

資料編

This page is intentionally left blank.

目 次

1. 告知資料	1
(1) チラシ	1
(2) 告知文	1
2. 送付資料等	2
(1) 調査の対象等	2
(2) 依頼文	3
(3) 調査票	4
3. 調査結果	11
3.1 基礎情報	11
(1) 組織の概要	11
(2) 回答者の情報	15
(3) 職員数の内訳	15
(4) 職位職階別職員数	30
3.2 採用・人事・処遇について	35
(1) 土木系技術職員の採用	35
(2) 採用時の区分	42
(3) 中途採用，再雇用の意向	43
3.3 休暇制度について	44
(1) 取得実績	44
(2) より充実した制度	46
3.4 男女共同参画に対する取り組み	50
(1) 対応部署	50
(2) 職員への周知	50
(3) 取り組みのきっかけ	51
(4) 取り組みの効果	52
(5) 今後の取り組みの予定	53
3.5 男女共同参画の推進に関する問題点について	55
(1) 現在の問題点	55
(2) 土木学会への要望	65
(3) 土木学会への意見等	65

This page is intentionally left blank.

1. 告知資料

(1) チラシ

資料図表 1 告知チラシ

法人会員対象：第1回 男女共同参画に関わる土木学会法人会員アンケート調査

◆土木における法人会員を対象とした初の男女共同参画関連調査／土木学会主催◆

目 的
土木業界における男女共同参画の状況と課題を把握し、土木学会としての今後の対応を検討する際の基礎情報とします。

対 象
土木学会法人会員の企業や団体において、男女共同参画に関する取り組みを把握していらっしゃる方

方 法
以下 **ウェブサイトから入力していただきます。**
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>
土木学会トップページ(<http://www.jsce.or.jp>)の中央下段
関連Topics欄 → 関連記事一覧ページにジャンプして
入力することもできます。

担当(問い合わせ先)
男女共同参画小委員会 調査 WG
E-mail: education@jsce.or.jp

土木が抱える男女共同参画推進の悩みとは？

土木の採用・人事・処遇、休暇等の実態は？

土木における男女共同参画の現状とは？

10月31日締切

3月上旬結果発表

 社団法人 **土木学会** 教育企画・人材育成委員会 **男女共同参画小委員会**

(2) 告知文

資料図表 2 告知文

■法人アンケートについてご協力のお願い

教育企画・人材育成委員会の男女共同参画小委員会では、現在、以下のような法人対象のアンケートを実施しています。今後の土木学会にも大きな影響を与える問題を含んでおりますので、ご多忙中恐縮ですが、是非、土木学会法人会員の企業や団体において、男女共同参画に関する取り組みを把握していらっしゃる委員の方にはこのアンケートに対する回答を、また、ご自分が直接ご担当していなくてもこうした方をご存じの場合には、その方に対する本アンケートの周知・案内についてご協力を賜りたく、よろしくお願い致します。

<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/enk/enk.html>

2. 送付資料等

(1) 調査の対象等

資料図表 3 土木学会の業種分類と調査の対象

大分類	分類	業種 コード	調査対象	件数
官庁	国土交通省	111	○	11
	その他の官庁	112	○	4
	独立行政法人	119	○	6
公社・公団 ・事業団	道路関係	222	○	9
	水関係	223	○	2
	その他の公社・公団・事業団	229	○	1
地方公共団体	都道府県	331	○	12
	市町村	332	○	16
	関連団体（地方公社等）	339	○	30
学校	国公立大学	441	—	—
	私立大学	442	—	—
	その他の学校	449	—	—
学協会	学会関係	551	—	—
	協会関係	552	—	—
	その他の学協会	559	—	—
建設業	総合建設業	661	○	127
	その他の建設業	669	○	79
その他の民間	コンサルタント業関係	771	○	208
	電力・ガス関係	772	○	22
	私鉄	773	○	14
	製造業関係	774	○	116
	JR 関係	775	○	8
	高速道路関係	776	○	0
	その他	779	○	48
その他		900	○	0
合計				713

資料：土木学会入会申込書¹の分類をもとに作成。

(2) 依頼文

資料図表 4 回答依頼文

2007 年 9 月 30 日	
土木学会 法人会員各位	
男女共同参画に関わる土木学会法人会員アンケート調査（第 1 回） ご協力をお願い	
土木学会 教育企画・人材育成委員会 委員長 川島一彦	
男女共同参画小委員会 委員長 小松登志子	
拝啓 時下ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。また平素より土木学会の活動にご理解、ご協力を賜り、心より御礼申し上げます。 さて、この度、土木学会では、法人会員を対象として、下記のとおりアンケート調査を実施することといたしました。ご多忙の折、大変恐縮に存じますが、ご回答くださいますよう、お願い申し上げます。 敬具 記 名称：「男女共同参画に関わる土木学会法人会員アンケート調査（第 1 回）」 目的：土木業界における男女共同参画の状況と課題を把握し、土木学会としての今後の対応を検討する際の基礎情報とすること 対象：土木学会法人会員の企業や団体において、男女共同参画に関する取り組みを把握していられる方。（なお、一つの企業や団体において複数の事業所等で会員になられている場合、代表と思われる会員をこちらで判断の上ご連絡させていただいておりますが、より適当と考えられる会員になられている事業所等がありましたら、誠に恐れ入りますが、この依頼を転送いただければ幸いです。） 方法：土木学会の下記 ウェブサイトからご回答ください。 http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml 土木学会トップページ（http://www.jsce.or.jp）からもアクセスできます。 ⇒ トップページ中央下段 関連 Topics 欄 → 関連記事一覧ページ 締切：2007 年 10 月 31 日（水） その他：調査の詳細については、土木学会ウェブサイト内の当小委員会ページをご覧ください。 http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml 担当：土木学会男女共同参画小委員会 調査 WG education@jsce.or.jp 以上	

(3) 調査票

資料図表 5 調査票 (1/7)

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>

土木業界における男女共同参画

土木学会 男女共同参画小委員会

2007 年 9 月 30 日

男女共同参画に関わる土木学会法人会員アンケート調査（第 1 回）

調査の目的

本調査は、土木業界における男女共同参画の状況と課題を把握し、土木学会としての今後の対応を検討する際の基礎情報とすることを目的に、土木学会男女共同参画小委員会が土木学会の法人会員を対象として実施するものです。

調査の結果については、2008 年の 3 月 8 日頃（毎年 3 月 8 日は世界女性デー）を目途に、土木学会ウェブサイトや学会誌等を通じて公表する予定です。ここで公表を予定しているのは統計的な集計に基づく結果についてであり、個別の企業・団体の状況を公表するものではありません。また、個人の情報については調査の趣旨以外の目的以外には使用せず、また適切に取り扱います。

以上の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

調査の構成

本調査は、以下の 5 つのパートより構成されています。

- I. 貴社・貴団体の基礎情報について
- II. 採用・人事・処遇について
- III. 休暇制度等について
- IV. 貴社・貴団体における男女共同参画に対する取り組みについて
- V. 男女共同参画の推進に関する問題点等について

お答えいただきたい方

土木学会法人会員の企業や団体における男女共同参画関連の取り組みについて把握されている方（総務等のご担当など）にご回答をお願いします。差し支えない範囲でご回答ください。また、組織の総意が明らかでない場合などはご回答くださる方の個人的な見解でも結構です。

調査・集計期間

2007 年 10 月 31 日（水）	アンケートご回答締切
2008 年 3 月 8 日（土）頃	調査結果公表

お問い合わせ先

土木学会男女共同参画小委員会 e-mail : education@jsce.or.jp

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>

資料図表 6 調査票 (2/7)

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>

I. 貴社・貴団体の基礎情報について

1. 貴組織情報

貴組織の概要についてご回答ください。

- 1) 貴社・貴団体名：[]
- 2) 本社所在地（都道府県）：[]
- 3) 業種：[]（下表の分類から選び番号を記入してください）

		業 種			
官庁	国土交通省	111	学協会	学会関係	551
	その他の官庁	112		協会関係	552
	独立行政法人	119		その他の学協会	559
公社・公団、事業団	道路関係	222	建設業	総合建設業	661
	水関係*（下水道事業団）	223		その他の建設業	669
	その他の公社・公団・事業団	229	その他の民間	コンサルタント業関係	771
地方公共団体	都道府県	331		電力・ガス関係	772
	市町村	332		私鉄	773
	関連団体（地方公社等）	339		製造業関係	774
学校	国公立大学	441		JR 関係	775
	私立大学	442		高速道路関係	776
	その他の学校	449		その他	779
			その他		900

- 4) 資本金（2007 年 9 月 1 日時点）：

- a. 約 [] 万円
- b. 該当しない
- c. その他 []

2. ご回答者情報

ご回答くださる方のお名前等をご記入ください。

- 1) ご所属：[]
- 2) ご芳名：[]
- 3) 性別：a. 男性 b. 女性
- 4) ご連絡先メールアドレス：[]

3. 職員数の内訳

貴組織の職員数とその構成についてご回答ください。土木系を区分しにくい場合には、貴組織の状況に合わせてご回答ください。

	職員数（うち非正職員）	左欄のうち女性数（うち非正職員）
技術系	[] 人（[] 人）	[] 人（[] 人）
うち土木系	[] 人（[] 人）	[] 人（[] 人）
非技術系	[] 人（[] 人）	[] 人（[] 人）
合計	[] 人（[] 人）	[] 人（[] 人）

※土木系技術職員ではない場合の対象 []

注：「職員」とは、企業であれば「役員＋従業員（正職員及び非正職員）」を、企業以外の団体であれば「役員＋職員（正規職員及び非正規職員）」を指します。

資料図表 7 調査票 (3/7)

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>

4. 職位職階別職員数（あるいはおおよその割合）

貴組織の職位職階別職員数をご回答ください。

	職員数	左欄のうち女性数
役員以上	[] 人	[] 人
管理職群	[] 人	[] 人
非管理職群	[] 人	[] 人
合計	[] 人	[] 人

注：「管理職群」と「非管理職群」の区分は、役職でいえば「課長相当以上」と「それ以下」、組合のある組織であれば「組合員」と「非組合員」などを目安と考えていますが、あくまで参考としてご判断ください。

Ⅱ. 採用・人事・処遇について

1. 土木系技術職員の採用

1) 全数

貴組織の土木系技術職員の採用状況について、ご回答ください。土木系を区分しにくい場合には、貴組織の状況に合わせてご回答ください。

	新規採用	中途採用	中途退職
2002 年度（5 年前）	[] 人	[] 人	[] 人
（うち女性）	[] 人	[] 人	[] 人
2007 年度（今年度）	[] 人	[] 人	[] 人
（うち女性）	[] 人	[] 人	[] 人
2008 年度（予定）	[] 人	[] 人	[] 人
（うち女性）	[] 人	[] 人	[] 人

※土木系技術職員ではない場合の対象 []

2) 平均勤続年数

貴組織の職員の平均勤続年数をご回答ください。土木系を区分しにくい場合には、貴組織の状況に合わせてご回答ください。

	全 体	男 性	女 性
土木系技術職員	[] 年	[] 年	[] 年
土木系以外の技術職員	[] 年	[] 年	[] 年
非技術職員	[] 年	[] 年	[] 年
全体	[] 年	[] 年	[] 年

※土木系技術職員ではない場合の対象 []

3) 女性の新規採用開始年度

貴組織が、女性の土木系技術職員の「新規採用」を開始したのはいつですか。

[] 年度

資料図表 8 調査票 (4/7)

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committees/education/gender/index.shtml>

2. 採用時の区分

1) 新規採用時の区分

貴組織では、技術系職員の新規採用時に、コース別人事等の区分を設けていますか。

- a. ある 名称 [] 内容 []
- b. ない

2) 区分の転換の可否

1)で「a. ある」とお答えの場合、採用後の本人の希望等による転換は可能ですか。

- a. 可能
- b. 不可能
- c. その他 []

3. 中途採用、再雇用の意向

貴組織では、一度、仕事を離れた女性の土木系技術職員を積極的に中途採用または再雇用なさるご意向はありますか。

- a. ある
- b. ない
- c. わからない
- d. その他 []

注：本設問は、日本建築学会による「民間セクターにおける女性建築技術者に関する調査」に準じています。

Ⅲ. 休暇制度等について

1. 取得実績

貴組織の休暇制度について、5年前、現在の取得実績をご回答ください。

	産休	育児休業	介護休業	時間短縮勤務
2001年度（5年前）	[] 人	[] 人	[] 人	[] 人
（うち女性）	[] 人	[] 人	[] 人	[] 人
2006年度（現在）	[] 人	[] 人	[] 人	[] 人
（うち女性）	[] 人	[] 人	[] 人	[] 人

2. より充実した制度の内容

貴組織において、上記でお答えいただいたもの以外の休暇制度等を整備していますか。整備している場合には具体的な内容をご回答ください。

[]

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>

IV. 貴社・貴団体における男女共同参画に対する取り組みについて

貴組織における、「男女共同参画」への取り組みについてうかがいます。

1. 対応部署

「男女共同参画」について、貴組織ではどのように対応していますか。

- a. 配属部署が個別に対応
- b. 管理部門が対応
- c. 専任の部署を設置し、その部署が対応
- d. 委員会等を組織して対応
- e. その他 []

2. 職員への周知

貴組織の「男女共同参画」への取り組みを職員に周知させる際、どのような方法をとっていますか。

- a. トップ経営層による内外への周知等
- b. パンフレットの作成、定期発行物への記載
- c. 勉強会等の開催
- d. イン트라ネット等への掲載
- e. その他 []

3. 取り組みのきっかけ

貴組織の「男女共同参画」への取り組みのきっかけは何ですか。

- a. 男女雇用機会均等法の施行
- b. 人手不足
- c. 経営判断（人材確保、女性の能力活用等の積極的な理由から）
- d. 経営判断（社会情勢への対応、他社・業界への追従等の消極的な理由から）
- e. その他 []

4. 取り組みの効果

貴組織の「男女共同参画」への取り組みのこれまでの効果にはどのようなものがありますか。

- a. 労働時間の減少
- b. 離職率の低下
- c. 復職率の上昇
- d. （全体・女性）採用試験応募者の増加
- e. 経営判断（社会情勢への対応、他社・業界への追従等の消極的な理由から）
- f. その他 []

5. 今後の取り組み予定

貴組織における「男女共同参画」の今後の取り組みをお答えください。数値目標などがあれば、合わせてお答えください。

[

]

5 / 7

資料図表 10 調査票 (6/7)

本調査票をご参照の上、下記ウェブサイトからご回答ください。
<http://www.jsce.or.jp/committee/education/gender/index.shtml>

V. 男女共同参画の推進に関する問題点等について

1. 現在の問題点

「男女共同参画」、特に女性の土木系技術職員の採用に関してどのような点が問題であるとお考えになりますか。

- 1) 在職期間が短い
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 2) 労働時間などへの配慮が困難である
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 3) 配属できる部署が男性よりも限定される
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 4) 管理職に向かない
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 5) 対外関係上、女性を担当者にできない
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 6) 管理職が女性土木系技術職員の教育や指導に不慣れである
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 7) 女性に活躍してもらうためのノウハウがない
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 8) モデルとなる女性上司がいない
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 9) 物理的な職場環境（トイレ等）の整備が困難である
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 10) 生理休暇、長時間労働など女性の健康問題に配慮することが困難である
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 11) 産休・育休に係わる長期不在に対応することが困難である
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 12) 坑内労働禁止等の法的な規制があり、すべての職場には配置できない
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 13) 現場等において、女性を受け入れることに抵抗がある
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)
- 14) その他 []
(a. 非常に感じる、b. 感じる、c. あまり感じない、d. 全く感じない)

注：本設問は、日本建築学会による「民間セクターにおける女性建築技術者に関する調査」に準じています。

[illegible]

3. 調査結果

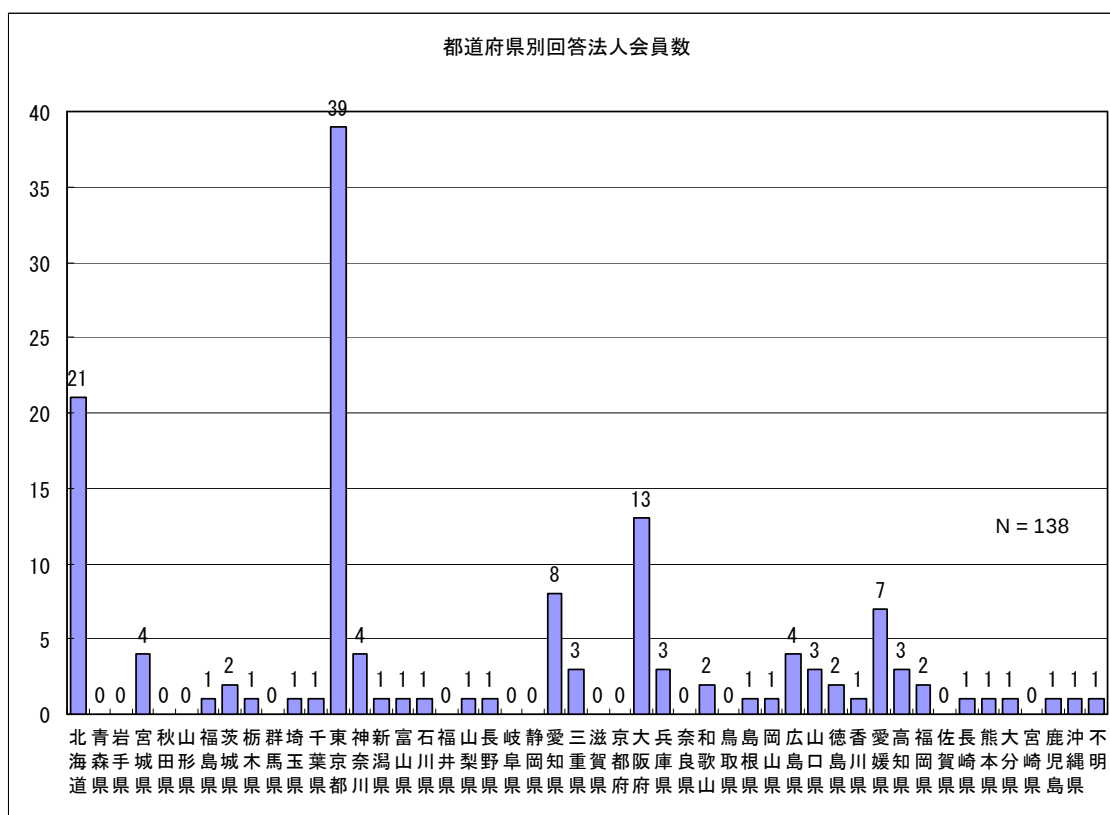
なお、一部の設問については、日本建築学会による「民間セクターにおける女性建築技術者に関する調査」²⁾に準じている。

