

設備女子の働き方に関する アンケート調査結果報告書

建築設備六団体協議会
設 備 女 子
支援ネットワーク

設 備 女 子 会

2015 年 12 月



はじめに

「設備女子会」は、2012年11月18日の「建築設備士の日」に（一社）建築設備技術者協会内に発足して以降、女性設備技術者のネットワークをつくり、様々な活動を行っている。

労働力人口が減少する中で、女性をはじめとする多様な人材の活躍を促す種々の取り組みは業界内外で進められているが、はたして我々が建築設備業界においてこれらの対象者の置かれている状況、生の声はいかなるものであろうか。

まず、女性が活躍できる職場環境整備を推進するためにどのような現状と要望があるのかを探るために、参加応募のあった設備女子会員によるブレインストーミング（BS）を行い、次に設備女子会員に対して「働き方に関するアンケート」を実施したので、その結果を報告する。

建設業界ならではの見えにくい・聞きにくい女性の側の事情や要望を集約し、表に出すこと、これも設備女子会を立ち上げたことで成し得る一つの役割と考え、公表するものである。

各企業様における女性が活躍できる職場のあり方に関する施策・目標設定等に生かしていただけると幸いである。

おわりに、今回の調査にご参加いただいた設備女子会員をはじめ、ご協力いただいたすべての関係者の皆様に対し、この場を借りて謝意を表したい。

2015年12月

一般社団法人 建築設備技術者協会
設備女子会長 徳弘洋子

設備女子の働き方に関するアンケート調査結果・作成者

一般社団法人 建築設備技術者協会

設備女子会 運営委員会

会長	徳弘 洋子	（徳弘建築設計事務所）
幹事	上田 早紀	（三菱地所株式会社）
	大山 有紀子	（株式会社山下設計）
	宮坂 裕美子	（株式会社日建設計）
運営委員	佐川 美佳	（新菱冷熱工業株式会社）
	佐藤 典子	（株式会社朝日熱学）
	澁谷 紘子	（高砂熱学工業株式会社）
	中野 美和子	（株式会社森村設計）
	林 聡子	（株式会社大林組）
	村瀬 澄江	（株式会社竹中工務店）
事務局	竹下 香里	（一般社団法人 建築設備技術者協会）

目 次

はじめに

設備女子の働き方に関するアンケート調査結果・作成者

I	設備女子の働き方に関するアンケート調査結果（ダイジェスト版）	3
----------	--------------------------------	---

II	設備女子の働き方に関するアンケート調査結果（詳細版）	11
1.	アンケートに関する基本情報	11
2.	女性の働き方に関する意識調査	15
A.	満足度	15
B.	勤務制度	18
C.	残業対策	22
D.	就業継続	27
E.	ロールモデル	36
F.	設備女子・働き方への意識	38
3.	アンケートへの意見、設備女子会への要望など（自由筆記）	43

III	女性が活躍できる職場のあり方について（課題と提言）	44
------------	---------------------------	----

さいごに	設備女子会長からのメッセージ	48
------	----------------	----

【参考資料 1】	アンケート調査票	49
----------	----------	----

【参考資料 2】	ブレインストーミングでの“つぶやき”	52
----------	--------------------	----

I 設備女子の働き方に関するアンケート調査結果 (ダイジェスト版)

1. 調査概要

- 調査名称 : 設備女子の働き方に関するアンケート調査
- 調査対象 : 一般社団法人 建築設備技術者協会 設備女子会員 336 名
協会の会員・非会員問わず建築設備に関心のある女性で入会申込みをした人
- 調査方法 : メールにより調査票を送付・回収
- 調査年月 : 2015 年 4 月
- 有効回答数 : 110 (メール送付数 324、回収数 110、有効回答率 34%)

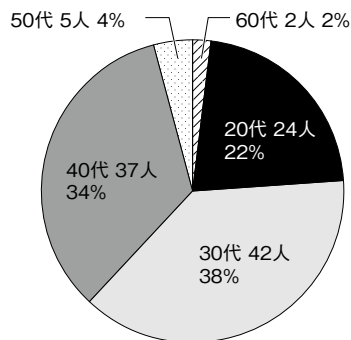


図1 回答者の年齢(n=110)

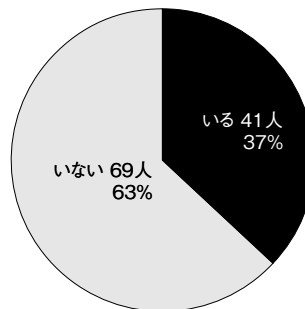


図2 子供の有無(n=110)

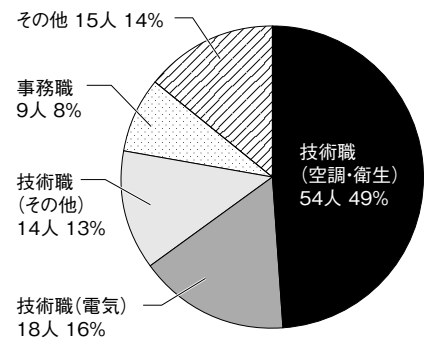


図3 勤務先の職種(n=110)

2. 調査結果

(1) 働き方の意識・就労状況

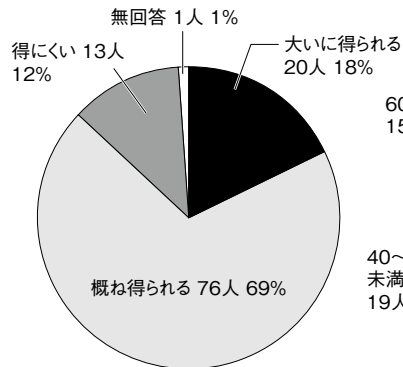


図4 仕事の充実感(やりがい)
(n=110)

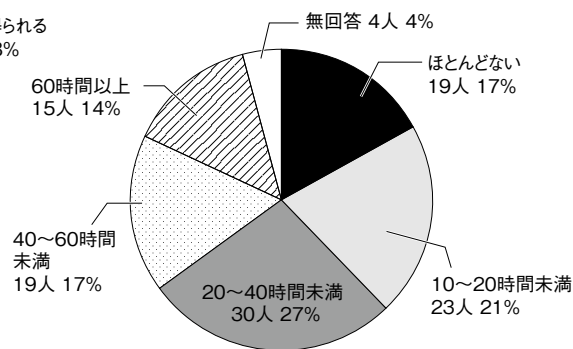


図5 1ヵ月のおおよその残業時間
(n=110)

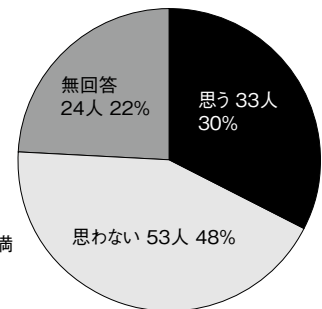


図6 現在の職場の社内支援体制は
男女共に活用されているか
(n=110)

(2) 仕事と家庭の両立

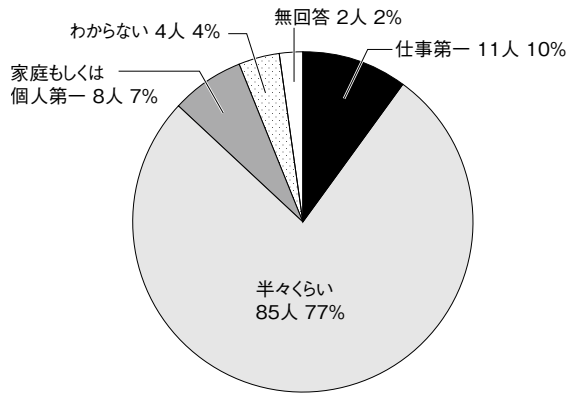


図7 仕事と家庭や個人の生活とどちらを優先したいですか (n=110)

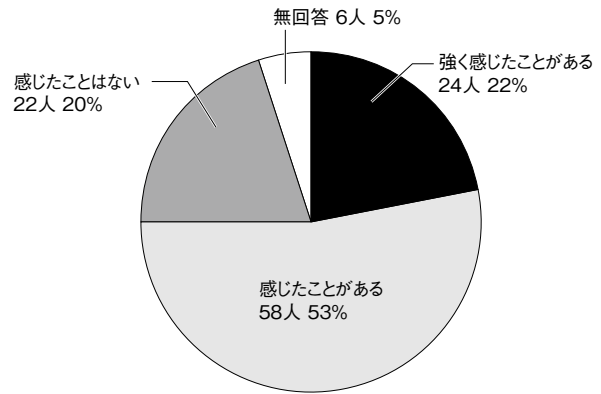


図8 仕事と家庭の両立に不安を感じたことがありますか (n=110)

77%が家庭と仕事を半々くらいと回答

75%が不安を「強く感じたことがある」または「感じたことがある」と回答

(3) 昇進意欲

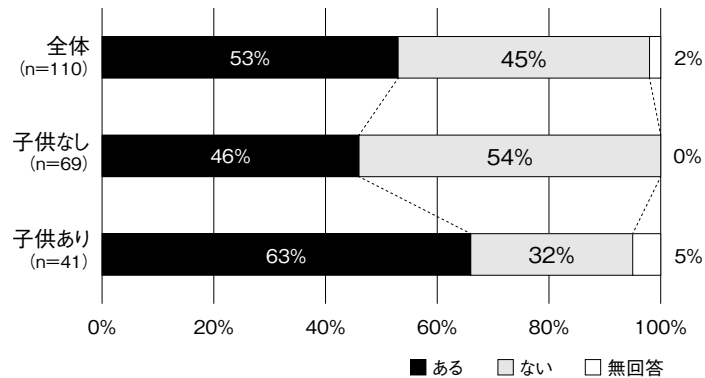


図9 昇進意欲 (子供有無別)

- 全体の53%が昇進意欲があると回答
- 子供ありの方が昇進意欲が高い

(4) ロールモデル

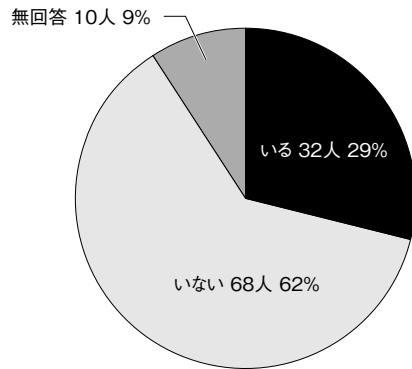


図10 女性のロールモデル (n=110)

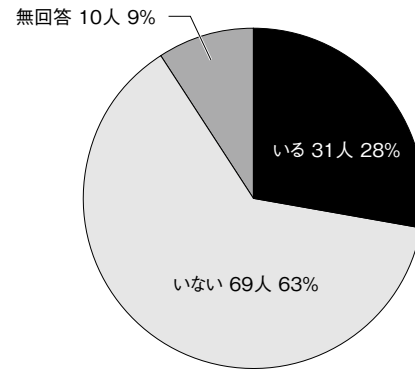


図11 男性のロールモデル (n=110)

60%以上が男女ともにロールモデル
となる人がいないと回答

(5) 両立への不安の理由

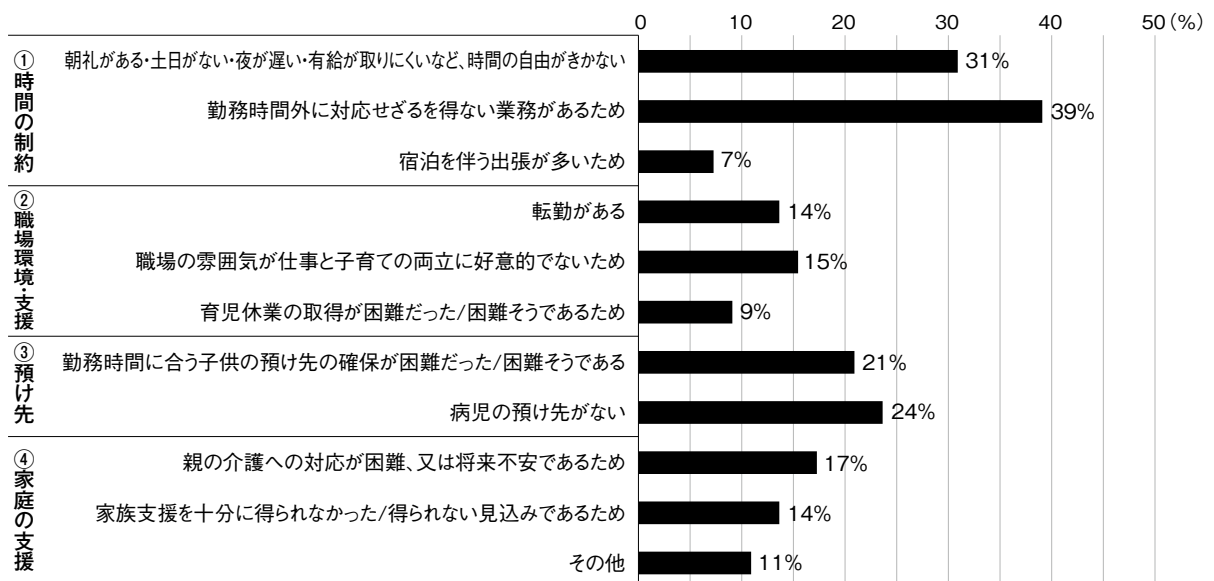


図12-1 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由は何ですか (複数回答、全体 n=110)

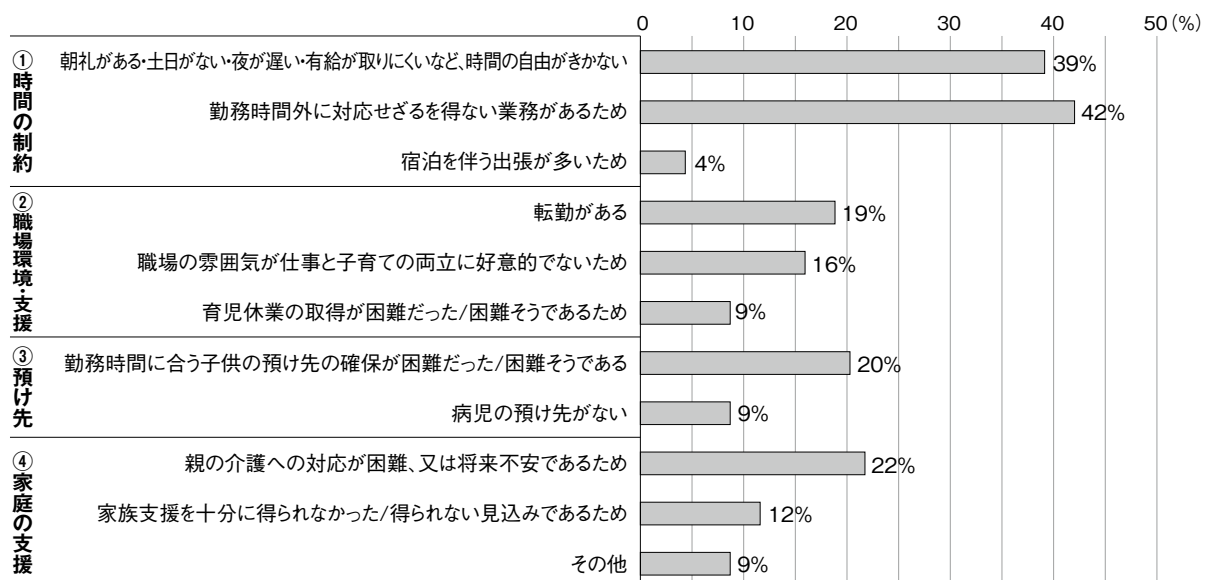


図12-2 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由は何ですか(複数回答、子供なしn=69)

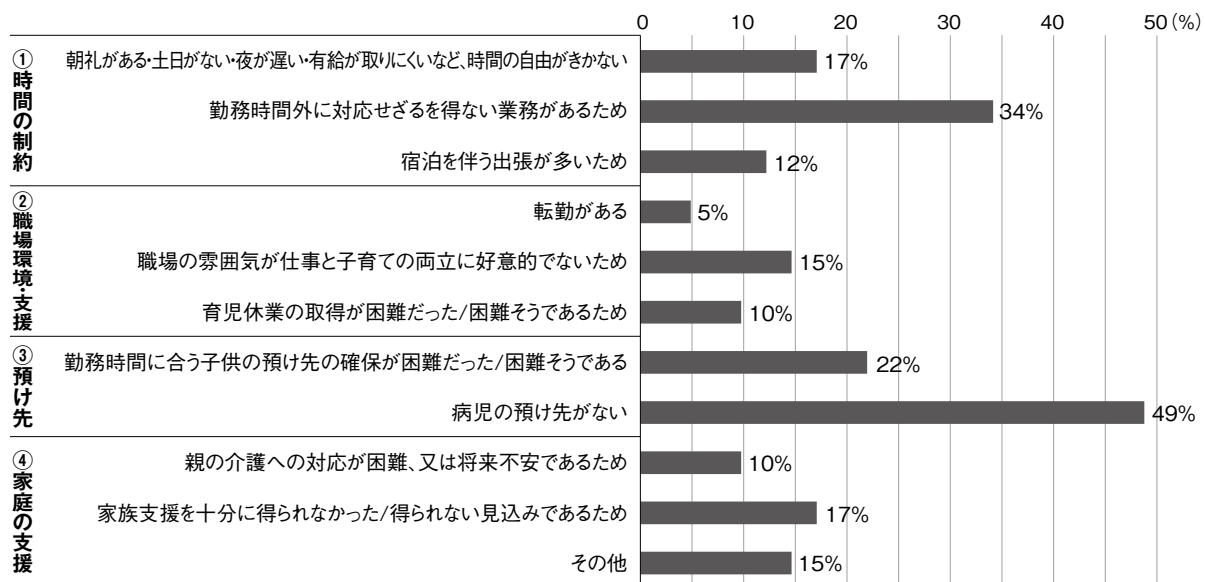


図12-3 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由は何ですか(複数回答、子供ありn=41)



- 全体の傾向として「時間の自由がきかない」「時間外に対応を業務上必要とされる」など、時間の制約に関する回答が多かった。
- 子供ありの人は、「病児の預け先がない」の回答数が最も多く、約50%が回答

(6) 両立のために必要なこと

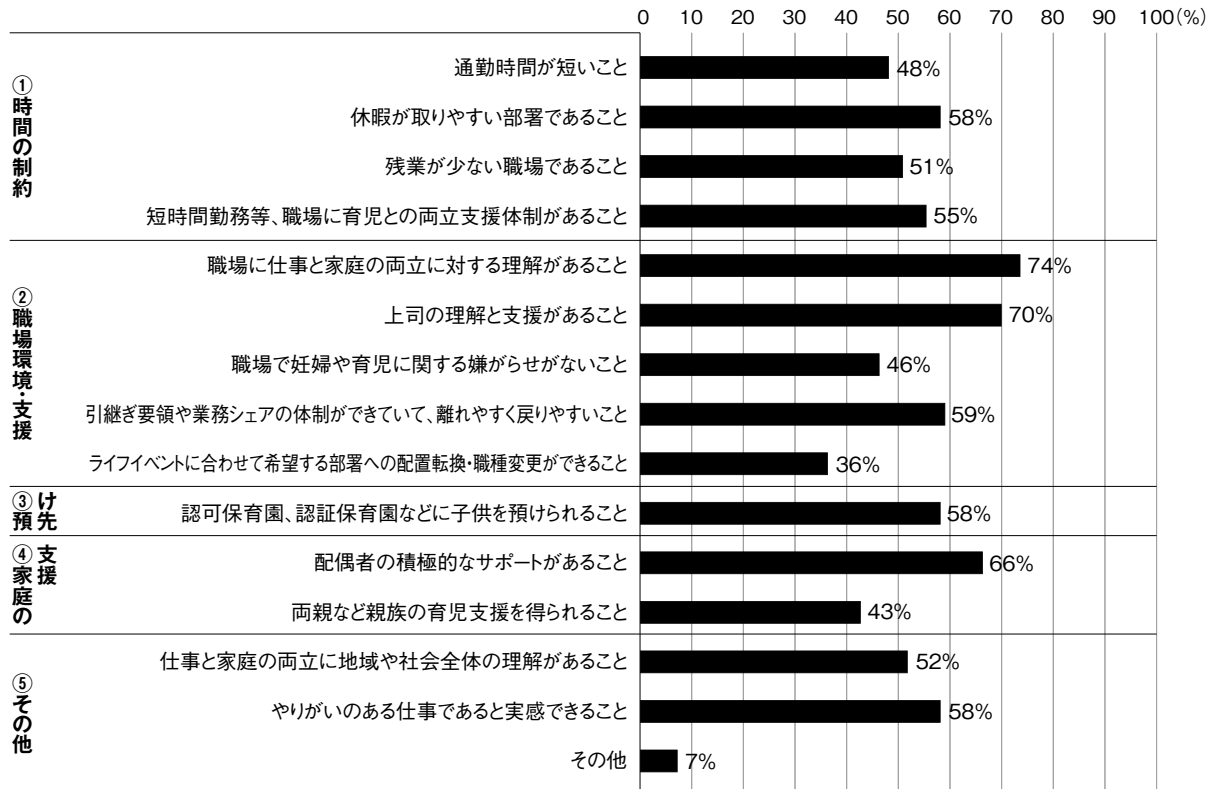


図13-1 働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか
(複数回答、%は全体n=110 に対する割合)

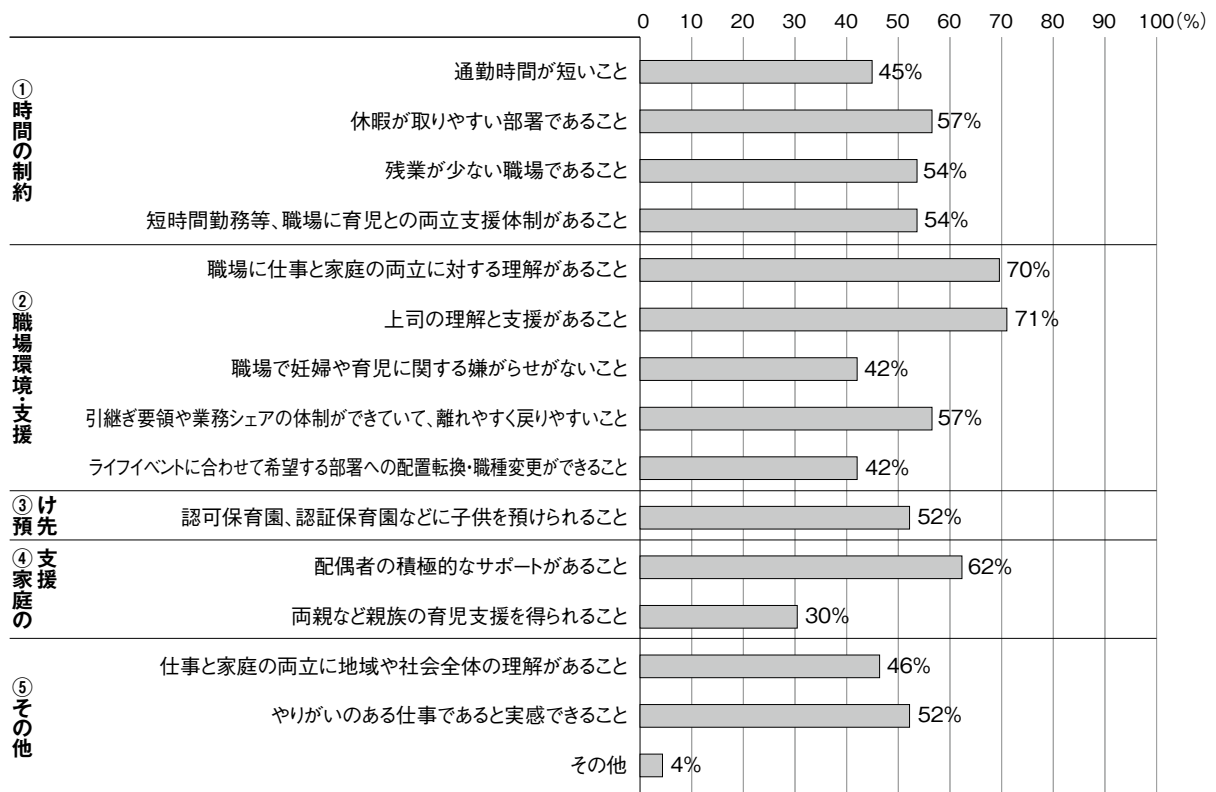


図13-2 働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか
(複数回答、%は子供なしn=69 に対する割合)

