

建設業構造改善推進プログラムに基づく
構造改善基金運用益による事業

建設業における女性技術者・技能者の活用
－ 調査結果報告書 －

平成 4 年 3 月

建 設 省
財団法人 建設業振興基金
社団法人 全国建設産業団体連合会

＜ 目 次 ＞

I	調査の概要	1
II	調査結果のポイント	3
III	調査結果の解説	
1	調査対象企業の概要	7
(1)	主な業種	7
(2)	資本金	8
(3)	完成工事高	9
(4)	従業員数	10
2	女性技術者・技能者の採用状況	14
(1)	採用の有無	14
(2)	採用開始時期	16
(3)	採用を当面は考えない理由	17
3	女性技術者・技能者を採用するメリット、デメリット	19
(1)	女性技術者を採用するメリット	19
(2)	女性技能者を採用するメリット	21
(3)	女性技術者を採用するデメリット	23
(4)	女性技能者を採用するデメリット	25
4	女性の雇用を円滑に進めるための対策	27
5	今後の女性技術者・技能者の採用予定	29
(1)	女性技術者の採用予定	29
(2)	女性技能者の採用予定	31
6	女性技術者・技能者に期待する作業（労働）内容	33
(1)	すでに行っていること	33
(2)	これから行ってもらいたいこと	35
(3)	将来にわたって女性にはできないと考えられること	37

付 調査票

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査の目的

労働時間の短縮や若年労働者不足に伴う人材確保対策の一環として、近年建設業においても女性技術者・技能者の活用が注目されている。

本調査は、「建設業における労働時間短縮に関する調査」の一部として、建設業者における女性技術者・技能者活用の実態を把握するとともに、今後さらに女性労働力の戦力化を図っていく上での問題点を抽出し、その対応策を検討するための資料とすることを目的とする。

2 調査の設計

(1) 調査対象

全国の建設業者	2,209社
全国の資本金1億円以上の総合工事業者	657社
労働者数が多い職種の専門工事業者から抽出	1,376社
建設業経営後継者研修に参加した企業	176社
うち、総合工事業者	107社
専門工事業者	69社

(2) 調査内容

- ① 女性技術者・技能者の採用状況
- ② 女性技術者・技能者を採用することのメリット、デメリット
- ③ 女性技術者・技能者の採用を進めるための対策
- ④ 今後の女性技術者・技能者の採用予定

(3) 調査方法 郵送配布・郵送回収（ハガキによる督促1回）

(4) 調査期間 平成3年10月14日～11月15日

3 回収状況

発送数	2,209
回収数	1,278
有効回収数	1,275
回収率	57.7 %

II 調査結果のポイント

II 調査結果のポイント

1 過半数の企業が積極的な女性活用意向

今回の調査対象企業は、建設業界の中では比較的大手または中堅以上に属するところが多く、この調査結果をただちに建設業全体の傾向と判断することはできない。しかし、今後の動向を予測する上では、貴重な先行指標となっているものと考えられる。

まず、女性技術者・技能者の採用状況についてみると、「すでに採用している」企業は一般土木建築、鉄筋、設備などの業種を中心として26.8%にのぼっており、「来年度以降採用を考えている」の27.6%を合わせると、過半数の企業が女性の活用に積極的な意欲を持っているとみられる。

また、これらの企業では今後の採用意向も高く、女性技術者の採用を拡大したいと考えているところが59.5%、技能者についても41.4%となっている。

なお、男女雇用機会均等法の施行（昭和61年4月）以前から女性技術者・技能者を採用していた企業も少なくはないが、最近では平成元年度以降に採用を開始したところが多いようである。したがって、今話題になっている女性技術者・技能者の活用とは、事実上この2～3年の間に急速に進行してきた現象を指していると考えてさしつかえないと思われる。

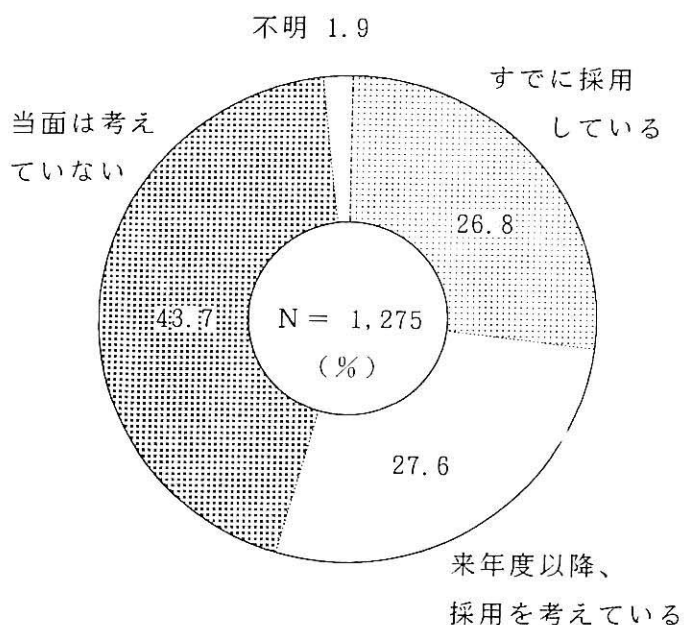
2 女性技術者は設計・積算、技能者は軽作業が中心

実際に女性技術者・技能者が現在行っている作業（労働）内容についてみると、技術者の場合にはCADの操作を含む設計や積算業務が中心となっており、情報・図形処理技術の発展がこうした分野への女性の進出を促していると思われる。

また、女性技能者は、現時点では男性の補助的な作業や、さほど体力を必要としない軽作業に従事しているケースが圧倒的に多い。しかし、重建設機械の操作など、従来は男性（のみ）の仕事と思われていた分野にも、徐々にではあるが進出しつつある。

今後期待される労働としては、技術者では設計・積算等のほかに、総合工事業者を中心として現場の施工管理業務（現場監督）が考えられている。土木系では「難しい」だろうという意見も根強いものの、近年現場の施工管理部門を志望する若い男性が少なくなっていることなどを背景として、かなりの期待を集めている状況である。

女性技術者・技能者の採用状況



技能者では、土木系を中心に重建設機械のオペレータが熱望されており、他の分野でも技能資格の取得を含め、男性と同等の仕事をご希望と考える企業が多くなっている。

女性技術者・技能者に期待する作業（労働）内容等

	a 技術者	b 技能者
(1) すでに女性が 行っていること	<ul style="list-style-type: none"> ○設計、積算業務 <ul style="list-style-type: none"> ・CADによる設計図の作成等 ○営業企画、技術・研究開発 <ul style="list-style-type: none"> ・コンピュータのソフト開発も ○現場の施工管理、施工管理補佐 	<ul style="list-style-type: none"> ○現場での補助的な作業 <ul style="list-style-type: none"> ・手元作業、片付け、清掃等 ○軽作業、危険度の少ない作業 <ul style="list-style-type: none"> ・鉄筋加工、配筋等 ○建設機械、車両の運転・操作 <ul style="list-style-type: none"> ・重機械のオペレータにも進出
(2) これから女性 にも行ってもら いたいこと	<ul style="list-style-type: none"> ○設計（CADを含む）、積算業務 ○現場の施工管理、工程管理 <ul style="list-style-type: none"> ・女性現場監督登場に強い期待 （主に総合工事業者） ○営業企画業務（主に建築系） ○男性と同等の仕事（危険作業除く） 	<ul style="list-style-type: none"> ○現在と同様の軽作業 ○重建設機械の運転・操作 （主に土木系） ○今以上の活躍（作業範囲の拡大）を ○技能資格を取得し、男性と同等に
(3) 将来にわたっ て女性にはでき ないと考えられ ること	<ul style="list-style-type: none"> ○体力的または法的に無理な仕事 ○現場監督、施工管理（特に土木系） （現実的に難しいという意見） ○男性と同じ形態での転勤 （労基法等の制限以外に問題はない） 	<ul style="list-style-type: none"> ○体力的または法的に無理な仕事 ○力仕事や危険作業が必要な現場業務 （すでにやっている女性もいるが） ○山間僻地、遠隔地の現場での勤務 （企業側の受け皿整備が 進めば問題はない）

3 女性技術者・技能者を採用するメリット、デメリット

(1) メリット

女性を採用するメリットとしては、技術者・技能者ともに「職場が明るくなり、人材活性化につながる」、「男性よりも女性に適した仕事がある」、「男性の採用が困難な中で、次善の策ではあるが必要な人員を確保できる」といった項目が上位にあげられている。

また、すでに女性技術者・技能者がいる企業の方が、これから採用しようとしているところと比べてより多くのメリットを感じている。

(2) デメリット

一方、デメリットでは、技術者・技能者ともに「特にデメリットは感じていない」がトップを占めており、この点がまず注目される。

それ以外では、技術者は「転勤させることが難しい」、「出産、育児などで休業することが多い」が多く、技能者では「能力的・体力的に女性には無理な作業が多い」、「福利施設（トイレ、更衣室、託児所等）の整備にコストがかかる」などが高くなっている。

また、やはり女性技術者・技能者がすでにいる企業の方が、何らかのデメリットを感じている割合が高い。ただし、だからといって採用を控えたいというほど深刻な問題ではないようである。

なお、当面女性の採用を考えていない企業では、やはり何らかのデメリットを懸念するからこそ採用を見合わせていると考えられるが、その理由では、「能力的・体力的に女性には無理な作業が多い」がトップとなっている。

女性技術者・技能者を採用するメリット、デメリット

	a 技術者		b 技能者	
メ リ ッ ト	1位	職場が明るくなり、人材活性化につながる (55.6%)	1位	職場が明るくなり、人材活性化につながる (36.9%)
	2位	男性よりも女性に適した仕事がある (45.7%)	2位	男性よりも女性に適した仕事がある (26.4%)
	3位	男性の採用が困難な中で次善の策ではあるが必要な人員を確保できる (44.1%)	3位	男性の採用が困難な中で次善の策ではあるが必要な人員を確保できる (24.5%)
	4位	企業イメージが向上し、人材確保の上で有利になる (42.9%)	4位	企業イメージが向上し、人材確保の上で有利になる (24.4%)
	5位	女性を採用すると男性のマナーも向上する (25.9%)	5位	女性を採用すると男性のマナーも向上する (20.5%)
デ メ リ ッ ト	1位	特にデメリットは感じていない (41.8%)	1位	特にデメリットは感じていない (53.7%)
	2位	転勤させることが難しい (29.0%)	2位	能力的・体力的に女性には無理な作業が多い (33.9%)
	3位	出産、育児などで休業することが多い (24.5%)	3位	福利施設（トイレ、更衣室、託児所等）の整備にコストがかかる (24.9%)
	4位	採用しても女性は定着率が悪い (27.5%)	4位	出産、育児などで休業することが多い (19.7%)
	5位	労働基準法等による法的規制が大きい (26.5%)	5位	労働基準法等による法的規制が大きい (19.5%)