3.1 基礎情報

(1) 組織の概要

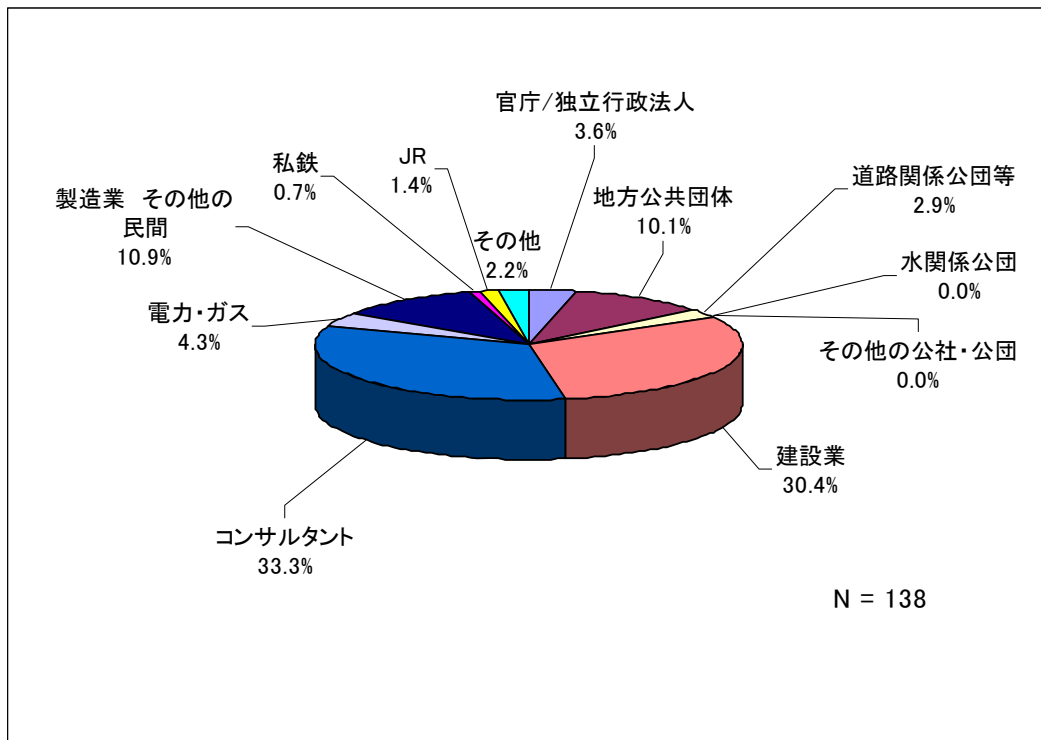
● 本社所在地

資料図表 12 回答法人会員の本社等の所在地

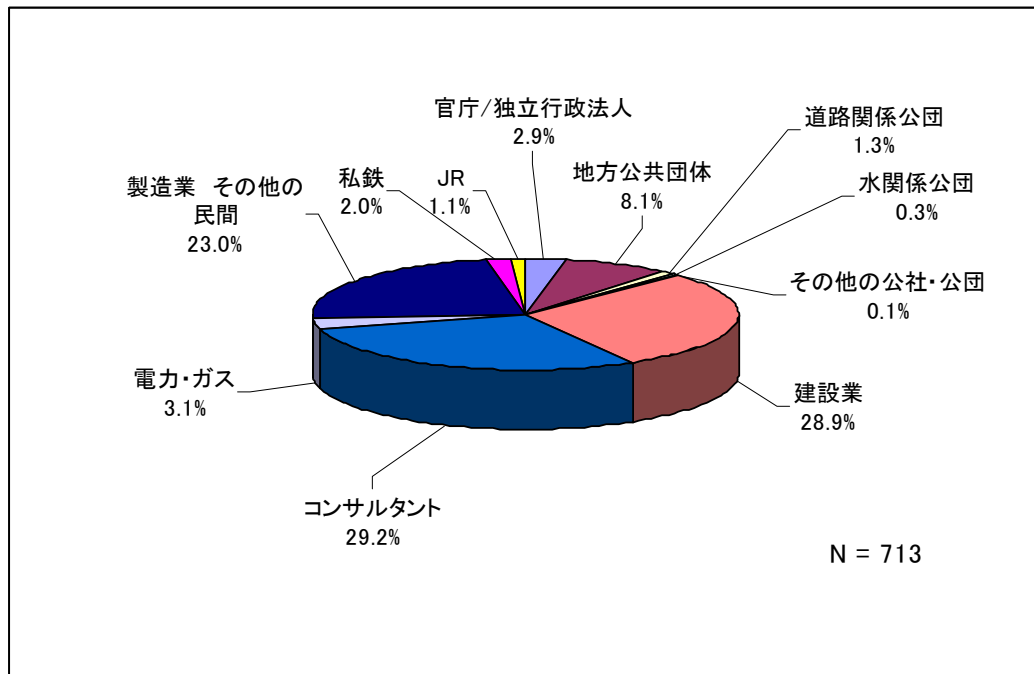


● 業種

資料図表 13 回答組織の種類



資料図表 14 調査対象の構成



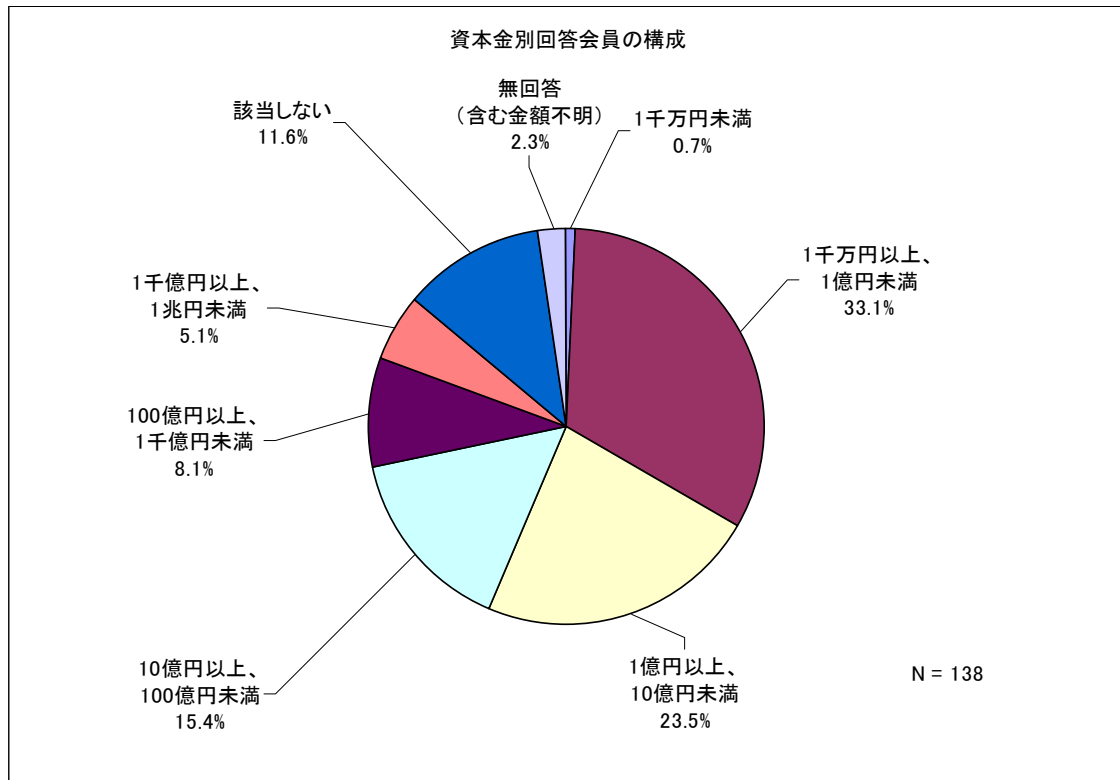
資料図表 15 土木学会の業種分類と調査の対象（再掲）

大分類	分類	業種 コード	調査対象	件数
官庁	国土交通省	111	○	11
	その他の官庁	112	○	4
	独立行政法人	119	○	6
公社・公団 ・事業団	道路関係	222	○	9
	水関係	223	○	2
	その他の公社・公団・事業団	229	○	1
地方公共団体	都道府県	331	○	12
	市町村	332	○	16
	関連団体（地方公社等）	339	○	30
学校	国公立大学	441	—	—
	私立大学	442	—	—
	その他の学校	449	—	—
学協会	学会関係	551	—	—
	協会関係	552	—	—
	その他の学協会	559	—	—
建設業	総合建設業	661	○	127
	その他の建設業	669	○	79
その他の民間	コンサルタント業関係	771	○	208
	電力・ガス関係	772	○	22
	私鉄	773	○	14
	製造業関係	774	○	116
	JR 関係	775	○	8
	高速道路関係	776	○	0
	その他	779	○	48
その他		900	○	0
合計				713

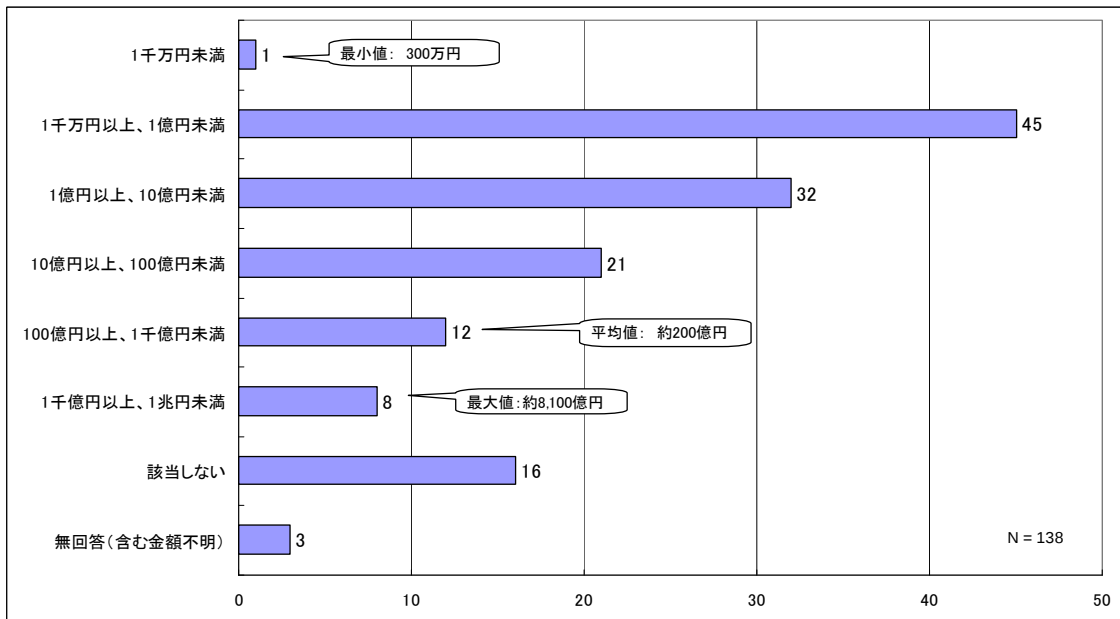
資料：土木学会入会申込書¹の分類をもとに作成。

● 資本金

資料図表 16 回答組織の資本金の分類（2007年9月1日時点）



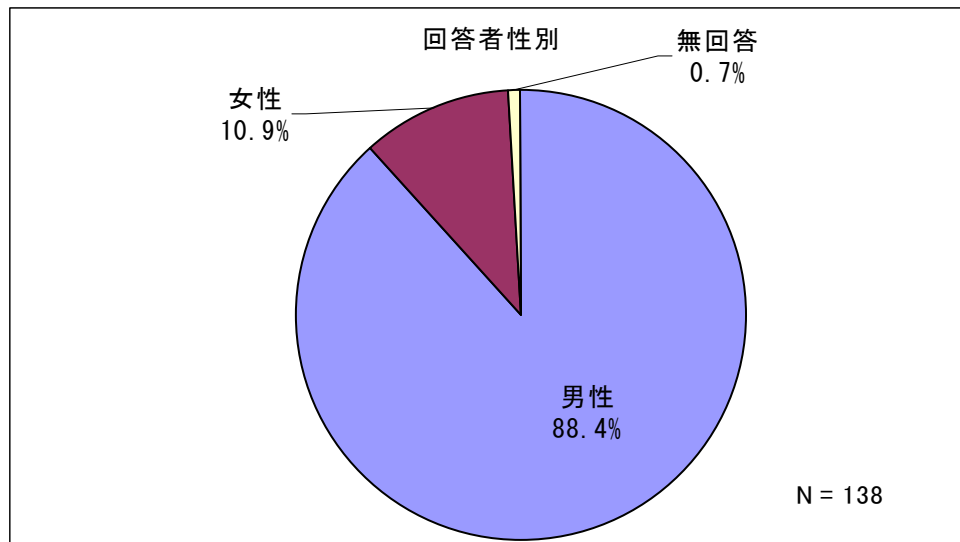
資料図表 17 回答組織の資本金の分布（2007年9月1日時点）



(2) 回答者の情報

●性別

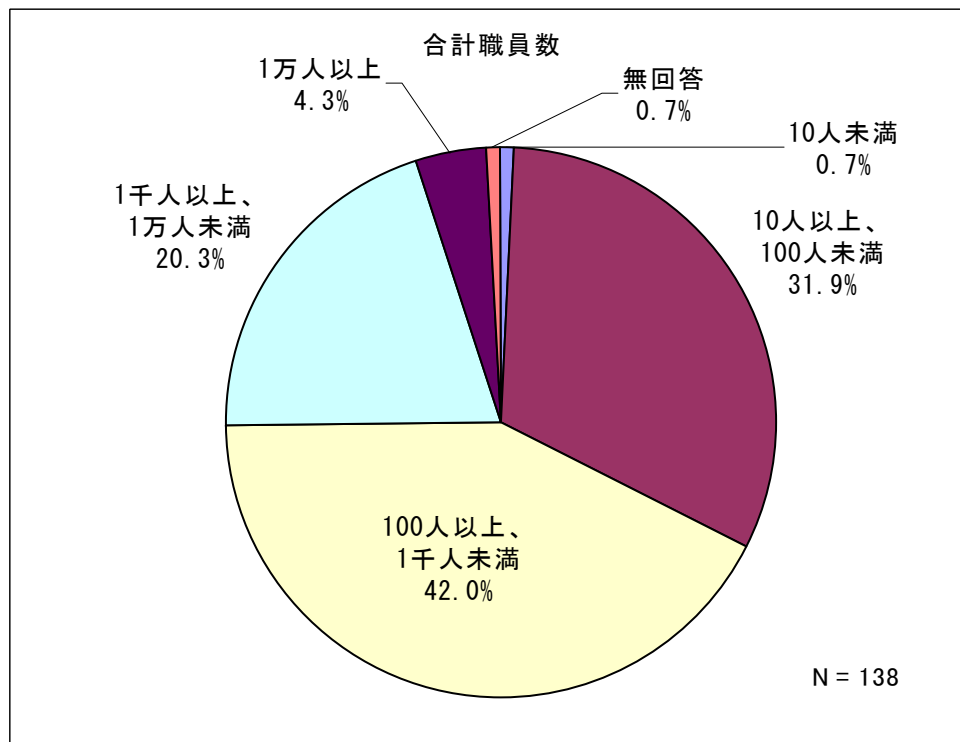
資料図表 18 回答者の性別



(3) 職員数の内訳

●合計

資料図表 19 合計職員数の内訳



●女性職員の有無

資料図表 20 資本金金額別，女性職員の有無

(単位：組織数)

資本金金額		女性職員がいる		女性技術系職員がいる		女性土木系 技術職員がいる	
1 千万円未満	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
1 千万円以上, 1 億円未満	45	42	93.3%	30	66.7%	24	53.3%
1 億円以上, 10 億円未満	32	30	93.8%	21	65.6%	15	46.9%
10 億円以上, 100 億円未満	21	21	100.0%	17	81.0%	12	57.1%
100 億円以上, 1 千億円未満	12	12	100.0%	8	66.7%	6	50.0%
1 千億円以上, 1 兆円未満	7	6	85.7%	4	57.1%	4	57.1%
該当しない	16	14	87.5%	11	68.8%	8	50.0%
無回答 (含む金額不明)	3	3	100.0%	3	100.0%	3	100.0%
回答数	137	129		94		72	

注：％表記は，各クラスの組織数に占める割合。

資料図表 21 業種別，女性職員の有無

(単位：組織数)

業種		女性職員がいる		女性技術系職員がいる		女性土木系 技術職員がいる	
官庁	5	4	80.0%	3	60.0%	1	20.0%
公社・公団, 事業団	2	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
地方公共団体	14	13	92.9%	12	85.7%	10	71.4%
学校	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学協会	0	0	—	0	—	0	—
建設業	42	40	95.2%	26	61.9%	15	35.7%
その他の民間	71	68	95.8%	52	73.2%	46	64.8%
その他	2	2	100.0%	1	50.0%	0	0.0%
回答数	137	129		94		72	

注：％表記は，各クラスの組織数に占める割合。

資料図表 22 職員数別，女性職員の有無

(単位：組織数)

職員数		女性職員がいる		女性技術系職員がいる		女性土木系 技術職員がいる	
10 人未満	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
10 人以上， 100 人未満	44	42	95.5%	24	54.5%	20	45.5%
100 人以上， 1 千人未満	58	54	93.1%	44	75.9%	31	53.4%
1 千人以上， 1 万人未満	28	26	92.9%	22	78.6%	17	60.7%
1 万人以上	6	6	100.0%	4	66.7%	4	66.7%
無回答	1	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
回答数	138	129		94		72	

注：％表記は，各クラスの組織数に占める割合。

●女性職員数

資料図表 23 資本金金額別，女性職員数

(単位：人)

資本金金額	職員数 合計	女性 職員数	女性の 割合
1 千万円未満	7	2	28.6%
1 千万円以上， 1 億円未満	4,579	666	14.5%
1 億円以上， 10 億円未満	8,237	999	12.1%
10 億円以上， 100 億円未満	33,501	2,601	7.8%
100 億円以上， 1 千億円未満	46,467	5,961	12.8%
1 千億円以上， 1 兆円未満	115,049	6,419	5.6%
該当しない	27,291	5,885	21.6%
無回答 (含む金額不明)	41,986	9,091	21.7%
合計	277,117	31,624	11.4%

資料図表 24 業種別，女性職員数

(単位：人)

業種	職員数 合計	女性 職員数	女性の 割合
官庁	8,847	676	7.6%
公社・公団, 事業団	147	4	2.7%
地方公共団体	55,944	13,874	24.8%
学校	31	0	0.0%
学協会	0	0	—
建設業	48,919	6,186	12.6%
その他の民間	163,082	10,851	6.7%
その他	147	33	22.4%
合計	277,117	31,624	11.4%

資料図表 25 職員数別，女性職員数

(単位：人)

職員数	職員数 合計	女性 職員数	女性の 割合
10 人未満	7	2	28.6%
10 人以上, 100 人未満	2,333	332	14.2%
100 人以上, 1 千人未満	20,568	2,395	11.6%
1 千人以上, 1 万人未満	87,013	12,297	14.1%
1 万人以上	167,196	16,598	9.9%
無回答	0	0	—
合計	277,117	31,624	11.4%

●技術系職員数

資料図表 26 資本金金額別，技術系職員数

(単位：人)

資本金金額	全職員	技術系職員		女性技術系職員	
1 千万円未満	7	5	71.4%	0	0.0%
1 千万円以上, 1 億円未満	4,579	3,391	74.1%	268	7.9%
1 億円以上, 10 億円未満	8,237	5,662	68.7%	255	4.5%
10 億円以上, 100 億円未満	33,501	9,837	29.4%	254	2.6%
100 億円以上, 1 千億円未満	46,467	28,990	62.4%	1,222	4.2%
1 千億円以上, 1 兆円未満	115,049	18,088	15.7%	323	1.8%
該当しない	27,291	8,662	31.7%	2,361	27.3%
無回答 (含む金額不明)	41,986	10,556	25.1%	355	3.4%
合計	277,117	85,191	30.7%	5,038	5.9%

資料図表 27 業種別，技術系職員数

(単位：人)

業種	全職員	技術系職員		女性技術系職員	
官庁	8,847	4,844	54.8%	73	1.5%
公社・公団, 事業団	147	91	61.9%	0	0.0%
地方公共団体	55,944	10,875	19.4%	2,649	24.4%
学校	31	30	96.8%	0	0.0%
学協会	0	0	—	0	—
建設業	48,919	34,297	70.1%	1,052	3.1%
その他の民間	163,082	34,960	21.4%	1,263	3.6%
その他	147	94	63.9%	1	1.1%
合計	277,117	85,191	30.7%	5,038	5.9%

資料図表 28 職員数別，技術系職員の有無

(単位：人)

職員数	全職員	技術系職員		女性技術系職員	
10 人未満	7	5	71.4%	0	0.0%
10 人以上， 100 人未満	2,333	1,625	69.7%	81	5.0%
100 人以上， 1 千人未満	20,568	13,569	66.0%	773	5.7%
1 千人以上， 1 万人未満	87,013	39,672	45.6%	3,424	8.6%
1 万人以上	167,196	30,320	18.1%	760	2.5%
無回答	0	0	—	0	—
合計	277,117	85,191	30.7%	5,038	5.9%

●土木系技術職員数

資料図表 29 資本金金額別，土木系技術職員数

(単位：人)

資本金金額	全職員	土木系技術職員		女性土木系技術職員	
1 千万円未満	7	0	0.0%	0	0.0%
1 千万円以上， 1 億円未満	4,579	2,347	51.3%	140	6.0%
1 億円以上， 10 億円未満	8,237	4,099	49.8%	185	4.5%
10 億円以上， 100 億円未満	33,501	6,318	18.9%	141	2.2%
100 億円以上， 1 千億円未満	46,467	8,201	17.6%	136	1.7%
1 千億円以上， 1 兆円未満	115,049	1,097	1.0%	12	1.1%
該当しない	27,291	3,235	11.9%	61	1.9%
無回答 (含む金額不明)	41,986	1,405	3.3%	40	2.8%
合計	277,117	26,702	9.6%	715	2.7%

資料図表 30 業種別，土木系技術職員数

(単位：人)

業種	全職員	土木系技術系職員		女性土木系技術職員	
官庁	8,847	1,698	19.2%	31	1.8%
公社・公団， 事業団	147	62	42.2%	0	0.0%
地方公共団体	55,944	4,278	7.6%	99	2.3%
学校	31	30	96.8%	0	0.0%
学協会	0	0	—	0	—
建設業	48,919	11,572	23.7%	108	0.9%
その他の民間	163,082	9,047	5.5%	477	5.3%
その他	147	15	10.2%	0	0.0%
合計	277,117	26,702	9.6%	715	2.7%

資料図表 31 職員数別，土木系技術職員数

(単位：人)

職員数	全職員	土木系技術職員		女性土木系技術職員	
10 人未満	7	0	0.0%	0	
10 人以上， 100 人未満	2,333	1,202	51.5%	65	5.4%
100 人以上， 1 千人未満	20,568	8,718	42.4%	332	3.8%
1 千人以上， 1 万人未満	87,013	12,655	14.5%	261	2.1%
1 万人以上	167,196	4,127	2.5%	57	1.4%
無回答	0	0		0	
合計	277,117	26,702	9.6%	715	2.7%

資料図表 32 業種別、職種別、非正職員の割合

業種	全職員		技術系職員		土木系技術職員	
	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性
官庁	12.4%	28.8%	4.9%	6.8%	5.7%	0.0%
公社・公団，事業団	4.8%	0.0%	6.6%	0.0%	8.1%	0.0%
地方公共団体	4.4%	34.2%	4.2%	89.9%	0.2%	0.0%
学校	90.3%	0.0%	93.3%	0.0%	93.3%	0.0%
学協会	—	—	—	—	—	—
建設業	8.1%	44.0%	5.2%	2.6%	4.7%	0.6%
その他の民間	1.6%	42.1%	4.0%	29.9%	8.9%	19.7%
その他	25.9%	52.6%	8.5%	0.0%	13.3%	0.0%
全体	3.7%	39.3%	4.6%	22.7%	5.6%	10.9%

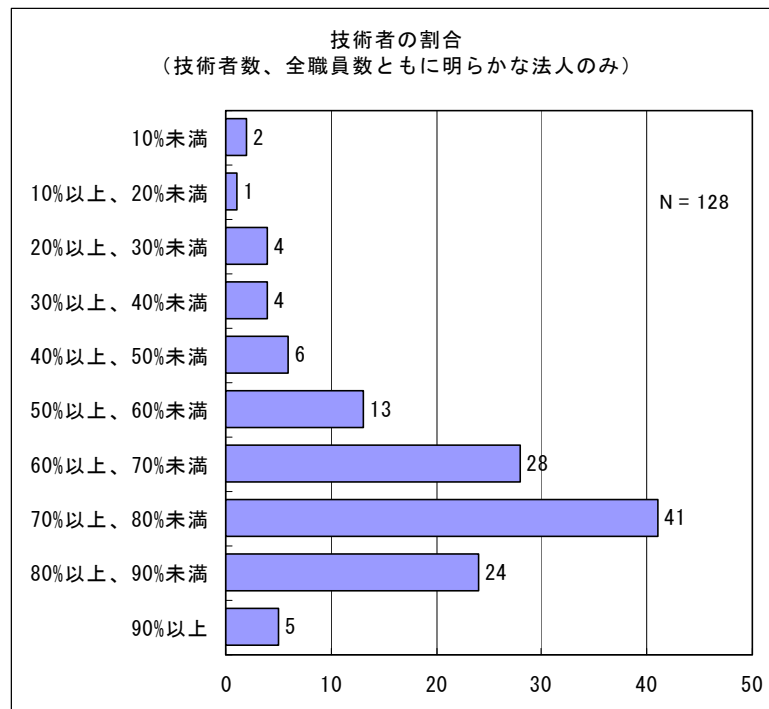
注：「うち女性」は，職種別の非正職員に占める女性の割合。

資料図表 33 職員数別、職種別、女性職員の割合

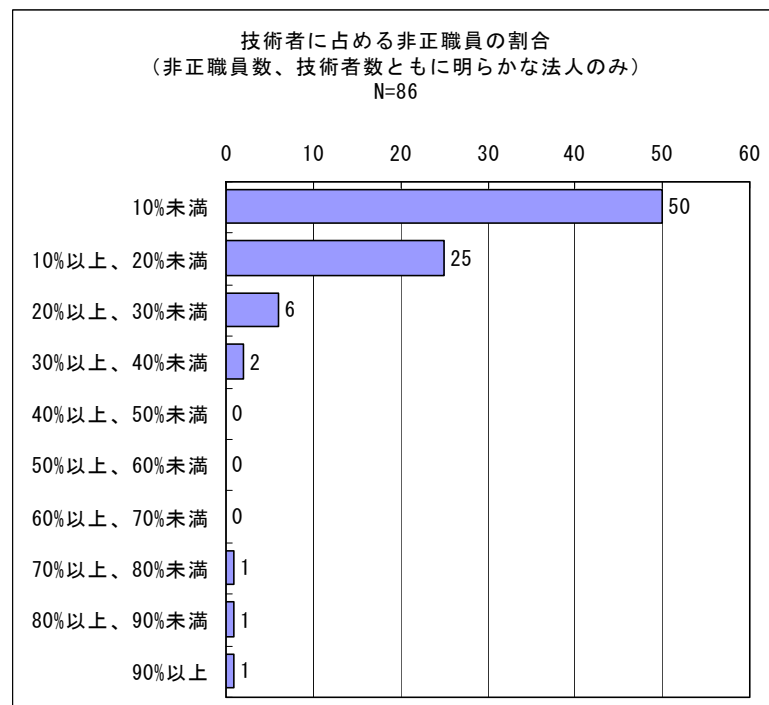
職員数	全職員		技術系職員		土木系技術職員	
	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性
10 人未満	0.0%	—	0.0%	—	—	—
10 人以上，100 人未満	8.0%	46.8%	5.3%	9.3%	5.5%	6.1%
100 人以上， 1 千人未満	9.5%	27.2%	9.9%	16.7%	8.1%	15.2%
1 千人以上， 1 万人未満	7.7%	41.4%	4.7%	34.2%	4.3%	8.7%
1 万人以上	0.8%	45.9%	2.2%	4.3%	4.0%	1.2%
無回答	—	—	—	—	—	—
全体	3.7%	39.3%	4.6%	22.7%	5.6%	10.9%