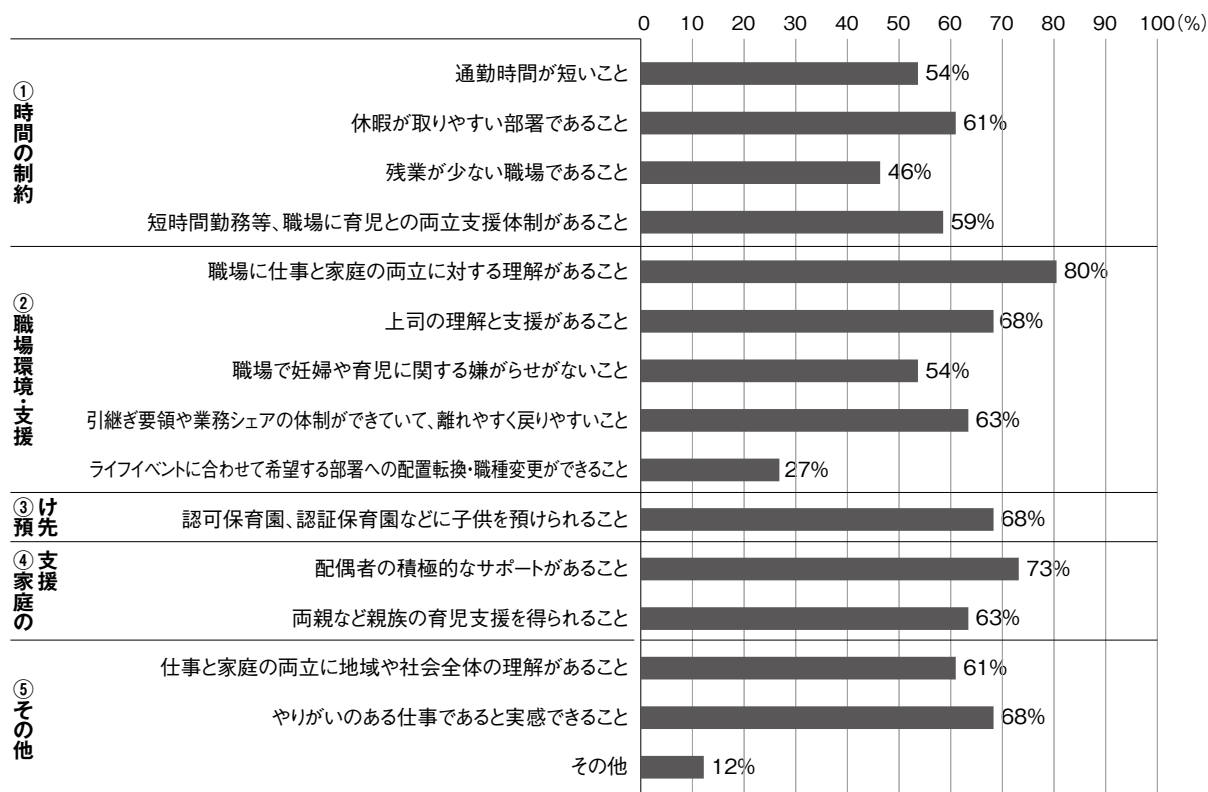


図13-3 働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか
(複数回答、%は子供ありn=41 に対する割合)

- 「上司・職場の理解」「配偶者の積極的なサポート」が最も多く、全体の70%が回答
- 時間の制約に関する回答数も比較的多かった。

(7)「時間の制約」の解決に効果的な対策

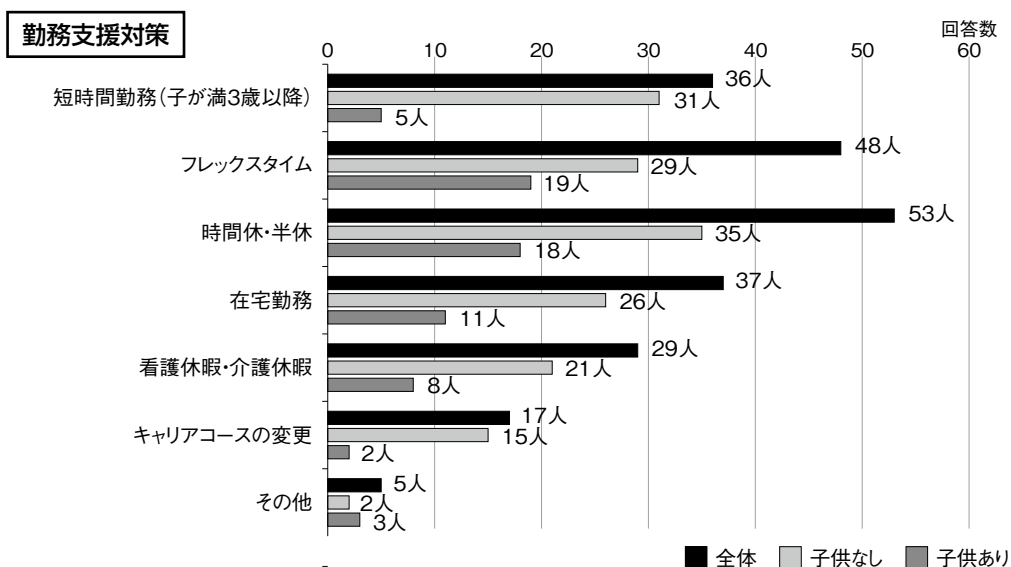


図14 活用したい社内支援体制はありますか
(複数回答、全回答数:全体=225、子供なし=159、子供あり=66)

- 「フレックスタイム」と「時間休・半休」の回答数が多かった。
- 子供ありの人では「短時間勤務」が少なく、「時間休・半休」「フレックスタイム」の回答数が多かった。

残業対策

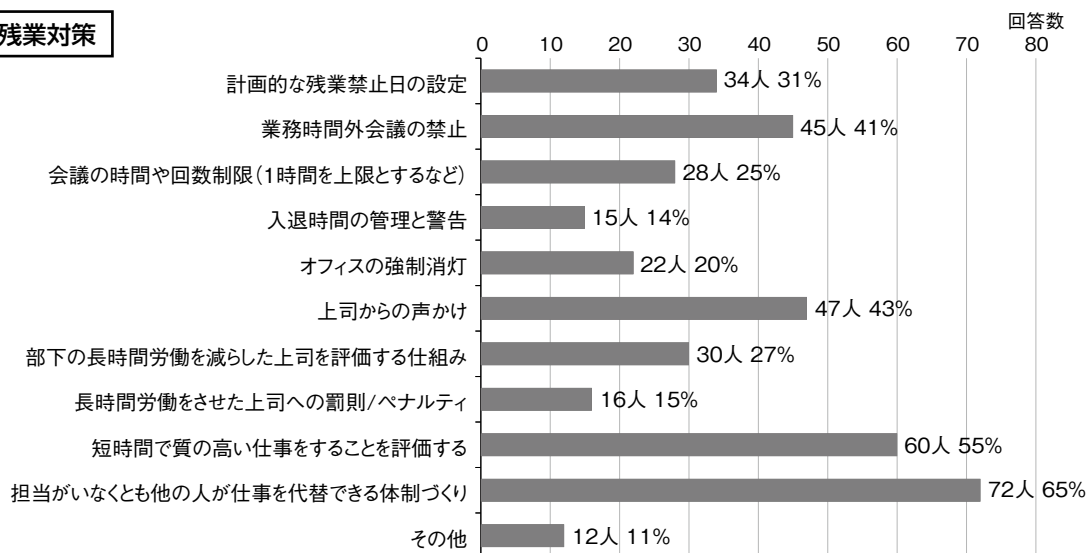


図15 残業対策に効果的と感じる取組みは何ですか
(複数回答、全回答数=381、%は全体n=110に対する割合)

「担当がいなくとも仕事を代替できる体制づくり」「短時間での質の高い仕事に対する評価」が最も多く全体の50%が回答

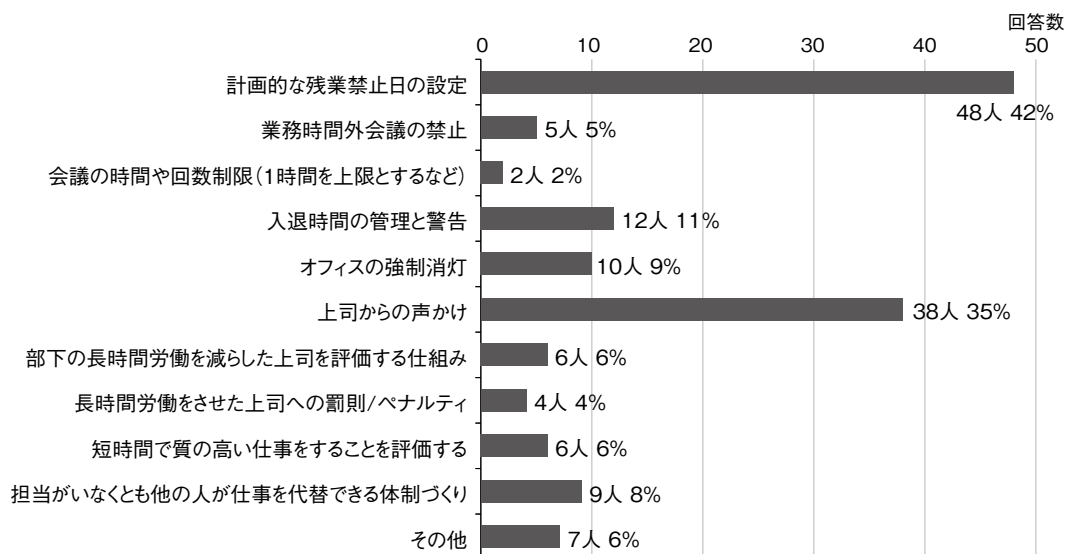


図16 実際に行われている残業対策は何ですか
(複数回答、全回答数=145、%は全体n=110に対する割合)

「残業禁止日の設定」「上司の声掛け」の回答が多く、全体の30%が回答

3. 考察

ほとんどの回答者が「仕事と家庭を両立させたい」一方で、「両立に対する不安」を感じている、という結果になった。また、昇進意欲のある女性も多く、ただ両立させるだけではなくキャリアに対する意識が高い傾向がみられた。しかしながら、前例があまりなくロールモデルとする人がいないのが現状のようである。

仕事と家庭の両立について不安を感じる理由としては「時間の制約」に関する回答が最も多くみられ、また、両立のために必要なこととしては、企業や職場に制度や理解を求める回答が多くみられた。職場や配偶者・家族など、自分の身の回りの人の理解やサポートが必要、との回答も多かったことから、制度だけではなく社会全体、業界全体での理解が必要だと考えられる結果になった。

活用したい社内支援体制はあるか、という設問では、「時間休・半休」「フレックスタイム」の回答数が多かった。また、子供ありの人の「短時間勤務」の回答数は少ない傾向がみられた。現在の支援体制が、働く女性の状況に合っているか、改めて考えてみてもいいのではないか。

また、支援体制の中には、効果的だと感じるものの、実際には行われていない対策が多い、という結果も得られた。「時間外会議の禁止」「会議時間・回数の制限」など時間的拘束の改善に加え、「代替できる体制」「短時間の仕事にプラスの評価」などの対策に期待が大きい傾向がみられた。長時間労働が常態化した業界独自の慣習を改善する柔軟な取り組みが必要と考えられる。

4. アンケートを終えて 設備女子会からのメッセージ

今回のアンケートでは、仕事に充実感(やりがい)を感じて働いている設備女子会員の多いことがわかった。しかしながらその一方で、会員の多くが、家庭と仕事の両立に不安を感じながら働いていることも明らかになった。理由として最も多かったのが『時間の制約』である。アンケート結果で示されたように、建設業界は特に残業の多い業界であり、改善に向けた対策が今後重要になると考えられる。また、まだ女性進出の歴史が浅い業界なだけに、ロールモデルとなる存在がいないのも、家庭と仕事を両立する将来像が描けず、不安を感じる理由の一つかもしれない。

その他の回答(自由筆記)では「女性だけが育児休暇・短時間労働制度を活用する社会では、現状の課題が改善されない」「社会全体で働き方を見直すべき」「男女ともにワークライフバランスを実現する働き方をすべき」等の記述が複数みられた。

制度づくりも重要だが、企業だけではなく家族や社会全体に、仕事と家庭の両立に対する理解が進むことが重要である。男性が育児に積極的に参加し、仕事・家事を男女平等に行うことが普通の社会となること、残業や休日出勤が当たり前の“建設業界の業務体質”を見直すことが必要ではないだろうか。その結果、女性の抱える「時間の制約への不安」や「復帰後のキャリアプランへの不安」を解消することができ、産後も働き続けられる環境が確立できるのではないかと考える。アンケートにご協力いただいた皆様に謝意を表する。

設備女子会としては、女性たちの働きに期待していただくとともに、女性たちが働き続けやすい、ひいてはすべての就労者が働きやすい業界を目指して、この資料が役立つことをのぞんでいる。

Ⅱ 設備女子の働き方に関するアンケート調査結果（詳細版）

1. アンケートに関する基本情報

- 調査名称 : 設備女子の働き方に関するアンケート調査
- 調査対象 : 一般社団法人 建築設備技術者協会 設備女子会員 336 名
設備女子会員は、協会の会員・非会員を問わず「建築設備に関心のある女性」で入会申込みをした人であり、アンケート送付対象の全設備女子会員の年齢構成（2015 年 4 月 16 日時点）を図 1 に示す。
- 調査方法 : メールによる調査票の送付・回収
- 調査年月 : 2015 年 4 月
- 有効回答数 : 110（メール送付数 324 に対し回収数 110、有効回答率 34%）

(1) 回答者

回答者は、30 代が最も多く全体の 38% を占め、次いで 40 代が 34%、20 代が 22% であった（図 2）。配偶者の有無に関する設問の結果、配偶者あり・なしの割合は同程度であった（図 3）。子供ありの人は 37% で、子供なしの人は 63% であった（図 4）。末子（一番下の子供）の年齢は、0～9 歳が最も多く 56% であり、次に 10 代が 32% と多かった（図 5）。回答者は、設備女子会本部の所在地である東京在住者が最も多く、次いで設備女子会九州支部のある福岡県が多い結果となった（図 6）。なお、回答者が複数いる大阪には設備女子会近畿支部がすでに立ち上がっており、中国四国支部は発足準備中である。

(2) 勤務先等

回答者は、企業に勤務する会社員の割合が 95% と多かった（図 7）。勤務先の業種は、設備工事業（空調・衛生）が 29.2% と最も多く、設備工事業（電気）9.1% を合わせると 38.3% となり、次いで総合設計事務所が 14.5%、建設業・設備設計事務所がともに 13.6% を占めた（図 8）。勤務先の規模（就業者数）は、1,000 人以上の企業が 39%、500～1,000 人の企業が 19% であった（図 9）。回答者の職種はおよそ 80% が技術職であり、残りの 20% が事務職・その他であった（図 10）。なかでも、技術職（空調・衛生）がおよそ半数の 49% であった。現在の業務をみると、設計が最も多く 47.4% であり、次いで営業が 16.4% であった。建設現場管理（外勤・内勤）は全体の 7.2% と少数であった（図 11-1）。また、子供ありの人・なしの人とも、さまざまな業務を行っていた（図 11-2）。現在の役職をみると、一般職員（正社員）は 76%、管理職は全体の 15% であった（図 12）。

【参考】女性管理職の比率

- ・女性管理職比率：日本 11.1%、米国 43.7%、フランス 39.4%、フィリピン 47.6%、シンガポール 33.8%（2012 年労働政策研究・研修機構）
- ・企業規模別 課長相当職以上の女性比率：従業員 10～29 人規模 16.5%、5000 人以上規模 4.0%（厚生労働省「雇用機会均等調査（2013 年度）」）

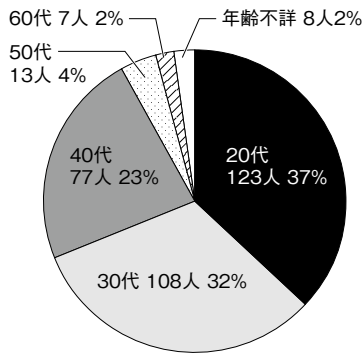


図1 設備女子会員年齢構成(n=336)

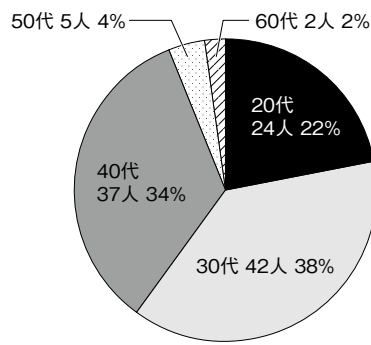


図2 回答者の年齢(n=110)

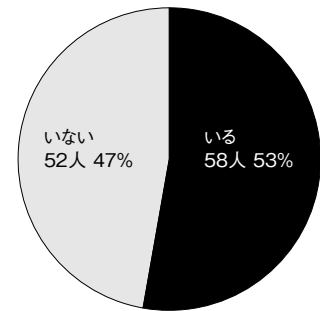


図3 配偶者の有無(n=110)

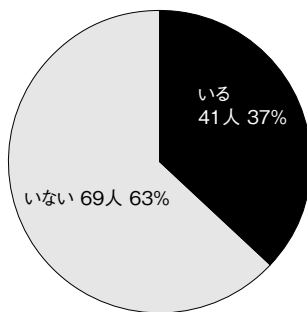


図4 子供の有無((n=110)

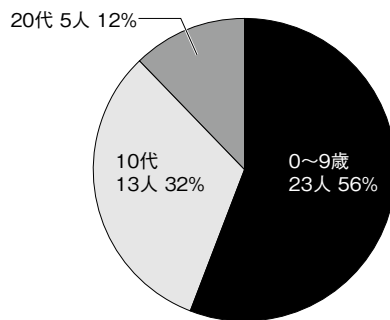


図5 子供がいる場合、末子の年齢(n=41)

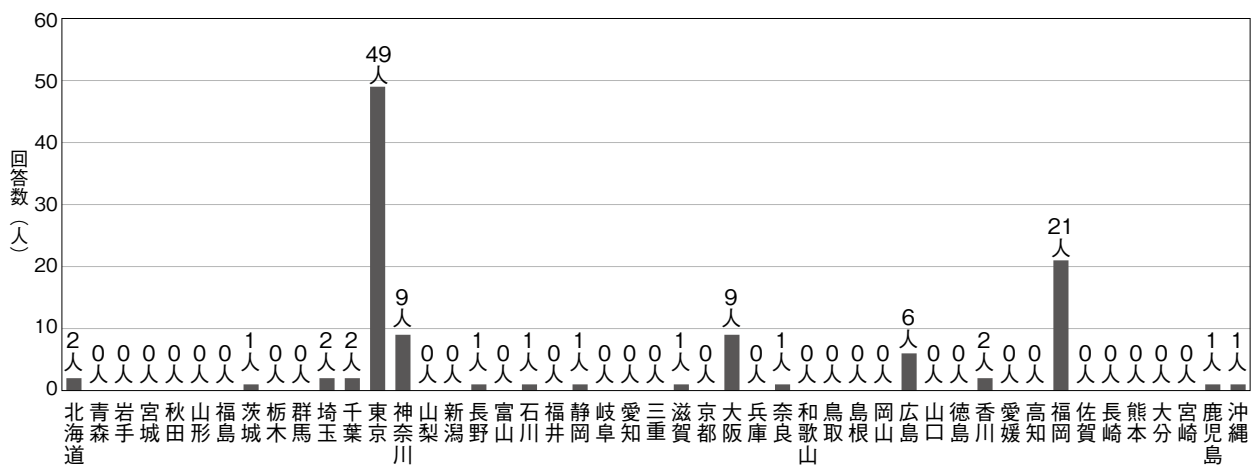


図6 回答者の所在地(n=110)

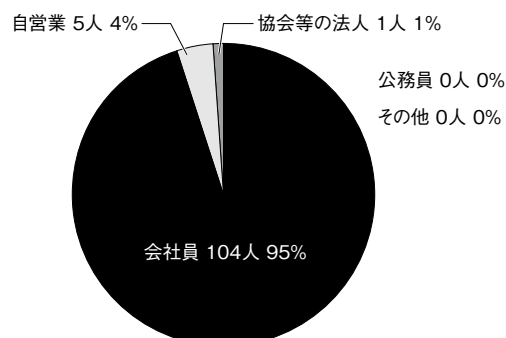


図7 職業の形態(n=110)

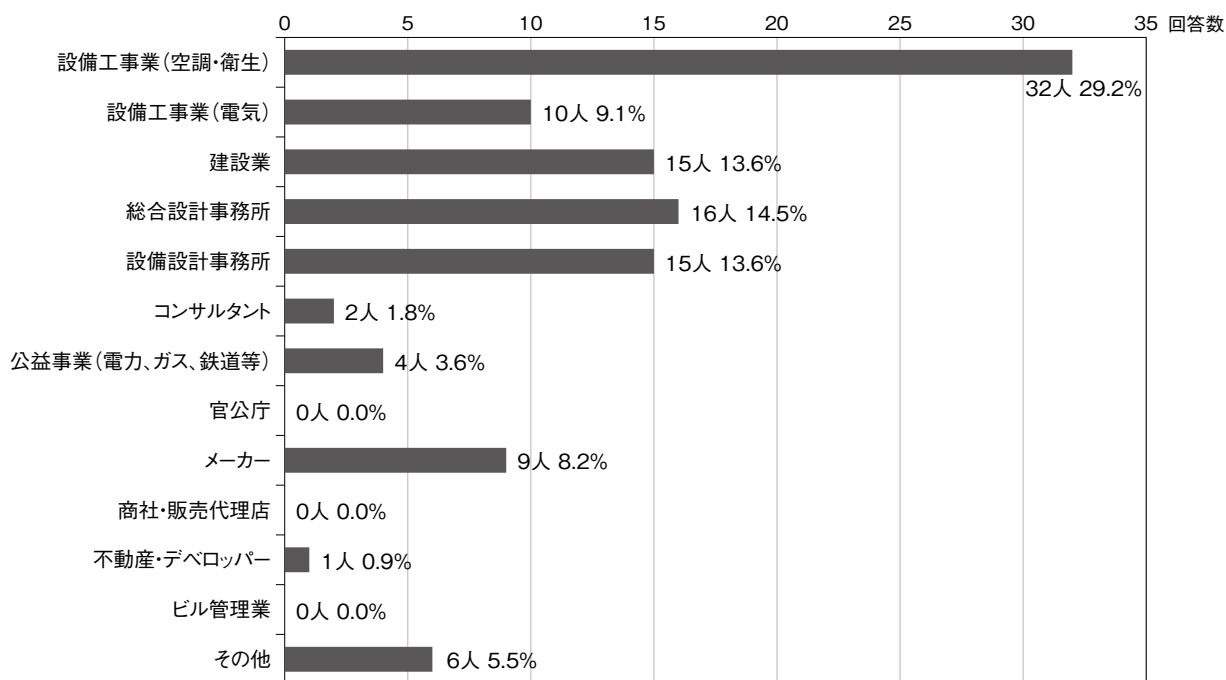


図8 勤務先の業種(n=110)

