

## コプロ・エンジニアードが全国の建設エンジニア 772 名にアンケート調査 建設エンジニアの 70%が「現在の職場は女性が働きやすい」と回答 2018 年に比べると「現在の職場は女性が働きにくい」の回答が 4.5%減少

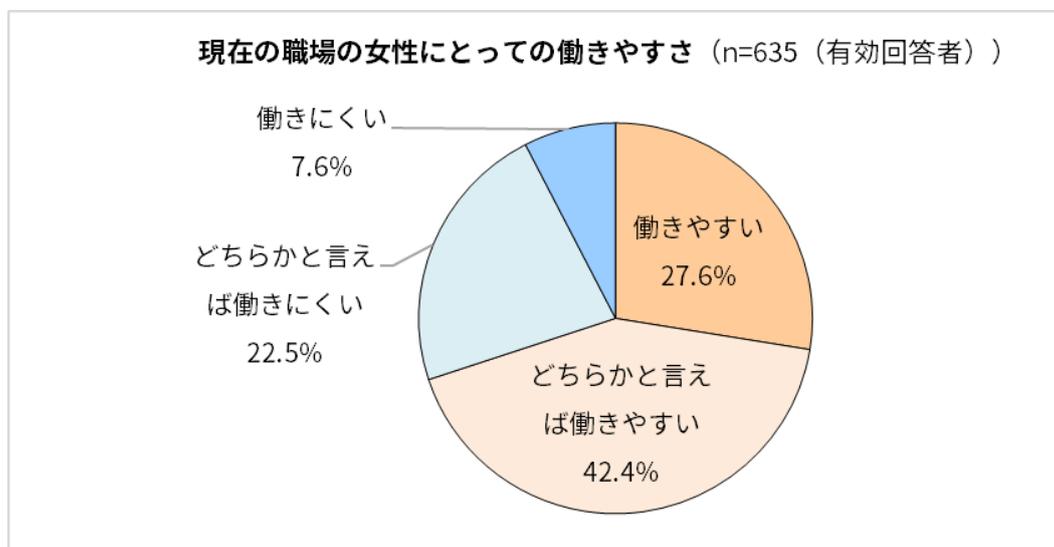
建設業・プラント業を中心にエンジニア人材派遣を手掛ける株式会社コプロ・エンジニアード（代表取締役社長：清川甲介、本社：名古屋市、以下「当社」）は、当社に所属する全国の建設エンジニアを対象に 2021年1月12日から1月31日までに Web アンケート調査を実施し、男女 772 名から回答を得ました。その結果から、全体では 7 割が、女性では 8 割以上が、現在の職場は“女性にとって働きやすい”と回答しました。2018 年の調査結果と比べると「女性にとって働きにくい」の回答が 4.5%減少しており、建設業の職場環境が年々整備され、女性が働きにくい職場が減少している傾向が伺えます。女性が働きやすい職場にするには、「設備」と、働く人の「意識」の 2 つの要素が重要であることが示されました。