注：「うち女性」は，職種別の非正職員に占める女性の割合。

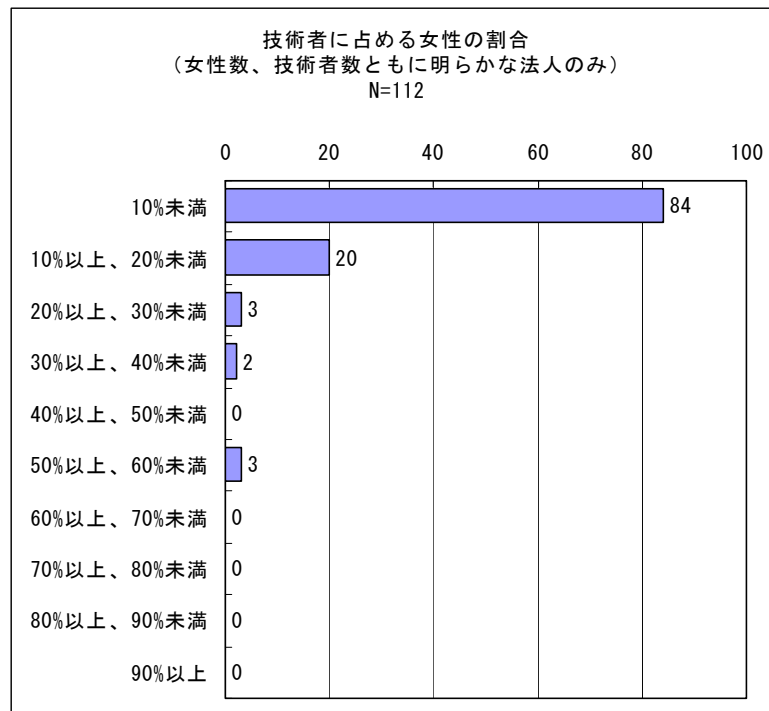
資料図表 34 全職員に占める技術系職員の割合の分布



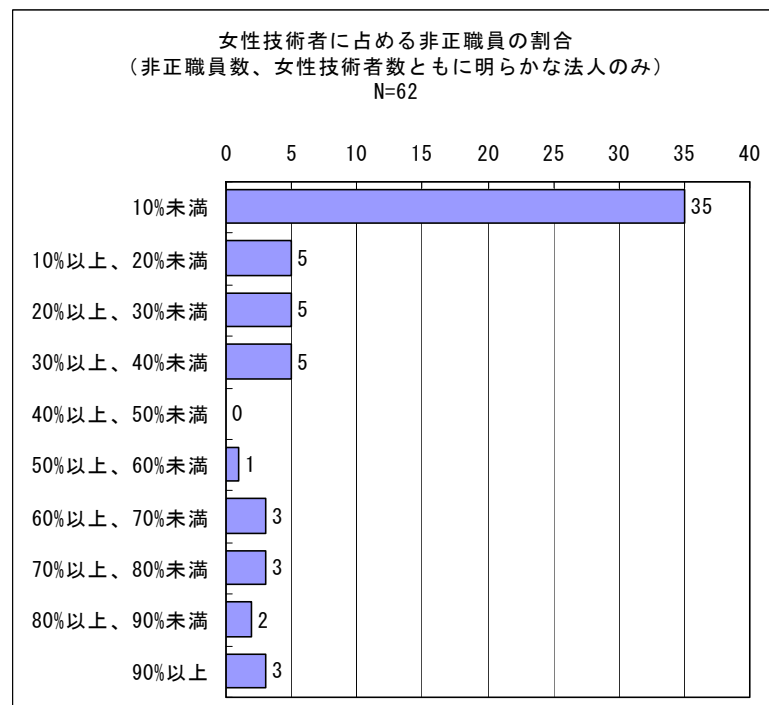
資料図表 35 技術系職員に占める非正職員の割合の分布



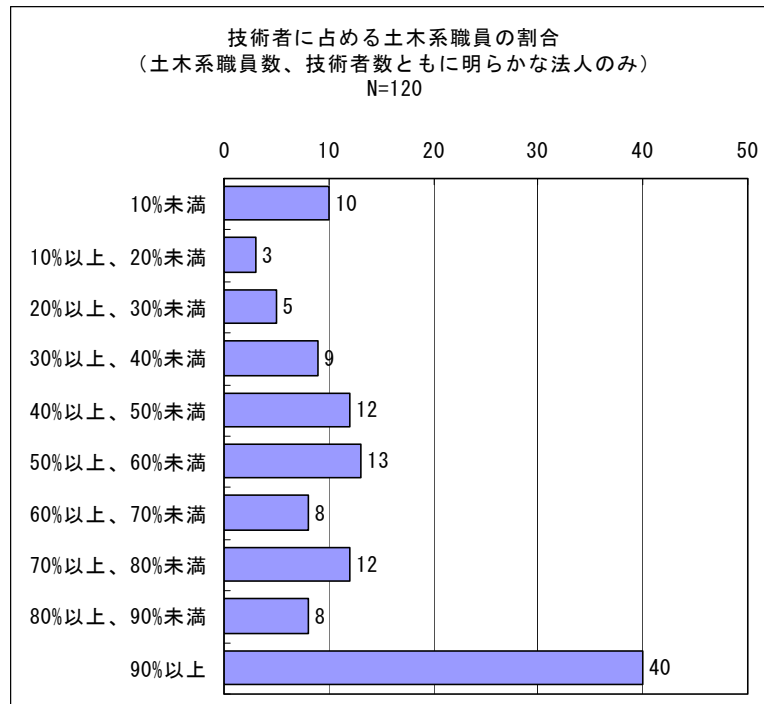
資料図表 36 技術系職員に占める女性の割合の分布



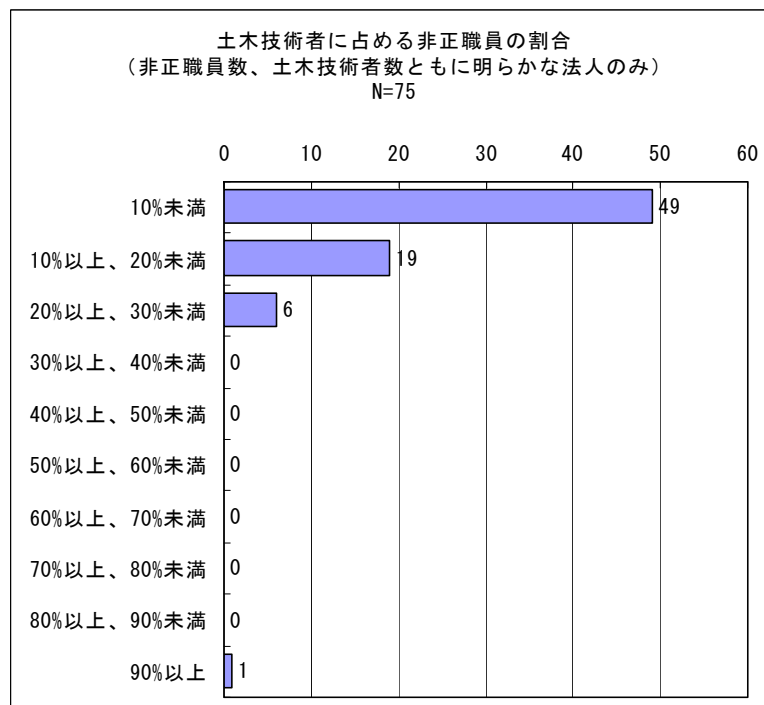
資料図表 37 女性技術系職員に占める非正職員の割合の分布



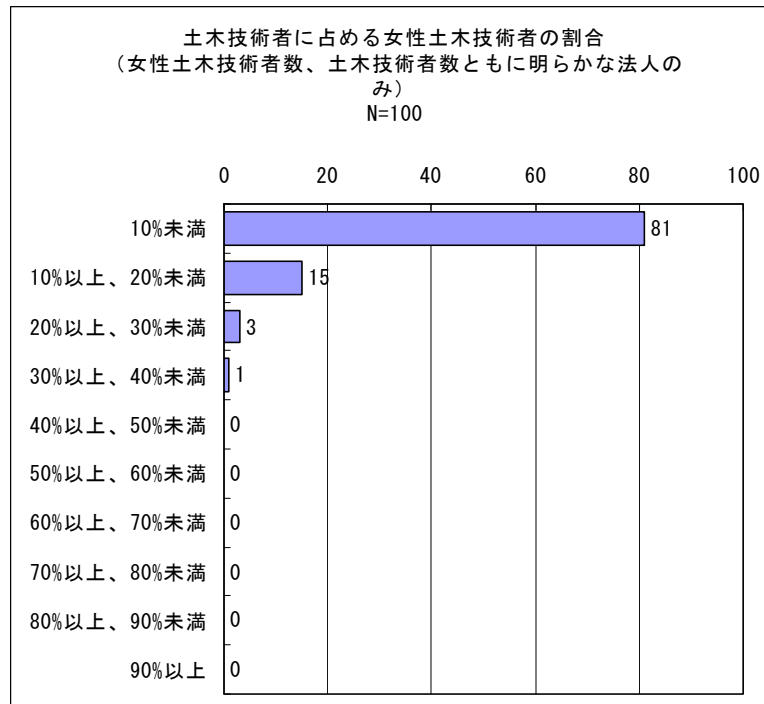
資料図表 38 技術系職員に占める土木系技術職員の割合の分布



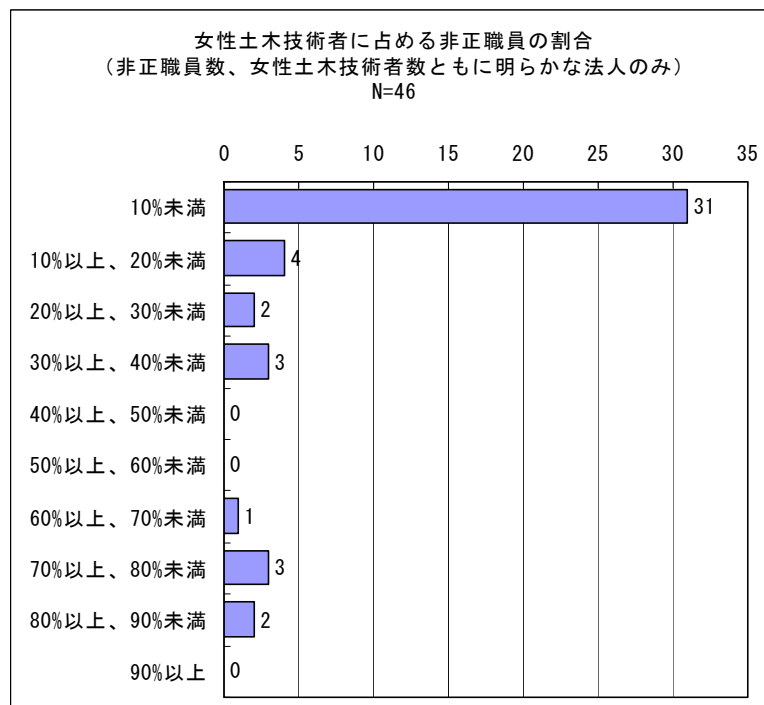
資料図表 39 土木系技術職員に占める非正職員の割合の分布



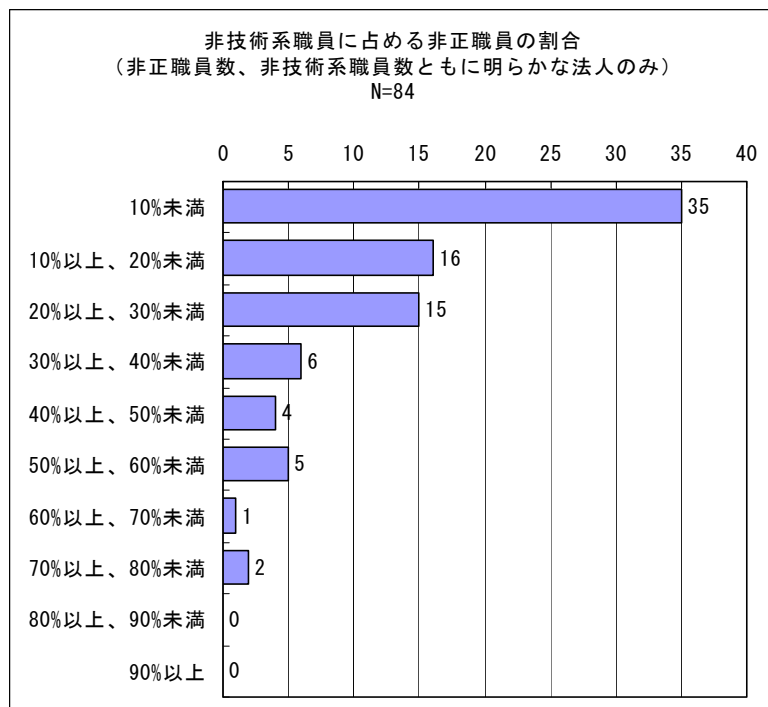
資料図表 40 土木系技術者に占める女性の割合の分布



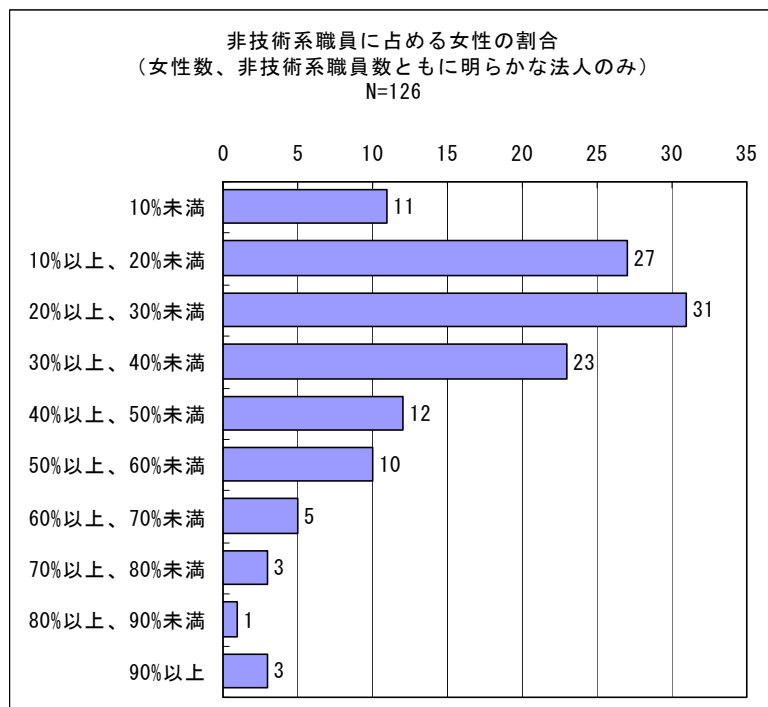
資料図表 41 女性の土木系技術職員に占める非正職員の割合の分布



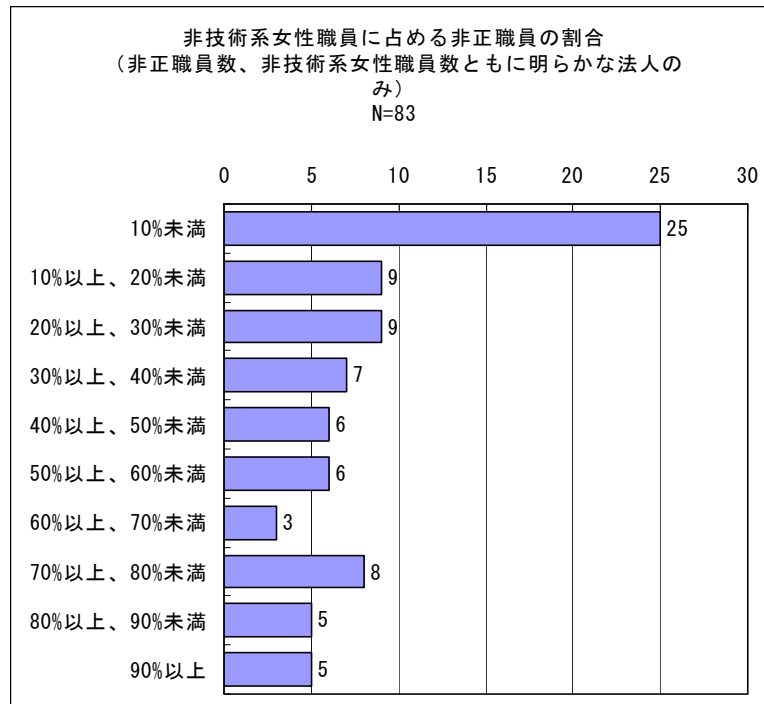
資料図表 42 非技術系職員に占める非正職員の割合の分布



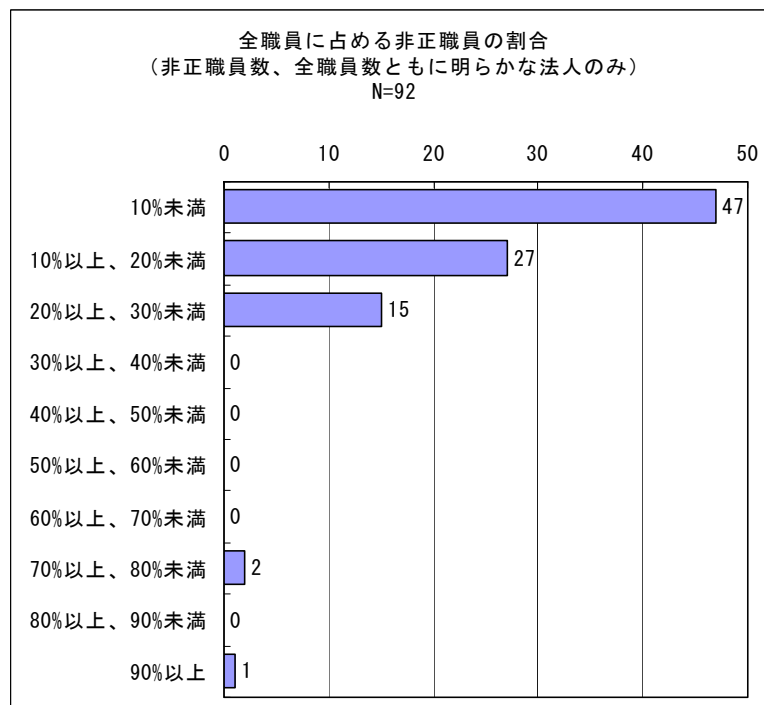
資料図表 43 非技術系職員に占める女性の割合の分布



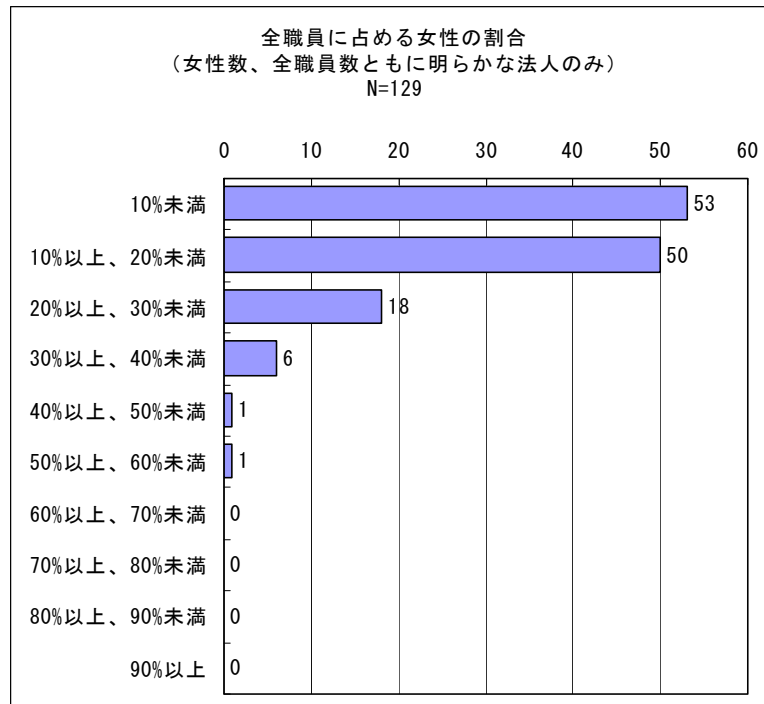
資料図表 44 女性の非技術系職員に占める非正職員の割合の分布



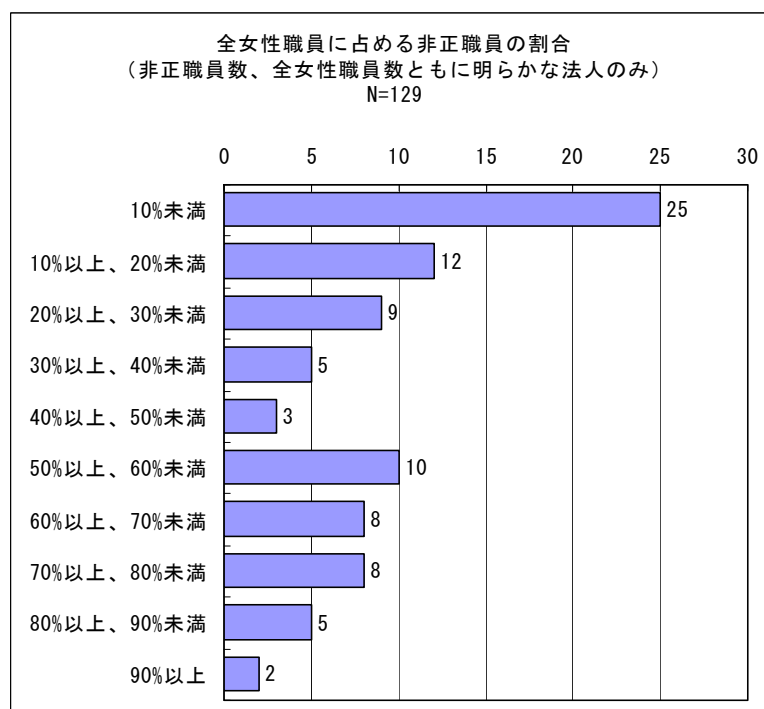
資料図表 45 全職員に占める非正職員の割合の分布



資料図表 46 全職員に占める女性職員の割合の分布



資料図表 47 女性職員に占める非正職員の割合の分布



(4) 職位職階別職員数

●役職別職員数

資料図表 48 資本金金額別、役職別職員数

(単位：人)