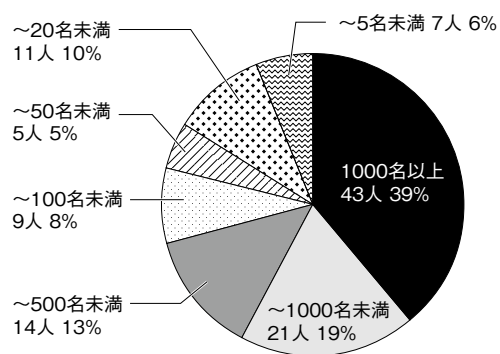


図9 勤務先の規模(就業者数)(n=110)

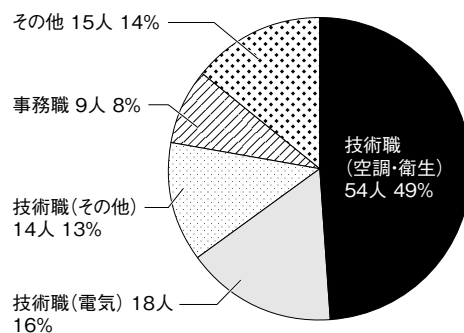


図10 勤務先の職種(n=110)

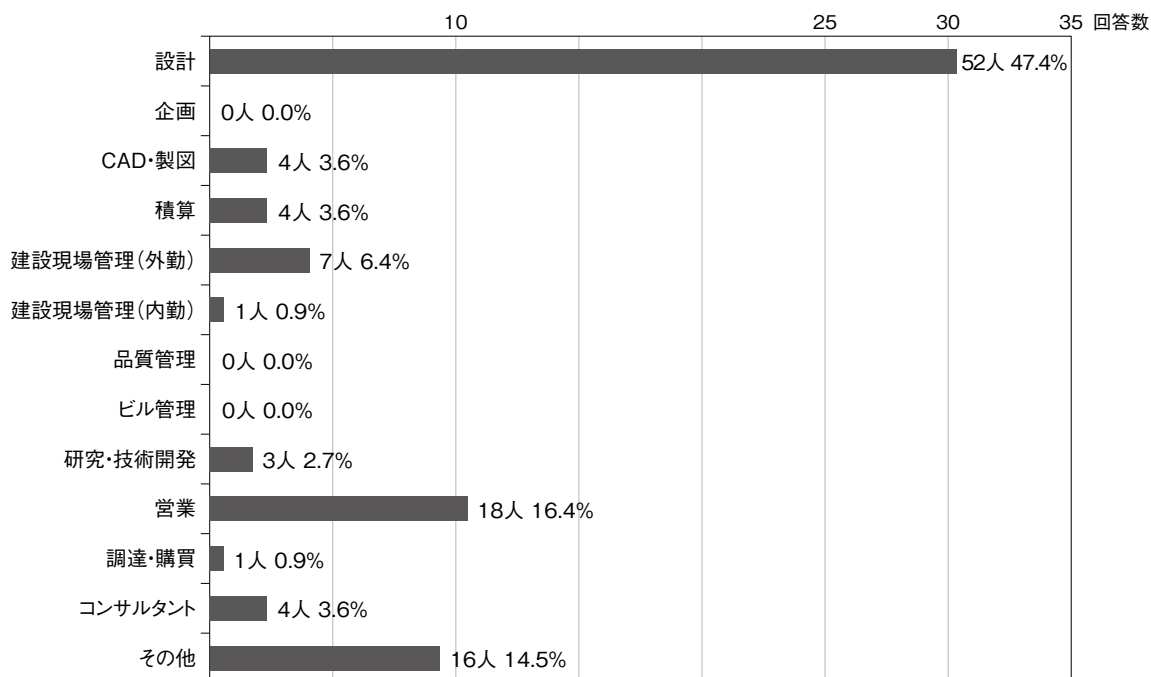


図11-1 現在の業務(n=110)

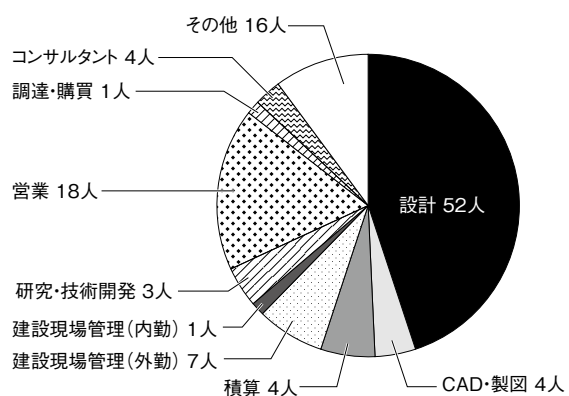


図11-2-1 現在の業務(全体n=110)

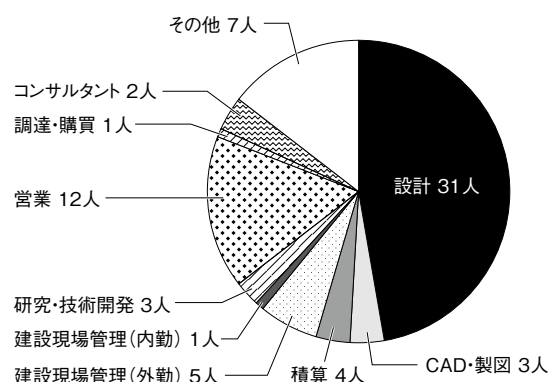


図11-2-2 現在の業務(子供なしn=69)

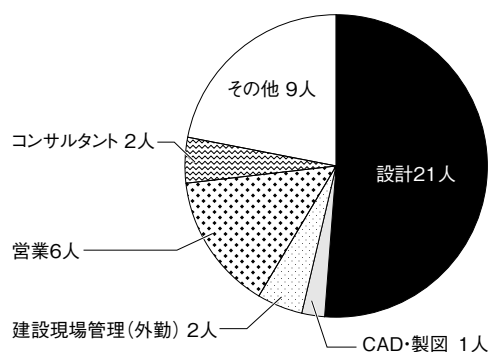


図11-2-3 現在の業務(子供ありn=41)

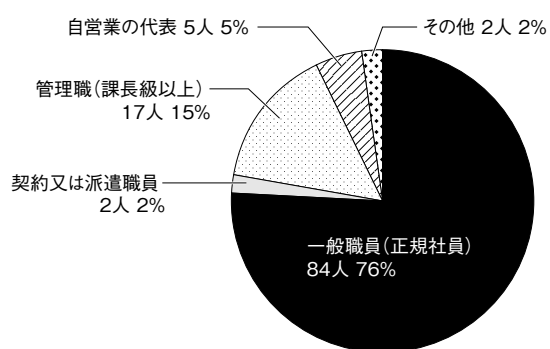


図12 現在の役職(n=110)

2. 女性の働き方に関する意識調査

A. 満足度

A1. 現在の職場環境に満足していますか

現在の職場環境に、「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した人は全体のおよそ80%を占めた（図 A1-1）。年代別でみた満足を感じている人の割合は、どの年代も70%以上であった（図 A1-2）。子供の有無による、満足・不満足 of 割合に大きな違いはみられなかった（図 A1-3）。

A2. 仕事で充実感（やりがい）を得られていますか

およそ90%の人が、仕事の充実感（やりがい）が「大いに得られる」「概ね得られる」と答えた（図 A2-1）。子供の有無による仕事の充実感に大きな違いはなかった（図 A2-2）。

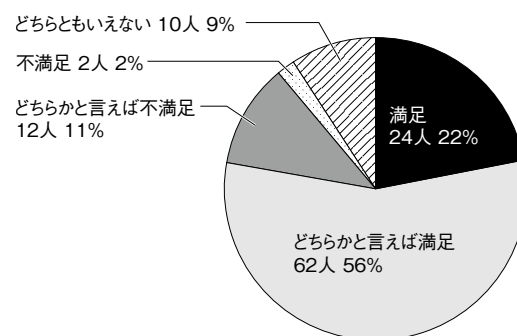
A3. 仕事で充実感（やりがい）を得られるのはどのような時ですか

（A2. で「大いに得られる」「概ね得られる」と回答した方）

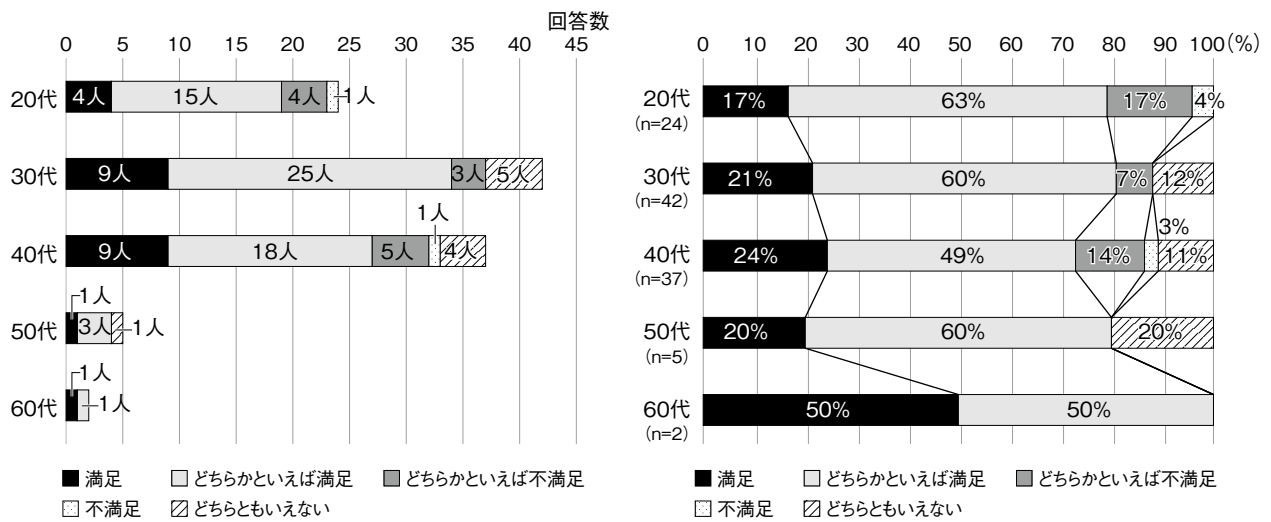
「仕事の充実感を感じるのはどんなときか」という問いには、すべての選択肢が選ばれたが、なかでも「顧客に感謝されたとき」「自分の成長を実感したとき」という回答が多かった（図 A3）。

【考察】

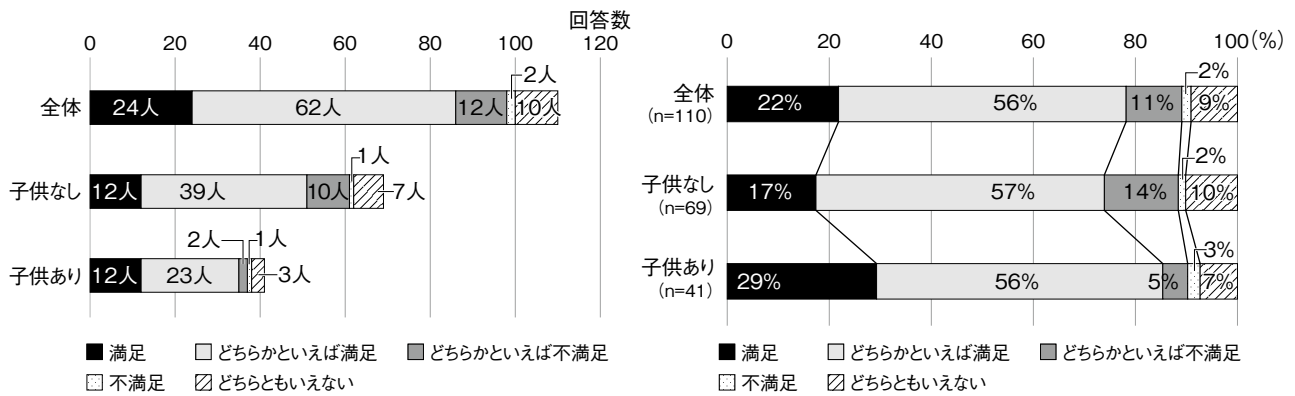
職場環境への満足度は全体・年代別のどちらでみても高いことが特徴的な結果となった。仕事で充実感（やりがい）が得られる人も80%程度と高いことから、今回のアンケート回答者には、仕事に満足と充実を感じる女性が多いといえる。仕事の充実を感じるのは、「顧客に感謝されたとき」「自分の成長を実感したとき」が多く、選択肢以外の回答では「社内外の人たちと一緒に仕事を達成したとき」などがみられた。「評価・成長・つながり」が、充実感のキーワードになっていることがわかった。



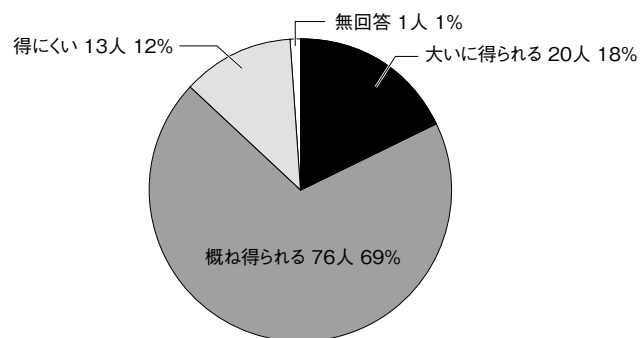
図A1-1 現在の職場環境の満足度 (n=110)



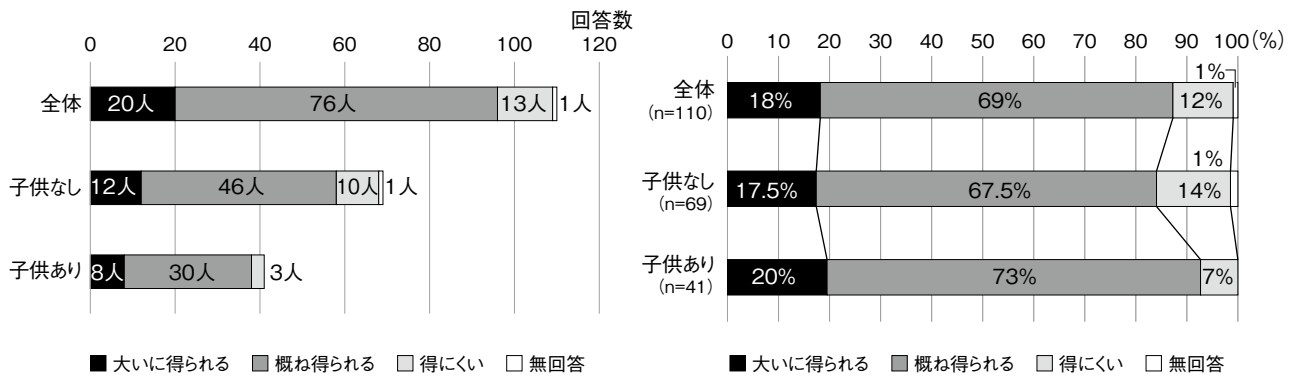
図A1-2 現在の職場環境の満足度(年代別)



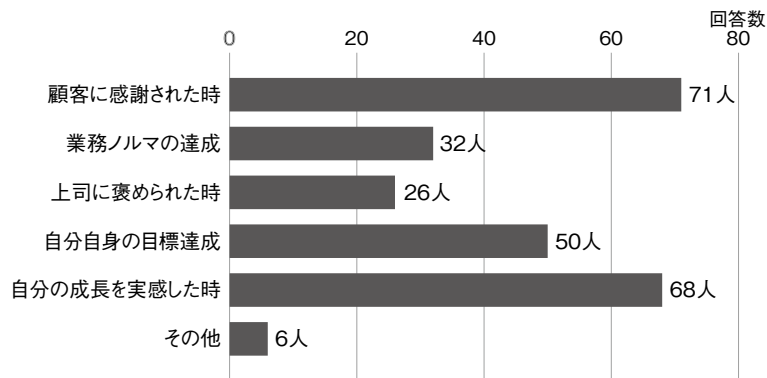
図A1-3 現在の職場環境の満足度(子供有無別)



図A2-1 仕事の充実感(やりがい) (n=110)



図A2-2 仕事の充実感(やりがい) (子供有無別)



図A3 仕事で充実感(やりがい)を得られるのはどのようなときか
(A2 で「大いに得られる」「概ね得られる」と回答した方、複数回答、全回答数=253)

A3. その他の回答 (自由筆記)

- 部下が周囲から評価されたとき。
- 新規分野での業務が評価されたとき。
- 建築物に関わる計画・設計業務に携わっていること自体が楽しい。
- 女性としてではなく、技術職社員として扱われるとき。
- 社内外のさまざまな立場の方々と一緒に同じ目標に向かって仕事をすることで、自身の成長を感じるとともに、人脈が広がりまた次のプロジェクトに活かせるとき。
- お客様や仲間といい現場ができたとき。
- お給料をもらったとき。
- 社内の後輩から質問を受けたとき。頼ってもらえたことが、自分を認めてくれていると感じる。

B. 勤務制度

B1. 現在の勤務時間

全体の 10% が短時間勤務であり、90% が通常勤務であった（図 B1-1）。子供の有無でみると、子供ありの人のおよそ 20% が短時間勤務であった（図 B1-2）。

B2. 現在の職場に多様な働き方を推進する社内支援体制はありますか

図 B2 に示すアンケートの結果から、各選択肢に回答があり、多様な働き方を支援する体制が整備されているということがわかった。なかでも「短時間勤務（子が満 3 歳以降）」「時間休・半休」「看護休暇・介護休暇」に多くの回答が集まった。

B3. 現在の職場の社内支援体制は男女共に活用されていると思いますか

図 B3 では、活用されていると思う人が 30%、思わない人が 48% という結果になった。また、この設問については無回答が 22% と比較的高い結果であった。なお、無回答の中には、活用されているかわからない、という答えが含まれていると考えられる。

B4. 活用したい支援体制はありますか

活用したい支援体制として、全体としては「時間休・半休」「フレックスタイム」に多くの回答が集まり、次いで「在宅勤務」「短時間勤務（子が満 3 歳以降）」の回答数が多かった（図 B4）。

子供の有無でみると、子供なしの人は、活用したいと答えている数がどの選択肢に対しても多い傾向がみられた。それに対し子供ありの人は「フレックスタイム」「時間休・半休」と回答した人が比較的多かったものの、「看護休暇・介護休暇」は少ない傾向がみられた。また、「短時間勤務（子が満 3 歳以降）」は少なかった。

【考察】

「現在の職場に多様な働き方を推進する社内支援体制はありますか」という設問では、支援体制の整備が進んでいる傾向がみられた（図 B2）。支援体制が男女ともに活用されていると思う人は 30% と少なく、認知度が低い可能性もある。支援体制の認知度が高くなれば、仕事と家庭の両立を検討する助けになると考えられる。支援体制を社内に浸透させる方法については、今後、企業側にも工夫をお願いしたい点である。

「活用したい支援体制はありますか」という設問では、全体的には、勤務時間の選択に関する支援体制に多くの回答数を集まり、時間活用に関する意識の高さが明らかになった（図 B4）。

一方で、実際に勤務時間で悩んだ経験があると考えられる「子供ありの人」については、「フレックスタイム」「時間休・半休」は活用したいが、「短時間勤務（子が満 3 歳以降）」は活用したいと感じる度合いの低い実態が明らかになった（図 B4）。その詳細な理由については本アンケートでは分析できていないが、現在の支援体制が働く女性が本当に求めている支援であるのか、改めて考える必要があるのではないかと考えられる。各種の「支援体制がある」の回答数合計 280（図 B2）に対して「活用したい」が 225（図 B4）と少なくなっていることから、ニーズの確認が必要なようである。

その他の回答（自由筆記）には、「育児休暇後も復帰して働きつづけられるのか不安」「年齢が上がっても経験を活かした仕事を続けていける支援体制がほしい」などの声があり、仕事を継続することに不安を抱えていることが分かった。

【参考】改正育児・介護休業法（本アンケートの設問に関する部分を抜粋）

○育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

○短時間勤務等の措置

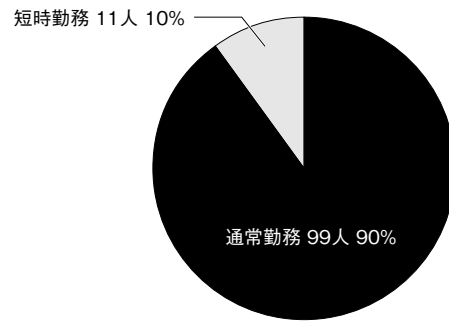
事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

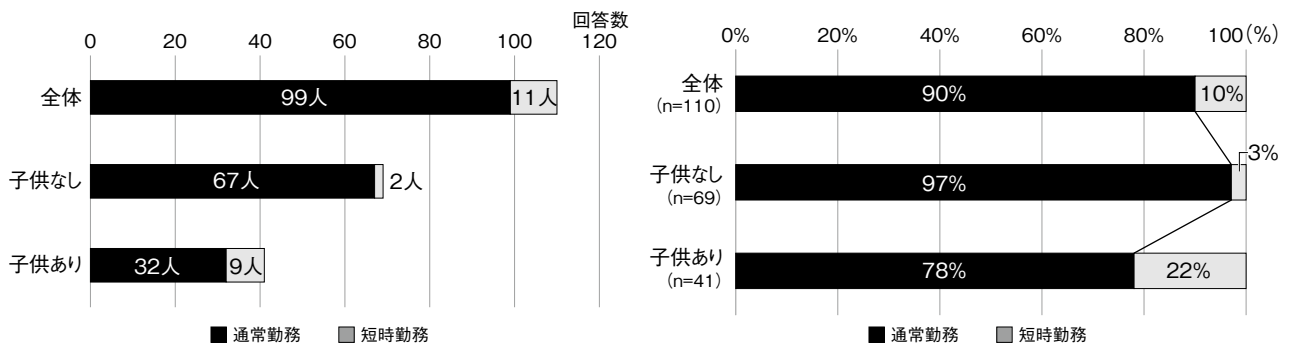
短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、介護費用の援助措置

