査より 10.5 ポイント上昇しています。これは、前回調査と比較して男女差別を感じる割合の減少や女性の立場への理解度が上昇していることを考えあわせると、少なからず 10 年前より女性が働きやすい環境になってきているのではないかと推測されます。

続いて、職場生活とキャリア形成に関する意識についてです。今の勤務先で働きたいか、について「今の会社に勤め続けたい」が 59.2%と 6 割を占め、前回調査と比較すると 20.0 ポイント上昇しており、定着志向が強くなっているようです。また、社内での働き方について、「地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」という回答が共に 2 割弱で比較的多くなっています。そのなかでも総合職(転勤あり)では「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」が 4 割と多く、キャリアへの積極的な姿勢が伺われます。

女性の昇進を妨げている要因については、「家事、育児、介護など、女性の負担が多いから」が 63.3%と最も多く、家事負担が女性に偏っていることが最大の原因と認識されているとともに、短い勤続年数、能力開発機会の少なさ、女性の能力の軽視なども、女性の昇進を妨げる原因と考えられているようです。

就労に関する意識について、「理想」と「現実」を比較すると、「理想」では<再就職型>が 4 割弱、<継続型>が 3 割弱となっていますが、「現実」では、<再就職型><継続型>とも 2 割強と、理想と比べて少なくなっています。このことより、理想としては就労継続や再就職を望んでいても、育児支援が不十分などの理由で結婚・出産を機に退職せざるを得ないと考えている人が少なからず存在していると考えられます。しかし、前回調査と比べると、「理想」、「現実」とともに<継続型>が増えており、この 10 年間の間に女性が働き続ける環境は、男女雇用機会均等法等で大きく変化したことで、建設業に働いている女性も前回調査に比べて結婚・出産に関わらず働きたいと思っているし、現実にも働いている人が増えているということの表れと考えられます。

最後に、女性の意識と就労環境改善課題についてです。「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業の考え方について、＜同感する＞が34.8%、＜同感しない＞が65.2%となっており、性別役割分業に否定的な人が3人に2人となっています。このような意識を感じている女性の育児休業制度の利用希望をみると、「利用したいと思う」が47.9%と半数近くを占めていますが、「利用できないと思う」も17.9%と一定数存在しています。そこで、育児休業制度を利用するときの問題点をみると、「職場復帰後、両立できるか不安」が62.6%で最も多く、次いで「職場復帰する時に、子どもの育児をどうするか不安」が52.5%と、この2項目に回答が集中しており、復帰後の保育の確保や、育児と両立できる働き方ができるかという不安が、制度利用にあたっての障害と感じている人が多くなっています。

また、共働きをしながら子育てをしていくために、企業内福利制度や環境整備の面でどんなことが必要か、についてみると「育児期間中の職場の理解」が52.7%、次いで「育児のための短時間勤務」が51.7%、「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」が50.2%と多くなっています。全体的な傾向をみると、これから子どもを出産しても働きたいと思う人は職場の環境や子どもの保育所充実が必要と感じ、すでに子どもがいて働いている人は子どものための年休取得や労働時間の短縮とともに、保育所から小学校に上がった後の学童保育の充実を必要と思っている人が多いと考えられます。

就労意識が高くなっている女性組合員が、より長く勤めるようになるために必要と感じている改善課題は、「男女ともに仕事と家事・育児が両立できるような勤務体制や休暇の整備」が67.3%と圧倒的に多く、次いで「賃金水準の向上」が40.3%と、この2項目に回答が集中しています。仕事と家庭の両立を可能にする制度整備と賃金改善が何よりも必要と考えられているようです。

女性組合員の労働条件や地位向上をはかる上で、労働組合が取り組むべき課題として重要と思われるものについて、「賃金や手当における男女間格差の是正」が42.0%と最も多く、次いで「福利厚生等の機会の公平化」が33.5%、「妊娠中の母性保護の充実・改善」が25.9%で続いています。さまざまな改善課題があげられていますが、中でも男女間の格差是正や出産・育児支援を求める人が多いようです。

これまでアンケート結果の概要についてみてきましたが、10年前と比較して結婚・出産に関わらず働き続けたいと思っている女性組合員と、現実に働いている女性組合員が増えてきています。また、職種別では外勤技術職の女性組合員が増えてきています。

これからの課題としては、結婚・出産をしても働き続けられる母性保護制度の充実とその制度を活用しやすい職場環境を作っていくこと、並びに長く働き続けるためのキャリアアップができる環境が、より重要になってくると考えられます。また、増加している女性の外勤技術職の方の職場・労働環境において更衣室、トイレ等の設備が十分でないことや休日出勤を中心とした長時間労働が大きな負担となっており、働きやすい作業所の環境整備とともに女性の外勤技術職も働き続けられるように「労働時間の短縮」「仕事と家事・育児の両立を可能にする勤務体制・休暇の整備」を行っていくことが必要と考えます。そして、まだまだ育児や家事に負担がかかっている女性が安心して長く働き続けられる職場・労働環境にしていくことで、男性社会のイメージの払拭に繋がり新たな建設産業の魅力が生まれ、男性を含めた働く者全員が働きやすく魅力ある建設産業になっていくと考えます。

2007 年 1 1 月

女性組合員各位

日本建設産業職員労働組合協議会

「働く女性についてのアンケート」調査について（ご協力のお願い）

毎日の業務、お疲れさまです。

日建協時短アンケートによれば、建設産業に魅力を感じない理由のひとつとして、男女不公平を女性のほぼ半数のかたがあげられています。今後も女性の職域がひろがっていくなか、より働きやすい環境づくりの必要性が高まっていくことが予想されます。加えて、厚生労働省を中心にワークライフバランスの考え方のもとに、女性の働き方も含めた政策が広く議論されております。

また、日建協では、建設産業の魅力向上にむけて昨年より大学生を対象とした「出前講座」を開催しています。開催にむけた大学教授との打合せや学生との意見交換の中で、「建設産業では、女性はどのような働き方をしているのですか」等の質問が多く寄せられています。また、大学教授から「最近、技術者を希望する女子学生が増えてきており、もっと女子学生が働きやすい環境を整備してほしい」との要望もあります。

このように建設産業においても今後女性の働き方の環境整備を行っていくことがより重要になってくることが考えられ、日建協としても調査研究を行うなどの対応が、今後必要になる可能性があります。そのために、まずは現状働いている「女性組合員の声（意見）」を聞く必要があると考えました。

その活動のひとつとして今回『働く女性についてのアンケート』を実施し、建設業に働く女性の意識・意見を調査し、今後の活動に役立てて行きたいと思います。

お忙しいところ恐縮ですが、ご協力お願いいたします。

なお、個人情報保護法を遵守し、個人が特定できるような使用はいたしません。

記

1. 調査時期 2007 年 1 1 月 2 2 日（木）～1 2 月 7 日（金）
2. 調査対象 女性組合員全員
3. 調査方法 別紙調査用紙にご記入の上、ご自分の加盟組合本部にお送りください
4. 締切日 加盟組合本部に **1 2 月 1 1 日（火）必着**でお願いいたします。
（遅れるようでしたら、日建協本部に **1 2 月 1 3 日（木）**までに、メール、FAX で直接お送り下さい。）
5. 問合せ先 日建協 政策企画局 川副・澤田・佐藤・寺内 事務局 松井
TEL 03-5285-3870 FAX 03-5285-3879
E-mail 松井 XLZ02641@nifty.com

以 上

回答用紙は最後の2ページになっていますので、切り離して回答用紙のみ提出してください。

設問 1 所属組合名

- | | | |
|---------|---------|---------|
| ①青木あすなろ | ②アサヌマ | ③アタラシ |
| ④安藤 | ⑤井上 | ⑥奥村 |
| ⑦小田急 | ⑧オリエンタル | ⑨鴻池 |
| ⑩国土 | ⑪五洋 | ⑫佐藤 |
| ⑬佐藤秀 | ⑭シミズ | ⑮J S |
| ⑯鈴与三和 | ⑰銭高 | ⑱大鉄 |
| ⑲大日本 | ⑳大豊 | ㉑鉄建 |
| ㉒東鉄 | ㉓東洋 | ㉔戸田 |
| ㉕飛島 | ㉖中山 | ㉗西松 |
| ㉘野村 | ㉙ハザマ | ㉚ピーエス三菱 |
| ㉛藤木 | ㉜フジタ | ㉝松村 |
| ㉞馬淵 | ㉟丸彦渡辺 | ㊱三井住友 |
| ㊲宮地 | ㊳名工 | ㊴横河 |
| ㊵りんかい日産 | | |

設問 2 年齢

年齢を記入してください

設問 3 勤務地の所在地

- ①北海道
- ②東北(青森、岩手、秋田、山形、宮城、福島)
- ③北関東(群馬、栃木、茨城)
- ④南関東(東京、神奈川、千葉、埼玉)
- ⑤中部(愛知、三重、岐阜、静岡、長野、山梨)
- ⑥北陸(新潟、富山、石川、福井)
- ⑦関西(大阪、兵庫、京都、奈良、滋賀、和歌山)
- ⑧中国(岡山、広島、山口、島根、鳥取)
- ⑨四国(香川、愛媛、徳島、高知)
- ⑩九州・沖縄(福岡、佐賀、熊本、長崎、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)

設問 4 勤続年数

勤続年数を記入してください

設問 5 家族構成

- | | |
|------------|---------|
| ①自分の親と同居 | ②配偶者と2人 |
| ③配偶者と子ども | ④親と配偶者 |
| ⑤親と配偶者と子ども | ⑥寮 |
| ⑦寮以外の一人暮らし | ⑧その他 |

設問 6 職種

- ①内勤建築系技術職
- ②内勤土木系技術職
- ③外勤建築系技術職
- ④外勤土木系技術職
- ⑤技術研究職
- ⑥内勤事務職
- ⑦外勤事務職(出張所、作業所勤務)
- ⑧営業職(開発も含む)
- ⑨内勤その他
- ⑩外勤その他

設問 7 現在のコース

- | | |
|------------|---------------|
| ①一般職 | ②総合職(転勤等もある) |
| ③総合職(地域限定) | ④一般職・総合職の区別なし |
| ⑤その他 | |

設問 8 職務(役職)

- ①部課長、営業所長・出張所長・作業所長(いずれも部課長待遇を含む)クラス
- ②係長、作業所副所長、主任等の次席クラス
- ③課員、係員等、特に役職のない方(現在OAオペレーター等をされている場合でも、資格上総合職・一般職に区分されている方を含みます)
- ④オペレーター等技能職の方
- ⑤その他

設問 9 配置転換経験の有無

- ①配置転換の経験はない
- ②仕事内容は変わったが、勤務場所は同じ
- ③仕事内容は同じだが、勤務場所が通勤範囲内で変わった
- ④仕事内容は同じだが、勤務場所が変わり転勤した
- ⑤仕事内容、勤務場所(通勤範囲内)とも変わった
- ⑥仕事内容、勤務場所(転勤を伴う)とも変わった

**設問 10 あなたの働く目的をお聞かせ下さい
3つお答え下さい**

- ①生活費を得るため
- ②レジャーや趣味のための資金を得るため
- ③出世のため
- ④生活にメリハリをつけるため
- ⑤自分の才能・能力を活かすため
- ⑥自分の能力向上・視野の拡大のため
- ⑦経済的に自立するため
- ⑧人と出会えるから
- ⑨充実感があるから
- ⑩ローン・借金返済のため
- ⑪貯蓄のため
- ⑫社会に貢献するため
- ⑬働くのは当たり前だから
- ⑭家計補助のため
- ⑮その他(内容を記入してください)

**設問 11 あなたは、なぜ建設業を選んだのですか
2つお答え下さい**

- ①学生時代の専攻が土木・建築系だったから
- ②学校・先生の推薦
- ③両親・知人のすすめ
- ④働きがいがありそう
- ⑤給料が良かったから
- ⑥仕事を楽しそうに思えたから
- ⑦男性が多いから
- ⑧物を作る仕事・大きな仕事をしたかったから
- ⑨他に無かったから
- ⑩その他(内容を記入してください)

設問 12 男性社員と女性社員とでは仕事をする上で能力による差があると思いますか

①全くない ②男性が上

③女性が上 ④わからない

設問 13 男性は仕事、女性は家庭という考え方についてどの様にお考えですか

①同感する

②どちらかというと同感する

③どちらかというと同感しない

④同感しない

設問 14 あなたは、就職してすぐの頃に、処遇や仕事の面で、同期の男性と比べて不利に感じましたかあてはまるものを選んで下さい。

	かなり感じた	少し感じた	感じなかった	比べる人がいない
a. 新入社員研修	1	2	3	4
b. 配属の部門・職場	1	2	3	4
c. 仕事の内容	1	2	3	4
d. 入社時の賃金	1	2	3	4
e. 管理職(上司)からの期待感	1	2	3	4

設問 15 あなたは一般職、総合職のコース変更をしますか（現在、移行制度および、転勤を伴う総合職や地域限定の総合職がなくても、制度があるとしてお答えください）

①総合職（転勤を伴う）に変わりたい

②総合職（地域限定）に変わりたい

③一般職に変わりたい

④今のままでいい

設問 16 あなたは今の職場では、以下の(1)～(15)に関して、A. 男女差別を感じますか。また、B. そうした差別についてどう考えていますか。A、Bそれぞれについて該当する番号を1つ選んで下さい

	A. 男女差別を感じるか		B. 男女差別についての見方		
	感じる	感じない	差別はなくすべきでない	よくないがやむを得ない	根拠があるので差がある
(1)採用の面で	1	2	1	2	3
(2)総合職、一般職等の区分わけ	1	2	1	2	3
(3)昇格、昇進	1	2	1	2	3
(4)教育、研修	1	2	1	2	3
(5)賃 金	1	2	1	2	3
(6)住宅関連(寮、社宅、持ち家制度)	1	2	1	2	3
(7)家族手当	1	2	1	2	3
(8)時間外勤務の時間枠	1	2	1	2	3
(9)結婚・出産等による諸問題(退職、復職等)	1	2	1	2	3
(10)仕事内容に制限がある	1	2	1	2	3
(11)会議等での意見の取り上げられ方	1	2	1	2	3
(12)顧客や取引先の態度	1	2	1	2	3
(13)配属や仕事の配分	1	2	1	2	3
(14)業務外の雑用	1	2	1	2	3
(15)職場全般として	1	2	1	2	3

C. 上記の項目の中で特に男女差別を感じているものは何ですか、(1)～(15)の項目でお答えください

設問 17 あなたは今の職場・仕事で、自分の能力を発揮できていると思いますか。

①十分発揮できているし、やりがいもある

②おおそ発揮できている

③あまり発揮できていない

④ほとんど発揮できていないので、やりがいがない

	そのとおりだ	どちらかとい えばそうだ	あまりそうと は言えない
a. 長い経験が必要	1	2	3
b. 専門的知識・技能が必要	1	2	3
c. リーダーシップが必要	1	2	3
d. 技術革新への対応が必要	1	2	3
e. 渉外折衝能力が必要	1	2	3
f. 創意工夫が発揮できる	1	2	3
g. 雑用が多い	1	2	3
h. 同じことのくり返し	1	2	3
i. 他の人でもすぐできる	1	2	3

- ①今の仕事は難しすぎるので、もっとやさしい仕事につきたい
- ②今の仕事は適当なので、これ以上難しい仕事にはつきたくない
- ③今の仕事は適当だが、さらに能力技術を向上させ、より高度な仕事につきたい
- ④今の仕事はやさしすぎるので、自分の能力を活かせる高度な仕事をしたい

①大いに満足している ②まあ満足している
③どちらとも言えない ④やや不満である
⑤まったく不満である

	満足している	おおむね満足している	少し不満である	不満である
a. 休憩室	1	2	3	4
b. 更衣室	1	2	3	4
c. 服装(制服、私服等)	1	2	3	4
d. 分煙室	1	2	3	4

	現 状			現状に対する満足度			
	(男女共同)	(男女別)ある	ないある	満足している	おおむね満足している	少し不満である	不満である
a. 休憩室	1	2	3	1	2	3	4
b. 更衣室	1	2	3	1	2	3	4
c. トイレ	1	2	3	1	2	3	4
d. 作業着	1	2	3	1	2	3	4
e. 分煙室(注1)	1	2	3	1	2	3	4

	十分理解がある	多少理解がある	あまり理解がない	まったく理解がない
a. 上 司	1	2	3	4
b. 同 僚	1	2	3	4
c. 部下、後輩	1	2	3	4

①満足している ②まあ満足している
③やや不満である ④不満である

- ①取締役など、幹部として会社運営にたずさわりたい
- ②できれば役付きになって、仕事を切り回したい
- ③自分の専門性や特殊技能を活かして腕をふるいたい
- ④地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい。
- ⑤役職にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい
- ⑥今のままでいい
- ⑦成り行きにまかせる

設問 25 女性の昇進を妨げている原因や条件はなんだと思いますか、次のなかから、主なものを3つ以内で選んでください

- ①女性は勤続年数が短い人が多いと思われがちであるから
- ②男女間に能力差があると思われがちであるから
- ③女性は昇進意欲が希薄な人が多いと思われがちであるから
- ④意欲も能力も男女同等だが、女性には男性ほど能力開発の機会が与えられていないから
- ⑤昇進の際の評価として、長時間残業の実績が重視されているから
- ⑥家事、育児、介護など、女性の負担が多いから
- ⑦男性管理職は女性の能力を低く評価する傾向があるから
- ⑧女性管理職の下では働きにくいと考えられているから
- ⑨外部との折衝などの際、女性管理職では軽く見られる傾向があるから
- ⑩その他(内容を記入してください)

設問 26 あなたは職場や仕事の関連で、女性に対するセクハラと思われるようなことを感じたり、聞いたりしたことがありますか

- ①自分があったことがある
- ②聞いたり、見たことがある
- ③ない
- ④分からない

設問 27 あなたは女性が仕事を続けることと結婚・出産との関連について、どれが適当だと考えますか。理想と現実(現実になりそうと思われるもの)とに分けてお答えください(分けて記入)

- ①結婚を機に家庭に入る
- ②出産を機に家庭に入る
- ③出産を機に一度退職し、子育てに手がかからなくなったら再び働く
- ④結婚、出産・育児などにかかわらず、働き続ける
- ⑤結婚、出産・育児などにかかわらず、適当な時期に仕事を辞める
- ⑥その他(内容を記入してください)

設問 28 あなたは育児休業制度を利用したいと思いますか、また、利用されましたか

- ①利用したいと思う
- ②利用したいとは思わない
- ③利用できないと思う
- ④すでに利用した
- ⑤利用しなかった
- ⑥制度がなかった

設問29 育児休業制度を利用するときの問題点は何でしょうか、3つ以内で選んでください(すでに利用した人は利用してみての問題点でお答えください)

- ①休むことで能力の低下などの不安を感じる
- ②休業中の生活が経済的に不安である
- ③休業中、自分の仕事の代わりをする者がなく、気兼ねを感じる
- ④元の職場に戻れなくなると困る
- ⑤職場(上司や同僚)の理解が得られない
- ⑥職場復帰後、両立できるか不安(体力、残業時間等)
- ⑦取得者がまわりにいないので、復帰後のイメージがわからない
- ⑧育児休業中、社内の情報が入らない
- ⑨職場復帰する時に、子どもの育児をどうするか不安(保育園には入れるか等)
- ⑩その他(内容を記入してください)

設問 30 共働きをしながら育児をしていくためには、企業内福利制度や環境整備の面でどんなことが必要だと思いますか。5つ以内で選んで下さい

- ①育児休業期間の延長
- ②育児休業中の経済的給付
- ③育児のための短時間勤務
- ④一日の労働時間の短縮
- ⑤社内イントラネットに育休取得者及び予定者の情報交換などができる場の設置
- ⑥残業・休日出勤の規制
- ⑦子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加
- ⑧フレックスタイム制の導入
- ⑨保育所の整備・充実
- ⑩学童保育の整備・充実
- ⑪一時的な就労形態の変更
- ⑫育児にかかる費用(ベビーシッター費など)に対する援助
- ⑬年休取得の柔軟化(半日や時間単位の取得)
- ⑭職場復帰時のフォロー体制(研修・教育訓練など)の確立
- ⑮男性も育児のための制度を取得できるような雰囲気づくり
- ⑯育児期間中の職場の上司や同僚の理解
- ⑰その他(内容を記入してください)

設問 31 あなたは今の勤務先で働きつづけたと思いますか

- ①今の会社に勤め続けたい
- ②同業他社に転職したい
- ③他業種の会社で転職したい
- ④業種にこだわらず、よい会社があれば転職したい
- ⑤家事、育児に専念したい
- ⑥派遣社員として働きたい
- ⑦自分で会社を経営する
- ⑧その他(内容を記入してください)

設問 32 今後、機会が与えられれば従事してみたい職務はありますか

- ①外勤技術職（施工管理）
- ②内勤技術職（設計、研究開発業務など）
- ③外勤事務職（作業所勤務の事務全般）
- ④経営企画、事業企画
- ⑤広報
- ⑥内勤事務職（人事、総務、経理、営業事務など）
- ⑦営業職（不動産、都市開発を含む）
- ⑧現在の職種のままでよい
- ⑨現在の職種のままでよいがさらに高度な業務
- ⑩その他（内容を記入してください）

設問 33 女性がより長く勤めるようになるためには、どのような改善を進めることが重要だと思いますか、次の中から3つ以内で選んで下さい。

- ①母性保護に関する諸制度を充実させる
- ②男女ともに仕事と家事・育児の両立ができるような勤務形態や休暇を整備・充実させる
- ③賃金水準の向上
- ④労働時間の短縮
- ⑤幅広い職業能力を育成できるような配置を行う
- ⑥仕事上の的確な指導など、日常業務を通じて女性社員の育成に努める
- ⑦女性に対する教育・訓練を充実させる
- ⑧女性に責任ある仕事を与える
- ⑨仕事について女性の意見を積極的に取り上げる
- ⑩女性の会議への出席、および発言機会を拡大する
- ⑪女性を管理職に積極的に登用する
- ⑫女性プロジェクトチームや女性リーダー制を導入する
- ⑬男性管理職・男性社員の意識啓発を行なう
- ⑭女性の意識啓発を行なう
- ⑮女性担当者を積極的にバックアップする
- ⑯その他（内容を記入してください）

設問 34 女性組合員の労働条件や地位の向上をはかるうえで、労働組合が取り組むべき課題として重要と思われるものを、全体の中から5つ以内で選んで下さい（各制度、条件から2つ以上選んで結構です）

【人事制度】

- ①人事の配置や配属における男女間格差を是正する
- ②賃金や手当における男女間格差を是正する
- ③昇格・昇進の機会を公平化する
- ④教育訓練の機会を公平化する
- ⑤総合職・一般職などの区分の見直し
- ⑥総合職・一般職などの区分の廃止
- ⑦一般職から総合職への登用制度の新設・改善
- ⑧総合職・一般職への相互移行制度の新設・改善
- ⑨地域限定総合職等の新設・改善

【労働条件】

- ⑩住宅・寮などの福利厚生等の機会を公平化する
- ⑪所定労働時間の短縮をはかる
- ⑫残業、休日出勤の規制を強化する
- ⑬年次有給休暇の日数増と取得を促進する
- ⑭フレックスタイム制を導入・改善する
- ⑮職場環境を改善する

【母性保護・女性保護】

- ⑯生理休暇の存続と運用の拡大を行う
- ⑰妊娠時の通院休暇、妊娠障害休暇、妊娠中の母性保護を充実・改善する
- ⑱産前・産後休暇の日数延長と賃金保障を行う
- ⑲婦人病検診、職業病予防など、健康障害への取り組みを強化する
- ⑳出産・育児期の補充要員を確保する

【育児・介護】

- ㉑再雇用制度の新設、改善する。
- ㉒育児時間の延長および取得方法を改善する
- ㉓育児のための短時間勤務を制度化する
- ㉔育児休業制度の充実・改善を行なう
- ㉕看護・介護休暇を新設する
- ㉖育児施設を設置する
- ㉗育児に関わる手当の支給

【意識改革】

- ㉘意識改革のための広報活動
- ㉙職場会・女性懇談会等を通じた女性の発言機会の確保
- ㉚その他（内容を記入してください）

設問 35 その他、問題点・意見・希望がありましたらご記入ください

ありがとうございました

日建協 働く女性のアンケート 回答用紙

下記に該当する番号等を記入してください

設問1. 所属組合名	
設問2. 年 齢	
設問3. 勤務地の所在地	
設問4. 勤続年数	
設問5. 家族構成	
設問6. 職 種	
設問7. 現在のコース	
設問8. 職 務	
設問9. 配置転換経験の有無	
設問10. 働く目的	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

その他の内容

設問11. 建設業を選んだ理由	☐ ☐ ☐
-----------------	--

その他の内容

設問12. 男女の仕事上の能力差	
------------------	--

設問13. 男性は仕事、女性は家庭について	
-----------------------	--

設問14. 不利に感じた点	a ☐ b ☐ c ☐
	d ☐ e ☐

設問15. コース変更の有無	
----------------	--

設問16. 職場の男女差別	A	B
(1)採用の面で	☐	☐
(2)区分わけ	☐	☐
(3)昇格、昇進	☐	☐
(4)教育、研修	☐	☐
(5)賃 金	☐	☐
(6)住宅関連	☐	☐
(7)家族手当	☐	☐
(8)時間外勤務の時間枠	☐	☐
(9)結婚・出産等の問題	☐	☐
(10)仕事内容の制限	☐	☐

設問16. 職場の男女差別	A	B
(11)意見の取り上げられ方	☐	☐
(12)顧客や取引先の態度	☐	☐
(13)配属や仕事の配分	☐	☐
(14)業務外の雑用	☐	☐
(15)職場全般として	☐	☐
C 特に感じているもの		☐

設問17. 職場で能力が発揮できているか	☐
----------------------	--------------------------

設問18. 現在の仕事	a ☐ b ☐ c ☐ d ☐
	e ☐ f ☐ g ☐ h ☐
	i ☐

設問19. 自分の仕事と能力について	☐
--------------------	--------------------------

設問20. 職場の満足度	☐
--------------	--------------------------

設問21. A 職場環境		
a. 休憩室	☐	☐
b. 更衣室	☐	☐
c. 服 装	☐	☐
d. 分煙室	☐	☐
B 職場環境	現状	満足度
a. 休憩室	☐	☐
b. 更衣室	☐	☐
c. トイレ	☐	☐
d. 作業着	☐	☐
e. 分煙室	☐	☐

不満な点

設問22. 理解度 a. 上司	☐
理解度 b. 同僚	☐
理解度 c. 部下、後輩	☐

設問23. 賃金の満足度	☐
--------------	--------------------------

設問24. 働き方の希望.....

11

設問25. 女性の昇進を妨げている原因

--	--	--	--	--

その他の内容

設問26. セクハラについて.....

設問27. 仕事と結婚・出産 理想……………

仕事と結婚・出産 現実……………

その他の内容

設問28. 育児休業制度利用の有無…………… ☐

11

設問29. 育児休業制度利用の問題点

--	--	--	--	--

その他の内容

設問30. 育児のための環境整備等

その他の内容

設問31. 勤務先で働き続けたいか……………

11

その他の内容

設問32. 今後従事してみたい職務……………

11

その他の内容

設問33. 長く勤めるために

--	--	--	--	--

その他の内容

設問34. 労働組合が取り組むべき課題

--	--	--	--	--	--	--	--	--

その他の内容

設問35. その他、問題点・意見・希望等がありましたらご記入ください

[illegible]

序章 調査実施の概要

1. 調査の目的

2007年4月1日から性別による差別禁止範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策などの点で、大きく改正された改正男女雇用機会均等法が施行されました。加えて、厚生労働省を中心にワークライフバランスの考え方のもとに、女性の働き方も含めた政策が広く議論されております。このようななか、今後も女性の職域がひろがり、より働きやすい環境づくりの必要性が高まっていくことが予想され、建設産業においても今後女性の働き方の環境整備を行っていくことがより重要になってくることが考えられます。そこで、本調査は女性組合員の現状意識を把握し、女性組合員も含めた、より働きやすい職場環境にするための基礎的資料を得る事を目的に実施しました。

2. 調査の実施時期

2007年12月

3. 調査対象と回収状況

調査対象は全女性組合員で、1,586枚を有効回収しました。

各単組の回収枚数は下記の通りです。

第 1 表 加 盟 組 合 別 回 収 状 況

組合名	回 収 枚 数	組合名	回 収 枚 数	組合名	回 収 枚 数	組合名	回 収 枚 数
シミズ	0	鴻 池	26	大 豊	6	丸彦渡辺	0
フジタ	45	銭 高	51	J S	122	横 河	41
戸 田	124	アサヌマ	68	東 鉄	18	中 山	9
五 洋	178	鉄 建	28	名 工	48	野 村	7
佐 藤	48	東 洋	2	大 鉄	20	宮 地	9
飛 島	94	安 藤	69	小田急	22	藤 木	11
三井住友	116	松 村	8	井 上	6	ピーエス三菱	3
ハザマ	123	青木あすなろ	7	鈴与三和	13	国 土	20
西 松	119	りんかい日産	0	馬 淵	15	オリエンタル	13
奥 村	82	大日本	6	佐藤秀	9	合 計	1,586

※各設問項目において、回答が不明の場合は集計から除いています。

※集計上、小数点以下四捨五入の関係で、合計値が100%にならない場合があります。

4. 調査対象者の構成

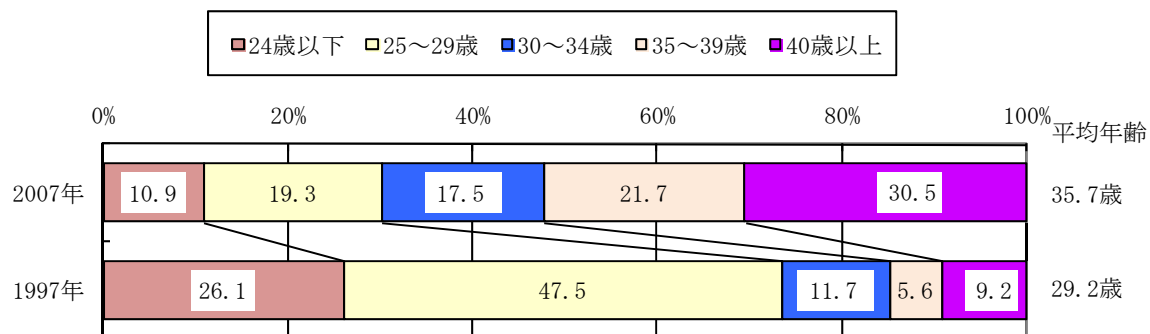
(1) 年齢、勤続年数（図表1）

「40歳以上」が30.5%を占め、「35～39歳」(21.7%)と合わせ、女性組合員の半数以上は30代後半以上となっています。平均年齢は35.7歳で、20代以下が7割強を占めていた前回調査(1997年)より6.5歳と大幅に上昇していて、採用抑制等により若年層の割合が減少していることが示されています。

職種別に平均年齢をみると、外勤事務で41.0歳と高く、外勤技術系(26.9歳)や内勤技術系(32.5歳)では比較的低くなっています。また、コース別では「総合職(転勤等もある)」で33.0歳と比較的平均年齢が低くなっています。

勤続年数は平均13.7年で、前回調査(8.1年)より5.6年長くなっています。

図表1 年 齢



		合計	24歳以下	25－29歳	30－34歳	35－39歳	40歳以上	平均値 (歳)	勤続年数 平均値 (年)
2007年計		1562	171	302	274	339	476	35.7	13.7
未既 婚別	未婚	1092	165	261	181	220	265	34.0	12.3
	既婚	392	1	33	84	104	170	39.3	17.0
職 種 別	内勤技術系	164	18	50	34	40	22	32.5	9.1
	外勤技術系	48	19	19	7	2	1	26.9	4.0
	内勤事務、 営業	1232	124	212	223	269	404	36.2	14.5
	外勤事務	30	2	5	1	5	17	41.0	16.8
	技術研究	49	4	10	4	12	19	36.5	15.4
	内勤その他	36	3	6	4	11	12	37.3	15.1
		100.0	8.3	16.7	11.1	30.6	33.3		
コ ー ス 別	一般職	1160	128	212	213	268	339	35.5	13.9
	総合職(転 勤もあり)	181	30	59	29	21	42	33.0	10.0
	総合職(地 域限定)	107	9	14	20	24	40	37.7	15.1
	区別なし、 その他	99	4	13	11	24	47	39.5	16.7

(2) 勤務地 (図表2)

勤務地は「南関東」が50.8%と半数を占め、「関西」が14.5%、「中部」が9.7%などとなっています。年齢別にみると、若年層は「南関東」の比率が高いのが特徴です。年齢構成の若い内勤および外勤の技術系で「南関東」勤務者が6割台と多いことを反映した結果と思われます。同様に、平均年齢の若い総合職(転勤等もある)で「南関東」勤務者が7割弱と多くなっています。

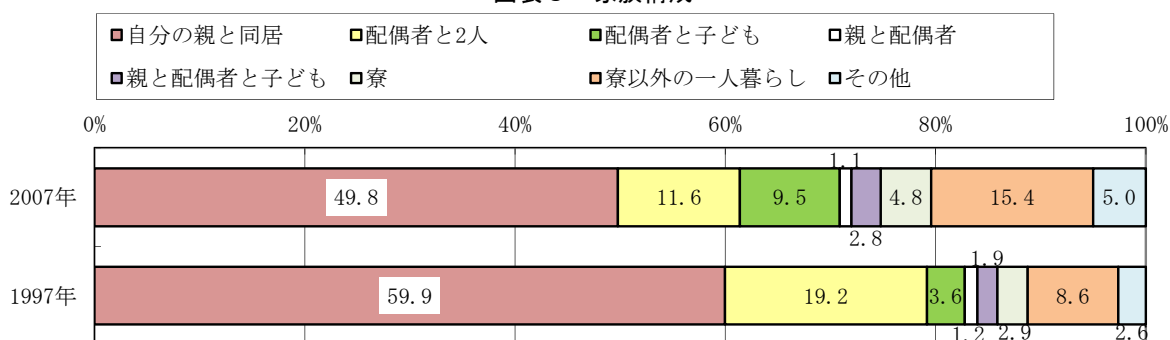
図表 2 勤務地の所在地

		合計	北海道	東北	北関東	南関東	中部	北陸	関西	中国	四国	九州・沖縄
2007年計		1585	62	72	22	805	154	35	230	71	19	115
		100.0	3.9	4.5	1.4	50.8	9.7	2.2	14.5	4.5	1.2	7.3
年齢別	24歳以下	171	3	2	1	120	19	2	12	6	1	5
		100.0	1.8	1.2	0.6	70.2	11.1	1.2	7.0	3.5	0.6	2.9
	25－29歳	301	6	17	5	178	26	5	33	15	－	16
		100.0	2.0	5.6	1.7	59.1	8.6	1.7	11.0	5.0	－	5.3
	30－34歳	274	9	9	8	120	25	7	50	16	3	27
		100.0	3.3	3.3	2.9	43.8	9.1	2.6	18.2	5.8	1.1	9.9
	35－39歳	339	11	16	2	158	35	9	59	20	5	24
		100.0	3.2	4.7	0.6	46.6	10.3	2.7	17.4	5.9	1.5	7.1
	40歳以上	476	30	27	5	215	48	12	73	14	10	42
		100.0	6.3	5.7	1.1	45.2	10.1	2.5	15.3	2.9	2.1	8.8
未既婚別	未婚	1107	45	51	13	557	113	20	157	54	14	83
		100.0	4.1	4.6	1.2	50.3	10.2	1.8	14.2	4.9	1.3	7.5
	既婚	396	13	18	8	203	33	13	61	16	5	26
		100.0	3.3	4.5	2.0	51.3	8.3	3.3	15.4	4.0	1.3	6.6
職種別	内勤技術系	166	4	3	3	114	6	3	23	5	－	5
		100.0	2.4	1.8	1.8	68.7	3.6	1.8	13.9	3.0	－	3.0
	外勤技術系	48	1	3	1	31	3	1	4	－	1	3
		100.0	2.1	6.3	2.1	64.6	6.3	2.1	8.3	－	2.1	6.3
	内勤事務、営業	1250	53	59	13	604	131	30	185	63	16	96
		100.0	4.2	4.7	1.0	48.3	10.5	2.4	14.8	5.0	1.3	7.7
	外勤事務	30	－	－	1	10	7	1	5	1	1	4
		100.0	－	－	3.3	33.3	23.3	3.3	16.7	3.3	3.3	13.3
コース別	技術研究	50	3	5	2	25	4	－	6	－	1	4
		100.0	6.0	10.0	4.0	50.0	8.0	－	12.0	－	2.0	8.0
	内勤その他	38	－	2	1	20	3	－	7	2	－	3
		100.0	－	5.3	2.6	52.6	7.9	－	18.4	5.3	－	7.9
コース別	一般職	1171	42	57	10	570	121	25	186	56	15	89
		100.0	3.6	4.9	0.9	48.7	10.3	2.1	15.9	4.8	1.3	7.6
	総合職(転勤もあり)	185	2	4	7	126	12	3	21	3	－	7
		100.0	1.1	2.2	3.8	68.1	6.5	1.6	11.4	1.6	－	3.8
コース別	総合職(地域限定)	113	9	6	1	60	11	1	9	8	1	7
		100.0	8.0	5.3	0.9	53.1	9.7	0.9	8.0	7.1	0.9	6.2
コース別	区別なし、その他	101	6	5	4	43	8	6	12	2	3	12
		100.0	5.9	5.0	4.0	42.6	7.9	5.9	11.9	2.0	3.0	11.9

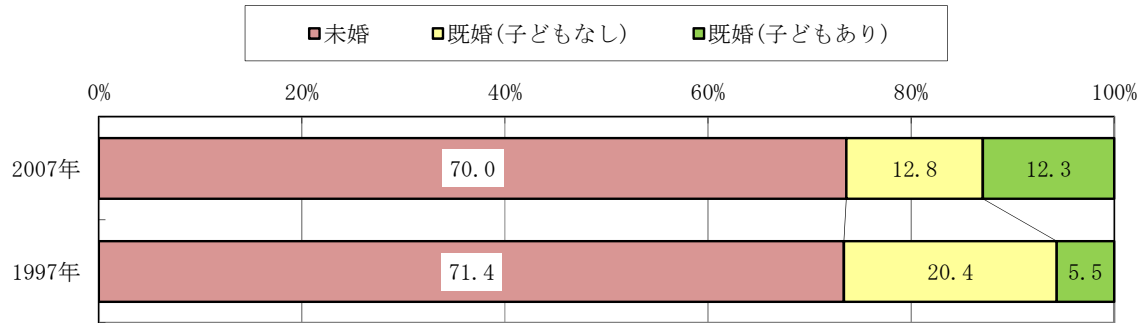
(3) 家族構成 (図表 3、図表 4、図表 5)

「自分の親と同居」(49.8%)が半数を占め、以下、「寮以外の一人暮らし」(15.4%)、「配偶者と 2 人」(11.6%)、「配偶者と子ども」(9.5%)の順となっています。前回調査に比べ、「自分の親と同居」や「配偶者と 2 人」が減り、子どもを持つ人や寮またはそれ寮以外の「一人暮らし」が増えています。未既婚別では、未婚者は 70.0%で、既婚(子どもなし)12.8%、既婚(子どもあり)12.3%で、前回調査に比べ、既婚(子どもあり)が 6.8 ポイント高く、子どもを出産しても働き続けている人が増えてきています。これをもう少し詳しくみると、どの年代も未婚者が最も多く、既婚者では 30 代後半以降、子どもありが子どもなしより多くなっています。また、コース別では、「総合職(地域限定)」で、子どもありの比率が高くなっています。

図表 3 家族構成



図表4 未既婚別



図表5 家族構成、未既婚別

		合計	自分の 親と同居	配偶者 と2人	配偶者 と子ども	親と配 偶者	親と配 偶者と 子ども	寮	寮以外 の一人 暮らし	その他	未婚	既婚 (子ども なし)	既婚 (子ども あり)
2007年計		1583 100.0	789 49.8	184 11.6	150 9.5	18 1.1	44 2.8	76 4.8	243 15.4	79 5.0	1108 70.0	202 12.8	194 12.3
年齢別	24歳以下	171 100.0	115 67.3	1 0.6	-	-	-	31 18.1	19 11.1	5 2.9	165 96.5	1 0.6	-
	25-29歳	302 100.0	191 63.2	25 8.3	7 2.3	-	1 0.3	33 10.9	37 12.3	8 2.6	261 86.4	25 8.3	8 2.6
	30-34歳	274 100.0	140 51.1	53 19.3	25 9.1	5 1.8	1 0.4	5 1.8	36 13.1	9 3.3	181 66.1	58 21.2	26 9.5
	35-39歳	338 100.0	159 47.0	40 11.8	50 14.8	3 0.9	11 3.3	4 1.2	57 16.9	14 4.1	220 65.1	43 12.7	61 18.0
	40歳以上	476 100.0	174 36.6	63 13.2	67 14.1	9 1.9	31 6.5	1 0.2	90 18.9	41 8.6	265 55.7	72 15.1	98 20.6
職種別	内勤技術系	166 100.0	54 32.5	16 9.6	20 12.0	1 0.6	3 1.8	37 22.3	29 17.5	6 3.6	120 72.3	17 10.2	23 13.9
	外勤技術系	48 100.0	16 33.3	3 6.3	2 4.2	-	-	17 35.4	8 16.7	2 4.2	41 85.4	3 6.3	2 4.2
	内勤事務、 営業	1248 100.0	662 53.0	148 11.9	117 9.4	14 1.1	38 3.0	19 1.5	188 15.1	62 5.0	869 69.6	162 13.0	155 12.4
	外勤事務	30 100.0	11 36.7	4 13.3	5 16.7	2 6.7	1 3.3	2 6.7	3 10.0	2 6.7	16 53.3	6 20.0	6 20.0
	技術研究	50 100.0	27 54.0	8 16.0	2 4.0	-	1 2.0	1 2.0	9 18.0	2 4.0	37 74.0	8 16.0	3 6.0
	内勤その他	38 100.0	18 47.4	4 10.5	4 10.5	1 2.6	1 2.6	-	5 13.2	5 13.2	23 60.5	5 13.2	5 13.2
コース別	一般職	1171 100.0	646 55.2	136 11.6	102 8.7	15 1.3	32 2.7	12 1.0	178 15.2	50 4.3	1108 70.0	202 12.8	194 12.3
	総合職(転 勤もあり)	184 100.0	37 20.1	26 14.1	26 14.1	1 0.5	5 2.7	57 31.0	23 12.5	9 4.9	836 71.4	151 12.9	134 11.4
	総合職(地 域限定)	112 100.0	55 49.1	13 11.6	10 8.9	-	2 1.8	6 5.4	19 17.0	7 6.3	117 63.6	27 14.7	31 16.8
	区別なし、 その他	101 100.0	43 42.6	7 6.9	11 10.9	2 2.0	5 5.0	1 1.0	21 20.8	11 10.9	80 71.4	13 11.6	12 10.7
勤務地別	北海道	61 100.0	26 42.6	8 13.1	4 6.6	1 1.6	-	3 4.9	16 26.2	3 4.9	65 64.4	9 8.9	16 15.8
	東北	72 100.0	39 54.2	5 6.9	7 9.7	2 2.8	4 5.6	1 1.4	11 15.3	3 4.2	51 70.8	7 9.7	11 15.3
	北関東	21 100.0	8 38.1	1 4.8	5 23.8	-	2 9.5	3 14.3	2 9.5	-	13 61.9	1 4.8	7 33.3
	南関東	805 100.0	393 48.8	100 12.4	83 10.3	5 0.6	15 1.9	54 6.7	110 13.7	45 5.6	557 69.2	105 13.0	98 12.2
	中部	153 100.0	89 58.2	18 11.8	7 4.6	4 2.6	4 2.6	2 1.3	22 14.4	7 4.6	113 73.9	22 14.4	11 7.2
	北陸	35 100.0	15 42.9	3 8.6	4 11.4	2 5.7	4 11.4	1 2.9	4 11.4	2 5.7	20 57.1	5 14.3	8 22.9
	関西	230 100.0	115 50.0	26 11.3	27 11.7	2 0.9	6 2.6	6 2.6	36 15.7	12 5.2	157 68.3	28 12.2	33 14.3
	中国	71 100.0	38 53.5	8 11.3	5 7.0	-	3 4.2	4 5.6	12 16.9	1 1.4	54 76.1	8 11.3	8 11.3
	四国	19 100.0	7 36.8	-	1 5.3	1 5.3	3 15.8	-	7 36.8	-	14 73.7	1 5.3	4 21.1
	九州・沖縄	115 100.0	58 50.4	15 13.0	7 6.1	1 0.9	3 2.6	2 1.7	23 20.0	6 5.2	83 72.2	16 13.9	10 8.7