資本金金額	非管理職に占める 女性の割合 (参考)	役員			管理職		
		役員	女性役員		管理職	女性管理職	
1千万円未満	33.3%	1	0	0.0%	0	0	—
1千万円以上, 1億円未満	20.7%	301	16	5.3%	1,531	17	1.1%
1億円以上, 10億円未満	17.3%	308	5	1.6%	2,289	29	1.3%
10億円以上, 100億円未満	12.9%	1,047	1	0.1%	4,578	23	0.5%
100億円以上, 1千億円未満	22.8%	357	0	0.0%	21,705	156	0.7%
1千億円以上, 1兆円未満	8.0%	179	0	0.0%	8,422	55	0.7%
該当しない	28.0%	54	1	1.9%	2,914	167	5.7%
無回答 (含む金額不明)	22.9%	40	1	2.5%	4,280	282	6.6%
合計	17.7%	2,287	24	1.0%	45,719	729	1.6%

注：「女性役員」「女性管理職」の欄の％表記は、それぞれ「役員」「管理職」に占める女性の割合。

資料図表 49 業種別、役職別職員数

(単位：人)

業種	非管理職に占める 女性の割合 (参考)	役員			管理職		
		役員	女性役員		管理職	女性管理職	
官庁	10.1%	45	1	2.2%	2,102	14	0.7%
公社・公団、事 業団	3.4%	10	0	0.0%	18	0	0.0%
地方公共団体	28.5%	34	0	0.0%	5,227	389	7.4%
学校	100.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
学協会	—	0	0	—	0	0	—
建設業	23.4%	697	14	2.0%	23,376	153	0.7%
その他の民間	9.6%	1,484	9	0.6%	14,971	173	1.2%
その他	29.0%	16	0	0.0%	24	0	0.0%
合計	17.7%	2,287	24	1.0%	45,719	729	1.6%

注：「女性役員」「女性管理職」の欄の％表記は、それぞれ「役員」「管理職」に占める女性の割合。

資料図表 50 職員数別，役職別職員数

(単位：人)

職員数	非管理職に占める 女性の割合 (参考)	役員			管理職		
		役員	女性役員		管理職	女性管理職	
10 人未満	33.3%	1	0	0.0%	0	0	—
10 人以上，100 人未満	20.3%	222	14	6.3%	584	12	2.1%
100 人以上，1 千人未満	16.9%	1,304	8	0.6%	6,149	91	1.5%
1 千人以上，1 万人未満	19.9%	527	1	0.2%	21,275	294	1.4%
1 万人以上	17.0%	191	1	0.5%	16,142	327	2.0%
無回答	9.1%	42	0	0.0%	1,569	5	0.3%
合計	17.7%	2,287	24	1.0%	45,719	729	1.6%

注：「女性役員」「女性管理職」の欄の％表記は，それぞれ「役員」「管理職」に占める女性の割合。

●非正職員の割合

資料図表 51 資本金金額別，職種別，非正職員の割合

資本金金額	全職員		技術系職員		土木系技術職員	
	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性
1 千万円未満	0.0%	—	0.0%	—	—	—
1 千万円以上，1 億円未満	9.1%	55.7%	8.4%	43.7%	7.3%	39.8%
1 億円以上，10 億円未満	15.3%	21.6%	15.8%	5.6%	11.5%	8.5%
10 億円以上，100 億円未満	3.6%	34.2%	6.7%	9.9%	5.9%	2.4%
100 億円以上，1 千億円未満	7.1%	49.7%	5.2%	15.0%	5.5%	9.8%
1 千億円以上，1 兆円未満	0.6%	52.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
該当しない	12.0%	32.8%	6.7%	73.4%	0.4%	0.0%
無回答 (含む金額不明)	0.0%	—	0.0%	—	0.0%	—
合計	3.7%	39.3%	4.6%	22.7%	5.6%	10.9%

注：「うち女性」は，各職種別の非正職員に占める女性の割合。

資料図表 52 業種別，職種別，非正職員の割合

業種	全職員		技術系職員		土木系技術職員	
	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性
官庁	12.4%	28.8%	4.9%	6.8%	5.7%	0.0%
公社・公団，事業団	4.8%	0.0%	6.6%	0.0%	8.1%	0.0%
地方公共団体	4.4%	34.2%	4.2%	89.9%	0.2%	0.0%
学校	90.3%	0.0%	93.3%	0.0%	93.3%	0.0%
学協会	—	—	—	—	—	—
建設業	8.1%	44.0%	5.2%	2.6%	4.7%	0.6%
その他の民間	1.6%	42.1%	4.0%	29.9%	8.9%	19.7%
その他	25.9%	52.6%	8.5%	0.0%	13.3%	0.0%
合計	3.7%	39.3%	4.6%	22.7%	5.6%	10.9%

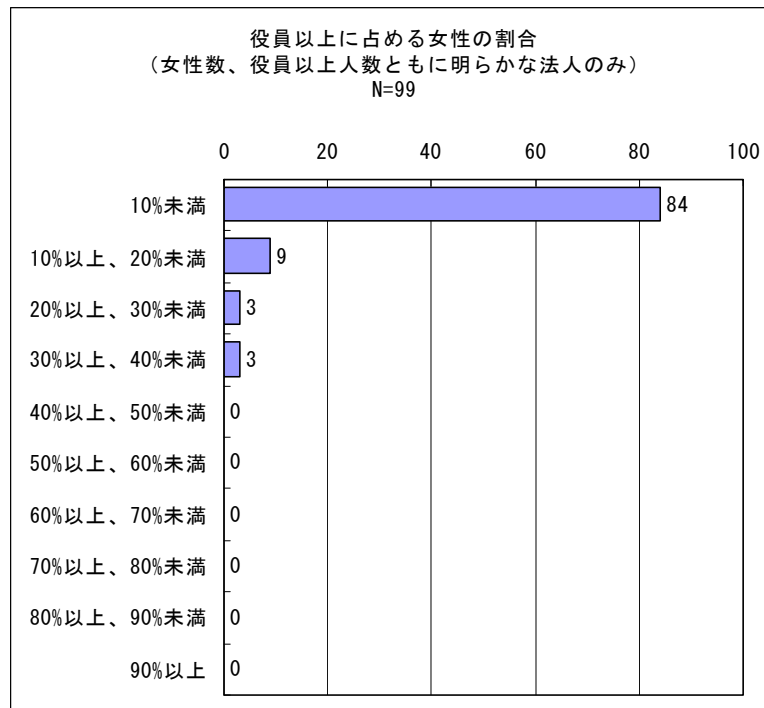
注：「うち女性」は，各職種別の非正職員に占める女性の割合。

資料図表 53 職員数別，職種別，非正職員の割合

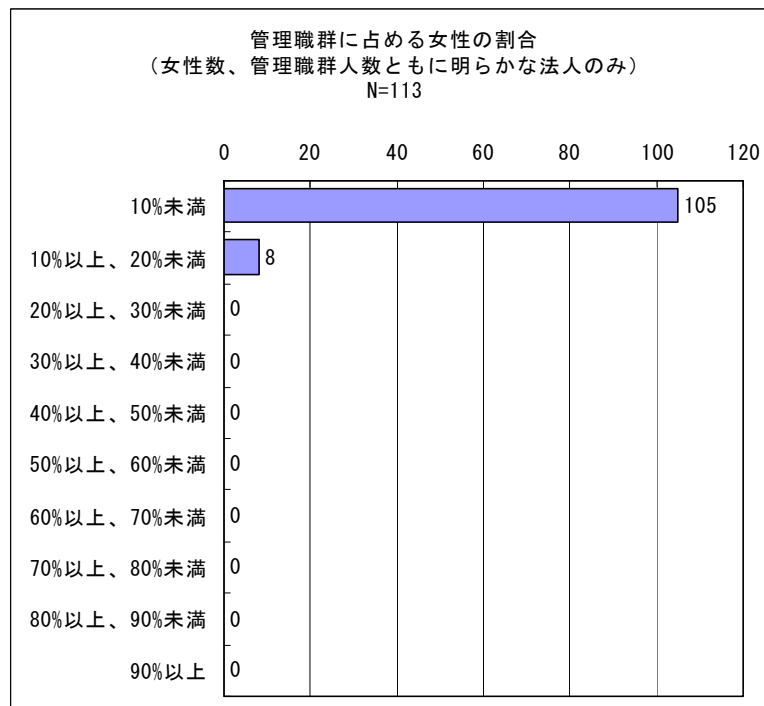
職員数	全職員		技術系職員		土木系技術職員	
	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性	非正職員 割合	うち女性
10 人未満	0.0%	—	0.0%	—	—	—
10 人以上，100 人未満	8.0%	46.8%	5.3%	9.3%	5.5%	6.1%
100 人以上， 1 千人未満	9.5%	27.2%	9.9%	16.7%	8.1%	15.2%
1 千人以上， 1 万人未満	7.7%	41.4%	4.7%	34.2%	4.3%	8.7%
1 万人以上	0.8%	45.9%	2.2%	4.3%	4.0%	1.2%
無回答	—	—	—	—	—	—
合計	3.7%	39.3%	4.6%	22.7%	5.6%	10.9%

注：「うち女性」は，各職種別の非正職員に占める女性の割合。

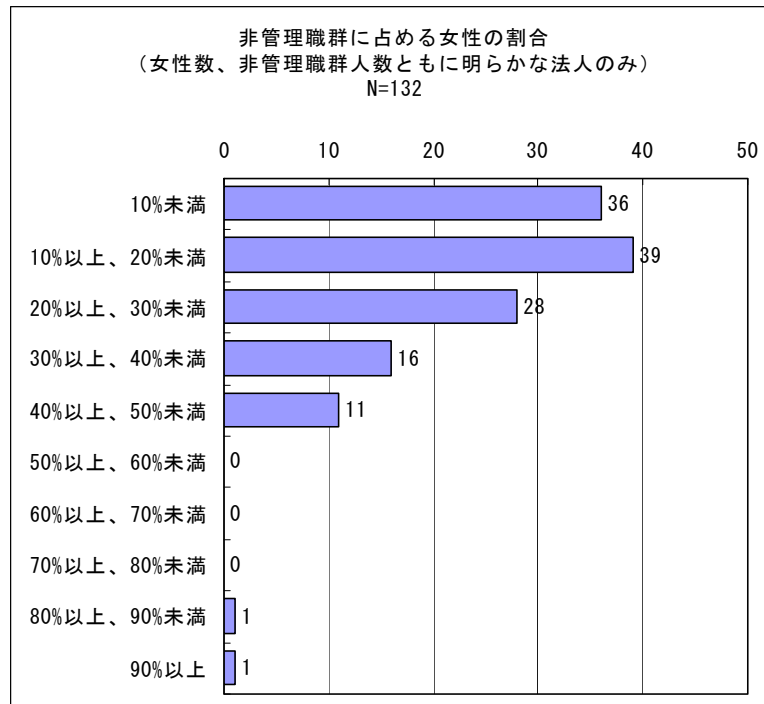
資料図表 54 役員以上の職員に占める女性の割合の分布



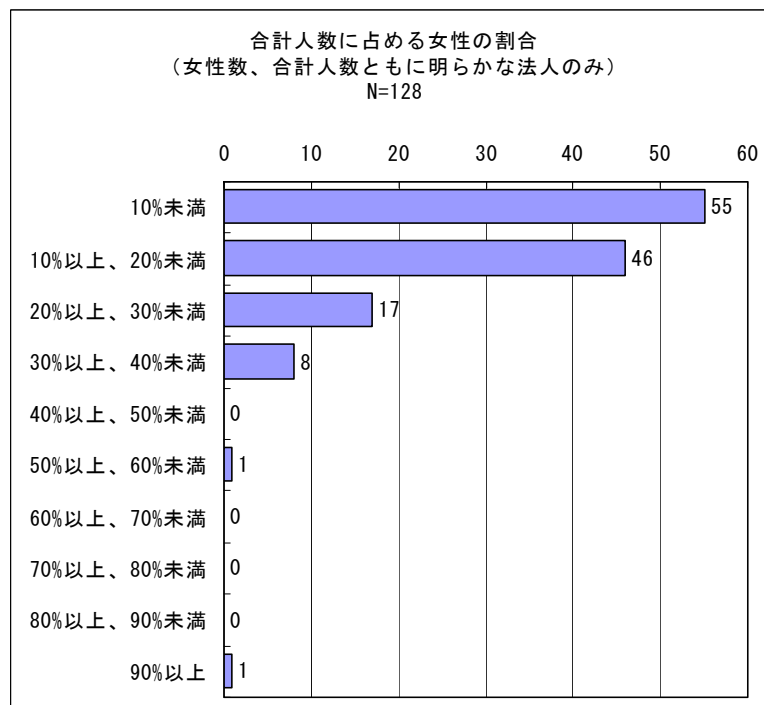
資料図表 55 管理職以上の職員に占める女性の割合の分布



資料図表 56 非管理職群に占める女性の割合の分布



資料図表 57 全職員に占める女性の割合の分布



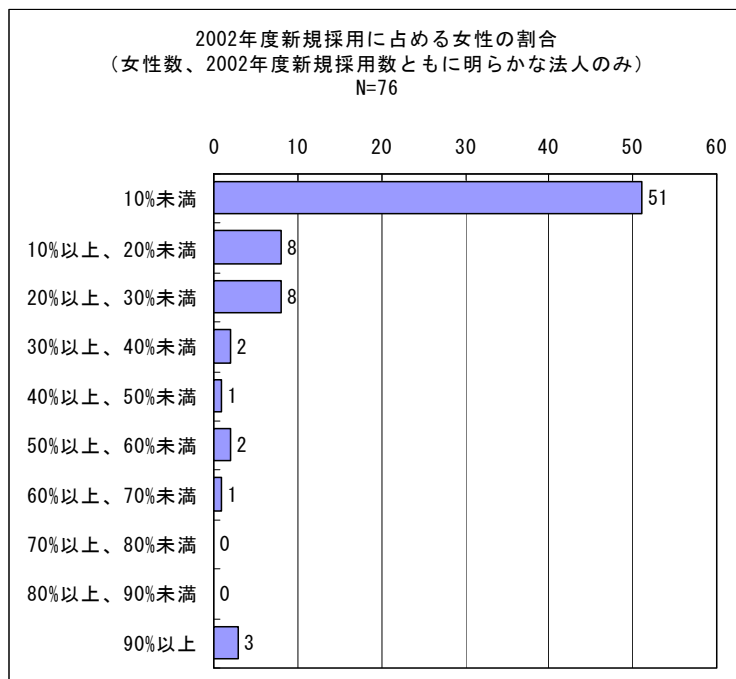
3.2 採用・人事・処遇について

(1) 土木系技術職員の採用

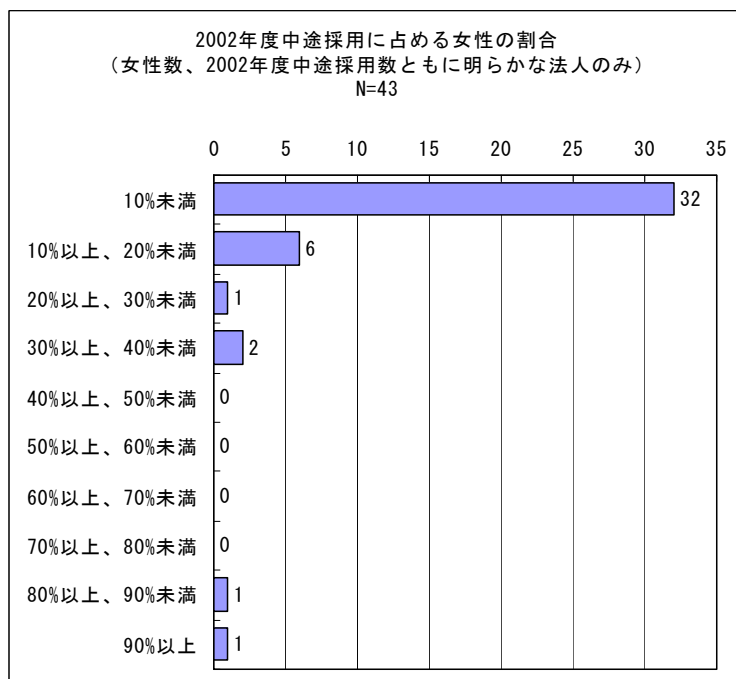
1) 職員数

● 2002 年度

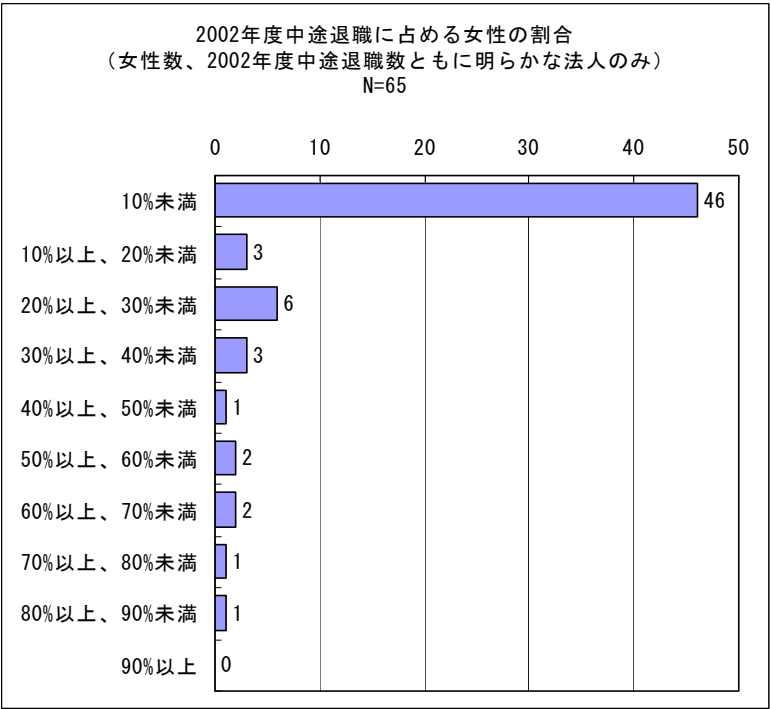
資料図表 58 新規採用の土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2002 年度）



資料図表 59 中途採用の土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2002 年度）

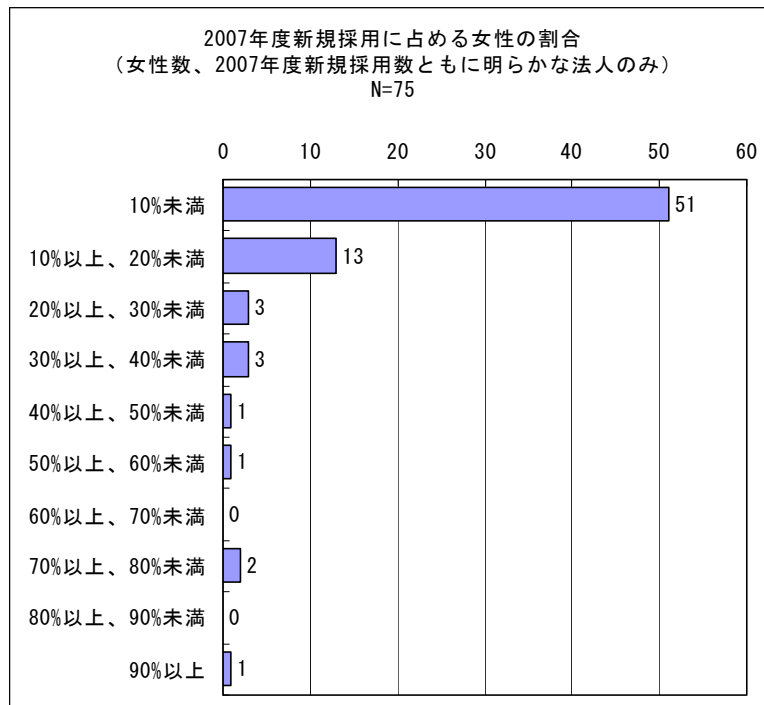


資料図表 60 中途退職する土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2002 年度）

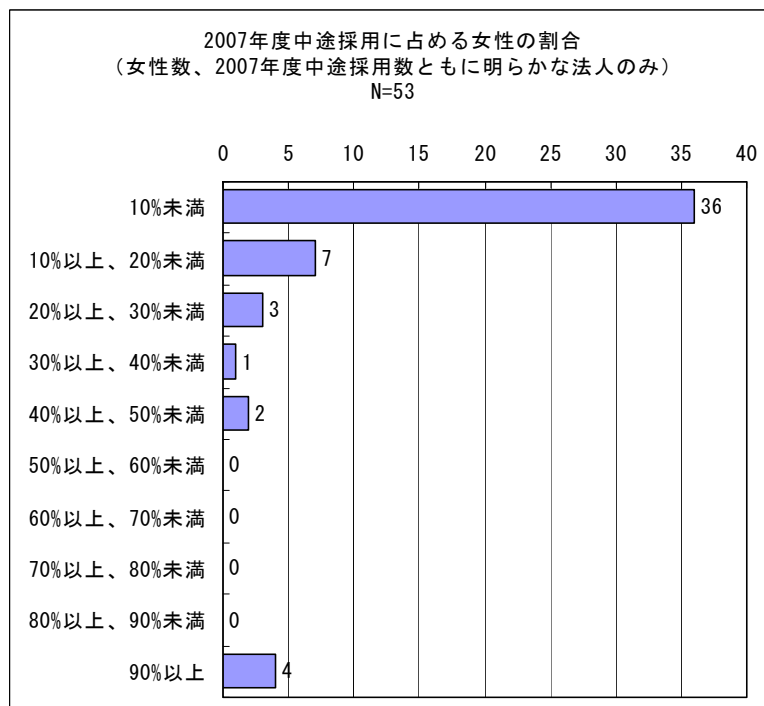


● 2007 年度

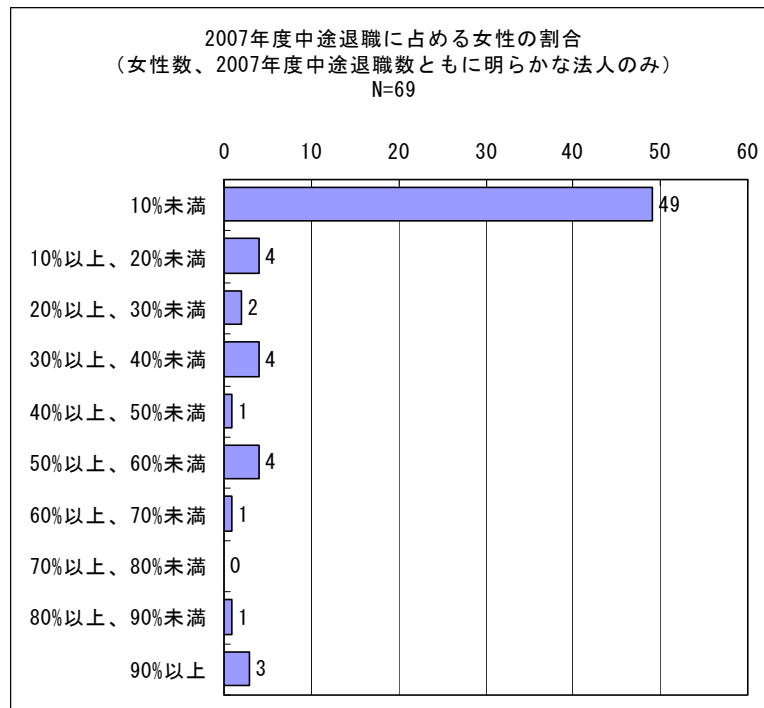
資料図表 61 新規採用の土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2007 年度）