女性技術者・技能者の採用を当面は考えない理由

1位	能力的・体力的に女性には無理な作業が多い (60.9%)
2位	女性を採用する受け皿（体制）を整備できない (46.9%)
3位	募集しても応募があるとは思えない (40.8%)
4位	女性より男性の方が作業効率がよい (23.0%)
5位	出産、育児などで休業することが多い (16.9%)

III 調査結果の解説

III 調査結果の解説

1 調査対象企業の概要

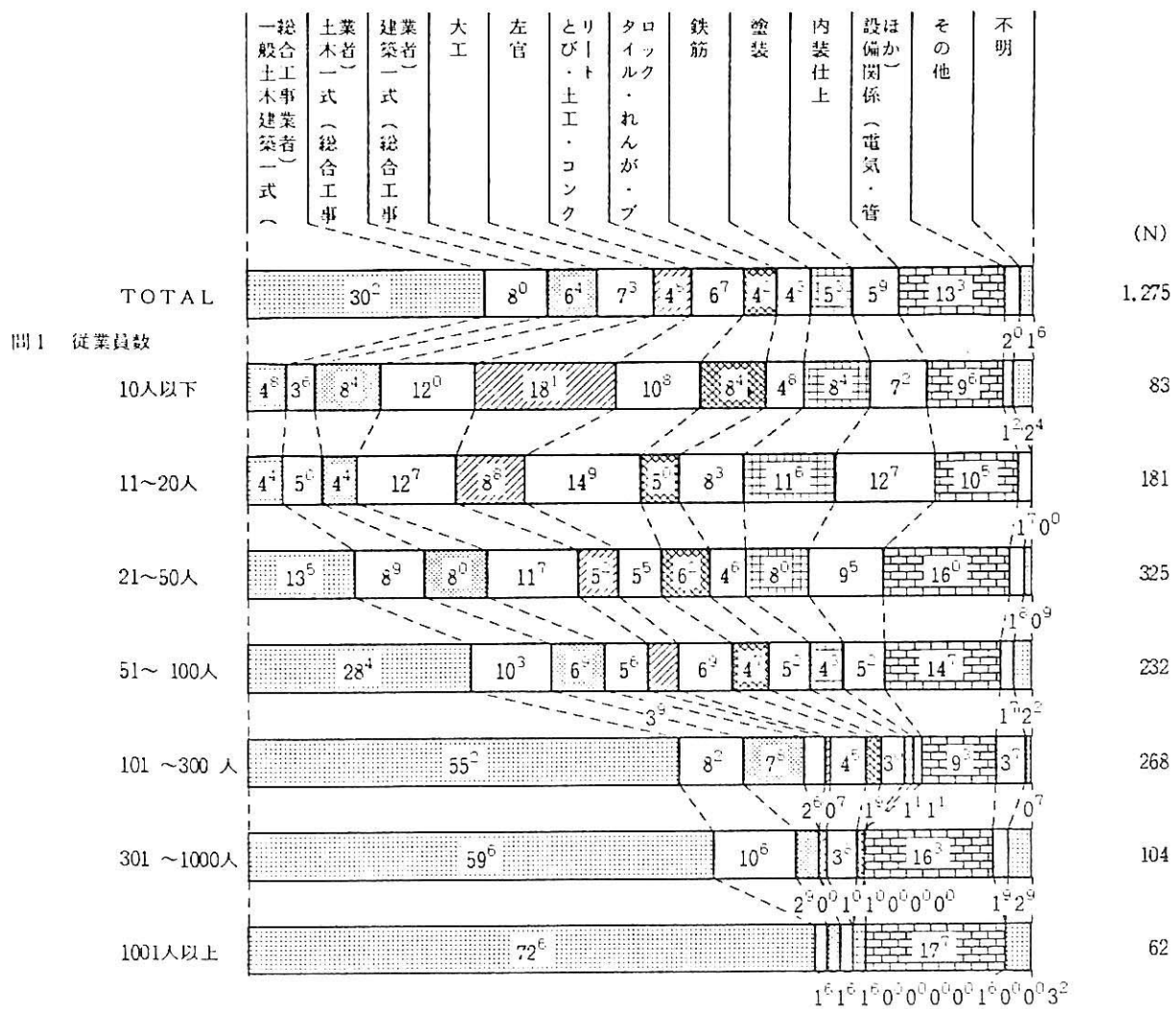
(1) 主な業種

調査対象企業の主な業種は、下図にみるとおりである。

総合、専門の別では、総合工事業者が44.6%、専門工事業者が53.8%となっている。

従業員規模別にみると、従業員数の多い企業ほど、一般土木建築の占める割合が高くなり、1001人以上の企業では72.6%となっている。

問3 主な業種



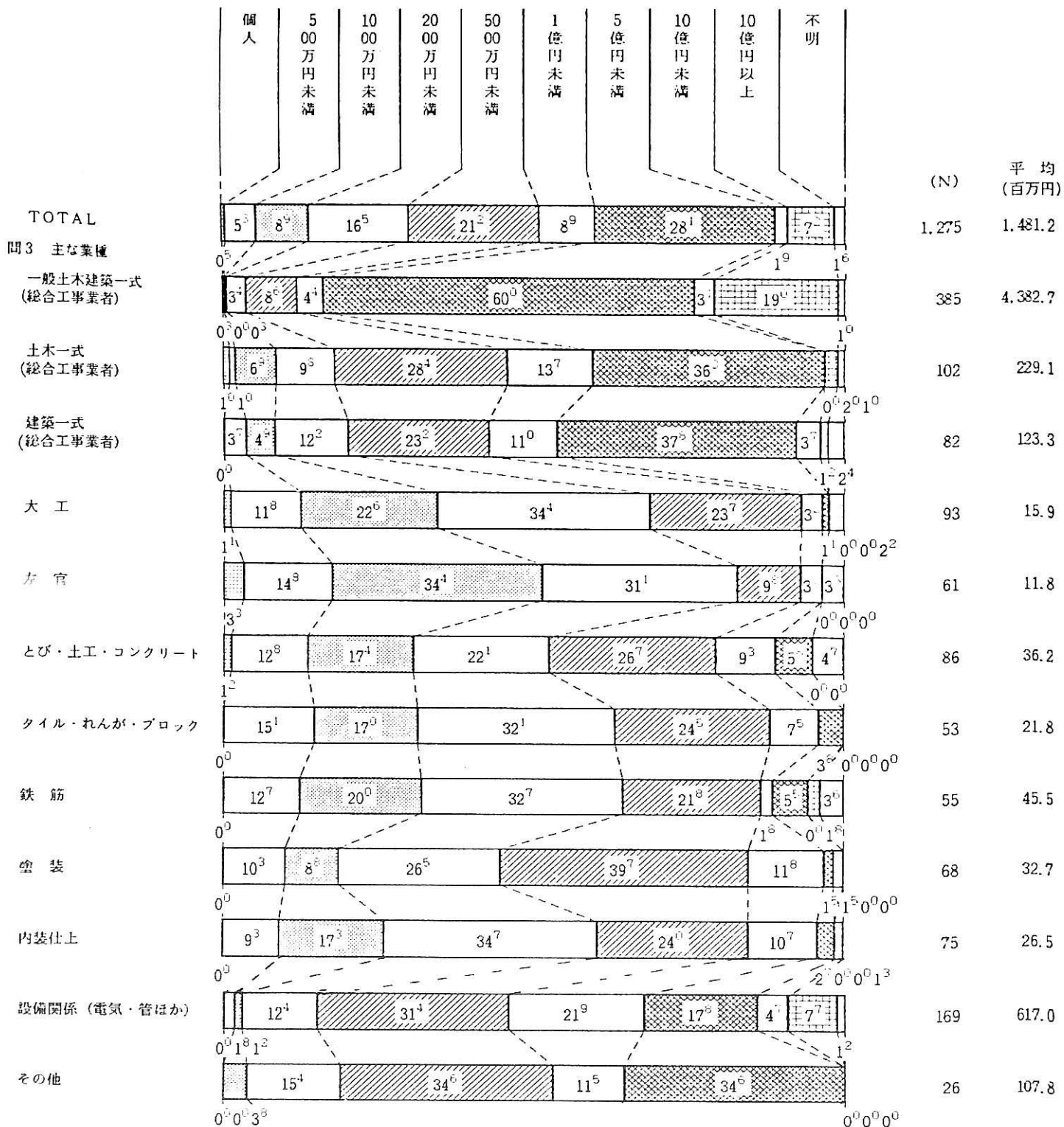
(2) 資本金

企業形態では、個人企業が 0.5%とごくわずかであり、法人企業が大半を占める。

資本金規模では、1億円以上5億円未満の企業が最も多く、28.1%と約3割を占めている（総合工事業者については、資本金1億円以上を調査対象としている）。また、10億円以上の大企業は一般土木建築と設備に多い。