### ＜調査結果のサマリー＞

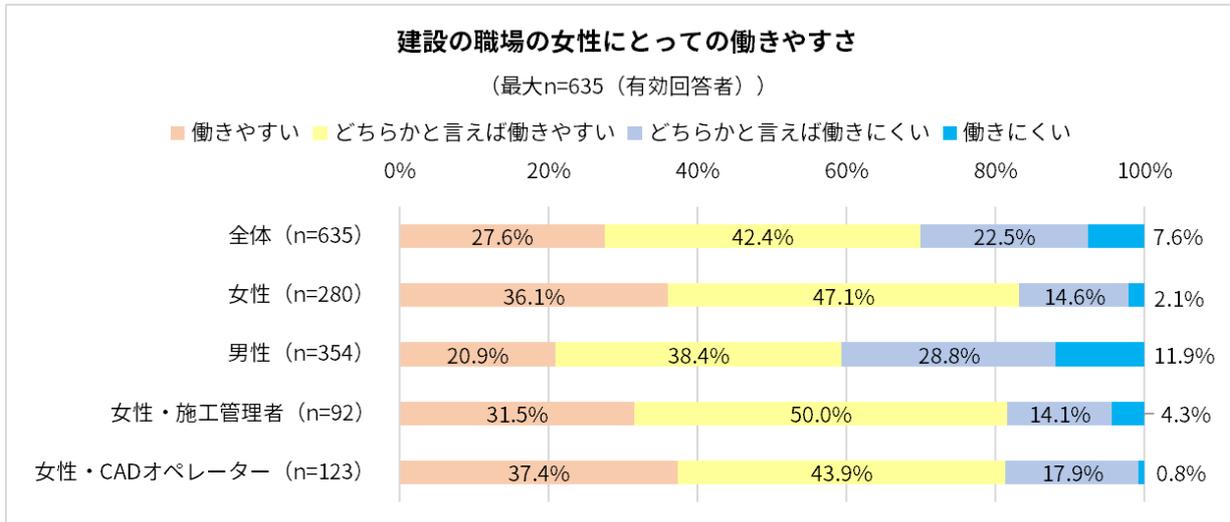
●現在の職場は女性にとって働きやすいか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体では 70.0%が“女性にとって働きやすい”と回答</li> <li>・女性は 83.2%、男性は 59.3%が“女性にとって働きやすい”と回答</li> <li>・「女性にとって働きにくい」が 2018 年に比べると 4.5%減少</li> </ul>
●建設業界で女性が働きやすくなるには	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女別の更衣室・トイレなどの整備」(26.8%)</li> <li>・「働く人の意識を変える・偏見やハラスメントをなくす」(18.9%)</li> </ul>
●女性が働きやすい理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「トイレ・更衣室など設備が整っている」28.0%</li> <li>・「女性が複数人いる・女性が活躍している」27.1%</li> <li>・「職場の人の理解がある・人間関係が良好」26.8%</li> </ul>
●女性が働きにくい理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「女性専用の更衣室・トイレなど設備の未整備」34.2%</li> <li>・「女性が少なく男性中心の職場の雰囲気」34.2%</li> </ul>

### ●建設の職場の女性にとっての働きやすさ：70.0%が“働きやすい”と回答

現在の職場について、女性にとっての働きやすさを訪ねたところ、男女全体で“女性が働きやすい”（「働きやすい」と「どちらかといえば働きやすい」の合計）と答えた割合は 70.0%でした。