(4) 職種 (図表 6)

「内勤事務・営業」が 79.0%と多数を占め、「内勤技術系」が 10.5%、「技術研究」が 3.2%、「外勤技術系」が 3.0%となっています。前回調査に比べ、「内勤事務・営業」が減り、「外勤技術系」などが増えています。

年齢別では、24 歳以下で外勤技術系が比較的多く、内勤技術系は 20 代後半で多くなっています。年齢構成の若い総合職(転勤あり)で、内勤および外勤の技術系の割合が高くなっています。

(5) 現在のコース (図表 7)

4 人に 3 人が「一般職」(74.6%)です。「総合職(転勤等もある)」が 11.8%、「総合職(地域限定)」が 7.2%です。前回調査に比べ、「一般職」がやや減り、「総合職(転勤等もある)」「総合職(地域限定)」が増えており、両者を合わせた<総合職>は前回が 12.7%だったのに対し、今回は 19.0%となっています。

図表 6 職 種

	合計	内勤建築	内勤土木	外勤建築	外勤土木	技術研究	内勤事務	外勤事務	営 業	内勤 その他
2007年計	1583 100.0	137 8.7	29 1.8	37 2.3	11 0.7	50 3.2	1243 78.5	30 1.9	8 0.5	38 2.4

図表 7 現在のコース

	合計	一般職	総合職 (転勤等 もある)	総合職 (地域限 定)	区別なし	その他
2007年計	1571 100.0	1172 74.6	185 11.8	113 7.2	25 1.6	76 4.8

	合計	内勤 技術系	外勤 技術系	内勤事 務、 営業	外勤 事務	技術 研究	内勤 その他	合計	一般職	総合職 (転勤等 もある)	総合職 (地域 限定)	区別な し、 その他	
2007年計	1583 100.0	166 10.5	48 3.0	1251 79.0	30 1.9	50 3.2	38 2.4	1571 100.0	1172 74.6	185 11.8	113 7.2	101 6.4	
1997年計	100.0	13.9	0.6	84.5	0.9	0.1		100.0	77.6	8.0	4.7	9.6	
年 齢 別	24歳以下	170 100.0	18 10.6	19 11.2	124 72.9	2 1.2	4 2.4	3 1.8	171 100.0	128 74.9	30 17.5	9 5.3	4 2.3
	25－29歳	302 100.0	50 16.6	19 6.3	212 70.2	5 1.7	10 3.3	6 2.0	298 100.0	212 71.1	59 19.8	14 4.7	13 4.4
	30－34歳	273 100.0	34 12.5	7 2.6	223 81.7	1 0.4	4 1.5	4 1.5	273 100.0	213 78.0	29 10.6	20 7.3	11 4.0
	35－39歳	339 100.0	40 11.8	2 0.6	269 79.4	5 1.5	12 3.5	11 3.2	337 100.0	268 79.5	21 6.2	24 7.1	24 7.1
	40歳以上	475 100.0	22 4.6	1 0.2	404 85.1	17 3.6	19 4.0	12 2.5	468 100.0	339 72.4	42 9.0	40 8.5	47 10.0
	一般職	1170 100.0	54 4.6	2 0.2	1026 87.7	17 1.5	45 3.8	26 2.2	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
コ ー ス 別	総合職(転勤もあり)	185 100.0	76 41.1	37 20.0	59 31.9	3 1.6	5 2.7	5 2.7	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
	総合職(地域限定)	113 100.0	32 28.3	9 8.0	71 62.8	1 0.9	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －
	区別なし、その他	100 100.0	4 4.0	－ －	81 81.0	9 9.0	－ －	6 6.0	－ －	－ －	－ －	－ －	－ －

(6) 職務（役職）（図表 8）

大多数の組合員は「課員、係員等、特に役職のない方」(86.6%)で、「係長、作業所副所長、主任等の次席クラス」は5.9%、「部課長、営業所長・出張所長・作業所長クラス」は0.6%、「オペレーター等技能職の方」は0.4%となっています。総合職(地域限定)では「係長、作業所副所長、主任等の次席クラス」が20.5%と多くなっています。

図表 8 職 務

		合計	部課長、 営業所 長・出張 所長・作 業所長ク ラス	係長、作 業所副所 長、主任 等の次席 クラス	課員、係 員等、特 に役職の ない方	オペレー ター等技 能職の方	その他
2007年計		1566 100.0	10 0.6	92 5.9	1356 86.6	7 0.4	101 6.4
年 齢 別	24歳以下	169 100.0	- -	- -	158 93.5	- -	11 6.5
	25-29歳	300 100.0	1 0.3	2 0.7	281 93.7	3 1.0	13 4.3
	30-34歳	273 100.0	- -	12 4.4	249 91.2	- -	12 4.4
	35-39歳	335 100.0	3 0.9	28 8.4	273 81.5	4 1.2	27 8.1
	40歳以上	466 100.0	6 1.3	49 10.5	376 80.7	- -	35 7.5
	一般職	1162 100.0	5 0.4	39 3.4	1043 89.8	7 0.6	68 5.9
コ ー ス 別	総合職(転 勤もあり)	185 100.0	4 2.2	21 11.4	156 84.3	- -	4 2.2
	総合職(地 域限定)	112 100.0	- -	23 20.5	88 78.6	- -	1 0.9
	区別なし、 その他	99 100.0	1 1.0	9 9.1	62 62.6	- -	27 27.3

(7) 配置転換経験の有無（図表 9）

「配置転換の経験はない」(34.1%)は3人に1人で、3人に2人は配置転換を経験しています。その内訳をみると、「仕事内容は変わったが、勤務場所は同じ」(36.6%)、「仕事内容、勤務場所(通勤範囲内)とも変わった」(17.9%)、「仕事内容、勤務場所(転勤を伴う)とも変わった」(4.7%)、「仕事内容は同じで、勤務場所が通勤範囲内で変わった」(4.6%)、「仕事内容は同じで、勤務場所が変わり転勤した」(2.0%)、となっています。前回調査と比べ「配置転換の経験はない」が15.7ポイント減っており、年齢上昇と勤続年数増加を反映して配置転換経験者が増えています。

職種別にみると、「配置転換の経験はない」の比率は内勤事務・営業(58.3%)と外勤技術系(49.7%)で高くなっています。

図表 9 配置転換の有無

		合 計	は配 置 転 換 の 経 験	場わ仕 所つ事 はた内 同が容 じ、は 勤変 務	お通で仕 つ勤、事 た範勤内 囲務容 内場は で所同 変がじ	変で仕 わり勤内 転務容 勤場は し所同 たがじ	た内場仕 ～所事 ～(～内 も通容 も勤、 変勤 わ勤 つ務	たう場仕 ～所事 ～(～内 も転容 も勤、 変勤 わ勤 つ務
2007年計		1572 100.0	536 34.1	576 36.6	72 4.6	32 2.0	282 17.9	74 4.7
1997年計		100.0	49.8	32.0	4.2	1.1	10.1	2.8
年 齢 別	24歳以下	170 100.0	143 84.1	19 11.2	2 1.2	1 0.6	4 2.4	1 0.6
	25－29歳	301 100.0	139 46.2	96 31.9	14 4.7	9 3.0	35 11.6	8 2.7
	30－34歳	274 100.0	89 32.5	112 40.9	12 4.4	5 1.8	48 17.5	8 2.9
	35－39歳	335 100.0	85 25.4	146 43.6	10 3.0	11 3.3	69 20.6	14 4.2
	40歳以上	468 100.0	74 15.8	191 40.8	33 7.1	6 1.3	121 25.9	43 9.2
職 種 別	内勤技術系	1572 100.0	536 34.1	576 36.6	72 4.6	32 2.0	282 17.9	74 4.7
	外勤技術系	165 100.0	82 49.7	18 10.9	11 6.7	14 8.5	32 19.4	8 4.8
	内勤事務、 営業	48 100.0	28 58.3	3 6.3	3 6.3	5 10.4	6 12.5	3 6.3
	外勤事務	1238 100.0	390 31.5	518 41.8	51 4.1	13 1.1	213 17.2	53 4.3
	技術研究	30 100.0	6 20.0	4 13.3	5 16.7	－ －	13 43.3	2 6.7
	内勤その他	50 100.0	16 32.0	18 36.0	－ －	－ －	11 22.0	5 10.0
コ ー ス 別	一般職	1164 100.0	393 33.8	481 41.3	50 4.3	16 1.4	191 16.4	33 2.8
	総合職(転 勤もあり)	185 100.0	66 35.7	17 9.2	12 6.5	14 7.6	47 25.4	29 15.7
	総合職(地 域限定)	113 100.0	42 37.2	33 29.2	8 7.1	2 1.8	24 21.2	4 3.5
	区別なし、 その他	101 100.0	31 30.7	41 40.6	2 2.0	－ －	20 19.8	7 6.9

5. 調査の分担

アンケートの配布、回収、集計までは日建協で行ない、分析は労働調査協議会の協力を得ました。

6. 比較データ

比較可能な設問について、1997年3月に実施した前回調査の結果と比較を行っています。その他、連合(「生活アンケート」2006年6月実施)、電機連合(「仕事と生活の調和に関する調査」2006年6月実施)、自動車総連(「207年度生活実態調査」2007年7月実施)より比較可能な結果を参照しています。

第1章 仕事をめぐる意識

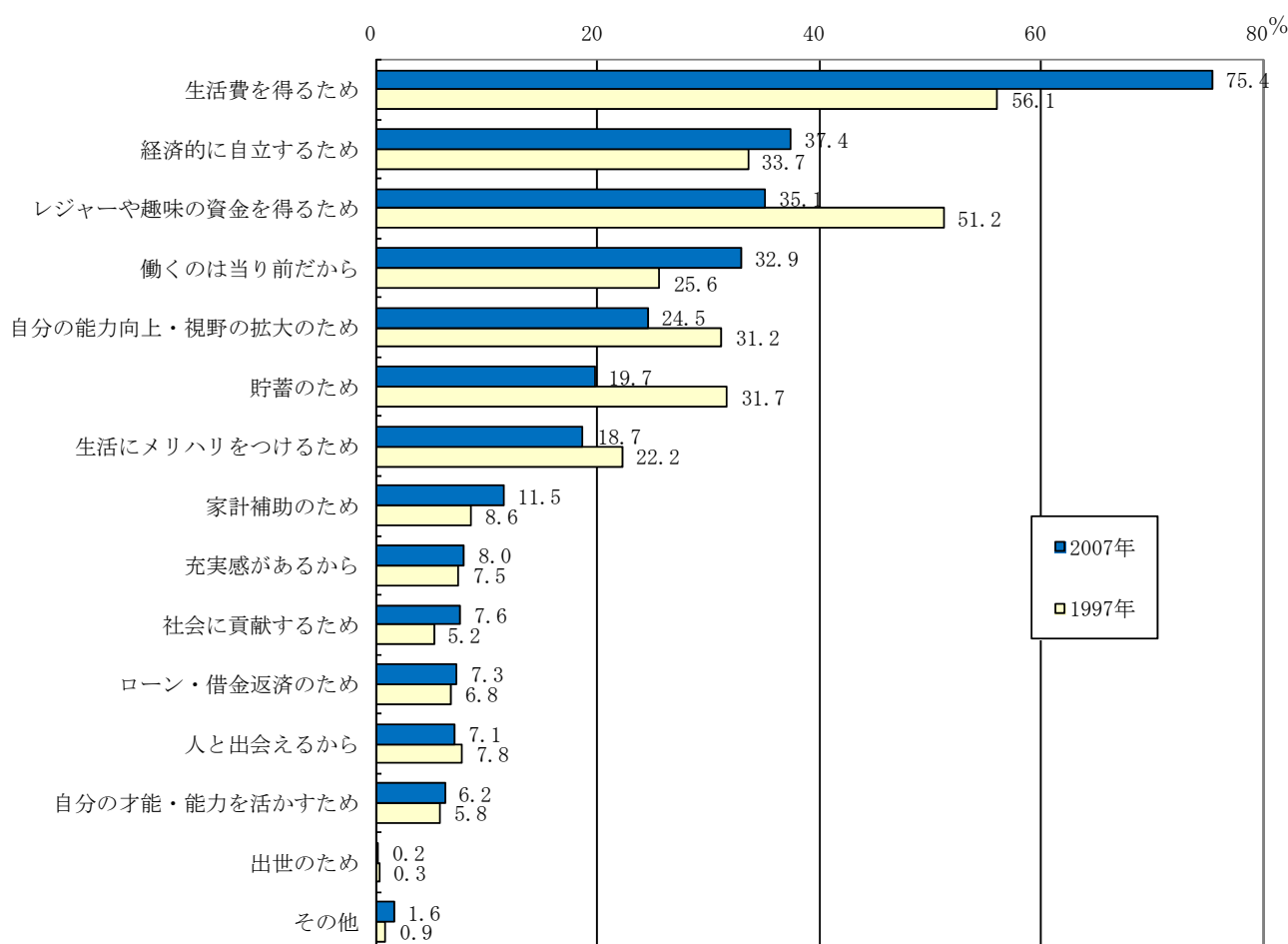
1. 働く目的

—「生活費を得るため」が大幅増—

- ・働く目的については、「生活費を得るため」が75.4%と際立って多かった。
- ・前回調査(1997年)に比べ、「生活費を得るため」が19.3ポイントと大幅に増え、「働くのは当たり前だから」も7.3ポイント上昇している一方、「レジャーや趣味の資金を得るため」は16.1ポイント、「貯蓄のため」は12.0ポイント、減少している。
- ・これは、長期不況下の厳しい雇用状況を経験したことと、賃金・一時金の頭打ち傾向などもあり、女性の就労に対する意識の変化によるものと考えられる。

働く目的について15項目中3つ以内選択で回答してもらいました。図表1-1によると、「生活費を得るため」(75.4%)が際立って多く、4人に3人があげています。以下、比率はかなり下がり、「経済的に自立するため」(37.4%)、「レジャーや趣味の資金を得るため」(35.1%)、「働くのは当たり前だから」(32.9%)が3割台、「自分の能力向上・視野の拡大のため」(24.5%)が2割台、「貯蓄のため」(19.7%)と「生活にメリハリをつけるため」(18.7%)が2割弱などとなっています。

図表1-1 働く目的(3つ選択)



前回調査に比べ「生活費を得るため」が 19.3 ポイントと大きく増え、「働くのは当たり前だから」も 7.3 ポイント増えています。他方、「レジャーや趣味の資金を得るため」は 16.1 ポイント、「貯蓄のため」は 12.0 ポイント、それぞれ減っています。

図表 1-2 から年齢別にみると、「生活費を得るため」はいずれの年齢層でも多いが、年齢が高いほど比率が高まり、40 歳以上では 80%を超えています。前回調査と比べて「生活費を得るため」が大幅に増えたのは、この年齢による違いを反映した面もありますが、同一年齢層の比較でも、各年齢層でいずれも前回より増えています。長期不況下の厳しい雇用状況を経験したことと、賃金・一時金の頭打ち傾向などもあり、女性の就労に対する意識の変化をうかがわせています。この他、「経済的に自立するため」は 24 歳以下で、「レジャーや趣味の資金を得るため」は 30 代後半で、特に多くあげられていて、「自分の能力向上・視野の拡大のため」は若年層ほど多くなっています。

職種別では、外勤技術系で「自分の才能・能力を活かすため」「充実感があるから」が多く、内勤技術系で「自分の能力向上・視野の拡大のため」が多くあげられているのが特徴的です。コース別では、技術職の割合が高い総合職で「自分の能力向上・視野の拡大のため」「充実感があるから」が多くなっています。

図表 1-2 働く目的（3つ選択）

	合計	め生活費を得るため	経済的に自立するため	レジャーや趣味のため	働くのは当たり前	自分の能力向上・視野の拡大のため	貯蓄のため	生活にメリハリをつけるため	家計補助のため	充実感があるから	社会に貢献するため	ローンのため・借金返すため	人と出会えるから	自分の才能・能力を活かすため	出世のため	その他
2007年計	1579 100.0	1191 75.4	590 37.4	555 35.1	520 32.9	387 24.5	311 19.7	296 18.7	181 11.5	126 8.0	120 7.6	115 7.3	112 7.1	98 6.2	3 0.2	26 1.6
年齢別	24歳以下	171 100.0	115 67.3	80 46.8	57 33.3	57 33.3	54 31.6	23 13.5	16 9.4	17 9.9	16 9.4	1 0.6	14 8.2	16 9.4	1 0.6	2 1.2
	25-29歳	301 100.0	210 69.8	121 40.2	109 36.2	108 35.9	87 28.9	65 21.6	20 6.6	25 8.3	25 8.3	6 2.0	30 10.0	30 10.0	1 0.3	5 1.7
	30-34歳	274 100.0	207 75.5	93 33.9	103 37.6	83 30.3	77 28.1	61 22.3	30 10.9	24 8.8	19 6.9	12 4.4	24 8.8	15 5.5	-	3 1.1
	35-39歳	338 100.0	261 77.2	112 33.1	151 44.7	105 31.1	76 22.5	67 19.8	45 13.3	19 5.6	30 8.9	30 8.9	17 5.0	17 5.0	-	1 0.3
	40歳以上	471 100.0	381 80.9	172 36.5	127 27.0	164 34.8	90 19.1	82 17.4	67 14.2	41 8.7	27 5.7	63 13.4	26 5.5	19 4.0	1 0.2	13 2.8
未婚別	未婚	1101 100.0	868 78.8	473 43.0	423 38.4	421 38.2	261 23.7	207 18.8	57 5.2	61 5.5	89 8.1	39 3.5	76 6.9	72 6.5	2 0.2	15 1.4
	既婚	396 100.0	248 62.6	94 23.7	113 28.5	69 17.4	111 28.0	89 22.5	120 30.3	54 13.6	25 6.3	66 16.7	32 8.1	22 5.6	1 0.3	8 2.0
職種別	内勤技術系	166 100.0	118 71.1	64 38.6	36 21.7	46 27.7	80 48.2	15 8.4	13 7.8	25 15.1	19 11.4	11 6.6	9 5.4	33 19.9	-	6 3.6
	外勤技術系	48 100.0	29 60.4	18 37.5	13 27.1	13 27.1	18 37.5	3 6.3	-	17 35.4	6 12.5	-	5 10.4	14 29.2	-	2 4.2
	内勤事務、営業	1244 100.0	951 76.4	462 37.1	476 38.3	417 33.5	259 20.8	259 20.8	152 12.2	76 6.1	90 7.2	91 7.3	87 7.0	43 3.5	3 0.2	14 1.1
	外勤事務	30 100.0	25 83.3	9 30.0	9 30.0	10 33.3	6 20.0	5 16.7	7 23.3	1 3.3	1 3.3	2 6.7	5 16.7	2 6.7	-	-
	技術研究	50 100.0	37 74.0	20 40.0	12 24.0	20 40.0	15 30.0	10 20.0	4 8.0	3 6.0	3 6.0	4 8.0	4 8.0	3 6.0	-	3 6.0
	内勤その他	38 100.0	28 73.7	16 42.1	8 21.1	12 31.6	8 21.1	9 23.7	5 13.2	4 10.5	1 2.6	7 18.4	2 5.3	3 7.9	-	1 2.6
コース別	一般職	1171 100.0	903 77.1	431 36.8	443 37.8	402 34.3	245 20.9	258 22.0	145 12.4	71 6.1	81 6.9	85 7.3	81 6.9	42 3.6	1 0.1	14 1.2
	総合職	298 100.0	205 68.8	116 38.9	79 26.5	83 27.9	113 37.9	32 10.7	18 6.0	52 17.4	37 12.4	19 6.4	23 7.7	51 17.1	2 0.7	9 3.0
	区別なし、その他	101 100.0	77 76.2	39 38.6	27 26.7	32 31.7	28 27.7	19 18.8	16 15.8	2 2.0	2 2.0	11 10.9	8 7.9	5 5.0	-	3 3.0

2. 建設業を選んだ理由

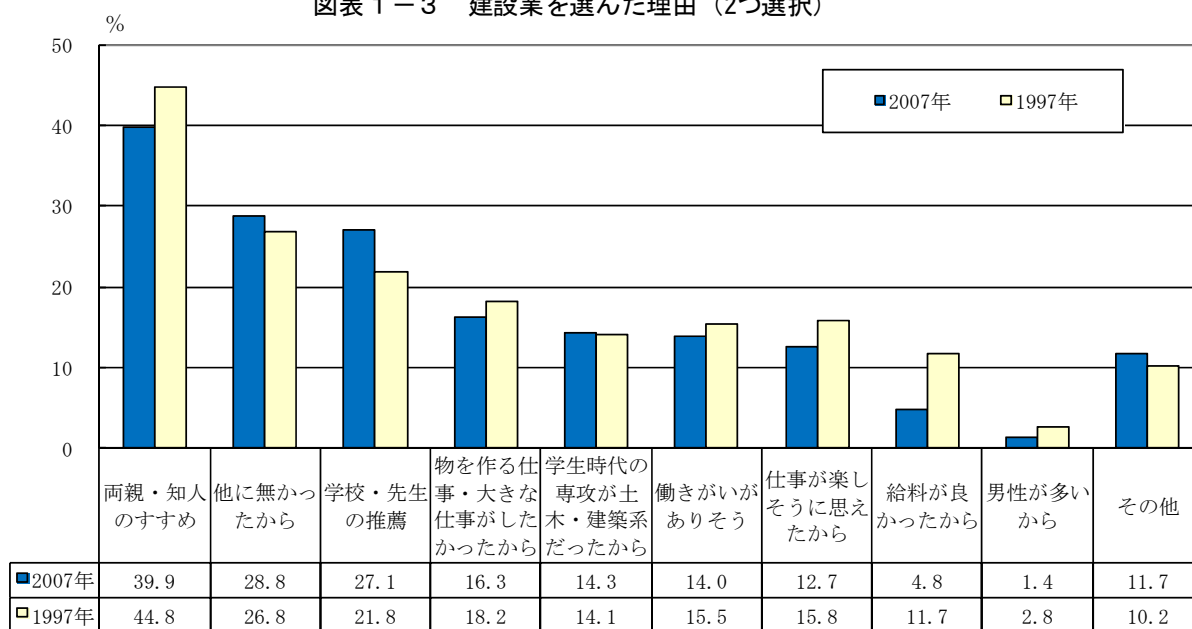
—技術系で多い「物を作る仕事がしたい」「学生時代の専攻が土木・建築系」—

- ・建設業を選んだ理由については、「両親・知人のすすめ」が39.9%と最も多く、以下、「他に無かったから」が28.8%、「学校・先生の推薦」が27.1%と、仕事内容や学生時代の専攻以上に、すすめられた、他になかったという消極的理由が多くなっている。
- ・前回調査に比べ、「給料が良かったから」は6.9ポイント、「両親・知人のすすめ」は4.9ポイント、それぞれ減り、「学校・先生の推薦」が5.3ポイント増えている。
- ・職種別では、内外勤とも技術系で「物を作る仕事・大きな仕事がしたかったから」「学生時代の専攻が土木・建築系だったから」が多くなっている。

建設業を選んだ理由(10項目中2つ以内選択)については(図表1-3)、「両親・知人のすすめ」(39.9%)が最も多く、以下、「他に無かったから」(28.8%)、「学校・先生の推薦」(27.1%)、「物を作る仕事・大きな仕事がしたかったから」(16.3%)、「学生時代の専攻が土木・建築系だったから」(14.3%)、「働きがいがありそう」(14.0%)、「仕事を楽しそうに思えたから」(12.7%)などとなっています。仕事内容や学生時代の専攻以上に、すすめられた、他になかったという消極的理由が多くなっています。

前回調査に比べ、「給料が良かったから」は6.9ポイント、「両親・知人のすすめ」は4.9ポイント、それぞれ減り、「学校・先生の推薦」が5.3ポイント増えています。

図表1-3 建設業を選んだ理由(2つ選択)



年齢別にみると(図表 1-4)、「両親・知人のすすめ」は年齢が高いほど多くなっています。他方、「学校・先生の推薦」「物を作る仕事・大きな仕事をしたかった」は若年層ほど多くなっています。また、「学生時代の専攻が土木・建築系」は30代前半以下で比較的多く、「他に無かったから」は就職氷河期の20代後半から30代前半で多くなっています。

職種別では、内外勤とも技術系で「両親・知人のすすめ」「他に無かったから」が少なく、代わって「物を作る仕事・大きな仕事をしたかったから」「学生時代の専攻が土木・建築系だったから」が多いのが特徴です。内勤事務・営業では「両親・知人のすすめ」が多くなっています。コース別では、総合職(転勤あり)で「物を作る仕事・大きな仕事をしたかったから」「学生時代の専攻が土木・建築系だったから」が多くなっています。

図表 1-4 建設業を選んだ理由(2つ選択)

		合 計	す 親 め・ 知 人 の	か 他 ら に 無 か っ た	推 校 ・ 先 生 の	た 事 物 か が ・ を ら し た き な 仕 つ	ら 築 攻 学 系 が 生 だ 土 木 の か 建 専	り 働 そ う が い が あ	ら う 仕 に 事 思 が え 楽 た し か そ	た 給 か 料 が 良 か っ	ら 男 性 が 多 い か	そ の 他
2007年計		1553 100.0	620 39.9	447 28.8	421 27.1	253 16.3	222 14.3	217 14.0	197 12.7	74 4.8	21 1.4	181 11.7
年 齢 別	24歳以下	169 100.0	38 22.5	39 23.1	71 42.0	52 30.8	31 18.3	35 20.7	26 15.4	4 2.4	2 1.2	16 9.5
	25-29歳	298 100.0	81 27.2	95 31.9	102 34.2	78 26.2	70 23.5	44 14.8	38 12.8	6 2.0	1 0.3	23 7.7
	30-34歳	270 100.0	104 38.5	76 28.1	74 27.4	46 17.0	53 19.6	35 13.0	35 13.0	8 3.0	5 1.9	35 13.0
	35-39歳	334 100.0	151 45.2	81 24.3	72 21.6	47 14.1	46 13.8	44 13.2	47 14.1	29 8.7	3 0.9	36 10.8
	40歳以上	460 100.0	240 52.2	152 33.0	94 20.4	27 5.9	22 4.8	55 12.0	49 10.7	27 5.9	9 2.0	67 14.6
職 種 別	内勤技術系	164 100.0	12 7.3	5 3.0	13 7.9	91 55.5	123 75.0	24 14.6	23 14.0	4 2.4	-	13 7.9
	外勤技術系	48 100.0	2 4.2	-	3 6.3	36 75.0	32 66.7	12 25.0	6 12.5	-	1 2.1	1 2.1
	内勤事務、 営業	1223 100.0	566 46.3	409 33.4	376 30.7	114 9.3	60 4.9	165 13.5	152 12.4	66 5.4	14 1.1	148 12.1
	外勤事務	28 100.0	11 39.3	8 28.6	8 28.6	2 7.1	1 3.6	6 21.4	5 17.9	1 3.6	-	5 17.9
	技術研究	50 100.0	16 32.0	15 30.0	12 24.0	7 14.0	3 6.0	5 10.0	5 10.0	-	4 8.0	5 10.0
	内勤その他	37 100.0	12 32.4	10 27.0	7 18.9	3 8.1	3 8.1	5 13.5	6 16.2	3 8.1	2 5.4	9 24.3
コ ー ス 別	一般職	1149 100.0	512 44.6	367 31.9	363 31.6	115 10.0	83 7.2	156 13.6	148 12.9	56 4.9	18 1.6	128 11.1
	総合職(転 勤もあり)	181 100.0	27 14.9	16 8.8	15 8.3	98 54.1	95 52.5	33 18.2	22 12.2	9 5.0	3 1.7	12 6.6
	総合職(地 域限定)	112 100.0	35 31.3	28 25.0	18 16.1	27 24.1	30 26.8	14 12.5	20 17.9	5 4.5	-	16 14.3
	区別なし、 その他	97 100.0	41 42.3	29 29.9	21 21.6	13 13.4	13 13.4	11 11.3	7 7.2	3 3.1	-	22 22.7

3. 今の仕事の現状

—高度なスキルや経験が必要と感じている人は技術系で多い—

- ・現在の仕事の現状に関し、「同じことの繰り返し」が 85.5%と最も多く、「雑用が多い」が 79.6%、「他の人でもすぐできる」が 72.0%と前回調査と同様の結果となっている。全体的には、現在の仕事は、必ずしも高度なスキルや経験が必要というわけではなく、繰り返しや雑用の多い仕事だというのが多数の組合員に共通した認識のようである。
- ・職種別では、内外勤の技術系で「長い経験が必要」「専門的知識・技能が必要」「リーダーシップが必要」「技術革新への対応が必要」「渉外折衝能力が必要」「創意工夫が発揮できる」が多いのが目立ち、高度なスキルや経験が必要と感じている。

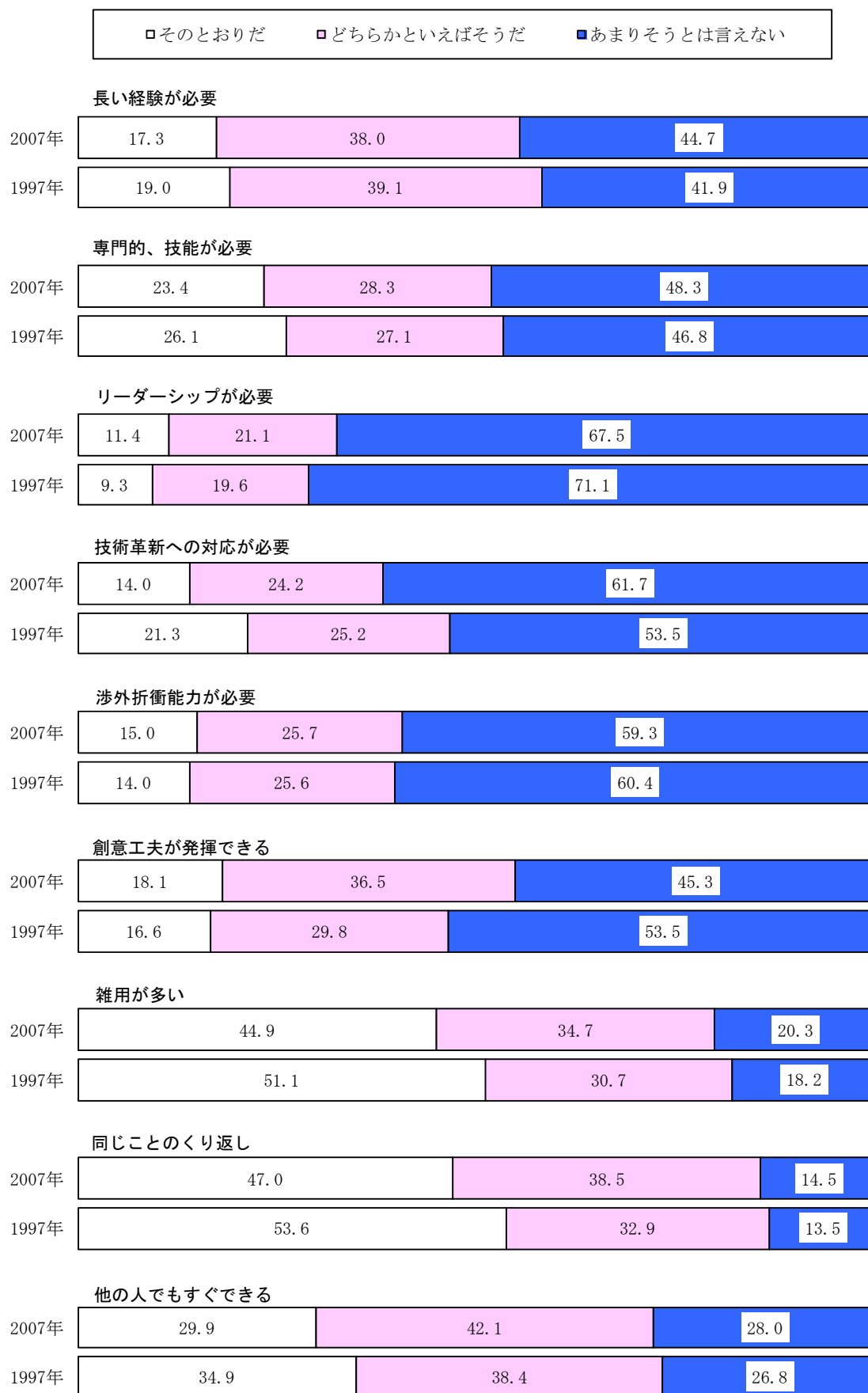
現在の仕事の性格に関し、[長い経験が必要][創意工夫が発揮できる]など9項目について、「そのとおりだ」「どちらかといえばそうだ」「あまりそうとは言えない」の中から1つを選んでもらいました(図表1-5)。「そのとおりだ」と「どちらかといえばそうだ」を合計した<そうだ>の比率でみると、[同じことの繰り返し](85.5%)、[雑用が多い](79.6%)、[他の人でもすぐできる](72.0%)と考える人が多く、[リーダーシップが必要](32.5%)、[技術革新への対応が必要](38.2%)、[渉外折衝能力が必要](40.7%)などは少ないです。[長い経験が必要](55.3%)、[創意工夫が発揮できる](54.6%)、[専門的知識・技能が必要](51.7%)については組合員の判断が分かれています。現在の仕事は、必ずしも高度なスキルや経験が必要というわけではなく、繰り返しや雑用の多い仕事だというのが多数の組合員に共通する認識のようです。

前回調査と比べ、<そうだ>の比率は[技術革新への対応が必要]で8.3ポイント減っており、反対に[創意工夫が発揮できる]で8.2ポイント増えています。

図表1-6から年齢別に<そうだ>の比率をみると、若い層ほど[長い経験が必要][専門的知識・技能が必要][技術革新への対応が必要]が多くなっています。また、[渉外折衝能力が必要]なども20代以下で多くなっています。

職種別では、内外勤の技術系で[長い経験が必要][専門的知識・技能が必要][リーダーシップが必要][技術革新への対応が必要][渉外折衝能力が必要][創意工夫が発揮できる]が多いのが目立ちます。他方、内勤事務・営業、外勤事務、技術研究では[雑用が多い][同じことの繰り返し][他の人でもすぐできる]が多くなっています。コース別では、総合職で[長い経験が必要][専門的知識・技能が必要][リーダーシップが必要][技術革新への対応が必要][渉外折衝能力が必要][創意工夫が発揮できる]がいずれも多くなっています。

図表1-5 現在の仕事について



図表 1－6 現在の仕事について（くそだ）の比率）

		要長い 経験が必	技専門 が知的 要識・	プリ がー 必要 ダ ー シ ツ	対技術 が革新 必要への	が渉外 必要折 衝能力	揮創意 で意工 する夫 が発	雑用 が多い	り同じ ことの く	ぐ他の 人でも す
2007年計		55.3	51.7	32.5	38.2	40.7	54.6	79.6	85.5	72.0
1997年計		58.1	53.2	28.9	46.5	39.6	46.4	81.8	86.5	73.3
年 齢 別	24歳以下	76.1	71.4	35.2	54.4	55.9	58.4	84.2	83.6	71.7
	25－29歳	61.2	59.5	38.0	42.7	48.3	62.3	83.4	82.0	72.1
	30－34歳	55.4	51.7	31.1	36.7	35.3	58.3	79.1	83.5	67.8
	35－39歳	53.3	49.4	29.6	36.2	33.6	54.3	77.7	87.2	69.1
	40歳以上	45.2	41.0	30.5	32.2	38.0	46.5	77.4	88.5	76.6
職 種 別	内勤技術系	91.5	96.3	68.5	88.4	79.8	82.2	60.4	48.8	30.5
	外勤技術系	97.9	98.0	95.8	97.9	97.9	93.7	79.2	52.1	37.5
	内勤事務、営業	50.0	44.9	26.5	29.9	33.9	49.3	81.6	91.3	78.2
	外勤事務	36.7	30.0	10.0	20.0	33.3	56.6	90.0	93.3	89.6
	技術研究	42.8	36.7	18.3	28.5	24.5	47.9	79.2	87.6	80.8
	内勤その他	50.0	57.8	31.6	44.8	44.7	65.8	89.5	84.2	65.8
コ ー ス 別	一般職	50.3	45.5	23.3	31.8	31.7	49.6	81.7	91.9	78.3
	総合職	77.5	77.6	69.2	65.7	76.9	75.2	71.1	59.8	44.9
	区別なし、その他	50.0	50.0	35.0	32.3	38.4	52.5	82.0	88.1	78.0

4. 能力発揮と今後の仕事の希望

—3人に2人は能力を＜発揮できている＞—

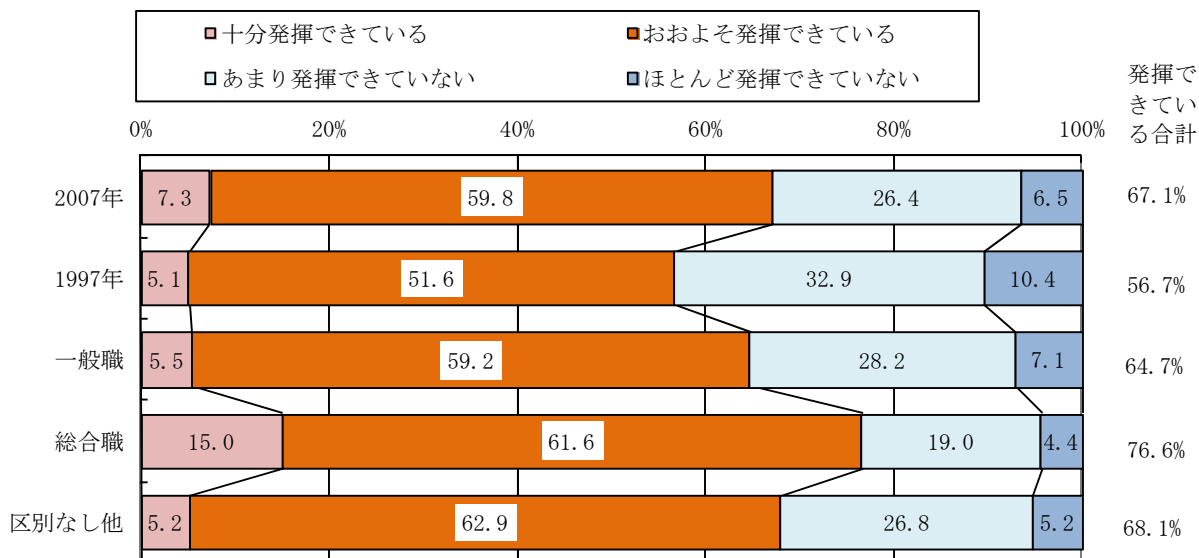
- ・今の職場や仕事で自分の能力を発揮できているに関し、「発揮できている」は67.1%であり、前回調査と比べると、10.4ポイント増加している。
- ・自分の能力と今後の仕事の希望については、「今の仕事は適当なので、これ以上難しい仕事にはつきたくない」が42.4%、「今の仕事は適当だが、より高度な仕事につきたい」が50.5%となっており、自分の能力との関係で現在の仕事が「適当」と考えている人が多数を占めている。
- ・その一方で、今後については＜高度な仕事をしたい＞が合計で55.7%と半数を超え、仕事に対する意欲の高さが伺われる。

今の職場や仕事で自分の能力を発揮できているかどうかをたずねたところ(図表 1-7)、「十分発揮できている」(7.3%)と「おおよそ発揮できている」(59.8%)を合わせた＜発揮できている＞は67.1%です。他方、「あまり発揮できていない」(26.4%)と「ほとんど発揮できていない」(6.5%)を合計した＜発揮できていない＞は32.9%です。

前回調査と比べると、＜発揮できている＞が10.4ポイント増えています。

コース別にみると、＜発揮できている＞の比率は総合職 76.6%(前回 60.4%)、一般職 56.7%(同 54.5%)です。総合職では前回より大幅に増えており、女性組合員に占める総合職の比率の上昇(序章参照)と相まって、前回調査と比べて＜発揮できている＞を押し上げる結果となっています。

図表 1-7 職場・仕事での能力発揮の有無



＜発揮できている＞の比率を年齢別でみると(図表 1-9)、いずれの年齢も6割台ですが、24歳以下では61.1%と他よりやや低くなっています。職種別にみると、内外勤の技術系で75~77%と多く、技術研究(5割強)や、内勤事務・営業、外勤事務(ともに6割台)を上回っています。

自分の能力と今後の仕事の希望については(図表 1-8)、「今の仕事は難しすぎるので、もっとやさしい仕事につきたい」(1.9%)と「今の仕事はやさしすぎるので、能力を活かせる高度な仕事をしたい」(5.2%)はいずれも少数で、回答の大部分は「今の仕事は適当なので、これ以上難しい仕事にはつきたくない」(42.4%)または「今の仕事は適当だが、より高度な仕事につきたい」(50.5%)となっています。自分の能力との関係で現在の仕事が「適当」と考えている人が多数を占めています。その一方

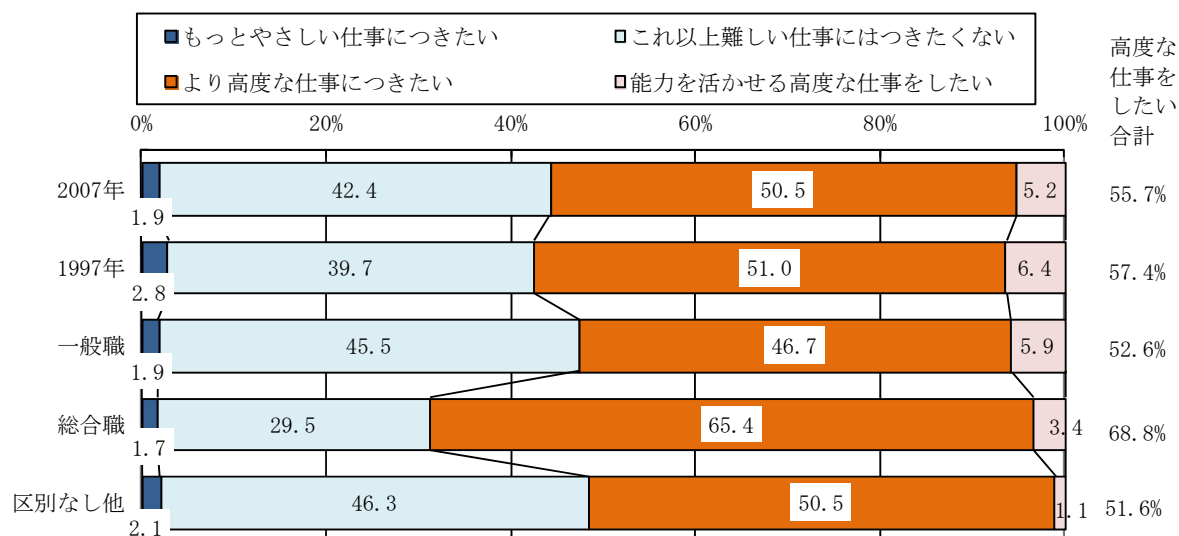
で、今後については＜高度な仕事をしたい＞が合計で 55.7%と半数を超え、仕事に対する意欲の高さが伺われます。前回調査も似たような結果です。

コース別では、総合職で＜高度な仕事がしたい＞が 68.8%と多く、一般職(52.6%)を 16.2 ポイント上回っています。

年齢別にみても、各年齢層とも＜高度な仕事がしたい＞が過半数を占めている点は共通だが、30代前半以下で6割前後と多くなっています。

職種別では、＜高度な仕事がしたい＞は外勤技術系で 76.6%と高く、技術研究でも 72.7%と7割を越えていて、特に「能力を活かせる高度な仕事をしたい」(18.2%)が多くなっています。他方、外勤事務では4割強にとどまっています。

図表 1－8 自分の能力と仕事について



図表 1－9 職場・仕事での能力発揮の有無、自分の能力と仕事について

	合 計	て 十 い 分 る 発 揮 でき	で お き お て よ い そ る 発 揮	き あ て ま い り な 発 揮 で	で ほ き と て ん い ど な 発 揮	合 計	たい も い 仕 つ 事 と に や つ さ し	き い こ た 仕 れ く 事 な に 上 は 難 し	事 よ りに つ 高 き 度 た い 仕	を る 能 し 高 た 度 を い な 活 か 事 せ
2007年計	1544 100.0	112 7.3	924 59.8	407 26.4	101 6.5	1544 100.0	29 1.9	654 42.4	780 50.5	81 5.2
年 齢 別	24歳以下	167 100.0	11 6.6	91 54.5	52 31.1	168 100.0	6 3.6	59 35.1	98 58.3	5 3.0
	25－29歳	299 100.0	21 7.0	183 61.2	76 25.4	298 100.0	9 3.0	114 38.3	154 51.7	21 7.0
	30－34歳	266 100.0	23 8.6	151 56.8	75 28.2	269 100.0	3 1.1	110 40.9	137 50.9	19 7.1
	35－39歳	332 100.0	26 7.8	204 61.4	83 25.0	330 100.0	7 2.1	148 44.8	162 49.1	13 3.9
	40歳以上	459 100.0	30 6.5	281 61.2	115 25.1	459 100.0	4 0.9	218 47.5	216 47.1	21 4.6
職 種 別	内勤技術系	164 100.0	29 17.7	95 57.9	26 15.9	164 100.0	6 3.7	48 29.3	105 64.0	5 3.0
	外勤技術系	48 100.0	7 14.6	30 62.5	10 20.8	47 100.0	1 2.1	10 21.3	35 74.5	1 2.1
	内勤事務、 営業	1216 100.0	65 5.3	741 60.9	337 27.7	1223 100.0	22 1.8	553 45.2	585 47.8	63 5.2
	外勤事務	30 100.0	4 13.3	15 50.0	8 26.7	28 100.0	－	16 57.1	11 39.3	1 3.6
	技術研究	48 100.0	1 2.1	24 50.0	15 31.3	44 100.0	－	12 27.3	24 54.5	8 18.2
	内勤その他	35 100.0	5 14.3	17 48.6	11 31.4	37 100.0	－	14 37.8	20 54.1	3 8.1