全体として、資本金1千万円以上の企業が83.8%を占めており、建設産業の平均像と比べてかなり上位に位置する企業が多くなっている。

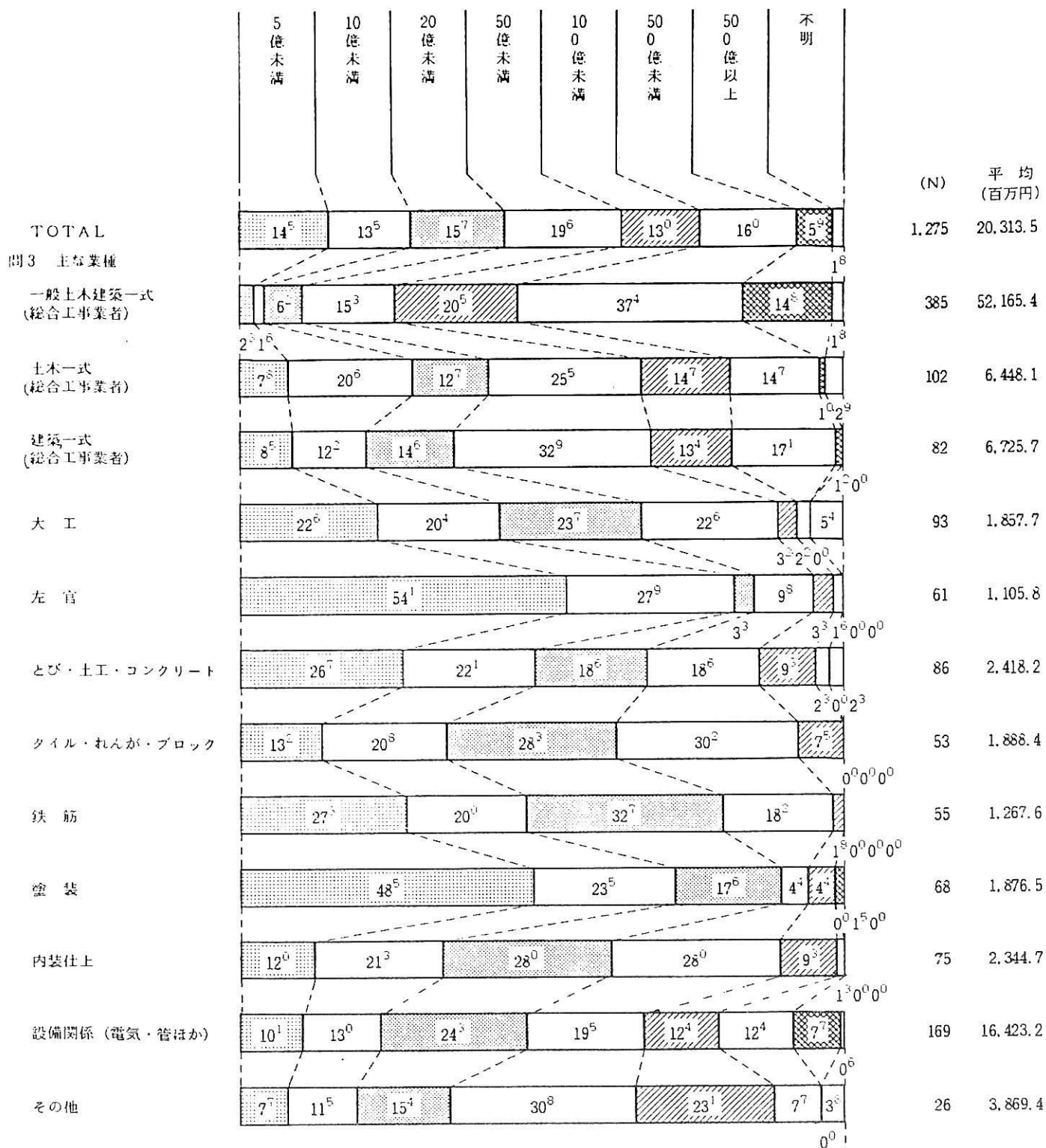
* 資本金



(3) 完成工事高

やはり一般土木建築（平均 522億円）、土木（同64億円）、建築（同67億円）、設備（同 164億円）に完工高規模の大きな企業が集中しているが、他の専門工事業種においても完工高10億円以上の企業が
多く、各業界の中では大手に属するところが中心とみられる。

問2 完成工事高



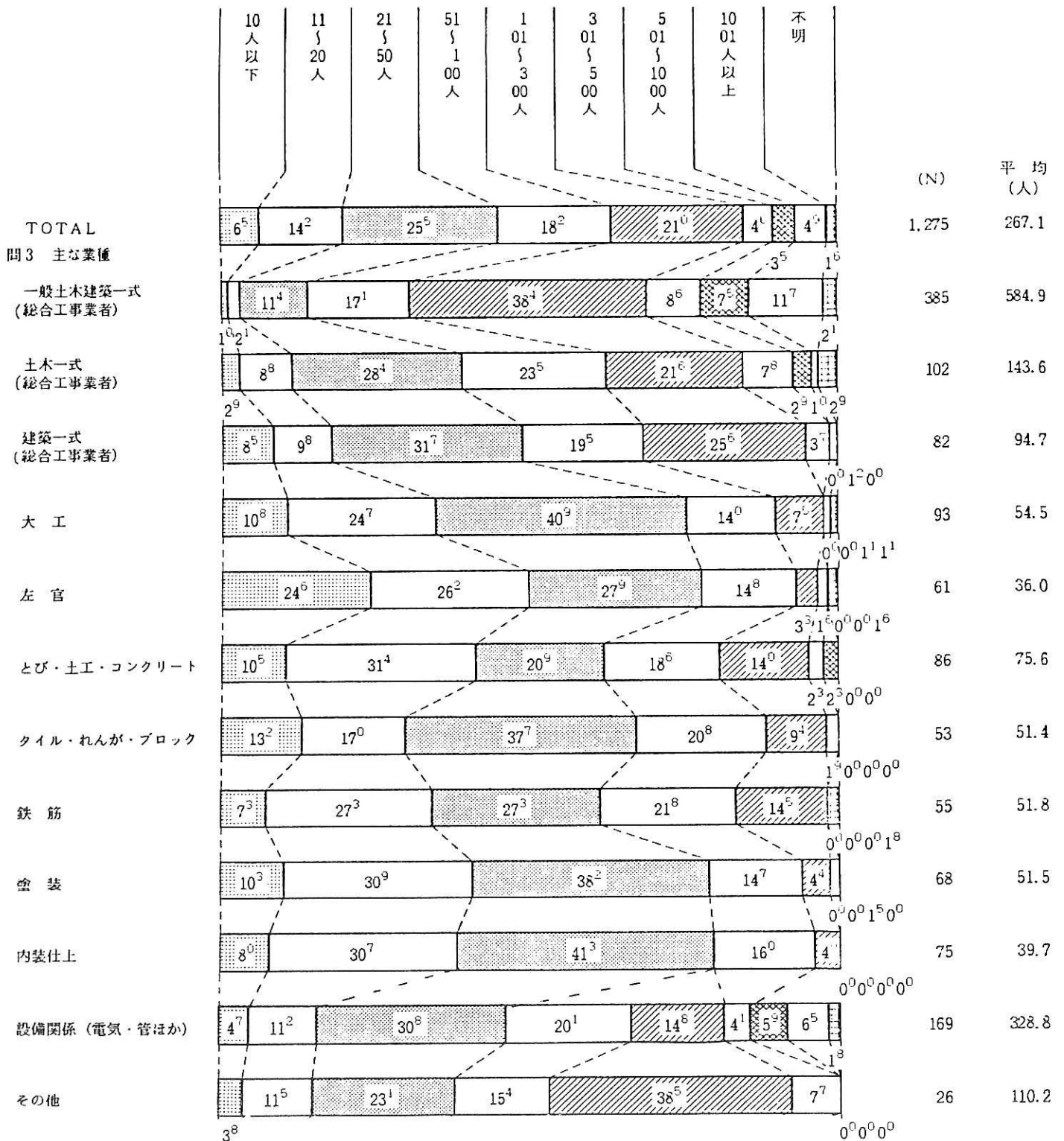
(4) 従業員数

① 従業員総数

従業員総数の1社あたり平均は267.1人となっているが、これは一般土木建築（平均584.9人）と設備関係（平均328.8人）に従業員規模の大きな企業が含まれるためである。

大工～内装仕上までの専門工事業種では、従業員50人以下の企業が6～8割を占めている。

問1 従業員数（総合計）



従業員数平均値表

			常勤役員	事務系社員	技術系社員	技能者	全 体
全 体	店社勤務者	N=1,255	6.9	63.2	51.8	4.0	125.9 (47.1)
	現場勤務者		0.5	13.1	90.1	37.5	141.2 (52.9)
	計		7.4 (2.8)	76.3 (28.6)	141.9 (53.1)	41.5 (15.5)	267.1 (100.0)
一 般 土 木 建 築 式	店社勤務者	N=377	12.3	149.6	124.5	3.5	289.9 (49.6)
	現場勤務者		0.6	30.1	226.1	38.1	295.0 (50.4)
	計		12.9 (2.2)	197.7 (30.7)	350.7 (60.0)	41.6 (7.1)	584.9 (100.0)
土 木 一 式	店社勤務者	N=99	5.4	28.4	16.6	2.6	53.0 (36.9)
	現場勤務者		0.6	5.8	39.6	44.5	90.6 (63.1)
	計		6.2 (4.3)	34.3 (23.9)	56.3 (39.2)	47.1 (32.8)	143.6 (100.0)
建 築 一 式	店社勤務者	N=82	5.5	25.2	9.4	4.8	44.9 (47.4)
	現場勤務者		0.5	2.0	29.7	17.6	49.9 (52.7)
	計		6.0 (6.3)	27.2 (28.7)	39.1 (41.2)	22.4 (23.7)	94.7 (100.0)
大 工	店社勤務者	N=92	2.9	3.3	2.5	1.5	10.2 (18.7)
	現場勤務者		0.3	0.3	5.6	38.2	44.3 (81.3)
	計		3.1 (5.7)	3.6 (6.6)	8.1 (14.9)	39.7 (72.8)	54.5 (100.0)
左 官	店社勤務者	N=60	2.9	3.4	1.7	2.3	10.3 (28.6)
	現場勤務者		0.5	0.1	3.2	21.9	25.7 (71.4)
	計		3.4 (9.4)	3.5 (9.7)	4.9 (13.6)	24.2 (67.2)	36.0 (100.0)
と び 土 工 ・ コンクリート	店社勤務者	N=86	3.6	10.3	8.0	6.3	28.3 (37.4)
	現場勤務者		0.4	1.0	9.3	36.7	47.3 (62.6)
	計		4.0 (5.3)	11.3 (14.9)	17.3 (22.9)	43.0 (56.9)	75.6 (100.0)
タレプロ インがック	店社勤務者	N=53	3.5	15.5	5.2	1.8	26.1 (50.8)
	現場勤務者		0.2	0.4	3.5	21.1	25.3 (49.2)
	計		3.7 (7.2)	16.0 (31.1)	8.8 (17.1)	23.0 (44.7)	51.4 (100.0)
鉄 筋	店社勤務者	N=54	3.3	5.5	2.5	1.6	13.0 (25.1)
	現場勤務者		0.4	0.5	9.4	28.5	38.8 (74.9)
	計		3.7 (7.1)	6.0 (11.6)	11.9 (23.0)	30.1 (58.1)	51.8 (100.0)
塗 装	店社勤務者	N=68	3.5	12.3	6.9	2.7	25.4 (49.3)
	現場勤務者		0.4	0.6	9.4	15.8	26.2 (50.9)
	計		3.9 (7.6)	12.9 (25.0)	16.2 (31.4)	18.5 (35.9)	51.5 (100.0)
内 装 仕 上	店社勤務者	N=75	3.6	12.6	11.2	1.2	28.6 (72.0)
	現場勤務者		0.2	0.5	2.6	7.8	11.1 (28.0)
	計		3.7 (9.3)	13.1 (33.0)	13.8 (34.8)	9.0 (22.7)	39.7 (100.0)
設 備	店社勤務者	N=166	6.5	67.5	67.0	9.2	150.2 (45.7)
	現場勤務者		0.4	15.6	80.0	82.7	178.6 (54.3)
	計		6.8 (2.1)	83.1 (25.3)	147.0 (44.7)	91.9 (28.0)	328.8 (100.0)