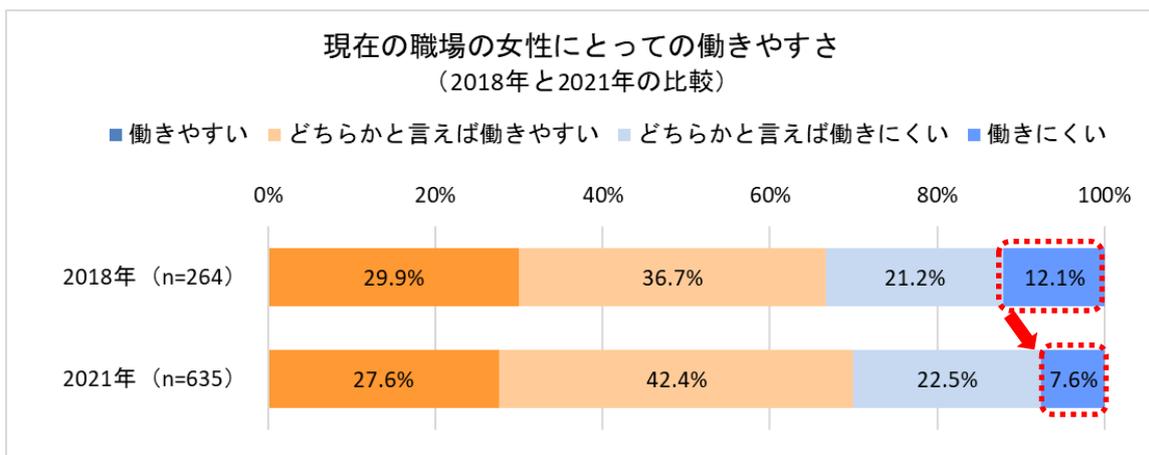


男女別で“女性が働きやすい”（「働きやすい」と「どちらかといえば働きやすい」の合計）と答えた割合は、女性は83.2%、男性は59.3%と、女性の方が多いです。その背景には、当社の女性エンジニアは、女性が働きやすい環境が整っている傾向がある大手ゼネコンの職場に配属されるケースが多いためだと考えられます。女性の職種別で“女性が働きやすい”と答えた割合は、建設現場が中心の「施工管理者」は81.5%、デスクワークが中心の「CADオペレーター」は81.3%と、同程度でした。



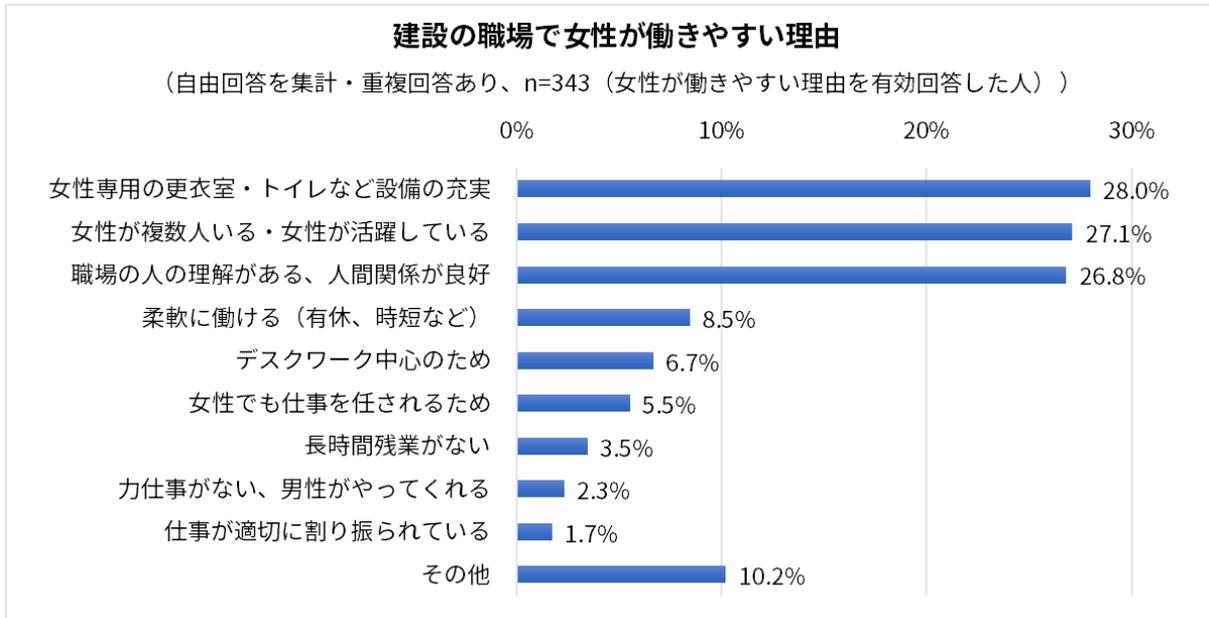
●女性にとっての働きやすさについて、2018年と2021年の比較

当社は2018年6月～7月にも同様の調査を行いました（2018年は弊社の東京、大宮、大阪、名古屋の支店が対象、2021年は弊社の全国の支店が対象）。2018年の調査と今回の調査を比較すると、「働きにくい」（「どちらかといえば働きにくい」は含まない）の回答が、2018年の12.1%から2021年の7.6%へと4.5%ほど減少しています。この結果から、建設業の職場環境が年々整備・改善され、女性が働きにくい職場が減少している傾向があることが伺えます。