資料図表 62 中途採用の土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2007 年度）

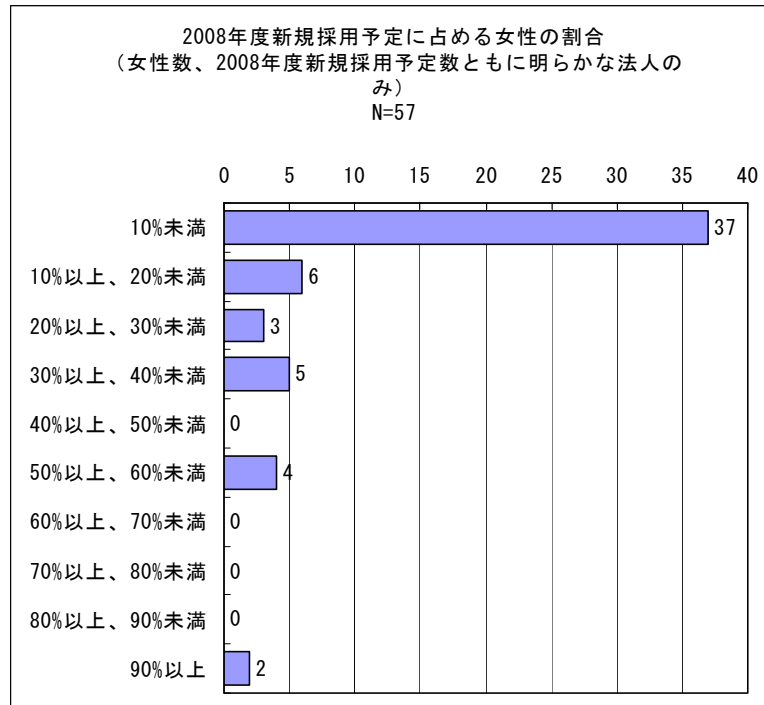


資料図表 63 中途退職する土木系技術職員に占める女性の割合の分布

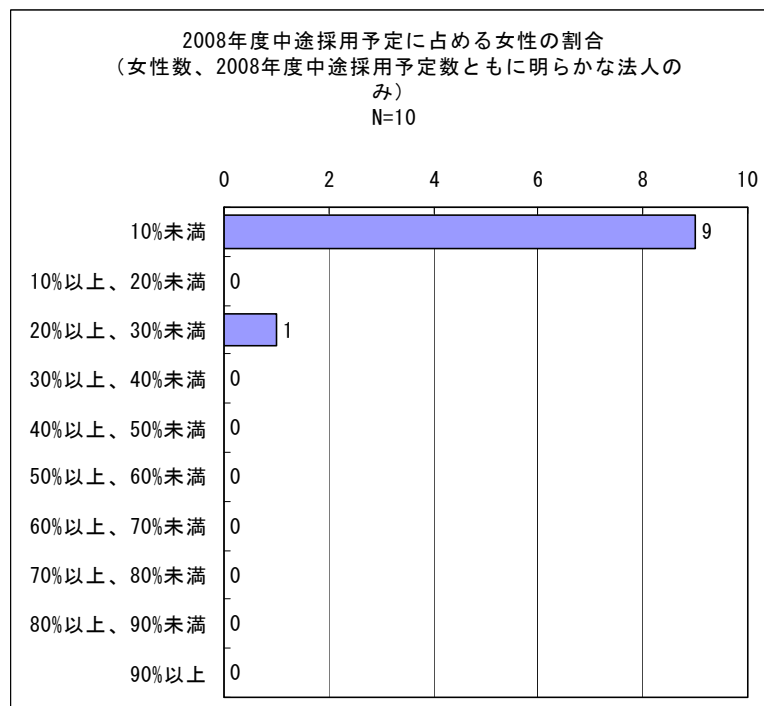


● 2008 年度

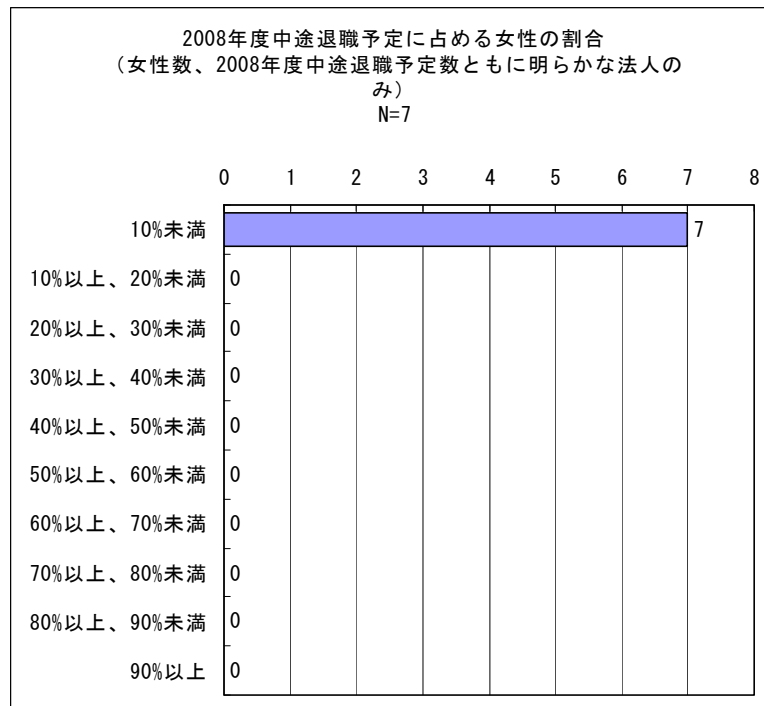
資料図表 64 新規採用の土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2008 年度予定）



資料図表 65 中途採用の土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2008 年度予定）

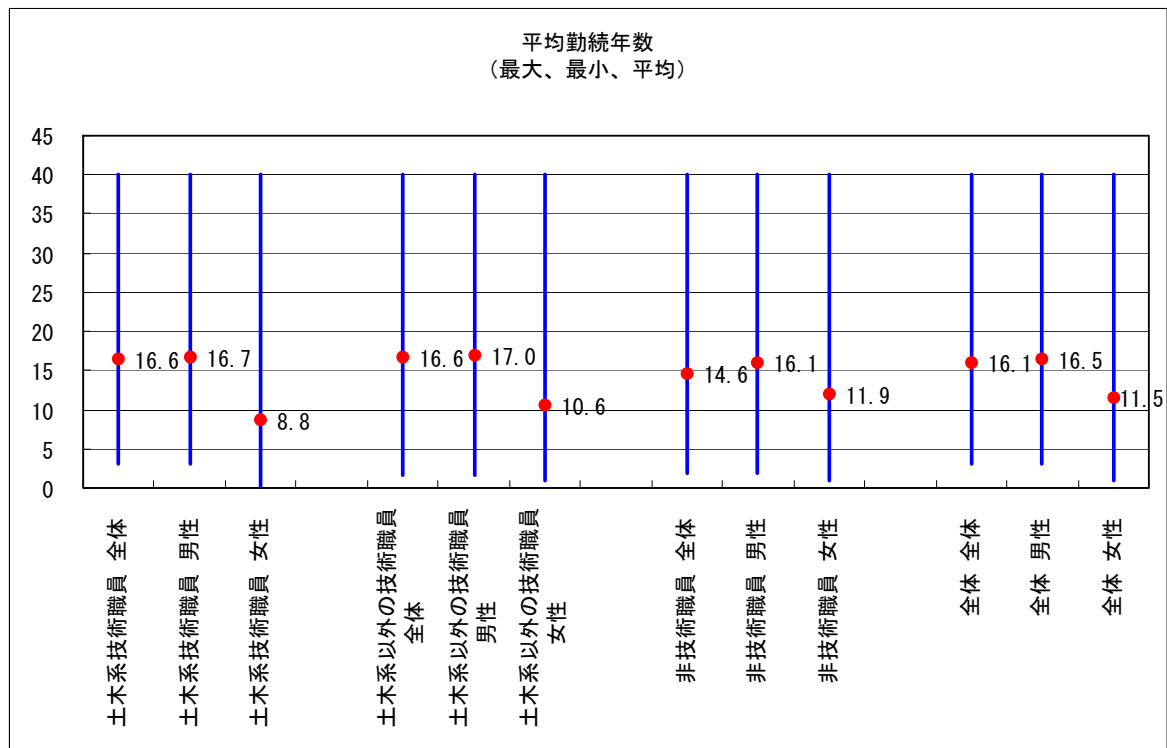


資料図表 66 中途採用する土木系技術職員に占める女性の割合の分布（2008 年度予定）



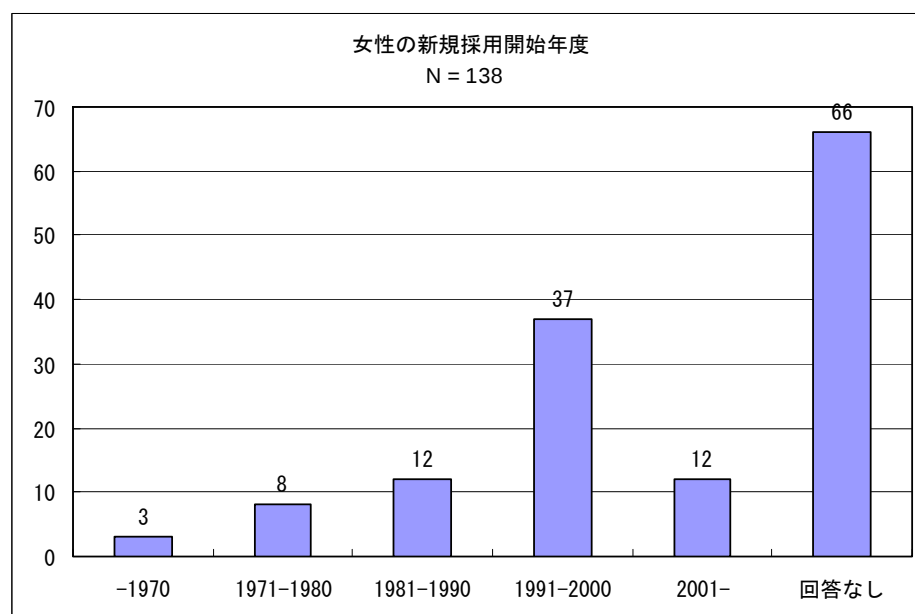
2) 平均勤続年数

資料図表 67 職員の平均勤続年数



3) 新規採用開始年度

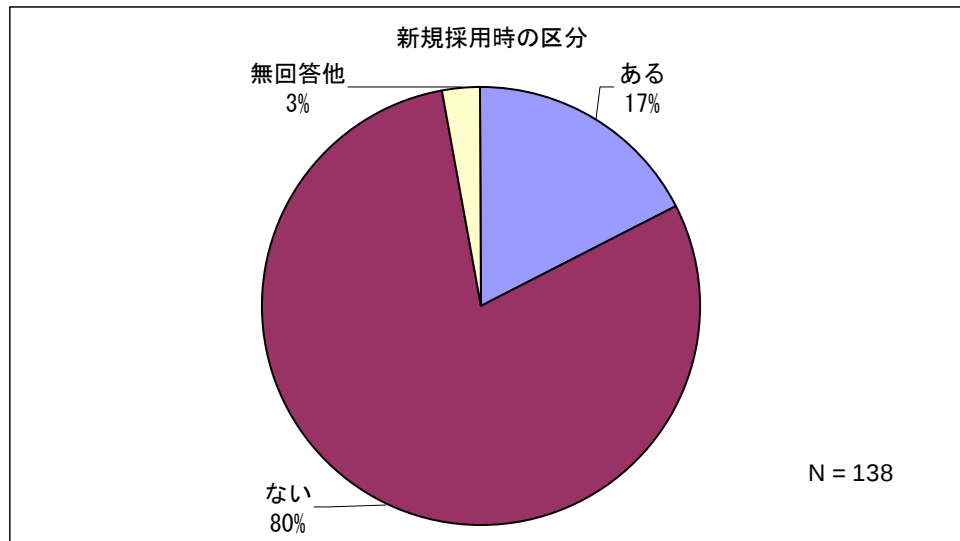
資料図表 68 女性の土木系技術職員の新規採用開始年度



(2) 採用時の区分

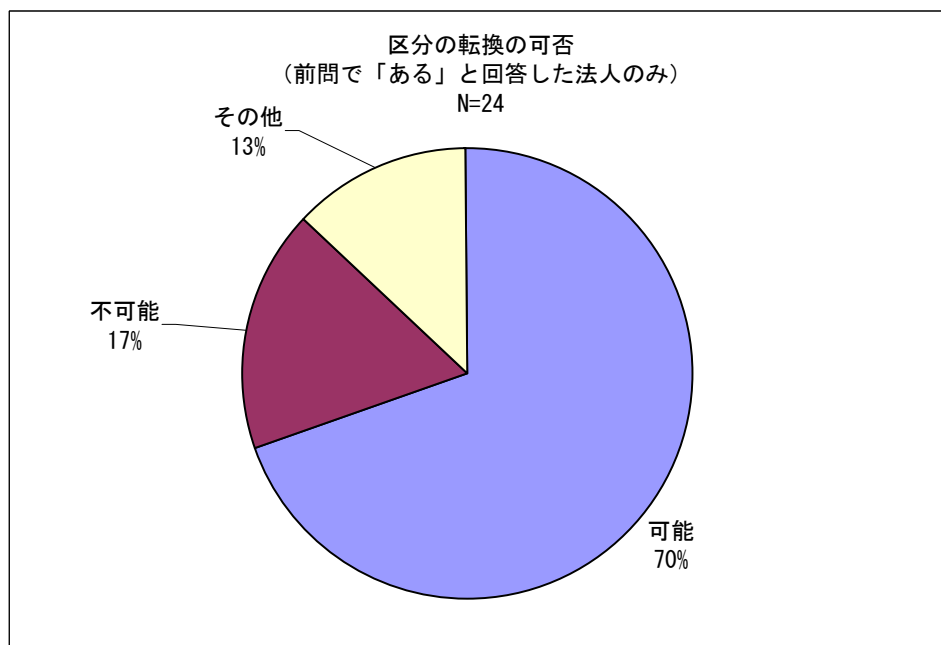
1) 新規採用時の区分

資料図表 69 技術系職員の新規採用時コース別人事等の区分の有無



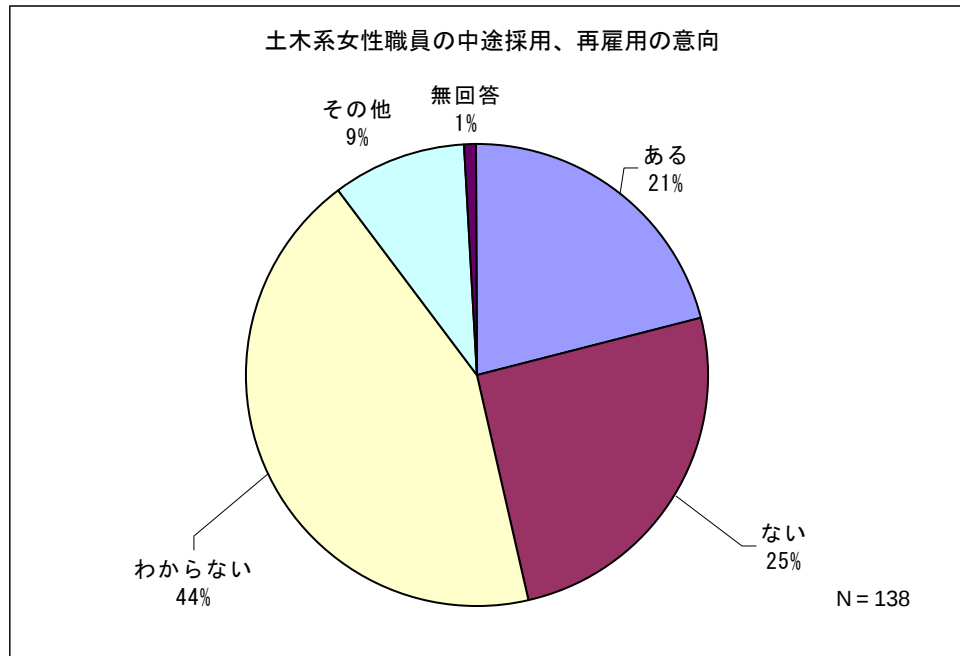
2) 区分転換の可否

資料図表 70 コース別人事等の区分転換の可否



(3) 中途採用，再雇用の意向

資料図表 71 女性の土木系技術職員の中途採用，再雇用の意向

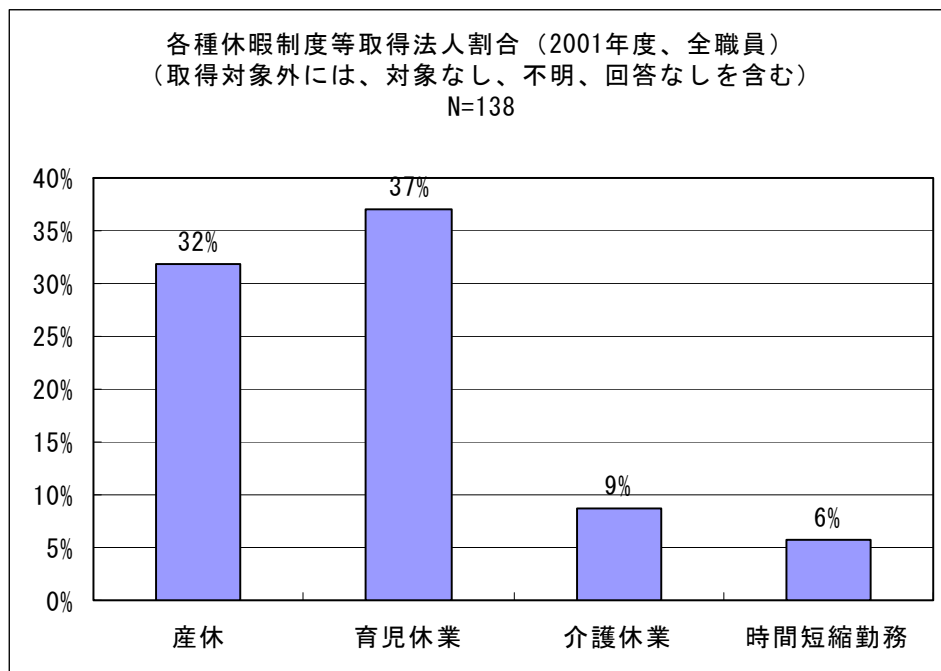


3.3 休暇制度について

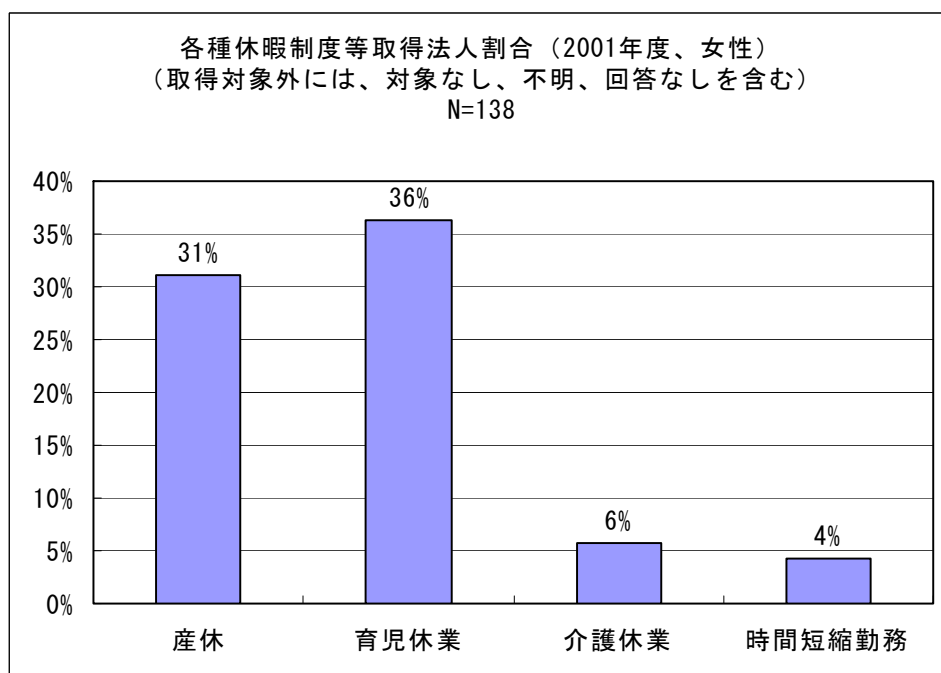
(1) 取得実績

● 2001 年度

資料図表 72 休暇制度別取得実績のある組織の割合（2001 年度）

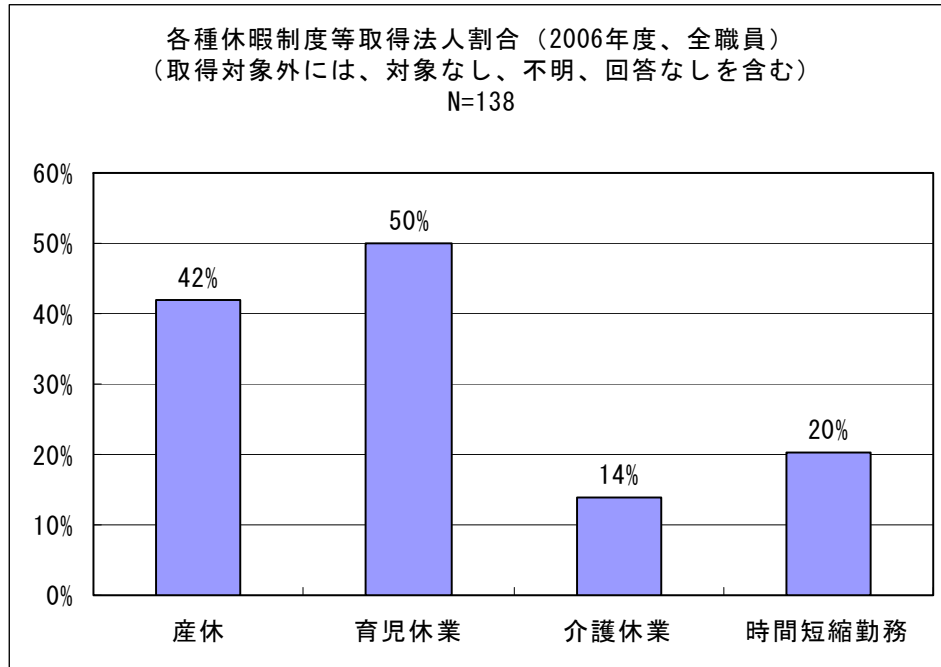


資料図表 73 女性職員の休暇制度別取得実績のある組織の割合（2001 年度）

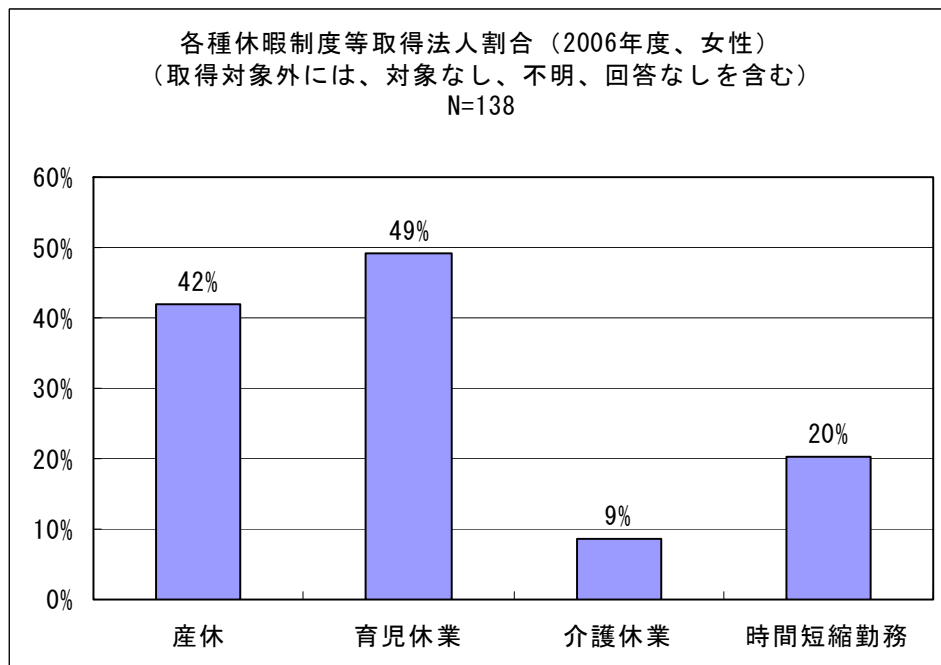


● 2006 年度

資料図表 74 休暇制度別取得実績のある組織の割合（2006 年度）



資料図表 75 女性職員の休暇制度別取得実績のある組織の割合（2006 年度）



(2) より充実した制度

各回答の先頭の番号は、業種を示す。

官庁	1
公社・公団，事業団	2
地方公共団体	3
学校	4
学協会	5
建設業	6
その他の民間	7
その他	9

●妊娠／出産に際して適用される制度

<公社・公団，事業団>

- 2 特別休暇により，つわり等の妊娠に起因する障害があれば7日を超えない範囲内で必要な期間など

<地方公共団体>

- 3 つわり休暇，産前休暇，生理休暇，妊娠中の女性が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康審査を受ける場合の休暇妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合の休暇
- 3 忌引，結婚休暇，出産補助休暇，妊娠検査，病児看護，夏期休暇等
- 3 配偶者分べん休暇 3日，育児参加休暇 5日
- 3 時間外勤務，深夜勤務の制限（育児，介護を行う職員）
休暇関係（介護，看護，出産補助，育児参加，妊娠中の時差出勤／通院，妊娠障害）