注. ()内は構成比。無回答企業を除いて平均値を算出。
四捨五入の関係で、合計が全体と一致しないことがある。

② 女子従業員比率

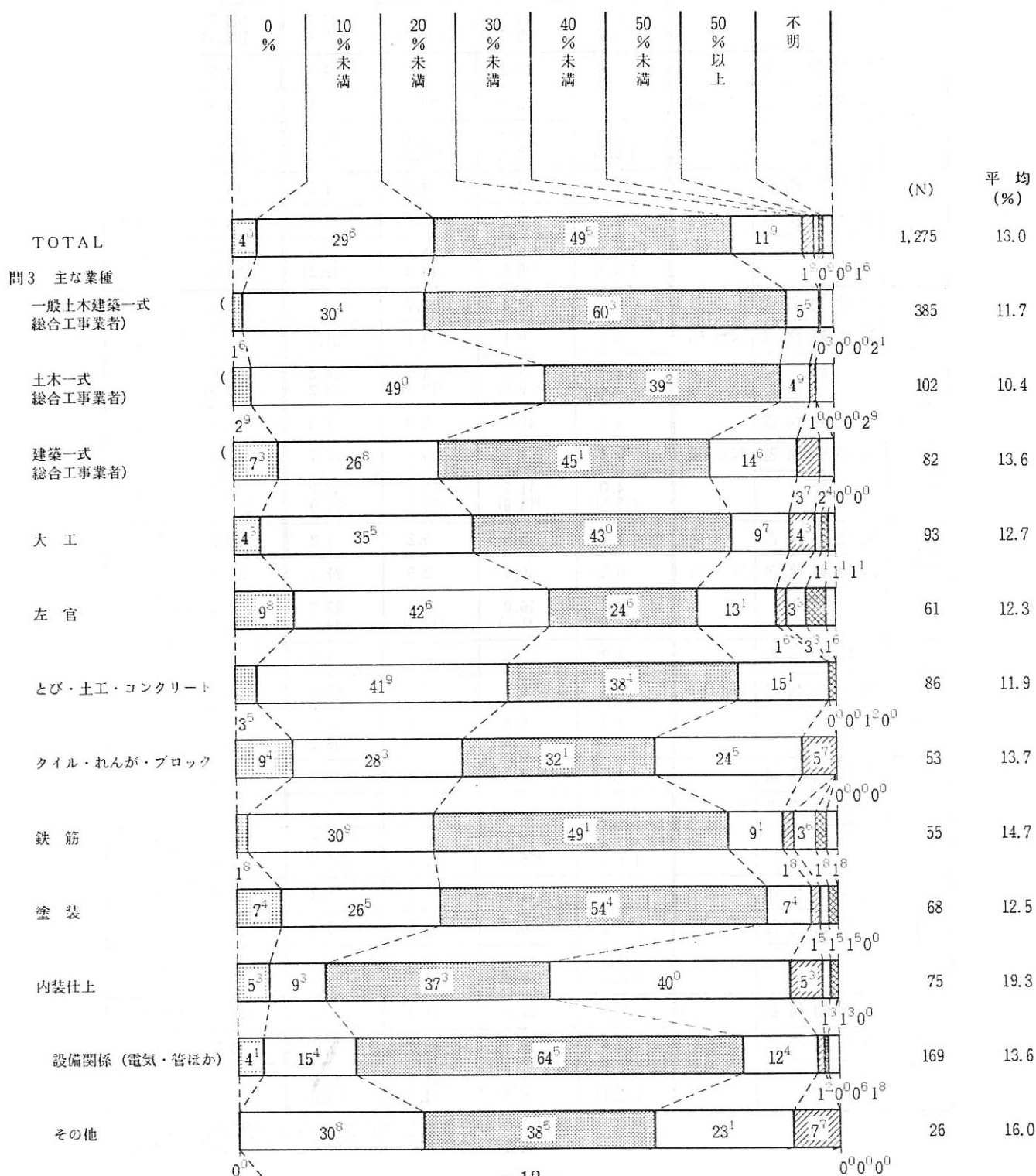
女子従業員数の1社当たり平均は30.6人となっており、これを従業員総数に占める比率で見ると13.0%となる（無回答企業を除いて平均値計算を行っているため、単純に $30.6 \div 267.1$ の商とはならない）。

ただし、30.6人のうちの大半（86.3%）は事務系社員であり、技術系社員は店社・現場を合わせても2.8人（9.2%）、技能者*）は同じく1.1人（3.6%）にすぎない。

（*）技能者とは、現場において直接作業に携わる職長クラスまでの人のこと

業種別にみると、女子の技術系社員が多いのは一般土木建築（平均5.9人）と設備（同4.2人）で、女子技能者の比率が高いのは大工（1.3人、31.7%）、鉄筋（1.3人、23.5%）などである。

問1 女子従業員比率



女子従業員数平均値表

			常勤役員	事務系社員	技術系社員	技能者	全 体
全 体	店社勤務者	N=1,255	0.3	21.2	2.2	0.1	23.9 (77.9)
	現場勤務者		0.0	5.2	0.6	1.1	6.8 (22.1)
	計		0.3 (1.0)	26.4 (86.3)	2.8 (9.2)	1.1 (3.6)	30.6 (100.0)
一 般 土 木 建 築 式	店社勤務者	N=377	0.2	48.0	5.4	0.2	53.9 (78.9)
	現場勤務者		—	12.7	0.5	1.3	14.4 (21.1)
	計		0.2 (0.3)	60.7 (88.9)	5.9 (8.6)	1.5 (2.2)	68.3 (100.0)
土 木 一 式	店社勤務者	N= 99	0.3	8.8	0.1	0.1	9.2 (68.1)
	現場勤務者		—	2.4	0.1	1.9	4.3 (31.9)
	計		0.3 (2.2)	11.2 (83.0)	0.2 (1.5)	2.0 (14.8)	13.5 (100.0)
建 築 一 式	店社勤務者	N= 82	0.3	8.0	0.5	0.1	9.0 (76.9)
	現場勤務者		—	1.1	0.5	1.1	2.7 (23.1)
	計		0.3 (2.6)	9.1 (78.4)	1.0 (8.6)	1.1 (9.5)	11.6 (100.0)
大 工	店社勤務者	N= 92	0.6	1.8	0.0	0.0	2.4 (58.5)
	現場勤務者		—	0.1	0.3	1.3	1.7 (41.5)
	計		0.6 (14.6)	1.9 (46.3)	0.3 (7.3)	1.3 (31.7)	4.1 (100.0)
左 官	店社勤務者	N= 60	0.5	1.9	—	—	2.5 (92.6)
	現場勤務者		—	0.0	0.1	0.1	0.2 (7.4)
	計		0.5 (18.5)	1.9 (70.4)	0.1 (3.7)	0.1 (3.7)	2.7 (100.0)
と び ・ 土 工 ・ 土 工 ・ リ ー ト	店社勤務者	N= 86	0.4	4.6	0.3	0.0	5.3 (73.6)
	現場勤務者		—	0.6	0.1	1.2	1.9 (26.4)
	計		0.4 (5.6)	5.2 (72.2)	0.4 (5.6)	1.2 (16.7)	7.2 (100.0)
タ れ プ イ ン ロ ー ル ガ ッ ク ・ ・ ・	店社勤務者	N= 53	0.3	6.1	0.1	0.0	6.5 (94.2)
	現場勤務者		—	0.3	0.1	0.0	0.4 (5.8)
	計		0.3 (4.3)	6.4 (92.8)	0.2 (2.9)	0.0 (0.0)	6.9 (100.0)
鉄 筋	店社勤務者	N= 54	0.5	2.8	0.1	0.0	3.4 (66.7)
	現場勤務者		—	0.2	0.3	1.2	1.7 (33.3)
	計		0.5 (9.6)	3.0 (57.7)	0.4 (7.7)	1.3 (25.0)	5.2 (100.0)
塗 装	店社勤務者	N= 68	0.4	5.0	0.2	0.0	5.7 (87.7)
	現場勤務者		0.0	0.5	0.0	0.3	0.8 (12.3)
	計		0.4 (6.2)	5.5 (84.6)	0.2 (3.1)	0.3 (4.6)	6.5 (100.0)
内 装 仕 上	店社勤務者	N= 75	0.4	6.4	0.4	—	7.2 (88.9)
	現場勤務者		—	0.2	0.1	0.5	0.9 (11.1)
	計		0.4 (5.0)	6.6 (82.5)	0.5 (6.3)	0.5 (6.3)	8.0 (100.0)
設 備	店社勤務者	N=166	0.2	26.0	3.4	0.0	29.7 (83.7)
	現場勤務者		—	4.0	0.8	1.0	5.8 (16.3)
	計		0.2 (0.6)	30.0 (84.5)	4.2 (11.8)	1.0 (2.8)	35.5 (100.0)