5. 今の職場への満足度

—＜満足＞は前回より大きく増えて 54%—

- ・今の職場への満足度は、＜満足である＞が 53.5%、＜不満である＞が 17.7%、「どちらとも言えない」が 28.8%と、全体としては満足している人が半数以上である。
- ・前回調査と比べ、＜満足＞は 10.5 ポイント増え、＜不満である＞は 10.1 ポイント減っており、満足度は大きく上昇している。
- ・満足度を[賃金満足度][能力の発揮程度]別にみると、[賃金満足度]が高いほど職場への満足度が高く、＜満足している＞層では 78.2%であるのに対し、＜不満＞層では 33.9%と半分以上になっている。[能力の発揮程度]別では、発揮できている層では＜満足＞が 67.0%で、発揮できていない層の 27.1%を大きく上回っている。これにより、職場への満足度には、賃金や能力の発揮程度が少なからず影響していると思われる。

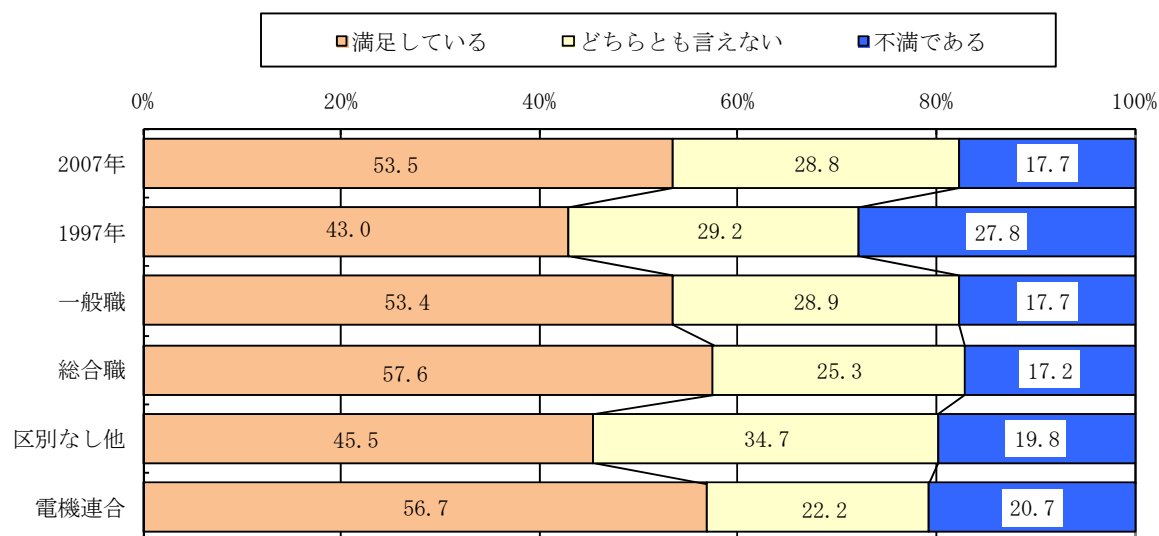
今の職場への満足度は(図表 1-10、図表 1-11)、「大いに満足している」(7.2%)と「まあ満足している」(46.3%)を合わせた＜満足である＞が 53.5%、「やや不満である」(14.0%)と「まったく不満である」(3.7%)を合計した＜不満である＞が 17.7%、「どちらとも言えない」が 28.8%です。全体としては満足している人が半数以上います。

前回調査と比べ、＜満足＞は 10.5 ポイント増え、＜不満である＞は 10.1 ポイント減っており、満足度は大きく上昇しています。電機連合調査(女性計)と似たような結果です。

以下、＜満足している＞の比率に着目して属性別の特徴をみると、コース別では、総合職 57.6%、一般職 53.4%で総合職の方がやや多くなっています。年齢別では、24 歳以下(59.0%)と 30 代後半(57.7%)で多く、30 代前半(48.3%)で少なくなっています。職種別では、内外勤の技術系(54~56%)や内勤事務・営業(54.0%)で高く、技術研究(34.7%)や外勤事務(40.0%)で低くなっています。

前回調査と比べ、＜満足＞比率は 30 代後半(17.7 ポイント増)、24 歳以下(16.7 ポイント増)で大きく伸びる一方、40 歳以上では 2.5 ポイント減少しています。

図表 1-10 今の職場への満足度



電機連合「調査時報No366」から引用

[賃金満足度]が高いほど職場への満足度が高く、＜満足している＞層では 78.2%であるのに対し、＜不満＞層では 33.9%と半分以下になっています。[能力の発揮程度]別では、発揮できている層では＜満足＞が 67.0%で、発揮できていない層の 27.1%を大きく上回っています。

図表 1－11 今の職場への満足度

		合 計	大 てい に る 満 足	ま い あ る 満 足 し	言 え ち な ら い と も	あ や る や 不 満 で	満 ま つ で あ た く 不	る 満 合 足 計 し て い	合 不 計 満 で あ る
2007年計		1575 100.0	113 7.2	730 46.3	453 28.8	220 14.0	59 3.7	53.5	17.7
1997年計		100.0	4.4	38.6	29.2	19.3	8.5	43.0	27.8
年 齢 別	24歳以下	171 100.0	12 7.0	89 52.0	42 24.6	27 15.8	1 0.6	59.0	16.4
	25－29歳	301 100.0	26 8.6	134 44.5	88 29.2	41 13.6	12 4.0	53.1	17.6
	30－34歳	271 100.0	22 8.1	109 40.2	98 36.2	34 12.5	8 3.0	48.3	15.5
	35－39歳	338 100.0	25 7.4	170 50.3	89 26.3	39 11.5	15 4.4	57.7	15.9
	40歳以上	473 100.0	28 5.9	217 45.9	128 27.1	77 16.3	23 4.9	51.8	21.2
職 種 別	内勤技術系	166 100.0	20 12.0	74 44.6	44 26.5	21 12.7	7 4.2	56.6	16.9
	外勤技術系	48 100.0	4 8.3	22 45.8	13 27.1	8 16.7	1 2.1	54.1	18.8
	内勤事務、 営業	1241 100.0	77 6.2	593 47.8	358 28.8	170 13.7	43 3.5	54.0	17.2
	外勤事務	30 100.0	3 10.0	9 30.0	13 43.3	4 13.3	1 3.3	40.0	16.6
	技術研究	49 100.0	1 2.0	16 32.7	19 38.8	9 18.4	4 8.2	34.7	26.6
	内勤その他	38 100.0	7 18.4	14 36.8	6 15.8	8 21.1	3 7.9	55.2	29.0
コ ー ス 別	一般職	1163 100.0	66 5.7	555 47.7	336 28.9	160 13.8	46 4.0	53.4	17.8
	総合職	297 100.0	36 12.1	135 45.5	75 25.3	42 14.1	9 3.0	57.6	17.1
	区別なし、 その他	101 100.0	11 10.9	35 34.7	35 34.7	17 16.8	3 3.0	45.6	19.8
賃 金 の 満 足 度 別	満足してい る	69 100.0	19 27.5	35 50.7	13 18.8	1 1.4	1 1.4	78.2	2.8
	まあ満足し ている	493 100.0	45 9.1	269 54.6	122 24.7	48 9.7	9 1.8	63.7	11.5
	やや不満で ある	595 100.0	37 6.2	290 48.7	172 28.9	82 13.8	14 2.4	54.9	16.2
	不満である	381 100.0	9 2.4	120 31.5	132 34.6	87 22.8	33 8.7	33.9	31.5
能 力 の 発 揮 度 別	発揮できて いる	1032 100.0	104 10.1	587 56.9	252 24.4	76 7.4	13 1.3	67.0	8.7
	発揮できて いない	505 100.0	8 1.6	129 25.5	186 36.8	138 27.3	44 8.7	27.1	36.0

第2章 職場生活をめぐる意識

1. 男性と女性の能力差

—「全くない」30%、「男性が上」28%—

- ・仕事をする上での男女の能力差について、「全くない」が30.3%、「男性が上」が27.9%と回答が二分されている。前回調査に比べて「全くない」が3.8ポイント増え、「男性が上」は3.1ポイント減っている。
- ・自由筆記欄には、「男性が上とかそういうことではなく、男性に適した能力、女性に適した能力があるのではないかな」等の意見があること、また、回答には「わからない」が41.3%と4割強を占めており、一概には言えないと感じている人が少なくないようである。

仕事をする上での男女の能力差についてどのように考えられているのでしょうか。図表2-1によると「わからない」(41.3%)が4割強を占めており、一概には言えないと感じている人が少なくありません。その他

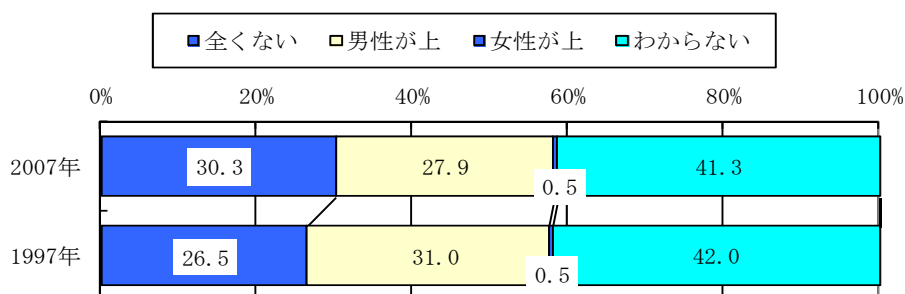
の回答では「全くない」(30.3%)と「男性が上」(27.9%)に二分されており、「女性が上」(0.5%)はごく少数です。

前回調査に比べて「全くない」が3.8ポイント増え、「男性が上」は3.1ポイント減っています。

年齢別では(図表2-2)、「全くない」は40歳以上で37.8%と多く、20代以下で2割強と少なく、職場経験の長い40歳以上では仕事上の能力に差を感じない人が多くなっています。

職種別にみると、「全くない」は外勤事務(41.4%)、内勤技術系(36.7%)で多く、外勤技術系(18.8%)で低い結果となっています。外勤技術系では男女の能力の差というよりは、男性との体力差を感じているためだと思われます。コース別では、総合職で「全くない」が38.3%と一般職(27.9%)より多くなっています。

図表2-1 仕事上の男女の能力差について



図表2-2 仕事上の男女の能力差について

	合	全	男	女	分
	計	く	性	性	か
		ない	が	が	ら
			上	上	な
2007年計	1573	476	439	8	650
	100.0	30.3	27.9	0.5	41.3
24歳以下	171	40	56	1	74
	100.0	23.4	32.7	0.6	43.3
25-29歳	301	64	108	1	128
	100.0	21.3	35.9	0.3	42.5
30-34歳	271	86	64	-	121
	100.0	31.7	23.6	-	44.6
35-39歳	336	96	91	2	147
	100.0	28.6	27.1	0.6	43.8
40歳以上	471	178	116	4	173
	100.0	37.8	24.6	0.8	36.7
内勤技術系	166	61	37	2	66
	100.0	36.7	22.3	1.2	39.8
外勤技術系	48	9	19	-	20
	100.0	18.8	39.6	-	41.7
内勤事務、営業	1241	368	353	6	514
	100.0	29.7	28.4	0.5	41.4
外勤事務	29	12	5	-	12
	100.0	41.4	17.2	-	41.4
技術研究	49	15	11	-	23
	100.0	30.6	22.4	-	46.9
内勤その他	38	11	14	-	13
	100.0	28.9	36.8	-	34.2
一般職	1163	324	344	7	488
	100.0	27.9	29.6	0.6	42.0
総合職	298	114	62	-	122
	100.0	38.3	20.8	-	40.9
区別なし、その他	98	33	29	1	35
	100.0	33.7	29.6	1.0	35.7

2. 就職時に同期の男性より不利に感じたこと

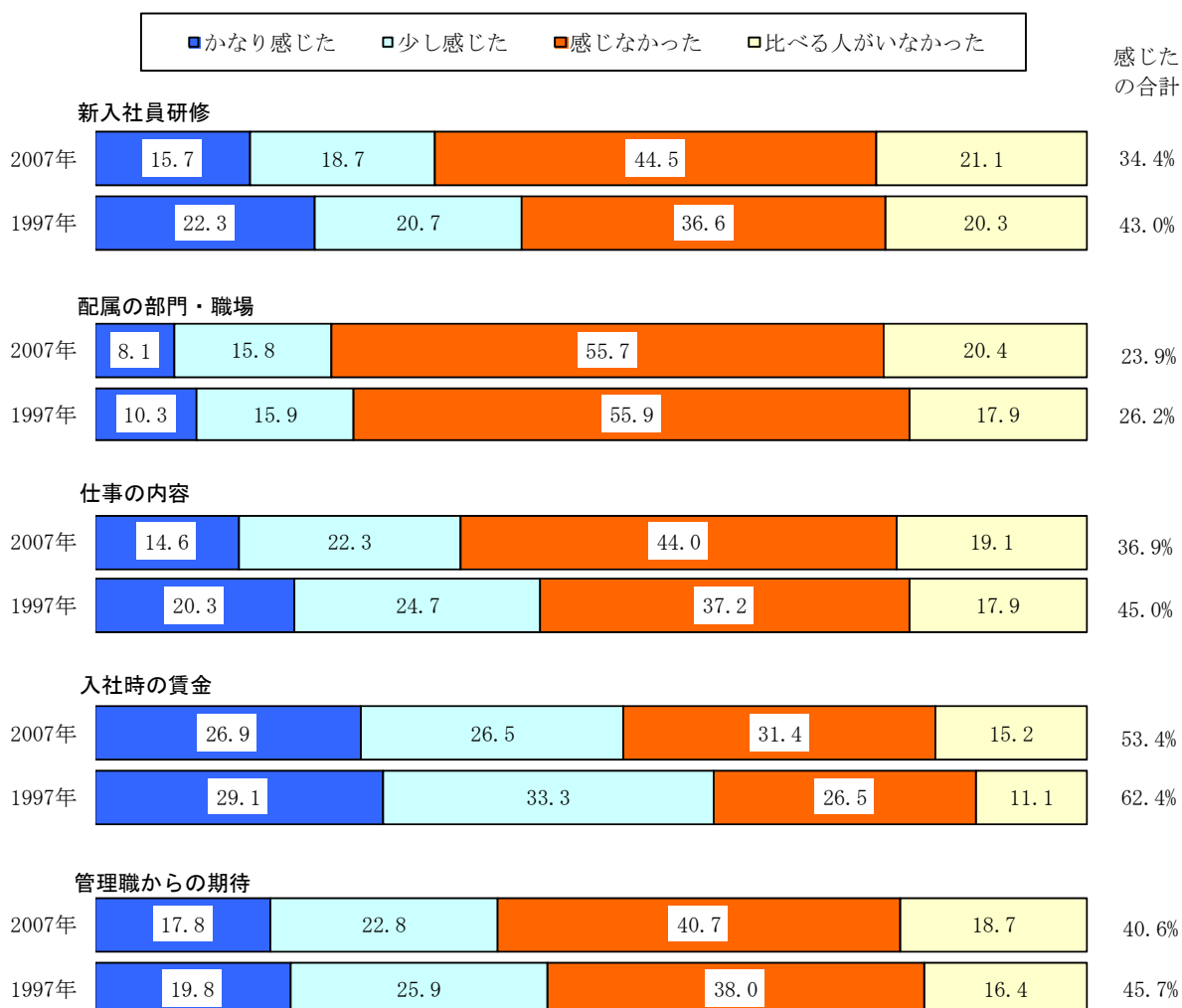
—大きく減った「入社時の賃金」「新入社員研修」「仕事の内容」での格差—

- ・就職時に同期の男性より不利を<感じた>方の理由をみると、「入社時の賃金」が53.4%と最も多く、次いで「管理職からの期待」が40.6%、「仕事の内容」が36.9%、「新入社員研修」が34.4%となっている。
- ・前回調査と比べると、<感じた>の比率はいずれも減っており、特に、「入社時の賃金」「新入社員研修」「仕事の内容」は8ポイント以上減少し、男女格差を感じる人が大きく減少している。

就職してすぐの頃に、処遇や仕事の面で同期の男性と比べて不利に感じたかどうかを、「新入社員研修」など5つの項目について聞きました。この5項目を「かなり感じた」と「少し感じた」を合計した<感じた>の比率でみると(図表2-3)、最も多いのは「入社時の賃金」(53.4%)で、半数以上の人を感じています。以下、「管理職からの期待」(40.6%)、「仕事の内容」(36.9%)、「新入社員研修」(34.4%)の3項目は3~4割で、「配属の部門・職場」(23.9%)は2割強と少ないです。

前回調査と比べると、<感じた>の比率はいずれも減っており、特に、「入社時の賃金」「新入社員研修」(ともに8.4ポイント減)、「仕事の内容」(8.1ポイント減)では男女格差を感じる人が大きく減少しています。

図表2-3 就職時に同期の男性より不利に感じたこと



年齢別にみると(図表2-4)、全体的に若年層ほど<感じた>の比率が低い傾向がみられ、男女格差が縮小の方向に向かっていることがうかがえます。

職種別では、外勤技術系で[仕事の内容]や[管理職からの期待]について男女格差を<感じた>人が多く、内勤も含めた技術系で[配属の部門・職場]について<感じた>が多くなっています。近年になって増えてきた外勤技術系の女性社員に対して、男性社員や管理職の側に戸惑いがあることをうかがわせています。他方、[入社時の賃金]については外勤事務や内勤事務・営業で<感じた>が多いです。年齢構成が若い総合職(転勤あり)では[新入社員研修]や[入社時の賃金]は他より<感じた>が少ない傾向にあります。[管理職からの期待][仕事の内容][配属の部門・職場]については<感じた>が多くなっています。

図表2-4 就職時に同期の男性より不利に感じたこと

		a 新入社員研修			b 配属の部門・職場			c 仕事の内容		
		感じた	感じなかった	比べる人がいなかった	感じた	感じなかった	比べる人がいなかった	感じた	感じなかった	比べる人がいなかった
2007年計		34.4	44.5	21.1	23.9	55.7	20.4	36.9	44.0	19.1
年齢別	24歳以下	28.6	56.7	14.6	19.9	64.3	15.8	33.3	49.7	17.0
	25-29歳	24.6	54.5	20.9	20.2	57.6	22.2	29.6	46.8	23.6
	30-34歳	38.5	44.4	17.0	21.7	61.8	16.5	40.4	44.1	15.6
	35-39歳	37.5	48.2	14.3	23.4	60.2	16.3	34.9	50.0	15.1
	40歳以上	38.2	30.7	31.1	29.1	45.1	25.7	42.4	36.1	21.6
職種別	内勤技術系	32.5	55.8	11.7	28.7	57.3	14.0	36.3	53.3	10.3
	外勤技術系	20.8	72.9	6.3	29.1	64.6	6.3	50.0	45.8	4.2
	内勤事務・営業	35.0	42.1	22.9	23.9	54.5	21.6	37.3	42.0	20.7
	外勤事務	30.7	30.8	38.5	20.7	48.3	31.0	34.4	41.4	24.1
	技術研究	38.8	38.8	22.4	10.2	61.2	28.6	29.2	45.8	25.0
	内勤その他	39.5	50.0	10.5	18.4	71.1	10.5	26.4	60.5	13.2
コース別	一般職	36.0	41.6	22.3	21.9	55.7	22.4	36.2	43.3	20.5
	総合職(転勤もあり)	20.3	70.3	9.3	33.5	58.9	7.6	41.6	50.8	7.6
	総合職(地域限定)	41.8	37.3	20.9	29.4	52.7	17.9	38.4	42.9	18.8
	区別なし、その他	33.0	40.2	26.8	23.4	53.1	23.5	35.3	41.4	23.2

		d 入社時の賃金			e 管理職からの期待		
		感じた	感じなかった	比べる人がいなかった	感じた	感じなかった	比べる人がいなかった
2007年計		53.4	31.4	15.2	40.6	40.7	18.7
年齢別	24歳以下	49.1	40.4	10.5	31.0	53.2	15.8
	25-29歳	38.7	44.0	17.2	37.1	40.7	22.2
	30-34歳	52.6	34.1	13.3	40.6	43.9	15.5
	35-39歳	60.2	29.8	10.1	40.4	44.5	15.1
	40歳以上	60.4	19.5	20.1	46.4	31.5	22.2
職種別	内勤技術系	40.0	50.9	9.1	41.3	46.7	12.1
	外勤技術系	22.9	70.8	6.3	58.4	35.4	6.3
	内勤事務・営業	56.4	27.5	16.2	39.7	40.4	19.9
	外勤事務	65.5	17.2	17.2	41.3	34.5	24.1
	技術研究	42.5	36.2	21.3	33.3	41.7	25.0
	内勤その他	63.1	23.7	13.2	57.9	28.9	13.2
コース別	一般職	57.6	26.0	16.4	39.3	40.8	19.9
	総合職(転勤もあり)	25.9	68.1	5.9	50.9	39.5	9.7
	総合職(地域限定)	57.2	29.5	13.4	42.0	42.0	16.1
	区別なし、その他	52.0	30.0	18.0	35.7	41.8	22.4

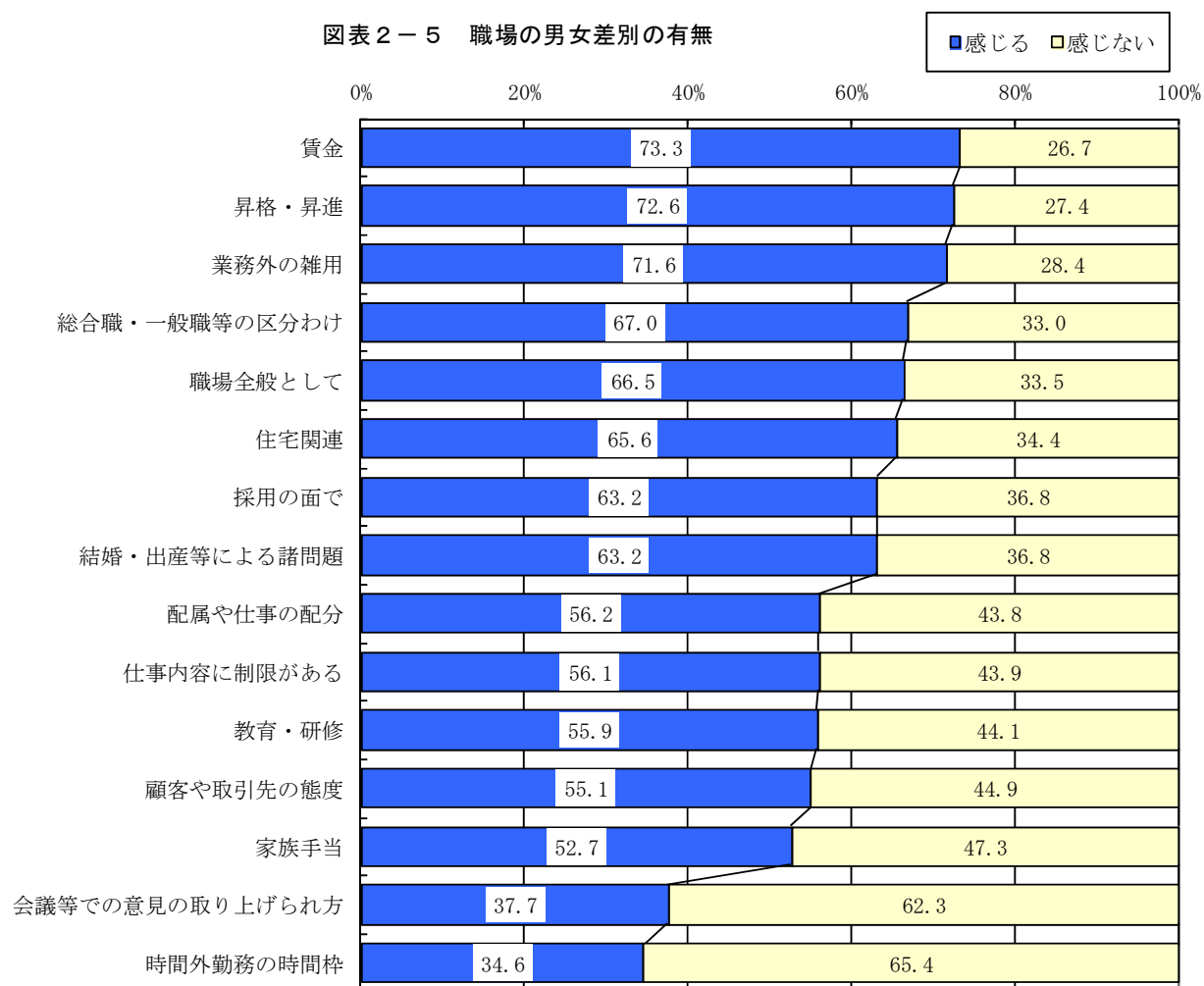
3. 今の職場での男女差別

—改善されつつあるが賃金、昇格・昇進、雑用では7割以上が「感じる」—

(1) 男女差別の有無

- ・今の職場で男女差別を感じるかどうかを、[採用の面で][昇進、昇格]など15の側面について聞いたところ、大半の項目で「感じる」が半数を超えており、女性組合員にとって男女差別を感じる場面が多いことが推測できる。中でも「賃金」が73.3%、「昇格・昇進」が72.6%、「業務外の雑用」が71.6%と3項目は7割以上の人々が差別を感じている。
- ・前回調査と比べると大半の項目で「感じる」が減っており、職場における男女差別は依然として存在しているが、10年前と比べると改善されてきていると推測できる。

今の職場で男女差別を感じるかどうかを、[採用の面で][昇進、昇格]など15の側面について聞きました。図表2-5に示されるように、大半の項目で「感じる」が半数を超えており、女性組合員にとって男女差別を感じる場面が多いことがわかります。中でも「賃金」(73.3%)、「昇格・昇進」(72.6%)、「業務外の雑用」(71.6%)の3項目は7割以上の人々が差別を感じています。さらに、[総合職・一般職等の区分わけ](67.0%)、[職場全般として](66.5%)、[住宅関連](65.6%)、[採用の面で](63.2%)、[結婚・出産等による諸問題](63.2%)などでも6割を超えています。他方で、[会議等での意見の取り上げられ方](37.7%)や[時間外勤務の時間枠](34.6%)などは感じている人が比較的小さいです。



前回調査と比べると大半の項目で「感じる」が減っており、特に[時間外勤務の時間枠](9.7ポイント減)、[住宅関連][業務外の雑用](8.7と8.6ポイント減)、[職場全般として][採用の面で](7.5と7.1ポイント減)などで減少幅が大きくなっています。職場における男女差別は依然として存在しているが、10年前と比べると改善されてきているようです。

図表2-6から年齢別にみると、全体的に年齢が高いほど「感じる」が多くなっています。職場での経験が長いほど差別を経験する機会も増えるためだと思われます。また、[結婚・出産等による諸問題]はこの年齢にあてはまる30代前半が最も多くなっています。

職種別とコース別では、若年層が多い技術系や総合職(転勤あり)で「感じる」が全般的に低くなっています。ただし、[採用の面で][結婚・出産等による諸問題][顧客や取引先の態度]などは比較的高く、15項目の中「結婚・出産等による諸問題」がトップです。

図表2-6 職場の男女差別を感じる割合

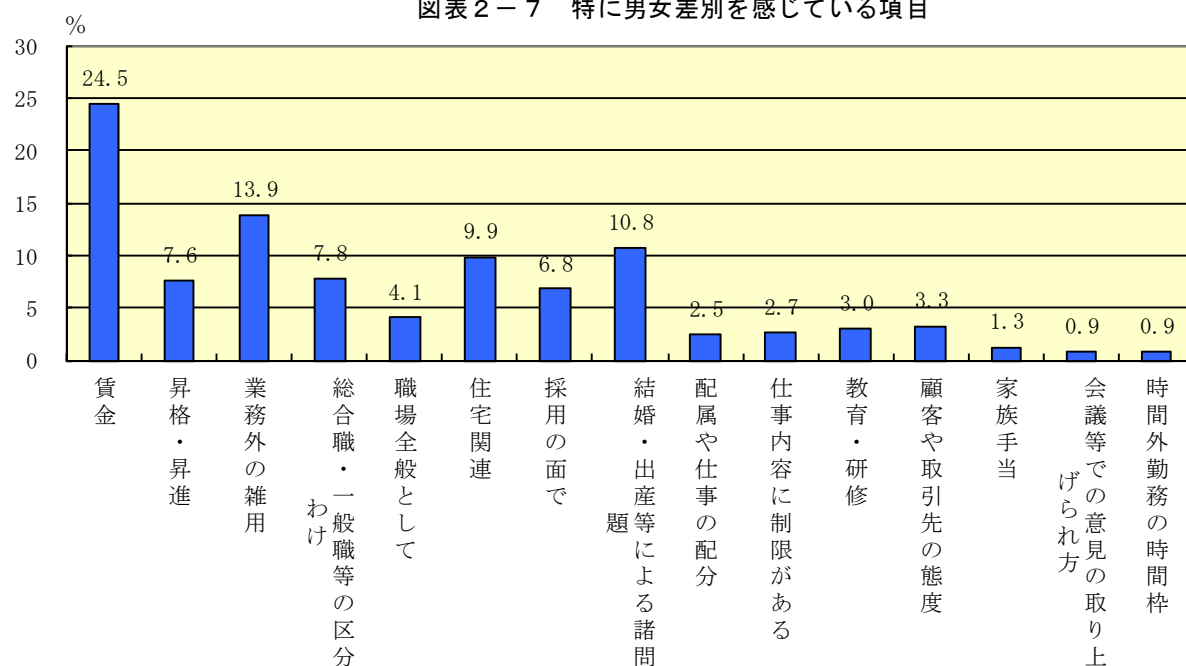
		賃金	昇格・昇進	業務外の雑用	の総合職・一般職等	職場全般として	住宅関連	採用の面で	結婚・出産等による諸問題	配属や仕事の配分	あ仕事内容に制限がある	教育・研修	顧客や取引先の態度	家族手当	会議等での意見	時間外勤務の時間枠
2007年計		73.3	72.6	71.6	67.0	66.5	65.6	63.2	63.2	56.2	56.1	55.9	55.1	52.7	37.7	34.6
1997年計		79.4	77.9	80.2	69.5	74.0	74.3	70.3	69.6	59.9	58.6	62.6	53.8	52.9	40.9	44.3
年齢別	24歳以下	56.9	62.3	62.5	60.4	47.0	50.3	47.3	55.4	45.2	46.4	33.9	44.0	29.8	24.7	33.9
	25-29歳	57.6	63.2	67.4	61.5	62.7	55.8	60.1	63.2	48.7	54.6	39.9	49.7	39.1	31.6	31.0
	30-34歳	75.5	71.3	75.3	66.9	66.4	70.8	59.9	68.5	55.6	52.2	57.6	54.3	52.3	35.6	31.6
	35-39歳	77.2	76.5	74.4	70.4	69.9	67.3	65.3	64.7	56.4	54.5	59.5	56.5	60.1	38.6	34.6
	40歳以上	84.6	79.9	73.6	69.5	72.5	73.4	70.4	61.8	64.3	63.2	69.5	61.5	64.2	45.9	38.0
職種別	内勤技術系	50.9	57.7	61.6	64.4	56.6	52.7	66.5	66.5	40.5	44.8	37.0	55.2	46.0	20.4	19.0
	外勤技術系	20.8	44.7	54.2	47.9	33.3	29.2	64.6	66.7	39.6	58.3	16.7	58.3	19.1	19.1	14.6
	内勤事務・営業	78.0	75.1	72.8	67.4	68.5	68.1	61.2	61.9	57.5	56.6	59.9	54.4	54.4	39.9	36.3
	外勤事務	71.4	69.0	83.3	75.9	76.7	62.1	75.9	69.0	66.7	69.0	63.3	66.7	41.4	50.0	34.5
	技術研究	75.5	83.7	70.8	81.6	68.8	73.5	75.0	70.8	72.9	67.3	55.1	57.4	62.5	43.5	48.9
	内勤その他	83.3	80.0	88.9	61.1	77.1	80.0	83.3	75.0	75.0	61.1	52.8	60.6	67.6	47.2	54.3
コース別	一般職	80.4	75.7	74.0	70.5	69.1	72.5	62.7	63.9	58.7	56.9	60.6	53.1	57.5	39.8	38.4
	総合職(転勤等あり)	31.5	53.6	59.8	49.2	51.4	30.6	63.4	65.6	44.0	47.8	25.5	61.4	27.8	17.0	16.4
	総合職(地域限定)	65.2	71.2	66.1	68.5	61.1	55.8	66.7	59.6	47.3	55.4	48.2	60.0	46.8	32.4	22.3
	区別なし、その他	78.8	73.7	73.7	59.2	68.7	63.3	65.7	59.6	61.6	63.6	65.3	61.9	51.0	55.1	38.0

次に、ここで取り上げた15項目の中で特に男女差別を強く感じているものをあげてもらったところ(図表2-7)、「賃金」が24.5%で最も多く、以下、「業務外の雑用」(13.9%)、「結婚・出産等による諸問題」(10.8%)、「住宅関連」(9.9%)という順になっています。

年齢別では(図表2-8)、30代後半や40歳以上で「賃金」が特に多くあげられています。他方、「業務外の雑用」が20代後半で、「住宅関連」は24歳以下をはじめとした若年層で、それぞれ多くなっています。

職種別にみると、「賃金」は技術研究、外勤事務、内勤事務・営業で多く、「業務外の雑用」は外勤事務で多く、「採用の面で」は外勤技術系で多くあげられています。コース別では、総合職(転勤あり)では「結婚・出産等による諸問題」や「顧客や取引先の態度」が多く、一般職では「賃金」が多くなっています。

図表２－７ 特に男女差別を感じている項目



図表２－８ 特に男女差別を感じている項目

		合 計	賃 金	昇格・ 昇進	業務外 の雑用	総合職・ 一般職等 の区分わけ	職場全 般として	住宅関 連	採用の 面で	結婚・ 出産等 による 諸問題	配属や 仕事の 配分	仕事内 容に制 限があ る	教育・ 研修	顧客や 取引先 の態度	家族手 当	会議等 での意 見の取 り上げ られ方	時間外 勤務の 時間枠
2007年計		1468 100.0	359 24.5	112 7.6	204 13.9	115 7.8	60 4.1	145 9.9	100 6.8	159 10.8	37 2.5	39 2.7	44 3.0	49 3.3	19 1.3	13 0.9	13 0.9
年 齢 別	24歳以下	158 100.0	26 16.5	11 7.0	23 14.6	9 5.7	3 1.9	23 14.6	18 11.4	19 12.0	5 3.2	8 5.1	3 1.9	5 3.2	1 0.6	-	4 2.5
	25－29歳	287 100.0	37 12.9	12 4.2	70 24.4	17 5.9	13 4.5	37 12.9	20 7.0	35 12.2	7 2.4	14 4.9	3 1.0	16 5.6	2 0.7	1 0.3	3 1.0
	30－34歳	258 100.0	48 18.6	19 7.4	39 15.1	24 9.3	13 5.0	24 9.3	16 6.2	40 15.5	8 3.1	5 1.9	9 3.5	3 1.2	4 1.6	4 1.6	2 0.8
	35－39歳	318 100.0	94 29.6	27 8.5	34 10.7	28 8.8	12 3.8	31 9.7	11 3.5	36 11.3	6 1.9	6 1.9	12 3.8	9 2.8	7 2.2	3 0.9	2 0.6
	40歳以上	426 100.0	146 34.3	42 9.9	35 8.2	36 8.5	17 4.0	29 6.8	34 8.0	27 6.3	11 2.6	6 1.4	16 3.8	16 3.8	5 1.2	4 0.9	2 0.8
職 種 別	内勤技術系	158 100.0	23 14.6	9 5.7	15 9.5	18 11.4	7 4.4	10 6.3	22 13.9	27 17.1	5 3.2	3 1.9	4 2.5	10 6.3	2 1.3	1 0.6	2 1.3
	外勤技術系	46 100.0	2 4.3	1 2.2	7 15.2	2 4.3	-	2 4.3	10 21.7	8 17.4	4 8.7	4 8.7	-	4 8.7	2 4.3	-	-
	内勤事務、 営業	1154 100.0	303 26.3	96 8.3	170 14.7	85 7.4	49 4.2	120 10.4	61 5.3	109 9.4	27 2.3	30 2.6	37 3.2	33 2.9	14 1.2	11 1.0	9 0.8
	外勤事務	26 100.0	7 26.9	1 3.8	6 23.1	-	2 7.7	3 11.5	2 7.7	2 7.7	-	-	2 7.7	-	-	1 3.8	-
	技術研究	48 100.0	16 33.3	3 6.3	3 6.3	6 12.5	-	6 12.5	2 4.2	11 22.9	-	-	-	-	-	-	1 2.1
	内勤その他	35 100.0	8 22.9	1 2.9	3 8.6	4 11.4	2 5.7	4 11.4	3 8.6	2 5.7	1 2.9	2 5.7	1 2.9	2 5.7	1 2.9	-	1 2.9
コ ー ス 別	一般職	1089 100.0	306 28.1	76 7.0	148 13.6	90 8.3	44 4.0	120 11.0	67 6.2	99 9.1	23 2.1	28 2.6	37 3.4	20 1.8	13 1.2	9 0.8	9 0.8
	総合職(転 勤等あり)	169 100.0	14 8.3	12 7.1	22 13.0	9 5.3	6 3.6	7 4.1	19 11.2	36 21.3	11 6.5	7 4.1	1 0.6	19 11.2	3 1.8	-	3 1.8
	総合職(地 域限定)	110 100.0	17 15.5	12 10.9	15 13.6	9 8.2	5 4.5	7 6.4	10 9.1	16 14.5	2 1.8	2 1.8	4 3.6	6 5.5	2 1.8	3 2.7	-
	区別なし、 その他	89 100.0	20 22.5	12 13.5	16 18.0	6 6.7	3 3.4	11 12.4	3 3.4	8 9.0	1 1.1	2 2.2	2 2.2	2 2.2	1 1.1	1 1.1	1 1.1

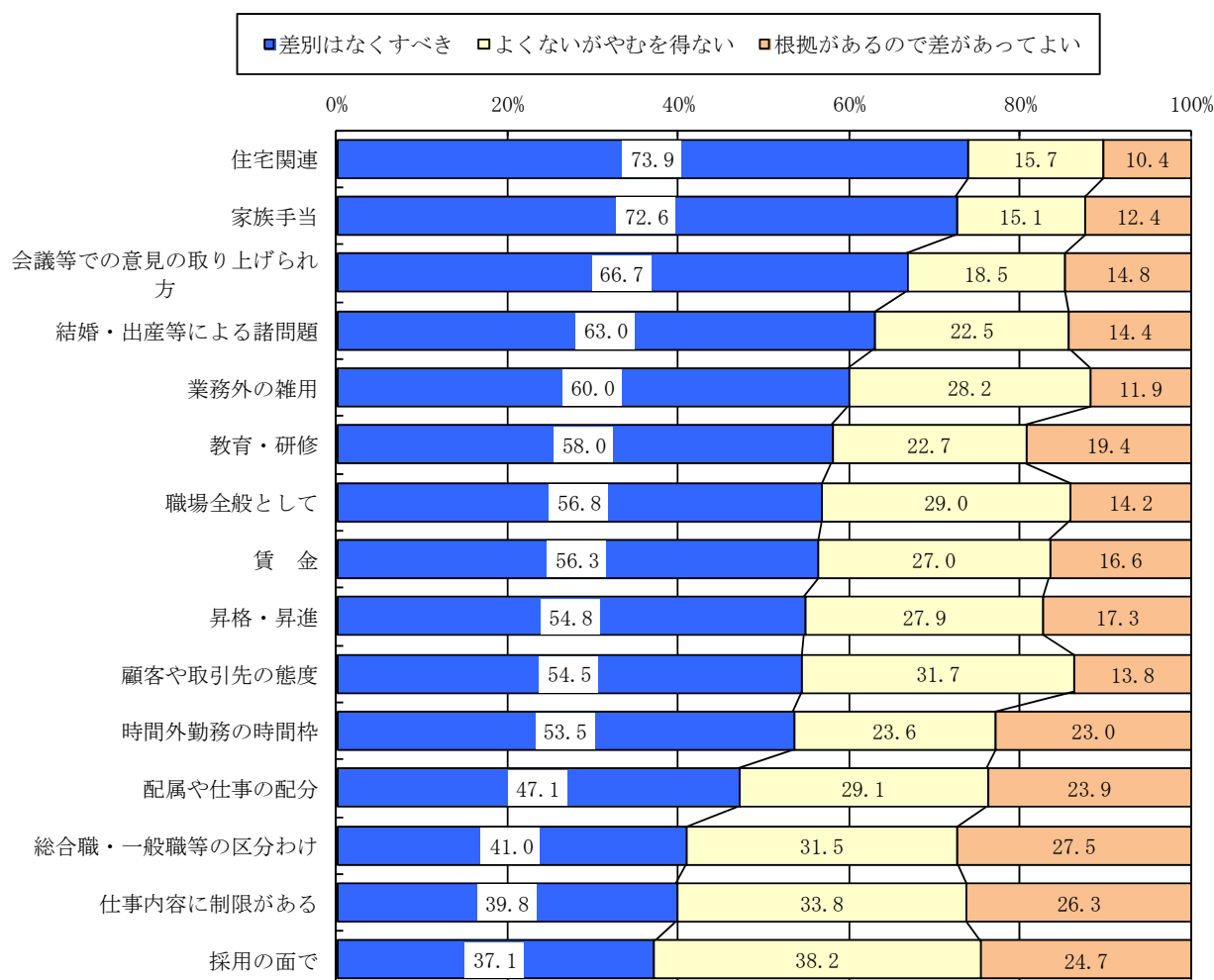
(2) 差別をどうすべきか

- ・「差別はなくすべき」の比率は「住宅関連」が 73.9%、「家族手当」が 72.6%と 7 割を超え、以下、「会議等での意見の取り上げられ方」が 66.7%、「結婚・出産等による諸問題」が 63.0%、「業務外の雑用」が 60.0%と 6 割台となっている。
- ・男女差別を「感じる」割合と「差別はなくすべき」の割合を比較すると、「感じる」に比して「なくすべき」の比率が低いのは[採用の面で][総合職・一般職等の区分わけ][昇格・昇進][賃金]などである。これらについては、差別を感じてはいても、「やむをえない」や「差があってもよい」と回答している人が一定数いることになる。
- ・「感じる」と比べて「差別はなくすべき」が多いのは[会議等での意見の取り上げられ方][家族手当][時間外勤務の時間枠]である。これらは実態としてはさほど目に付く事象でなくとも、差別解消を進めるべきと考えられている項目である。すぐには差別をなくすのは難しいと考えられる項目については、感じる割合に比べて、なくすべきとする人は少なくなっていると考えられる。

こうした各種の男女差別それぞれについて、今後どうしていくべきかを、「差別はなくすべき」「よくないがやむをえない」「根拠があるので差があってもよい」の中から選んでももらいました。