○介護休暇制度

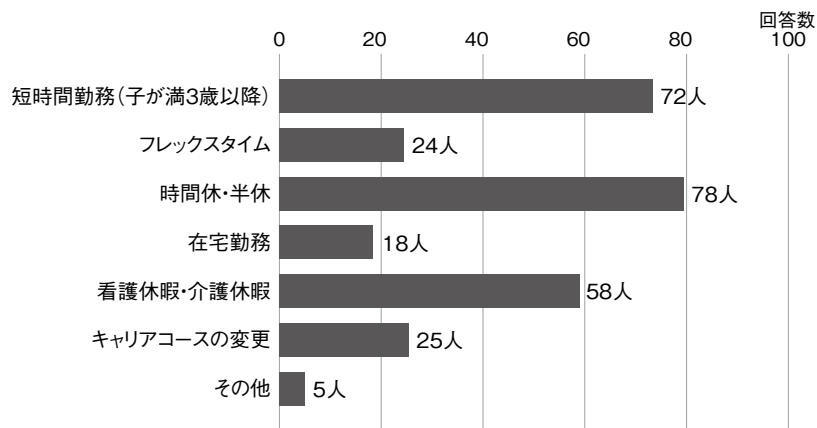
要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる。



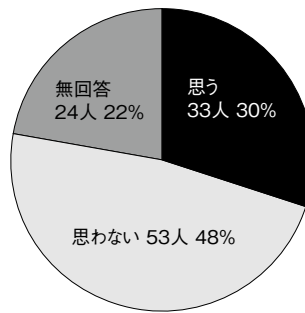
図B1-1 現在の勤務時間 (n=110)



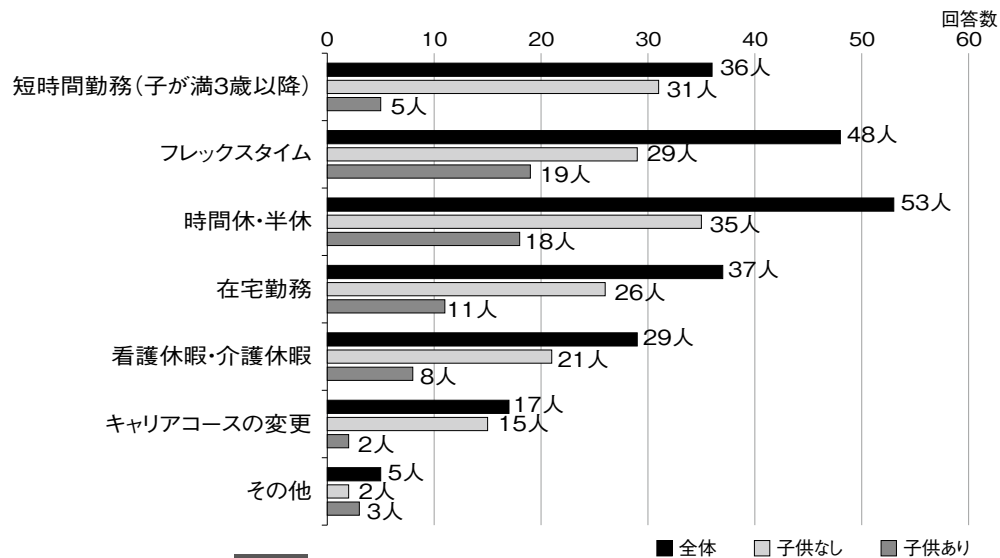
図B1-2 現在の勤務時間 (子供有無別)



図B2 現在の職場に多様な働き方を推進する社内支援体制はあるか
(複数回答、全回答数=280)



図B3 現在の職場の社内支援体制は男女共に活用されているか(n=110)



図B4 活用したい社内支援体制
(子供有無別、複数回答、全回答数:全体=225、子供なし=159、子供あり=66)

B2. その他の回答 (自由筆記)

- 有給休暇は半日単位で時間休はない。
- 自営業でひとり体制なので融通がきく。
- 制度として整ってはいないが、休みを取りやすい雰囲気はある。
- 裁量勤務。
- 育児のための時間外労働免除。
- 社内規程にない場合でも、個別相談により配慮してくれることがある。
- 家族の介護をしながらフリーランスで仕事をしているためすべて当てはまる。

B4. その他の回答 (自由筆記)

- 生理休暇があるが恥ずかしさもあり使ったことはない。
- 育児休暇後に正社員で復帰した女性がいないのでとても不安。
- 活用したいが、立場上、無理だと思う。
- 育休の延長。
- 退職者の復職制度。
- 社内保育園。
- 一定年齢を超えても、経験を生かした仕事を続けていける体制が欲しい。
- 時間休があると助かる。
- 時間在宅があるとキャリアプランをたてやすい。

C. 残業対策

C1.1 カ月のおおよその残業時間

1 か月おおよその残業時間は、全体では「ほとんどない」から「60 時間以上」までばらつきがあった。「20 ～ 40 時間未満」が最も多く 28% となった（図 C1-1）。

子供の有無で比較すると（図 C1-2）、子供ありの人のうち 36% が「ほとんどない」となっており、子供なしの人の 7% と比べ大きくくなっている。

C2. 残業対策に効果的と感じる取り組みは何だと思いますか

図 C2 より、「担当がいなくとも他の人が仕事を代替出来る体制づくり」が 72 人、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」が 60 人でそれぞれ全体の 50% 以上の回答を得た。また「業務時間外会議の禁止」が 45 人、「上司からの声掛け」が 47 人でそれぞれ全体の 40% 以上の回答を得た。複数回答ではあるが、会議に関する項目として「業務時間外会議の禁止」45 人と「会議の時間や回数制限」28 人を合わせると 73 人（66%）となり、比較的多くの回答が集まったと言える。

また、その他の回答（自由筆記）には、「仕事の取り過ぎをやめる」「工期と請負金額にゆとりがほしい」「業務量と人数が合っていない」など、部署・職場単位では解決できない部分に対する意見・要望があった。

C3. 残業対策の取り組みは実際に行われていますか

または行われていると感じていますか

図 C3-1 では、「その他」を除く 10 項目の選択肢のうち、全体の 30% 以上の回答を得たのは 2 項目で、「残業禁止日の設定」と「上司からの声かけ」であった。対してそれ以外の 7 項目は全体の 10% 未満の回答であった。

その他の回答の中に、「建築業界は長時間労働をしないと評価してもらえない業界」であり、残業対策が行われていないという意見があった。

また、計画的な残業禁止日の設定について、「ノー残業デーはあるが形骸化している」「業務を先送りするだけで意味がない」といった意見が複数あった。

C2 と C3 の設問に対するその他の回答（自由筆記）には、「PC の強制終了」「入退管理」「残業の申告制」など、体系的な対策に関する意見が複数あった。また、「担当が一人だと時間を掛けざるを得ない」「業務を処理できるかどうか」に対し「業務細分化、分散指示」「ルーチンワークの標準化」「情報共有の充実」「技術力の底上げ」など、業務の平準化と共有に関する意見もあった。

分 析

図 C1-2 において残業時間の中位をみると、子供なしの残業時間は「20 ～ 40 時間未満」であるが、子供ありでは「10 ～ 20 時間未満」となった。子供の有無が残業時間の差に表れている。

C2 と C3 の設問は複数回答可としたため回答者あたりの平均回答数を算出した。C2 の設問は全回答数 = 381、全体 n = 110、平均回答数 = 3.46 で各人が平均して 3 個もしくは 4 個の取組みについて効果的と回答している。C3 の設問は全回答数 = 145、全体 n = 110、平均回答数 = 1.32 で、平均して 1 個もしくは 2 個の取組みについて行われていると回答している。

図 C3-2 において、C2 と C3 の設問の回答を比較した。

C2 の設問で「他の人が仕事を代替できる体制」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」を選んだ回答者が全体の 50% 以上、「業務時間外会議の禁止」を選んだ回答者が全体の 40% 以上いたが、C3 の設問ではどれも 10% 以下だった。実行されていないものの効果的と考えている人は多いと考えられる。

「上司からの声掛け」は 44% の人が効果的と思っており、36% の人が行われていると感じている。対策と効果の実感が合致している例といえる。

「計画的な残業禁止日の設定」は C2 の設問の回答数に対し C3 の設問の回答数がやや多かった。その他の回答（自由筆記）で「形骸化」「徹底されていない」「他の日に業務を先送りするだけで効果がない」など効果に疑問を呈する意見が挙がった。

【考察】

C1 の設問では単純な 1 か月の残業時間数をたずねており、子供ありの人は残業をできるだけ避けていると思われる。ただし、子供ありの人でも 60 時間以上まで一定数の回答者が存在している。これに対し、子供の年齢が高い、もしくは家族・地域での保育によって残業が可能となっているのかなどの事情は調査できていない。残業がない・少ない人は「効率よく仕事をし、時間内に終わらせている」場合のほか、「残業をしなければならない立場にいない」あるいは「残業なしの職種を自ら選んでいる」可能性も考えられる。

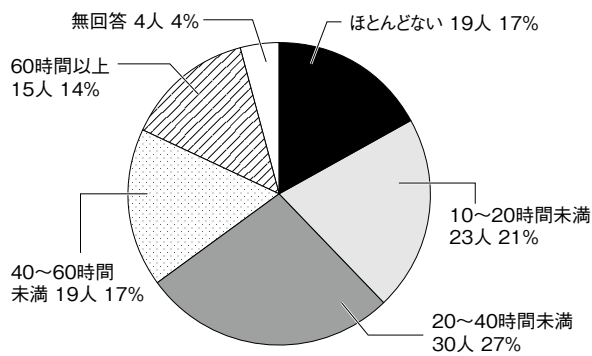
残業対策には業務時間などに制限を設け強制的に残業させないものと、残業しない・させないための取り組みやその取り組みにプラスの評価を与えるものなどがある。C2 の設問からは、後者の取組みを効果的と感じる人の多いことが分かる。しかし、C3 の設問においてそれらの取組みが行われているという回答は少なかった。

「上司からの声掛け」や「残業禁止日の設定」は実際に行われているとみられるが、その他の項目の回答数は少なかった。アンケート回答者の企業においては残業対策があまり実施されていないか、実施されていても効果を実感されていないようである。

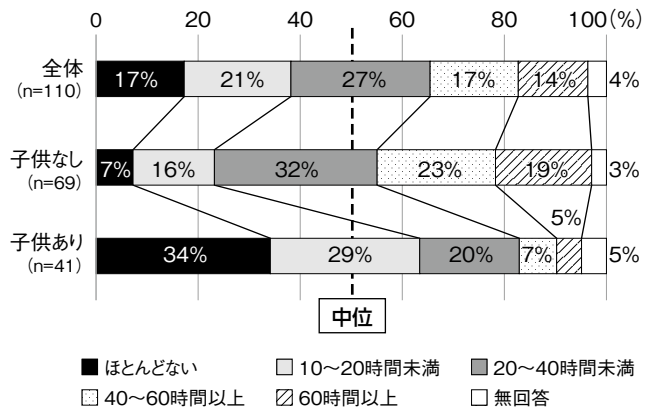
図 C3-2 において、「上司からの声掛け」や「残業禁止日の設定」は対策と効果がある程度合致している一方、乖離している項目がある。一つは「会議の時間や回数制限」「業務時間外会議の禁止」のような、必然的に拘束され、他の業務に割きたい時間を消費してしまう会議に関する項目である。もう一つは、「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」や「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」といった間接的に残業対策となり得る社内の仕組みについてのものとなった。これらについては効果的と思う人が特に多く、期待される施策である。

その他の回答（自由筆記）に「長時間労働をしないと評価してもらえない業界」とあるように、成果品の質が評価の対象となる業務内容の場合、評価を得るためには時間を掛けざるを得なくなり、長時間労働が常態化すると考えられる。また、長時間労働を受け入れられる人にはより多くの業務を任せられるため、周囲がプラスの評価をしている場合があるのではないだろうか。

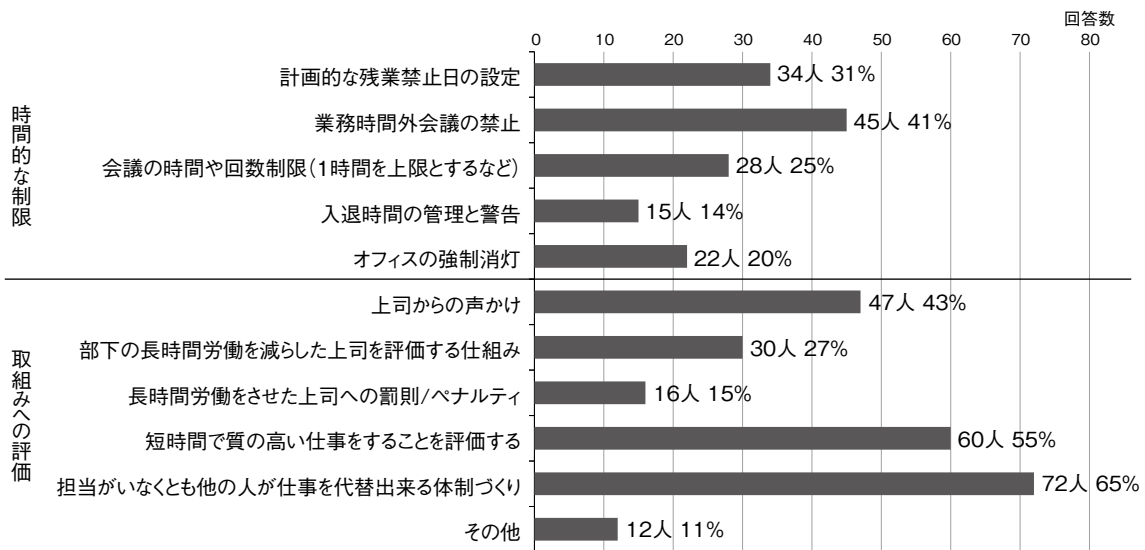
昨今の社会全般の働き方として、柔軟で多様な働き方が促進されていることから、建設業においても「代替できる体制」や「短時間で質の高い仕事をすることを評価」する体制を整えることが求められている。従来の「長時間労働をしないと評価してもらえない業界」を変えるきっかけになるのではないかと考えられる。



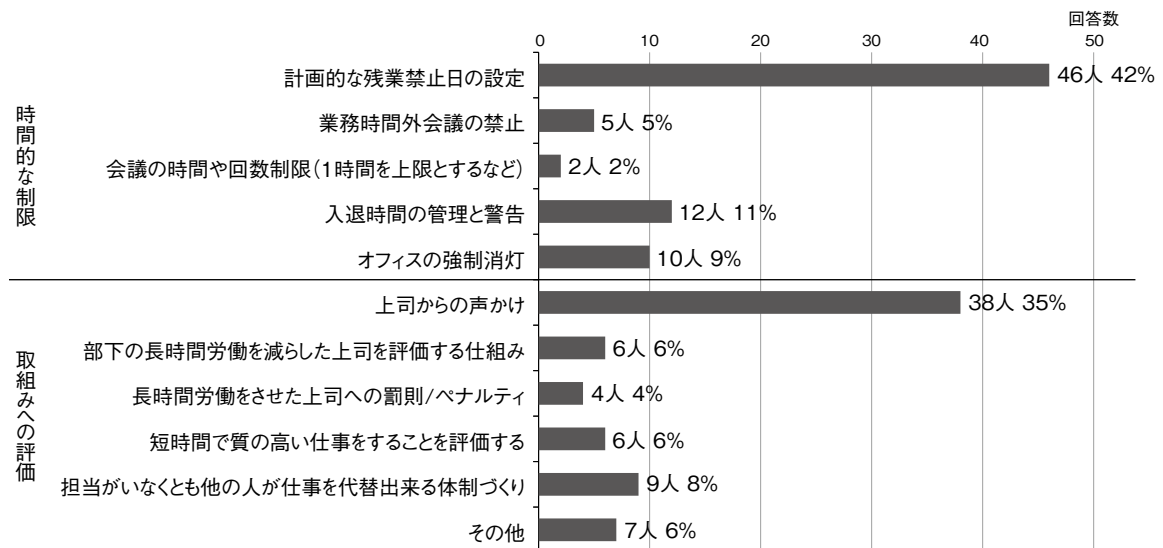
図C1-1 1ヵ月のおおよその残業時間(n=110)



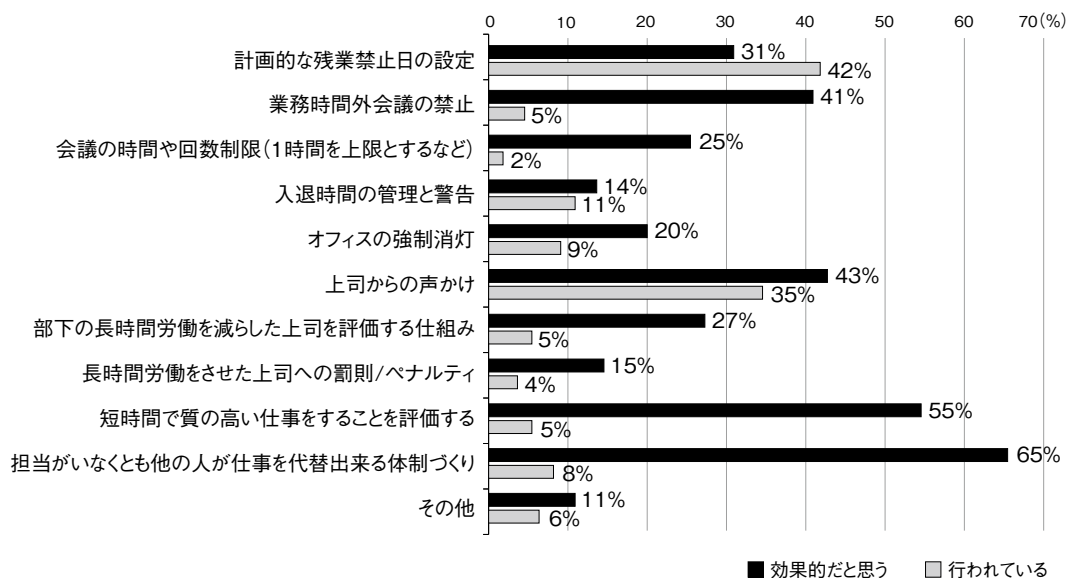
図C1-2 1ヵ月のおおよその残業時間(子供有無別)



図C2 残業対策に効果的と感じる取り組み
(複数回答、%は全体n=110 に対する割合)



図C3-1 残業対策の取り組みは行われているか(複数回答)
(複数回答、%は全体n=110に対する割合)



図C3-2 「図C2 効果的と感じる取り組み」と「図C3-1 実際に行われている取り組み」の回答の比較
(%は各項目の回答者全体n=110に対する割合)

C2. その他の回答 (自由筆記)

システム・体制など

- ・システム開発等による、業務の省力化。
- ・パソコンを強制的に遮断する。
- ・例えば18時以降に、メールや電話ができなくなる、パソコンが使えなくなるなど強制的なシステムの停止を行う。
- ・管理職の残業禁止。
- ・残業する場合は申告制とする。何を何時までにするなど上司へ報告する。
- ・プロジェクトや会議の1部署あたりの参加者を制限する。
- ・現場という狭きエリアが無法地帯になっていると知ってほしい。

業務配分・人員配置

- ゆとりのある工期と請負金額。仕事量に見合った人員配置。
- 従業員数を増やす。業務量と人の数があっていない。
- 仕事の取り過ぎをやめる。
- 取組案件の選別。
- 仕事のかたよりが発生していないかチェックし、調整を行うための人員を置く。
- 各部署が社会の状況と、会社の状況と、現場の状況をきちんととらえる。
- 仕事の細分化と分散指示・ルーチンワークの標準化。

個々の対応

- 能力が達しないため時間が掛かるのか仕事が多すぎるのか、長時間労働の理由を見極めることが重要。
- サービス残業をせず残業時間をはっきり上司にアピールすることで、仕事量の調整をしてもらう。

C3. その他の回答（自由筆記）

システム・体制など

- 業務運用に欠かせないシステムの時間制限。
- PC の強制終了・残業許可制など、勤怠申請承認システムの導入。
- 帰社時間宣言をして、延長する場合は改善案をもって申告制としている。
- 残業対策は甘いと思うが、土日出勤は入退室管理がされている。特に日曜は事前申請が必要であるため、比較的休みやすいと思う。

残業禁止日

- 残業禁止日を設定していたが、殆どの人はやることをやっても帰っており、仕事が増えるだけで全く意味のない制度となった。
- ノー残業デーはあるが、あまり徹底して行われていない。
- ノー残業デーはあるが、形骸化している。

実態

- 担当者ひとりで全てを抱え込むと時間をかけざるを得なくなる。社内での情報共有の充実と技術力の底上げが必要。
- 何も行われていない。特に建築業界は長時間労働をしないと評価してもらえない業界になっている。
- 全く行われていない。ただし、女性であることを理由に残業拒否する女性社員には、なるべく残業させないようにしている。
- 現実的に時間の管理は業務が処理できるかどうかなので残業を減らすのは難しい。

D. 就業継続

D1. 仕事と家庭の両立に不安を感じたことがありますか

仕事と家庭の両立に対する不安感は、「強く感じたことがある」「感じたことがある」を合計しておおよそ 75% の人が感じたことがあると回答し、ほとんどの人が何らかの不安をもって仕事を続けている状況である（図 D1-1）。

中でも子供ありの人・配偶者ありの人はおよそ 80% が「強く感じたことがある」「感じたことがある」と回答し、子供なしの人・配偶者なしの人よりも 10% 程度多かった（子供なし 72%・配偶者なし 69%）（図 D1-2、図 D1-3）。

特に配偶者の有無で「強く不安を感じたことがある」と回答した人の割合に 10% 程度の差がみられた（配偶者あり 26%・配偶者なし 17%）（図 D1-3）。

D2. 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由はなんですか

仕事と家庭の両立に対する不安の理由として、10 項目の選択肢と自由筆記形式の欄を用意し、複数回答可で回答を得た。

回答者あたりの平均回答数はおよそ 2 となった。

図 D2-1 において、全体および子供の有無で仕事と家庭の両立に対する不安の理由を比較するため、『回答率』（回答数 / 回答者数（全体 n=110、子供あり n=69、子供なし n=41））を算出し、比較を行った。

全体としては「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため」が回答数の 39% で第 1 位、「朝礼・土日がない・有休がとりにくいなど時間の自由がきかない」が 31% で第 2 位であり、時間の制約・拘束に関するものが上位を占めた。次いで、「勤務時間に合う子供の預け先の確保が困難」と「病児の預け先がない」という預け先・保育環境に関するものが続いた（図 D2-1-1）。

子供ありの人のうち、およそ 50% が「病児の預け先がない」を選択しており、「勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため」も 3 分の 1 の人が選択している（図 D2-1-3）。

「勤務時間拘束・勤務時間外業務」、「転勤」、「親の介護」は子供なしの人の回答率が高い（図 D2-1-2）。反対に、「子供の預け先」、「出張」は子供ありの人の回答率が高く（図 D2-1-3）、子供の有無で差がみられた。