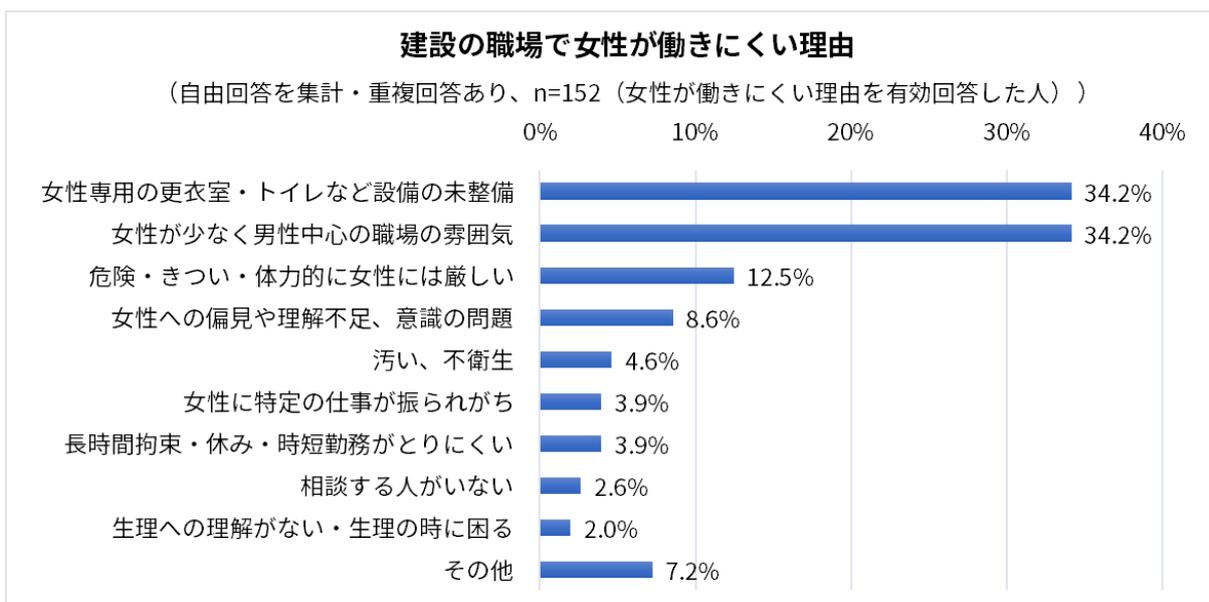
### ●建設の職場で“女性が働きやすい”と答えた理由

建設の職場で“女性が働きやすい”（「働きやすい」と「どちらかといえば働きやすい」の合計）と回答した理由の自由回答を集計すると、最も多い理由は「トイレ・更衣室など設備の充実」28.0%、次いで「女性が複数人いる・女性が活躍している」27.1%、「職場の人の理解がある・人間関係が良好」26.8%が上位に挙げられました。