<その他の民間>

- 7 産前産後，子の看護休暇，生理，慶弔

●育児に際して適用される制度

<官庁>

- 1 育児を行う職員の始業終業時刻の変更制度，育児参加のための特別休暇制度

<地方公共団体>

- 3 部分休業，育児時間，早出・遅出勤務
- 3 忌引，結婚休暇，出産補助休暇，妊娠検査，病児看護，夏期休暇等
- 3 配偶者分べん休暇 3日，育児参加休暇 5日（再掲）

- 3 時間外勤務，深夜勤務の制限（育児，介護を行う職員）
休暇関係（介護，看護，出産補助，育児参加，妊娠中の時差出勤／通院，妊娠障害）（再掲）
- 3 「育児時間」・・・子が1歳半に達するまでの間，1日90分（勤務時間の始め又は終わり）の休暇を取得できる制度（有給）
「部分休業」・・・子が小学校就学前までの間，1日2時間（勤務時間の始め又は終わり）の休業を認める制度（無給）
- 3 特別休暇（育児休暇，子育て休暇，男性職員の育児参加休暇等），看護休暇，療養休暇

<建設業>

- 6 子の看護休暇
- 6 夏期休暇制度，子の看護休暇制度
- 6 時間短縮勤務の適用範囲の拡大（小学校就学前までに変更）
- 6 生理休暇，看護休暇，失効年休を積立て傷病時や家族の介護に利用できる制度，未就学の子を育てる者に所定外労働をさせない制度（再掲）

<その他民間>

- 7 産前産後，子の看護休暇，生理，慶弔（再掲）
- 7 子の看護休暇，慶弔休暇制度，年次有給制度
- 7 子供の看護休暇
- 7 子の看護休暇（有給）
- 7 子の看護休暇
- 7 育児時間：1日2回合計1時間 子が満2歳到達まで
- 7 （育児休業の取得期間）1歳に到達した後，最初に到来する3月末日まで.
- 7 子の看護休暇：小学校就学前の子を養育する従業員は，負傷又は疾病にかかった当該子の世話をするために，1年につき5日を限度として取得することができる（有給休暇としパートタイマーにも適用）.

●療養，介護に際して適用される制度

<地方公共団体>

- 3 時間外勤務，深夜勤務の制限（育児，介護を行う職員）
休暇関係（介護，看護，出産補助，育児参加，妊娠中の時差出勤／通院，妊娠障害）（再掲）
- 3 特別休暇（育児休暇，子育て休暇，男性職員の育児参加休暇等），看護休暇，療養休暇（再掲）

＜建設業＞

- 6 シックリープ制度：傷病の療養および家族の介護に専念できる年次有給休暇を一定期間積み立て保存し，傷病時，家族の介護時に利用できる休暇制度

＜その他民間＞

- 7 特別休暇積立制度：未消化となった年次有給休暇を最大 40 日まで積み立てし，病気・ケガ等を理由として長期離脱時に取得可能とする．
- 7 10 年 20 年 30 年リフレッシュ休暇，半日有給休暇取得，積立休暇(病気療養時使用可)，代休，現場・転勤等赴任休暇，結婚休暇

●休暇の積立に関する制度

＜建設業＞

- 6 リフレッシュ休暇～技術職員について毎年 5 日間
連続休暇～通常の年次休暇とは別に，休日を含め連続 1 6 日間の休暇を勤続 5 年毎に付与
- 6 シックリープ制度：傷病の療養および家族の介護に専念できる年次有給休暇を一定期間積み立て保存し，傷病時，家族の介護時に利用できる休暇制度
- 6 生理休暇，看護休暇，失効年休を積立て傷病時や家族の介護に利用できる制度，未就学の子を育てる者に所定外労働をさせない制度（再掲）

＜その他民間＞

- 7 特別休暇積立制度：未消化となった年次有給休暇を最大 40 日まで積み立てし，病気・ケガ等を理由として長期離脱時に取得可能とする．（再掲）
- 7 10 年 20 年 30 年リフレッシュ休暇，半日有給休暇取得，積立休暇(病気療養時使用可)，代休，現場・転勤等赴任休暇，結婚休暇（再掲）
- 7 ボランティア休暇・休職，リフレッシュ休暇，保存休暇
- 7 積立休暇制度：当年度に繰り越されなかった前々年度発生 of 年次有給休暇を年 5 日を限度に最大 50 日まで積み立てられる制度．

●勤務時間に関する制度

＜建設業＞

- 6 時間短縮勤務の適用範囲の拡大（小学校就学前までに変更）（再掲）

＜その他民間＞

- 7 フレックスタイム制を導入している．

●リフレッシュ休暇

<地方公共団体>

- 3 リフレッシュ休暇：40 歳到達年次及び 50 歳到達年次に 5 日間連続の休暇が取得可能
ボランティア休暇：ボランティア活動に参加する際に休暇が取得可能

<建設業>

- 6 リフレッシュ休暇～技術職員について毎年 5 日間
連続休暇～通常の年次休暇とは別に，休日を含め連続 1 6 日間の休暇を勤続 5 年毎に付与
(再掲)
6 永年勤続休暇 (20 年・30 年)

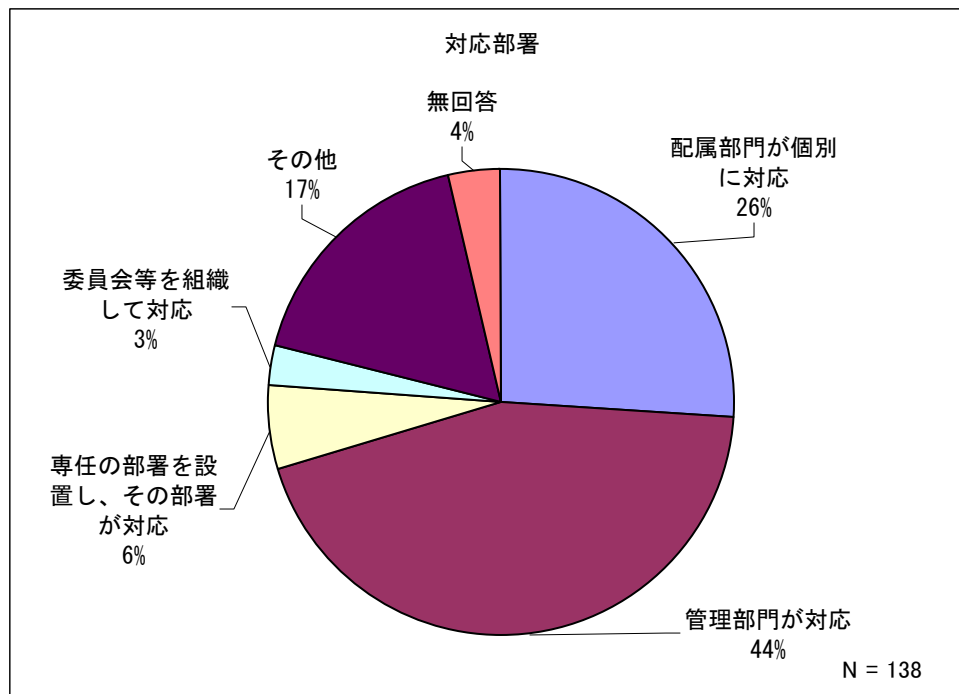
<その他民間>

- 7 10 年 20 年 30 年リフレッシュ休暇，半日有給休暇取得，積立休暇(病気療養時使用可)，
代休，現場・転勤等赴任任休暇，結婚休暇 (再掲)
7 リフレッシュ休暇．入社後 5，10，15 年経過時に特別休暇と奨励金を付与．
7 リフレッシュ休暇→勤続年数によって与えられる休暇
ステップアップ休暇→勤続満 15 年以上に与えられる休暇
セーフティ休暇→業務外の傷病治療のために与えられる休暇
7 ボランティア休暇・休職，リフレッシュ休暇，保存休暇 (再掲)

3.4 男女共同参画に対する取り組み

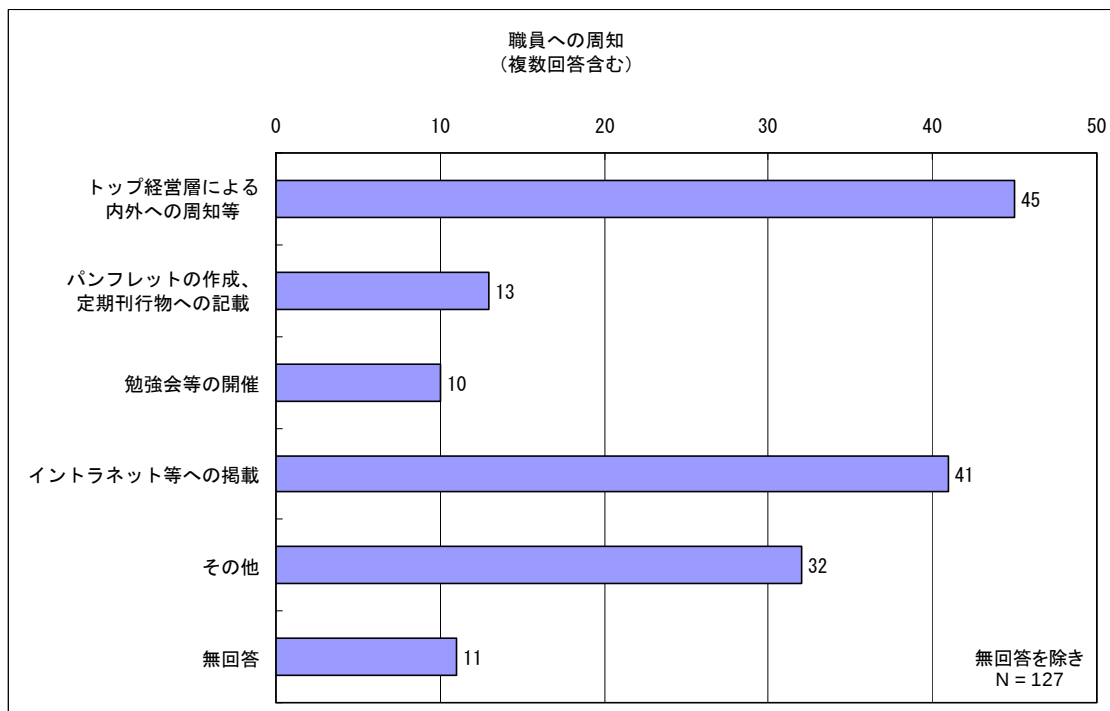
(1) 対応部署

資料図表 76 男女共同参画への対応部署



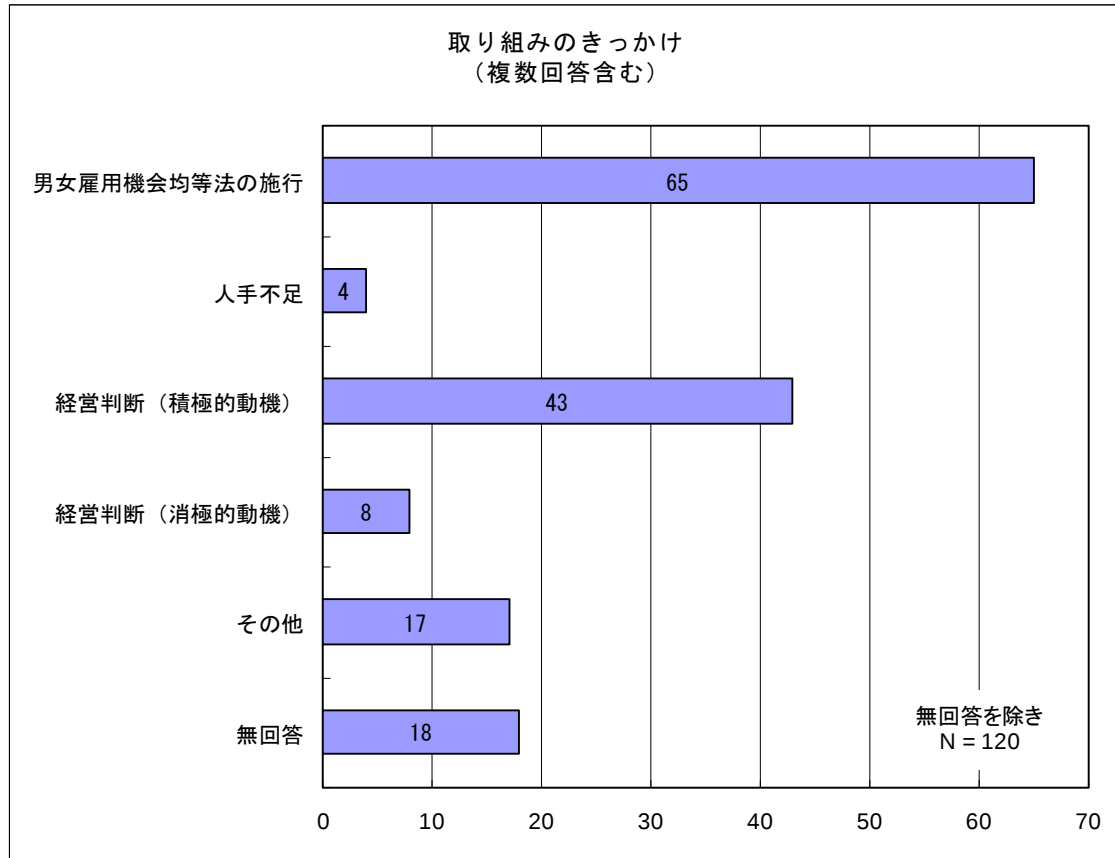
(2) 職員への周知

資料図表 77 男女共同参画への取り組みの、職員への周知の方法



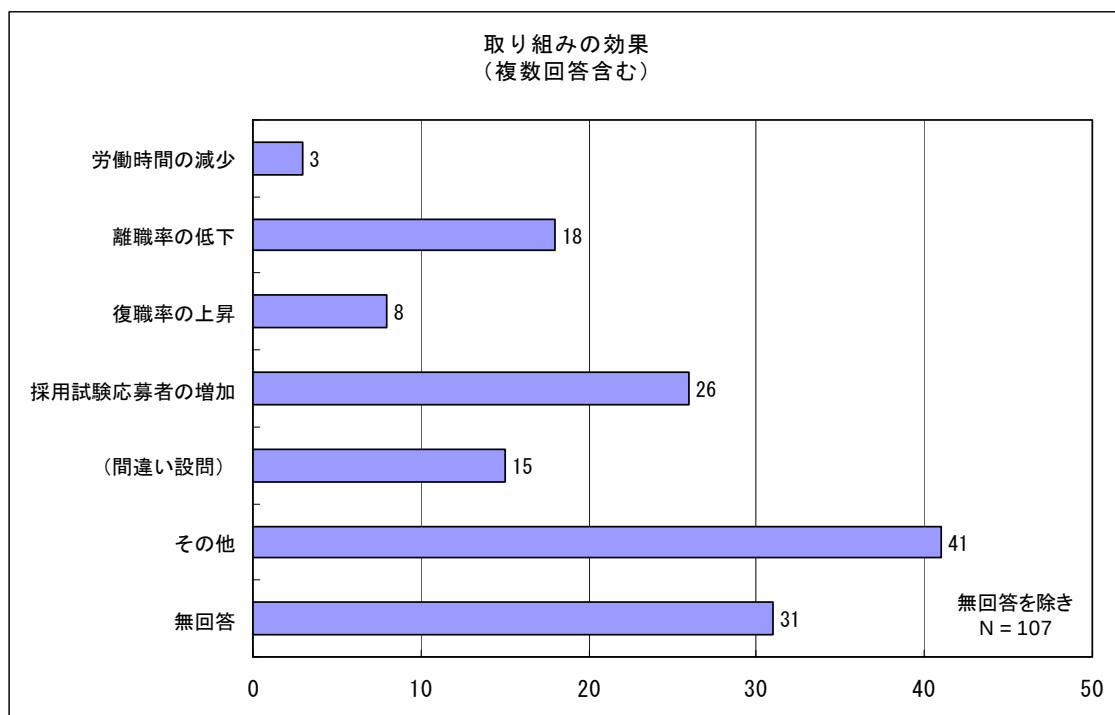
(3) 取り組みのきっかけ

資料図表 78 男女共同参画への取り組みのきっかけ



(4) 取り組みの効果

資料図表 79 男女共同参画への取り組みの効果



「その他」の主な回答は次の通りである。

●変化はない

- ・ 取組みを始めて間もないため、効果はまだ表れていない
- ・ 現在のところ明確な効果は見られず
- ・ 特に変わりなし
- ・ 現段階は無い
- ・ 特にない (合計 4 件)

●把握していない

- ・ 設立 1 年目なので効果はわかりません
- ・ 現在取り組み中
- ・ 把握できていない (計 2 件)
- ・ 数値の検証には至っていない (計 2 件)
- ・ 不明 (計 2 件)

●変化があった

- ・ 適した仕事に従事
- ・ 女性全体の能力向上

- ・意識の向上
- ・育児休業などの周囲の理解が深まった

●現在、整理中

- ・具体的な取組事項の整理中
- ・平成 18 年度男女共同参画施策の実施状況等を取りまとめており、公表する予定

(5) 今後の取り組みの予定

各回答の先頭の番号は、業種を示す.

官庁	1
公社・公団，事業団	2
地方公共団体	3
学校	4
学協会	5
建設業	6
その他の民間	7
その他	9

<官庁>

- 平成 22 年度中に育児休業の取得状況を現行より 20%以上アップする。
年次有給休暇の取得促進策を実施する
- 平成 21 年度までに男性職員が育児休業（部分休業含む）又は育児参加のための特別休暇を取得すること，並びに女性職員の育児休業（部分休業含む）の取得率を平成 17～21 年度で 70%以上とすることを目標としている。

<公社・公団，事業団>

- 職員を採用する際には男女を問わず募集，採用する。数値目標等は現時点ではありません。

<地方公共団体>

- 特定事業主行動計画に基づき，今後も職員の仕事と子育ての両立など，働きやすい環境づくりに努めていく。
- 県の審議会等委員に占める助成の割合：平成 23 年度までに 35%，女性職員に占める助成管理職の割合：平成 23 年度までに 5%
- 市役所のホームページをご参照ください。
- 平成 17 年 4 月に策定した「特定事業主行動計画」に基づき，男性も女性も仕事と子育て

の両立が可能な職場環境づくりを目指しています。この計画において、男性の育児休業等取得率を 5%にすること、年間超過勤務時間数を平成 15 年度比で 5%以上削減すること等を目標に掲げています。

<建設業>

- 6 男性の育児休暇取得を 1 名でも出す。
- 6 男性社員の育児休業の取得
- 6 役職者への登用
- 6 女性管理職の登用
- 6 女性従業員にも様々な職務を経験させ、性別にかかわらず人材を活用する。
- 6 現在、女性技術職員がいないが、今後採用するとなれば女性の気持ちを考慮して取り組んでいきたい。
- 6 策定中です。