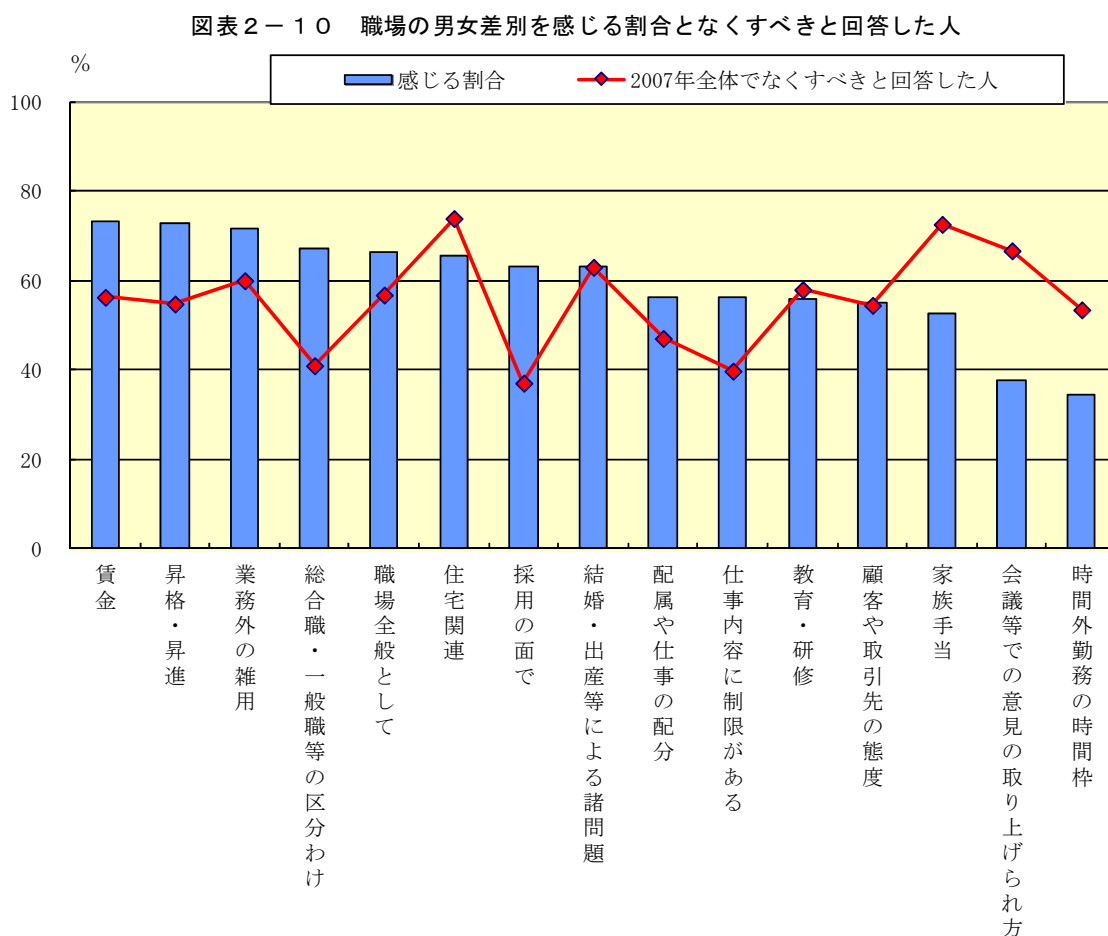
図表 2-9 によれば、「差別はなくすべき」の比率は[住宅関連] (73.9%) と[家族手当] (72.6%) が 7 割を超えており、以下、[会議等での意見の取り上げられ方] (66.7%)、[結婚・出産等による諸問題] (63.0%)、[業務外の雑用] (60.0%) が 6 割台、[教育・研修] (58.0%)、[職場全般として] (56.8%)、[賃金] (56.3%)、[昇格・昇進] (54.8%)、[顧客や取引先の態度] (54.5%)、[時間外勤務の時間枠] (53.5%)、[配属や仕事の配分] (47.1%)、[総合職・一般職等の区分わけ] (41.0%)、[仕事内容に制限がある] (39.8%)、[採用の面で] (37.1%)

図表 2-9 職場の男女差別への見方



[賃金](56.3%)、[昇格・昇進](54.8%)、[顧客や取引先の態度](54.5%)、[時間外勤務の時間枠](53.5%)が5割台と半数を超えています。

図表2-10は、男女差別を「感じる」割合と、「差別はなくすべき」の割合を比較したものです。「感じる」に比して「なくすべき」の比率が低いのは[採用の面で][総合職・一般職等の区分わけ][昇格・昇進][賃金]などで、これらについては、差別を感じてはいても、「やむをえない」や「差があってよい」と回答している人が一定数いることになります。他方、「感じる」と比べて「差別はなくすべき」が多いのは[会議等での意見の取り上げられ方][家族手当][時間外勤務の時間枠]です。これらは実態としてはさほど目に付く事象でなくとも、差別解消を進めるべきと考えられている項目です。すぐには差別をなくすのは難しいと考えられる項目は、感じる割合に比べてなくすべきとする人は少なくなっています。



前回調査と比べ、「差別はなくすべき」の比率は(図表2-11)、[業務外の雑用][顧客や取引先の態度][職場全般として]で5~6ポイント減る一方、[家族手当]では4.8ポイント増えています。

年齢別に「差別はなくすべき」比率をみると、40歳以上で[賃金][総合職・一般職等の区分わけ][職場全般として]が多くなっています。また、[住宅関連]は30代後半で、[会議等での意見の取り上げられ方]は20代後半で、それぞれ多くなっています。職種別に、「差別はなくすべき」の比率をみると、全般的に内外勤の技術系で「差別はなくすべき」が多くなっています。内勤技術で[時間外勤務の時間枠]、外勤技術で[配属や仕事の配分][会議等での意見の取り上げられ方][賃金][顧客や取引先の態度][教育・研修]、外勤事務で[業務外の雑用]、技術研究で[住宅関連]が多くなっています。コース別では総合職(転勤あり)で全般的に「差別はなくすべき」が多い傾向がみられます。

差別を感じるかどうか別では、当然のことながら全ての項目で感じる人の方が「差別はなくすべき」が多くなっています。特に差があるのは[家族手当][住宅関連][総合職・一般職等の区分わけ][結婚・出産等による諸問題][業務外の雑用]で、これらの項目では感じない人より 15～23%「差別をなくすべき」が多くなっています。

図表 2－11 職場の男女差別でなくすべきだの割合

		住宅 関連	配 属 や 仕 事 の 配 分	業 務 外 の 雑 用	枠 時 間 外 勤 務 の 時 間	昇 格 ・ 昇 進	取 会 議 上 等 で の 意 方 見 の	賃 金	採 用 の 面 で	の 総 合 分 職 わ け 一 般 職 等	度 顧 客 や 取 引 先 の 態	職 場 全 般 と し て	る 結 婚 ・ 出 産 等 に よ	教 育 ・ 研 修	あ る 仕 事 内 容 に 制 限 が	家 族 手 当
2007年計		73.9	47.1	60.0	53.5	54.8	66.7	56.3	37.1	41.0	54.5	56.8	63.0	58.0	39.8	72.6
1997年計		75.9	49.6	66.5	53.2	56.5	68.0	55.3	41.3	41.6	60.0	62.3	64.0	60.7	44.7	67.8
年 齢 別	24歳以下	66.3	46.0	54.9	51.3	59.8	63.9	52.1	40.4	37.6	53.8	51.9	54.7	52.8	37.3	64.5
	25－29歳	71.8	49.7	63.1	54.4	55.3	72.2	54.8	33.2	36.3	57.6	56.7	63.6	57.7	41.7	69.9
	30－34歳	74.1	47.3	57.6	51.6	52.3	64.9	54.1	36.6	42.9	55.7	56.0	65.0	60.6	41.1	74.1
	35－39歳	78.0	44.5	59.8	57.3	51.9	65.1	54.2	34.2	39.2	55.2	55.2	67.4	55.6	37.8	76.0
	40歳以上	74.8	47.9	61.0	52.0	56.3	66.0	61.6	41.0	45.4	51.8	60.3	61.2	60.2	39.7	73.9
職 種 別	内勤技術系	81.8	60.9	71.3	72.2	65.4	83.7	72.7	42.6	43.4	66.5	67.8	67.7	73.3	52.6	85.3
	外勤技術系	78.7	66.0	64.6	66.0	71.7	87.0	87.2	42.6	46.8	70.8	66.0	68.1	83.0	40.4	87.0
	内勤事務、営業	72.3	44.7	58.0	50.5	53.1	64.0	53.4	36.6	41.6	52.7	54.9	62.1	54.8	38.0	70.3
	外勤事務	69.2	42.9	74.1	44.0	48.1	58.3	51.9	25.9	29.6	50.0	59.3	73.1	67.9	29.6	57.7
	技術研究	84.8	41.3	57.8	57.8	60.4	72.1	57.4	33.3	26.5	51.1	61.7	70.8	61.7	43.8	80.4
コ ー ス 別	内勤その他	75.0	51.5	61.1	50.0	41.7	54.5	47.2	40.0	32.4	45.2	54.3	48.6	52.9	47.1	74.2
	一般職	72.8	43.1	57.4	50.4	52.5	63.0	51.9	35.1	39.6	52.2	54.3	63.9	53.0	37.5	70.2
	総合職(転勤等あり)	78.8	70.3	74.9	67.3	67.8	85.7	80.5	46.4	48.9	65.3	70.5	65.3	81.3	51.7	86.1
	総合職(地域限定)	78.2	55.4	63.6	67.3	59.8	80.8	65.7	40.4	44.4	57.7	62.1	52.5	64.4	49.5	79.6
区別なし、その他		73.0	40.7	60.9	47.1	51.1	61.1	53.8	41.5	39.6	55.8	53.8	61.4	65.2	36.0	67.8
差別を感じる人		80.4	47.6	64.0	61.3	58.0	67.9	56.8	37.2	46.9	55.2	59.8	69.0	61.9	40.4	82.8
差別を感じない人		59.7	46.4	48.7	48.9	45.2	66.0	54.9	37.2	28.2	53.4	50.0	51.1	52.7	39.1	59.7

4. 働く女性の立場への理解度

—大半は理解があるが、上司の理解度は同僚や部下よりやや低い—

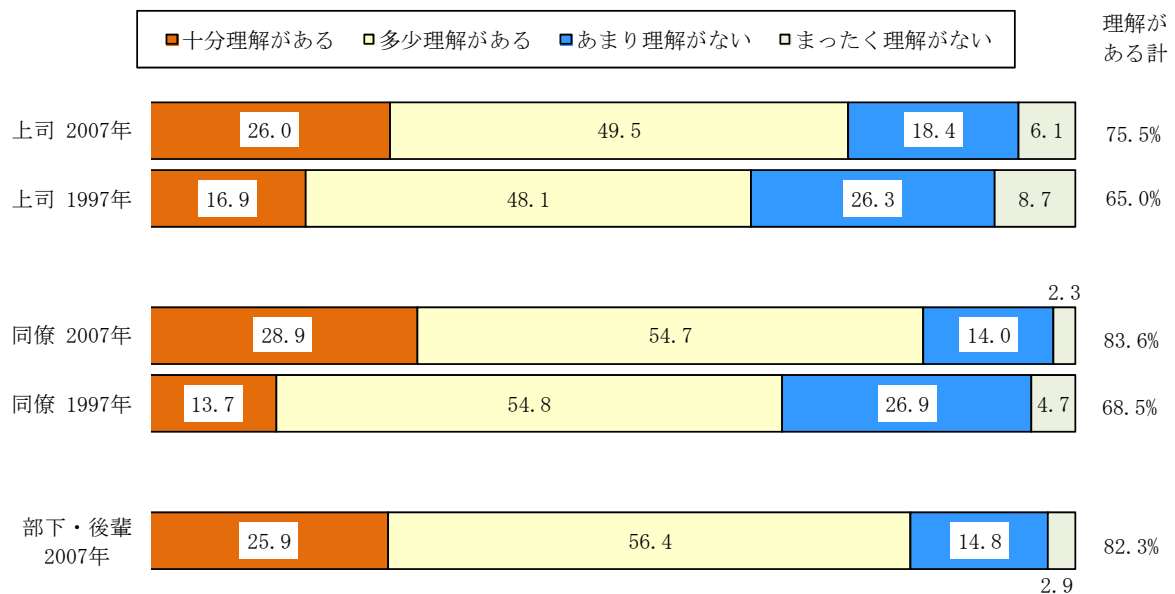
- ・ <理解がある>の比率をみると、「上司」が75.5%、「同僚」が83.6%、「部下、後輩」が82.3%となっており、いずれも大半の人は一定の理解があると受け止めている。とはいえ、同僚や部下・後輩に比べて上司の理解度が下回っている点は、留意する必要があると考えられる。
- ・ 前回調査と比較可能な「上司」と「同僚」についてみると、前者は10.5ポイント、後者は15.1ポイント、それぞれ増えており、職場の男性の理解度が進んでいることが推測される。
- ・ [職場の満足度]別にみると、<満足>層ほど<理解がある>が多く、各項目とも9割前後に及んでいる。中でも、<不満である>層との差が大きいのは「上司」の理解度である。女性組合員が職場に満足を感じるかどうかは、職場の男性の理解度、とりわけ上司の理解度が重要であると考えられる。

職場の男性は、働く女性の立場についてどの程度理解しているのでしょうか。「上司」「同僚」「部下、後輩」にわけて女性組合員への理解度を聞きました。

「十分理解がある」と「多少理解がある」を合計した<理解がある>の比率をみると(図表2-12)、「上司」75.5%、「同僚」83.6%、「部下、後輩」82.3%となっており、いずれも大半の人は一定の理解があると受け止めています。とはいえ、同僚や部下・後輩に比べて上司の理解度が下回っている点は、留意する必要があると思われます。

前回調査と比較可能な「上司」と「同僚」についてみると、前者は10.5ポイント、後者は15.1ポイント、それぞれ増えており、職場の男性の理解度が進んでいることがうかがえます。

図表2-12 男性の働く立場への理解度(上司、同僚、部下・後輩)



図表 2-13 から年齢別や職種別にみても、3 項目とも＜理解がある＞が多数を占めている点では共通しています。その中で、年齢別では「上司」が 24 歳以下で＜理解がある＞が多くなっています。他方、30 代前半で「同僚」「部下、後輩」の理解度が他より相対的に低くなっています。職種別では、3 項目とも外勤事務で＜理解がある＞が多く、外勤技術系は、「上司」「同僚」の理解度は高いのに、「部下、後輩」では理解度が相対的に低くなっています。また、技術研究で「上司」が低くなっています。

[職場の満足度]別にみると、＜満足＞層ほど＜理解がある＞が多く、各項目とも 9 割前後に及んでいます。中でも、＜不満である＞層との差が大きいのは「上司」の理解度です。女性組合員が職場に満足を感じるかどうかは、職場の男性の理解度、とりわけ上司の理解度が重要であると考えられます。

図表 2-13 男性の働く女性への理解度

		男性上司の理解度					男性同僚の理解度					男性部下・後輩の理解度				
		あ 十 分 理 解 が	あ 多 る 少 理 解 が	あ な ま い り 理 解	解 ま が つ な た く 理	合 理 計 解 が あ る	あ 十 分 理 解 が	あ 多 る 少 理 解 が	あ な ま い り 理 解	解 ま が つ な た く 理	合 理 計 解 が あ る	あ 十 分 理 解 が	あ 多 る 少 理 解 が	あ な ま い り 理 解	解 ま が つ な た く 理	合 理 計 解 が あ る
2007年計		26.0	49.5	18.4	6.1	75.5	28.9	54.7	14.0	2.3	83.6	25.9	56.4	14.8	2.9	82.3
年 齢 別	24歳以下	35.0	49.1	12.9	3.1	84.1	42.5	42.5	13.8	1.3	85.0	34.7	49.0	14.3	2.0	83.7
	25-29歳	30.3	44.9	20.1	4.8	75.2	34.6	52.4	11.2	1.7	87.0	32.0	53.3	12.7	1.9	85.3
	30-34歳	22.0	52.3	18.6	7.2	74.3	19.8	59.3	18.6	2.3	79.1	20.0	57.5	18.3	4.2	77.5
	35-39歳	25.2	51.7	17.3	5.8	76.9	29.4	56.0	11.5	3.1	85.4	25.6	58.0	12.5	3.8	83.6
	40歳以上	23.9	48.5	19.6	8.0	72.4	26.2	56.3	15.1	2.4	82.5	24.3	58.0	15.3	2.4	82.3
職 種 別	内勤技術系	28.4	47.1	18.1	6.5	75.5	32.3	49.7	14.2	3.9	82.0	27.3	53.2	14.4	5.0	80.5
	外勤技術系	38.3	46.8	12.8	2.1	85.1	29.8	57.4	10.6	2.1	87.2	38.2	38.2	20.6	2.9	76.4
	内勤事務、営業	25.8	49.8	18.2	6.2	75.6	29.0	55.0	13.9	2.1	84.0	25.8	56.9	14.7	2.6	82.7
	外勤事務	30.0	56.7	10.0	3.3	86.7	28.6	60.7	7.1	3.6	89.3	29.2	58.3	8.3	4.2	87.5
	技術研究	10.6	55.3	21.3	12.8	65.9	14.0	65.1	20.9	0.0	79.1	12.8	69.2	15.4	2.6	82.0
職 場 の 満 足 度 別	内勤その他	23.7	39.5	34.2	2.6	63.2	27.8	47.2	19.4	5.6	75.0	23.5	52.9	20.6	2.9	76.4
	満足している	37.3	51.0	9.9	1.7	88.3	38.6	52.9	7.5	1.0	91.5	34.9	55.1	8.9	1.1	90.0
	どちらとも言えない	15.3	57.4	22.5	4.9	72.7	19.0	62.2	17.8	1.0	81.2	16.1	61.7	19.3	2.9	77.8
	不満である	9.1	32.6	37.3	21.0	41.7	14.6	49.1	27.7	8.6	63.7	13.9	52.5	25.4	8.2	66.4

5. 職場環境の満足度

—作業所では〔休憩室〕〔作業着〕など男女別になっていないケースも少なくない—

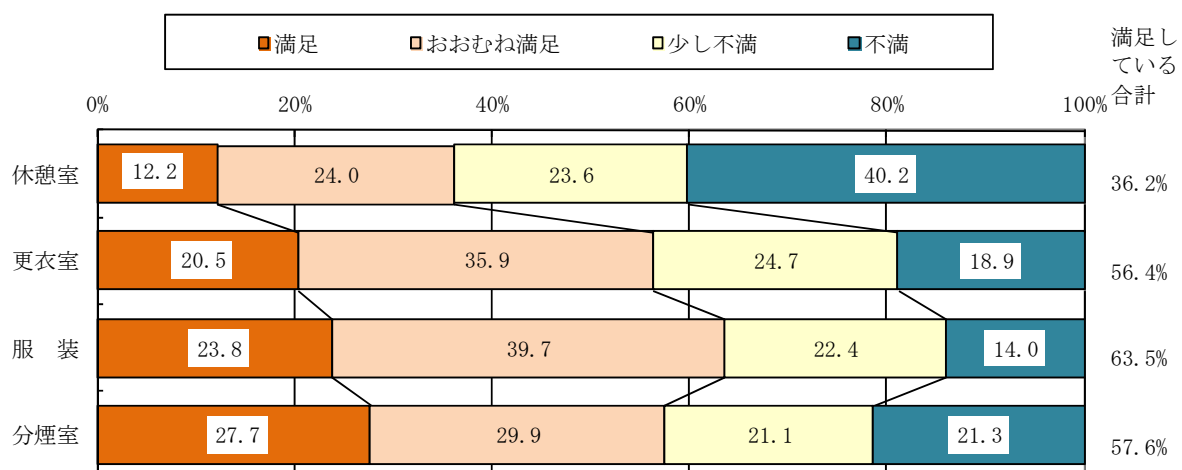
職場環境への満足度を、作業所勤務およびそれ以外の組合員にわけて設問しました。なお、作業所勤務の組合員には、現状もたずねています。

（１）作業所勤務以外

- ・作業所以下外の組合員が職場環境に＜満足＞している比率は、「服装」が63.5%で最も多く、「分煙室」が57.6%、「更衣室」が56.4%といずれも5割台、「休憩室」が36.2%となっており、休憩室への満足度が低くなっている。

〔休憩室〕〔更衣室〕〔服装〕〔分煙室〕の4項目について満足度を回答してもらいました。「満足」と「おおむね満足」を合計した＜満足＞の比率をみると(図表2-14)、「服装」が63.5%で最も多く、〔分煙室〕(57.6%)と〔更衣室〕(56.4%)がいずれも5割台、〔休憩室〕(36.2%)が3割台となっていて、休憩室への満足度が低いことがわかります。

図表2-14 職場環境の満足度（作業所勤務以外の人）



図表2-15から職種別にみると、内勤技術系では〔休憩室〕への満足度が低い一方、〔服装〕〔分煙室〕への満足度は高く、内勤事務・営業では〔更衣室〕への満足度が低くなっています。技術研究は、〔更衣室〕〔服装〕に満足している人は相対的に少なく〔分煙室〕への満足度は高くなっています。

〔職場の満足度〕別では、各項目とも＜満足＞層で満足度が高くなっていて、職場環境も職場の満足度のひとつの要素になっていることがわかります。

図表 2－15 職場環境の満足度

		休憩室					更衣室				
		い満 る足 して	い満 る足 おし むて ね	で少 あし る不 満	る不 満で あ	い満 る足 合し 計て	い満 る足 して	い満 る足 おし むて ね	で少 あし る不 満	る不 満で あ	い満 る足 合し 計て
2007年計		12.2	24.0	23.6	40.2	36.2	20.5	35.9	24.7	18.9	56.4
職 種 別	内勤技術系	11.9	17.9	25.8	44.4	29.8	27.0	34.2	19.1	19.7	61.2
	内勤事務、営業	12.4	24.6	23.5	39.5	37.0	19.8	35.8	25.6	18.8	55.6
	技術研究	6.7	28.9	24.4	40.0	35.6	16.3	38.8	24.5	20.4	55.1
	内勤その他	8.6	25.7	17.1	48.6	34.3	19.4	44.4	19.4	16.7	63.8
足 場 の 満 足 度 別	満足している	14.2	26.4	24.6	34.8	40.6	23.7	36.4	24.2	15.8	60.1
	どちらとも言えない	8.9	23.7	22.5	44.9	32.6	16.0	37.0	24.5	22.5	53.0
	不満である	11.2	17.5	21.9	49.4	28.7	18.9	32.3	26.0	22.8	51.2
		服 装					分煙室				
		い満 る足 して	い満 る足 おし むて ね	で少 あし る不 満	る不 満で あ	い満 る足 合し 計て	い満 る足 して	い満 る足 おし むて ね	で少 あし る不 満	る不 満で あ	い満 る足 合し 計て
2007年計		23.8	39.7	22.4	14.0	63.5	27.7	29.9	21.1	21.3	57.6
職 種 別	内勤技術系	43.3	31.2	15.9	9.6	74.5	38.5	26.9	14.1	20.5	65.4
	内勤事務、営業	21.3	41.2	23.0	14.5	62.5	26.6	29.7	21.9	21.9	56.3
	技術研究	16.7	33.3	31.3	18.8	50.0	22.9	45.8	25.0	6.3	68.7
	内勤その他	31.4	34.3	22.9	11.4	65.7	27.8	27.8	22.2	22.2	55.6
足 場 の 満 足 度 別	満足している	27.6	41.4	19.3	11.6	69.0	30.7	31.1	20.2	17.9	61.8
	どちらとも言えない	20.1	39.5	27.6	12.8	59.6	26.2	31.3	20.8	21.8	57.5
	不満である	18.4	35.2	23.0	23.4	53.6	21.3	24.8	23.2	30.7	46.1

(2) 作業所勤務

- ・現状の有無に注目すると、「トイレ」が93.2%、「作業着」86.2%、「更衣室」81.3%、「分煙室」49.2%、「休憩室」46.7%となっており、分煙室と休憩室の整備が十分でないことが想定できる。また、このうち、男女別になっているのは[トイレ]64.4%、「更衣室」55.9%、「作業着」43.1%、「休憩室」25.0%で、男女別になっていないケースも少なくない。
- ・職場環境に＜満足＞している比率は、「トイレ」が82.5%と最も多く、「作業着」が71.4%、「更衣室」が70.9%と7割台、「分煙室」が59.2%、「休憩室」が58.4%となっている。

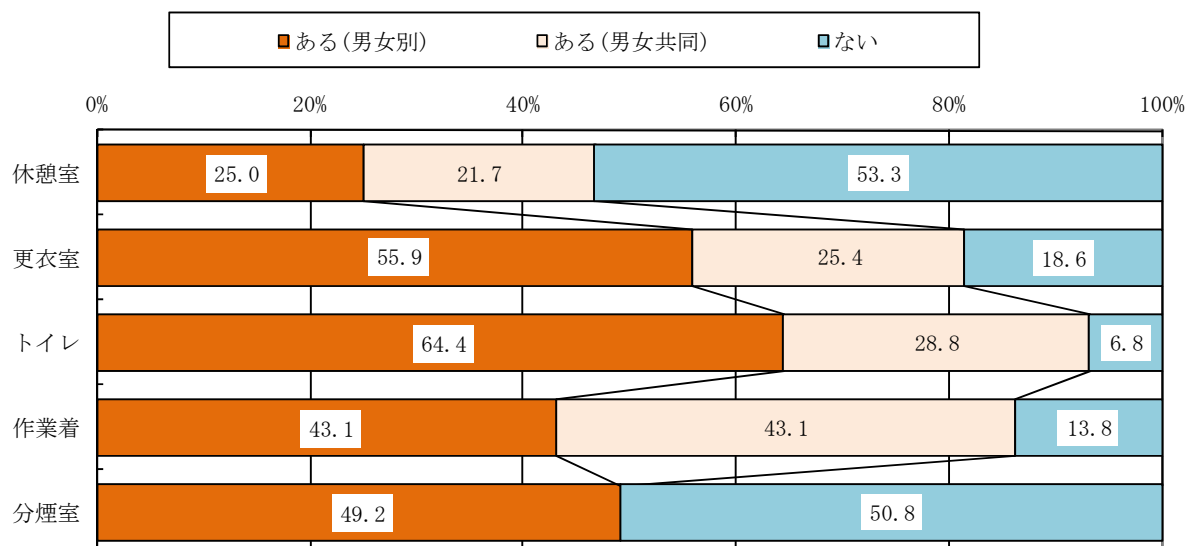
作業所勤務の組合員には、最初に[休憩室][更衣室][トイレ][作業着][分煙室]の現状について、「ある(男女共同)」「ある(男女別)」「ない」の中から回答してもらいました([分煙室]については「ある」「ない」のみ)。

有無に注目すると(図表 2-16)、[トイレ] 93.2%、[作業着]86.2%、[更衣室]81.3%、[分煙室]49.2%、[休憩室]46.7%となっています。このうち、男女別になっているのは[トイレ]64.4%、[更衣室]55.9%、[作業着]43.1%、[休憩室]25.0%で、男女別になっていないケースも少なくありません。

図表 2-17 から職種別にみると、外勤事務で[休憩室]がないケースが7割近くを占めているのが注目されます。男女別の[更衣室]があるのは外勤土木では7割強ですが外勤建築や外勤事務では5

割程度にとどまっています。また、外勤土木では[トイレ]が「ない」という回答が2割近くを占めています。

図表 2－16 職場環境の現状（作業所勤務の人）



図表 2－17 職場環境の現状（作業所勤務の人）

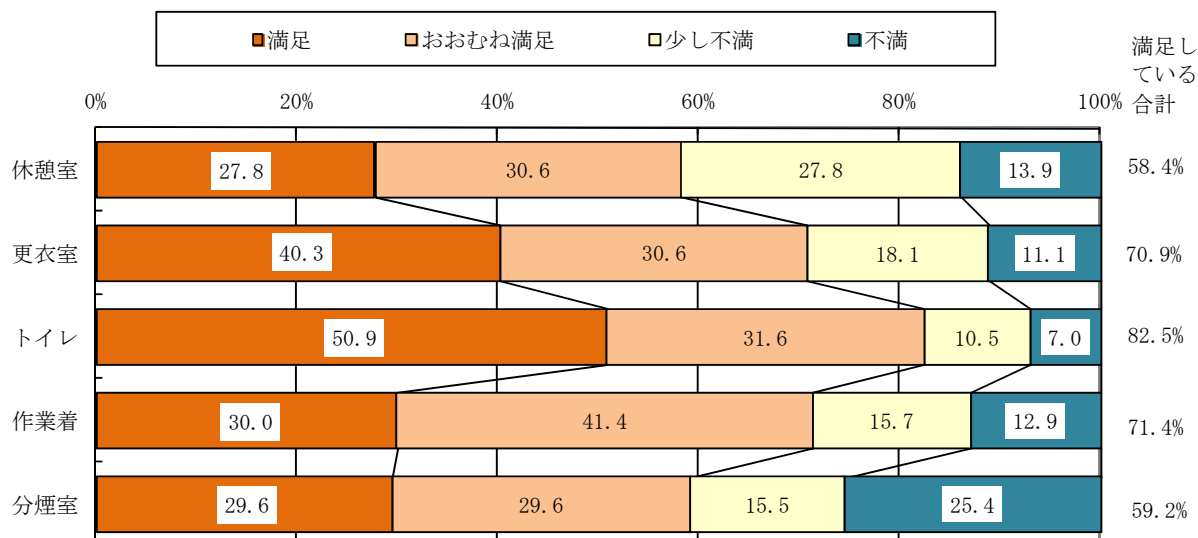
		休憩室			更衣室			トイレ			作業着			分煙室	
		別ある (男女)	共ある (男女)	ない	別ある (男女)	共ある (男女)	ない	別ある (男女)	共ある (男女)	ない	別ある (男女)	共ある (男女)	ない	ある	ない
2007年計		25.0	21.7	53.3	55.9	25.4	18.6	64.4	28.8	6.8	43.1	43.1	13.8	49.2	50.8
職種別	外勤建築	23.3	26.7	50.0	50.0	33.3	16.7	56.7	36.7	6.7	50.0	43.3	6.7	50.0	50.0
	外勤土木	45.5	18.2	36.4	72.7	9.1	18.2	72.7	9.1	18.2	10.0	80.0	10.0	45.5	54.5
	外勤事務	15.8	15.8	68.4	55.6	22.2	22.2	72.2	27.8	0.0	50.0	22.2	27.8	50.0	50.0

次に、職場環境の満足度をみると(図表 2－18)、＜満足＞比率は[トイレ](82.5%)、[作業着](71.4%)、[更衣室](70.9%)、[分煙室](59.2%)、[休憩室](58.4%)となっています。

職種別では、全体的に外勤土木で満足度が高いですが、[分煙室]に関しては外勤建築で満足度が高くなっています。[職場の満足度]別にみると、＜満足＞層では各項目とも満足度が高くなっていますが、＜不満である＞層との差が特に大きいのは[更衣室]です。

職場環境の現状別では、当然のことながら、ほとんどの場合、「ある(男女別)」、「ある(男女共同)」、「ない」、の順に満足度が高くなっています。

図表 2-18 職場環境の満足度（作業所勤務の人）



図表 2-19 職場環境の満足度（作業所勤務の人）

		休憩室					更衣室					トイレ				
		る満足している	足おしおてむいねる満	あ少し不満である	不満である	る満足している	る満足している	足おしおてむいねる満	あ少し不満である	不満である	る満足している	る満足している	足おしおてむいねる満	あ少し不満である	不満である	る満足している
2007年計		27.8	30.6	27.8	13.9	58.4	40.3	30.6	18.1	11.1	70.9	50.9	31.6	10.5	7.0	82.5
職種別	外勤建築	28.6	28.6	34.3	8.6	57.2	34.3	34.3	22.9	8.6	68.6	43.3	36.7	16.7	3.3	80.0
	外勤土木	60.0	30.0	10.0	0.0	90.0	70.0	30.0	0.0	0.0	100.0	70.0	30.0	0.0	0.0	100.0
	外勤事務	14.8	33.3	25.9	25.9	48.1	37.0	25.9	18.5	18.5	62.9	52.9	23.5	5.9	17.6	76.4
職場の満足度別	満足している	36.4	30.3	24.2	9.1	66.7	39.4	42.4	9.1	9.1	81.8	48.1	44.4	7.4	0.0	92.5
	どちらとも言えない	28.0	24.0	28.0	20.0	52.0	48.0	20.0	16.0	16.0	68.0	55.6	16.7	11.1	16.7	72.3
	不満である	7.1	42.9	35.7	14.3	50.0	28.6	21.4	42.9	7.1	50.0	50.0	25.0	16.7	8.3	75.0
現状別	ある(男女共同)	25.0	50.0	25.0	0.0	75.0	28.6	28.6	35.7	7.1	57.2	26.7	40.0	33.3	0.0	66.7
	ある(男女別)	60.0	33.3	0.0	6.7	93.3	54.5	33.3	9.1	3.0	87.8	63.2	23.7	2.6	10.5	86.9
	ない	12.9	29.0	41.9	16.1	41.9	20.0	20.0	10.0	50.0	40.0	25.0	75.0	0.0	0.0	100.0
		作業着					分煙室									
		る満足している	足おしおてむいねる満	あ少し不満である	不満である	る満足している	る満足している	足おしおてむいねる満	あ少し不満である	不満である	る満足している					
2007年計		30.0	41.4	15.7	12.9	71.4	29.6	29.6	15.5	25.4	59.2					
職種別	外勤建築	29.4	38.2	20.6	11.8	67.6	32.4	41.2	14.7	11.8	73.6					
	外勤土木	66.7	22.2	11.1	0.0	88.9	30.0	30.0	30.0	10.0	60.0					
	外勤事務	18.5	51.9	11.1	18.5	70.4	25.9	14.8	11.1	48.1	40.7					
職場の満足度別	満足している	30.3	45.5	21.2	3.0	75.8	37.5	34.4	9.4	18.8	71.9					
	どちらとも言えない	37.5	37.5	12.5	12.5	75.0	24.0	24.0	20.0	20.0	48.0					
	不満である	15.4	38.5	7.7	38.5	53.9	21.4	28.6	21.4	28.6	50.0					
現状別	ある(男女共同)	52.2	26.1	17.4	4.3	78.3	40.7	33.3	14.8	11.1	74.0					
	ある(男女別)	25.0	45.8	8.3	20.8	70.8	-	-	-	-	-					
	ない	12.5	62.5	25.0	0.0	75.0	20.7	24.1	24.1	31.0	44.8					

6. 賃金の満足度

—＜満足＞は 37%、外勤技術系で高い満足度—

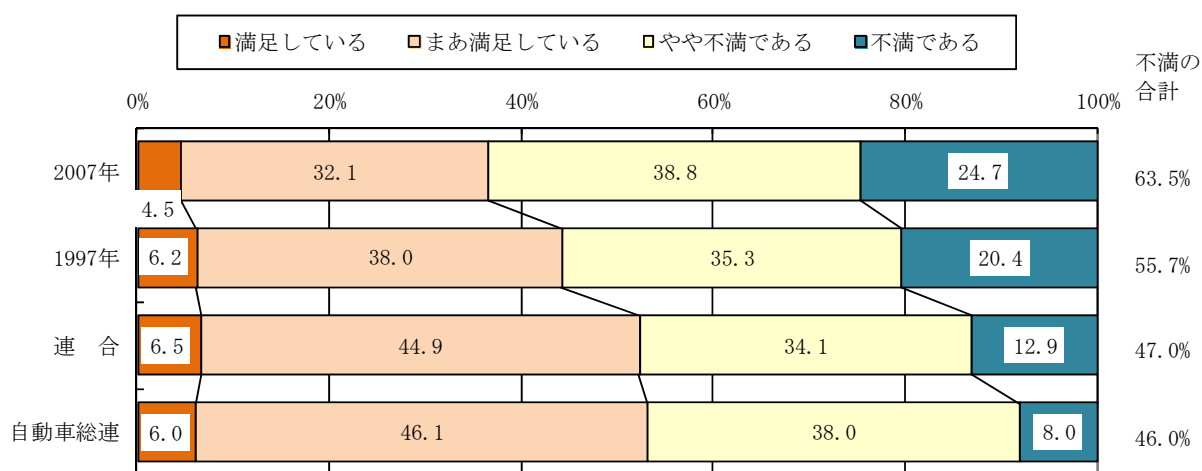
- ・賃金に＜満足＞している比率は、36.6%で 3 人に 1 人強にとどまっている。前回調査と比べ、＜満足＞が 7.8 ポイント減少しており、全体として賃金の満足度は低下している。
- ・職種別では、外勤技術系で＜満足＞が 66.0%と多く、＜満足＞が少ないのは技術研究 26.5%や内勤事務・営業の 34.3%である。

女性組合員は現在の賃金に満足しているのでしょうか。図表 2-20 によると、「満足している」(4.5%)と「まあ満足している」(32.1%)を合わせた＜満足＞は 36.6%で、賃金に満足している人は 3 人に 1 人強にとどまっています。他方、「やや不満である」(38.8%)と「不満である」(24.7%)を合計した＜不満＞は 63.5%と 6 割強にのぼっています。

前回調査と比べ、＜満足＞が 7.8 ポイント減っており、全体として賃金の満足度は低下しています。

他の調査と比較してみましょう。連合(女性計)では＜満足＞51.4%、＜不満＞47.0%と両者の差があまりなく、自動車総連(女性計)でも、52.1%対 46.0%と連合と同様の結果です。これらと比べると、日建協の女性組合員の賃金満足度は相対的に低いといえます。

図表 2-20 賃金についての満足度



年齢別にみると、満足度は 20 代以下で 4 割前後と比較的高く、30 歳以上は、とりわけ 30 代前半で 30.7%と低くなっています。前回調査では 7 割以上を占めていた 20 代以下が今回は 3 割に減少しており、こうした年齢構成の変化が全体としての満足度低下の一つの要因と思われます。なお、前回と比べると各年齢層とも＜満足＞比率は横ばいなし減少していますが、中でも 30 代前半(13.4 ポイント減)で減少幅が大きくなっています。

職種別では、外勤技術系で＜満足＞が 66.0%と多く、＜満足＞が少ないのは技術研究(26.5%)や内勤事務・営業(34.3%)です。コース別にみると、＜満足＞は総合職(転勤あり)が 63.1%で最も高く、総合職(地域限定)で 54.7%、一般職で 30.7%の順となっています。

就労継続の意思別では、＜定着志向＞の組合員の場合＜満足＞が 45.2%で、＜転職志向＞(24.0%)を上回っています。賃金への満足度合いが勤務継続意思に影響を与えていることが推測されます。

図表 2-2-1 賃金についての満足度

		合 計	い 満 る 足 し て	し ま て あ い 満 る 足	で や あ や る 不 満	る 不 満 で あ	い 満 る 足 合 し 計 て	る 不 合 満 計 で あ
2007年計		1543 100.0	69 4.5	495 32.1	598 38.8	381 24.7	36.6	63.5
年 齢 別	24歳以下	167 100.0	9 5.4	61 36.5	69 41.3	28 16.8	41.9	58.1
	25-29歳	296 100.0	14 4.7	104 35.1	109 36.8	69 23.3	39.8	60.1
	30-34歳	267 100.0	11 4.1	71 26.6	120 44.9	65 24.3	30.7	69.2
	35-39歳	328 100.0	15 4.6	107 32.6	127 38.7	79 24.1	37.2	62.8
	40歳以上	465 100.0	19 4.1	144 31.0	167 35.9	135 29.0	35.1	64.9
職 種 別	内勤技術系	156 100.0	9 5.8	61 39.1	51 32.7	35 22.4	44.9	55.1
	外勤技術系	47 100.0	7 14.9	24 51.1	13 27.7	3 6.4	66.0	34.1
	内勤事務、 営業	1221 100.0	50 4.1	369 30.2	489 40.0	313 25.6	34.3	65.6
	外勤事務	30 100.0	2 6.7	14 46.7	9 30.0	5 16.7	53.4	46.7
	技術研究	49 100.0	-	13 26.5	19 38.8	17 34.7	26.5	73.5
	内勤その他	38 100.0	-	13 34.2	17 44.7	8 21.1	34.2	65.8
コ ー ス 別	一般職	1143 100.0	27 2.4	323 28.3	469 41.0	324 28.3	30.7	69.3
	総合職(転 勤等あり)	179 100.0	24 13.4	89 49.7	49 27.4	17 9.5	63.1	36.9
	総合職(地 域限定)	108 100.0	10 9.3	49 45.4	35 32.4	14 13.0	54.7	45.4
	区別なし、 その他	99 100.0	8 8.1	31 31.3	36 36.4	24 24.2	39.4	60.6
満 足 度 別	満足してい る	824 100.0	54 6.6	314 38.1	327 39.7	129 15.7	44.7	55.4
	どちらとも 言えない	439 100.0	13 3.0	122 27.8	172 39.2	132 30.1	30.8	69.3
	不満である	275 100.0	2 0.7	57 20.7	96 34.9	120 43.6	21.4	78.5
就 意 思 継 続 の	定着志向	868 100.0	49 5.6	344 39.6	322 37.1	153 17.6	45.2	54.7
	転職志向	453 100.0	12 2.6	97 21.4	182 40.2	162 35.8	24.0	76.0
	家庭志向	64 100.0	1 1.6	20 31.3	27 42.2	16 25.0	32.9	67.2

7. セクハラの有無

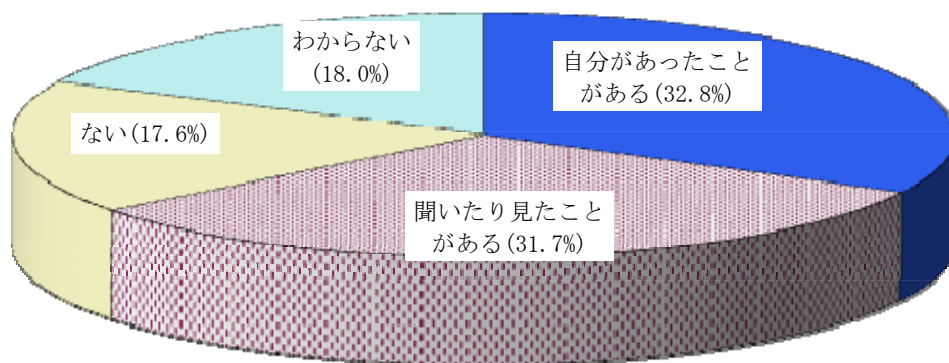
—女性組合員の3人に1人はセクハラ被害を経験—

- ・職場や仕事に関わるセクシャル・ハラスメント(セクハラ)の経験について、「自分があったことがある」は32.8%で、女性組合員の3人に1人は仕事上でセクハラ被害にあったと回答している。他には、「聞いたり見たことがある」が31.7%で、「ない」は17.6%、「わからない」が18.0%となっている
- ・前回調査に比べ、「自分があったことがある」は4.2ポイント、「聞いたり見たことがある」は14.1ポイント、それぞれ増えている。但し、1997年と現在ではセクシャル・ハラスメントの感じ方が違って、1997年当時ではセクハラと感じなかったことも、現在ではセクハラと感ずることが、あることも想定できる。

職場や仕事に関わるセクシャル・ハラスメント(セクハラ)の経験について聞いたところ(図表2-22)、「自分があったことがある」は32.8%で、女性組合員の3人に1人は仕事上でセクハラ被害にあっています。他には、「聞いたり見たことがある」が31.7%で、「ない」は17.6%、「わからない」が18.0%となっています。

前回調査に比べ、「自分があったことがある」は4.2ポイント、「聞いたり見たことがある」は14.1ポイント、それぞれ増えています。但し、1997年と現在ではセクシャル・ハラスメントの感じ方が違って、1997年当時ではセクハラと感じなかったことも、現在ではセクハラと感ずることが、あるのかも知れません。

図表2-22 セクハラの有無



年齢別にみると(図表2-23)、「自分があったことがある」は30代前半で44.6%と多く、最も少ない24歳以下[18.2%]の倍以上となっています。30代前半で職場の満足度が低いことに関連している可能性も考えられます。職種別では、内勤技術系で「自分があったことがある」が42.1%と多くなっています。[職場の満足度]別にみると、＜不満＞層では「自分があったことがある」が45.7%と＜満足＞層(26.9%)を大きく上回っており、セクハラが存在が職場満足度に影響を与えていると思われる。

図表 2－23 セクハラの有無

		合 計	こ と 自 分 が あ る	あ り 聞 い た こ と 見 た	な い	わ か ら ない
2007年計		1565 100.0	513 32.8	496 31.7	275 17.6	281 18.0
1997年計		100.0	28.6	17.6	25.9	27.9
年 齢 別	24歳以下	170 100.0	31 18.2	41 24.1	54 31.8	44 25.9
	25－29歳	298 100.0	90 30.2	92 30.9	60 20.1	56 18.8
	30－34歳	271 100.0	121 44.6	72 26.6	35 12.9	43 15.9
	35－39歳	334 100.0	112 33.5	122 36.5	51 15.3	49 14.7
	40歳以上	473 100.0	151 31.9	160 33.8	75 15.9	87 18.4
職 種 別	内勤技術系	164 100.0	69 42.1	35 21.3	29 17.7	31 18.9
	外勤技術系	48 100.0	17 35.4	12 25.0	7 14.6	12 25.0
	内勤事務、 営業	1237 100.0	390 31.5	412 33.3	218 17.6	217 17.5
	外勤事務	28 100.0	8 28.6	6 21.4	7 25.0	7 25.0
	技術研究	49 100.0	16 32.7	19 38.8	8 16.3	6 12.2
	内勤その他	37 100.0	13 35.1	11 29.7	5 13.5	8 21.6
満 足 度 別	満足してい る	834 100.0	224 26.9	269 32.3	183 21.9	158 18.9
	どちらとも 言えない	447 100.0	158 35.3	147 32.9	58 13.0	84 18.8
	不満である	278 100.0	127 45.7	78 28.1	34 12.2	39 14.0