注. ()内は構成比、「0.0」は有効数字、「—」はデータなし
四捨五入の関係で、合計が全体と一致しないことがある

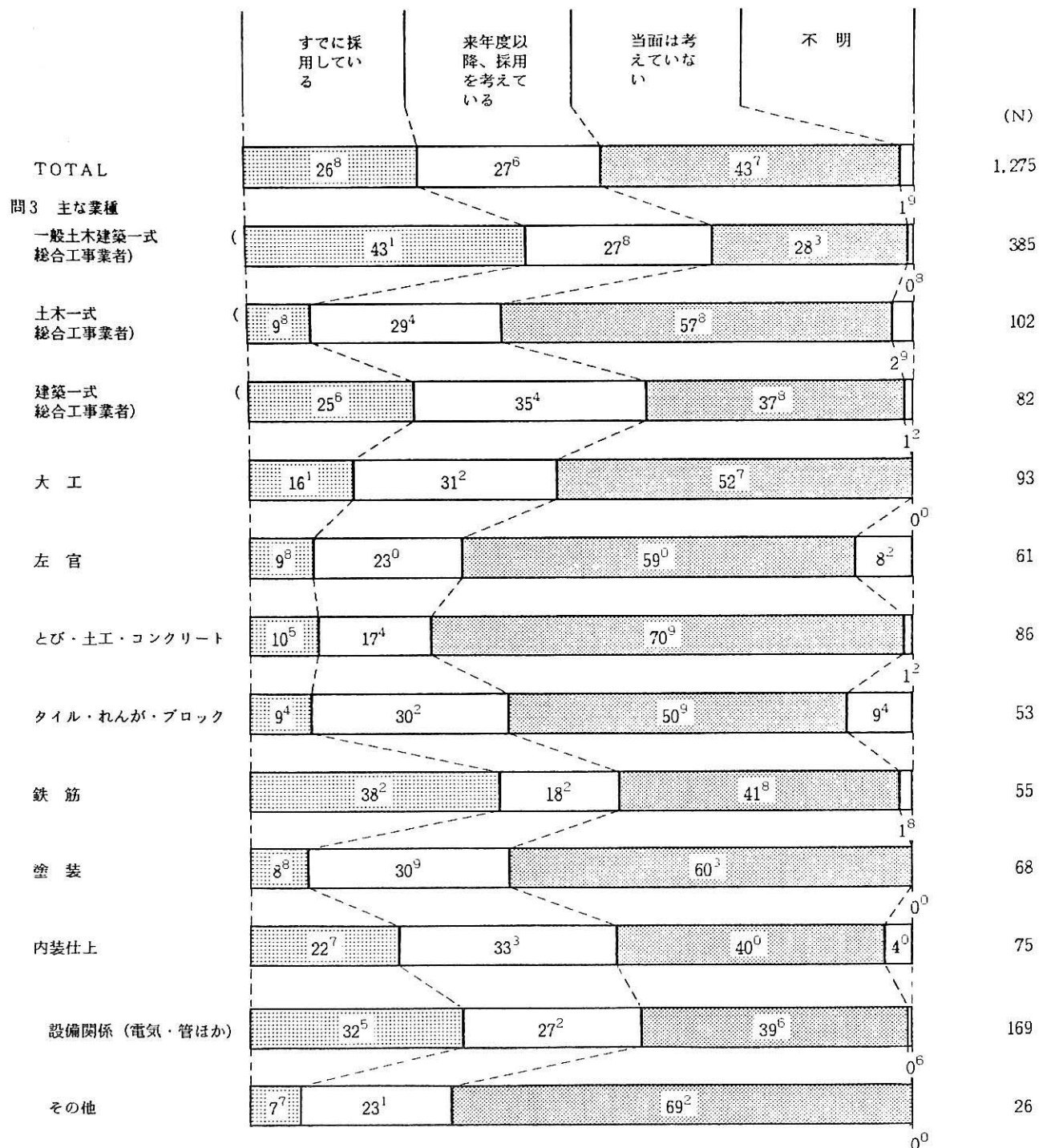
2 女性技術者・技能者の採用状況

(1) 採用の有無

現在女性技術者・技能者の採用を進めているかどうかを質問したところ、「すでに採用している」企業は26.8%、「来年度以降採用を考えている」が27.6%、「当面は考えていない」が43.7%であった。

業種別にみると、「すでに採用している」企業が多いのは一般土木建築（43.1%）、鉄筋（38.2%）、設備（32.5%）であり、「当面は考えていない」が多いのはとび・土工・コンクリート（70.9%）、塗装（60.3%）、左官（59.0%）、土木（57.8%）などである。

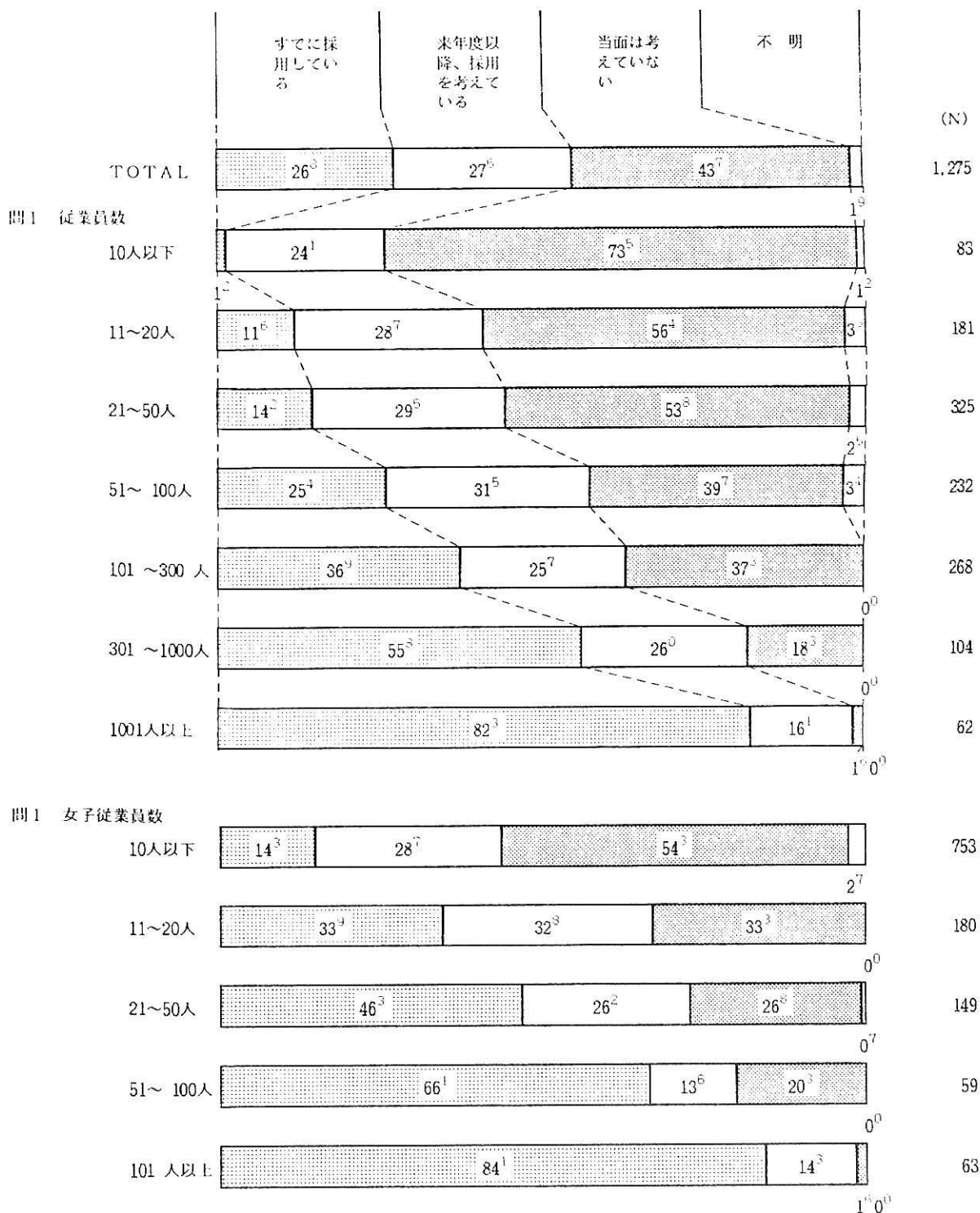
問16 女性技術者、技能者採用の有無



従業員規模別では、従業員総数及び女子従業員数が多くなるほど技術者・技能者の採用を行っている企業も増えている。特に1001人以上の大企業では、「すでに採用している」が82.3%を占め、「来年度以降採用を考えている」企業を含めると、女性技術者・技能者の採用は100%近くに達する見込みである。

事務系社員も含め、すでに多数の女性を雇用している企業においては、技術者・技能者の採用にさほど抵抗を感じていないとも考えられる。

問16 女性技術者、技能者採用の有無



(2) 採用開始時期

① 女性技術者

女性技術者の採用を進めている企業は 282社で、全体(1,275社)の中では22.1%にあたる。また、約半数の 148社が、業種としては一般土木建築に属している。

採用開始時期をみると、「昭和61年度以前から」が32.3%と最も多いものの、昭和62年度以降、年を追うごとに採用開始企業が増加していることがわかる。

いわゆる男女雇用機会均等法の施行は昭和61年4月であったから、それ以前から女性技術者を活用していた企業は約三分の一ほどで、残りは最近徐々に採用に踏み切ってきたと考えられる。

なお、一般土木建築を除くと各業種ごとのサンプル数が小さすぎ、業種別では統計的に意味のある数字にならなかった。

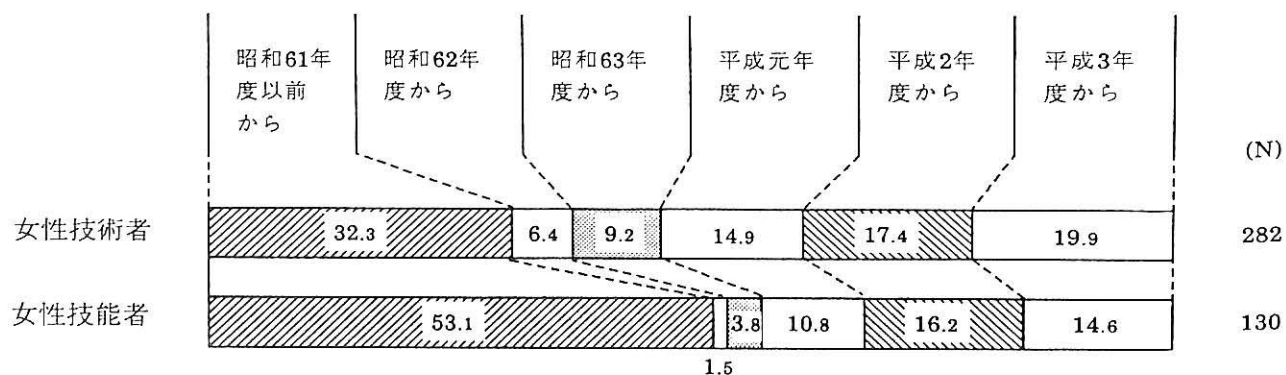
② 女性技能者

一方、女性技能者の採用を進めている企業は 130社で、全体の10.2%となっている。また、こちらも約4割にあたる53社が一般土木建築であった。

技能者の採用時期は「昭和61年度以前から」が53.1%と多く、約半数の企業でかなり以前から女性技能者が活用されていたという結果である。ただし、後にみる自由回答の結果から、ここで言われているのは厳密には「現場作業員」にすぎず、本調査が想定している「技能者」とはややレベルが異なるものと推定される。