分 析

選択肢番号 1～3 を「①時間の制約」、4～6 を「②職場環境・支援」、7～8 を「③預け先」、9～11 を「④家庭の支援」に分類し、分類毎の『回答数割合（分類毎の回答数 / 全回答数（全体 = 222、子供なし = 138、子供あり = 84））』を算出したところ、全体では「①時間の制約」に関する『回答数割合』が 38% と最も高く、次いで「②預け先」「③職場支援・環境」「④家庭の支援」が 20% 程度であった（図 D2-2-1）。

子供の有無での比較では、子供ありの人は「③預け先」に関する『回答数割合』が 35%、「①時間の制約」が 31% と高く、子供なしの人は「①時間の制約」が最も高く 43%、次いで「②職場支援」、「④家庭支援」がおよそ 20% の順に高かった（図 D2-2-2）。

複数回答可としたため回答者あたりの平均回答数を算出した。子供ありの人は回答数 = 84、回答者 = 41 人、平均回答数 = 2.05 / 人、子供なしの人は回答数 = 138、回答者 = 69 人、平均回答数 = 2.00 / 人であり、子供の有無で差はみられなかった（図 D2-2-2）。

【考察】

子供ありの人が回答した不安の理由は「③預け先」が最も多く、実態に基づく不安と考えられる。次いで「①時間の制約」の回答数が多い。その他の回答においても、「子育て中の遅刻・早退・欠勤により、迷惑を掛けているという自責の念に耐えなければならない」「短時間勤務のために業務が補助的なものにまわされてしまう」「短時間勤務・育児休暇取得により、昇給・昇格・評価が下がる」などの意見があり、「①時間の制約」が将来のキャリアプランへの不安につながっているとみられる。

子供なしの人が回答した不安の理由は、「①時間の制約」の回答数が多い。担当者制により顧客との直接対応や現場業務などを行い勤務時間外での対応を求められることも多い建設業界において、時間的自由度の無さ・拘束は自分だけでは解決できない面がある。これが「子育て期間に同じ業務を続けることが出来るのか」「続けられた場合でも、業務時間外の対応をどうするのか」といった不安へつながっていると考えられる。次いで「②職場支援・環境」の回答数が多いことから、これらの問題への対応を職場に求めている結果とみられる。

D3. 働き続けるにあたりどのようなことが必要だと思いますか

「働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか」という問いに対し、14項目の選択肢と自由筆記形式の欄を用意し、複数回答可で回答を得た。

各選択肢が多数に支持されており、回答総数が回答者nのおよそ8倍となっている。

図D3-1においては、全体および子供の有無で働き続けるために必要だと考えている事を比較するため、『回答率』（回答数／回答人数（全体n=110、子供ありn=69、子供なしn=41））を算出し、比較を行った。

全体としては「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること」が74%で第1位、「上司の理解と支援があること」が70%で第2位となり、次いで「配偶者の積極的なサポートがあること」が66%となるが、それ以外の業務シェアや保育環境に関することも多くに回答を得ており、また「やりがいのある仕事であると実感できること」も多くの支持を集めた（図D3-1-1）。

子供の有無の比較では、全体的に子供ありの人の回答率が高い（図D3-1-2、図D3-1-3）。特に「両親・親族の育児支援」が必要と答えた人は子供ありの人が63%、子供なしの人が30%と最も差がみられた。次いで「やりがいのある仕事であること」、「地域全体の理解があること」、「子供の預け先があること」で大きく差がみられ、子供ありの人が60%以上回答し、子供なしの人の回答に比べおよそ15%高い。

分 析

働き続けるために必要なこととして、D2の設問と同様に、選択肢番号2・8・9・11を「①時間の制約」、6・7・10・12・13を「②職場環境・支援」、1を「③預け先」、3・4を「④家庭の支援」、5・14を「⑤その他」に分類し、分類毎の『回答数割合（分類毎の回答数／全回答数（全体＝861、子供あり＝352、子供なし＝509））』を算出した。「②職場環境・支援」に関する『回答数割合』が36%と最も高く、次いで「①時間の制約」が27%と高く、全体・子供あり・子供なしで大きな傾向の違いはみられなかった（図D3-2-1）。

また、図D2-2-1で『回答数割合』が高かった「①時間の制約」内の選択肢の『回答率』は、図D3-1-1における各項目で45%～60%と、全体的に高い傾向がみられた。

分類毎の『回答数割合』は、各分類内の選択肢数の違いにも影響されているとも考えられるが、図D2-1-1で『回答率』が高かった「①時間の制約」「②職場環境・支援」に関する『回答数割合』が高いことから、仕事を続ける上で、企業の理解と対策が求められていると考えられる。

複数回答可としたため回答者あたりの平均回答数を算出した。子供ありの人は回答数＝352、回答者＝41人、平均回答数＝8.6/人、子供なしの人は回答数＝509、回答者＝69人、平均回答数＝7.4/人であり、子供ありの人の方が、必要と回答した項目が多い（図D3-1-2）。

【考察】

働き続けるためには何が必要かということについてたずねた本項では、「企業・職場・社会・家族」それぞれに求められる項目がある。

「①時間の制約」は、主として企業に対し通勤時間や残業・時短などの配慮を求めた、勤務制度における時間的ハードルの除去である。

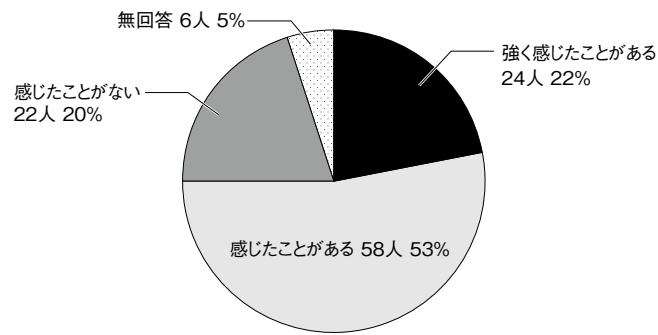
「②職場環境・支援」は、企業に対し復職支援や引継ぎなどの業務シェア体制の整備と、「企業風土」ともいえるべき職場の雰囲気や家庭や子育てと仕事との両立に関する理解と支援を求めている。

「③預け先」は、社会に対して、保育環境の整備を求めるものだが、現実の社会整備が追い付かない中では「④家庭の支援」という、配偶者のサポートをはじめとした特に育児に関する家族の物理的・精神的な協力と支援が必要である、ということだろう。

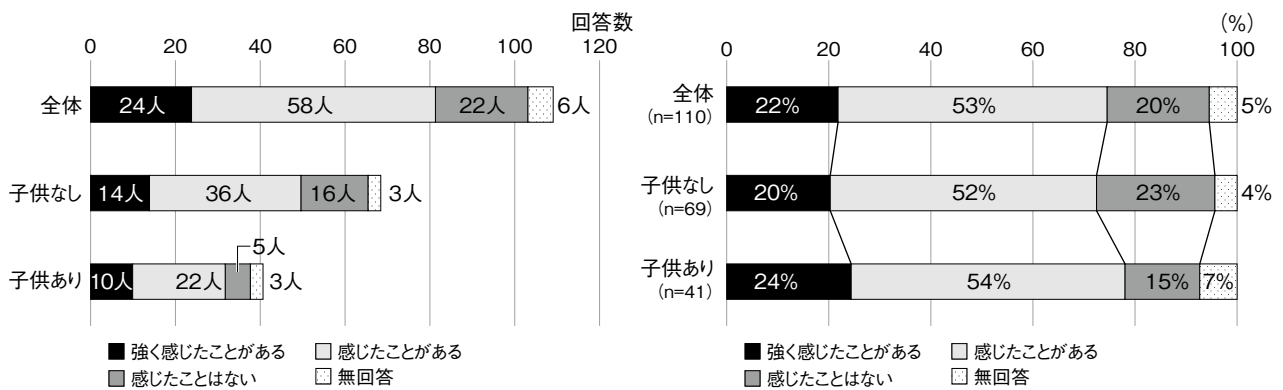
「配偶者や家族、地域全体の理解が必要」との回答数が多いことや、その他の回答（自由筆記）において「女性だけが育児休暇・短時間労働を取り易い社会の中では、現状の課題が改善されない」「社会全体で働き方を見直すべき」「男女共にワークライフバランスが取れた働き方をすべき」等の記述が複数みられるところから、社会全体の女性の仕事と家庭の両立に対する理解が基盤となることは共通の認識となろう。

制度作りはもちろん重要であるが、育児に男性が積極的に参加し、仕事・家事共に男女平等に行うことが普通の社会となること、残業や休日出勤が当たり前の“建築業界の業務体制”を改善することが必要である。その結果、女性が持つ、「時間の制約への不安」、「復帰後のキャリアプランへの不安」を解消することができ、産後も働き続けられる環境が確立できるのかもしれない。

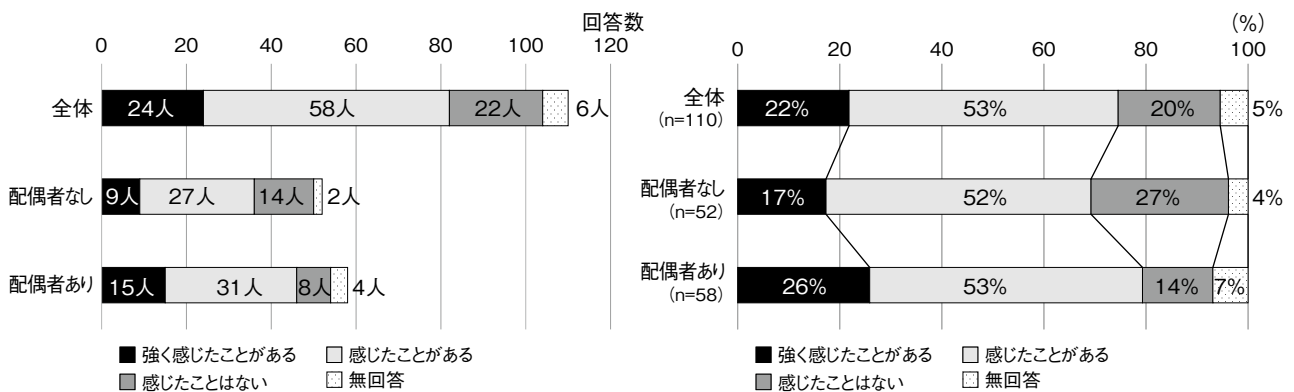
また、その他の回答（自由筆記）では、「安全に配慮してくれる職場だと実感できること」「施工管理という職種が理解されること」など、建設業特有の意見もみられた。



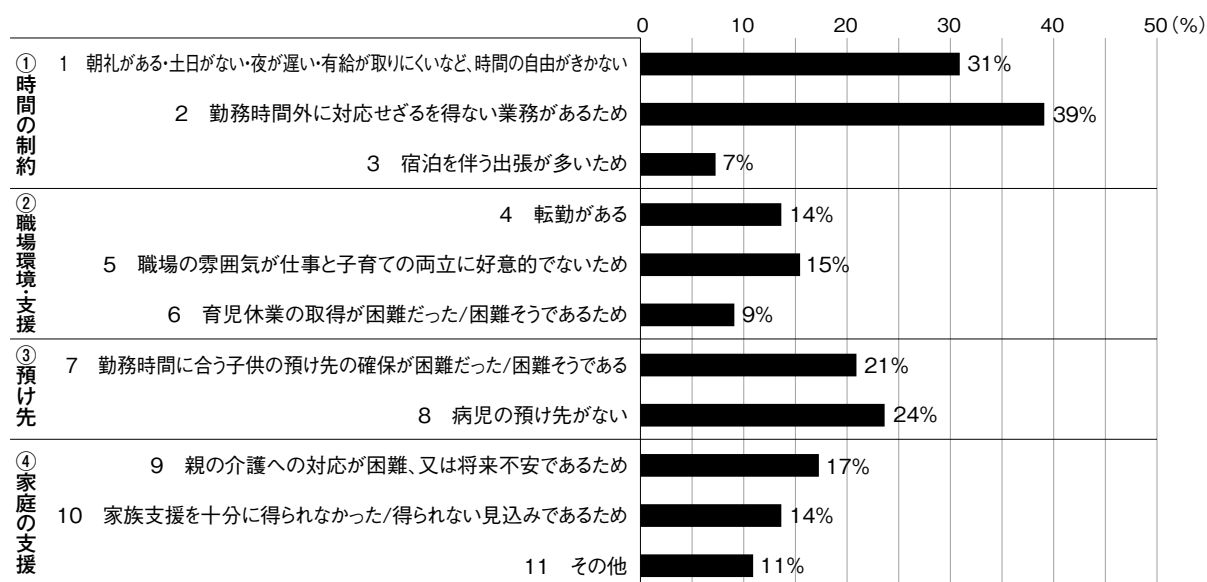
図D1-1 仕事と家庭の両立への不安 (n=110)



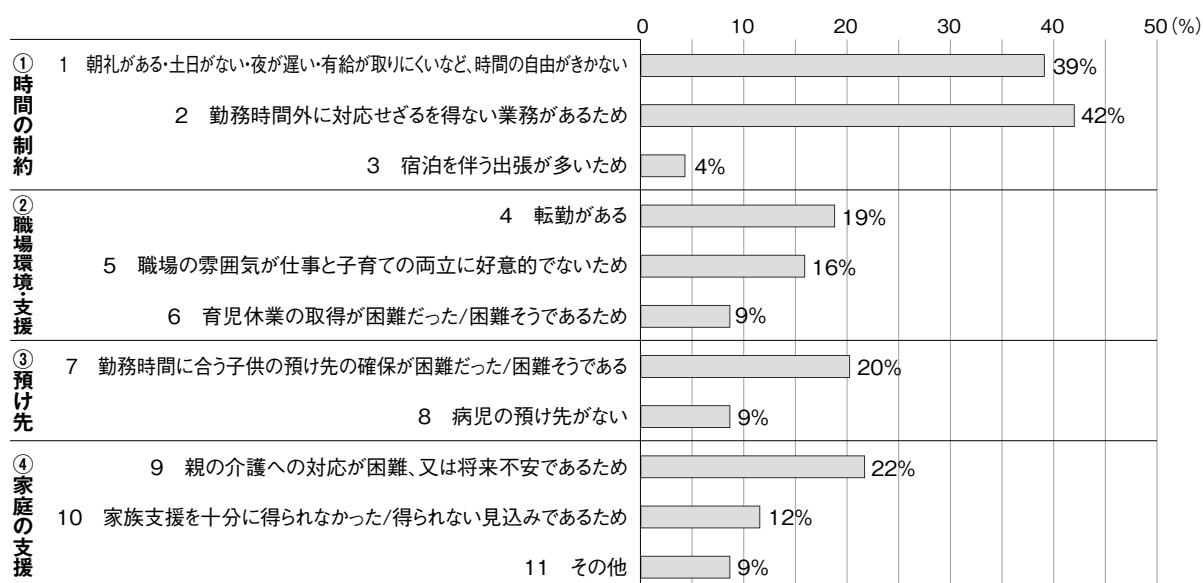
図D1-2 仕事と家庭の両立への不安 (子供有無別)



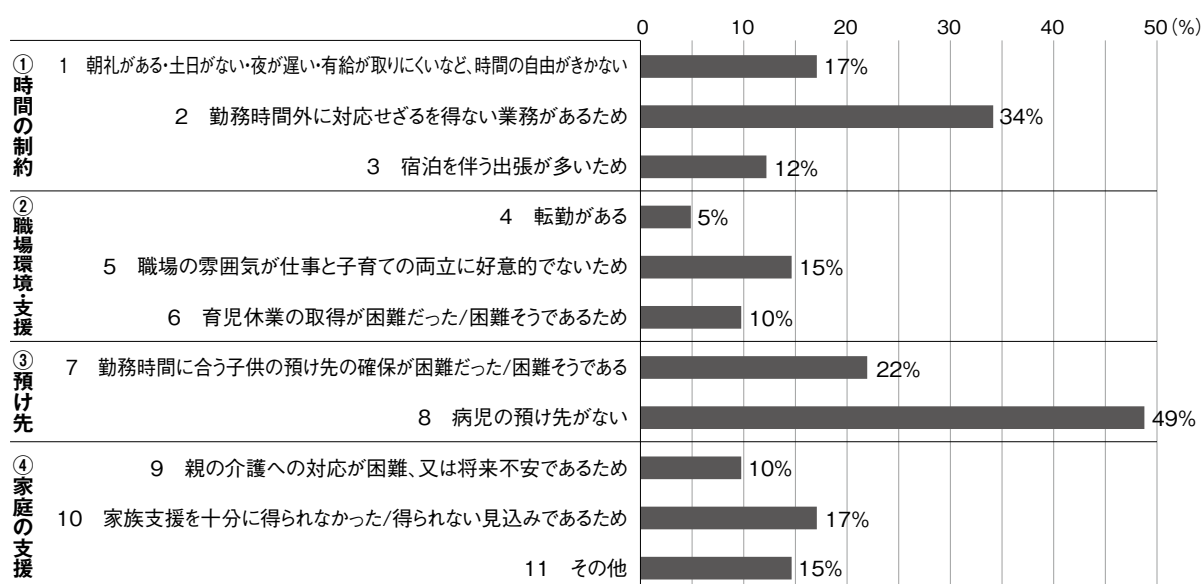
図D1-3 仕事と家庭の両立への不安 (配偶者有無別)



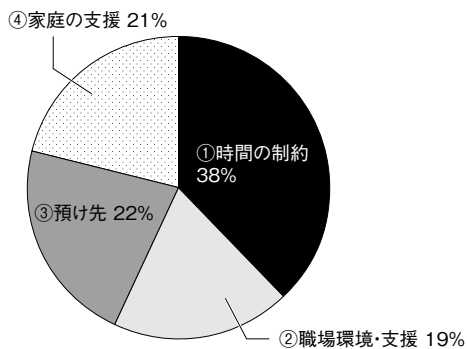
図D2-1-1 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由(複数回答、%は全体 n=110に対する割合)



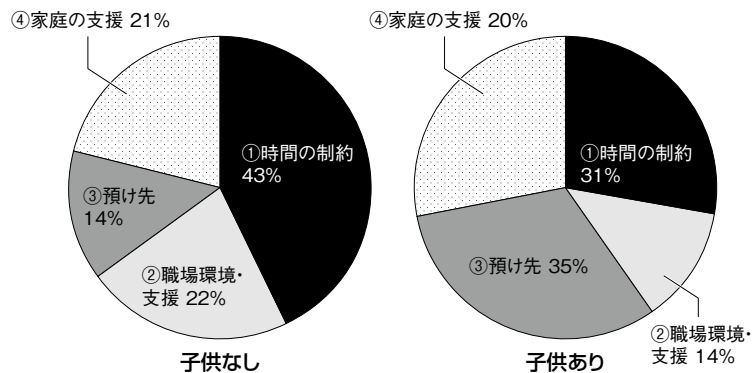
図D2-1-2 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由(複数回答、%は子供なしn=69に対する割合)



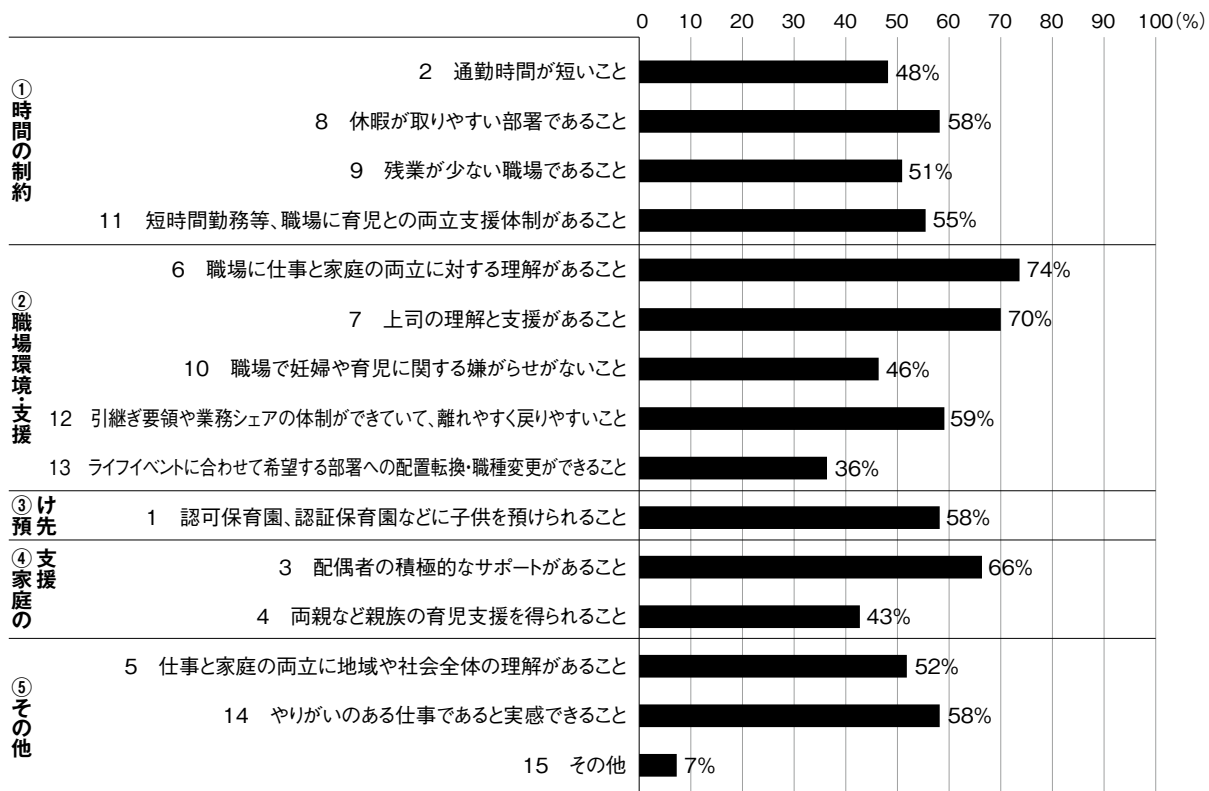
図D2-1-3 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由(複数回答、%は子供ありn=41に対する割合)