第3章 職業生活とキャリア形成に関する意識

1. 就労継続意思

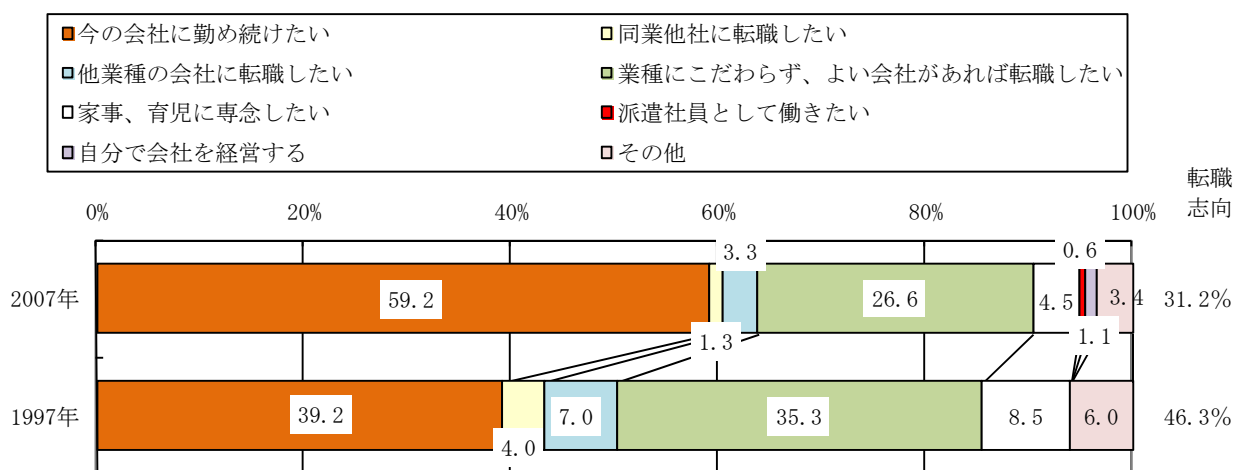
—＜定着志向＞は6割、前回より大幅増—

- ・今の勤務先で働き続けたいと思うかについて、「今の会社に勤め続けたい」という＜定着志向＞が59.2%と6割を占めている。「同業他社に転職したい」「他業種の会社で転職したい」「業種にこだわらず、よい会社があれば転職したい」の3つを合計した＜転職志向＞は31.2%で、「家事、育児に専念したい」の＜家庭志向＞は4.5%となっている。
- ・前回調査と比べ＜定着志向＞は20.0ポイント増え、＜転職志向＞は15.1ポイント、＜家庭志向＞は4.0ポイントそれぞれ減少している。

今の勤務先で働き続けたいと思うかを聞きました。図表3-1でみると、「今の会社に勤め続けたい」という＜定着志向＞が59.2%と6割を占めています。他方、「同業他社に転職したい」(1.3%)、「他業種の会社で転職したい」(3.3%)、「業種にこだわらず、よい会社があれば転職したい」(26.6%)の3つを合計した＜転職志向＞は31.2%で、「家事、育児に専念したい」の＜家庭志向＞は4.5%となっています。他には「派遣社員として働きたい」(0.6%)、「自分で会社を運営する」(1.1%)となっています。

前回調査と比べ＜定着志向＞は20.0ポイント増え、＜転職志向＞は15.1ポイント、＜家庭志向＞は4.0ポイントそれぞれ減少しています。

図表3-1 就労継続の意思



(注) 1997年には、「派遣社員で働きたい」と「自分で会社を運営する」の項目はなし

年齢別にみると(図表3-2)、＜定着志向＞は40歳以上で69.1%、30代後半で62.2%と年齢が高い層で多くなっています。ただし、20代以下でも5割前後を占めており、今の会社で働き続けたい人は転職を考えている人より多く、前回と比べ、＜定着志向＞は24歳以下(22.8ポイント増)や20代後半(16.4ポイント増)で大幅に増える一方、40歳以上(11.9ポイント減)で減っており、年齢に

よる差が縮小しています。新規採用抑制策がとられる中で入社した若年層で定着志向が高まっていることがわかります。

職種別では、＜定着志向＞は外勤事務(67.9%)で最も多く、内外勤の技術系でも6割を超えています。＜転職志向＞は、技術研究(37.5%)、内勤技術系(32.1%)が多くなっています。コース別では、＜定着志向＞は総合職(地域限定)で69.5%と多く、総合職(転勤あり)で61.0%、一般職で57.2%となっています。

[職場の満足度]別にみると、＜満足＞層では＜定着志向＞が77.2%にのぼっており、＜不満＞層の29.5%を大きく上回っています。＜不満＞層では＜転職志向＞が58.2%にのぼっており、職場への不満が転職志向につながっていると思われます。

また、[賃金満足度]でみると、＜定着志向＞は＜満足＞層71.6%、＜不満＞層52.0%となっています。賃金に満足している人の方が定着志向が多いですが、不満な人との差は職場満足度ほどではなく、賃金満足度が定着志向に結びつく度合いはそれほど高くないと思われます。

図表 3－2 就労継続の意思

		合 計	定 着 志 向	転 職 志 向	家 庭 志 向
2007年計		1499 100.0	888 59.2	467 31.2	67 4.5
年 齢 別	24歳以下	165 100.0	88 53.3	55 33.3	6 3.6
	25－29歳	295 100.0	141 47.8	122 41.4	23 7.8
	30－34歳	259 100.0	143 55.2	86 33.2	14 5.4
	35－39歳	323 100.0	201 62.2	86 26.6	15 4.6
	40歳以上	437 100.0	302 69.1	113 25.9	9 2.1
職 種 別	内勤技術系	162 100.0	100 61.7	52 32.1	1 0.6
	外勤技術系	47 100.0	29 61.7	11 23.4	1 2.1
	内勤事務、 営業	1174 100.0	696 59.3	365 31.1	57 4.9
	外勤事務	28 100.0	19 67.9	6 21.4	1 3.6
	技術研究	48 100.0	24 50.0	18 37.5	4 8.3
	内勤その他	37 100.0	19 51.4	13 35.1	3 8.1
コ ー ス 別	一般職	1104 100.0	631 57.2	359 32.5	63 5.7
	総合職(転 勤等あり)	182 100.0	111 61.0	54 29.7	2 1.1
	総合職(地 域限定)	105 100.0	73 69.5	26 24.8	－ －
	区別なし、 その他	95 100.0	68 71.6	23 24.2	1 1.1
未 既 婚 別	未婚	1047 100.0	581 55.5	358 34.2	45 4.3
	既婚	378 100.0	263 69.6	83 22.0	20 5.3
満 足 度 別	満足してい る	810 100.0	625 77.2	128 15.8	26 3.2
	どちらとも 言えない	421 100.0	181 43.0	185 43.9	27 6.4
	不満である	261 100.0	77 29.5	152 58.2	14 5.4
満 足 賃 金 別	満足してい る	549 100.0	393 71.6	109 19.9	21 3.8
	不満である	913 100.0	475 52.0	344 37.7	43 4.7

2. コース変更の希望の有無

—コース変更を希望する人は2割弱—

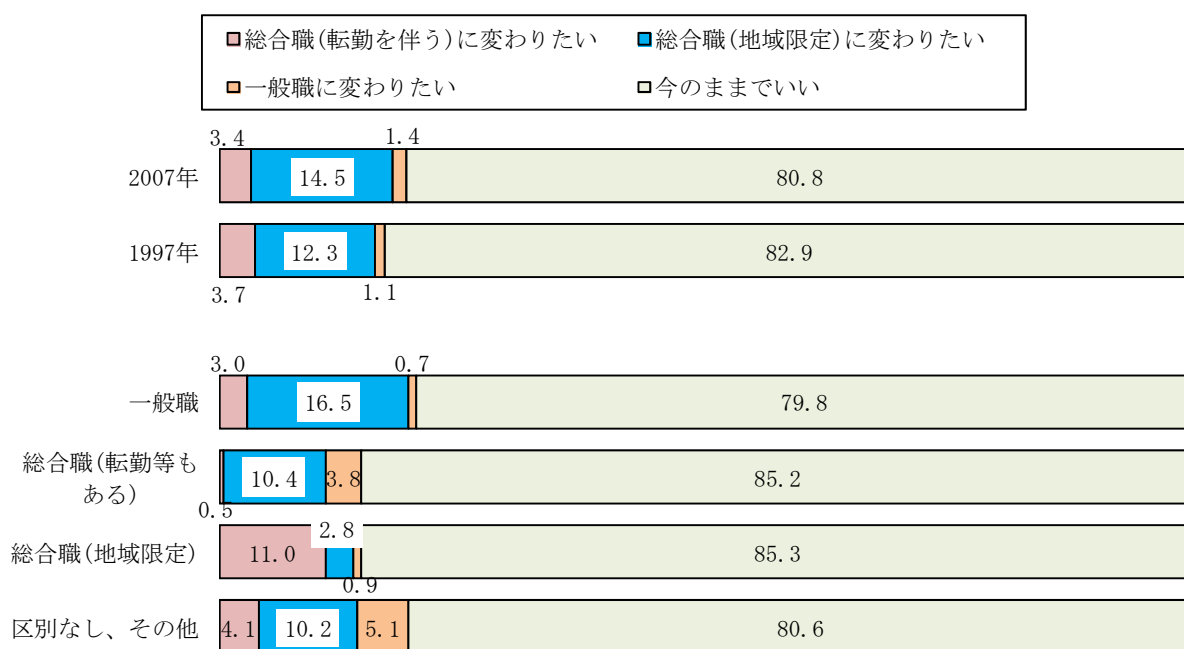
- ・一般職／総合職のコース変更の希望について、「今のままでいい」が80.8%と8割を占め、「総合職(地域限定)に変わりたい」は14.5%で、これに「総合職(転勤を伴う)に変わりたい」の3.4%を加えた総合職に変更は17.9%となっており、現状の職種でいいと考える組合員が大半である。これは、前回調査とほぼ同じ結果となっている。

一般職／総合職のコース変更の希望を聞きました(移行制度や、転勤を伴う総合職および地域限定の総合職の有無にかかわらず、制度があるという仮定の下に回答してもらいました)。

図表3-3によると、「今のままでいい」(80.8%)が8割を占め、「総合職(地域限定)に変わりたい」は14.5%で、これに「総合職(転勤を伴う)に変わりたい」(3.4%)を加えた総合職に変更(17.9%)は2割弱です。前回調査とほぼ同じ結果となっています。

属性別にみても「今のままでいい」という回答が多数を占める点は共通しています。コース別では、一般職で「総合職(地域限定)に変わりたい」が16.5%と比較的多く、総合職の場合、転勤ありの人で「総合職(地域限定)に変わりたい」が、地域限定の人で「総合職(転勤を伴う)に変わりたい」が、それぞれ1割を占めています。

図表3-3 コース変更の有無



年齢別では(図表3-4)、「今のままでいい」は20代後半で85.5%と多く、反対に30代前半で77.6%と相対的に少なくなっています。

職種別では、「今のままでいい」が多いのは外勤事務や技術研究で、9割前後にのぼっています。他方、内勤その他や内勤技術系では<総合職に変更>を希望する人が2割を超えています。

第1章でみた[今後の仕事の希望]別では、「仕事が難しすぎるので、もっとやさしい仕事につきたい」と「仕事は適当なので、これ以上難しい仕事にはつきたくない」では「今のままでいい」が9割と多く、<総合職に変更>の希望は1割に満たないです。<総合職に変更>を希望する人は、「今の仕事は適当だが、より高度な仕事につきたい」で4人に1人、「今の仕事ややさしすぎるので、能力を活かせる高度な仕事をしたい」では3人に1人にのびります。

図表3-4 コース変更の有無

		合 計	わを総 り伴合 たう職 い〜へ に転 変勤	り限総 た定合 い〜職 にへ 変地 わ域	り一 た般 い職 に 変 わ	い今 の ま ま で い
2007年計		1547 100.0	52 3.4	224 14.5	21 1.4	1250 80.8
年 齢 別	24歳以下	169 100.0	8 4.7	25 14.8	2 1.2	134 79.3
	25-29歳	297 100.0	10 3.4	30 10.1	3 1.0	254 85.5
	30-34歳	272 100.0	12 4.4	45 16.5	4 1.5	211 77.6
	35-39歳	334 100.0	9 2.7	55 16.5	1 0.3	269 80.5
	40歳以上	457 100.0	13 2.8	66 14.4	11 2.4	367 80.3
職 種 別	内勤技術系	164 100.0	10 6.1	25 15.2	2 1.2	127 77.4
	外勤技術系	48 100.0	3 6.3	4 8.3	3 6.3	38 79.2
	内勤事務、営業	1219 100.0	39 3.2	178 14.6	15 1.2	987 81.0
	外勤事務	29 100.0	- -	2 6.9	- -	27 93.1
	技術研究	47 100.0	- -	6 12.8	- -	41 87.2
	内勤その他	37 100.0	- -	9 24.3	1 2.7	27 73.0
能 力 と し て の 仕 事 に 別	仕事が難しすぎるので、もっと やさしい仕事につきたい	29 100.0	1 3.4	1 3.4	1 3.4	26 89.7
	仕事は適当なので、これ以上難 しい仕事にはつきたくない	645 100.0	7 1.1	50 7.8	13 2.0	575 89.1
	仕事は適当だが、より高度な仕 事につきたい	758 100.0	41 5.4	147 19.4	7 0.9	563 74.3
	仕事がやさしすぎるので、能力 を活かせる高度な仕事をしたい	80 100.0	3 3.8	24 30.0	- -	53 66.3

3. 今後従事したい職種の有無

—外勤技術系で多い「内勤技術職」への変更—

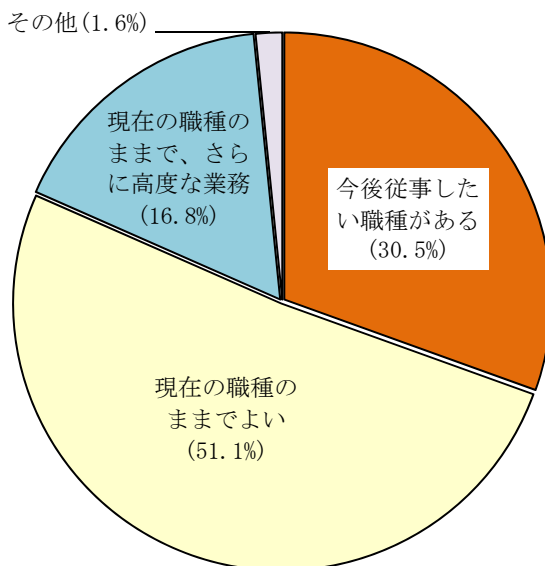
- ・ 今後機会が与えられれば従事してみたい職務について、「現在の職種のままでよい」が 51.1%と半数を占め、＜今後従事したい職種がある＞が合計で 30.5%、「現在の職種のままで、さらに高度な業務」が 16.8%となっている。職種別にみると、外勤技術系で＜今後従事したい職種がある＞が半数を超えているのが目立ち、その大半は「内勤技術職」への変更希望となっている。

今後機会が与えられれば従事してみたい職務を回答してもらいました。図表 3-5 でみると、「現在の職種のままでよい」(51.1%)が半数を占め、＜今後従事したい職種がある＞が合計で 30.5%、「現在の職種のままで、さらに高度な業務」が 16.8%となっています。

年齢別では(図表 3-6)、若年層ほど＜今後従事したい職種がある＞が多くなっています。

職種別にみると、外勤技術系で＜今後従事したい職種がある＞が半数を超えているのが目立ち、その大半は「内勤技術職」への変更希望です。他方、内勤技術系は 1 割が「外勤技術職」を希望しています。その他、外勤事務、技術研究、内勤その他ではいずれも 1 割強が「内勤事務職」への変更希望をもっています。また、技術研究では、「現在の職種のままで、さらに高度な業務」が 3 割を超えて高くなっています。コース別では、総合職(転勤あり)で＜今後従事したい職種がある＞が 4 割強と多くなっています。

図表 3-5 今後従事してみたい職種の有無



図表 3－6 今後従事してみたい職種

		合 計	外 勤 技 術 職	内 勤 技 術 職	外 勤 事 務 職	経営企 画、事 業企 画	広 報	内 勤 事 務 職	営 業 職	現在の職 種の ま ま で よ い	現在の職 種の ま ま で、 高度な 業務の	その 他
2007年計		1467 100.0	22 1.5	69 4.7	73 5.0	44 3.0	79 5.4	126 8.6	34 2.3	750 51.1	246 16.8	24 1.6
年 齢 別	24歳以下	165 100.0	5 3.0	15 9.1	13 7.9	4 2.4	10 6.1	18 10.9	8 4.8	63 38.2	26 15.8	3 1.8
	25－29歳	292 100.0	8 2.7	18 6.2	20 6.8	8 2.7	20 6.8	30 10.3	6 2.1	143 49.0	37 12.7	2 0.7
	30－34歳	259 100.0	5 1.9	14 5.4	13 5.0	7 2.7	13 5.0	20 7.7	7 2.7	126 48.6	46 17.8	8 3.1
	35－39歳	319 100.0	4 1.3	12 3.8	15 4.7	12 3.8	17 5.3	18 5.6	5 1.6	173 54.2	59 18.5	4 1.3
	40歳以上	415 100.0	－ －	9 2.2	12 2.9	13 3.1	18 4.3	39 9.4	8 1.9	235 56.6	76 18.3	5 1.2
職 種 別	内勤技術系	155 100.0	15 9.7	8 5.2	2 1.3	9 5.8	3 1.9	5 3.2	4 2.6	77 49.7	31 20.0	1 0.6
	外勤技術系	48 100.0	1 2.1	18 37.5	3 6.3	－ －	1 2.1	1 2.1	2 4.2	12 25.0	8 16.7	2 4.2
	内勤事務、 営業	1156 100.0	5 0.4	40 3.5	66 5.7	31 2.7	69 6.0	106 9.2	26 2.2	611 52.9	182 15.7	20 1.7
	外勤事務	25 100.0	－ －	1 4.0	－ －	2 8.0	1 4.0	3 12.0	－ －	14 56.0	4 16.0	－ －
	技術研究	45 100.0	1 2.2	2 4.4	1 2.2	－ －	2 4.4	5 11.1	－ －	19 42.2	14 31.1	1 2.2
	内勤その他	35 100.0	－ －	－ －	1 2.9	2 5.7	3 8.6	5 14.3	2 5.7	15 42.9	7 20.0	－ －
コ ー ス 別	一般職	1081 100.0	5 0.5	34 3.1	59 5.5	22 2.0	70 6.5	105 9.7	23 2.1	568 52.5	178 16.5	17 1.6
	総合職(転 勤等あり)	180 100.0	13 7.2	20 11.1	7 3.9	14 7.8	5 2.8	10 5.6	7 3.9	73 40.6	28 15.6	3 1.7
	総合職(地 域限定)	102 100.0	4 3.9	7 6.9	4 3.9	4 3.9	3 2.9	5 4.9	2 2.0	50 49.0	21 20.6	2 2.0
	区別なし、 その他	91 100.0	－ －	7 7.7	3 3.3	3 3.3	1 1.1	4 4.4	2 2.2	51 56.0	18 19.8	2 2.2

4. 社内での希望キャリア

—総合職（転勤あり）で多い「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」—

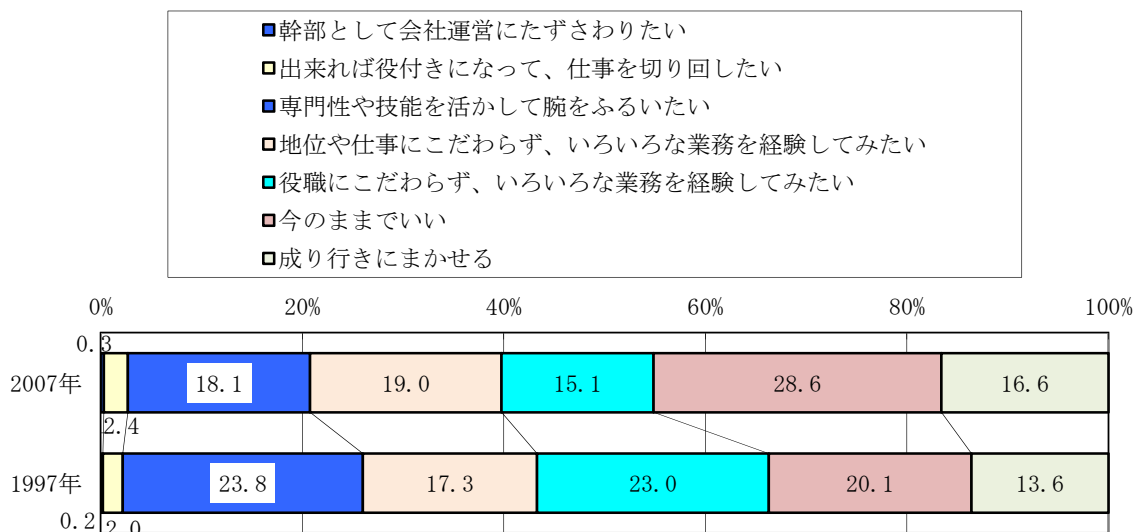
- ・社内での希望する働き方について、「地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」が 19.0%、「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」が 18.1%、「役職にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」が 15.1%という回答が比較的多く、全体としては、管理職志向は少数である。
- ・総合職（転勤あり）では「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」が 4 割と多く、管理職志向も 1 割を占めている。一般職では 3 人に 1 人が「今のままでいい」としており、「成り行きにまかせる」と合わせて半数が積極的なキャリアの希望を持っていないようである。

社内での希望する働き方については(図表 3-7)、「地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」(19.0%)、「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」(18.1%)、「役職にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」(15.1%)という回答が比較的多く、「幹部として会社運営にたずさわりたい」(0.3%)や「出来れば役付きになって、仕事を切り回したい」(2.4%)といった管理職志向は少数です。なお、「今のままでいい」(28.6%)、「成り行きにまかせる」(16.6%)といった特に希望を持っていない人も少なくありません。

前回調査とは選択肢の文言が一部異なるため厳密な比較は困難ですが、「役職にこだわらず、いろいろな業務を経験したい」「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」が減り、「今のままでいい」が増えています。

(注)選択肢 3 が「地位や仕事にこだわらず、長く仕事をしていきたい」→「地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」と変更された影響が出ていると思われます。

図表 3-7 希望する働き方について



年齢別では(図表 3-8)、年齢が高くなるにつれて「今のままでいい」が徐々に多くなっており、24 歳以下の 21.7%が 40 歳以上では 33.5%になっています。他方、「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」は若年層の方が多くなっています。

職種別では、内外勤の技術系で「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」が4～5割と多く、内勤事務・営業、外勤事務、技術研究では「今のままでいい」が3～4割と多くなっています。また、技術研究で「地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」が3割近くと多くなっています。総合職(転勤あり)では「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」が4割と多く、管理職志向も1割を占めています。他方、一般職では3人に1人が「今のままでいい」としており、「成り行きにまかせる」と合わせて半数が積極的なキャリアの希望を持っていません。コース変更の希望別にみると、総合職(転勤あり、または地域限定)に変わりたい人では「専門性や技能を活かして腕をふるいたい」「地位や仕事にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」「役職にこだわらず、いろいろな業務を経験してみたい」が、今のままでいいと回答した人より多く、キャリアへの積極的姿勢がみられます。

図表3-8 希望する働き方について

		合 計	に幹 た部 ずと さし わて り会 た社 い運 営	回な しつ たて い、 仕役 事付 をき 切に り	出 来 れ ば 仕 付 を き 切に り	し専 て門 腕性 をや ふ技 能 を き 切に り	務ら地 を位、 を経、 験し、 しや し仕 事 に み ろ こ た な だ い 業 わ	験い役 しろ職 ていこ なだ 業務 をを 経、	今 の ま ま で い い	成り 行 き に ま か せ る
2007年計		1528 100.0	4 0.3	37 2.4	276 18.1	291 19.0	230 15.1	437 28.6	253 16.6	
年 齢 別	24歳以下	166 100.0	1 0.6	6 3.6	39 23.5	33 19.9	25 15.1	36 21.7	26 15.7	
	25－29歳	295 100.0	1 0.3	5 1.7	72 24.4	56 19.0	41 13.9	69 23.4	51 17.3	
	30－34歳	266 100.0	－ －	5 1.9	49 18.4	57 21.4	44 16.5	68 25.6	43 16.2	
	35－39歳	325 100.0	1 0.3	10 3.1	52 16.0	54 16.6	49 15.1	106 32.6	53 16.3	
	40歳以上	457 100.0	1 0.2	10 2.2	61 13.3	85 18.6	68 14.9	153 33.5	79 17.3	
職 種 別	内勤技術系	159 100.0	－ －	7 4.4	83 52.2	22 13.8	12 7.5	22 13.8	13 8.2	
	外勤技術系	46 100.0	1 2.2	4 8.7	19 41.3	7 15.2	6 13.0	2 4.3	7 15.2	
	内勤事務、営業	1208 100.0	1 0.1	23 1.9	159 13.2	234 19.4	195 16.1	378 31.3	218 18.0	
	外勤事務	28 100.0	－ －	1 3.6	4 14.3	4 14.3	5 17.9	11 39.3	3 10.7	
	技術研究	48 100.0	2 4.2	－ －	7 14.6	14 29.2	2 4.2	15 31.3	8 16.7	
	内勤その他	37 100.0	－ －	2 5.4	4 10.8	10 27.0	9 24.3	8 21.6	4 10.8	
コ ー ス 別	一般職	1131 100.0	－ －	15 1.3	152 13.4	218 19.3	172 15.2	376 33.2	198 17.5	
	総合職（転勤等あり）	179 100.0	3 1.7	16 8.9	73 40.8	25 14.0	26 14.5	19 10.6	17 9.5	
	総合職（地域限定）	110 100.0	－ －	3 2.7	38 34.5	18 16.4	17 15.5	18 16.4	16 14.5	
	区別なし、その他	96 100.0	－ －	2 2.1	13 13.5	25 26.0	15 15.6	23 24.0	18 18.8	
		総合職（転勤等あり） に変わりたい	50 100.0	－ －	5 10.0	15 30.0	12 24.0	17 34.0	－ －	1 2.0
有 無 別 コ ー ス 変 更 の	総合職（地域限定）に 変わりたい	219 100.0	1 0.5	13 5.9	62 28.3	59 26.9	32 14.6	20 9.1	32 14.6	
	一般職に変わりたい	20 100.0	－ －	－ －	4 20.0	2 10.0	4 20.0	5 25.0	5 25.0	
	今のままでいい	1208 100.0	3 0.2	17 1.4	185 15.3	208 17.2	176 14.6	406 33.6	213 17.6	

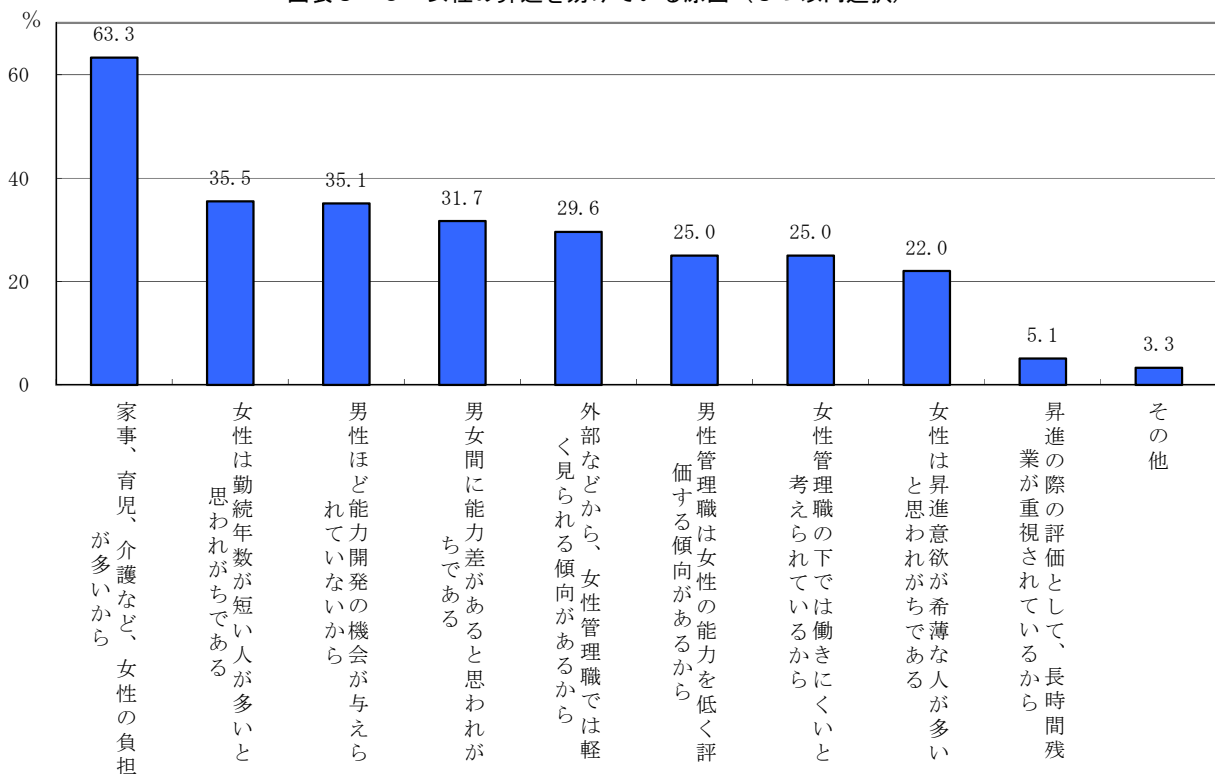
5. 女性の昇進を妨げているもの

—家事負担の女性偏重が最大原因—

- ・女性の昇進を妨げている原因や条件は、「家事、育児、介護など、女性の負担が多いから」が63.3%と最も多く、以下比率は下がり、「女性は勤続年数が短い人が多いと思われがちである」が35.5%、「男性ほど能力開発の機会が与えられていないから」が35.1%、「男女間に能力差があると思われがちである」が31.7%で続いている。
- ・このことより、家事負担が女性に偏っていることが最大の原因と認識されていると考えられる。それとともに、短い勤続年数、能力開発機会の少なさ、女性の能力の軽視なども、女性の昇進を妨げる原因と考えられる。

女性の昇進を妨げている原因や条件(10項目中3つ以内選択)としては(図表3-9)、「家事、育児、介護など、女性の負担が多いから」(63.3%)が際立って多くあげられています。以下、比率は下がり、「女性は勤続年数が短い人が多いと思われがちである」(35.5%)、「男性ほど能力開発の機会が与えられていないから」(35.1%)、「男女間に能力差があると思われがちである」(31.7%)が3割台、「外部などから、女性管理職では軽く見られる傾向があるから」(29.6%)、「男性管理職は女性の能力を低く評価する傾向があるから」(25.0%)、「女性管理職の下では働きにくいと考えられているから」(25.0%)、「女性は昇進意欲が希薄な人が多いと思われがちである」(22.0%)が2割台で、「昇進の際の評価として、長時間残業が重視されているから」(5.1%)は少ないです。家事負担が女性に偏っていることが最大の原因と認識されています。それとともに、短い勤続年数、能力開発機会の少なさ、女性の能力の軽視なども、女性の昇進を妨げる原因と考えられます。

図表3-9 女性の昇進を妨げている原因（3つ以内選択）



図表 3-10 から年齢別にみると、「家事など女性の負担が多い」は若い層で多く特に 20 代後半では 7 割強にのぼっています。「勤続年数が短いと思われがち」も若年層ほど多い回答です。他方、「能力開発の機会がない」「男性管理職は女性の能力を低く評価する」などは年齢が高いほど多い項目です。

職種別では、「勤続年数が短いと思われがち」が外勤技術系で 6 割強と多いのが目立っています。近年になって女性が増えてきた職種であることが反映したものと思われます。その他、外勤事務と技術研究では「能力開発の機会がない」「女性管理職の下では働きにくいと考えられている」が多く、これらに加えて外勤事務では「外部から女性管理職では軽く見られる傾向がある」も多くなっています。コース別では、「家事など女性の負担が多い」は総合職(転勤あり)で 78.4%と特に多くあげています。一般職では「能力開発の機会がない」が他より多いのが特徴的です。また、「男女間に能力差があると思われがち」は総合職(転勤あり)に比べて総合職(地域限定)や一般職で多くなっています。

図表 3-10 女性の昇進を妨げている原因 (3つ以内選択)

		合計	いど家 から、事 女、育 性、児 負、 担、 介、 護、 多、 な	がい女 ち人、 がは、 あ多、 るい、 続、 と年 思、 数、 わが れ短	な機男 い会性 かが、 ら与、 え能、 ら力、 れ開、 て発 いの	る男と 女思、 間わ、 れ能、 が力、 ち差、 であ	れ管外 理部、 職な、 向で、 がは、 あ軽、 るく、 か見、 らら 性	れ働女 てき性 いに管 るく理 かい職 との考 下え、 らは	傾能男 向力性 がを管 あ低理 るく職 か評は、 ら価女、 す性、 るの	れ薄女 がな、 ち人、 がは、 あ多、 るい、 意、 思、 が、 わ希	視て昇 さ、進 れ、長 て、際 い、の 間、残 の、業 業、 価、 が、 し重	その他
2007年計		1565 100.0	991 63.3	555 35.5	549 35.1	496 31.7	463 29.6	392 25.0	391 25.0	344 22.0	80 5.1	52 3.3
年 齢 別	24歳以下	170 100.0	114 67.1	98 57.6	46 27.1	51 30.0	43 25.3	44 25.9	30 17.6	40 23.5	9 5.3	3 1.8
	25-29歳	298 100.0	218 73.2	136 45.6	97 32.6	86 28.9	80 26.8	67 22.5	52 17.4	57 19.1	12 4.0	8 2.7
	30-34歳	274 100.0	185 67.5	107 39.1	96 35.0	68 24.8	89 32.5	70 25.5	51 18.6	58 21.2	11 4.0	12 4.4
	35-39歳	335 100.0	205 61.2	95 28.4	112 33.4	109 32.5	112 33.4	77 23.0	90 26.9	77 23.0	23 6.9	17 5.1
	40歳以上	465 100.0	258 55.5	110 23.7	193 41.5	171 36.8	134 28.8	129 27.7	158 34.0	112 24.1	23 4.9	12 2.6
職 種 別	内勤技術系	165 100.0	121 73.3	64 38.8	37 22.4	37 22.4	51 30.9	32 19.4	28 17.0	37 22.4	13 7.9	11 6.7
	外勤技術系	48 100.0	33 68.8	30 62.5	12 25.0	15 31.3	14 29.2	9 18.8	6 12.5	8 16.7	3 6.3	3 6.3
	内勤事務、 営業	1237 100.0	759 61.4	419 33.9	456 36.9	403 32.6	366 29.6	317 25.6	325 26.3	279 22.6	63 5.1	34 2.7
	外勤事務	28 100.0	20 71.4	8 28.6	12 42.9	9 32.1	11 39.3	11 39.3	8 28.6	4 14.3	-	-
	技術研究	47 100.0	29 61.7	17 36.2	21 44.7	15 31.9	10 21.3	17 36.2	11 23.4	10 21.3	-	1 2.1
	内勤その他	37 100.0	26 70.3	16 43.2	11 29.7	16 43.2	11 29.7	6 16.2	13 35.1	6 16.2	1 2.7	2 5.4
コ ー ス 別	一般職	1157 100.0	718 62.1	422 36.5	426 36.8	390 33.7	326 28.2	298 25.8	296 25.6	249 21.5	54 4.7	30 2.6
	総合職(転 勤等あり)	185 100.0	145 78.4	68 36.8	51 27.6	31 16.8	57 30.8	37 20.0	34 18.4	45 24.3	14 7.6	13 7.0
	総合職(地 域限定)	110 100.0	64 58.2	41 37.3	32 29.1	33 30.0	40 36.4	30 27.3	25 22.7	28 25.5	4 3.6	5 4.5
	区別なし、 その他	99 100.0	57 57.6	22 22.2	33 33.3	37 37.4	34 34.3	27 27.3	33 33.3	18 18.2	6 6.1	3 3.0
1997年(参考)		100.0	62.2	51.5	44.2	8.8	28.7	21.1	31.1	36.3	2.5	2.3

6. 望ましい就労コースと現実的就労コース

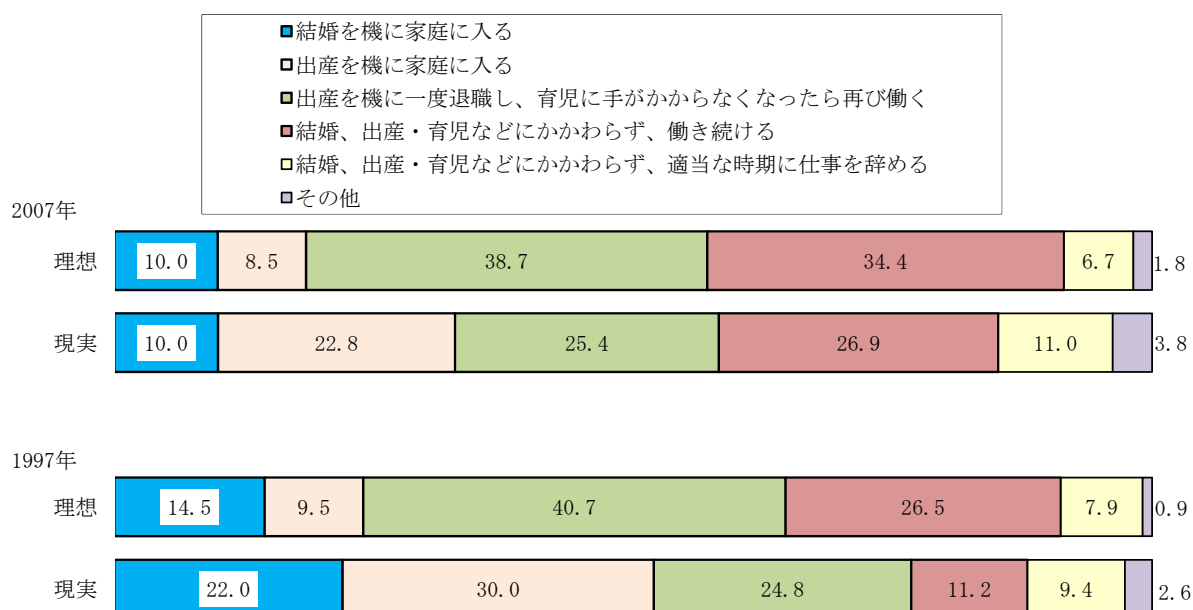
—現実とは理想と比べ継続型、再就職型から結婚・出産退職型にシフト—

- ・[理想]の就労コースをみると、「結婚を機に家庭に入る」が10.0%、「出産を機に家庭に入る」が8.5%と、二つを合わせた＜結婚・出産退職型＞が2割弱、「出産を機に一度退職し、育児に手がかからなくなったら再び働く」(38.7%)という＜再就職型＞が4割弱、「結婚、出産・育児などにかかわらず、働き続ける」(34.4%)という＜継続型＞が3割強となっている。
- ・[現実]の就労コースをみると、＜結婚・出産退職型＞が32.8%、＜再就職型＞が25.4%、＜継続型＞が26.9%となっており、理想と比べて＜継続型＞と＜再就職型＞が少なく、＜結婚・出産退職型＞が多くなっている。理想としては就労継続や再就職を望んでいても、育児支援が不十分などの理由で結婚・出産を機に退職せざるを得ないと考えている人が少なからず存在していると考えられる。
- ・前回調査と比べると、[理想]、[現実]とも＜継続型＞が増えている。特に、[現実]では15.7ポイントと大幅に増えている。
- ・この10年間の間に女性が働き続ける環境は男女雇用機会均等法等で大きく変化した。今回の結果は建設業に働いている女性も前回調査(10年前)に比べて結婚・出産に関わらず働きたいと思っているし、現実にも働いている人が増えているということの表れと考えられる。

家事負担の女性偏重などのため、結婚や出産を機に退職する人も少なくありません。また、子どもが手を離れたら再び働き始める(M字型就労)ことも、広く行われています。ここでは、女性が仕事を続けることと結婚・出産との関わりについて、女性組合員が[理想]と考えるコースと[現実]の就労コースについてみていきます。

図表3-11と図表3-12からまず[理想]の就労コースについてみると、「結婚を機に家庭に入る」(10.0%)と「出産を機に家庭に入る」(8.5%)を合わせた＜結婚・出産退職型＞が2割弱、「出産を機

図表3-11 仕事を続けることと結婚・出産との関連について(理想と現実)



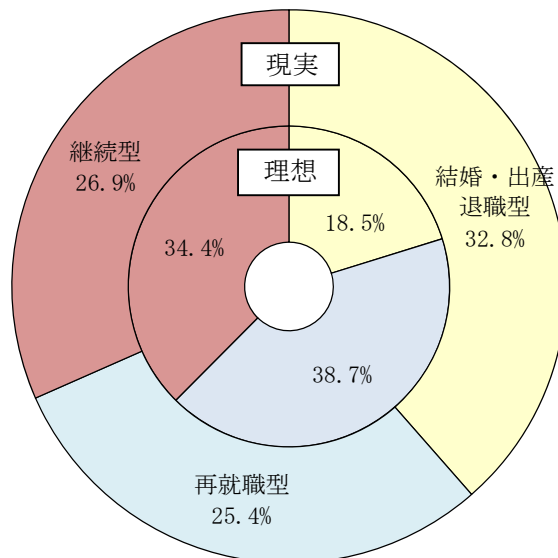
に一度退職し、育児に手がからなくなったら再び働く」(38.7%)という<再就職型>が4割弱、「結婚・出産・育児などにかかわらず、働き続ける」(34.4%)という<継続型>が3割強となっています。

他方、[現実]は<結婚・出産退職型>が32.8%、<再就職型>が25.4%、<継続型>が26.9%となっており、理想と比べて<継続型>と<再就職型>が少なく、<結婚・出産退職型>が多くなっています。理想としては就労継続や再就職を望んでいても、育児支援が不十分などの理由で結婚・出産を機に退職せざるを得ないと考えている人が少なからず存在していると思われます。

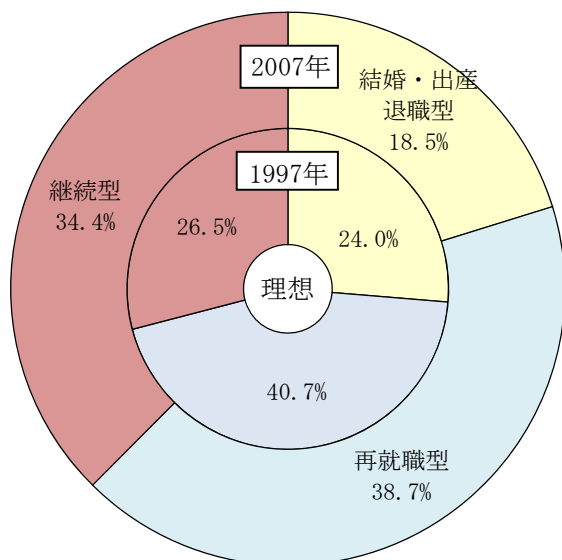
前回調査と比べると(図表3-13、図表3-14)、[理想]、[現実]とも<継続型>が増えています。特に、[現実]では15.7ポイントと大幅に増えています。<再就職型>はあまり変わらないので、その分<結婚・出産退職型>が減っていますが、その減少幅も[現実](19.2ポイント減)の方が[理想](5.5ポイント減)より大きくなっています。

この10年間の間に女性が働き続ける環境は男女雇用機会均等法等で大きく変化しました。今回の結果は建設業に働いている女性も前回調査(10年前)に比べて結婚・出産に関わらず働きたいと思っているし、現実にも働いている人が増えたことがわかりました。