残りの企業の採用開始時期は平成元年度以降が多くなっており、この2～3年の間に「技能者」として採用される女性が増加してきたことを物語っている。

問16-1 女性技術者・技能者の採用時期

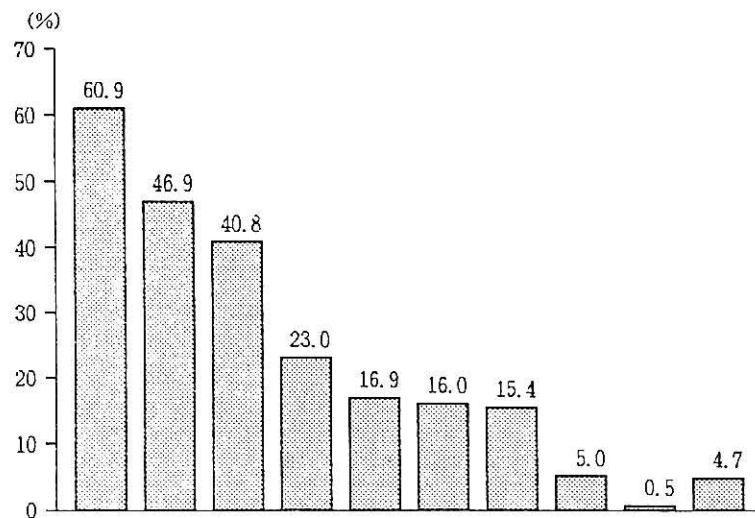


(3) 採用を当面は考えない理由

女性技術者・技能者の採用を「当面は考えていない」と回答した企業にその理由を質問したところ、トップは「能力的、体力的に女性には無理な作業が多い(60.9%)」というものであった。以下、「女性を採用する受け皿を整備できない(46.9%)」、「募集しても応募があるとは思えない(40.8%)」と続いており、この3つが主要な理由となっている。

業種別にみると、「能力的、体力的に女性には無理な作業が多い」は大工、左官、とび・土工・コンクリート、タイル・れんが・ブロック、鉄筋、塗装といった専門工事業種で軒並みに高くなっており、逆に「女性を採用する受け皿を整備できない」は、むしろ一般土木建築、土木などの総合工事業者に多くなっていることが特徴的である。

問16-2 女性技術者、技能者の採用を考えない理由



問3 主な業種	(N)	能力的、体力的に女性には無理な作業が多い	女性を採用する受け皿を整備できない	募集しても応募があるとは思えない	女性より男性のほうが作業効率が高い	出産育児などで休業することが多い	採用しても女性は定着率が悪い	女性の就業が禁止されている危険職種である	男性の人材確保に困っていない	その他	不明
TOTAL	557	60.9	46.9	40.8	23.0	16.9	16.0	15.4	5.0	0.5	4.7
一般土木建築一式(総合工事業者)	109	49.5	58.7	37.6	19.3	22.9	17.4	13.8	5.5	0.9	2.8
土木一式(総合工事業者)	59	50.8	50.8	35.6	27.1	18.6	13.6	18.6	1.7	-	8.5
建築一式(総合工事業者)	31	45.2	35.5	29.0	22.6	16.1	22.6	12.9	6.5	-	3.2
大工	49	71.4	44.9	51.0	18.4	16.3	12.2	16.3	2.0	2.0	6.1
左官	36	83.3	38.9	66.7	41.7	25.0	13.9	19.4	5.6	-	-
とび・土工・コンクリート	61	72.1	44.3	42.6	24.6	9.8	8.2	31.1	4.9	-	4.9
タイル・れんが・ブロック	27	70.4	48.1	44.4	14.8	18.5	22.2	11.1	14.8	-	-
鉄筋	23	69.6	65.2	21.7	21.7	4.3	17.4	4.3	-	-	-
塗装	41	70.7	34.1	51.2	29.3	7.3	12.2	22.0	7.3	-	4.9
内装仕上	30	56.7	40.0	46.7	26.7	16.7	36.7	10.0	-	-	-
設備関係(電気・管ほか)	67	56.7	41.8	35.8	20.9	17.9	17.9	6.0	7.5	-	10.4
その他	18	61.1	50.0	11.1	5.6	11.1	5.6	11.1	5.6	5.6	-
不明	6	33.3	33.3	50.0	16.7	33.3	-	-	-	-	33.3

また、従業員規模別にみると、小規模企業ほど「募集しても応募があるとは思えない」が多くなっており、女子従業員規模別でも同様の傾向がある。

問1 従業員数 (N)		能力的、体力的に女性には無理な作業が多い	女性を採用する受け皿を整備できない	募集しても応募があるとは思えない	女性より男性のほうが作業効率がよい	出産育児などで休業することが多い	採用しても女性は定着率が悪い	女性の就業が禁止されている	危険職種である	男性の人材確保に困っていない	その他	不明
TOTAL	557	60.9	46.9	40.8	23.0	16.9	16.0	15.4	5.0	0.5	4.7	
10人以下	61	62.3	45.9	54.1	23.0	19.7	14.8	14.8	4.9	-	3.3	
11~20人	102	62.7	47.1	44.1	25.5	10.8	11.8	15.7	2.9	-	5.9	
21~50人	175	62.3	37.1	46.3	20.6	17.1	19.4	13.1	5.1	0.6	6.9	
51~100人	92	67.4	46.7	38.0	25.0	18.5	17.4	21.7	2.2	1.1	1.1	
101~300人	100	55.0	63.0	26.0	24.0	14.0	14.0	14.0	8.0	1.0	2.0	
301~1000人	19	42.1	57.9	26.3	15.8	36.8	21.1	15.8	10.5	-	5.3	
1001人以上	1	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
不明	7	28.6	42.9	28.6	28.6	42.9	-	14.3	-	-	28.6	

問1 女子従業員数

10人以下	409	64.5	43.5	43.8	23.2	14.2	14.4	16.4	4.2	0.2	5.4
11~20人	60	50.0	61.7	26.7	18.3	21.7	15.0	6.7	8.3	1.7	-
21~50人	40	45.0	55.0	25.0	22.5	27.5	25.0	17.5	7.5	2.5	2.5
51~100人	12	66.7	50.0	8.3	25.0	25.0	16.7	8.3	25.0	-	8.3
101人以上	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
不明	35	51.4	51.4	57.1	28.6	25.7	25.7	20.0	-	-	5.7

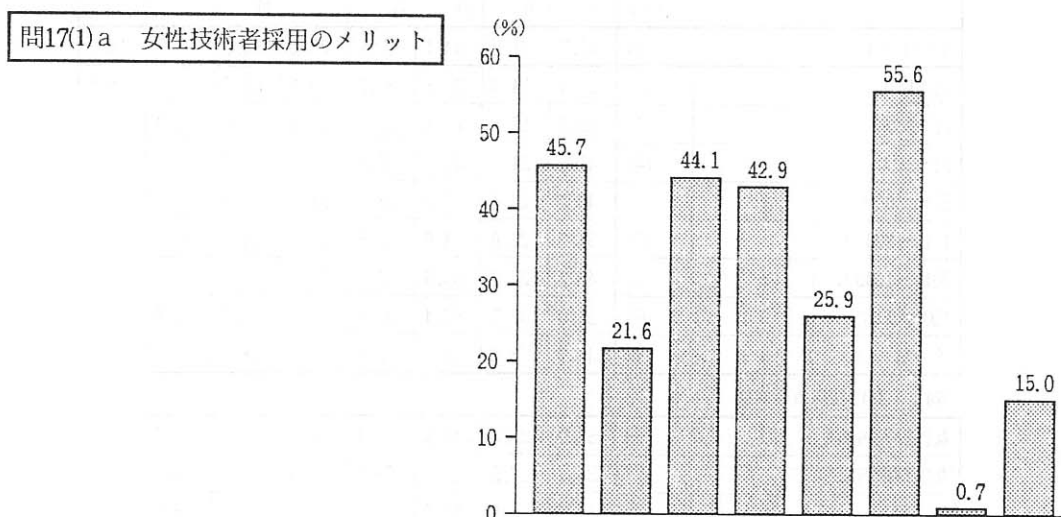
3 女性技術者・技能者を採用するメリット、デメリット

女性技術者・技能者をすでに採用している、あるいは来年度以降に採用を考えている企業に対し、女性を採用することのメリット、デメリットについて質問した。

(1) 女性技術者を採用するメリット

最大のメリットは、「職場が明るくなり、人材活性化につながる(55.6%)」というものであった。以下、「男性よりも女性に適した仕事がある」、「男性の採用が困難な中で、次善の策ではあるが必要な人員を確保できる」、「企業イメージが向上し、人材確保の上で有利になる」の3点が40%台で続いている。

業種別では、「職場が明るくなり…」や「企業イメージ向上…」は総合工事業者の間で比較的高く、「男性よりも女性に適した仕事がある」、「男性の採用が困難な中で必要な人員を確保できる」は設備工事業で高くなっているという特徴がみられる。



問3 主な業種 (N)	男性よりも女性に適した仕事がある	男性にしかできない仕事が少ない	男性の採用困難。必要な人員を確保できる	企業イメージ向上し、人材確保の上で有利になる	男性の採用が困難な中で必要な人員を確保できる	男性の採用が困難な中で必要な人員を確保できる	職場が明るくなり、人材活性化につながる	その他	不明
TOTAL	694	45.7	21.6	44.1	42.9	25.9	55.6	0.7	15.0
一般土木建築一式 (総合工事業者)	273	48.0	22.0	48.7	51.6	27.8	62.6	0.7	4.8
土木一式 (総合工事業者)	40	27.5	15.0	40.0	42.5	32.5	65.0	-	20.0
建築一式 (総合工事業者)	50	40.0	34.0	58.0	50.0	34.0	58.0	2.0	6.0
大工	44	34.1	15.9	20.5	36.4	22.7	40.9	-	43.2
左官	20	25.0	10.0	10.0	25.0	10.0	35.0	-	50.0
とび・土工・コンクリート	24	33.3	16.7	12.5	50.0	33.3	50.0	-	41.7
タイル・れんが・ブロック	21	47.6	23.8	42.9	33.3	23.8	57.1	-	23.8
鉄筋	31	22.6	9.7	9.7	25.8	29.0	32.3	-	58.1
塗装	27	51.9	29.6	37.0	40.7	18.5	48.1	3.7	22.2
内装仕上	42	47.6	23.8	40.5	28.6	28.6	47.6	2.4	11.9
設備関係 (電気・管ほか)	101	65.3	24.8	66.3	36.6	18.8	56.4	-	3.0
その他	8	37.5	25.0	62.5	37.5	37.5	62.5	-	12.5
不明	13	53.8	7.7	23.1	30.8	7.7	46.2	-	23.1

従業員規模別にみると、「男性の採用が困難な中で必要な人員を確保できる」と「企業イメージ向上…」とは、おおむね規模の大きな企業ほど高くなっており、人材確保のために女性技術者を積極的に活用しているようすがうかがえる。