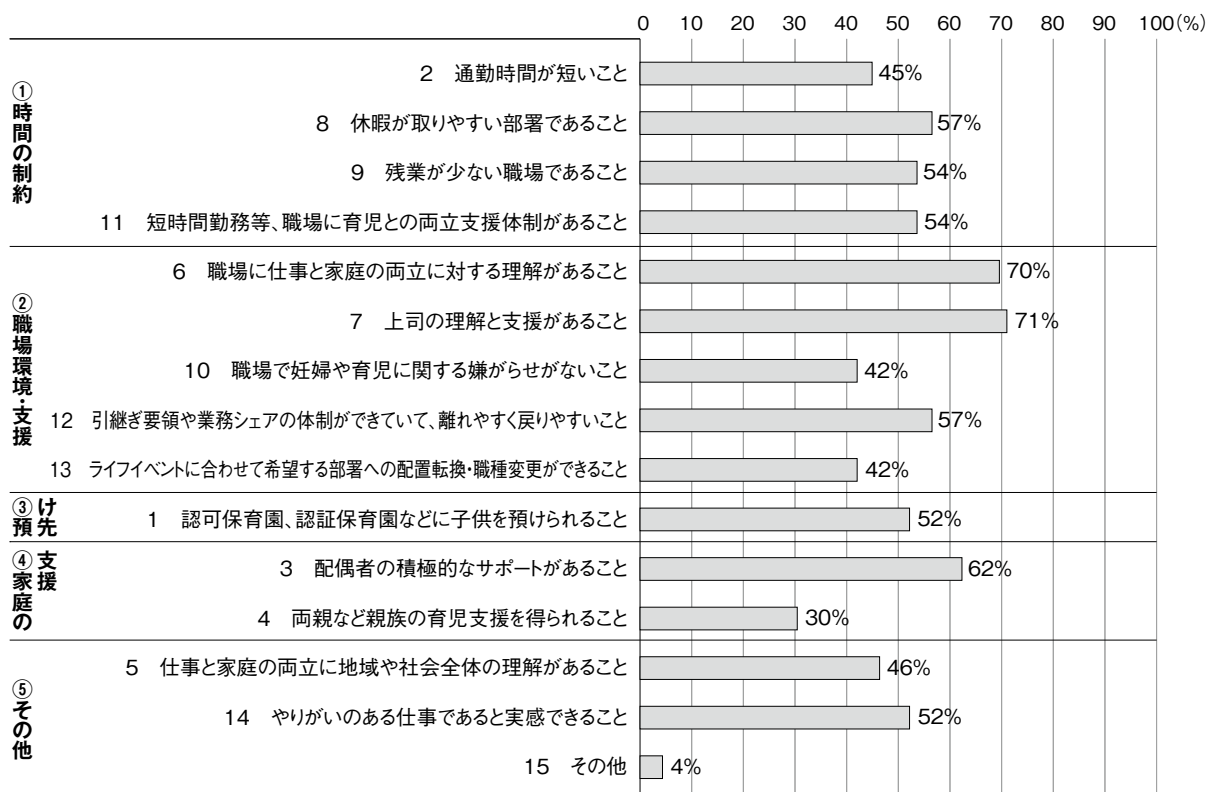
図D2-2-1 分類毎の回答数割合
(複数回答) (全体 全回答数=222)



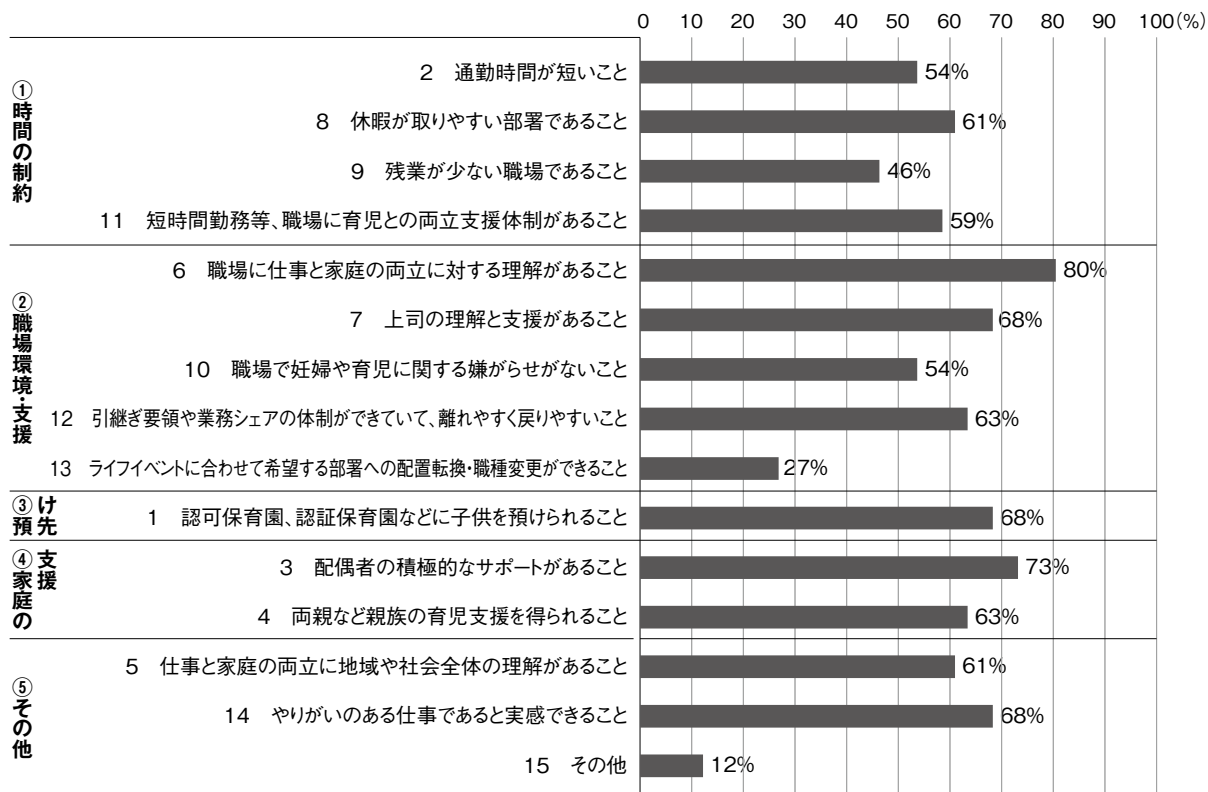
図D2-2-2 分類毎の回答数割合 (複数回答)
(子供なし全回答数=138) (子供あり全回答数=84)



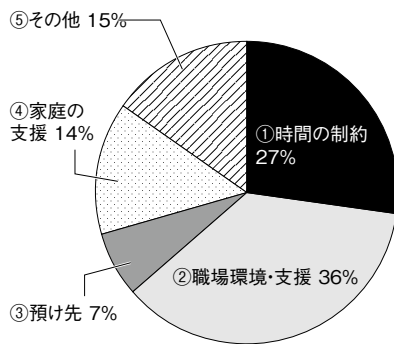
図D3-1-1 働き続けるにあたり必要なこと (複数回答、分類別、%は全体n=110に対する割合)



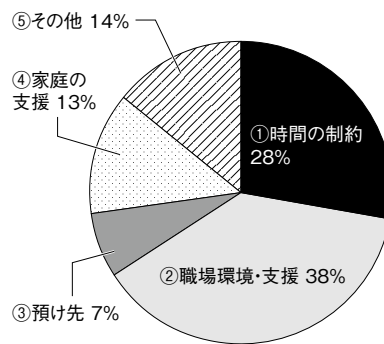
図D3-1-2 働き続けるにあたり必要なこと(複数回答、分類別、%は子供なしn=69に対する割合)



図D3-1-3 働き続けるにあたり必要なこと(複数回答、分類別、%は子供ありn=41に対する割合)

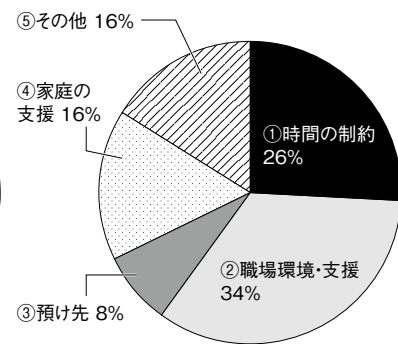


図D3-2-1 分類毎の回答数割合(複数回答)
(全体全回答数=861)



子供なし

図D3-2-2 分類毎の回答数割合(複数回答)
(子供なし全回答数=509)(子供あり全回答数=352)



子供あり

D2. その他の回答 (自由筆記)

- ・社内在男性9割で子育てしている女性もいないため、家庭があってもあまり意識されていない。
- ・家事や育児を自分で行うために通常通り働かないと、仕事は補助的な業務になってしまい、モチベーションの維持が困難だと思う。しかし、評価をしてもらえるほど働くためには、家事や育児はあまり出来ないと思う。その間のどちらも中途半端になってしまう居場所の無いジレンマも両立の不安だと感じる。
- ・子供が小さいうちは遅刻早退欠勤が増え、精神的に迷惑をかけている自責の念に耐えなければならない。
- ・4月から管理職となって、子供ができた場合の産休、育休後は同様に働くことができないと強く感じる。その場合はせっかくここまで来たキャリアをキープできず、自分から降格を願い出ねばならなくなるだろうという気がしている。会社がその場合でも柔軟に対応してもらえるかは、今のところ難しいと感じている。
- ・育休や時短取得者の昇級が著しく遅れる。
- ・担当者が休むと業務が止まってしまう、または誰も知らないという状況に陥る。
- ・保育園は働いているのが基本なので良かったが、小学校が全く働く母親に対する配慮が無い。絶対に提出しないとイケない書類の提出とか、何でもかんでも平日の昼間に実施される。
- ・長時間労働すると頑張っているとみなされ、時短勤務だと仕事を任せられないと感じている管理者が多いのが現実である。今後、育休休暇を取得した場合に仕事を割り当ててもらえないのではないかな不安。
- ・子供が小さいころ、夜泣きもひどくよく熱を出していたので、親子とも負担が大きいと感じた。そこを乗り越えてからは特にない。
- ・女が育児で会社を休むことを甘えだとする社内風土がある。
- ・育児短時間勤務可能な期間に制限があるため。
- ・業務によっては、代理を立てられない場合があるため。
- ・基本的に両立はできない職種と考える。
- ・幼い子供と離れるのが忍びなかった。
- ・夫が同業他社の施工管理職で長時間労働・休日が少ないため夫婦で育児を両立するのが難しそうである。
- ・作業量と日程の調整が難しい場合には、融通がきかない。
- ・結婚を考えたときに、結婚相手が住んでいる場所に勤務地がない。
- ・人数の多い職場では調整してもらえそうだが、限られた人数の中では難しい気がする。

- 時間休がないため、子供の通院などで遅刻早退となってしまう、評価が下がる。
- 育児による短縮時間勤務を取る人が増え、職場に浸透しつつあることから、自分が育児時間を取っていた 2000 年頃に比べると、現在の状況は改善されている。

D3. その他の回答（自由筆記）

- 安全に配慮してくれる職場だと実感できること。
- 育児中などの女性だけが休暇を取り易い、残業をしなくてもいい社会では、現状から改善されていないと感じる。
- 社会全体で働き方を見直さない限りは、キャリアか家庭かの選択、不利な立場の押し付け合い的なことは無くなっていかないと思う。
- 女性もただ働ければ良いと思っているのではなく、男性と同じように自身の成長やモチベーション、評価を求めていると思う。
- 良いことも悪いことも男女でシェアしなければ、いくら保育所を増やしても、育児休暇を伸ばしても根本的な解決は図れないと思う。
- 育休や時短取得者の人事評価制度の確立。
- 男女関係なくライフワークバランスがとれていること。
- ランチや休憩を好きな時間に設定できること。特に内勤だと 12 時～13 時と決まっている。
- 短期間での設計・見積の依頼など、業界全体が無茶な仕事をしないこと。
- 周囲の理解向上が重要だと思う。
- 建設業界全体で、女性技術者の活用を半ば強制しないと、“育休+時短勤務=仕事を任せられない”という風潮は変わらないと思う。その分、当事者のやる気と責任感および上司の理解も必要。
- 理解や支援をしてもらえなくても、現在の状況（残業できない等）に対して、「まあしょうがない」程度に思ってもらえるだけで助かる。
- フレックス勤務又は在宅勤務制度ができること。
- 建設業の施工管理という職種が理解されること。関係者においても理解されていないと感じる。
- 子供が生まれてから復帰しての仕事への取り組みは、「他の人に負けない強みをつくること」を意識してきたが、最近少々疲れ気味です。

E. ロールモデル

E1. ロールモデルの必要性

「自分が働くにあたり、ロールモデルとなる人は必要だと思いますか」という問いに対し、必要と思う人が、全体の70%を占めた。必要と思う人の割合は、子供ありの人が61%、子供なしの人が75%であった（図 E1）。

E2. ロールモデルとなる人（女性）はいいますか

E3. ロールモデルとなる人（男性）はいいますか

ロールモデルとなる女性がいるという回答は32人、男性がいるという回答は31人で、ほぼ同数であった。また、子供ありの人は29%、子供なしの人も29%がロールモデルとなる女性がいると回答した（図 E2、図 E3）。

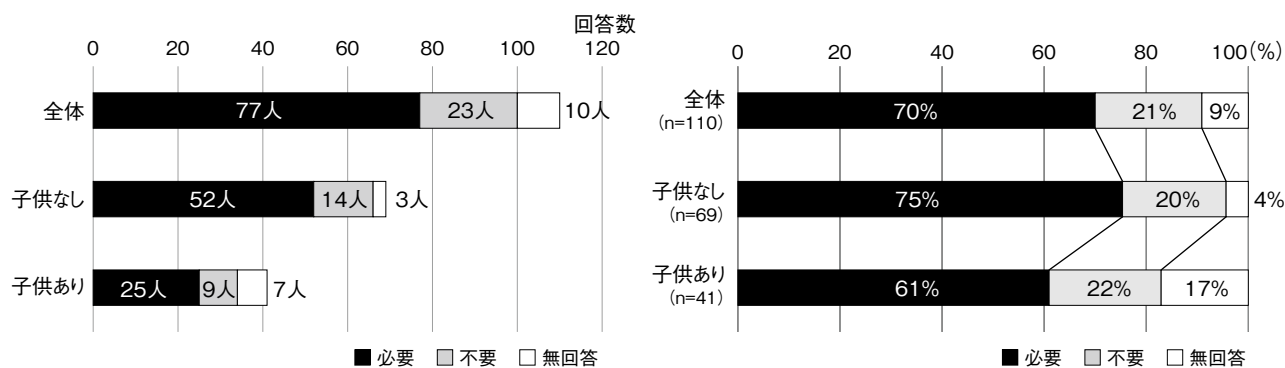
【考察】

「ロールモデル」とは、人事辞典（（株）アイ・キュー Web サイト「日本の人事部」掲載）によれば、「自分にとって、具体的な行動や考え方の模範となる人物のこと。人は誰でも無意識のうちに「あの人のようになりたい」というロールモデルを選び、その影響を受けながら成長するといわれます。」とある。

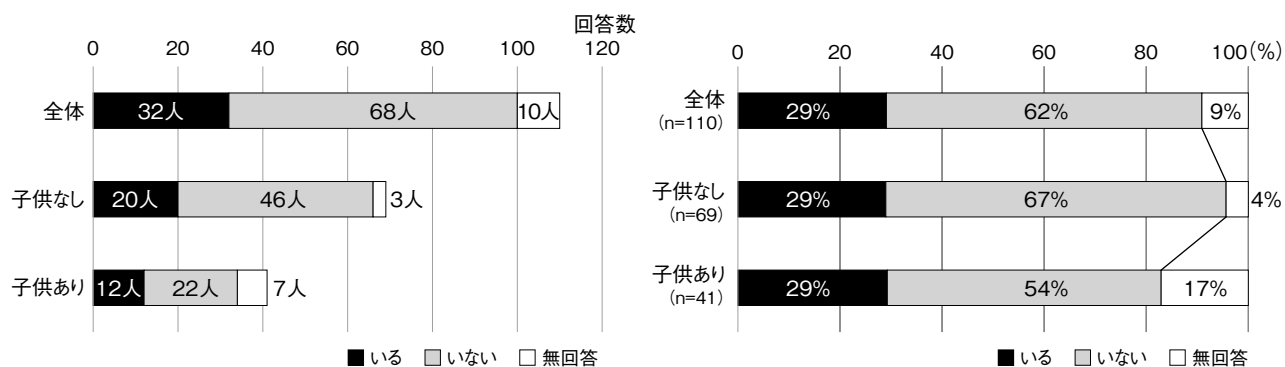
ロールモデルの必要性については、子供の有無にかかわらず70%以上の女性が必要と感じており、単純に理想とする存在を欲しているか、もしくは現実において選択を迫られたときの働き方の「道しるべ」としての実例を欲している。多くの女性が自身の働き方・生き方を模索していることがわかる。

その一方、具体的に女性のロールモデルがいる人は30%程度であった。男性主体の職場といってよい建築・建設業界にあっては、各社内での先輩女性の数が極めて限られており、重ね合わせる模範を見つけにくいことは自明の理である。

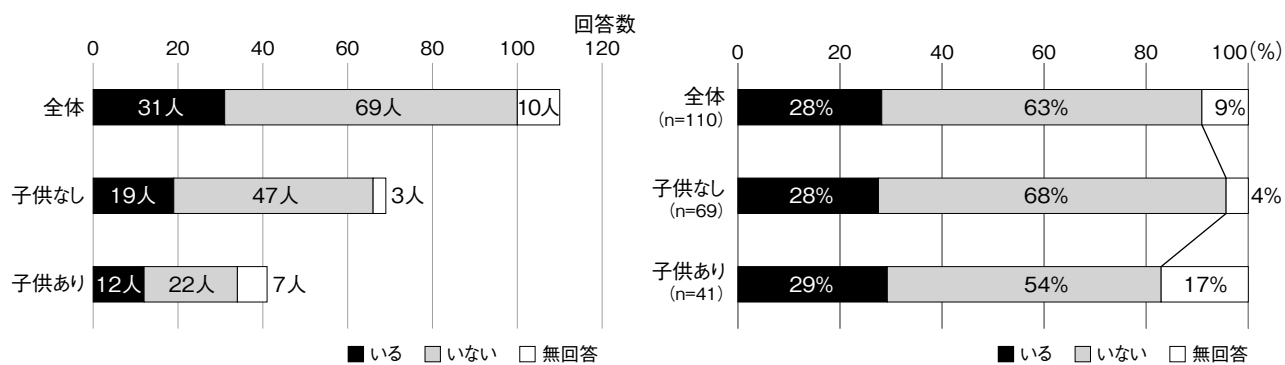
一方30%程度の人がロールモデルとなる男性がいると回答したことには注目したい。業界として男性の比率が極めて高い中、身近な尊敬できる男性を模範とすべき人物として仕事の仕方を模索しているのではないかと推測される。



図E1 ロールモデルの必要性(子供有無別)



図E2 ロールモデルとなる人(女性)の存在(子供有無別)



図E3 ロールモデルとなる人(男性)の存在(子供有無別)

F. 設備女子・働き方への意識

F1. 設備女子の強みだと思える項目はなんですか

設備女子の強みと思われるものは、「気づかいがある」が最も多く 54 人、次いで「場を和ませる」が 49 人、「柔軟性がある」・「親しみやすい」が 37 人であった。回答数が少なかった項目は「やさしい」が 12 人、「直感的・ひらめきがある」が 13 人であった。また、回答者全体における子供ありの人の数は子供なしの人よりも少ないが、「効率的に時間を使う」の回答数は子供ありの 19 人が子供なしの 14 人を上回っていた(図 F1-1)。

配偶者ありの人は、配偶者なしの人に比べ、「効率的に時間を使う」に加えて「持久力がある」「責任感がある」という自負を持っている傾向がみられた(図 F1-2)。

F2. あなたはバリバリ仕事に専念することを優先したいですか

それとも家庭や個人の生活を優先したいですか

子供の有無にかかわらず、仕事と家庭・個人の生活を「半々くらい」に両立させたい人が 87% を占めた(図 F2)。子供ありの人の中では「家庭もしくは個人第一」が少ない。

F3. 将来どのような働き方を目指しますか

将来どのような働き方を目指すかを尋ねる設問では、全体では「マネジメントを主とする管理職」を目指す人が 29%、「技術を主とする専門職」を目指す人が 49% であった(図 F3-1)。子供ありの人のうち「マネジメントを主とする管理職」を目指す人が 42% となった(図 F3-1)。配偶者なしの人および子供なしの人で「マネジメントを主とする管理職」を目指す人は 20% 程度であった(図 F3-2)。

F4. 昇進意欲はありますか

全体では、昇進意欲のある人が 53%、ない人が 45% とあまり差がみられなかった。子供の有無で比較した場合、昇進意欲があるという回答は、子供なしの人の 46% に対し、子供ありの人は 63% と多かった(図 F4)。

【考察】

F1. 設備業界の中で働く女性の強みとして女性自身がどうとらえているのかについては、子供の有無にかかわらず、一般的に強みと言われる「気遣いがある」「場を和ませる」等の項目に多くの回答が集まった。また、子供ありの人は、「効率的に時間を使う」への回答が突出しており、子供ができることで時間の使い方の意識が高まり、さらにそれを強みと感じている傾向がみられた。

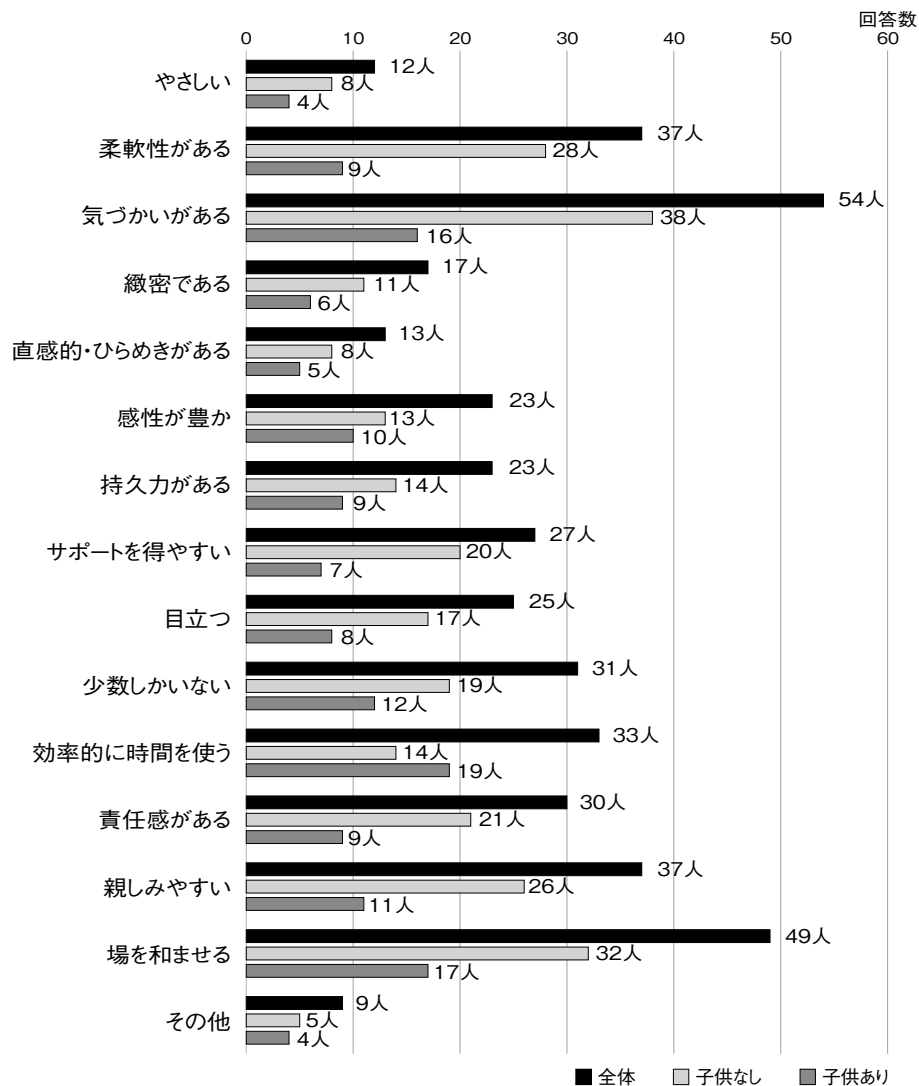
一方で、一般的に女性らしいと考えられがちな、「やさしい」や「女のひらめき」の回答数は少ない。これは、「強み」は仕事上必要と考えている特性の裏返しと考えると、ロールモデルに男性を見据えバリバリ仕事をこなす中においても、「気遣い」を忘れない女性としての特性が強みと思える場面が多いのではないかと想像できる。