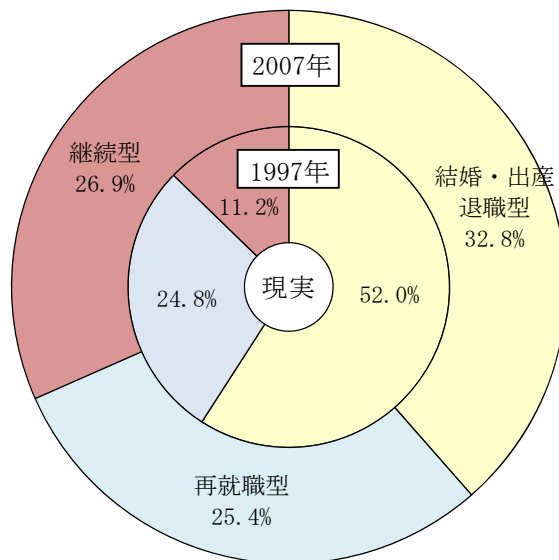
図表3-12 2007年仕事と結婚・出産の関連、理想と現実の差



図表3-13 仕事と結婚・出産の関連(理想) 2007年と1997年の比較



図表3-14 仕事と結婚・出産の関連(現実) 2007年と1997年の比較



年齢別にみると(図表3-15、図表3-16)、[理想]のコースで<結婚・出産退職型>は20代以下で23~26%と30歳以上の14~16%より多く、[現実]のコースでみると年齢が高いほど<結婚・出産退職型>は少なく、代わって<継続型>が多くなっています。年齢の高い組合員は実際に結婚・出産を経験しながら就労継続している人が多いためでしょう。

コース別では、総合職(転勤あり)では[理想]として<結婚・出産退職型>を選ぶ人は4.3%と少なく、[現実]でも15.7%と一般職(36.0%)よりかなり少なくなっています。総合職(転勤あり)の<継続型>は[理想]では51.4%と多いのですが、[現実]ではそれが37.4%に下がっています。それでも一般職(25.4%)よりはかなり多くなっています。

[就労継続意思]別にみると、<定着志向>の場合、[理想]のコースでは<継続型>(38.1%)と<再就職型>(37.6%)が拮抗し、<結婚・出産退職型>は17.2%です。他方、[現実]では<継続型>(33.6%)、<再就職型>(22.4%)、<結婚・出産退職型>(31.1%)となっています。[現実]になると<継続型>と<再就職型>が減り、<結婚・出産退職型>にシフトしています。

「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業の価値観への賛否では、同感しない人の場合[理想]は<継続型>42.2%、<再就職型>38.8%、<結婚・出産退職型>10.2%です。一方、[現実]は同じ順で32.9%、24.8%、26.1%となっており、意識の面で性別役割分業の考え方に賛成できない人でも実際には結婚・出産時に退職せざるを得ないと考えている人が一定数いると思われます。

[理想]と[現実]の関係をみると、[理想]で<継続型>と回答している人の場合、[現実]では<継続型>32.6%、<再就職型>37.4%、<結婚・出産退職型>19.2%となっており、理想と現実が一致するのは3人に1人に過ぎません。[理想]で<再就職型>を選んだ人の場合、[現実]では<継続型>27.0%、<再就職型>16.0%、<結婚・出産退職型>43.5%となっており、[理想]と[現実]が一致する割合はさらに少ないです。なお、[理想]が<結婚・出産退職型>だったケースは、[現実]では<継続型>19.5%、<再就職型>26.4%、<結婚・出産退職型>38.3%です。結婚・出産を機に家庭に入るのが理想でも、経済的理由などで働かざるを得ないと考えている人が少なくないと思われます。

図表 3-15 仕事を続けることと結婚・出産との関連について（理想）

		合 計	結 婚 を 機 に 家 庭 に	入 る 出 産 を 機 に 家 庭 に	職 業、 再 か ら 働 き な く な っ た	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児	結 婚、 出 産・ 育 児</
--	--	--------	--------------------------------------	--	---	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	--------------------------------

図表 3 - 1 6 仕事を続けることと結婚・出産との関連について（現実）

		合 計	入 結 婚 を 機 に 家 庭 に	入 出 産 を 機 に 家 庭 に	再 か し、 働 び な く な っ た が 退	職 出 産 を 機 に 一 手 度 が 退	ず、 働 に か か わ る	結 婚 、 出 産 ・ 育 児	仕 事 を 適 当 な 時 期 に	ず、 働 に か か わ る	結 婚 、 出 産 ・ 育 児	そ の 他
2007年計		1508 100.0	151 10.0	344 22.8	383 25.4	406 26.9	166 11.0	58 3.8				
年 齢 別	24歳以下	166 100.0	20 12.0	68 41.0	43 25.9	17 10.2	17 10.2	1 0.6				
	25－29歳	301 100.0	40 13.3	83 27.6	100 33.2	42 14.0	29 9.6	7 2.3				
	30－34歳	266 100.0	21 7.9	63 23.7	78 29.3	74 27.8	21 7.9	9 3.4				
	35－39歳	326 100.0	31 9.5	62 19.0	72 22.1	112 34.4	38 11.7	11 3.4				
	40歳以上	434 100.0	36 8.3	63 14.5	88 20.3	157 36.2	61 14.1	29 6.7				
職 種 別	内勤技術系	161 100.0	9 5.6	30 18.6	51 31.7	50 31.1	15 9.3	6 3.7				
	外勤技術系	47 100.0	2 4.3	8 17.0	16 34.0	13 27.7	3 6.4	5 10.6				
	内勤事務、 営業	1189 100.0	129 10.8	286 24.1	290 24.4	306 25.7	141 11.9	37 3.1				
	外勤事務	26 100.0	3 11.5	4 15.4	8 30.8	8 30.8	2 7.7	1 3.8				
	技術研究	49 100.0	7 14.3	7 14.3	9 18.4	16 32.7	4 8.2	6 12.2				
	内勤その他	34 100.0	1 2.9	9 26.5	8 23.5	13 38.2	－ －	3 8.8				
未 既 婚 別	未婚	1053 100.0	144 13.7	284 27.0	288 27.4	182 17.3	120 11.4	35 3.3				
	既婚	380 100.0	6 1.6	47 12.4	71 18.7	197 51.8	40 10.5	19 5.0				
コ ー ス 別	一般職	1119 100.0	132 11.8	271 24.2	272 24.3	284 25.4	126 11.3	34 3.0				
	総合職(転勤 等あり)	179 100.0	6 3.4	22 12.3	54 30.2	67 37.4	17 9.5	13 7.3				
	総合職(地域 限定)	106 100.0	4 3.8	28 26.4	28 26.4	35 33.0	6 5.7	5 4.7				
	区分なし、 その他	94 100.0	8 8.5	21 22.3	24 25.5	20 21.3	16 17.0	5 5.3				
就 意 思 継 続 の	定着志向	847 100.0	70 8.3	193 22.8	190 22.4	285 33.6	73 8.6	36 4.3				
	転職志向	452 100.0	47 10.4	104 23.0	132 29.2	88 19.5	74 16.4	7 1.5				
	家庭志向	66 100.0	18 27.3	17 25.8	19 28.8	7 10.6	4 6.1	1 1.5				
満 足 度 別	満足してい る	809 100.0	68 8.4	214 26.5	182 22.5	245 30.3	67 8.3	33 4.1				
	どちらとも 言えない	430 100.0	52 12.1	70 16.3	140 32.6	94 21.9	56 13.0	18 4.2				
	不満である	264 100.0	31 11.7	59 22.3	60 22.7	65 24.6	43 16.3	6 2.3				
同 は 男 か 感 家 性 別 す 庭 女 は る に 性 仕	同感する	535 100.0	73 13.6	168 31.4	140 26.2	87 16.3	55 10.3	12 2.2				
	同感しない	966 100.0	78 8.1	174 18.0	240 24.8	318 32.9	110 11.4	46 4.8				
想 働 き 方 の 項 目 別	結婚・出産 退職型	277 100.0	46 16.6	60 21.7	73 26.4	54 19.5	35 12.6	9 3.2				
	再就職型	582 100.0	68 11.7	185 31.8	93 16.0	157 27.0	66 11.3	13 2.2				
	継続型	516 100.0	29 5.6	70 13.6	193 37.4	168 32.6	35 6.8	21 4.1				

第4章 女性の意識と就労環境改善課題

1. 性別役割分業について

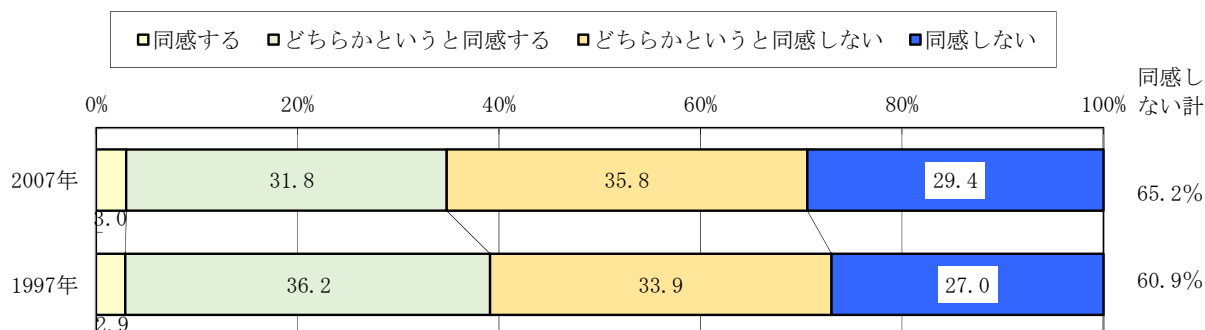
—3人に2人は性別役割分業否定派—

- ・「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業の考え方について、＜同感する＞が34.8%、＜同感しない＞が65.2%となっており、性別役割分業に否定的な人が3人に2人近くを占めている。前回調査に比べ＜同感しない＞が4.3ポイント増えている。
- ・理想の働き方で＜継続型＞を選んだ人の場合＜同感しない＞が79.9%と多いのに対し、＜再就職型＞では65.0%、＜結婚・出産退職型＞は35.7%となっており、差が大きく、性別役割に関する価値観が働き方の選択に大きく影響していることが示されている。

「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業の考え方については(図表4-1)、「同感する」(3.0%)と「どちらかというと同感する」(31.8%)を合計した＜同感する＞が34.8%、「どちらかというと同感しない」(35.8%)に「同感しない」(29.4%)を加えた＜同感しない＞が65.2%です。性別役割分業に否定的な人が3人に2人近くを占めています。

前回調査に比べ＜同感しない＞が4.3ポイント増えています。

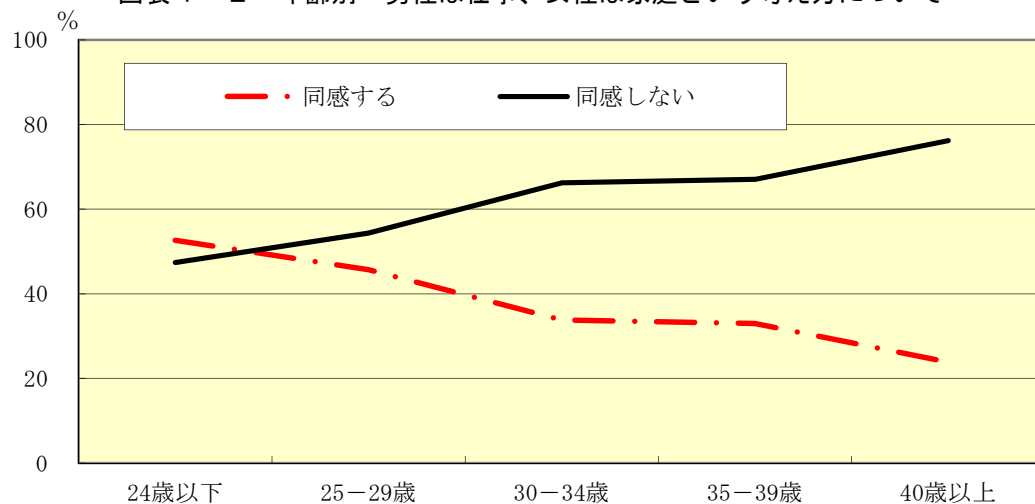
図表4-1 男性は仕事、女性は家庭という考え方について



年齢別にみると(図表4-2、図表4-3)、年齢が高いほど＜同感する＞が少なく＜同感しない＞が多くなっており、20代後半以上では＜同感しない＞の方が多くなっています。職種別では内勤その他、外勤事務、内勤技術系で＜同感しない＞が7割を超えています。コース別では総合職で＜同感しない＞が74.8%と多く、一般職(63.4%)を上回っています。

また、理想の働き方で＜継続型＞を選んだ人の場合＜同感しない＞が79.9%と多いのに対し、＜再就職型＞では65.0%、＜結婚・出産退職型＞は35.7%となっており、差が大きく、性別役割に関する価値観が働き方の選択に大きく影響していることが示されています。

図表４－２ 年齢別 男性は仕事、女性は家庭という考え方について



図表４－３ 男性は仕事、女性は家庭という考え方について

		合 計	同 感 す る	すいど るうち とら 同か 感と	しいど なうち いとら 同か 感と	同 感 し な い	計 同 感 す る 合	合 同 感 し な い
2007年計		1575 100.0	47 3.0	501 31.8	564 35.8	463 29.4	34.8	65.2
年 齢 別	24歳以下	171 100.0	9 5.3	81 47.4	48 28.1	33 19.3	52.7	47.4
	25-29歳	302 100.0	12 4.0	126 41.7	102 33.8	62 20.5	45.7	54.3
	30-34歳	272 100.0	10 3.7	82 30.1	107 39.3	73 26.8	33.8	66.1
	35-39歳	336 100.0	5 1.5	106 31.5	125 37.2	100 29.8	33.0	67.0
	40歳以上	471 100.0	10 2.1	102 21.7	173 36.7	186 39.5	23.8	76.2
職 種 別	内勤技術系	166 100.0	6 3.6	42 25.3	63 38.0	55 33.1	28.9	71.1
	外勤技術系	48 100.0	1 2.1	20 41.7	13 27.1	14 29.2	43.8	56.3
	内勤事務、 営業	1244 100.0	37 3.0	407 32.7	435 35.0	365 29.3	35.7	64.3
	外勤事務	28 100.0	1 3.6	7 25.0	16 57.1	4 14.3	28.6	71.4
	技術研究	49 100.0	1 2.0	16 32.7	17 34.7	15 30.6	34.7	65.3
	内勤その他	38 100.0	1 2.6	8 21.1	20 52.6	9 23.7	23.7	76.3
コ ー ス 別	一般職	1165 100.0	38 3.3	389 33.4	418 35.9	320 27.5	36.7	63.4
	総合職	298 100.0	4 1.3	71 23.8	110 36.9	113 37.9	25.1	74.8
	区別なし、 その他	98 100.0	4 4.1	37 37.8	32 32.7	25 25.5	41.9	58.2
想 働 き 方 （ 理 想 ） の 項 目 別	結婚・出産 退職型	286 100.0	35 12.2	149 52.1	68 23.8	34 11.9	64.3	35.7
	再就職型	600 100.0	5 0.8	205 34.2	246 41.0	144 24.0	35.0	65.0
	継続型	532 100.0	4 0.8	103 19.4	193 36.3	232 43.6	20.2	79.9

2. 育児休暇制度について

—48%が「利用したい」、保育問題や働き方への不安解消が必要—

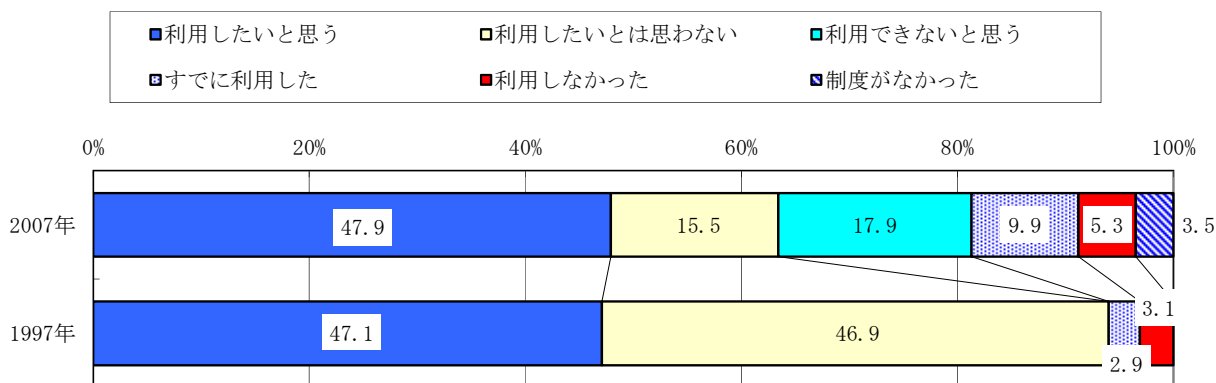
(1) 利用の有無

・ 育児休業制度の利用希望をみると、今後について「利用したいと思う」が 47.9%と半数近くを占め、「利用したいとは思わない」の 15.5%を大きく上回っている。他方で、「利用できないと思う」が 17.9%で一定数存在している。

図表 4-4 から育児休業制度の利用希望をみると、今後について「利用したいと思う」(47.9%)という人が半数近くを占め、「利用したいとは思わない」(15.5%)を大きく上回っています。他方で、「利用できないと思う」(17.9%)とみている人も一定数存在します。なお、過去については「すでに利用した」(9.9%)、「利用しなかった」(5.3%)、「制度がなかった」(3.5%)となっています。

前回調査とは選択肢の構成が異なるので厳密な比較は困難ですが、制度利用を希望する人が多い点は変わりません。

図表 4-4 育児休業制度利用希望の有無



1997年の設問には「利用できないと思う」と「制度がなかった」の設問はなし

年齢別では(図表4-5)、「利用したい」は24歳以下で74.7%と特に多く、20代後半と30代前半でも6割近くにのぼっており、今後出産を考えている層では利用希望が多くなっています。30代後半や40歳以上では「すでに利用した」が1割を超え、40歳以上では他でほとんどない「利用しなかった」や「制度がなかった」が比較的多いです。子どもをもつ年齢の時に、制度や運用面での整備が不十分だったためだと思われます。

子どものいない既婚者では「利用したいと思う」が51.4%と多く、子どもがいる人の場合、「すでに利用した」が多くなっています。

図表4-5 育児休業制度利用希望の有無

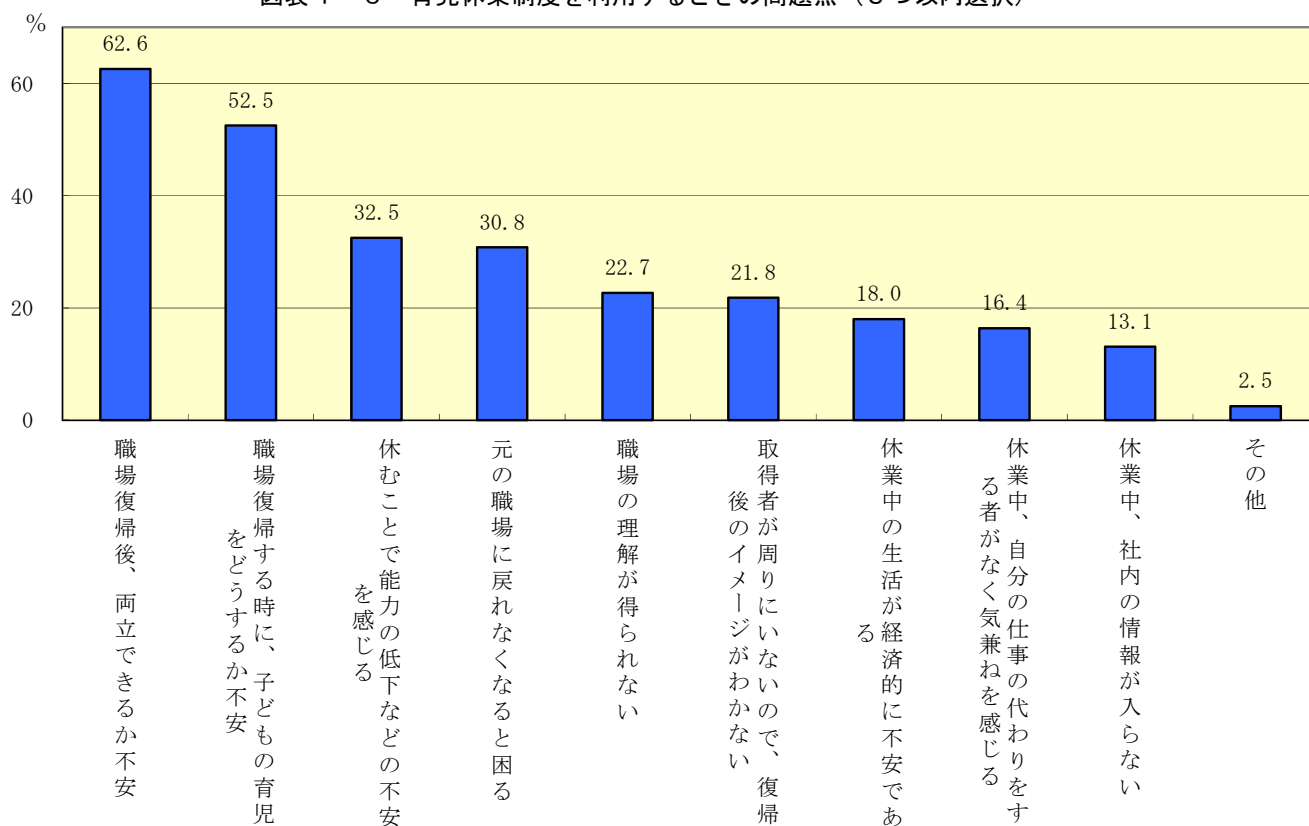
		合 計	と利 思用 うし たい	いと利 は用 思し わた ない	い利 と用 思で うき な	しす たで に利 用	か利 つ用 たし な	か制 つ度 たが な
2007年計		1480 100.0	709 47.9	229 15.5	265 17.9	146 9.9	79 5.3	52 3.5
年 齢 別	24歳以下	166 100.0	124 74.7	21 12.7	21 12.7	-	-	-
	25-29歳	296 100.0	175 59.1	51 17.2	62 20.9	7 2.4	-	1 0.3
	30-34歳	270 100.0	157 58.1	39 14.4	47 17.4	24 8.9	1 0.4	2 0.7
	35-39歳	328 100.0	142 43.3	57 17.4	61 18.6	57 17.4	9 2.7	2 0.6
	40歳以上	408 100.0	106 26.0	58 14.2	73 17.9	57 14.0	69 16.9	45 11.0
	40歳以上	408 100.0	106 26.0	58 14.2	73 17.9	57 14.0	69 16.9	45 11.0
未 ど既 も婚 のと 有既 無婚 別者 子	未婚	1031 100.0	575 55.8	190 18.4	212 20.6	2 0.2	31 3.0	21 2.0
	既婚(子どもなし)	185 100.0	95 51.4	25 13.5	42 22.7	2 1.1	12 6.5	9 4.9
	既婚(子どもありで親と別居)	148 100.0	7 4.7	2 1.4	4 2.7	111 75.0	14 9.5	10 6.8
	既婚(子どもありで親と同居)	44 100.0	3 6.8	2 4.5	-	19 43.2	11 25.0	9 20.5
職 種 別	内勤技術系	160 100.0	106 66.3	11 6.9	18 11.3	19 11.9	3 1.9	3 1.9
	外勤技術系	46 100.0	35 76.1	2 4.3	8 17.4	-	1 2.2	-
	内勤事務、営業	1163 100.0	527 45.3	198 17.0	212 18.2	114 9.8	68 5.8	44 3.8
	外勤事務	28 100.0	10 35.7	1 3.6	8 28.6	3 10.7	4 14.3	2 7.1
	技術研究	46 100.0	18 39.1	8 17.4	13 28.3	2 4.3	2 4.3	3 6.5
	内勤その他	36 100.0	12 33.3	9 25.0	6 16.7	8 22.2	1 2.8	-
	内勤その他	36 100.0	12 33.3	9 25.0	6 16.7	8 22.2	1 2.8	-
コ ー ス 別	一般職	1104 100.0	495 44.8	199 18.0	217 19.7	100 9.1	55 5.0	38 3.4
	総合職(転勤等あり)	177 100.0	109 61.6	7 4.0	21 11.9	28 15.8	9 5.1	3 1.7
	総合職(地域限定)	96 100.0	62 64.6	8 8.3	7 7.3	8 8.3	8 8.3	3 3.1
	区別なし、その他	91 100.0	40 44.0	15 16.5	16 17.6	9 9.9	5 5.5	6 6.6

(2) 問題点

- ・育児休業制度を利用するときの問題点は、「職場復帰後、両立できるか不安」が62.6%と最も多く、次いで「職場復帰する時に、子どもの育児をどうするか不安」が52.5%と、この2項目に回答が集中しており、復帰後の保育の確保や、育児と両立できる働き方ができるかという不安が制度利用にあたっての障害と感じている人が多くなっている。
- ・職種別では、上位2項目に関しては内勤技術系と内勤事務・営業で比較的多くなっている。また、外勤技術系では「能力低下などの不安を感じる」、技術研究では「取得者がいないのでイメージがわからない」が多くあげられてる問題点である。
- ・育児と仕事が両立できる環境整備や職場の理解を得ることなど、育児休業制度を利用しやすくするために取り組むべき課題は多いと思われるが、職場で制度を利用した経験のある人がいることや、職場全体にとっても制度を利用した経験のある人がいることを通じて理解が進むことが、さらに制度を利用しやすくなることにつながると考えられる。

育児休業制度を利用するときの問題点(10項目中3つ以内選択)としては(図表4-6)、「職場復帰後、両立できるか不安」(62.6%)がトップで、「職場復帰する時に、子どもの育児をどうするか不安」(52.5%)がそれに次いで多くなっており、この2項目に回答が集中しています。復帰後の保育の確保や、育児と両立できる働き方ができるかという不安が制度利用にあたっての障害と感じている人が多くなっています。第3位以下は、「休むことで能力の低下などの不安を感じる」(32.5%)と「元の職場に戻れなくなると困る」(30.8%)が3割強、「職場の理解が得られない」(22.7%)と「取得者が周りにいないので、復帰後のイメージがわからない」(21.8%)が2割強、「休業中の生活が経済的に不安である」(18.0%)、「休業中、自分の仕事の代わりをする者がなく気兼ねを感じる」(16.4%)、「休業中、社内の情報が入らない」(13.1%)、

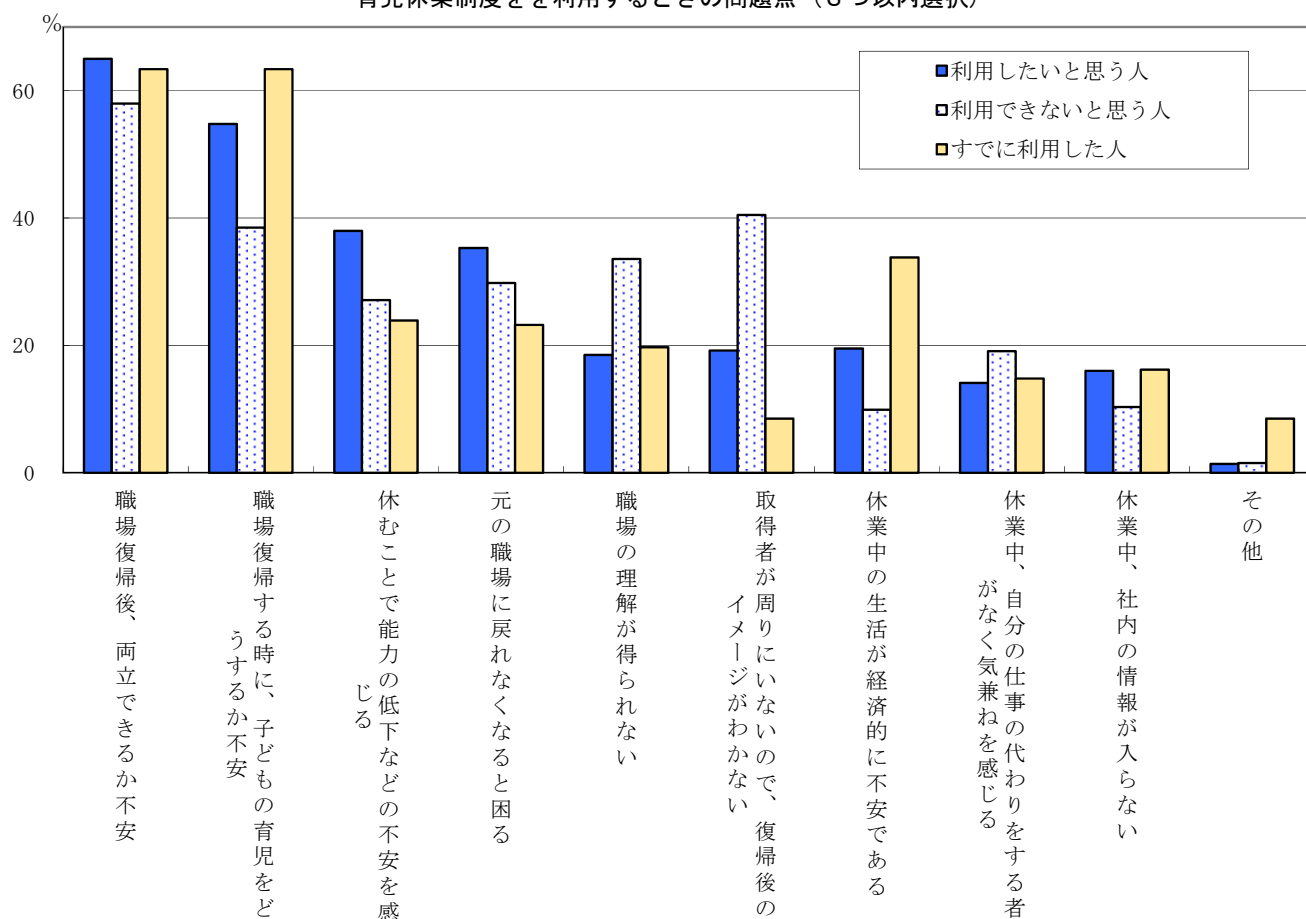
図表4-6 育児休業制度を利用するときの問題点（3つ以内選択）



中、社内の情報が入らない」(13.1%)が1割台となっています。育児と仕事が両立できる環境整備や職場の理解を得ることなど、育児休業制度を利用しやすくするために取り組むべき課題は多いと思われます。

図表4-7は、育児休業制度の利用希望別に示したものです。すでに利用した人の場合、今後利用したいと思う人に比べて「職場復帰時の育児をどうするか不安」「休業中経済的に不安」が多くなっており、この2点は「職場復帰後、両立できるか不安」と並んで、実際に利用した人が実感した問題点だと言えるのでしょうか。また、利用できないと思う人では、「取得者がいないのでイメージがわからない」「職場の理解が得られない」などが比較的多くなっています。職場で制度を利用した経験のある人がいることや、職場全体にとってもそれを通じて理解が進むことが、さらに制度を利用しやすくなることにつながると考えられます。

図表4-7 育児休業制度利用希望別
育児休業制度を利用するときの問題点（3つ以内選択）



年齢別にみても(図表4-8)、上位2項目はいずれも多くなっていますが、「職場復帰後、両立できるか不安」は出産に関して現実的に考える機会が多いと思われる20代後半から30代後半で、特に多くなっています。他方、24歳以下では「能力低下などの不安を感じる」「元の職場に戻れなくなる」などが多いです。

職種別では、上位 2 項目に関しては内勤技術系と内勤事務・営業で比較的多くなっていて、「能力低下などの不安を感じる」は外勤技術系で多い問題点です。また、「取得者がいないのでイメージがわからない」は技術研究で他より多くあげられています。コース別では、総合職で「職場復帰後、両立できるか不安」「職場復帰時の育児をどうするか不安」「能力低下などの不安を感じる」の上位 3 項目が多くなっています。

図表 4－8 育児休業制度を利用するときの問題点（3 つ以内選択）

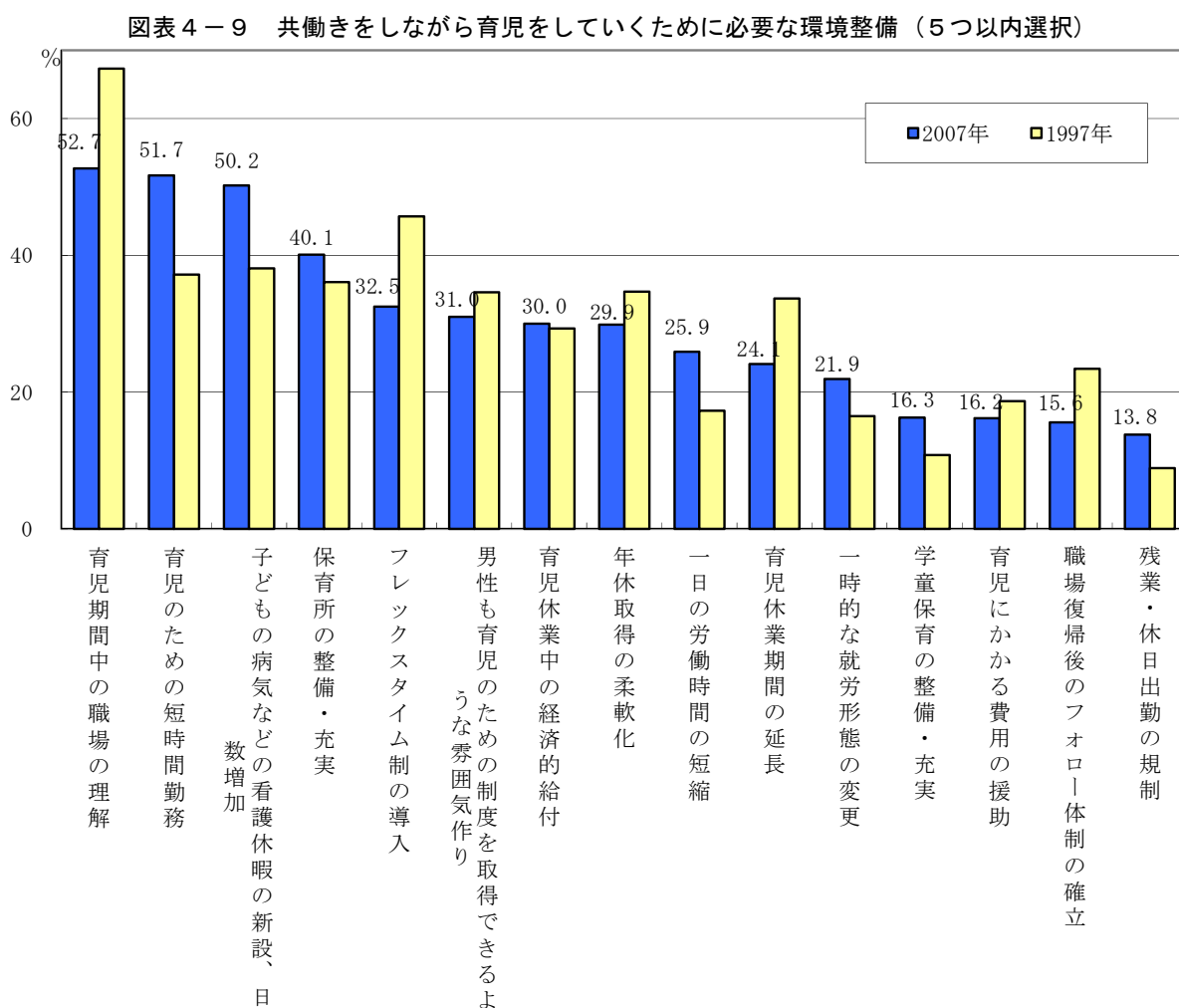
		合 計	職場 復帰後、 両立で	子ども の復 育す る時 に、	下な むど のこ とで 不安 を力 感の じ低	元の 職 場 に 戻 れ な く	職場 の理 解が 得ら れ	取得 者が 復 帰に い い な	休業 不安 の中 で生 活が 経 済	の代 わり を自 分の 仕 事	が休 業中 、社 内の 情 報	そ の 他
2007年計		1485 100.0	930 62.6	780 52.5	483 32.5	457 30.8	337 22.7	323 21.8	268 18.0	244 16.4	195 13.1	37 2.5
有 無 別 利 用 の	利用したいと 思う	702 100.0	456 65.0	385 54.8	267 38.0	248 35.3	130 18.5	135 19.2	137 19.5	99 14.1	112 16.0	10 1.4
	利用したいと は思わない	218 100.0	147 67.4	115 52.8	75 34.4	42 19.3	51 23.4	39 17.9	21 9.6	36 16.5	20 9.2	9 4.1
	利用できない と思う	262 100.0	152 58.0	101 38.5	71 27.1	78 29.8	88 33.6	106 40.5	26 9.9	50 19.1	27 10.3	4 1.5
	すでに利用し た	142 100.0	90 63.4	90 63.4	34 23.9	33 23.2	28 19.7	12 8.5	48 33.8	21 14.8	23 16.2	12 8.5
	利用しなかつ た	73 100.0	33 45.2	38 52.1	19 26.0	29 39.7	17 23.3	12 16.4	16 21.9	17 23.3	5 6.8	2 2.7
年 齢 別	24歳以下	164 100.0	99 60.4	69 42.1	80 48.8	61 37.2	23 14.0	38 23.2	41 25.0	23 14.0	32 19.5	－ －
	25－29歳	297 100.0	198 66.7	157 52.9	104 35.0	93 31.3	61 20.5	87 29.3	46 15.5	37 12.5	33 11.1	7 2.4
	30－34歳	269 100.0	175 65.1	152 56.5	77 28.6	69 25.7	61 22.7	65 24.2	38 14.1	50 18.6	38 14.1	8 3.0
	35－39歳	328 100.0	207 63.1	177 54.0	100 30.5	102 31.1	77 23.5	60 18.3	50 15.2	50 15.2	45 13.7	10 3.0
	40歳以上	413 100.0	246 59.6	217 52.5	117 28.3	125 30.3	110 26.6	70 16.9	91 22.0	82 19.9	45 10.9	12 2.9
職 種 別	内勤技術系	159 100.0	109 68.6	90 56.6	69 43.4	40 25.2	32 20.1	39 24.5	21 13.2	19 11.9	18 11.3	6 3.8
	外勤技術系	47 100.0	29 61.7	18 38.3	24 51.1	16 34.0	13 27.7	13 27.7	10 21.3	7 14.9	4 8.5	－ －
	内勤事務、 営業	1169 100.0	737 63.0	618 52.9	359 30.7	363 31.1	261 22.3	233 19.9	223 19.1	201 17.2	159 13.6	29 2.5
	外勤事務	28 100.0	10 35.7	12 42.9	9 32.1	11 39.3	6 21.4	9 32.1	6 21.4	8 28.6	3 10.7	－ －
	技術研究	46 100.0	27 58.7	22 47.8	11 23.9	16 34.8	17 37.0	22 47.8	2 4.3	3 6.5	5 10.9	－ －
	内勤その他	35 100.0	17 48.6	19 54.3	11 31.4	11 31.4	8 22.9	7 20.0	6 17.1	6 17.1	6 17.1	2 5.7
コ ー ス 別	一般職	1105 100.0	681 61.6	570 51.6	331 30.0	343 31.0	252 22.8	244 22.1	210 19.0	191 17.3	153 13.8	31 2.8
	総合職	275 100.0	185 67.3	157 57.1	120 43.6	75 27.3	56 20.4	58 21.1	46 16.7	37 13.5	27 9.8	4 1.5
	区別なし、 その他	93 100.0	56 60.2	47 50.5	30 32.3	36 38.7	25 26.9	17 18.3	9 9.7	14 15.1	15 16.1	2 2.2

3. 育児をしつつ共働き継続のための改善課題

—「職場の理解」「短時間勤務」「看護休暇の整備」が主な課題—

- ・共働きをしながら子育てをしていくために、企業内福利制度や環境整備の面でどんなことが必要か、についてみると「育児期間中の職場の理解」が 52.7%、次いで「育児のための短時間勤務」が 51.7%、「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」が 50.2%と多くなっている。
- ・全体的な傾向をみると、子どもがいない人は、「育児期間中の職場の理解」「看護休暇の新設、日数増加」「保育時の整備・充実」が多く、子どもがいる人は「学童保育の整備・充実」「年休取得の柔軟化」「一日の労働時間の短縮」が多くなっている。これから子どもを出産しても働きたいと思う人は職場の環境や子どもの保育所充実が必要と感じ、すでに子どもがいて働いている人は子どものための年休取得や労働時間の短縮とともに、保育所から小学校に上がった後の学童保育の充実を必要と思っている人が多いと考えられる。

女性組合員は、共働きをしながら子育てをしていくために、企業内福利制度や環境整備の面でどんなことが必要だと考えているのだろうか(図表 4-9、図表 4-10、図表 4-11)。17 項目中 5 つ以内選択で回答してもらった結果をみると、「育児期間中の職場の理解」(52.7%)、「育児のための短時間勤務」(51.7%)、「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」(50.2%)の 3 項目がいずれも約 5 割で並んでいます。以下、「保育所の整備・充実」(40.1%)が 4 割、「フレックスタイム制の導入」(32.5%)



間勤務」(51.7%)、「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」(50.2%)の 3 項目がいずれも約 5 割で並んでいます。以下、「保育所の整備・充実」(40.1%)が 4 割、「フレックスタイム制の導入」

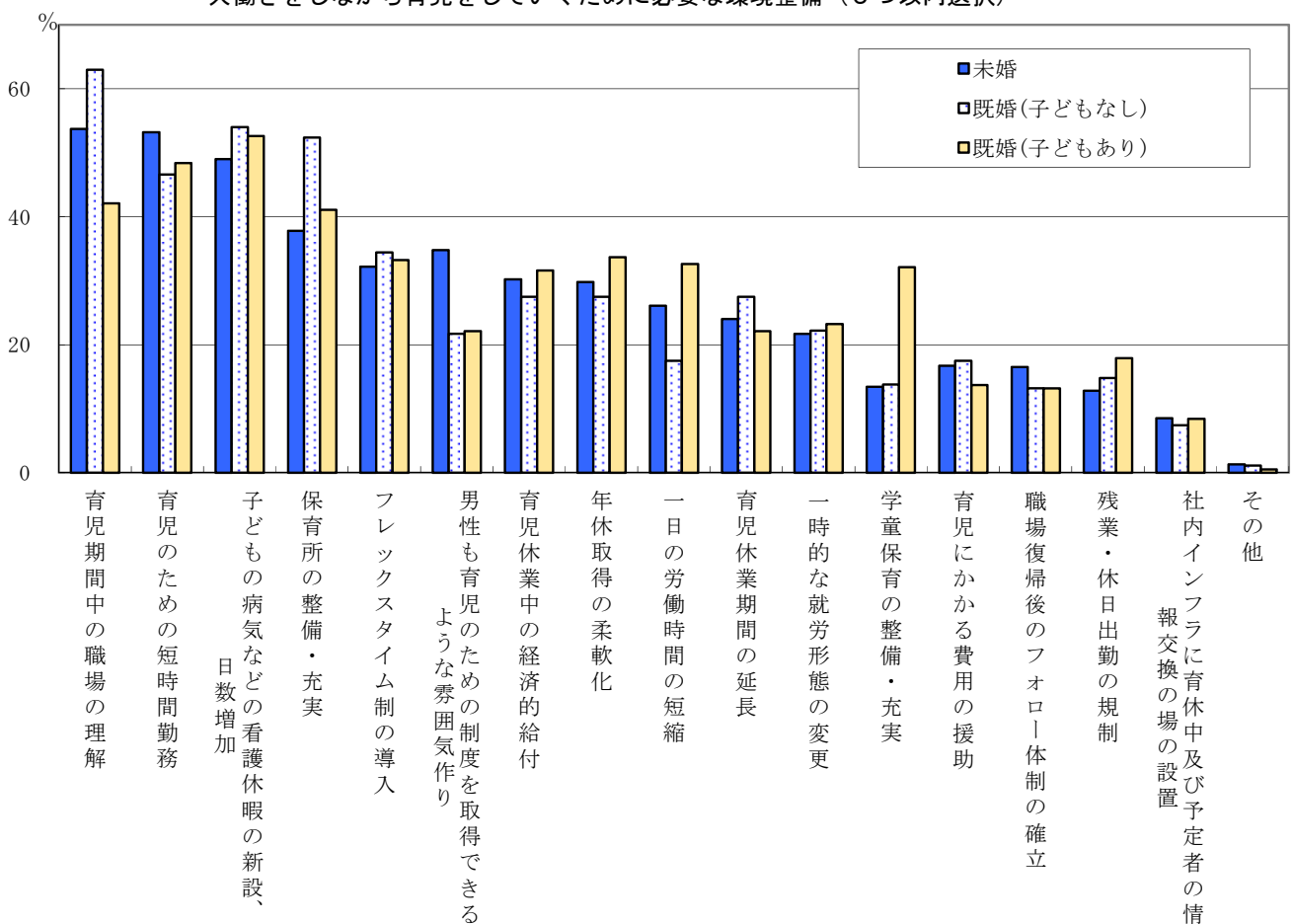
(32.5%)、「男性も育児のための制度を取得できるような雰囲気作り」(31.0%)、「育児休業中の経済的給付」(30.0%)、「年休取得の柔軟化」(29.9%)が約3割、「一日の労働時間の短縮」(25.9%)、「育児休業期間の延長」(24.1%)、「一時的な就労形態の変更」(21.9%)が2割台などとなっています。