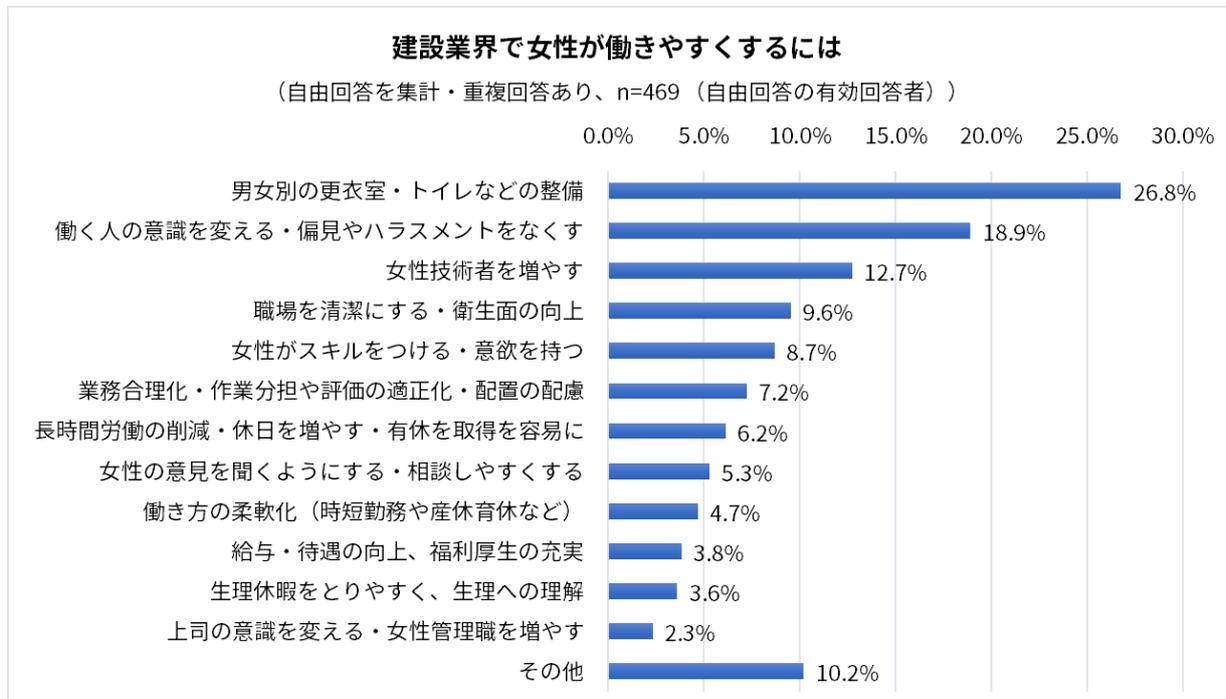
### ●建設の職場で“女性が働きにくい”と答えた理由

建設の職場で“女性が働きにくい”（「働きにくい」と「どちらかといえば働きにくい」の合計）と回答した理由の自由回答を集計すると、多い理由は「女性専用の更衣室・トイレなど設備の未整備」34.2%、「女性が少なく男性中心の職場の雰囲気」34.2%が上位に挙げられました。



## ●建設業界で女性が働きやすくするには

「建設業界で女性が働きやすくするにはどうすればよいか」の自由回答を集計した結果、「男女別の更衣室・トイレなどの整備」（有効回答者の26.8%）、「働く人の意識を変える・偏見やハラスメントをなくす」（18.9%）、「女性技術者を増やす」（12.7%）が上位となりました。