F2. 仕事を優先したいか家庭を優先したいか、という問いには、「半々」が極めて多く、ワークライフバランスをうまくとって両立したいという意識が感じられる。「仕事第一」は「家庭もしくは個人第一」に対し若干の優位であったが、回答数からすると明確な差とは言い切れない。子供ありの中で、「家庭も

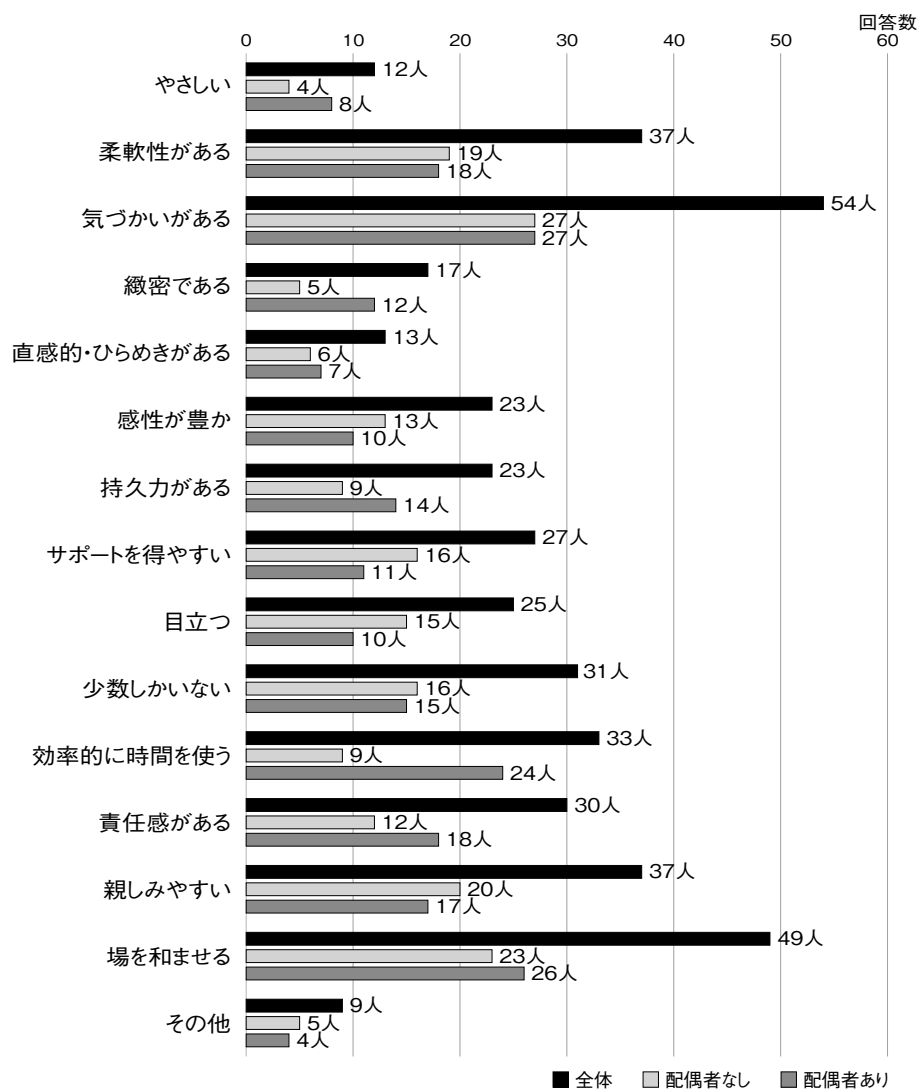
しくは個人第一」が少ないのは、現実仕事と家庭をうまく両立させてきた自負とも考えられる。

F3.の将来の働き方では、全体としては「技術を主とする専門職」を望む人が多いが、子供ありの人では「マネジメントを主とする管理職」と同率で拮抗する。子供ありの人の年齢層がなしの人より高いことから（子供なしは中位 30 代、ありは 40 代、図 F5）、年齢的に会社内の立場として上が見えてくる状況となり、あるいは技術職も年数が上がるといずれ管理職を目標とせざるを得ない給与体系などを見据えたものとも考えることもできる。

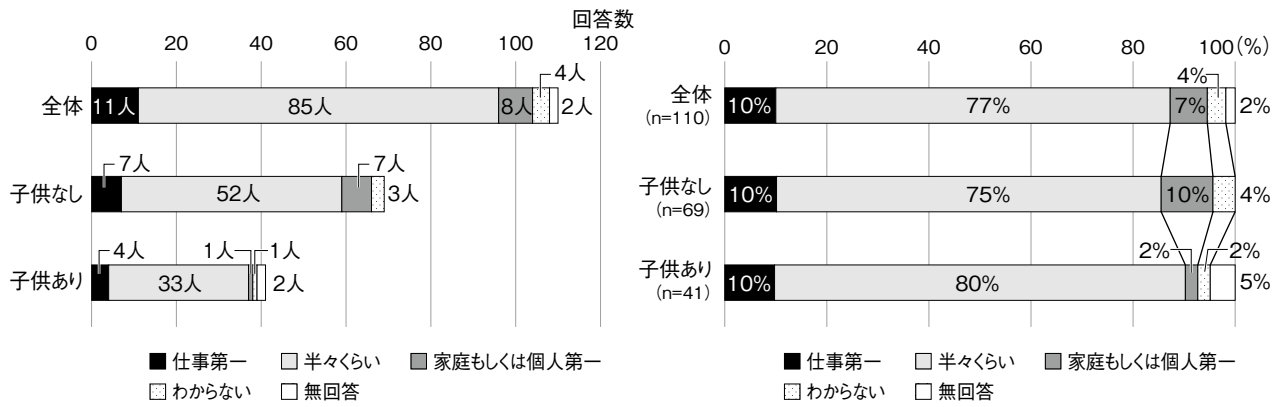
F4.の昇進意欲については、昇進意欲のある人が全体の半分以上となった。男性の調査をしていないので比較ができないが、頼もしい結果となった。F3と同様に子供ありの人でその意欲が高いことは、経験を踏まえた現実と希望の表れと考えられる。



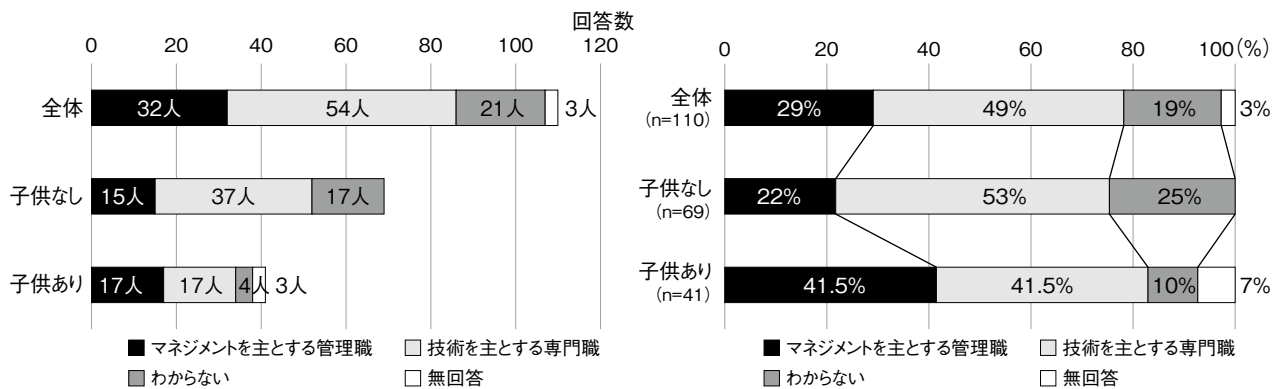
図F1-1 設備女子の強み(複数回答、全体n=110、子供なしn=69、子供ありn=41)



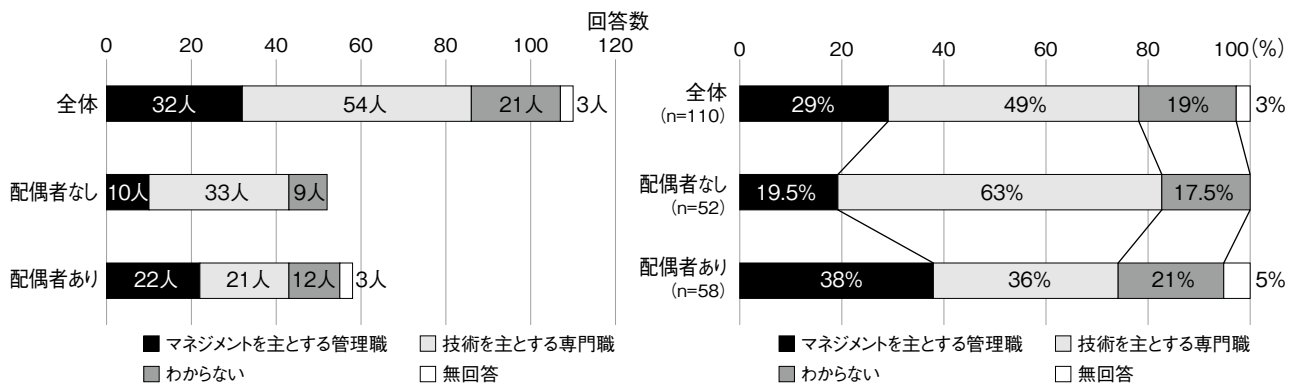
図F1-2 設備女子の強み(複数回答、全体n=110、配偶者なしn=52、配偶者ありn=58)



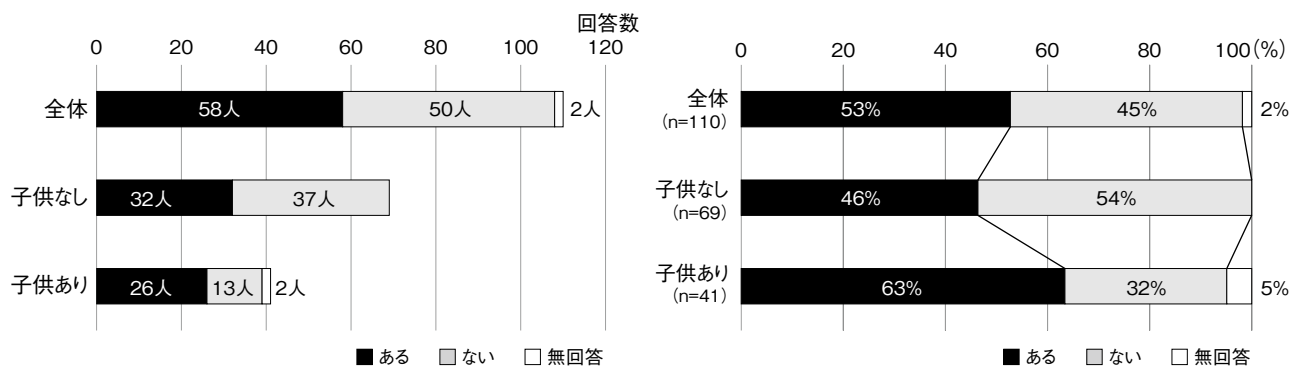
図F2 仕事と家庭・個人生活のどちらを優先するか(子供有無別)



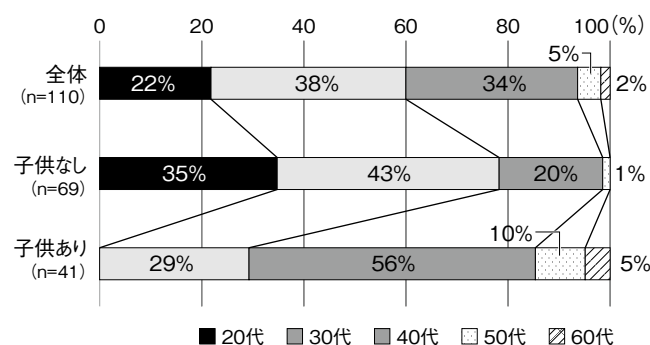
図F3-1 将来目指す働き方(子供有無別)



図F3-2 将来目指す働き方(配偶者有無別)



図F4 昇進意欲(子供有無別)



図F5 年齢構成(子供有無別)

F1. その他の回答 (自由筆記)

特に女性の強みと思われる点 (設問 F1 の選択肢にある内容)

- 打合せ時など、女性が少ないためすぐに顔を覚えてもらえる。
- まだ少数で珍しいので、周囲の方に一度で覚えて頂けるし、何かと声をかけて頂ける気がする。
- 仕事にまじめで、勤勉であると思う。少数なので仕事・プライベート共にお互いを助け合える。しかし、女性技術者として特別視され続けることを望んでいる訳ではなくジレンマを抱えている人が多いのではと思う。
- 協調性がある。

特に女性の強みと思われる点 (設問 F1 の選択肢にはない内容)

- 良い意味で既存のヒエラルキーに囚われていないところが弱点にもなりうるが強みでもある。
- よくも悪くも男性方とは違った見方を持っていること。
- 飾らない。
- 営業職の場合、プレゼン能力が高い。

個人の資質

- 男女を問わず、結局は人によると思う。
- 選択肢の最初の方の項目は設備女子というくくりより、個人の資質のような気がする。
- 女子だから、という考えはない。

その他

- 専門職であるということは、男女に限らず、目標が明確になりやすく、キャリアの形成、モチベーションの維持にも良いと思う。特にライフイベントに左右されやすい社会的立場が弱い女性であればかなりその利点はあると思う。

3. アンケートへの意見、設備女子会への要望など（自由筆記）

(1) アンケート実施方法に対する意見

- 小さな会社なので、アンケート回答に正直戸惑った。

(2) 女性の働き方に対する意見

- 既婚 / 未婚、子供あり / なしで働き方がまったく変わる。
- 男性社員とは同じ仕事はできないと思うことも多い。
- 社内の総合職などのモデルがないので想像しにくい。
- 建築設備業界ではまだまだ難しい。
- 男性の意識が変わらないかぎりお飾り的な存在である。
- 多様な働き方に対する意識改革は男性だけ・女性だけでは進まない。
- 「女性」を振りかざす女性が周囲のモチベーションを下げる。
- 均等法世代から時代を経て、今後はシステムティックな支援が必要である。

(3) 設備業界に対する意見

- ライフイベントの変化に柔軟に対応できる仕組みになっていない。
- 設備の認知度が上がることが大切である。
- 男女関係なく、技術者として多様な人がいることを理解してもらえるとよい。

(4) 設備女子会への期待あるいは有意義性に対する意見

- 注目度が高い。
- 設備女性の地位の確立と尊重のために活動と存続を応援する。
- 社内には女性総合職が少なくモデルが不在で今後の自分の働き方を想像できず不安に感じるので、設備女子会の先輩がたの経験・お話を伺える機会があると嬉しい。
- 会社単独ではなかなか職場環境の改革は難しいので、会を通じて子育てや介護しながらもキャリアをあきらめなくてよい環境へ業界全体でもってほしい。
- 今後ますます活動が発展していくことを期待。

(5) 交流会など設備女子会活動に対する意見

- 子供がいるので日中の開催を希望。
- オフィス見学やアカデミックな講義などの継続的な企画を希望。
- 文系でも学べる講座・勉強方法などの情報交換の場があるとよい。
- 交流会はとても有意義。
- 会で出会った設備女子は明るく勉強熱心で技術者として素晴らしい人たち。
- 交流会は参加すると様々な人の意見を聞くことができ参考になる。
- 今後いっそう活動が活発になり社内外の交流が増えることを期待。
- 設備女子会という名前が遊びのようで上司に理解されにくい。
- 今後の発展のさせ方やどの方向に向かっていくかを発信してほしい。

(6) アンケート結果の活用に対する意見

- 社会的・職場的に女性の働きやすさを後押しすることを期待する。
- 一会社だと少数派で意見が通りにくいので、このアンケート結果を生の声として業界全体に届けてほしい。

Ⅲ 女性が活躍できる職場のあり方について（課題と提言）

今回実施した「設備女子の働き方に関するアンケート」からみてきた、働くことに対する設備女子会員の意識と女性が活躍できる職場のあり方について考察する。

1. 設備女子会員の意識

(1) 仕事への充実感の高さ

職場環境への満足度および仕事で充実感を得られている人の割合が全体的に高かった（図 A2-1）。仕事に対して前向きに取り組んでいる傾向は、アンケートに回答した設備女子会員の大きな特徴であった。

回答の中では、仕事の充実感を得られるときのキーワードとして、「評価・成長・つながり」が挙がった。顧客に感謝され、自分の成長を実感し、社内外の人と一体で得た達成感、社会で働く人々に共通する「嬉しい」と感じる部分であろう。

建築業務の特徴は、目の前のお客様に対し、一点物の建築設備をチームで完成させることにある。この仕事は多くの人との連携によって達成するものであるため、「つながり」がキーワードに挙がったのではないかと考えられる。

(2) 仕事と家庭の両立への不安

仕事と家庭のバランスをどうとるかという設問において、「半々」と答えた人がおよそ 80% を占め、ワークライフバランスを上手にとっていきたいという意識の高いことがわかった（図 F2）。

その反面、仕事と家庭の両立への不安はおよそ 80% の人が感じたことがあると回答し（図 D1-1）、ほとんどの人が何らかの不安をもって仕事を続けている状況が明らかになった。

子供ありの人は、子供の預け先に困るという実態に基づく不安が第一であった。特に病児など突発的な出来事への対応は現状としてたいへん難しい面のあることが、ここに表れている。次いで「勤務時間外での対応」などの時間的制約が子育てとの両立の難しさを実感させると同時に、自身の昇格や評価というキャリアプランへの不安につながっているとみえる（図 D2-1-3）。

子供なしの人の不安の理由は、勤務時間外での対応を求められることも多い建設業界において、将来子供を持ったときに「どうしたら同じ業務を続けられるのか」「続けられた場合でも、業務時間外の対応をどうするのか」である（図 D2-1-2）。

(3) 将来の働き方（専門職と管理職の両方に魅力）

将来は、どのような働き方を目指すかという設問では、全体としては「技術を主とする専門職」を望む人が多かったが、子供ありの人においては「マネジメントを主とする管理職」と同率であり（図 F-3-1）、子供ありの人の方が、昇進意識の高いことが明らかになった（図 F4）。意欲のある人が半分以上いることは、とても頼もしい結果であった。子供ありの人において、その割合が高いことは、経験を踏まえた上での意思表示であり、子供がいてもその点で引けを取らない覚悟をもっていることの表れである。設備女子の意識の高さには期待してほしい。

会社によっては、昇格＝マネジメントという仕組みしかない場合もあり、管理職を望むしかない人もいるだろう。働き方を選択できる仕組みも必要ではないか。

また、技術職は、資格と相まって、専門的であることが精神的な支えの一つであるようにみえる。設備女子会員の中には、割合は少ないがスタッフ系の人たち、営業や後方支援業、事務などの立場で建設業に携わっている人たちもいる。こうしたスタッフ系の人たちにも、技術的な部分を吸収したいという思いがあり、今回のアンケートではそれに気づかされた。設備女子会としてもそれにこたえる方法を模索したいが、企業において可能ならば、勉強会や資格取得支援などをお願いしたい。

(4) ロールモデルの少なさ

70%以上の人が自分の生き方・働き方の手本となる存在を必要としながらも、周囲に女性のロールモデルがいらないのが現実のようである（図 E2）。一方で男性をロールモデルにしている人が30%程度いることがわかった（図 E3）。回答者の多くが男性と同じ職種で「技術者」として働いていることを考えれば、男性をロールモデルにすることも不思議ではない。技術者として、社会人として尊敬できる先輩や上司がいることは幸せである。企業の規範や活力はそのようなところから生まれるのではないか。性別にとらわれず、切磋琢磨できる環境が大切である。

ロールモデルの少なさは、建設業界における女性就業者の絶対数の少なさに起因するだろう。アンケートの回答者の年代構成をみても分かるように（図 2）、20代女性が大変増えてきていることをみると、今後はこの世代がロールモデルになっていくことが期待される。現在は試行錯誤中という企業も多いかと思うが、就業継続が可能な制度を逐次・漸次整えていただけるようお願いしたい。

(5) 設備女子の強み

自らが思う設備女子の強みは、「場を和ませる」や「気遣い・柔軟性があって親しみやすいこと」だという（図 F1-1、図 F1-2）。女性だからといって特別視を望むわけではないが、男性女性限らず、どの世界でもそれぞれの役割分担はあるだろう。

配偶者ありの人は「効率的に時間を使う」「持久力がある」「責任感がある」（図 F1-2）、また子供ありの人は特に「効率的に時間を使う」という自負を持っていることがわかった（図 F1-1）。本人のみならず周囲の雰囲気活性化させる点で、ぜひとも各所で活躍してほしい。

2. 就労環境の現状

(1) 社内支援体制：充実と認知度向上が課題

短時間勤務や時間休など、多様な働き方を推進する社内支援体制については、社内整備が進んでいる傾向がみられた（図 B2）。しかし、その一方で、支援体制が男女とも活用されていると思う人は30%と少なく認知度が低い可能性もある。支援体制の認知度が高くなれば、仕事と家庭の両立を検討する助けになると考えられる。支援体制の社内に浸透させる方法については、今後、企業側にも工夫をお願いしたい点である。

(2) 残業：さまざまな課題

子供ありの人は概して残業時間が少ない傾向がみられ、回答の中位をみると、子供なしの人の残業時間は「20～40時間未満」であったが、子供ありの人では「10～20時間未満」であり、子供の有無が残

業時間の差に表れる結果となった(図 C1-2)。単純に、子供がいる人は早く帰るという状況にも思えるが、残業がない・少ない人が「残業をしない立場にある」のか、「効率よく仕事をし、時間内に終わらせている」のかによって、その意味合いが異なる点には注意が必要である。例えば子供のいる人は効率的に仕事を進めているから残業時間が短い可能性もある。時間管理は今後の大きな課題であろう。

残業しなければならない状況はなぜ生じるか。これらは「業務時間外会議」の他は自由筆記の回答から抽出でき、「仕事量が多い」「工期にゆとりがない」「人員配置の不均等」「回数も人数も多すぎる会議」「個人の能力」「業務量と人の数の不一致」「上司が帰らない」「給料のため」などが挙げられた。

3. 設備女子からの要望

(1) 時間活用に関する支援

活用したい支援体制をたずねたところ、業務時間帯の設定の自由度など、時間の活用に関する支援を求める声が多かった(図 B4)。

子供ありの人の回答では、「フレックスタイム」「時間休・半休」を活用したいという回答が多かったのに対し、「短時間勤務(子が満3歳以降)」と回答した人は少なかった(図 B4)。本アンケートでは詳細な理由の分析までできていないが、働く女性が本当に求めている支援とは何か、改めて考える必要があるのではないか。