短時間勤務やフレックスタイム、看護休暇、保育所充実など制度面の整備と並んで、職場の理解が重視されています。

前回調査と比べると、「育児期間中の職場の理解」(14.6ポイント減)、「フレックスタイム制の導入」(13.2ポイント減)、「育児休業期間の延長」(9.6ポイント減)などが減る一方で、「育児のための短時間勤務」(14.5ポイント増)、「子どもの病気などの看護休暇の新設、日数増加」(12.1ポイント増)、「一日の労働時間の短縮」(8.6ポイント増)が増えています。

子どもがいない人は、「育児期間中の職場の理解」「看護休暇の新設、日数増加」「保育時の整備・充実」が多く、子どもがいる人は「学童保育の整備・充実」「年休取得の柔軟化」「一日の労働時間の短縮」などが多くなっています。これから子どもを出産しても働きたいと思う人は職場の環境や子どもの保育所充実が必要と感じ、すでに子どもがいて働いている人は子どものための年休取得や労働時間の短縮とともに、保育所から小学校に上がった後の学童保育の充実を必要と思っている人が多くなっています。

図表4-10 未既婚と既婚者子どもの有無別
共働きをしながら育児をしていくために必要な環境整備（5つ以内選択）



図表４－１１ 共働きをしながら育児をしていくために必要な環境整備（５つ以内選択）

		合 計	育 児 期 間 中 の 職 場 の 理 解	育 児 の た め の 短 時 間 勤 務	子 ど も の 病 気 な ど の 看 護 休 暇 の 新 設、 日 数 増 加	保 育 所 の 整 備・ 充 実	フ レ ッ ク ス タ イ ム 制 の 導 入	男 性 も 育 児 の た め の 制 度 を 取 得 で き る よ う な 雰 囲 気 作 り	育 児 休 業 中 の 経 済 的 給 付	年 休 取 得 の 柔 軟 化	一 日 の 労 働 時 間 の 短 縮	育 児 休 業 期 間 の 延 長	一 時 的 な 就 労 形 態 の 変 更	学 童 保 育 の 整 備・ 充 実	育 児 に か か る 費 用 の 援 助	職 場 復 帰 後 の フ ォ ロ ー 体 制 の 確 立	残 業・ 休 日 出 勤 の 規 制	社 内 イ ン フ ラ に 育 休 中 及 び 予 定 者 の 情 報 交 換 の 場 の 設 置	そ の 他
2007年計		1529 100.0	806 52.7	790 51.7	768 50.2	613 40.1	497 32.5	474 31.0	458 30.0	457 29.9	396 25.9	368 24.1	335 21.9	249 16.3	247 16.2	238 15.6	211 13.8	132 8.6	18 1.2
1997年計		100.0	67.3	37.2	38.1	36.1	45.7	34.6	29.3	34.7	17.3	33.7	16.5	10.8	18.7	23.4	8.9	—	0.5
コ ー ス 別	未婚	1073 100.0	576 53.7	571 53.2	526 49.0	406 37.8	346 32.2	373 34.8	324 30.2	320 29.8	280 26.1	258 24.0	233 21.7	144 13.4	179 16.7	177 16.5	137 12.8	91 8.5	14 1.3
	既婚(子どもなし)	189 100.0	119 63.0	88 46.6	102 54.0	99 52.4	65 34.4	41 21.7	52 27.5	52 27.5	33 17.5	52 27.5	42 22.2	26 13.8	33 17.5	25 13.2	28 14.8	14 7.4	2 1.1
	既婚(子どもあり)	190 100.0	80 42.1	92 48.4	100 52.6	78 41.1	63 33.2	42 22.1	60 31.6	64 33.7	62 32.6	42 22.1	44 23.2	61 32.1	26 13.7	25 13.2	34 17.9	16 8.4	1 0.5
職 種 別	内勤 技術系	164 100.0	83 50.6	89 54.3	68 41.5	69 42.1	57 34.8	56 34.1	39 23.8	36 22.0	45 27.4	40 24.4	51 31.1	25 15.2	28 17.1	36 22.0	24 14.6	17 10.4	6 3.7
	外勤 技術系	47 100.0	25 53.2	22 46.8	14 29.8	20 42.6	13 27.7	12 25.5	18 38.3	8 17.0	19 40.4	13 27.7	12 25.5	3 6.4	9 19.1	14 29.8	16 34.0	3 6.4	— —
	内勤事務、営業	1202 100.0	629 52.3	634 52.7	631 52.5	467 38.9	395 32.9	369 30.7	373 31.0	380 31.6	310 25.8	295 24.5	240 20.0	198 16.5	196 16.3	163 13.6	159 13.2	98 8.2	12 1.0
	外勤事務	30 100.0	19 63.3	10 33.3	16 53.3	16 53.3	6 20.0	10 33.3	8 26.7	7 23.3	5 16.7	5 16.7	7 23.3	8 26.7	5 16.7	9 30.0	4 13.3	5 16.7	— —
	技術研究	47 100.0	28 59.6	22 46.8	21 44.7	17 36.2	11 23.4	17 36.2	12 25.5	20 42.6	7 14.9	7 14.9	12 25.5	3 6.4	5 10.6	8 17.0	4 8.5	5 10.6	— —
	内勤 その他	37 100.0	20 54.1	12 32.4	17 45.9	23 62.2	15 40.5	9 24.3	8 21.6	6 16.2	9 24.3	8 21.6	13 35.1	11 29.7	4 10.8	8 21.6	4 10.8	3 8.1	— —

4. 長期就労のための改善課題

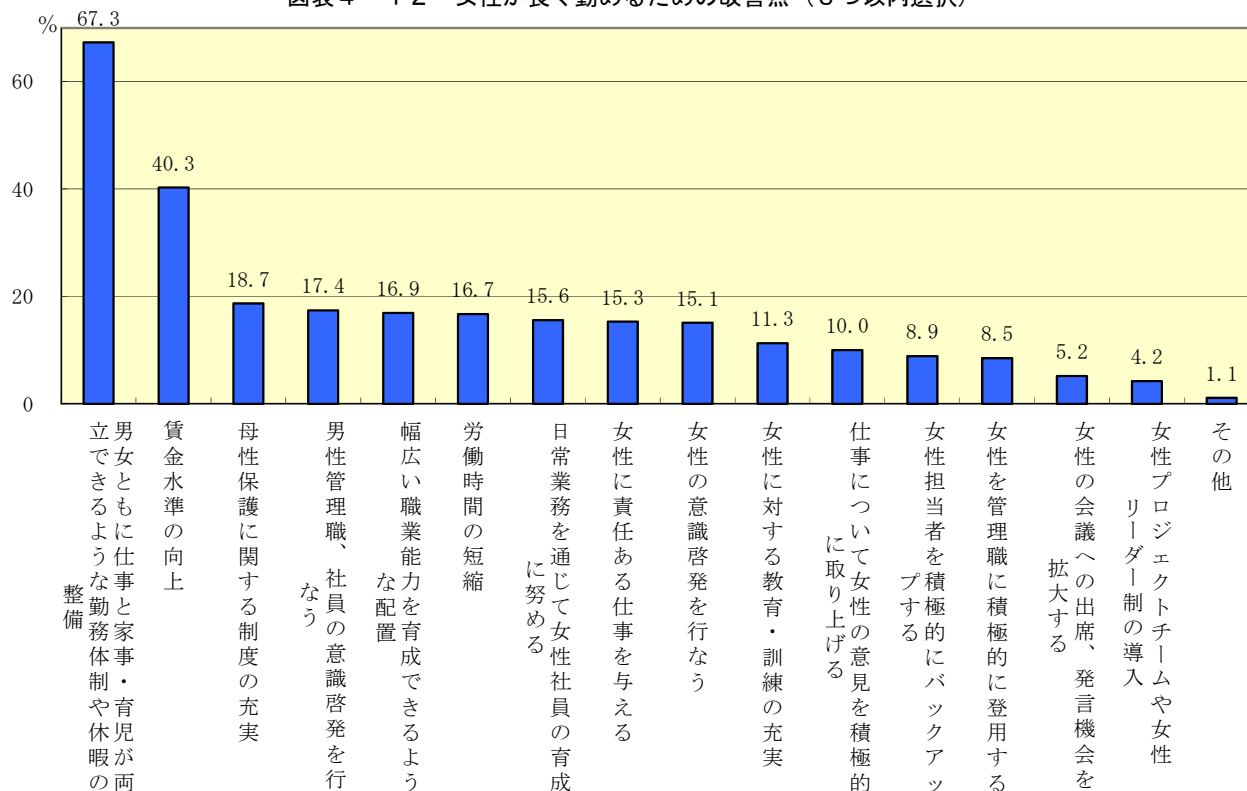
—仕事と家庭の両立を可能にする「制度整備」と「賃金改善」が何よりも必要—

・女性がより長く勤めるようになるために必要な改善課題は、「男女ともに仕事と家事・育児が両立できるような勤務体制や休暇の整備」が67.3%と圧倒的に多く、次いで「賃金水準の向上」が40.3%と、この2項目に回答が集中している。仕事と家庭の両立を可能にする制度整備と賃金改善が何よりも必要と考えられているようである。

女性がより長く勤めるようになるために必要な改善課題(16項目中3つ以内選択)としては(図表4-12)、「男女ともに仕事と家事・育児が両立できるような勤務体制や休暇の整備」(67.3%)をあげる人が圧倒的に多く、「賃金水準の向上」(40.3%)がそれに次いでおり、この2項目に回答が集中しています。第3位以下は比率がかなり下がって、「母性保護に関する制度の充実」(18.7%)、「男性管理職、社員の意識啓発を行なう」(17.4%)、「幅広い職業能力を育成できるような配置」(16.9%)、「労働時間の短縮」(16.7%)、「日常業務を通じて女性社員の育成に努める」(15.6%)、「女性に責任ある仕事を与える」(15.3%)、「女性の意識啓発を行なう」(15.1%)などの順となっています。仕事と家庭の両立を可能にする制度整備と賃金改善が何よりも必要と考えられています。

図表4-13より年齢別にみても、「両立を可能にする勤務体制・休暇の整備」と「賃金水準の向上」の2項目が上位を占めている点は共通しています。その他では、「労働時間の短縮」は若年層ほど多くあげていて、「日常業務を通じた女性社員の育成」「女性の意識啓発」はいずれも年齢が高いほど多くなっています。

図表4-12 女性が長く勤めるための改善点（3つ以内選択）



子どもがある人の場合、「両立を可能にする勤務体制・休暇の整備」や「労働時間の短縮」を、子どものない人に比べて多くあげています。

		合 計	男女ともに仕事と家事・育児が両立できるような体制や休暇の整備	賃金水準の向上	母性保護に関する制度の充実	男性管理職、社員の意識啓発を行なう	幅広い職業能力を育成できるような配置	労働時間の短縮	日常業務を通じて女性の育成に努める	女性に責任ある仕事を与える	女性の意識啓発を行なう	女性に対する教育・訓練の充実	仕事について女性の意見を積極的に取り上げる	女性担当者を積極的にバックアップする	女性を管理職に積極的に登用する	女性の会議への出席、発言機会を拡大する	女性プロジェクト制の導入	その他	
2007年計		1525 100.0	1027 67.3	614 40.3	285 18.7	266 17.4	258 16.9	255 16.7	238 15.6	234 15.3	230 15.1	173 11.3	153 10.0	135 8.9	130 8.5	80 5.2	64 4.2	17 1.1	
年 齢 別	24歳以下	169 100.0	119 70.4	73 43.2	34 20.1	14 8.3	29 17.2	42 24.9	16 9.5	17 10.1	16 9.5	18 10.7	19 11.2	25 14.8	20 11.8	3 1.8	11 6.5	－ －	
	25－29歳	294 100.0	200 68.0	107 36.4	54 18.4	57 19.4	44 15.0	65 22.1	39 13.3	32 10.9	32 10.9	29 9.9	30 10.2	26 8.8	26 8.8	21 7.1	12 4.1	7 2.4	
	30－34歳	263 100.0	185 70.3	102 38.8	60 22.8	48 18.3	42 16.0	42 16.0	39 14.8	48 18.3	38 14.4	31 11.8	17 6.5	17 6.5	23 8.7	7 2.7	10 3.8	4 1.5	
	35－39歳	329 100.0	224 68.1	146 44.4	53 16.1	62 18.8	52 15.8	48 14.6	53 16.1	53 16.1	56 17.0	35 10.6	32 9.7	27 8.2	29 8.8	15 4.6	12 3.6	3 0.9	
	40歳以上	449 100.0	281 62.6	180 40.1	80 17.8	79 17.6	88 19.6	52 11.6	88 19.6	83 18.5	84 18.7	59 13.1	51 11.4	39 8.7	32 7.1	34 7.6	19 4.2	3 0.7	
	職 種 別	内勤技術系	162 100.0	115 71.0	43 26.5	30 18.5	40 24.7	29 17.9	44 27.2	20 12.3	28 17.3	29 17.9	14 8.6	8 4.9	13 8.0	8 4.9	6 3.7	6 3.7	6 3.7
外勤技術系		48 100.0	37 77.1	7 14.6	12 25.0	11 22.9	3 6.3	19 39.6	8 16.7	6 12.5	5 10.4	2 4.2	2 4.2	4 8.3	6 12.5	2 4.2	2 4.2	－ －	
内勤事務、 営業		1197 100.0	802 67.0	525 43.9	218 18.2	194 16.2	211 17.6	175 14.6	185 15.5	181 15.1	182 15.2	138 11.5	129 10.8	107 8.9	107 8.9	66 5.5	49 4.1	11 0.9	
外勤事務		29 100.0	17 58.6	8 27.6	7 24.1	6 20.7	1 3.4	4 13.8	13 44.8	6 20.7	4 13.8	3 10.3	4 13.8	5 17.2	－ 10.3	3 10.3	3 10.3	－ －	
技術研究		48 100.0	28 58.3	19 39.6	7 14.6	9 18.8	7 14.6	5 10.4	6 12.5	6 12.5	7 14.6	9 18.8	4 8.3	3 6.3	4 8.3	2 4.2	3 6.3	－ －	
内勤その他		38 100.0	26 68.4	12 31.6	11 28.9	5 13.2	7 18.4	8 21.1	6 15.8	6 15.8	3 7.9	7 18.4	6 15.8	3 7.9	4 10.5	1 2.6	1 2.6	－ －	
コ ー ス 別		一般職	1122 100.0	747 66.6	518 46.2	205 18.3	172 15.3	187 16.7	176 15.7	173 15.4	175 15.6	162 14.4	133 11.9	116 10.3	91 8.1	95 8.5	62 5.5	47 4.2	7 0.6
		総合職(転勤等あり)	184 100.0	140 76.1	29 15.8	49 26.6	49 26.6	26 14.1	48 26.1	22 12.0	27 14.7	29 15.8	11 6.0	11 6.0	15 8.2	18 9.8	5 2.7	7 3.8	9 4.9
	総合職(地域限定)	107 100.0	73 68.2	26 24.3	15 14.0	28 26.2	20 18.7	21 19.6	23 21.5	19 17.8	26 24.3	12 11.2	12 11.2	10 9.3	6 5.6	4 3.7	4 3.7	1 0.9	
	区別なし、その他	98 100.0	60 61.2	33 33.7	14 14.3	14 14.3	21 21.4	8 8.2	18 18.4	13 13.3	13 13.3	14 14.3	11 11.2	17 17.3	11 11.2	8 8.2	6 6.1	－ －	
も の 有 無 別	未婚	1064 100.0	703 66.1	452 42.5	172 16.2	190 17.9	175 16.4	176 1											

5. 女性組合員の地位向上のための改善課題

—男女間の格差是正や出産・育児支援を求める人が多い—

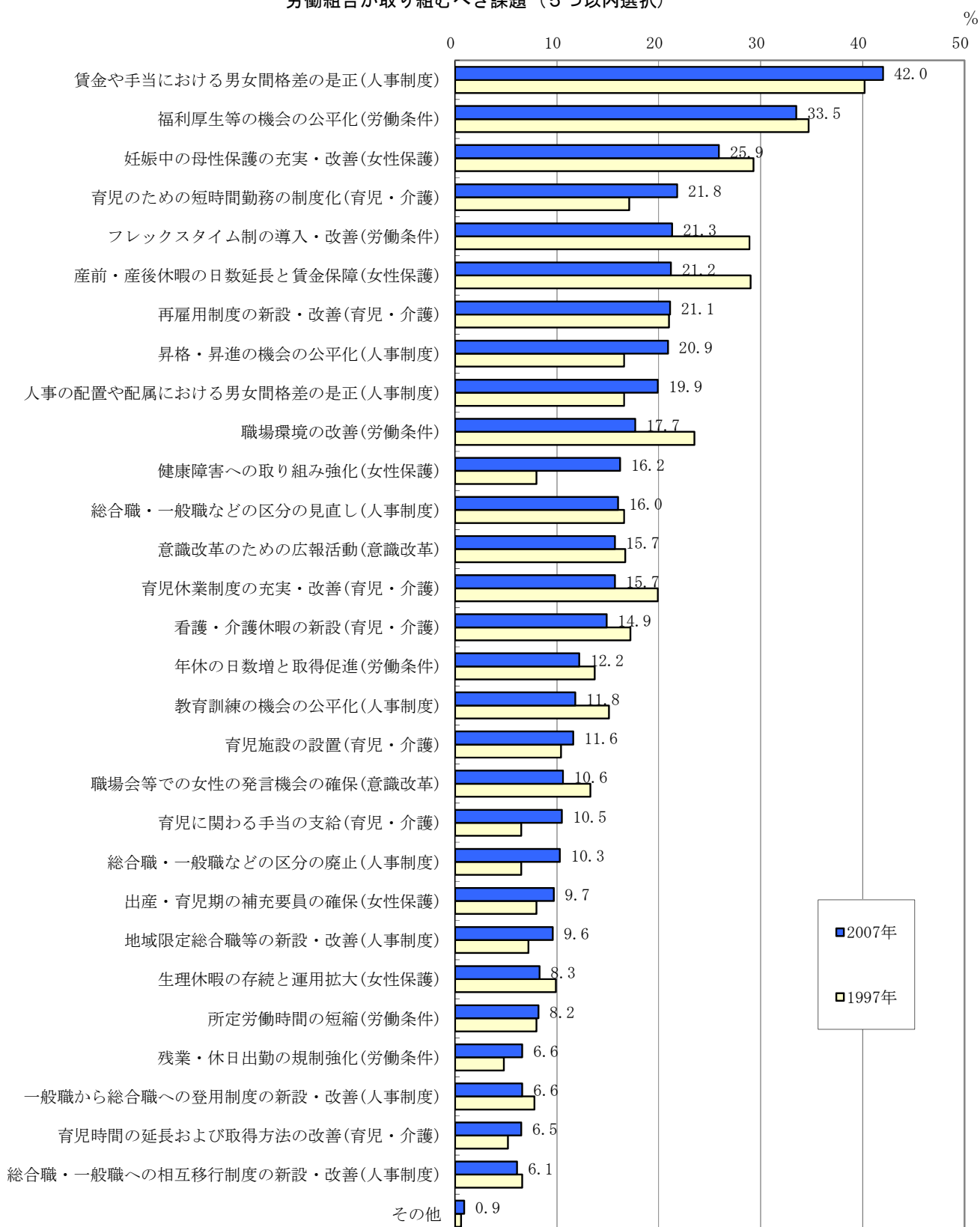
- ・女性組合員の労働条件や地位向上をはかる上で、労働組合が取り組むべき課題として重要と思われるものについて、「賃金や手当における男女間格差の是正」が42.0%で最も多く、次いで「福利厚生等の機会の公平化」が33.5%、「妊娠中の母性保護の充実・改善」が25.9%、「育児のための短時間勤務の制度化」が21.8%、「フレックスタイム制の導入・改善」が21.3%、「産前・産後休暇の日数延長と賃金保障」が21.2%と続いている。さまざまな改善課題があげられているが、中でも男女間の格差是正や出産・育児支援を求める人が多いようである。
- ・職種別の特徴としては、外勤技術系で「残業・休日出勤の規制強化」「所定労働時間の短縮」「生理休暇の存続と運用拡大」「育児施設の設置」「妊娠中の母性保護の充実・改善」「産前・産後休暇の日数延長と賃金保障」が多くなっていて、長い労働時間の短縮とこれから出産しても働き続けられる環境改善を望んでいることが伺われる。
- ・子どもがいる人では、そうでない人に比べ「育児のための短時間勤務の制度化」「育児に関わる手当の支給」といった育児支援策への要望が多いのが特徴であるとともに、「昇格・昇進の機会の公平化」も多くなっている。子どもがいない人では、「妊娠中の母性保護の充実・改善」「健康障害への取り組み強化」といった母性保護施策を希望する人が多いようである。

女性組合員の労働条件や地位向上をはかる上で、労働組合が取り組むべき課題として重要と思われるものを、人事制度、労働条件、母性保護・女性保護、育児・介護、意識改革の5つの領域にわたる30項目の中から5つ以内で選んでもらいました。

図表4-14によると、最も多いのは「賃金や手当における男女間格差の是正」(42.0%)で、以下、「福利厚生等の機会の公平化」(33.5%)が3割強、「妊娠中の母性保護の充実・改善」(25.9%)、「育児のための短時間勤務の制度化」(21.8%)、「フレックスタイム制の導入・改善」(21.3%)、「産前・産後休暇の日数延長と賃金保障」(21.2%)、「再雇用制度の新設・改善」(21.1%)、「昇格・昇進の機会の公平化」(20.9%)がいずれも2割台です。さまざまな改善課題があげられていますが、中でも男女間の格差是正や出産・育児支援を求める人が多いです。

前回調査と比べると、「産前・産後休暇の日数延長と賃金保障」(7.8ポイント減)、「フレックスタイム制の導入・改善」(7.6ポイント減)、「職場環境の改善」(5.8ポイント減)で減る一方、「健康障害への取り組み強化」(8.2ポイント増)、「育児のための短時間勤務の制度化」(4.7ポイント増)で増えています。

図表４－１４ 女性組合員の労働条件向上や地位の向上のために
労働組合が取り組むべき課題（５つ以内選択）



年齢別にみると(図表 4-15)、「妊娠中の母性保護の充実・改善」や「産前・産後休暇の日数延長と賃金保障」といった母性保護に関わる課題は 30 代前半以下の若い層で多く、「賃金や手当における男女間格差の是正」「看護・介護休暇の新設」は 30 代後半以上で比較的多くあげられています。その他、20 代後半で「育児のための短時間勤務の制度化」「育児休業制度の充実・改善」など出産後の就労を保障する制度整備を求める声が多いです。「生理休暇の存続と運用拡大」や「一般職から総合職への登用制度の新設・改善」は 24 歳以下で多くなっています。

職種別の特徴としては、外勤技術系で「残業・休日出勤の規制強化」「所定労働時間の短縮」「生理休暇の存続と運用拡大」「育児施設の設置」「妊娠中の母性保護の充実・改善」「産前・産後休暇の日数延長と賃金保障」が多くなっていて、長い労働時間の短縮とこれから出産しても働き続けられる環境改善を望んでいます。内勤技術系では、外勤技術系同様「育児施設の設置」が比較的多い他、「育児のための短時間勤務の制度化」への希望も多いです。外勤事務では「職場環境の改善」をあげる人が多いのが目立ち、他に、「出産・育児期の補充要員の確保」「再雇用制度の新設・改善」「育児に関わる手当の支給」「職場会等での女性の発言機会の確保」なども他職種より多くなっています。コース別にみると、総合職(転勤あり)の場合、人事制度では「人事の配置や配属における男女間格差の是正」、労働条件では「所定労働時間の短縮」「残業・休日出勤の規制強化」、女性保護では「出産・育児期の補充要員の確保」「育児のための短時間勤務の制度化」、育児・介護では「再雇用制度の新設・改善」「育児施設の設置」が、他より多くあげられている改善課題です。他方、一般職では「賃金や手当における男女間格差の是正」「福利厚生等の機会の公平化」などが多いです。

子どもがいる人では、そうでない人に比べ「育児のための短時間勤務の制度化」「育児に関わる手当の支給」といった育児支援策への要望が多いのが特徴であるとともに、「昇格、昇進の機会の公平化」も多くなっています。他方、子どもがいない人では、「妊娠中の母性保護の充実・改善」「健康障害への取り組み強化」といった母性保護施策を希望する人が多いです。

就労継続意思別にみると、転職志向の人は「福利厚生等の機会の公平化」「総合職・一般職などの区分の見直し」などが比較的多く、定着志向の人では「再雇用制度の新設・改善」が多くなっています。

図表４－１５ 女性組合員の労働条件や地位の向上のために労働組合が取り組むべき課題（５つ以内選択）

		人事制度									労働条件													
		賃金や手当における男女	資格差の是正	昇格・昇進の機会の公平	る男女の配置や配属における公正	人事の配置や配属における公正	分の見直し一般職などの区分	総合職・一般職などの公平化	教育訓練の機会の公平化	分の廃止一般職などの区分	総合職・一般職などの区分	地域限定総合職等の新設・改善	一般職から総合職への登用制度の新設・改善	移行制度の新設・改善への相互	総合職・一般職への改善	福利厚生等の機会の公平	入・改善フレックスタイム制の導入	職場環境の改善	年休の日数増と取得促進	所定労働時間の短縮	残業・休日出勤の規制強化			
2007年計		42.0	20.9	19.9	16.0	11.8	10.3	9.6	6.6	6.1	33.5	21.3	17.7	12.2	8.2	6.6								
年齢別	24歳以下	29.3	19.8	20.4	18.6	7.2	7.8	7.8	12.0	7.2	29.9	19.2	17.4	15.6	12.6	12.0								
	25－29歳	28.2	20.3	20.3	13.1	6.5	6.5	11.7	6.2	7.6	35.7	20.3	18.2	14.8	8.6	10.7								
	30－34歳	43.7	18.8	18.8	11.9	13.0	10.3	10.7	4.2	6.9	36.4	21.5	14.6	10.0	3.8	4.6								
	35－39歳	45.2	18.1	18.1	19.9	9.7	10.3	8.4	7.5	6.5	33.3	25.2	20.9	12.1	7.2	5.3								
	40歳以上	51.4	25.3	22.2	16.9	17.3	13.1	9.3	6.0	4.0	32.8	20.2	17.3	10.0	9.5	4.2								
職種別	内勤技術系	28.4	17.3	19.1	16.0	9.9	13.0	10.5	3.7	9.3	27.2	19.1	21.0	9.3	9.9	13.6								
	外勤技術系	14.9	23.4	21.3	14.9	4.3	4.3	19.1	10.6	19.1	19.1	14.9	14.9	10.6	19.1	34.0								
	内勤事務、営業	45.1	21.3	19.1	16.3	12.6	10.3	9.3	6.9	5.2	34.6	22.7	16.9	12.6	7.7	4.7								
	外勤事務	37.0	11.1	22.2	3.7	11.1	14.8	11.1	7.4	－	25.9	18.5	33.3	11.1	11.1	14.8								
	技術研究	47.9	25.0	27.1	20.8	8.3	6.3	8.3	8.3	6.3	39.6	14.6	20.8	14.6	4.2	2.1								
コース別	一般職	46.2	20.6	17.6	16.9	12.3	11.4	8.6	6.8	5.8	36.8	22.0	17.9	12.9	7.1	5.3								
	総合職(転勤等あり)	16.9	19.1	27.9	14.8	3.8	5.5	14.2	4.9	9.3	14.8	23.0	16.9	9.3	13.7	14.2								
	総合職(地域限定)	39.3	23.4	24.3	17.8	15.9	11.2	9.3	11.2	4.7	26.2	19.6	15.9	15.0	10.3	9.3								
	区別なし、その他	45.4	24.7	26.8	6.2	14.4	7.2	10.3	2.1	3.1	39.2	11.3	20.6	9.3	8.2	5.2								
	内勤その他	34.2	23.7	36.8	10.5	10.5	10.5	5.3	2.6	7.9	42.1	5.3	18.4	13.2	2.6	2.6								
無別	未婚	42.9	19.9	19.5	16.2	11.5	10.0	8.8	6.7	5.9	35.7	20.0	18.5	13.5	7.8	7.2								
	既婚(子どもなし)	36.6	18.8	22.0	18.8	9.9	11.5	9.4	6.8	6.8	32.5	23.6	17.8	6.8	6.8	4.2								
	既婚(子どもあり)	38.6	27.0	21.2	13.8	13.8	8.5	12.7	6.9	5.8	18.5	27.0	12.7	10.6	11.6	6.9								
思別	就労志向	40.9	21.6	21.0	13.8	11.4	8.5	9.1	6.0	5.1	31.1	20.3	15.8	11.4	8.6	6.3								
	転職志向	44.3	20.1	18.6	19.9	12.9	12.0	9.8	6.6	7.4	39.5	22.5	21.2	14.4	7.6	6.8								
	家庭志向	38.5	21.5	20.0	15.4	9.2	6.2	6.2	15.4	6.2	36.9	20.0	15.4	12.3	7.7	6.2								
		女性保護					育児・介護							意識改革										
		充 実 改 善 の 機 会	妊 娠 中 の 母 性 保 護 の 日	数 延 長 と 賃 金 保 障 の 日	産 前 ・ 産 後 金 休 暇 の 取 組	健康障害への取り組	要員の確保	出産・育児期の補充	生活大休暇の存続と運	育児の制 度 の 短 時 間 化	勤務児 の た め の 短 時 間 化	改善 再 雇 用 制 度 の 新 設 ・ 改 善	実 ・ 育 児 改 善 制 度 の 充 実	設 ・ 育 児 改 善 制 度 の 充 実	看護・介護休暇の新	育児施設の設置	支給に 関 する 手 当 の 新 設 ・ 改 善	育児 取 得 時 間 の 延 長 の 取 組	育児 取 得 時 間 の 延 長 の 取 組	報 告 活 動 改 善 の 取 組	意 識 改 革 の 取 組	発言機 会 等 の 確 保 の 取 組	職 場 機 会 等 の 確 保 の 取 組	その他
2007年計		25.9	21.2	16.2	9.7	8.3	21.8	21.1	15.7	14.9	11.6	10.5	6.5	15.7	10.6	0.9								
年齢別	24歳以下	32.9	34.7	6.0	7.2	24.0	25.7	18.0	16.8	8.4	13.8	14.4	7.2	10.8	8.4	0.6								
	25－29歳	28.5	26.8	14.1	7.9	10.0	30.9	19.9	21.0	5.8	14.4	14.1	7.6	14.8	10.0	0.7								
	30－34歳	36.8	26.1	16.1	13.8	6.9	23.8	20.3	17.2	10.0	17.6	13.4	8.4	13.4	6.1	0.8								
	35－39歳	23.4	19.0	19.9	7.8	6.2	23.1	20.2	14.0	11.2	9.3	10.3	7.8	19.9	10.0	1.2								
	40歳以上	17.1	12.0	18.2	10.6	3.3	12.4	23.5	12.2	28.6	6.9	5.5	3.5	16.4	14.6	0.9								
職種別	内勤技術系	28.4	21.6	16.0	13.0	6.8	29.0	24.7	13.0	11.7	21.0	13.6	10.5	16.7	6.2	1.2								
	外勤技術系	31.9	29.8	12.8	4.3	23.4	21.3	23.4	17.0	8.5	29.8	6.4	6.4	10.6	6.4	4.3								
	内勤事務、営業	25.4	21.1	16.4	9.1	7.8	21.1	20.4	16.0	15.6	9.9	10.2	6.2	15.6	11.3	0.8								
	外勤事務	22.2	25.9	3.7	22.2	14.8	11.1	29.6	14.8	11.1	3.7	22.2	11.1	11.1	22.2	－								
	技術研究	22.9	16.7	14.6	8.3	4.2	20.8	18.8	10.4	14.6	10.4	10.4	2.1	16.7	10.4	－								
コース別	一般職	26.0	21.3	16.6	8.6	8.5	21.2	20.0	16.4	14.7	9.3	10.2	5.9	14.9	10.9	0.7								
	総合職(転勤等あり)	29.5	25.7	14.2	14.8	8.2	27.3	26.8	16.9	12.6	25.1	14.2	9.3	19.1	8.2	1.1								
	総合職(地域限定)	19.6	18.7	15.0	10.3	4.7	23.4	22.4	10.3	12.1	16.8	7.5	10.3	17.8	11.2	2.8								
	区別なし、その他	26.8	14.4	16.5	10.3	8.2	16.5	21.6	12.4	21.6	7.2	11.3	5.2	15.5	12.4	1.0								
	内勤その他	26.3	15.8	26.3	10.5	10.5	18.4	21.1	23.7	21.1	10.5	5.3	2.6	26.3	5.3	－								
無別	未婚	25.3	21.1	15.7	9.2	10.2	21.9	20.4	15.2	14.2	12.0	9.8	5.5	16.6	10.4	0.9								
	既婚(子どもなし)	33.5	23.0	23.6	11.0	3.1	16.8	22.5	19.9	15.2	12.0	7.9	10.5	16.2	9.4	1.6								
	既婚(子どもあり)	26.5	22.2	11.6	11.1	3.7	30.2	24.9	15.3	14.3	12.2	16.9	9.0	10.1	12.7	0.5								
思別	就労志向	27.4	21.6	16.1	10.1	7.8	21.5	23.8	15.3	16.4	11.9	10.9	7.2	16.2	11.7	0.7								
	転職志向	23.4	20.7	16.8	9.2	9.2	21.8	16.8	16.2	12.2	10.5	9.4	5.0	15.3	7.9	1.3								
	家庭志向	30.8	24.6	13.8	9.2	10.8	29.2	13.8	20.0	7.7	13.8	12.3	12.3	13.8	13.8	－								

第5章 アンケート意見欄

アンケート意見の抜粋

ここにまとめた意見は、「日建協 働く女性アンケート」に対して寄せられた、組合員の生の声です。

「生の声」では、さまざまな職場から女性の働く意識や労働状況などについて、幅広く多岐にわたる意見が寄せられています。日建協では女性に関するアンケートを10年ぶりに実施したこともあり、相当なボリュームの意見が寄せられました。このことは女性が働きやすい環境に対する関心の高さをよく表していると考えます。

掲載に当たっては、紙面の都合で全ての意見を載せることはできず、同じ趣旨の意見はある程度まとめさせていただきました。また、原文を尊重した上で、若干修正している場合があることをご了承ください。

この欄に書かれた多くの意見、要望を十分に尊重し、今後の日建協活動に役立てていきたいと思っています。

抜粋

※ 設問 21 職場環境の不満な点

※ 設問 35 その他の意見

設問2 1 不満点

- ◆作業着のポケットの数が男性に比べて少ない。(23 歳、外勤建築)
- ◆更衣室がないのが不便。(24 歳、外勤建築)
- ◆女性はお客さんのに扱われ、現場での実務に携わらせてもらえず、ほとんどが事務所作業である。技術職の自分がいるのに、事務職の男性に技術系の仕事をまわしている。女性は2~3 年勤めて結婚してすぐ辞めるんだろう、現場では女性は使えないという考え方が元請け・下請けともに染み付いている。(25 歳、外勤建築)
- ◆更衣室の冷暖房設備に差がある。例) 男性用はエアコンあり、女性用は家庭用小型ヒーターのみ。(25 歳、外勤建築)
- ◆食事場所で喫煙されるのがいやだ。(27 歳、外勤土木)
- ◆現場だから仕方がないかもしれませんが、いつも誰かの監視があるような気がして、ゆっくり休憩できる場所がないです。喫煙しないので、タバコを目の前で吸われると辛いです。(28 歳、外勤建築)
- ◆休憩室と呼べる場所がなく、他部署の人との交流を持てる場所がない。(29 歳、内勤土木)
- ◆現場の雰囲気ややはり女性を特異な目で見ること。今は仕方がない(人数が増えれば)とも思う。若いうちに行けばかわいがられる面もあるが、素直に喜べないかも。(29 歳、外勤土木)
- ◆休憩室が喫煙室となっている、又、取引の多い業者さんもらっしやるのでゆっくり休憩がとれない。又、休憩室が昼食時の食事の場となっているが、煙草の臭いが部屋に蔓延していて食欲が落ちる。(30 歳、内勤建築)
- ◆女性だけ給湯当番がある。(30 歳、内勤土木)
- ◆個人的には作業着は男女別でなくても全く問題を感じないが、軍手・軍足には女性が使えろサイズが欲しい。(30 歳、外勤建築)
- ◆更衣室は男女共同でしかも、アコーディオンカーテンなので、いつ誰が入ってくるかも分からないので利用したことが無いし、利用する気にもならない。分煙室なんて夢のまた夢。常にモクモクと煙った場所で仕事をしている。服や髪は煙草臭くなってしまい、帰宅すると家族に「実は喫煙者?」と疑われる始末…。(34 歳、外勤事務)
- ◆17:30 以降事務所内でタバコを吸う人がいる、会社全体終日分煙とすべきである。(39 歳、外勤建築)
- ◆男性優位の職場は女子社員の制服はどうでも良いと思っている節がある。(43 歳、内勤土木)
- ◆休憩室がない(気分が悪いときに横になれない)。分煙だが会議室では喫煙になっている。更衣室が狭い。(43 歳、内勤建築)
- ◆休憩室がなく昼食等も席でとるし、一人になれるのはトイレの個室だけだから。(55 歳、内勤土木)



設問3 5 その他の意見

- 現在の組合・職場には不満などはありません。女性に対しての対応などはとても優しく、しかし期待していないなどというわけではありません。仕事も任せて頂いてますし、失敗しても女性だから…などと言われることはなく、上司は上司としてしっかり責任を取ってくれます。女性問題の点としても会社全体としても良い会社であると感じます。(23歳、営業)
- 女性にもさまざまな人生選択ができるような労働環境の整備が必要だと思います。とことん働きたい人、昇進したい人もいれば、家庭と両立させられるように働きたい人、管理職に就くこと、昇進することを望まない人もいます。大切なことは、建設業界自体が女性だけでなく、男性にもきつい面があるということです。この業界の労働環境が共働きや育児負担を妨げているということも考え、建設業界に働く男性の人生・女性の人生それぞれがよりよいものになるよう活動してもらえればと思います。(23歳、外勤建築)
- 企業側が女性に対してどのような役割を望んでいるかという見解をもっと明確にする必要があると思います。(23 歳、外勤建築)
- 私達の生活に身近でありながら、あまり意識されない業界ではあると思います。女性技術者・非技術者が自己啓発への努力を惜しまない事はもちろん、女子学生を対象とした対話の場をもつうけるなど、後輩育成への道を開いておくことが大切。(23歳、内勤事務)
- 男女差を一番感じるのは体力です。体力の差はどうしようもないので、その分をアイディアなどでカバーをしたいと思うのですが、その機会もあまり無いのが問題だと思います。(23歳、内勤建築)
- 建設業界全体がとても古い体質と感じます。女性は特に楽に見られがちですが、一人一人がもっと輝いていく為に、責任ある仕事を与え、賃金も他業種と同程度にしないと、人材はどんどんいなくなると思います。考え方がとても古い!!(24 歳、内勤事務)
- 私は建設業界に勤めだして2年経たないですが、世間が抱いているイメージよりも活躍することを受け入れる風潮がある業界だと考えています。しかしながら・・・現実問題として建設業界は拘束時間が長く体力的に女性には不利だと感じます。所定労働時間の短縮といった労働条件の改善で解決できるとも考えにくいです。女性が働きやすい職場にするには・・・制度・バックアップ体制云々よりも今働いている私たちが責任を持って仕事することだと思います。また働きやすい環境を整えて欲しいのではなく働きやすい環境を作っていこうと考える女性が増えれば、おのずと働きやすい環境も整っていくのではないのでしょうか。働く女性と学生とが接点を持てる場を増やしていくことも一つの手段だと思います。(24歳、内勤建築)

- 会社の就業規則には、女性を対象とする制度がいくつかありますが、実際にその対象となり制度を利用したくとも、なかなか申請しにくいのが現状です。例えば生理休暇や育児休業など実際に使われているケースも少なく制度が充実していても、申請しにくい環境におかれた場合、非常に意味の無いものになってしまうと思います。(25歳、内勤事務)
- 現在の職場では、私が通勤してくる際に、更衣室をつくってくれたり、環境をととのえてくれ、困ることはありません。しかし、仕事に関しては、やはり現場なので体力がついていかず、疲れてしまうことが多々あります。私は現場で働きたいという希望があるのですが、体が疲れてしまうと精神的にも疲れてしまうので、働き方を考えないといけないように感じています。しかし、周囲の人達が、私を気づかって声を掛けてくれるので、とてもありがたく思っています。(25歳、外勤土木)
- 建設業は女性社員の割合が少ないせいか、婦人病検診に対する取組みがない事が不満です。他業種の企業では健康診断と同様に婦人病検診を会社側の負担で受けることが出来ると聞きます。(25歳、内勤事務)
- あまり私のような立場(総合職)の女性が会社にはいないため、昇進の男女格差等はまだまだ実感したことがない。幸いなことに今までの上司は女性総合職に理解のある人がほとんどで、男女のわけ隔てなく仕事が出来ていたが、職場が変わったときにどうなるかは不安なところがある。今回のアンケートでは制度的な改善策に焦点を当てていると思うが、制度は変えようと思えばすぐに変えられると思う。重要なのは働く人たちの理解だと思う。理解をしてもらうためには会社としてどういった努力が出来るか、を考えていって欲しいと思う。個人的には男性ももちろんであるが、女性の女性総合職に対する理解も低い気がするが多々あった。今は、女性総合職の人が個人で理解を得るために努力するしかない状況だが、理解を得るための会社のバックアップがあればもっと男性と対等な立場で仕事をしていけると思う。(25歳、外勤事務)
- 学生の頃は当たり前のように育児休暇を取り、職場に何の問題もなく復帰できるものと考えていました。しかし、実際社会人になってから色々な方の意見や話を聞くと、休暇が取りづらい環境である、復帰後の周りの反応が微妙、また女性を部下に持ちたがらない方もいるという話を伺った事があります。実際にそのような経験はありませんが、自分がこの立場になったときに同じような状況にならないための職場の環境作りや、男性職員(特に中間管理職世代)への教育や研修が必要ではないでしょうか。また、改善しない場合は休暇取得(育休・産休に限らず)を促進したり、女性を受け入れる上司や部署の評価をよくすることで職場環境は改善していくと思います。女性に着目しすぎるのも、良くないと思いますが、これを期に職場環境について考えることで、女性だけでなく男性社員、特に離職率の高い若手の社員にも対応できるのではないのでしょうか。例えば、休暇についてや時短については女性だけでなく男性も同じ希望を抱いていると思います。作業所の環境について、半年間しか作業所にいませんでしたが、トイレや更衣室の問題はあると思

ます。事前に女性職員の配属がわかっていたら、整備する必要があると思います。また働く女性は今後も増えていくと思います。それは何も同じ職場に限らず、お客さんや取引先も同じだと思います。そんな中、女性に対応した諸整備がされていないというのは、ありえない話になってきているのではないのでしょうか。男性しかいないからといって女性対応の整備をしないのは間違っていると思います。(25歳、内勤事務)

- 昨今の労働力人口の減少により、男性のみが働いている社会では成り立たない現状があります。同時に、女性が働けないような職場環境で働くばかりでは、会社としても海外投資家からの評価を得られないような場面からも、企業の女性登用は進めなければいけないと感じています。とは言え、女性を長く登用することは今までこの業界ではほとんど無く、あったとしても、「男勝りな女性」という区分でしかなかったのが現状だと思います。それでは、実際に女性が女性の能力を活かして仕事しているとは言えないと感じるのです。例えば話ですが、女子高に男子生徒が1人だけ行けば、非常に居心地が悪いでしょう。今はゼネコンの女性総合職はその状況に居るわけです。期待と誤解は山盛で、全員が「先駆者」であれと言うプレッシャーを背負って動くしかありません。仕事の中で女性としての壁に当たった時に、殆ど経験をした先輩が居ない状態で、手探りでノウハウを作るのですから、手が掛かるのは当然ではないでしょうか。とは言え、問題提起ばかりでも物が進むわけではない。女性が長く働けるようにするには、どうすべきなのか。一番問題だと思ったのは、「女性総合職の先輩が居ない」と言うこと。長く男性と同等に働いてきて、女性としての色々な問題も経験して、悩みの相談に乗ってくれるような先輩が居ない状態では、自分の将来像が描けず暗中模索になるのです。この状態では長く続かない。一人ずつにケアして終る問題ではなく、人数が増えるまでは、ある程度は枠組みとして会社が「長く働く女性像」を考えられるようなセミナーを聞かせる(もしくはメールなどで読ませる)とか、社内でも少し先輩の人とコミュニケーションを取る機会を作るなどという事が、必要になってくるのではないかと思います。もちろん、それは社員それぞれがやっていくことなのだと思いますが、そうやって待っている状態では沢山の人が辞めていきます。出来れば、組合の中でも女性総合職分会を作って、交流したり意見交換会をしたりするのが望ましいかと思います。女性主導で動くことが重要で、そうやって意見を集約しない限り、男性は女性総合職の誰かが上げた声を「我儕な女だ」としか考えず、声を上げる人に負担が掛かるばかりです。(25歳、内勤建築)