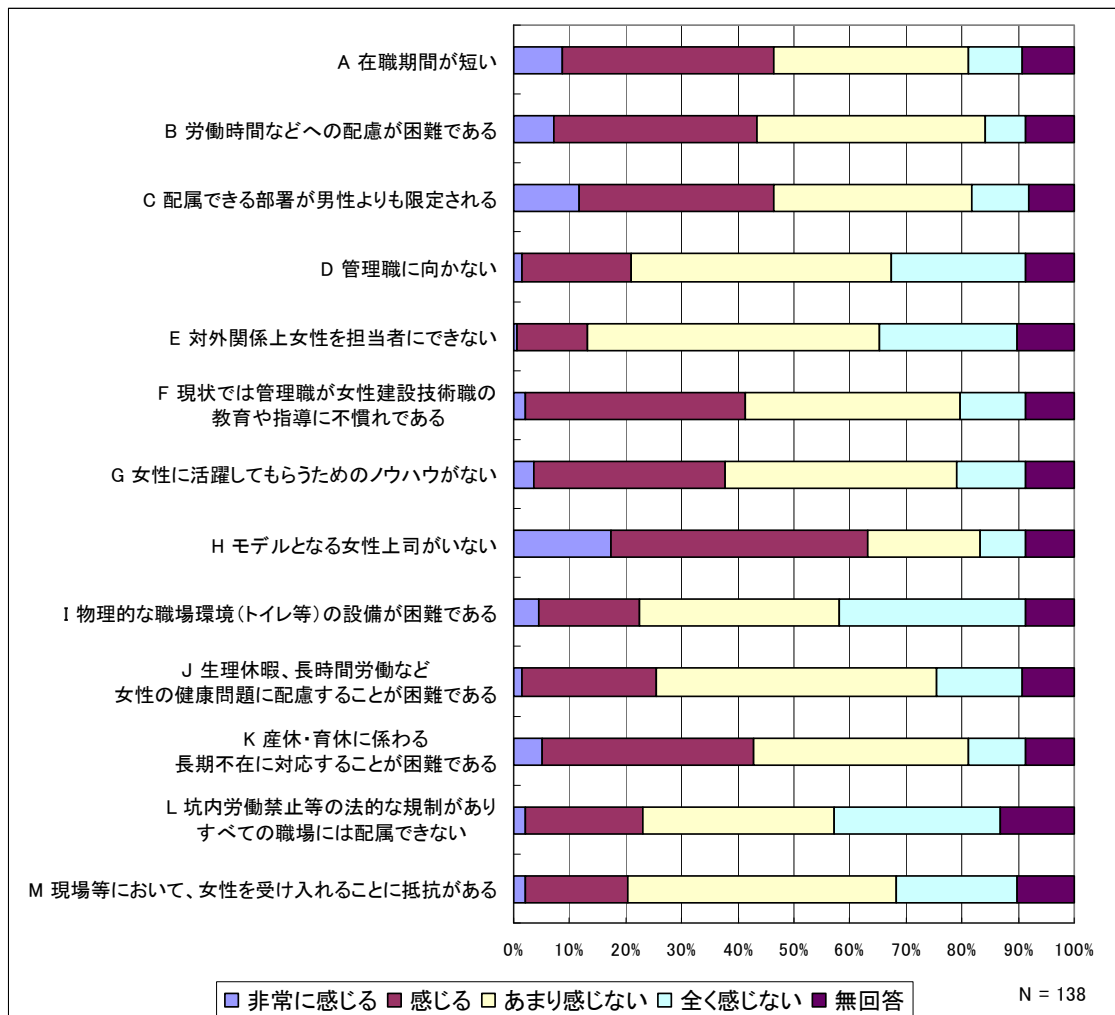
<その他の民間>

- 7 自然体
- 7 これまでの継続
- 7 男女の隔てがないので回答できません。
- 7 予定はない。過去女性の部署長、管理職もおり性別による差別はない。
- 7 従来より、採用・処遇共に関係なく取扱ってきており、今後共にこの方針を継続する。
- 7 性別・年齢にとらわれず、異なる視点や価値観を活かし、組織の成長の力とする子を産み育て、自己実現できる環境を整備する
- 7 女性も働き続けやすい仕組みをつくる。
- 7 2004 年 4 月より総合的なポジティブ・アクション「F プログラム」をスタートしている。
具体的には女性社員の採用・活躍の場の拡大や、仕事と育児の両立支援制度の拡充、職場の雰囲気・風土の改善、女性管理職等社員の積極的な育成などに取り組んでいる。
- 7 在宅勤務や短時間勤務制度等の育児期間中に係る制度の整備及び充実化、男性社員の育児休暇取得促進
- 7 在宅勤務制度の導入
- 7 育児休業等でフレックスタイム制の検討
- 7 意欲・能力のある女性社員は男女分け隔て無く能力が発揮できる部署への登用等の機会を与える。
- 7 女性役職者
- 7 優秀な人であり、先生の推薦があれば女性も当然採用していく。
- 7 新入社員のうち 2 割程度の女性社員を採用する
- 7 検討中