また、現在女性技術者が在籍しているかどうかの別でみると、いずれの項目においても、女性が実際にいる企業の方がメリットをより強く感じているという傾向が明らかである。

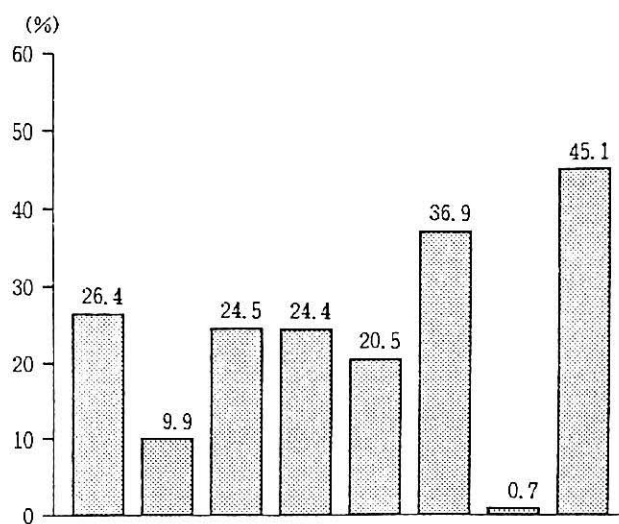
問1 従業員数	(N)	男性よりも女性に通じた仕事がある	男性にしかできない仕事が少ない	男性の採用困難。必要な人員を確保できる	企業イメージ向上し、人材確保上で有利	男性のマナーも向上	化につながる職場が明るくなり、人材活性	その他	不明
TOTAL	694	45.7	21.6	44.1	42.9	25.9	55.6	0.7	15.0
10人以下	21	52.4	14.3	23.8	33.3	28.6	61.9	-	28.6
11~20人	73	35.6	17.8	27.4	32.9	23.3	42.5	1.4	26.0
21~50人	142	41.5	21.8	43.0	36.6	20.4	50.0	-	24.6
51~100人	132	40.2	17.4	43.2	38.6	28.8	55.3	0.8	17.4
101~300人	168	51.2	22.6	44.6	50.6	32.7	61.3	0.6	9.5
301~1000人	85	48.2	21.2	55.3	51.8	25.9	60.0	-	3.5
1001人以上	61	59.0	37.7	57.4	50.8	16.4	60.7	1.6	1.6
不明	12	41.7	8.3	50.0	33.3	25.0	58.3	8.3	8.3
問1 女性技術者の有無									
女性技術者あり	255	58.0	29.4	48.6	49.4	28.6	62.4	0.4	3.1
女性技術者なし	427	38.4	17.3	41.2	39.3	24.4	51.5	0.7	22.2
不明	12	41.7	8.3	50.0	33.3	25.0	58.3	8.3	8.3

(2) 女性技能者を採用するメリット

はじめから技能者の採用は考えていないとみられる「不明（無回答）」が多く、全体として技術者の場合と同じ傾向を示してはいるものの、回答率はトップの「職場が明るくなり、人材活性化につながる」が36.9%にとどまるなど、低めとなっている。

業種別にみると、こちらは専門工事業者を中心として「職場が明るくなり…」や「企業イメージ向上…」などが高くなっている。また、総合工事業者でも、土木は比較的専門工事業の回答パターンに近いことが興味深い。

問17(1)b 女性技能者採用のメリット



問3 主な業種 (N)	男性よりも女性に適した仕事がある	男性にしかできない仕事が少ない	男性の採用困難。必要な人員を確保できる	企業イメージ向上し、人材確保上で有利	男性のマナーも向上	職場が明るくなり、人材活性化につながる	その他	不明	
TOTAL	694	26.4	9.9	24.5	24.4	20.5	36.9	0.7	45.1
一般土木建築一式 (総合工事業者)	273	24.9	9.9	18.3	17.6	12.1	27.8	-	54.2
土木一式 (総合工事業者)	40	22.5	7.5	42.5	37.5	40.0	62.5	-	20.0
建築一式 (総合工事業者)	50	14.0	8.0	14.0	14.0	16.0	26.0	4.0	66.0
大工	44	50.0	6.8	40.9	43.2	36.4	59.1	-	18.2
左官	20	40.0	20.0	25.0	45.0	30.0	55.0	-	20.0
とび・土工・コンクリート	24	33.3	8.3	45.8	62.5	41.7	75.0	-	4.2
タイル・れんが・ブロック	21	28.6	9.5	33.3	23.8	33.3	52.4	-	23.8
鉄筋	31	45.2	19.4	32.3	38.7	38.7	74.2	-	9.7
塗装	27	37.0	11.1	40.7	59.3	40.7	74.1	7.4	7.4
内装仕上	42	26.2	16.7	35.7	14.3	26.2	26.2	-	40.5
設備関係 (電気・管ほか)	101	13.9	7.9	13.9	10.9	6.9	15.8	1.0	73.3
その他	8	50.0	-	12.5	12.5	25.0	37.5	-	37.5
不明	13	15.4	-	30.8	38.5	23.1	23.1	-	53.8

従業員規模別にみると、「職場が明るくなり…」や「男性の採用が困難な中で必要な人員を確保できる」、「企業イメージ向上…」、「男性のマナーも向上する」などは、おおむね小規模企業ほど高くなる傾向がある。これは、主に専門工事業者の間で、女性採用に伴う期待が高いことを表していると思われる。

また、現在女性技能者が在籍しているかどうかの別でみると、やはりいずれの項目においても、女性がい実際にいる企業の方がメリットをより強く感じ、期待しているという傾向がうかがえる。

問1 従業員数 (N)	男性よりも女性に適した仕事がある	男性にしかできない仕事が少ない	男性の採用困難。必要な人員を確保できる	企業イメージ向上し、人材確保上で有利	男性のマナーも向上	職場が明るくなり、人材活性化につながる	その他	不明	
TOTAL	694	26.4	9.9	24.5	24.4	20.5	36.9	0.7	45.1
10人以下	21	19.0	14.3	23.8	33.3	33.3	38.1	-	42.9
11~20人	73	35.6	8.2	30.1	32.9	31.5	52.1	-	24.7
21~50人	142	33.1	13.4	32.4	26.8	20.4	40.8	0.7	35.9
51~100人	132	26.5	7.6	30.3	28.0	22.0	43.2	2.3	37.9
101~300人	168	26.2	10.7	19.6	25.0	25.0	39.9	0.6	48.2
301~1000人	85	16.5	9.4	18.8	15.3	8.2	20.0	-	62.4
1001人以上	61	19.7	6.6	11.5	9.8	4.9	14.8	-	70.5
不明	12	8.3	8.3	8.3	16.7	16.7	16.7	-	66.7

問1 女性技能者の有無

女性技能者あり	156	50.6	16.0	35.3	31.4	30.8	57.1	1.9	18.6
女性技能者なし	526	19.6	8.2	21.7	22.4	17.5	31.4	0.4	52.5
不明	12	8.3	8.3	8.3	16.7	16.7	16.7	-	66.7

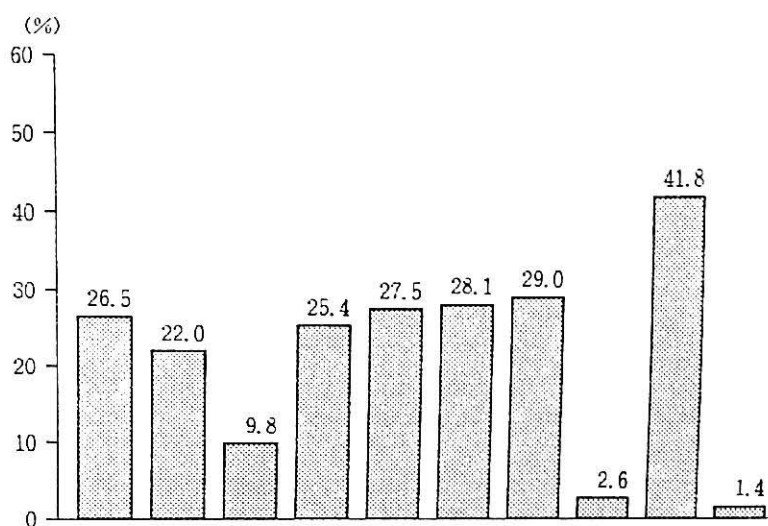
(3) 女性技術者を採用するデメリット

まずは、「特にデメリットは感じていない」が41.8%と最も多いことに注目したい。

デメリットとして具体的にあげられたものとしては、「転勤させることが難しい」、「出産、育児などで休業することが多い」、「定着率が悪い」、「労働基準法等による法的規制が大きい」、「福利施設の整備にコストがかかる」などであるが、「女性より男性の方が作業効率がよい」といった意見は少なかった。

業種別にみると、すでに一定数の女性技術者を採用している一般土木建築と設備でデメリットの指摘が多く、いざ採用を進めるとなれば、それなりの苦労は伴うということであろう。しかし、後にみるように、だからといって採用を控えたいというほどのものでもないようである。

問17(2)a 女性技術者採用のデメリット



問3 主な業種	(N)	労働基準法等による法的規制が大きい	能力的・体力的に女性には無理な作業が多い	女性より男性の方が作業効率がよい	福利施設の整備にコストがかかる	定着率が悪い	出産、育児などで休業することが多い	転勤させることが難しい	一部の男性社員が女性の職場進出を歓迎しない	特にデメリットは感じていない	その他
TOTAL	694	26.5	22.0	9.8	25.4	27.5	28.1	29.0	2.6	41.8	1.4
一般土木建築一式 (総合工事業者)	273	34.1	26.0	9.5	36.6	34.1	32.2	43.6	4.0	27.5	1.1
土木一式 (総合工事業者)	40	17.5	15.0	12.5	30.0	22.5	17.5	27.5	2.5	47.5	5.0
建築一式 (総合工事業者)	50	20.0	34.0	14.0	22.0	36.0	32.0	26.0	4.0	38.0	2.0
大工	44	11.4	15.9	13.6	13.6	11.4	18.2	6.8	-	59.1	-
左官	20	-	35.0	5.0	30.0	-	20.0	5.0	5.0	75.0	-
とび・土工・コンクリート	24	25.0	12.5	4.2	33.3	8.3	29.2	20.8	-	50.0	-
タイル・れんが・ブロック	21	9.5	4.8	4.8	19.0	23.8	23.8	14.3	-	66.7	-
鉄筋	31	6.5	3.2	3.2	6.5	6.5	12.9	3.2	3.2	74.2	3.2
塗装	27	22.2	18.5	11.1	25.9	25.9	37.0	11.1	-	51.9	3.7
内装仕上	42	21.4	11.9	11.9	7.1	21.4	31.0	2.4	-	61.9	-
設備関係 (電気・管ほか)	101	36.6	22.8	11.9	11.9	34.7	26.7	34.7	1.0	39.6	1.0
その他	8	62.5	37.5	-	12.5	12.5	25.0	12.5	-	25.0	-
不明	13	15.4	30.8	-	30.8	38.5	30.8	38.5	7.7	38.5	7.7