- 男女差、女性が仕事を続けるという事に関しては、まだまだ理解が少なすぎる。(25歳、内勤事務)

- 最近では女性の仕事に対する責任も大きく、皆それぞれが責任感を持って働いています。その中で、雇用形態や賃金は変わらず、仕事に対するやる気や責任と、労働条件とのギャップがあると思います。このようなことで、「どんなに働いても女性は女性。結婚して子供ができれば辞めよう。」と思ってしまう方も多いと思います。これからの時代、女性も長く勤めていくと思います。バリバリ働く人、育児しながら働く人、と大きく2

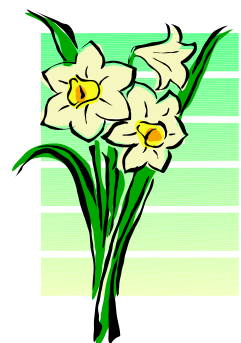
通りに分けられると思いますが、それぞれに合った労働条件・雇用形態を考えていくことが建設業でも必要だと思います。(26歳、内勤事務)

- 長時間の時間外勤務に加え、休日にも出勤しなければならぬ程の仕事量を抱えており、このままでは働きながら結婚・出産を無事に迎えられるとは思わない。両親など頼れるところのない女性総合職員が長く務められる為の制度・体制作り、又運用が早急になされることを強く求めます。(26歳、内勤建築)
- 勤務時間が短くても子供を生んでからも仕事を長く続けられるように会社の整備を整えることがとても重要なのではないかと思います。現在の状況のままでは、出産した後は同じ状況で仕事を続けることは不可能に近いのではないかと思います。会社内の勤務時間なども男女に関係なく見直していかないと続けることは厳しいです。そうしないと、どんなに会社の女性の勤務形態に対する制度を整備したとしても勤務時間が短いからと言われて、仕事ができないように見られたりしかねないとも思います。(26歳、内勤建築)
- 職場の環境としては悪くないと思う。仕事内容も、体力的に男性と差がでる部分も間々あるが、全くもって無理なことを要求されることは無いので、大きな問題はない。しかし現在、毎月の残業時間は100時間を越えており、この勤務時間の長さでは将来的に長くこの仕事を続けることは無理だと思う。今の年齢でも体力的にかなりきつい。家庭ができればこの勤務時間では絶対に続けられない。決まった休みと、尋常な残業時間でなければ続けられない仕事ではないと思う。(26歳、外勤建築)
- 入社前は、男性ばかりの職場でとても不安を抱えていました。しかし、実際に働いてみたら周りの方たちはとても親切で、職場の雰囲気もよく、とても働きやすい環境だと思います。確かに、制度の面では問題もありますが、それ以外の点はあまり不満に思ったことはありません。建設業で働けてよかったと思います。(26歳、内勤事務)
- 建設業界特有なのか、その他の業界もそうなのかわからないが、女性というだけで軽視されることがあると感じる。制度をいくら拡充しても、建前だけで、男性側の意識が変わらないと制度が活かされないという気がする。ただ、仮に社内の理解が得られても顧客等の意識まで改善させることはなかなか難しいと思うので、本当に対等に仕事をしてくのは難しいと思う。(27歳、内勤建築)
- 「〇〇ちゃん」とちゃん付けされたり、入社後には「(仕事がキツイから)ほんと(は)女性採用したくなかったんだよね～」などと、冗談っぽくではあるが言われたりと、必要以上にストレスがかかっている。管理職になる人には、相手の受け取り方などを考える能力や配慮が必要なのは当然なのに、どうして、社内の人に関してはそういう配慮ができないのか、言われた人間がどのように感じるかということをしっかり考えてから発言してほしいと思う。このようなことを繰り返せば、会社を好きになるはずはなく、仕事の内容・業務の内容への興味ややる気もさが

れていくのは、仕方がないことではないでしょうか。形だけ女性を採用して、数を増やしても、現状のままでは女性側の負担が増えるだけで、周りを見渡せば、待遇も給料もいい会社は存在するので、そちらへ移る人がいても当然だと思います。管理職だけでなく、一般の男性社員の意識を変えるための研修などをもっと行ってもいいのではないのでしょうか。(27歳、内勤土木)

- 「働く女性」に関する問題は多く存在するので、なかなか解決するまでに至らないですが、こうして問題提起することに意味があると思います。(27歳、内勤事務)
- 先日人事からセクハラに関するeラーニングがありましたが、世間一般的にセクハラだとされることが、私の職場では日常の事となっているように感じました。全女性社員にアンケートを取って、具体的にどんなセクハラをされたり聞いた事があるかをまとめて、意見書のようなものを組合から人事に提出するというのも、改善になるのではないかと思います(男性はコミュニケーションのひとつだと思っているので、セクハラ意識がないように思われます)。技術職の方は別として、事務職の女性はいくらでも替りがいると思われているところがあるので、結婚はまだしも、出産をすると職場復帰は難しいと思います(私は、異動してきたばかりなのに、いつ結婚して辞めるかわからないからマニュアルはいつも作って、と言われました。結婚して辞めるかどうかは、上司が決めるものではなく、本人が決めるものです)。また、生理休暇制度が就業規則にもありますが、実際には取得しづらい環境にあると思います。申請自体がしにくいので、女性は毎月2日くらい有給休暇を取得できるように会社で決まりを作っていたら、とても助かるように思います。(27歳、内勤事務)
- 建設業界は他の職種に比べて男女差がありすぎると思う。女性ももっともっと仕事に責任を持ち、努力することが大事だが、男性の意識改革をすることが重要だと思う。はじめから、女性は雑用という意識で接するのはやめて欲しい。(27歳、内勤事務)
- これからも働き続けたいと思うが、やはり賃金のモデルを見ると、10年後、20年後も給与に差が現在とあまりない為、魅力、やる気共に感じる事が出来ない。自分としてのスキルアップ、やる気の為にも一般職の賃金の見直しをして欲しい。一昔前の結婚すれば仕事を辞めるという考えの人は少ないと思う。現状はその考えが色濃く反映しているとしか思えない給与モデルだと思う。(28歳、内勤事務)

- 喫煙スペースがあるにも関わらず、自分の席で吸うのは、規則を守っておらず問題だと思う。問題点があってもそれを相談できるような上司がいない。上司にそれだけの余裕がない。(29歳、内勤事務)



- 女性がとか女性だからということではなく、能力は男女平等なのだから、仕事や環境などは平等に与えられるべき。ただし、女性でなくてはできないこと（出産・育児）に対する対応は充実させてほしい。（29歳、内勤土木）
- 今回のアンケートの趣旨は、今後女性が働きやすい環境を考えていくということなので趣旨からずれるかもしれませんが、現状で「男女不公平」だけではなく、「入社年度不公平」を感じます。不景気などの関係でやむを得なかったことなのかもしれませんが、入社年度によって女性の技術者の採用が総合職であったり一般職であったりします。一般職から総合職への変更試験は実施されていますが、受験条件として公的資格の保有や一定年月以上の勤務などが条件となっている為、一般職から総合職への変更は、真面目に勤務していても容易なことではありません。これを踏まえて現状を見てみると、実務経験が浅くても総合職で入社できた方と、長年勤務し実務経験は豊富でも、入社の際に会社都合（不景気など）で一般職で入社した方（総合職への変更試験の受験条件を満たしていない方）を比較した際に、業務内容は両者同じ、もしくは実務経験豊富な方のほうが高度なことを行っているにも関わらず、給与や手当などの面で優遇されているのは前者のように思われます。これは「男女不公平」感を減らすために、会社が新たに入社してくる女性の技術者には男性と同じ職群に配置しようという考えから生じてしまったことかもしれませんが、新たに入社してくる方への待遇だけではなく、既に会社に長年勤務し今後も長く勤務することを望んでいる方や、昇進意欲のある方への待遇の見直しも行う必要があると感じています。（29歳、技術研究）
- 男性に対しての意識改革が重要。制度をいくら充実させても、それを活用できる環境になれば変わらない。女性の少ない会社では女性の地位向上は困難である。（29歳、内勤事務）
- 建設業という特別な業種なので、女性がどこまで男性職員と同じような仕事ができるかという部分については疑問だが、男女のそれぞれの得意な分野の業務について、お互いに評価しながらよりよい職場環境、より魅力的な環境を整備していく努力が必要だと思う。女性が結婚したら当然会社を辞めるものだという考え方がまだ残っているように思うので、そういう考えにとられない上司が必要になってくると思う。建設業＝古い体質というのがまだ一般的なイメージになっていると思うので改善する努力が必要なのではないかと思う。（29歳、内勤事務）
- 今までも女性差別や、軽視、セクハラ的な扱いは受けていないか度々アンケートなどに答えてきたが、これまで組合の議題に上ったこともなければ、男性社員の意識の変化を感じたことも無い。職場の風潮の変化も全くなし。建設業界はもともと古風な風潮ではあるが、真面目に答えても何も変わらないのであれば意味が無いので、これを機会に本腰をいれて取り組んでもらいたい。特に取り組んでいる執行部が、男性社員であれば、他人事としてとらえず、より一層女性の気持ちを理解するよう心がけて頂かないと、本当の改革は望めないのではないだろうか。私は実際工事部所属で現場に出ています。毎日、150人の男性職員・作業員の中でたった一人女性（技術職）という立場で働

いています。女性の立場向上のために本腰をいれてもらい、現場で働く女性の意見が必要であれば喜んで協力いたしますので、詳しい話をお聞かせしたいと思います。しかし形だけのアンケートであれば、何も期待できないので、このアンケート後の変化を心から期待しています。（29歳、外勤土木）

- 現行において、男女差別はあると思うが、それは制度に起因にしたものではなく、男性の意識によるものが多いと思う。例えば、男性によって結婚している女性が働きたいと思う気持ちが理解しにくいという反応を示す方も多い。また、女性を特別に大事にする男性も多いように思う。残業している姿を“かわいそう”と捉える、であったりとか。そういった考えが、きつい仕事を与えるのをやめさせ、結局は自身の仕事に対する満足度を低下させているように思う。もちろん、女性として特別に扱わなければいけないこと（妊娠・出産等）は別だが。個人差はあるかもしれないが、本来、女性の方が男女差を意識していない所に、男性の意識が違和感を感じさせることが多いと思う。アンケートは制度を中心として構成されているが、制度を充実させても現状は変わらないと思う。他の会社においても女性の勤務場所が圧倒的に内勤に多いように感じる。建設業は、“ものづくり”に魅力は大きいですが、総合力が問われている時代にそういった配置の偏りがあること自体が、業界の異様さを象徴していると思う。（29歳、内勤土木）
- 出産、育児と仕事を両立している女性が増えています。残念ながら私には出来そうにありません。働くという上で、女性は判断を迫られ悩む機会が多いと思います。女性がもっと気負うことなく選択出来る世の中になることを願います。それが日本の労働課題のひとつだと思います。（29歳、内勤事務）
- 女性に限定したことではないが、人はライフステージの変化のなかで、仕事と私生活の占める（占められる）割合が変わると思う。現状は、女性にその場合が多いので、その時にどちらをとるかという選択を迫るのではなく、仕事が続けられる為のいろんな選択肢を用意できる職場となって欲しいと思う。（29歳、内勤建築）
- 女性は結婚・出産で退職するのが当たり前という意識が男性に多いと思うので、育児休業制度を取りやすい環境にするべきだと思う。女性に結婚などプライベートなことを聞く人が多いので、セクハラの一つだと思う。（30歳、内勤事務）
- 会社が女性に何を期待しているのか、はっきりすべき。もっと女性が働きやすい環境にするには、トップだけでなく周囲の意識が変わらないといけないと思う。（30歳、内勤建築）
- 女性社員は雑務及び電話番をすることが、当たり前だと思っている男性が多いように思います。差別というよりも、昔からの固定概念のようなものが今だに建設業界にあると思います。女性社員はパソコン作業をするものだと思っている男性が多いと思います。得手・不得手は男女別に限らず、年代別にでもあるかもしれませんが、今の時代、誰でも使いこなせるように、意識改革及び講習が必要だと思います。女性は体調のリズムに

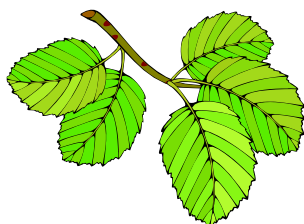
かなり影響される人がいます。しかし、あまり影響がない女性もいるため、男性のみではなく女性からさえも理解されないことがあります。体調が悪いときは休みを取りやすい環境が必要ではないかと思います(例えば、上司に直接言うのではなく、パソコン上で申請できる仕組みなど)。技術職を希望する女子学生が多いとの事ですが、男性社員との差のみの問題に限らず、女性社員の中でも技術職と事務職と給料体系や手当などの問題もあると思います。男女に限らず技術職の方は、建築士などの資格を取る為に仕事以外の場で休みの日も返上し、勉強などしていると思います。やりがいを持つ為にも、男性のみに限らず女性技術職の給料には相違がある方がいいと思います。(30歳、内勤建築)

- アンケートだけでなく、現実的な話題にしてもらいたいです。アンケートの記入だけで終らせないで欲しいです。(31歳、内勤建築)

- 一般職、総合職がかわりなく、出産後も働き続ける意識をもった学生の方が増えています。家庭との両立に不安を感じないような会社(業界)であれば、就職活動の際に魅力のひとつになると思います。また、一般職の女性と総合職の女性の間で、不公平感を感じないような制度作りを進めて欲しいと感じています。(31歳、内勤事務)

- 社内では女性職員とその上司(男性)にアンケートを行った事があるが、思っていた以上に意識の差があった。例えば上司は遅い残業や夜勤に女性を従事させないほうがよいと思っているが、女性は男性職員と区別してほしくないと思っていたりと。両者のコミュニケーション不足を補う為にも、共通認識を持つための意識改革を会社が教育として実施することも必要ではと考えている。また、それと同時に、結婚や育児をしている女性でも働ける環境を保障する制度が必要だと思います。(31歳、技術研究)

- 女性の働く環境が整備されるのは大変すばらしい事だと思いますが、管理職にも少し統括して欲しいと思う。私は勤めて10年になるがいつまでたっても新人扱い、他人の目を気にしながら仕事をせざるを得ない。女性同士の関係はこの10年を見ても改善されることはなく、精神的にとっても悪い。原因としては、コンスタントに女性社員が入社して来ないことで、社員と社員の年齢差に開きがありすぎることで、女性社員の長には男性社員すら物言いができないこと、などなど。働く女性の立場が守られていくのは良いことですが、それならば受け入れることも考えて男性・女性というくくりは関係なく、気持ちよく働ける環境を整えることが一番だと思います。今の自分の立場を死守することだけを優先しても何も変わりませんよね。(31歳、内勤事務)



- 少子化対策が叫ばれており、女性の社会進出が目覚ましいご時世ですが、業界としての女性比率が低いということもあって、女性に対しての制度が制定されにくいのではないかと感じています。友人と話していると他の業界若しくは会社の規模にもよるかもしれませんが、女性に対しての制度や発言というものが活発だと感じました。男性が主体の業界で、女性の声が届きにくい、もしくは思っていることを出しにくいのではないかと思います。今女性に対しての制度が更に充実されることを望みますし、そのことによって業界自体のイメージが良くなることを望みます。(31歳、内勤事務)

- 現在、結婚出産後、働き続けているが、勤務時間の関係上いずれ辞めざるをえないときがくると思う。(子供が小学生に上がるときなど…)私の出勤時刻と子供の登校時間が合わないため、子供を送り出せない。つまり働くことを断念するしかないということです。働き続けるためには、短時間勤務を強く希望します。(31歳、内勤事務)

- 女性が家庭と仕事の両立が出来る全体的な社会の基盤がまだまだ出来ていないと思う。特に建設業においては(地域性もあるが)、会社そして主に経営者であろう男性側の意識の改善が遅れている。こういうアンケートを取っても本当に男女間の格差を改善しようとしているのか疑問である。そして女性も、今までの風習や習慣に倣ったままで向上心や変革への積極性に欠けていると思う。しかし男女どちらかに向いている職種や業務があるのは事実であるので質の違いを認めて、両者の意識啓発が何よりも最優先であると思う。(32歳、内勤事務)

- 女性が働く上での一番の障害は、労働時間が長すぎるのだといえます。上司、同僚が働く女性の立場について理解が多少あったとしても、配慮できる環境にないのが現状です。建設業において、評価されるための能力は、体力に比例するところが大きいと思います。とにかく労働環境が厳しすぎると思います。5年後10年後の自分が働いている姿をイメージできません。(32歳、内勤建築)

- 育児休暇を取得できるのは公務員か一部の制度の整った大企業に勤める女性のみで、出産を機に約7割の女性が退職するという現状で、結婚・出産を機とした時短勤務や休暇取得制度の推進だけでは少子化に歯止めがかけられないと思います。制度を利用しないのは「家庭に入りたい・子育てに専念したい」という理由以上に、制度が利用できない、制度があっても形骸化していて利用できない、誰も育児休暇を取得していない、認可保育園に入れない、子育て支援が望めないなどの実質的な理由が大きいのではないのでしょうか。結婚・出産・介護を理由に退職者を出すような会社には罰則を設ける、課税するなど、根本的な改革が必要だと思う。少子高齢化・労働人口の減少に伴い、女性は子供も産み家庭を持ちつつ働かなくてはならない時代になってきました。そういう意味では、男性社会の建設業界は最も遅れている業界だと思いますが、男性職員の「女性にとって専業主婦が一番幸せ」という古い価値観を変える事も大切だと思います。(32歳、内勤事務)

●女性は早く結婚して出産し家庭に入るのが良いことだと考える男性がまだまだ多い。会社側も長くは働かないと思っているのか、研修等女性の能力を伸ばす機会を与えてくれない気がする。この業界まだまだ不景気で、社員の人数も減り続け、総合職、一般職の仕事内容に区別がつけにくい場合がでてきた。にもかかわらず、賃金等には大きな差がある。これらの点を改善し、もっと有効に女性の力を使ってほしい。(33歳、内勤事務)

●施工管理の仕事にあるが、身体・性別による能力差は仕事に大きく関与する。体力仕事、長時間労働、休日取得の難しさ、人を使う難しさ(個性ある職人さん等男性が多い)という仕事上万人が感じているだろう問題に、この能力差は大きく女性に不利である。また、従来からの体制なのか、休憩所やトイレ等への設備投資の少量化、皆が忙しい中での建築知識教育の難しさ(見て、やって覚える)、等の問題はどの建設企業とも同様と思う。まずは「女性の～」というより、「魅力ある建設現場の職場」への改革が必要と感じる。まだまだ日本では育児・介護等に対して、自己投資して手伝い・ヘルパー・施設を利用するよりは身内(＝女性)が担当する風潮は強い。更に建設業はその意識は強いと思う。これはなぜか？大きくは前の能力差によるものが大きいと思う。(これは色々人事や思惑を考えると楽なのでは?)しかし、確かに能力差により難しい分野はあると思うが、女性に最適な分野もあるはず。その分野で積極的な女性(特に役員クラス)の採用をする事により業界全体の認識も変革してくるのではないだろうか？また、育児・退職後の再就職も難しいのが現実。この問題が解決しない限り、女性は結婚・出産・介護すべてに断念するか、あきらめるか、決意しなければならぬと思う。(33歳、外勤建築)

●女性が普通に働き続けるということは育児で時間をとられ、育児が落ち着いた頃には両親の介護が始まり、かなり負担が重いと思います。男性のように、会社に行って当たり前仕事に集中できる環境は難しい。出産を機に一旦会社を止めて、5・6年後に復帰しても、資格・能力がなければ、賃金の安い仕事になってしまうし、能力があっても集中して残業などして仕事するのは難しい。だから育児などを充実させて、女性の負担を軽くしていただくと多くの女性が地位を下げずに仕事を続けられると思います。育児中に、資格関係の通信講座を推進して欲しいです。めったにない長期休暇中に勉強できるのは魅力的です。男性が育児を取得したとしても、1・2年だけで、その後は、やはり女性に負担が掛かります。辛口コメント「子供のためには家庭に入ったほうがいい」など言ってくるのは、30代後半～40代後半の男性が多いので、ポスターなどはやりすぎだと思うが、意識改革の教育を行って欲しい。育児を手伝ってくれている両親の介護もジワジワと差し迫っており。両親達は、介護の期待はしていないと口では言っていないものの、本心ではないのが伺えます。(33歳、内勤事務)

●勝手な意見で申し訳ありませんが、能力的な差は無いと思ってますが、体力的な差や育児に対する差はあると思います。男女差＝不利という考えだけではなく、男女差＝有利の場合もありますので、一概に男女差をなくして欲しいとは言えないと思います。結婚して出産して働いている女性を見て、独身時代と結

婚してからでは働き方が異なっているように思うので、それぞれの人にあった(仕事内容と時間でお給料が決まるような…)働き方が選べる環境を作ってほしいと思います。(33歳、内勤建築)

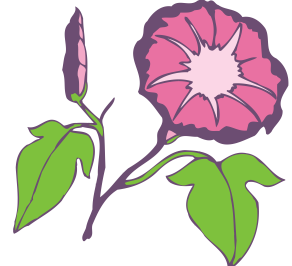
●学生時代までは、男女関係の差をあまり感じずに暮らしてきて、意欲を持って会社に入ったとたん、多くの男女の差異に直面する。その課程の中で、壁を感じたり、スポイルされたりで、モチベーションを保ち続けることが、なかなか困難であることがある。能力的な問題もあるかもしれないが、チャンスは恣意的でなく、平等に与えて欲しい。(34歳、営業)

●妊娠・出産を機に退職を促されてしまうのではないかと不安があります。(34歳、内勤その他)

●建設業界は比較的男尊女卑。現場に出ることが出来ない女性は見られていて、長く会社にいるべきでないという風潮があり、女性の10年以上勤務する人が増えたのはここ10年くらいだと思われる。ゆえに、会社の意識や制度が整っていない。だいたい育児休業が私傷病扱いになることがおかしい。女性の地位向上には、職場での登用が重要であり、その結果が徐々に地位向上に繋がっていくと思う。(35歳、内勤その他)

●建設業は、男女比で圧倒的に男性が多いことや作業所の就労状態が基準にされることから、女性の就労や育児介護制度への取り組みは消極的であるといわざるを得ないのが現状です。しかしこの問題は、業種を問わず平等に発生するものです。以前会社で、年次休暇の時間単位での取得やフレックスタイム制度の導入などの検討を申し入れたとき、建設業では作業所勤務者が利用しにくい制度はつくれない、男女機会均等の精神に反すると言われたことがあります。はたして本当に作業所勤務の人は不公平と感じるのでしょうか。私は、自分が作業所勤務であったなら、自分ができないからこそ配偶者に制度の恩恵があれば…と考えると思います。全ての業種にまたがって育児介護を支援するという考えができれば、業種間の待遇格差もなくなってよいのかな、と思います。(35歳、内勤建築)

●産前産後休暇が定められているものの、現実問題、フレックスタイム制や時短勤務もない状態で、都心の通勤ラッシュは耐えられないのではないかと。法的な制度があるだけで、現実的には妊娠した女性のことを全く考えていない制度だと感じる。会社全体に、女性に対して、育児休暇を使って戻ってきて欲しいという雰囲気を感じないし、最初から女性は妊娠・出産で退職するものと捉えていると思う。女性社員側もその空気を察知して、退職してしまう気がする。せっかくそこまで積み上げてきた経験やスキルが無駄になってしまうのは、会社にとっても本人にとってもとてももったいないことだと思う。建設業だけではなく、社会全体的に、女性が家庭と仕事を両立する為に、もっと現実味のある改善を考えて欲しい。(35歳、内勤事務)



●女性だけでなく男性でも仕事一辺倒の働き方では人生が充実しないと考える人は増えているのではないかと。女性が充実した働き方が出来る職場は男性にとっても同じように充実した職場になると思う。また、男女に限らず契約社員、派遣社員、中途採用、定年後再雇用と雇用形態も多様化し、仕事と生活のバランスをどのように重視するかが個々人で異なってきている。女性だからではなく、これら全体の社員に対応できる会社の制度が整っていくことが大切だと考える。(35歳、内勤事務)

●育児における就労時間の短縮(2時間)は、現法律では3歳誕生日までとされており、小学校に上がってからの正規終了時間勤務での預け先が問題なのが現状です(保育園は最長20時まで、学童保育は最長19時まで預かりの為)。子供の通院などで遅刻・早退することも多い為、その都度年休を使っているとか全く足りない状態。時間単位での休暇規定があると便利なのですが(現状では、年休・半休以外の遅刻・早退は減給扱いです)。育児休暇前は内勤技術職、復帰後は内勤事務職に異動。欠員部署への補修の為に上司の楽な部署への時間的配慮はありがたいのですが、理想は技術職を希望する。(36歳、内勤事務)

●建設業というと、やはり男性中心の社会であり、いちぶ緩和されたもののトンネル内作業等、法的にも差が存在するし、女性と男子が完全に平等というのはそもそもなじまない業界だと思います。当社でも総合職の女性で作業所勤務の技術職の方もいますが、ごく一部であり、大多数は事務職の一般職、契約社員、派遣社員で、女性管理職も支店にはおりません。また業務の移動もない為、長年働いても、自分の部署の限られた仕事しかしていない状況です。まずは男女平等という前に、今いる一般職のスキル向上の援助を図ってほしいです。現状出産等により離職したら元の会社への復職が難しい状況で、限られた範囲の業務経験しかなく、年齢の上昇した女性には再就職は厳しいと思います。また、勤め続けるにも業界としての先行きに不安を感じ、モチベーションも上がらない状況なので、資格を取得するなどの援助をするなどをしてくれれば現在の業務を続けるにしてもある程度の活性化が出来るのではないかと思います。(当社では土木建築関係や、建設業経理事務士等の業界関係の資格には一定の補助や手当が出ますが、日商簿記や秘書検定など女性がチャレンジし易い資格は補助の対象外です)(36歳、内勤その他)

●このような働く女性への意識調査を行っていただくことにより、今後のより良い職場環境作りに繋がればよいと考えております。(36歳、内勤事務)

●女性自身の意識改革が必要です。男性のサポート業務になってしまっている現状は、「一般職だから」という理由だけではないと思います。その現状に甘んじてしまい、与えられた業務の範囲に自分の能力を納めてしまえばそれ以上の進歩はありません。自分の世界を切り開いている人達に共通していることは、現状に満足しないことであり、これには男女は関係ないと思います。仕事というアウトプットも、自分のプライベートも、全てに関してもっとよくしよう、もっとよくできるはずという探究心を失わず、努力を続けているということです。その結果、

周りの理解や応援も制度も付いてくると思っています。(36歳、内勤建築)

●女性管理職、一般総合職への変更等、改善されてきていると思います。育児休暇も取得しやすくなってきているが、今後、景気により取得が難しくなるのではないかと…と不安でもある。2人目も考えているが、100%の取得が確保されてないので、不安で実行に移せない状態。また、保育料が高額の為、1人分の保育料でギリギリなので1人が小学校になるまで待ってみたい。1人目出産から6年後になった為、自分自身の体調や高齢出産への不安、リスクを考えると1人で十分なのでは?と考えたり、周りからの「2人目は?」と言葉に憤りも感じています。本当に仕事と育児、出産の両立はタイミングの問題だと思います。仕事に波に乗っている時は、結婚、育児は後にしてしまおうが、いざ結婚し子供が欲しくなったときに不妊に直面する場合もある。その時になって高齢になっていた事や早期の通院をすれば…の後悔している人の相談を何度も受けている。少子化が問題になっているが、もっと会社内でも対応していかないといいけない問題だと思う。(私は1人でも産んでおいて良かったです。)保育園もそうだが、学童も少ない。もっと働きやすい環境が欲しい。(37歳、内勤事務)

●一・二級建築士を取得しますが、一般職の賃金が得られず、仕事の内容は単調なもの、ほぼ総合職と同様です。職場に改善の話をしても何も変わりません。転職しても建設業は変わらない。子供がいる為、もっと悪い職場となったら…と思うと勇気が持てずとても長い年月を無駄にしてしまった様な気がします。今回このようなアンケートが実施され、希望が見えた様な気がし、涙が出るほどうれしく思いました。どうぞ宜しくお願い致します。(37歳、内勤その他)

●母数が少ないために見落とされがちな意見や要望を丁寧に拾い上げることが必要。10数年前は女性総合職が少なく、女性職員の問題点を組合で発言しても取り入れられることも少なかった。小さな意見でも取り上げていく努力は女性職員の継続勤務に向け必要と思う。例えば育児中に人員の補充のきく職種(管理部門、設計など)は代替要員の確保で問題解決できるが、代替要員の確保の難しい研究部門ではどのような体制を取るべきか、これまで考えることもなかったであろうし、結論の出にくい問題だけに当事者に問題が押し付けられがちである。育児関連の課題解決はよく取り上げられているが、介護に関する課題解決も掘り下げる必要がある。実際介護の為に辞めていく人を数多く見てきたので、自分もどう対処していくか、「育児」以上に長期化する可能性もある問題だけに不安である。10年以上勤務してきて女性をとりまく就業環境は大きく改善していると思う。結婚しても、子供を産んでも、子供に問題が起り通常勤務がままならなくても働き続けられているのは、周囲の理解あつてのことと痛切に思う。いくら仕事が好きでも人間関係等がギスギスしたものだと長くは続けられない。様々な事情に置かれた人を受け入れていけるような職場環境の醸成が不可欠だと思う。(37歳、内勤その他)

- ワークライフバランスの考え方を取り入れた活動を進めていただきたいです。例えばセミナーや資料配布など、女性だけでなく全体に向けて意識改革がなされていくと、(ダイバーシティ)多様な働き方を受け入れていくのではないのでしょうか。将来増えてくるであろう介護の現実など、休職が必要な人たちのためにも、ワークライフバランスの取れた働き方を活かしていけたらよいと思います。(37歳、内勤事務)
- 育休を経て職場復帰をしました。会社にはそういう方が何人かいますが、皆、部署が違う為とりまく環境もそれぞれに違いますが、共通しているのは「理解してもらえない」ということです。残業が当たり前の建設業界。残業が出来ないから、仕事中頑張って定時で終わらせても評価されない。子供の体調不良で遅刻・早退・欠席したことばかりを評価され、そのことをずるいとまで言われているようです。(妊娠中、ラッシュ電車に乗るのは危険なので遅れてきていたのですが、その頃からずるいと言われていたそうです)。労働環境で理解がないと、頑張っても解ってもらえないと退職していく方が増えていく、妊娠した女性もそんな私達を見て続けられないと退職していく。育児しながら仕事をしていく為の制度を整備するとともに、そういう人たちに理解してもらえよう意識改革して頂けたらと思います。と同時に育児しながら働く女性も今ある制度を使って当たり前と思わず、同じ職場と人間として助け合って仕事をしているという意識を持っていかないとと思います。(38歳、内勤事務)
- 女性の労働環境も大切ですが、家事・育児に男性が参加できるよう、男性の労働環境も改善すべきだと思います。(当然意識の改革も必須)いくら職場の理解や労働時間短縮ができて、家に帰ったら家事、育児、介護を1人できりもりではやっていけません。死んじゃいます。(38歳、内勤事務)
- 会社側にいろいろと要求することももちろん重要なことですが、組合員の意識改革がもっとも必要だと思います。いろいろと経費削減になってきているとはいえ、現場っていつまでも「バブリー」な感じだな…と思います。工事費等、難しいことはわかりませんが、一般的な経費のことも、休暇に関する考え方も(実際、忙しくて取れないのだろうとは思いますが、夏季休暇さえ誰も取らないので、常識の範囲でフツウに有休をとっている人がオカシイみたいな感覚で見られてとてもイヤな思いです。)、改革！改革！といっている時代にしては、「え？昭和初期？？」と思うような考え方の人が多いような気がします。まずは、自分達の意識の改革からしないとイケないのではないのでしょうか？ 今の若い世代の方たちまでが、このような古い考え方のままでは、なんの改革にもならないと思います。当社の「教育」や「研修」っていったいどんなことをしているのでしょうか？ それこそ「人を創る会社」にしなければいけないのでは…と強く思います。工事事務所の職員は遅くまで働いて、宿舍と事務所の往復の生活の人が多く、大変だとは思いますが、そのせいかどうか「家と職場」が一緒になってるような人も多くて、モラルのナイ人も多すぎます。今まで派遣の事務補助の方にどのような態度で接していたのかはわかりませんが「事務所は家じゃないし！私は母親でも嫁でも家政婦でもない

し！！」と思うことも多々あります。雑用や掃除やゴミの回収等は私がしていますが、みんなですべての事務なので「本来」は誰がしてもいい事のはずです。ただ、私が事務所の中では一番忙しくないで、このような雑用をすること事態は仕方がないとは思っているの、なにも文句も言わずにしていますが「担当業務」ではナイはずです。でも、男性職員は完全に女子の「担当業務」だと思っています。その他、来客等の情報もなにも教えてくれなかったりetc。一般職はただの「お留守番」でいいんですね？ という感じで、店内よりもさらに考え方の古い現場事務所に一般職を配属するのであれば、そのへんの男性職員の意識の改革もなんとかしてほしいものです。(38歳、外勤事務)

- 会社の規定で3歳に達するまで労働時間の短縮が1時間繰り上げ、または繰り下げが出来るとあるのですが、法律で育児、介護休業法、繰上げ30分、繰り下げ30分トータル1時間取れるとあります。会社の規定もそれに準じてもらいたい。法律の規定も3歳までと言わず、せめて小学校に上がるまで年齢を上げてもらいたい。(39歳、内勤土木)
- 女子社員に関する社内の諸制度(人事制度、教育制度)を改定する際、女性の意見を積極的に取り入れるスタンスが重要だと思う。ほとんどの女子社員は、意見集約に携わっていないのが現状で、女性の能力を向上させるためには、そういう取り組み方も必要なのではないだろうか。また、女子社員を信頼し、責任ある仕事を任せてみるというスタンスも必要だと思う。能力の向上には、多少の負荷や訓練が必要で、女子社員にはそういう機会があまり与えられていないのが現状である。そして、私たち女子社員が責任を持って仕事に取り組むという姿勢を示すことも大事である。常にその姿勢を見せることで、周囲の環境も変わってくるのではないかと。(39歳、内勤事務)
- フレックス制を制度化してほしい。今の勤務時間体制では、子供の送迎(保育園)時間がきびしい状況です。子の病気時の休暇についても、有休が使えるようにしてほしい。(39歳、内勤事務)
- 建設業に限らず、どのような職場においても、女性が長く仕事を続けていく上で、出産ということは、一つの大きな壁になります。大手企業のように育児に関する制度が整っているとすればともかく、多くの企業においては、まだまだ制度も充分とはいえないでしょう。少子化問題を掲げている国も即時に企業に対し何らかの補助、助成を考えるべきではないかと考えます。しかしながら、どんなに制度が整ったとしても、家族や職場における上司、同僚、部下の理解なくしては、本当の意味での支援ではありません。実際、出産・育児を経験しながら仕事をしているものとして、今後育児に関する制度・施設等の充実と社会における育児への意識の向上を切に望みます。(39歳、内勤事務)
- 私達が働く建設業界は、男性の領域といったところが強く、女性はとても軽くみられていると思う。一般職の技術職が一番歩に合わないと思う。仕事は総合職の男性と全く同じで、給与は

一般職扱いだから。みんなそれが理由で、辞めてしまった人がほとんどである。近年は女性の総合職しか採用していないので、会社側は何の対策もしていないが、一般事務職とは区別して手当をつける等考えてほしい。常に転職を考えてしまう。(39歳、内勤建築)

●このような女性の生の声を聞いていただけるような機会を、会社がもっと積極的に作ってくれたら有難いと思います。建設業は男社会で、大多数を男性が占めるので女性の声が届かないし、聞こうという姿勢も感じられません。組合などからの数値的なモデルケースの提示も男性向けのものばかりで、女性には無視されている感があります。同じ年月を働いてきた男性社員に比べ退職金が半分以下ということも然りです。女性も企業の歯車のひとつという同じ立場であるのに、女性というだけで賃金・身分・制度など著しく低く設定され差別され続けています。女性も男性同様真剣に会社を想い職務に取り組んでいます。そういうなかを「言われた事だけをやっていれればいい」などモチベーションが下がるような言葉を平気で言う上司も未だに居ますし、会社にも「女性は補助的業務」と決めつけている節々があり、モチベーションの下がる要因がたくさんあります。是非ともこの細い声が届き今後女性を取り巻く環境が変わってくれればいいと切に切に願っています。(40歳、技術研究)

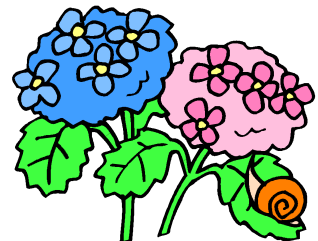
●設問12は男性が上とかそういうことではなく、男性に適した能力、女性に適した能力がそれぞれあると思います。(40歳、内勤事務)

●私は短大を卒業してから、結婚・出産も経験しずっと働いて来ました。でも私が働けるのも、私の母や主人の協力があってからで、一人ではとても続かなかったと思います。子供が小さい頃は、寂しい思いもさせていたかもしれませんが、今は子どもも高校生と中学生になり大きくなって少し育児にも手が離れました。今は会社を辞めずに良かったと思っています。今の会社は男の人が多い会社だから、男女に関しての差別はほとんど感じます。20年もいると、それも慣れ、今は感情もなくなりこなものかと割り切っています。(40歳、内勤事務)

●技術者の中途採用で入社しました。以前に他のゼネコンに3年間、設計事務所に11年間勤務したことがあります。技術職ということもあり、あまり評価に対しても不平等は感じたことはありませんが、それゆえ作業量・質も同等なものを要求されるのでやはり体力的に問題が出てきてしまいます。また、周りを見ると設計の長時間勤務は女性の健康上にとって非常に良くないようなので、規制があったほうがいいかもしれません。私には子供が一人いますが、4年生になった時点で(学童保育など種々の公的な保護が切れるので)転職しました。理由としては時間の自由と引き換えに年収と自己のスキルアップを目指したかったためです。確かに設計事務所では比較的時間の自由がきき、保護者会等の学校の行事にも参加できましたが、大企業であればあるほど子供とのかかわりが少なくなってしまう気がします。そこで、そういったものに参加できるよう半休制度があると、学校の行事に参加したり病院に連れて行ったりするのも気兼ねなくていいのにとおもいます。(41歳、内勤建築)

●建設業という業種上、職務によっては男性・女性という区別が存在してしまうのは、ある程度仕方のない面があるのかもとも思う反面、就職時点で既に男性・女性という区別が存在すること自体が不自然。勤続年数を重ねていく上で男女の間に差が生まれ広がっていくのだとすれば、本人の意識もさることながら、職務環境・待遇に問題があると思う。何十年も勤務している一般職には開示されない資料、参加を許されない会議がある一方、新入社員の総合職には開示され、参加も促される。そういった、与えられる情報や取り巻く環境の差が積み重なって、能力的な差を大きくするのではないかと。そこに存在するのが性とは関係ない能力や経験の差ではなく、先ず性の差ありきであることにいつも憤りと矛盾を感じ、モチベーションが下がる。将来を担う人材の登用や育成を左右する現職の管理職の方たちは、古い思想や自分の経験を強固に誇示し、男性・女性の概念が根強く存在し、意識改革は難しいといつも感じる。昔と違い、女性の社会的な存在や職務意識も多様化してきているので、結婚・出産は制度で補えるし、また補うべき問題で、それによる男女差を業務上存在させてはならないと思う。現在自分は一般職で役職付きの立場であるが、社内的にはまだまだ少数で、周りからの期待や注目を感じるが、職務遂行上従来と違う点は見当たらない。上司は起用を促されているのか自分に対する職務上の意思的な配慮を感じるが、それだけに特別な存在であることを思い知らされる。結婚・出産経験者の勤務が珍しかった昔から考えると今は何れも当然になってきた。同様に女性管理職が珍しくない職場になるにはまだまだ時間が必要なのだろうか。(43歳、内勤その他)

●今現在、女性の中でも総合職・一般職・契約社員・派遣社員・アルバイトと色々な人が働いている。その中で仕事や賃金やその他もろもろの差は何なのか、最近とても疑問に思う。特に、派遣社員で6ヶ月間働いた人が契約社員になり、いきなり一般職とほとんど変わらない賃金・待遇(休暇・慶弔金・退職手当等)を受けている。それなのに査定もなく組合員でないで組合費もとられない。一般職は面接や査定があり、その評価によっては、契約社員と給与が同じ位か下まわってしまう事もでくるのではないだろうか？契約社員には人にもよるとは思うが、責任感がかなり劣ると思う。又、長い間派遣社員で働いていて十数年も同じ派遣という立場の人も多い。派遣6ヶ月で一般職とあまり変わらない待遇の契約社員になれる人もあるということも納得がいかない。派遣社員は入力業務など単調業務に限定し、契約社員制度を廃止し、一般事務は新入社員を採用し教育していった方が良いと思う。一般職で不満に思っている人は大勢いる。一生懸命働いても馬鹿らしく思えるような制度はやめて欲しい。派遣や契約社員の中には、何社も渡り歩いていると変な悪知恵がつき、要領だけはよく扱いづらいいし、「じゃあやめさせれば良いじゃないか?」といわれてもせっかく仕事を覚えてもらったのに、また、一から新しい人に覚えてもらうのも大変だという問題がでてくる。問題をかかえている部署は多いと思う。(44歳、内勤事務)



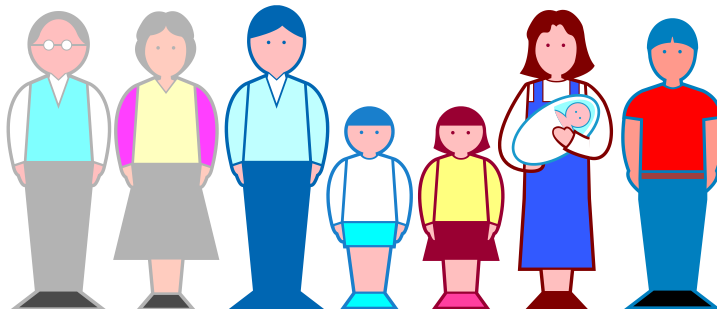
●あまりにも、男女間の格差がありすぎる。仕事がそこそこ出来るようになると都合の良い時だけ持ち上げて利用して、いいとこ取りで、自分たちだけで仕事を進めていき、女性への情報伝達がほとんど無い。いつまでも女性は、雑用係だと思っている上司(年齢層の高い男性社員)が多い。雑用も誰かがしなくてはいけない事なので、その仕事が悪いとは思わないが、あまりにも軽んじた態度があるように見受けられる時がある。(47歳、技術研究)

●今後、親の介護が大きな負担となる社会が来るように思われます。その時に備えた休暇制度情報の共有化等(女性に負担が掛かることが多い事柄が現状ではあると思えるので)。(48歳、内勤事務)

●これからの社会は家族が協力して子育てなどしていかないとやっていけない経済状態だと思います。そのためにも母親が働きやすい環境作りをして、これから結婚・出産と未来ある人達のために考えていかないといけないと考えさせられました。(54歳、内勤事務)

●私は、中途入社で独身で、病気で2年間の休職の後、後遺症が残り障害者となったため職群コースを変更して復職したという特異なケースで、更に現在所属員5名という小さな営業所に勤務しているため、答えに迷う設問が多々ありました。ただ、他業種も経験した立場から言うと、やはり建設業界というのは、圧倒的な男性社会で、周囲に女性社員を育てようという意識が格段に低いと感じます。個人差はあると思いますが、そのため女性社員も意識や意欲などが高まることなく、潜在能力も引き出されないまま辞めていつているように思えて残念です。長い道のりとは思いますが、まず日建協に加盟している個々の会社単位で少しずつ男女の意識改革など具体的に取り組み、いずれは業界全体に普通に女性のリーダーが存在しているような状況になると、もっともっと活性化した業界になるのではないのでしょうか。(54歳、内勤事務)

●全体的にアンケートの内容が男性側からみた設問になっており、今後年金問題も含め、政治的に企業及び私達働く者の環境整備は、男性・女性の区別なく考えていかなければならない重要な問題だと思います。いわゆる男性社会と言われる「ゼネコン」といえども、男性・女性とともに一致団結して働きやすい職場を作っていくのが課題かと思います。(56歳、内勤事務)



「日建協」