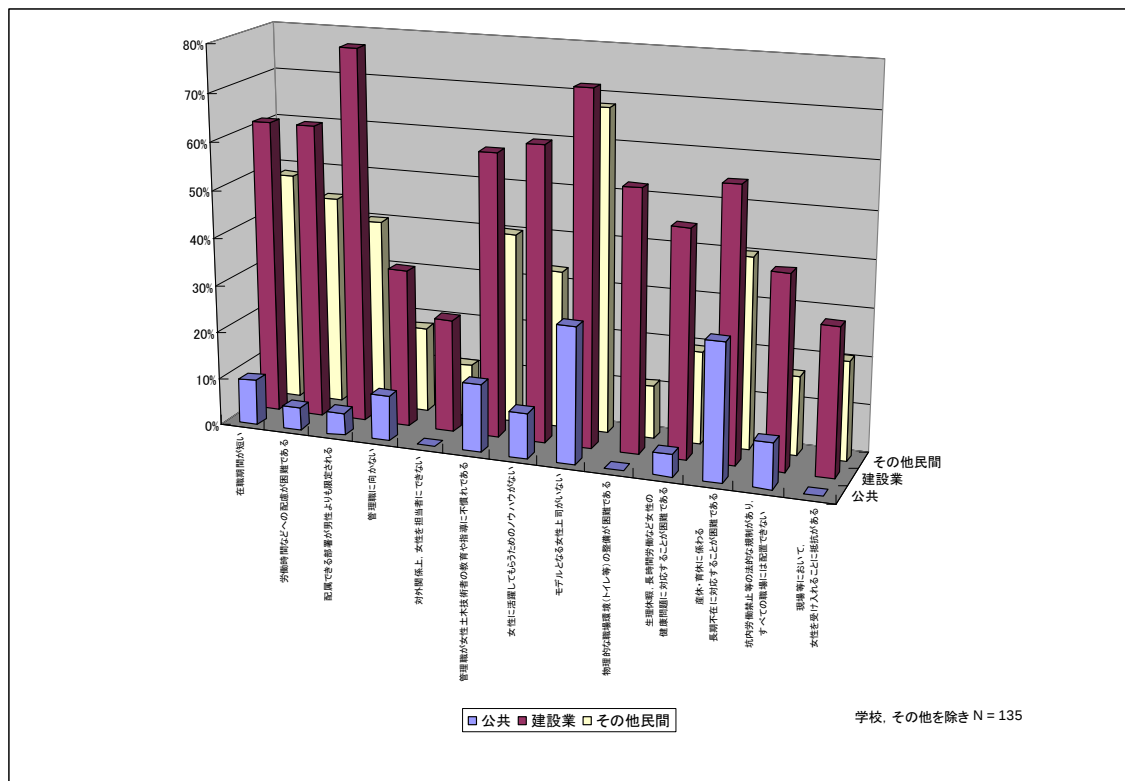
3.5 男女共同参画の推進に関する問題点について

(1) 現在の問題点

資料図表 80 女性土木系技術職員の採用に関する問題



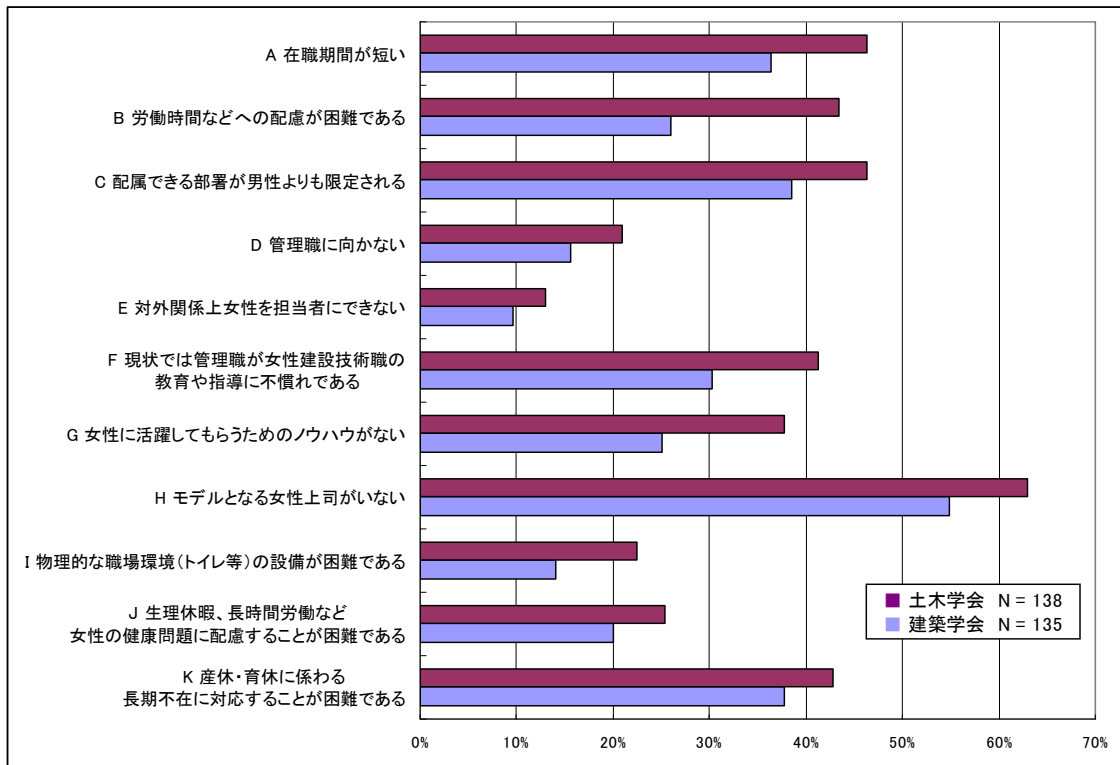
資料図表 81 業種別、女性土木系技術職員の採用に関する問題



注：「非常に感じる」「感じる」の合計。

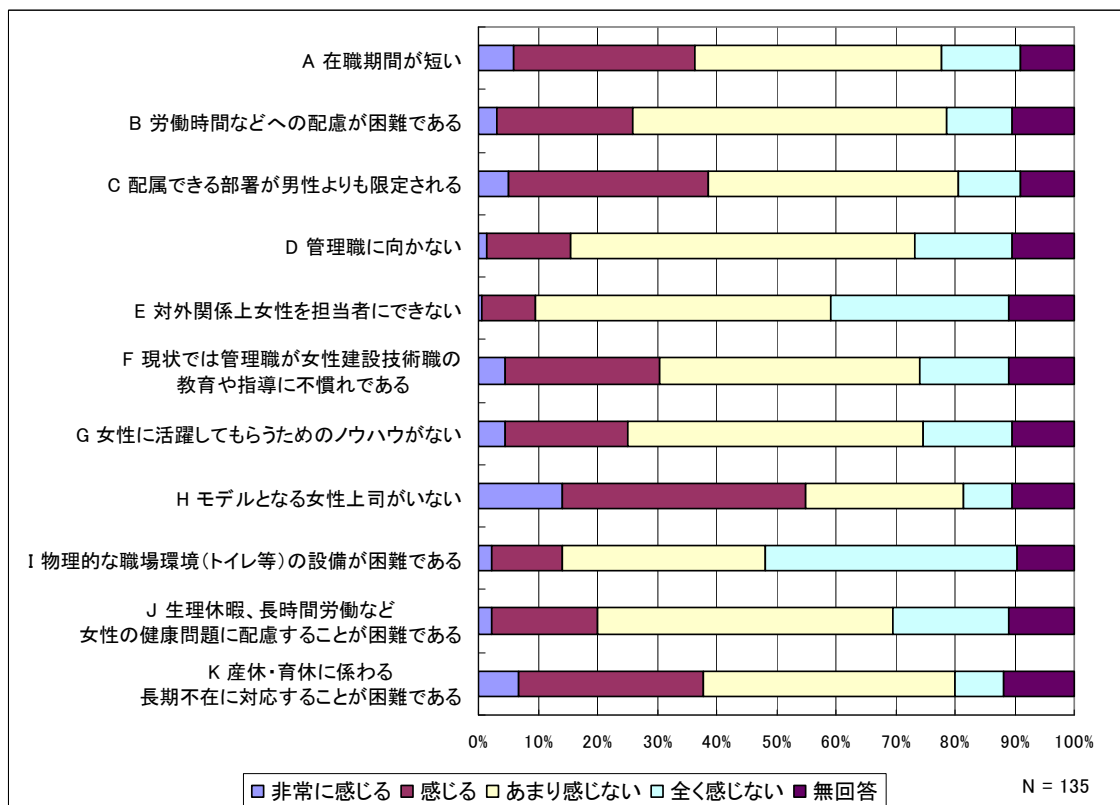
「公共」は「官庁」「公社・公団、事業団」「地方公共団体」の合計。

資料図表 82 女性土木技術職員の採用に関する問題（土木学会，日本建築学会の比較）



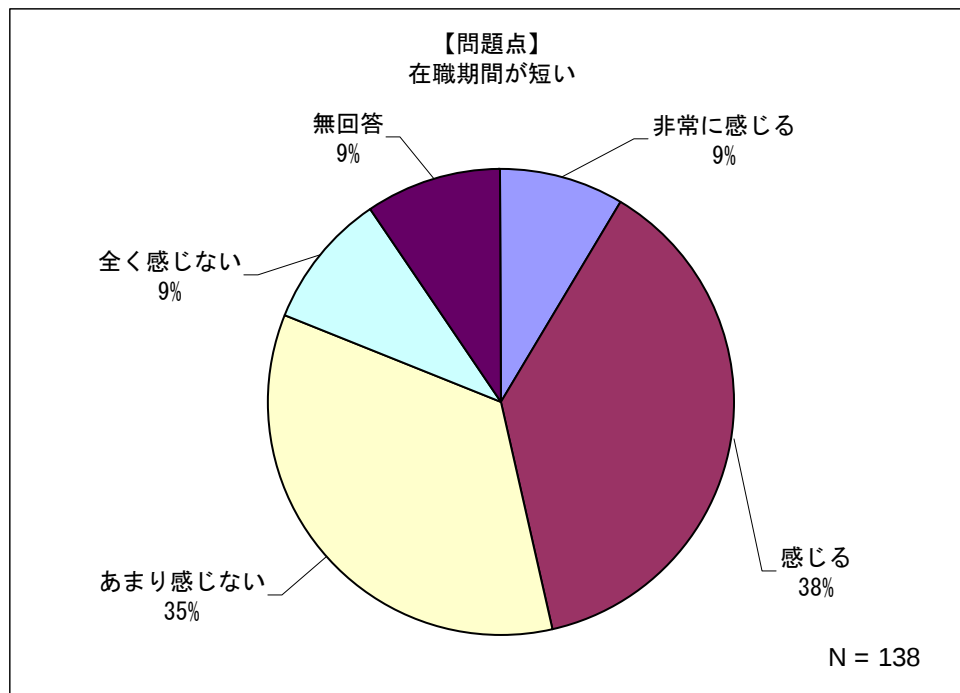
注：「非常に感じる」「感じる」の合計。

資料図表 83 女性建築系技術職員の採用に関する問題（日本建築学会調査）

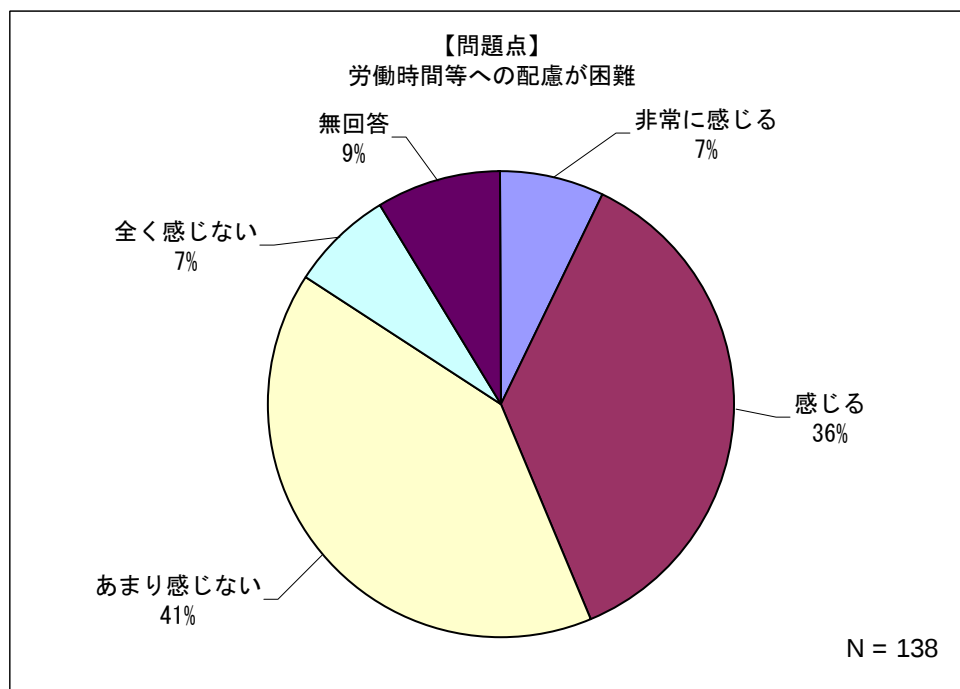


資料：参考文献 2 より作成。

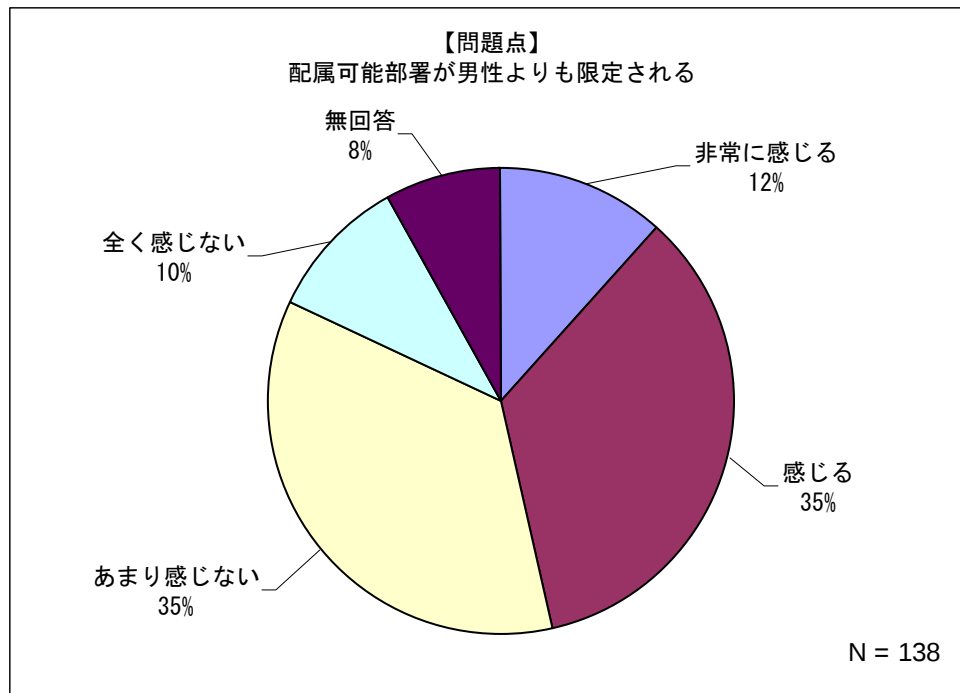
資料図表 84 A 在職期間が短い



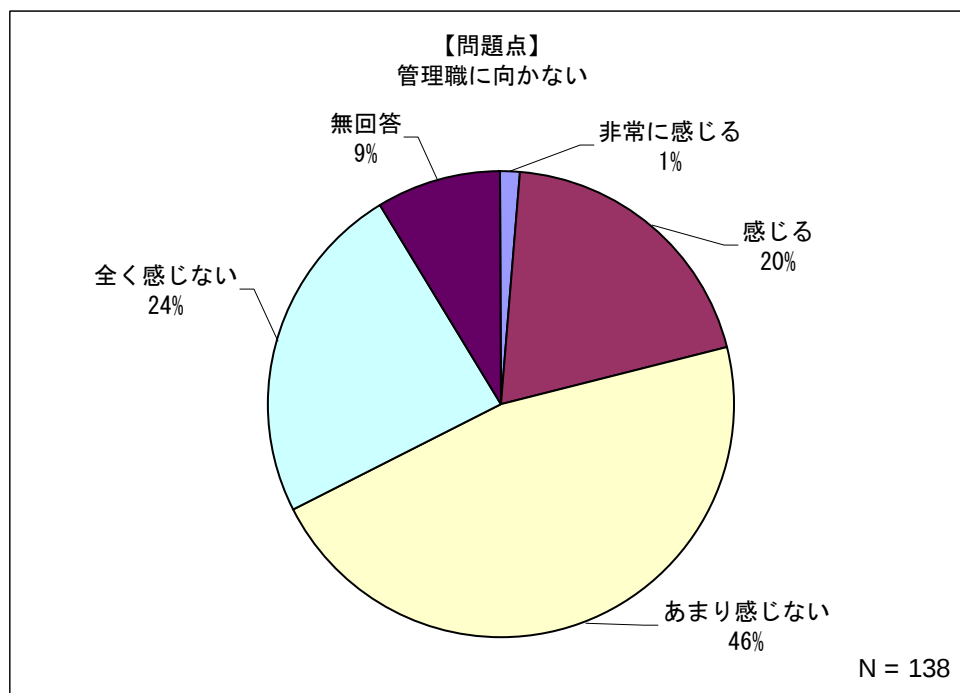
資料図表 85 B 労働時間などへの配慮が困難である



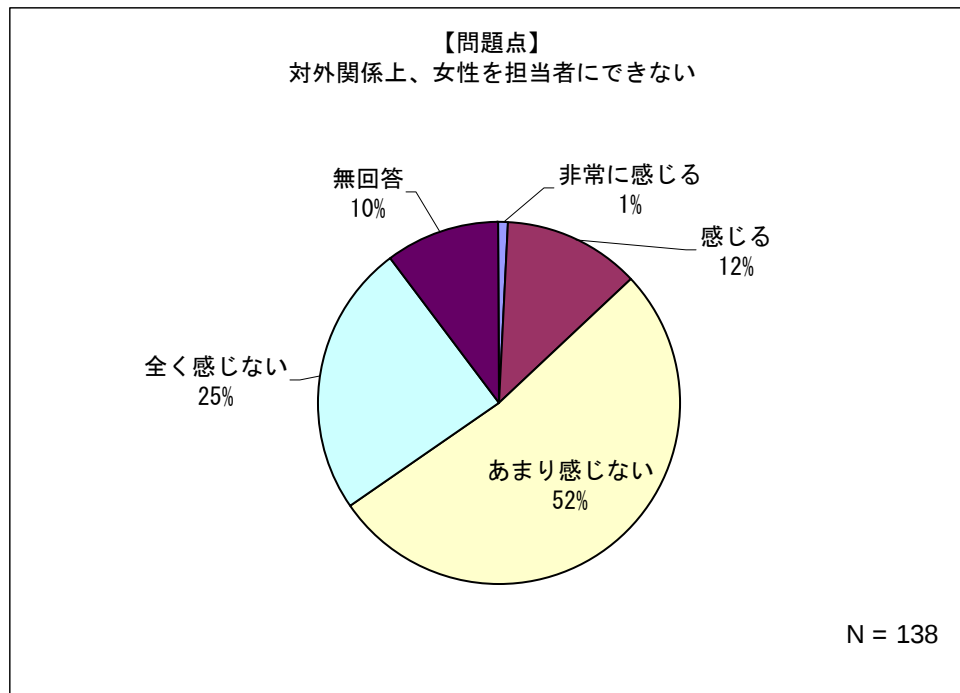
資料図表 86 C 配属できる部署が男性よりも限定される



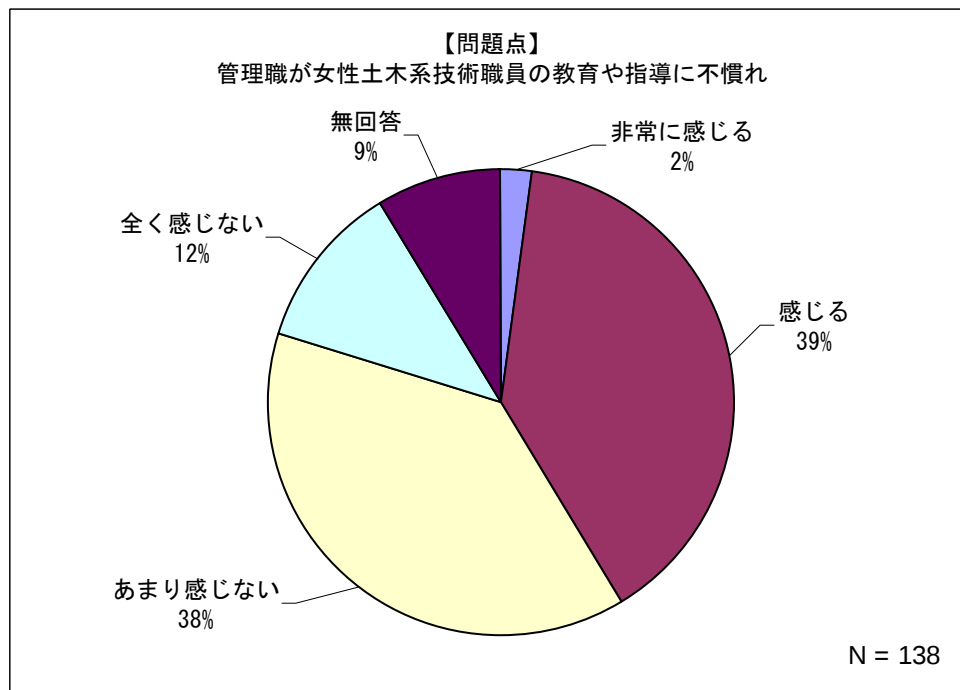
資料図表 87 D 管理職に向かない



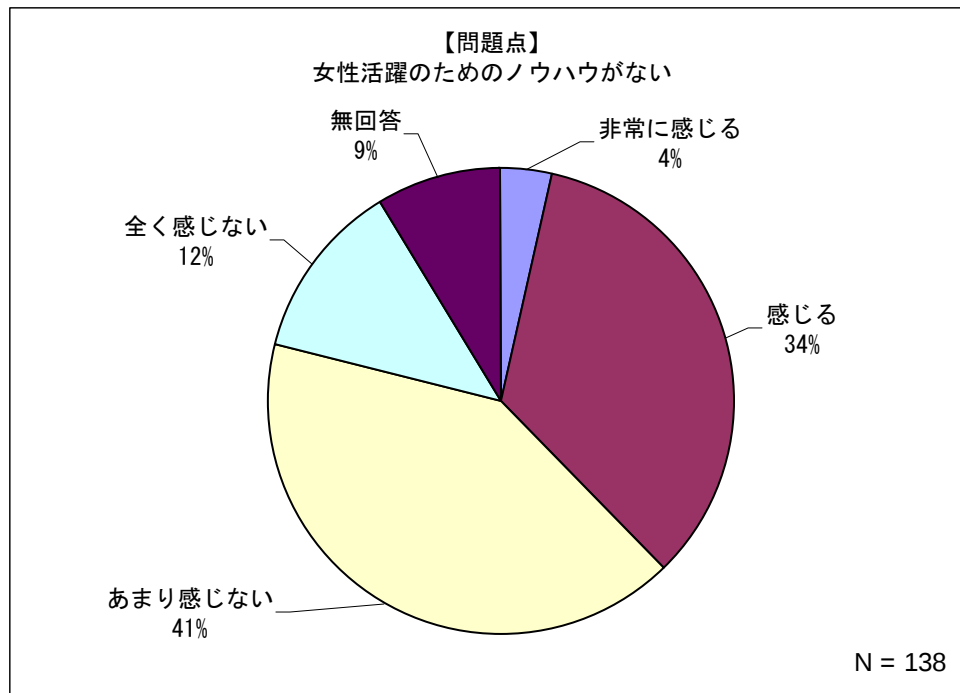
資料図表 88 E 対外関係上、女性を担当者にできない



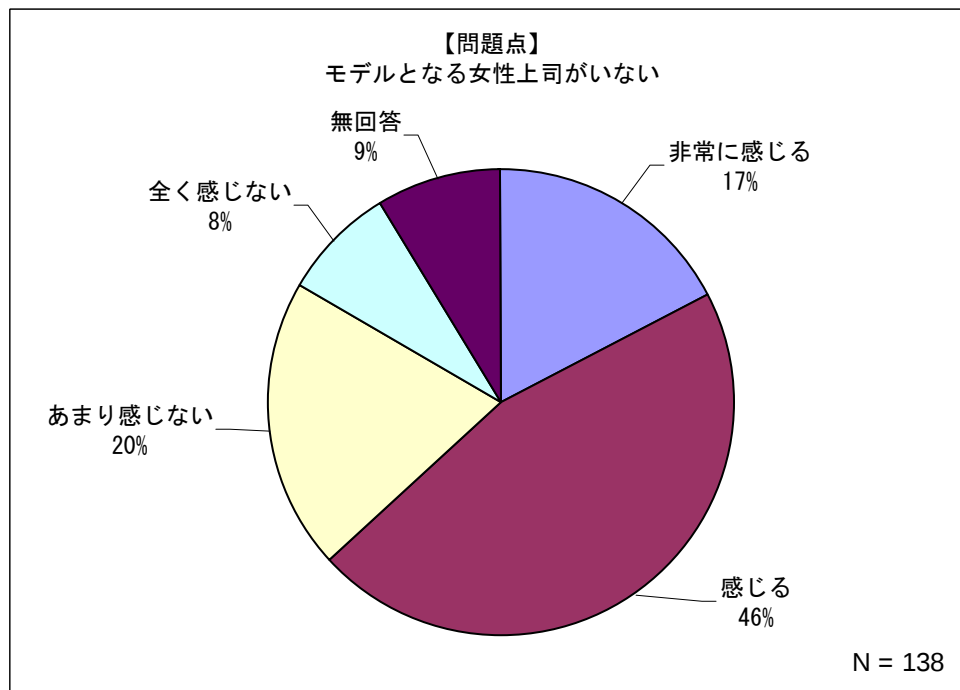
資料図表 89 F 管理職が女性土木系技術職員の教育や指導に不慣れである



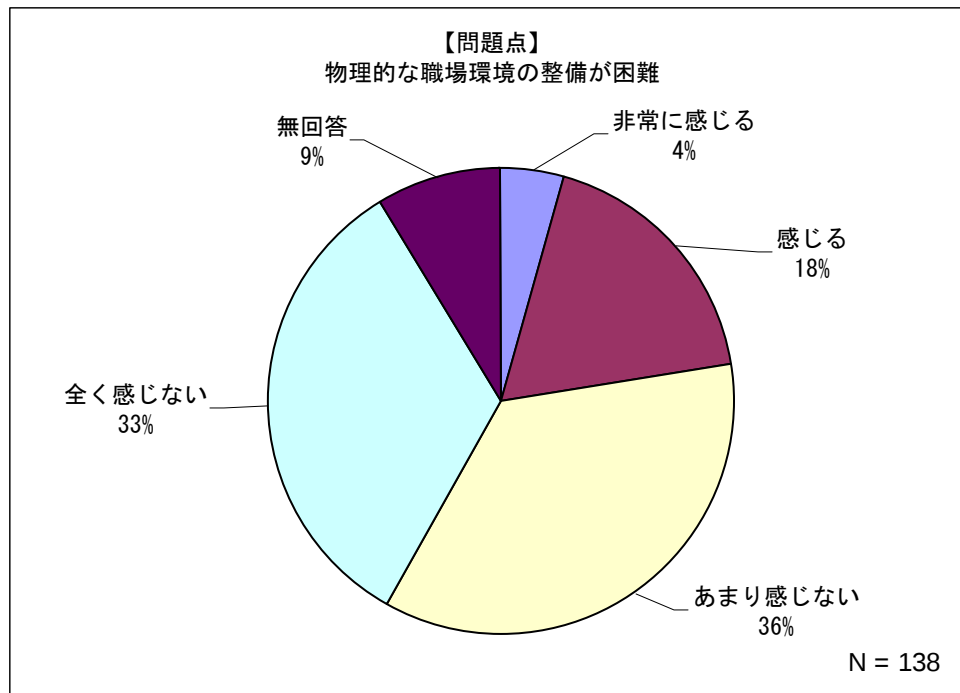
資料図表 90 G 女性に活躍してもらうためのノウハウがない



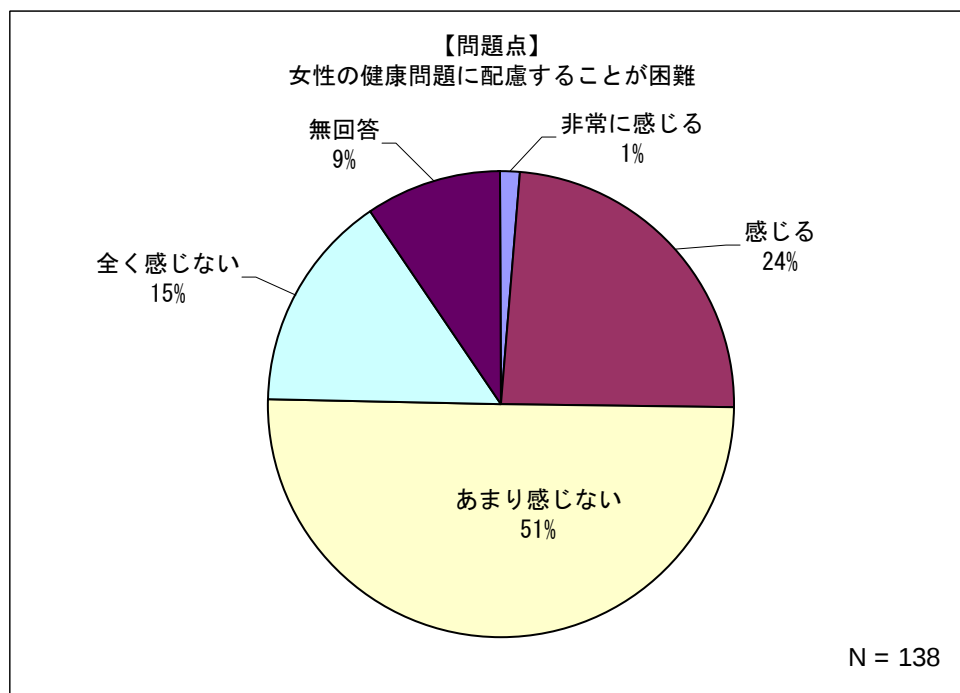
資料図表 91 H モデルとなる女性上司がいない



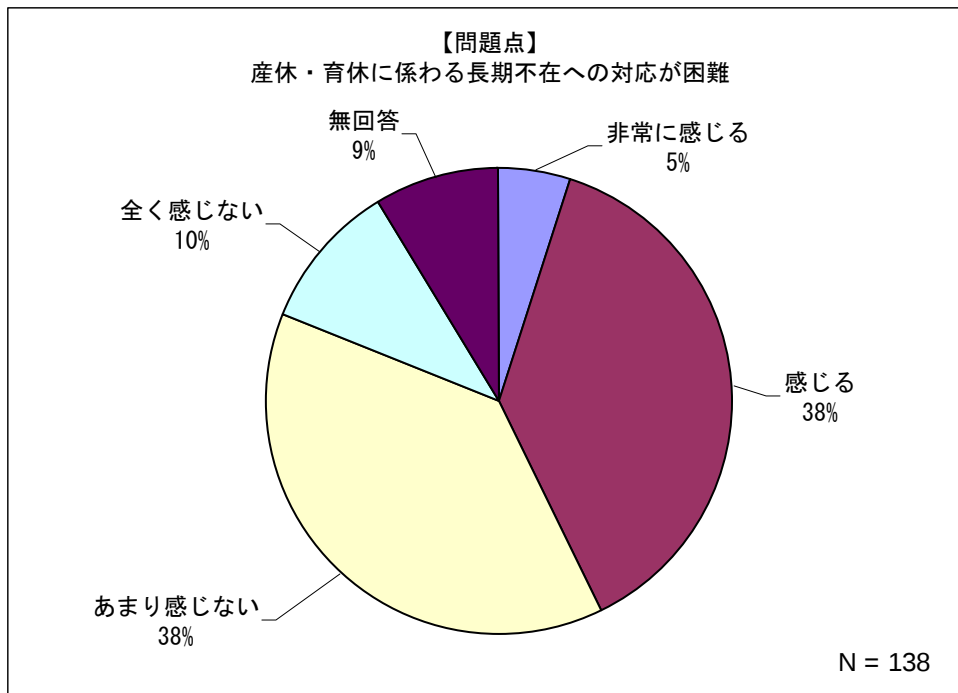
資料図表 92 I 物理的な職場環境（トイレ等）の整備が困難である



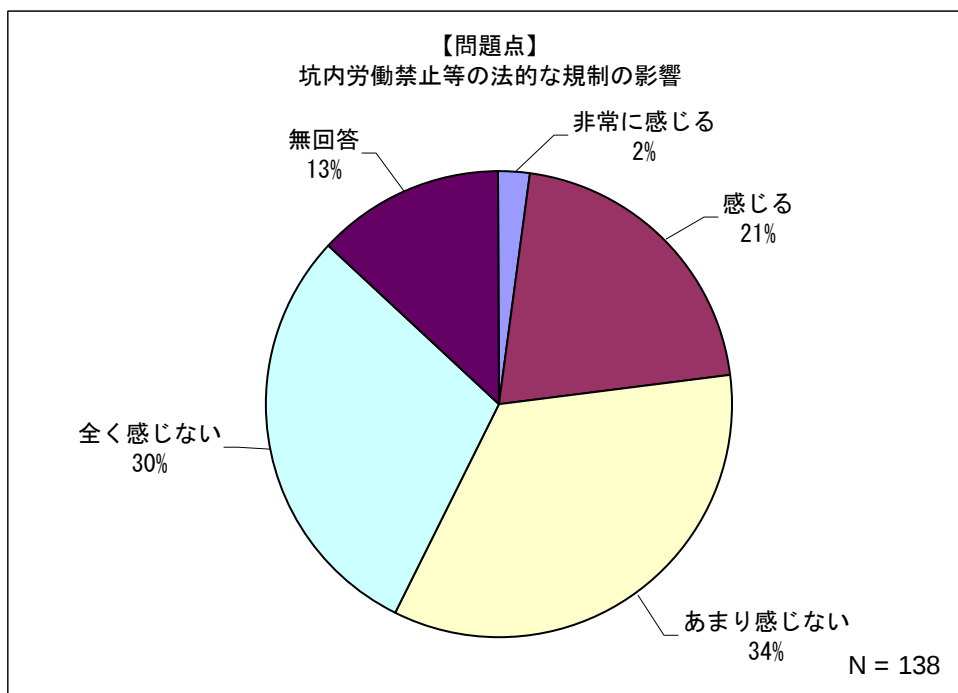
資料図表 93 J 生理休暇、長時間労働など女性の健康問題に配慮することが困難である



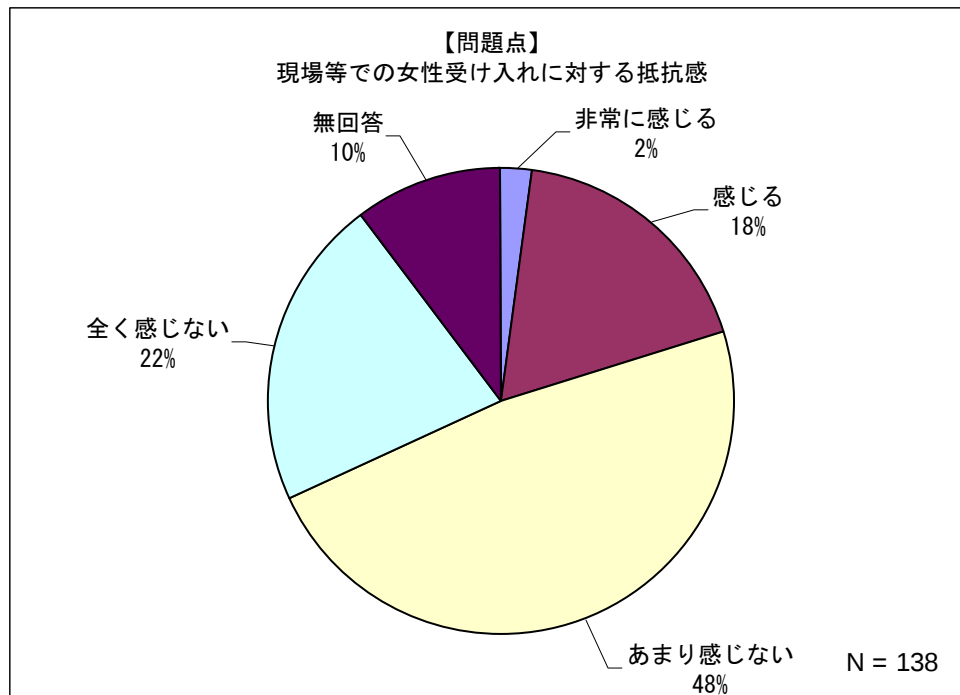
資料図表 94 K 産休・育休に係わる長期不在に対応することが困難である



資料図表 95 L 坑内労働禁止等の法的な規制があり、すべての職場には配置できない

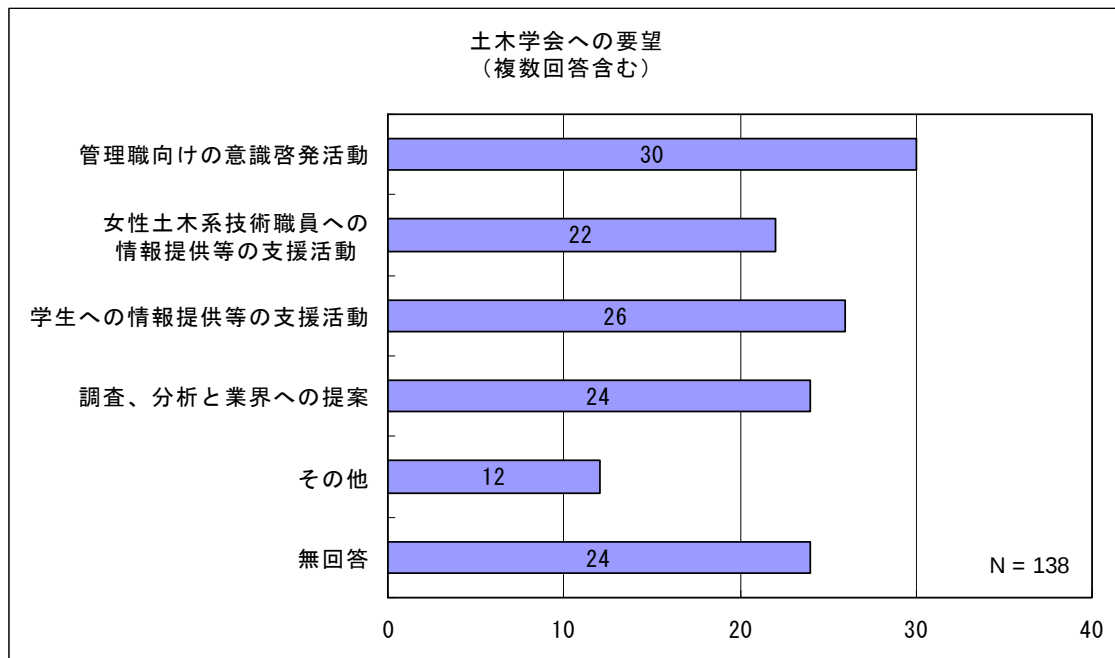


資料図表 96 M 現場等において、女性を受け入れることに抵抗がある



(2) 土木学会への要望

資料図表 97 男女共同参画の推進における土木学会への要望



「その他」には、次の回答を含む。

- ・ 男女共同参画による採用を考えた場合、地域の土木関連民間業者は、男女とも採用できない（むしろ縮小する）企業がほとんどのため、土木学会で取組んでも、女性の職場確保も難しいのではないか。

(3) 土木学会への意見等

各回答の先頭の番号は、業種を示す。

官庁	1
公社・公団，事業団	2
地方公共団体	3
学校	4
学協会	5
建設業	6
その他の民間	7
その他	9

<官庁>

- 1 女性土木系技術職員を多く採用している企業の受け入れ側の考え方等についての特集な

どを企画してはいかがでしょうか。

- 1 土木系という括りで管理していないため、回答が限定的になっている点をご容赦ください。

＜地方公共団体＞

- 3 当市では「●●市男女共同参画基本計画」において、市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充を図るため、市の審議会等での女性の占める割合の目標を平成 27 年度までに 40%以上と定めて取り組んでいます。審議会等へ土木・建築等の学識経験者の参画を要する場合、女性の人材が少ないことから女性の登用が進みにくい傾向にあります。

＜学校＞

- 4 土木学会等で啓発するようにする

＜建設業＞

- 6 それぞれの組織（企業、官公庁 etc）の中で女性土木技術者はどうしても“数”が少なく仲間作りをしたくてもできないことが多い。学会として女性技術者たちがヨコのつながりを作れるような仕掛けを用意したらよいのではないか。ヨコのつながりができればお互い刺激にもなり、仲間同士で悩みを相談したりメンタル面でも支えあえるのでは。
- 6 推進にあたって、行政に対してバックアップしていただきたい。

＜その他の民間＞

- 7 女性の意識改革が必要ではないだろうか、技術力の業界であり自信をもって職務に励んでもらいたい。
- 7 当社は、土木部門では、コンピュータを使って橋梁を設計したり、構造物を解析したり、またシステム開発をしています。もともと男の職業という意識はあまりないのが実情です。そんな状況ということもあって、土木学会として取り組むべき課題なのかどうかびんときません。
- 7 小学生及び進学・就職に影響を与えるキーパーソン（親）をターゲットとして、土木技術者の役割の大切さを訴えることが重要
- 7 男女共同参画を建設業界のイメージアップに利用しようと試みても効果は期待出来ないと考える。とにかく、若い世代にダークなイメージを与えすぎている。建設投資額の減少に比例して、業界を縮小するように努め、業界の給与水準を IT 業界（極端かも）並に上げると共に、官庁からの天下りをなくし、今ある社会資本整備の維持補修を心掛け、地道な行動を続けることから、出直す必要があると考える。
- 7 当社の前例によると、女性技術者の退職理由が、結婚（転居）・妊娠・出産など女性に負担が増えることにあったので、男性の協力がないと参画は不可能である。男性に対する啓蒙も必要であると思う。

- 7 厳しい労働環境の中で同業他社がどのように工夫して取り組んでいるかなどを取りまとめ報告してほしい。相談窓口を設けていただきたい。
- 7 女性技術者を活用して、実績をあげている企業、団体の事例などを広報誌や専門誌で積極的にご紹介いただければと思います。
- 7 積極的に取組を行なっている会員企業の事例等の情報を発信してほしい。

<その他>

- 9 国の各種少子化施策にも係わらず、今後も改善が見込まれない状況にある。男女が希望する生き方の選択を可能とし、子育て世代に対する支援の施策を推進する取り組みは、社会全体が考えなければならない問題である。

参考文献

- ¹ 土木学会:土木学会入会申込書, 土木学会誌 2008年5月号, Vol.93 No.5, pp.110-111, 2008.
- ² 日本建築学会 男女共同参画社会における建築学に関する特別研究委員会: 建築の教育・研究・就業の場における男女共同参画の課題と可能性, 2006 年度日本建築学会大会 (関東) 特別研究部門 パネルディスカッション資料, 2006.