回答者からは、建設現場で女性が働きやすくするための意見についての回答も集まりました。

## ●建設エンジニアによる「女性が働きやすい職場」にするための意見（主な回答）

職場環境や設備の整備（男女別の更衣室・トイレ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・化粧室を用意する、生理ゴミ箱をトイレに用意する（20代女性）</li> <li>・女性用更衣室や休憩室の充実（30代女性）</li> <li>・前の現場ではコンテナの化粧室を付けてくれました。ロッカー、ウォッシュレット付きのトイレがついていました。（30代女性）</li> <li>・トイレや女性専用エリアの設置（50代女性）</li> </ul>
意識を変える・偏見・セクハラ・パワハラをなくす	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性の生理、出産など女性特有のライフイベントに対する理解（20代女性）</li> <li>・ハラスメントの徹底した撲滅。（20代女性）</li> <li>・掃除等の雑用は、女の仕事という考えを止める。現場の男性より、監督（社員）の方がこの傾向にある。（50代女性）</li> <li>・女性への差別的で、偏見的な考えを、変えなければならない。（60代男性）</li> </ul>
働き方の柔軟化（時短勤務や産休育休など）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てしていたり、家庭環境を考慮して、常に定時で帰れたり時短勤務ができる状態になればいいと思う。（20代女性）</li> <li>・産休育休取得後、復職しやすいようサポートを厚くする。（30代女性）</li> <li>・男性社員の育休を最低半年は取得義務をつけるべき。（30代女性）</li> <li>・男性が、産休育休を取得すること、時短勤務をすることが当たり前になれば、働きやすくなる。（30代男性）</li> </ul>
女性技術者を増やす	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の人数を増やし、建設業は女性の働く場であると世間に知らせていく。（20代女性）</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母数を増やすことで<b>女性の意見も反映されやすくなる</b>。(20代女性)</li> <li>・<b>女性技術者を増やす・女性管理職を増やす</b>(20代男性)</li> <li>・現場事務所等では圧倒的に女性が少ないので、もっと<b>女性が増えない事には、男性だけでは気がつけにくい</b>ことが多いと思います。(40代男性)</li> </ul>
職場を清潔にする・衛生面の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・水回りなどの充実や<b>衛生面など配慮</b>して、普通のオフィスのように過ごせるようにすること。(20代女性)</li> <li>・事務所内は<b>完全禁煙</b>にしてほしい。(40代女性)</li> <li>・できる限り<b>清潔な現場(職場)づくり</b>をしていけばよい。(30代男性)</li> <li>・<b>衛生面</b>でも女性も働きやすい環境になればいいと思う。(40代男性)</li> </ul>
女性がスキルをつける・意欲を持つ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女関係なく、いち職員としての<b>自覚</b>を持つことが大事。(20代女性)</li> <li>・女性も体力と少々の事では動じない<b>負けん気</b>が必要。(40代女性)</li> <li>・<b>研修や資格取得をサポート</b>して頂ければ、職場での活躍の幅をひろげる事が出来るので、働きやすくなる。(30代女性)</li> <li>・<b>スキルアップ</b>ができる環境(50代女性)</li> </ul>
業務合理化・作業分担や評価の適正化・配置の配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の希望を考慮した上で、給与や職位の格差をなくし、<b>より適性</b>の見極め、<b>能力を発揮</b>できるようにしてほしい。(30代女性)</li> <li>・<b>仕事を複数人で共有</b>できるシステム。(30代女性)</li> <li>・<b>各個人の適正を判断して作業</b>を行えるようになってほしい(20代男性)</li> <li>・<b>仕事の割り振りも差別なく</b>女性に配慮した仕事出来る環境(40代男性)</li> </ul>
長時間労働の削減・休日を増やす・有休取得を容易に	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性に限らず、誰もが働きやすい環境を整えることで、自然に女性にとっても働きやすい環境になる。<b>(長時間労働の撲滅、週休2日の徹底、有休休暇全消化の徹底、育児、介護休暇を取得しやすくするなど)</b>(30代女性)</li> <li>・男女共に<b>残業を少なくし、家事育児を男女関係なく</b>する。(50代女性)</li> <li>・<b>有給休暇の取得のしやすさ</b>。勤務時間の臨機応変の対応。<b>在宅勤務</b>の普及。などが改善点と思われます。(40代男性)</li> <li>・<b>土日祝日を休みに</b>すること。国を交えて、建設工事全般に渡って、無理な工程を組ませない様な制度を作る必要があると思います。(50代男性)</li> </ul>
女性の意見を聞くようにする・相談しやすくする	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>女性の意見や悩みを吸い上げる専用</b>の場所(電話・メール等)を作ることが必要だと考えます。(20代女性)</li> <li>・<b>こまめな聞き取り</b>を行い<b>本人の希望に沿った働き方</b>を考慮する(30代女性)</li> <li>・<b>勤怠の相談をしやすい環境</b>があるとストレスがかなり減る(40代女性)</li> <li>・何かあったときに、<b>相談などしやすい環境</b>を作ること、もしくは<b>相談しやすい人を現場に配置</b>してあげることで、<b>悩みを貯め込むこともなく仕事に専念しやすいのでは?</b>(20代男性)</li> </ul>
給与・待遇の向上、福利厚生の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>福利厚生</b>がもっと充実すれば良いと思う。</li> <li>・<b>給与や福利厚生、永く勤務できる体制</b>(50代女性)</li> <li>・土日祝日と<b>福利厚生育児休暇等</b>男性もつける、<b>退職金制度</b>(20代男性)</li> <li>・男女関係なく<b>稼げることをアピール</b>する。(30代男性)</li> </ul>
生理休暇をとりやすく、生理への理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>生理休暇の認知</b>がなく嫌みや病人扱いがある。(30代女性)</li> <li>・女性には<b>月経</b>があり、酷い時は立ってられないときもあります。職場は男性の方がほとんどで、痛みとかを理解されにくく、言いにくい環境は結構きついです。そういう時に休めたり、<b>休憩</b>できるような<b>制度</b>があれば、女性には働きやすいと思います。(20代女性)</li> <li>・女性特有の病気や体調不良で欠勤や遅刻をしなければならない場合に、<b>現場責任者への理由の説明</b>がしづらい事がある。<b>女性の事務員が居る場合には、窓口</b>になって貰うなど出来たらありがたい。(20代女性)</li> </ul>