(2) 残業対策は大きな課題

実際に行われている残業対策の効果について、回答者の評価は厳しい。上司からの声掛けや残業禁止日の設定は、実際に実施されており、ある程度は効果的という回答が得られた。しかし、「会議の時間や回数制限」は25%、「業務時間外会議の禁止」は40%程度が効果的と回答したが、実際にはほとんど行われていないことがわかった。また、「他の人が業務を代替できる体制」や「短時間で質の高い仕事を評価する」仕組みづくりは大変期待値が高かったが、実施度は低い。乖離している項目には、実施の難しさが表れている。それでも、企業内でのシステム作りに早期着手が要望される項目である(図 C3-1、図 C3-2)。

自由筆記の意見には、「何もしていない」や「長時間労働が高評価の対象になる」などの回答もあり、これらは時代に逆行しているといえる。残業対策制度が「形骸化している」や「業務を先送りするだけで解決にならない」という場合があっても、制度を生かすのは人であり、そもそもの業務量の見直し・偏りをなくすことなど、実効性のある対策とすることが強く求められている。

残業対策に効果的と感じる取り組みに関する設問では、時間的制約を設ける手法を評価する一方で、効率よく仕事をしたり、残業をさせないための取り組みをした人・上司にプラスの評価を与える手法をより効果的と感じる傾向が表れた。罰則よりもプラスの評価の方が人を動かしやすいと感じられる結果となった。

30～40代の就業者が極度に不足している人口構成は、設計・工事管理部門での実働部隊で代わりの人間がいない状況を作り出しているという。こうした状況の解決については、糸口がみつけにくい、子育て世代の多い、中堅クラスの就業者をこれ以上減らさないためにも、全体でのフォローを期待したい。

子供ありの人は残業できないことが多いので、「担当者」ではなく「アシスタント」しかできない、という考え方しか本当に答えはないだろうか。「上司」「同僚」との信頼関係をもって他の人と共有状況を日頃から作っておくことで、「責任ある仕事をしたい」と望む女性の希望に応えていけないだろうか。

「他の人が業務を代替できる体制」は、担当者一人の仕事の抱え込みによる破たんを避けることにもつながる。業務遂行上のリスク管理であるという発想の転換もほしい。

(3) 働き続けるために必要なこと：支援と社会の変化

働き続けるためには何が必要か。全体としては「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること」「上司の理解と支援があること」「配偶者の積極的なサポートがあること」が70%程度で選択した人が多い（図D3-1-1）。自分をとりまく人々の理解やサポートが大切であることの実感と希望であろう。

就業を継続しやすい企業内の制度作りはもちろん重要であるが、育児に男性が積極的に参加し、仕事、家事共に男女平等に行うことが普通の社会となること、残業や休日出勤が当たり前の“建築業界の業務体制”を改善することが必要である。その結果、女性が感じる「時間の制約への不安」「復帰後のキャリアプランへの不安」を解消することができ、産後も働き続けられる環境が確立できるはずである。



さいごに 設備女子会長からのメッセージ



今回のアンケートについては多くの方が回答してくださった。有効回答率が30%以上であったことは、このような調査においては良い結果だという。有難く思う。

その協力してくれた「アンケート回答者」は、そもそも働くことに対する意識が高いといえる。アンケート結果からそれを全体の志向とするには割り引いて考えねばならないが、少なくとも積極的に発信しようとしている女性たちは、今後も何とか働き続けたいと思っている母集団である。

設備女子会員の年齢層は20代～30代がとても多い。これからの人たちだ。自分の人生・会社・社会に対して希望も期待も夢もあるが、これから先どうなっていくのだろうか、とも感じている。そして、回答者の多くを占めたのは30代～40代である。経験もある中で今まさに困っている、あるいは見えてきた、いくつかのことがあり、何とか良い方向に解決したいという切迫感が感じられる。

世の中全般に男は仕事、女は家庭という性別役割分業意識はまだまだある。そうすると、ひとりの女性の人生のある時期、仕事への向き合い方を細くしてしまうことが多く、仕事と家庭生活とのバランスに振れ幅が生じる。ライフステージが変化した時、産後や子育ての時期が最も危険性が高いが、当協会の田辺新一会長がよく言われるように「細くなっても切らさないで続けてほしい」と思う。続けたもの勝ちである。

そのためには女性個人の努力だけでは解決が難しいので、企業・上司・同僚・配偶者・家族・社会の「理解と支援」という物理的・精神的な協力が欠かせない。その内容については、本アンケートの中で多くを語っている。制度の充実とその柔軟性、社会全体の意識改革が鍵となるだろう。

そして、女性だから、という色眼鏡で見ずに、個々人の能力に対して機会を与え正に評価していただくことが、性別を意識せず普通に働きたいと思っている真面目な女性技術者の望みである。尊敬できる上司がいて、ロールモデルを男性としている女性は少なくない。

ダイバーシティといわれて久しいが、そもそも建設業界の入職者数は減少しており、厳しい状況になっている。今、若手労働者を業界に呼び込めなければ、将来悲惨な結果を招くことはいうまでもない。ハードな職場とわかっている場合、誰がどんな動機でこの職場に入ってきてくれるだろうか。きつい・きたない・危険・給料が安い・帰れない、の3Kか5Kかの建築・建設業界は、今後、ワークシェアができ、清潔で、安全な、給料が悪くなく、家に帰れる職場へと変わっていく必要がある。

設備女子会に参加している方たちを見ると、はつらつとしていて、ポジティブな思考が活発な環境を周囲に作り出すように思う。

女性たちの働く力を期待していただくとともに、女性たちが働き続けやすい、ひいてはすべての就業者が働きやすい業界を目指して、この資料が役立つことを切に望んでいる。

【参考資料1】 アンケート調査票

(一社) 建築設備技術者協会・設備女子会アンケート 2015 年 4 月

- ◇本アンケート調査票は、設備女子会の会員を対象にお配りしています。
- ◇本アンケート調査結果は、設備女子会の会員の皆様に配布するとともに、設備女子会の実施事業において活用させていただきます。
- ◇個人名や企業、団体名が公表されることはありません。集計結果等で特定されることのないよう十分配慮して、取りまとめます。
- ◇回答はエクセルシートやメールを添付してご返信ください。

アンケート① 基本情報

I. 回答者の属性

1	氏名		
2	年齢（平成 27 年 1 月 1 日現在）（半角入力）		歳
3	配偶者	☐ いる	☐ いない
4	お子さん	☐ いる	☐ いない
5	お子さんがいる場合、末子の年齢（半角入力）		歳
6	自宅所在地（都道府県名）	都道府県選択	

II. 勤務先等の属性

7	職業の形態	会社員 自営業	公務員 協会等の法人	その他
8	勤務先の業種	設備工事業（空調・衛生） 設備工事業（電気） 建設業 総合設計事務所 設備設計事務所	コンサルタント 公益事業（電力、ガス、鉄道等） 官公庁官公庁 メーカー 商社・販売代理店	不動産・デベロッパー ビル管理業 その他
9	勤務先の規模（就業者数）	～5名未満 ～20名未満 ～50名未満	～100名未満 ～500名未満 ～1000名未満	1000名以上
10	あなたの職種	技術職（空調・衛生） 技術職（電気） 技術職（その他）	事務職 その他	
11	あなたの現在の業務	設計 企画 CAD・製図 積算 建設現場管理（外勤）	建設現場管理（内勤） 品質管理 ビル管理 研究・技術開発 営業	調達・購買 コンサルタント その他
12	あなたの現在の役職等	一般職員（正規社員） 契約又は派遣職員	管理職（課長級以上） 自営業の代表	その他

アンケート② 働き方の意識調査

A. 満足度

A1	現在の職場環境に満足していますか。	満足 不満足
		どちらかと言えば満足 どちらかと言えば不満足
A2	仕事で充実感（やりがい）を得られていますか。	大いに得られる 概ね得られる
A3	上記で「大いに得られる」、「概ね得られる」と回答した方に質問です。それはどのような時ですか。（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. 顧客に感謝された時 ☐ 3. 上司に褒められた時 ☐ 5. 自分の成長を実感した時 ☐ 2. 業務ノルマの達成 ☐ 4. 自分自身の目標達成 ☐ 6. その他（下欄に具体的に記入）	()

B. 勤務制度

B1	現在の勤務時間 ○通常勤務（勤務時間短縮なし） ○短時間勤務
B2	現在の職場に、多様な働き方を推進する社内支援体制はありますか。（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. 短時間勤務（子が満3歳以降） ☐ 5. 看護休暇・介護休暇 ☐ 2. フレックスタイム ☐ 6. キャリアコースの変更 ☐ 3. 時間休・半休 ☐ 7. その他（下記に具体的に記入） ☐ 4. 在宅勤務
B3	上記は男女ともに活用されていると思いますか。 ○思う ○思わない
B4	活用したい支援体制はありますか。（活用したいもの全てチェック） ☐ 1. 短時間勤務（子が満3歳以降） ☐ 5. 看護休暇・介護休暇 ☐ 2. フレックスタイム ☐ 6. キャリアコースの変更 ☐ 3. 時間休・半休 ☐ 7. その他（下記に具体的に記入） ☐ 4. 在宅勤務

C. 残業対策

C1	1 か月のおおよその残業時間	ほとんどない 40 ～ 60 時間未満
		10 ～ 20 時間未満 60 時間以上
		20 ～ 40 時間未満
C2	残業対策に効果的と感じる取組は何だと思われますか。（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. 計画的な残業禁止日の設定 ☐ 7. 部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み ☐ 2. 業務時間外会議の禁止 ☐ 8. 長時間労働をさせた上司への罰則 / ペナルティ ☐ 3. 会議の時間や回数制限（1 時間を上限とするなど） ☐ 9. 短時間で質の高い仕事をするを評価する ☐ 4. 入退時間の管理と警告 ☐ 10. 担当がいなくとも他の人が仕事を代替出来る体制づくり ☐ 5. オフィスの強制消灯 ☐ 11. その他（下記に具体的に記入） ☐ 6. 上司からの声かけ	()
C3	下記の残業対策の取組は、実際に行われていますか。又は行われていると感じていますか。（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. 計画的な残業禁止日の設定 ☐ 7. 部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み ☐ 2. 業務時間外会議の禁止 ☐ 8. 長時間労働をさせた上司への罰則 / ペナルティ ☐ 3. 会議の時間や回数制限（1 時間を上限とするなど） ☐ 9. 短時間で質の高い仕事をするを評価する ☐ 4. 入退時間の管理と警告 ☐ 10. 担当がいなくとも他の人が仕事を代替出来る体制づくり ☐ 5. オフィスの強制消灯 ☐ 11. その他（下記に具体的に記入） ☐ 6. 上司からの声かけ	()

D. 就業継続

D1	仕事と家庭の両立に不安を感じたことがありますか。	強く感じたことがある 感じたことがある 感じたことはない
D2	上記で「強く感じたことがある」「感じたことがある」と回答した方に質問です。 仕事と家庭の両立に不安を感じる理由は何ですか（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. 朝礼がある・土日がない・夜が遅い・有給が取りにくいなど、時間の自由がきかない ☐ 2. 勤務時間外に対応せざるを得ない業務があるため ☐ 3. 宿泊を伴う出張が多いため ☐ 4. 転勤がある ☐ 5. 職場の雰囲気が仕事と子育ての両立に好意的でないため ☐ 6. 育児休業の取得が困難だった／困難そうであるため ☐ 7. 勤務時間に合う子供の預け先の確保が困難だった／困難そうである ☐ 8. 病児の預け先がない ☐ 9. 親の介護への対応が困難、又は将来不安であるため ☐ 10. 家族支援を十分に得られなかった／得られない見込みであるため ☐ 11. その他（下記に具体的に記入） ()	
D3	働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. 認可保育園、認証保育園などに子供を預けられること ☐ 2. 通勤時間が短いこと ☐ 3. 配偶者の積極的なサポートがあること ☐ 4. 両親など親族の育児支援を得られること ☐ 5. 仕事と家庭の両立に地域や社会全体の理解があること ☐ 6. 職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること ☐ 7. 上司の理解と支援があること ☐ 8. 休暇が取りやすい部署であること ☐ 9. 残業が少ない職場であること ☐ 10. 職場で妊婦や育児に関する嫌がらせがないこと ☐ 11. 短時間勤務等、職場に育児との両立支援体制があること ☐ 12. 引継ぎ要領や業務シェアの体制ができていて、離れやすく戻りやすいこと ☐ 13. ライフイベントに合わせて希望する部署への配置転換・職種変更ができること ☐ 14. やりがいのある仕事であると実感できること ☐ 15. その他（下記に具体的に記入） ()	

E. ロールモデル

E1	自分が働くにあたり、ロールモデルとなる人は必要だと思いますか。	☐ 必要 ☐ 不要
E2	ロールモデルとなる人（女性）はいますか。	☐ いる ☐ いない
E3	ロールモデルとなる人（男性）はいますか。	☐ いる ☐ いない

F. 設備女子・働き方への意識

F1	設備女子の強みだと思う項目はなんですか（当てはまるもの全てチェック） ☐ 1. やさしい ☐ 2. 柔軟性がある ☐ 3. 気づかいがある ☐ 4. 緻密である ☐ 5. 直感的・ひらめきがある ☐ 6. 感性が豊か ☐ 7. 持久力がある ☐ 8. サポートを得やすい ☐ 9. 目立つ ☐ 10. 少数しかいない ☐ 11. 効率的に時間を使う ☐ 12. 責任感がある ☐ 13. 親しみやすい ☐ 14. 場を和ませる ☐ 15. その他（下記に具体的に記入） ()	
F2	あなたはバリバリ仕事に専念することを優先したいですか。 それとも家庭や個人の生活を優先したいですか。	仕事第一 半々くらい 家庭もしくは個人第一 わからない
F3	将来どのような働き方を目指しますか。	マネジメントを主とする管理職 技術を主とする専門職 わからない
F4	昇進意欲はありますか。	☐ ある ☐ ない

アンケートへのご意見、設備女子会へのご要望などがありましたらご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

返信する際、本アンケートのファイル名に氏名をご記入下さい。

よろしくお願いいたします。

【参考資料2】ブレインストーミングでの“つぶやき”

アンケートの設問を検討するにあたっては、設備女子会員によるブレインストーミングを実施し、多様な意見を聞く機会を設けた。本資料は、2014年7月に実施した設備女子会員によるブレインストーミングの結果をまとめたものである。「女性が活躍できる職場環境を推進するためにどのような現状と要望があるかを探る」を目的に、参加応募のあった設備女子会員19名により実施した。

ロールモデル

問いかけ

- ・ロールモデルは必要か。
- ・職業に対する意識に世代間の違いがあるので、ロールモデルにならないのではないか。
- ・ロールモデルになる男性を探す方がいいのではないか。

肯定的意見

- ・ロールモデルにはいろいろな選択肢がほしいのではないか。
- ・バリバリ仕事に専念する人や、家庭や生活を優先する人など選択肢の数とパターンがほしい。
- ・経験年数がたつと、自分の働き方が周りにも定着するので、働きやすくなるように感じる。
- ・バリバリ働く女性の先輩がロールモデルだと下の世代が苦しむこともある。
- ・ロールモデルがなく初めての女性社員だから、逆に自由にできる強みもある。
- ・本人にも女性のロールモデルになるように伝えて頑張ってもらえればいい。

否定的意見

- ・女性の先輩がいなかったのでロールモデルがなく、また、教育プログラムもなく、管理職への道筋がわからなかった。
- ・採用枠が少ないわけではないが入社する女性が少ない理由として、女子社員をどのようにどのように扱っていいかわからない上司が多いように思う。
- ・女性の少ない業界で頑張れる女性を求めているところに無理がある。
- ・女性に対し、アピールポイントがない。
- ・ロールモデルがいない職場は初めてなので、不安がある。

職場環境・育休・ワークライフバランス

職場環境

- ・所属している会社では、朝礼に出る必要がある。
- ・忙しいときは土日がない（特に現場では土曜出勤が当たり前）。
- ・夜が遅いのが当たり前なので、子供ができてから続けられないのではないかと不安になる。
- ・転職した理由は、現場では土曜出勤が当たり前、夜が遅いのが当たり前だから。
- ・一人当たりの仕事量が多い。
- ・現場の中で、女性の担当者が仕事を調整されていて羨ましかった。
- ・現場では一人だけ休むということは難しい。女性だからこそ特別枠があってもいいのかもしれない。
- ・女性を特別扱いすると嫌がる男性もいる。特に年配の人は女性の悩みもわからないので、嫌がる。

- ・深夜残業時の安全面など上司の方が気にしていることもある。
- ・女性本人よりもその上司に実情や問題を聞いた方が、女性が仕事を続ける環境を作りやすいのでは。

時間管理

- ・子供の世話もプロジェクトとして時間を配分できている人がいた。
- ・管理職であり、能動的に仕事を管理していたのでうまくいっていた。
- ・仕事の内容によって自分である程度時間を管理しながらできる仕事に比べ顧客対応で時間が読みづらい仕事はかえって大変なことがある。

在宅勤務

- ・現場は難しいが、在宅で仕事できる職種もあるのではないかな。
- ・所属している会社では、在宅の勤務形態が制度として導入された。
- ・家でやる仕事をあらかじめリストアップするなど在宅の仕事の準備が大変。
- ・子供の行事日など半日在宅にするのがいいのではないかな。
- ・在宅勤務のためにはデータ管理などセキュリティシステムが必要。
- ・在宅 PC にセキュリティシステムを設定できる。ネットを活用できれば仕事をもっとやりやすくなるのでは。

出産・育休

- ・普通に面接をすると女性の方が優秀だが、女性は辞めていくという意識があるので、採用しにくいのが実情。
- ・男性は結婚してもずっと続けるが、女性は 30 歳前後で結婚・その後の出産時期でやめるのではないかな、と思われる。
- ・出産のときなど、必ず誰かに引き継がなくてはいけないタイミングはある。
- ・今は時短勤務など選択できるようになった。

支援

- ・会社として育メンを育ててはどうか。
- ・男性の育児制度を活用している会社はあるのか。
- ・所属している会社は、男性でも育休制度を活用できる。
- ・子供の熱がでて迎えに行く男性も出てきた。
- ・男性でも子供の発熱時のお迎えだけでなく、配偶者の看病のために早退する人もいる。
- ・外資なので、比較的男性の育休制度の活用が多い。
- ・家族の体調不良で休みを取る人は、やはり女性の方が多い。
- ・両親の近くに住み、結婚出産しても男性と変わらない仕事ぶりが続けられるようにしている人が多かった。

ワークライフバランス

- ・仕事をシェアするような文化・風潮に変える事が必要。
- ・男女関係なく複数で仕事をシェアしていないと、ワークライフバランスはとりにくいだろう。
- ・男女関係なくワークライフバランスは重要課題。
- ・日ごろから引き継げるように上司への報告や記録など資料を整理しておくことが必要。
- ・仕事をシェアするように文化・風潮を変えることが必要。

その他

- 長期視点で女性の働き方を考えてほしい。
- 大手だけでなく、中小規模の会社でもできるように、こういう女子会や協会がボトムアップしてもらいたい。個人対応では、あまり会社相手にしてもらえない。
- 一人でする仕事には限界があるので、どれだけ仕事に人を巻き込めるかによって自分にできる仕事の幅が決まる、という話を上司からしてもらったことがある。
- 女性本人の方が、男性社員の目もあるので特別扱いされないように働いている節がある。

残念に感じた経験

出産・育児

- 結婚＝退職の時代があった。女性の方が賢くないと仕事が続けられなかった。
- 育休制度ができる前の頃、「女性の幸せは子供を産んで育てることだ」と言われた。
- 「子供が一番かわいい時期になんで働きに出るんだ」と言われた。
- 上司にはいつごろ産む計画があるかを伝える方がいいのではないか。相手からは聞きづらい。
- 出産予定を先に宣言すると、仕事への意識が薄いとみなされ、楽な部署へ異動させられたりする場合がある。伝えた上司がどのようにとらえるかでその後の対応が異なると思う。
- 育休の1年は40年のうちのたった1年である。長期視点で女性の働き方を考えてほしい。

その他

- 女性が集まると話が長いと言われた。
- 男性上司から「女性にはガラスの天井があるよね」と言われたことがある。
- 男女雇用機会均等法の前古い考え方の男性陣が経営陣にいるため、経営陣の意識改革が必要。
- 女子社員の採用は会社にとっては爆弾を抱えているように思われる。爆弾を抱えても採用したいと思う働き方をしないといけなくなる。
- 女子社員の採用・働き方等は男性よりもハードルが高い。
- 30代までは女性の方が優秀とよく言われるので、生涯かけての生産性は男女あまり変わらないように感じる。
- 建設業界は女性が少ないので、IT業界やメーカーなど業界以外の外部の風を入れた方がいいのではないか。
- メーカーでも、管理職になっている女性は未婚の方だったりするので、状況はあまり変わらない。技術職は女性が少ないが、事務職の方が普及率は高いかもしれない。
- 男女関係なく、上司はモチベーションを上げるように動くべき。

設備女子の強み（弱み）

- 場が和む。打ち合わせ時のクッション材になる。
- 仕事・家庭を両立している女性は時間のやりくりがうまい。効率的に働ける。
- 仕事のできる女性の方がうわさになりやすい。
- トラブルがあった場合に窓口に立つと、緩和剤になる。
- 良くも悪くも目立つ。名前を覚えてもらいやすい。仕事ができない場合も印象がつきやすい。
- 女性は技術力がないように見られがちなので、少しの知識で見直してもらえる。
- 現場にいると男性職人さんに力仕事を手伝ってもらえる。職人さんからは、低姿勢で頼まれる女性は断りにくいといわれる。
- 女性の方がキャラクターを確立させやすい。
- 今が女性全体のキャラクターをアピールし、ポジションを確立するチャンスだと思う。
- 強みとするか、甘えととらえられるかが難しい。
- 体力的にはやはり男性にはかなわない。ただし、女性だからこそできることを見つけられれば、周りに受け入れてもらいやすい。居場所を作ることができる。
- 男性社員が忘れがちな頼まれごとの手配を確実にこなす、など信頼関係を築くことは意識していた。

設備女子の働き方に関するアンケート調査結果報告書

2015年12月印刷

建築設備六団体協議会 設備女子支援ネットワーク

(一社)日本空調衛生工事業協会	http://www.nikkuei.or.jp	(一社)日本電設工業協会	http://www.jeca.or.jp
(公社)空気調和・衛生工学会	http://www.shasej.org	(一社)電気設備学会	http://www.ieiej.or.jp
(一社)日本設備設計事務所協会	http://www.jieoa.or.jp	(一社)建築設備技術者協会	http://www.jabmee.or.jp

《お問合せ先》 設備女子会事務局 〒105-0004 東京都港区新橋 6-9-6 12 東洋海事ビル <http://www.setsubijoshi.jp>
TEL : 03-5408-0063 FAX : 03-5408-0074

「建築設備六団体協議会 設備女子支援ネットワーク」は、建築設備に関わるすべての女性技術者を応援しています。