	<p>・<b>生理休暇の申請が辛い</b>。更年期に伴う体調の変化にも<b>特別休暇</b>などの対応があると良い。特別休暇まではいかなくとも、<b>単発の在宅ワーク</b>で乗り切れる場合もあるので、<b>柔軟な働き方</b>が出来ると良いと思う。(40代女性)</p>
上司の意識を変える・女性管理職を増やす	<p>・<b>男性と女性の違いを理解</b>されていないと、<b>セクハラ</b>のようなことを言ったり言われたりということが起こってしまうので、女性技術者を受け入れたいなら第一に<b>責任者の意識改善</b>が重要です。(30代女性)</p> <p>・管理職の方が男性メインなので、<b>女性の上司や指導者が増えたら下につく方も相談しやすく、自分の将来のモデルになる</b>と思います。(40代女性)</p> <p>・女性の上司や、責任者として先頭を立っているような方を、見受けられたことが無い。女性として、<b>目標となるような女性上司像</b>になる方がいればもっといけば、下につく女性もよりやりがいを感じて働きやすさ、働いてる実感というものを得られるのではないかなと思います。(20代男性)</p> <p>・所長クラスほか<b>部下をもつ前や、役職に応じた認定制度などの研修</b>を充実させる。広く意見を聴く機会をつくる。(50代男性)</p>

### ●まとめ・提言

調査の結果から、建設業界で女性が働きやすくするためには、次の4ステップが考えられます。

- 1. 設備の整備**：女性専用の更衣室・トイレ・休憩室などの設備を物理的に整備すること。また全体的に清潔・衛生に配慮した職場にすること。
- 2. 意識改革**：働く人の意識を変えて、女性の事情に配慮し、偏見やハラスメントをなくすこと。所長から職人さんまで職場全体の意識改革が期待されています。
- 3. 働き方改革**：建設業界で進みつつある働き方改革の推進。長時間残業の削減や週休2日制の実現のほかに、有給取得や時短勤務が柔軟化されれば、男女問わず働きやすくなります。
- 4. 女性に配慮した仕組みの整備**：生理休暇がとりやすい仕組み、個人別の働き方の意向の聞き取り、女性の悩みを相談できる窓口の設置なども求められています。

これらの取り組みによって、建設業の職場が、男女問わず働きやすくなることが期待されます。

### ●調査実施：コプロ・エンジニアードについて

株式会社コプロ・エンジニアードは、2006年に名古屋市で創業し、主に建設業界やプラント業界へのエンジニア派遣（常用型派遣）を手掛けています。旺盛な建設・プラントエンジニア派遣の需要を受けて成長を続けており、2021年3月現在、全国19の支店で2000名以上のエンジニアの人材派遣を行っています。親会社の株式会社コプロ・ホールディングスは2020年9月11日に東京証券取引所市場第一部および名古屋証券取引所市場第一部に市場変更しました。

支店：札幌支店、仙台支店、新潟支店、大宮支店、千葉支店、東京支店、東京プラント支店、横浜支店、金沢支店、静岡支店、名古屋第一支店、名古屋第二支店、名古屋プラント支店、大阪支店、大阪プラント支店、広島支店、高松支店、北九州プラント支店、福岡支店

### 【お問い合わせ先】

株式会社コプロ・ホールディングス 総務部 磯部・吉田  
〒 約-他 愛知県名古屋市中村区名駅三丁目 -彫 大名古屋ビルチング 階  
TEL： 約-約 傍 他 FAX： 約-約 傍 他 E-mail：copro-somu@copro-group.co.jp