従業員規模別にみると、「特にデメリットは感じていない」は小規模層になるほど高く、逆に大企業でさまざまなデメリットをあげる傾向が強い。これは前述のように、一般土木建築や設備をはじめとする大規模企業中心に女性技術者の採用が進んでいるための現象と考えられる。

現在女性技術者が在籍しているかどうかの別でも、やはり全般的に在籍者がいる方が、何らかのデメリットは感じているようである。

問1 従業員数	(N)	労働基準法等による法的規制 が大きい	能力的・体力的に女性には無 理な作業が多い	女性より男性の方が作業効率 がよい	福利施設の整備にコストがか かる	定着率が悪い	出産、育児などで休業するこ とが多い	転勤させることが難しい	一部の男性社員が女性の職場 進出を歓迎しない	特にデメリットは感じていな い	その他
TOTAL	694	26.5	22.0	9.8	25.4	27.5	28.1	29.0	2.6	41.8	1.4
10人以下	21	14.3	14.3	9.5	23.8	9.5	19.0	9.5	-	61.9	-
11~20人	73	13.7	13.7	9.6	15.1	13.7	24.7	4.1	-	63.0	2.7
21~50人	142	18.3	19.7	15.5	16.9	23.2	27.5	11.3	2.8	50.7	0.7
51~100人	132	16.7	12.9	6.1	19.7	24.2	26.5	22.0	3.8	50.8	0.8
101~300人	168	29.2	29.8	8.9	29.2	29.8	25.6	36.9	1.2	32.1	2.4
301~1000人	85	44.7	25.9	9.4	42.4	37.6	31.8	51.8	1.2	25.9	1.2
1001人以上	61	59.0	29.5	8.2	36.1	47.5	42.6	68.9	9.8	19.7	1.6
不明	12	-	41.7	8.3	25.0	25.0	25.0	25.0	-	33.3	-

問1 女性技術者の有無

女性技術者あり	255	32.2	24.7	9.4	27.5	32.9	25.9	37.3	2.7	38.0	2.0
女性技術者なし	427	23.9	19.9	10.1	24.1	24.4	29.5	24.1	2.6	44.3	1.2
不明	12	-	41.7	8.3	25.0	25.0	25.0	25.0	-	33.3	-

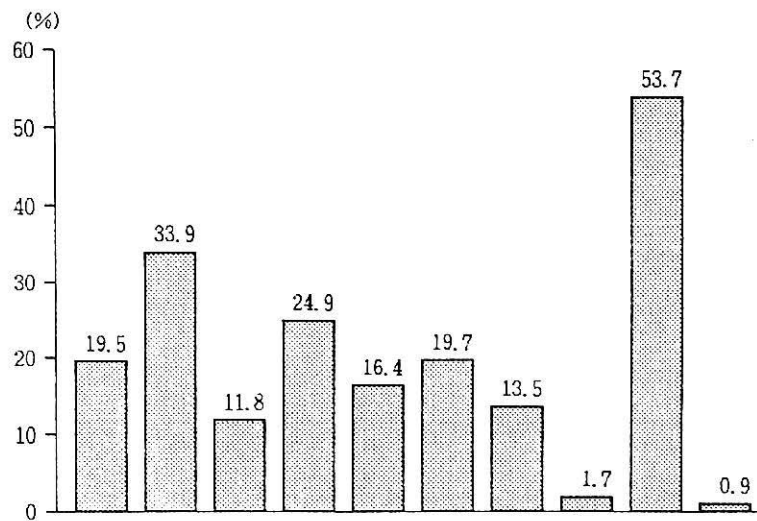
(4) 女性技能者を採用するデメリット

技能者では、「特にデメリットは感じていない」が53.7%に達している。

デメリットとしてあげられたものとしては、「能力的・体力的に女性には無理な作業が多い」の33.9%が最も多く、以下、「福利施設の整備にコストがかかる」、「出産、育児などで休業することが多い」、「労働基準法等による法的規制が大きい」、「定着率が悪い」などの順となっている。

業種別では、「能力的・体力的に女性には無理な作業が多い」は、比較的女性技能者の採用が進んでいる鉄筋を除くほとんどの専門工事業者と土木に多く、特にとび・土工・コンクリートで70.8%という高い数値となっている。また、とび・土工・コンクリートは、「福利施設の整備にコストがかかる」、「労働基準法等による法的規制が大きい」でもトップを占めている。

問17(2)b 女性技能者採用のデメリット



問3 主な業種	(N)	労働基準法等による法的規制が大きい	能力的・体力的に女性には無理な作業が多い	女性より男性の方が作業効率が良い	福利施設の整備にコストがかかる	定着率が悪い	とび・土工・コンクリート	転勤させることが難しい	一部の男性社員が女性の職場進出を歓迎しない	特にデメリットは感じていない	その他
TOTAL	694	19.5	33.9	11.8	24.9	16.4	19.7	13.5	1.7	53.7	0.9
一般土木建築一式 (総合工事業者)	273	14.7	24.5	7.3	20.5	12.5	16.1	14.3	1.8	61.5	0.4
土木一式 (総合工事業者)	40	25.0	50.0	7.5	42.5	30.0	22.5	27.5	5.0	35.0	5.0
建築一式 (総合工事業者)	50	20.0	30.0	12.0	22.0	8.0	12.0	8.0	-	66.0	2.0
大工	44	31.8	50.0	18.2	38.6	22.7	31.8	20.5	2.3	31.8	-
左官	20	25.0	50.0	20.0	50.0	15.0	30.0	10.0	5.0	50.0	-
とび・土工・コンクリート	24	45.8	70.8	25.0	50.0	33.3	33.3	16.7	4.2	25.0	-
タイル・れんが・ブロック	21	33.3	47.6	23.8	23.8	19.0	23.8	9.5	-	42.9	-
鉄筋	31	6.5	22.6	9.7	22.6	16.1	12.9	3.2	3.2	58.1	-
塗装	27	33.3	37.0	29.6	44.4	33.3	37.0	7.4	-	22.2	3.7
内装仕上	42	19.0	40.5	14.3	19.0	28.6	28.6	-	-	57.1	2.4
設備関係 (電気・管ほか)	101	13.9	33.7	11.9	12.9	11.9	15.8	17.8	1.0	58.4	-
その他	8	37.5	37.5	-	37.5	-	25.0	12.5	-	37.5	-
不明	13	15.4	23.1	7.7	15.4	7.7	7.7	7.7	-	69.2	-

従業員規模別にみると、大規模企業ほど「特にデメリットは感じていない」が高く、「能力的・体力的に女性には無理な作業が多い」、「福利施設の整備にコストがかかる」、「出産、育児などで休業することが多い」の上位3つは小規模層になるほど多くなっている。

また、現在女性技能者が在籍しているかどうかの別でみると、やはり在籍者がいる方が、全体的に何らかのデメリットを感じているという結果が出ている。

問1 従業員数 (N)	労働基準法等による法的規制 が大きい	能力的・体力的に女性には無 理な作業が多い	女性より男性の方が作業効率 がよい	福利施設の整備にコストがか かる	定着率が悪い	出産、育児などで休業するこ とが多い	転勤させることが難しい	一部の男性社員が女性の職場 進出を歓迎しない	特にデメリットは感じていな い	その他	
TOTAL	694	19.5	33.9	11.8	24.9	16.4	19.7	13.5	1.7	53.7	0.9
10人以下	21	19.0	38.1	9.5	28.6	14.3	19.0	4.8	-	47.6	4.8
11~20人	73	19.2	41.1	24.7	35.6	27.4	31.5	9.6	-	42.5	1.4
21~50人	142	21.1	43.7	16.2	22.5	16.2	20.4	7.7	2.1	44.4	0.7
51~100人	132	19.7	37.9	11.4	27.3	18.9	21.2	17.4	3.8	45.5	1.5
101~300人	168	19.6	29.8	7.1	23.8	12.5	16.1	16.7	0.6	60.7	0.6
301~1000人	85	17.6	23.5	9.4	21.2	15.3	15.3	15.3	1.2	64.7	-
1001人以上	61	19.7	18.0	6.6	19.7	13.1	16.4	16.4	3.3	73.8	-
不明	12	8.3	33.3	-	25.0	8.3	25.0	8.3	-	58.3	-

問1 女性技能者の有無

女性技能者あり	156	25.6	47.4	17.3	32.1	19.9	21.2	17.3	3.8	41.0	0.6
女性技能者なし	526	17.9	29.8	10.5	22.8	15.6	19.2	12.5	1.1	57.4	1.0
不明	12	8.3	33.3	-	25.0	8.3	25.0	8.3	-	58.3	-

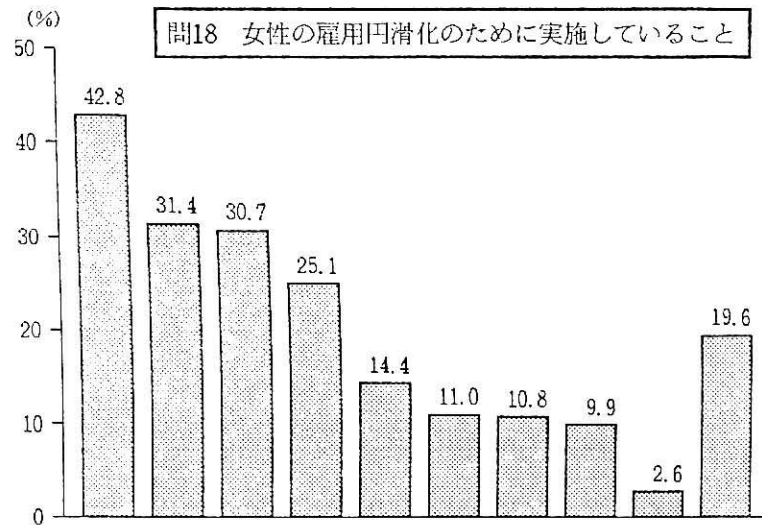
4 女性の雇用を円滑に進めるための対策

女性の雇用を円滑に進めるために現在実施していることでは、「企業のイメージアップに努める」が42.8%と最も多く、次いで「作業の機械化、合理化を図る」が31.4%、「配属・配置に当たっては自宅から通勤可能なように配慮する」が30.7%、「福利施設（トイレ、更衣室、託児所、社宅等）を整備する」25.1%などとなっている。

業種別にみると、「企業のイメージアップ」は塗装（55.6%）、鉄筋（54.8%）などの専門工事業者において多く、「作業の機械化、合理化」と「福利施設」は鉄筋（それぞれ80.6%、45.2%）で著しく高いことが特徴的である。

また、「技能者の直用化、月給制の導入等処遇の改善を進める」は、全体としては14.4%にすぎないが、大工、左官、とび・土工・コンクリート、鉄筋、塗装ではいずれも3割以上となっている。

全体的にみて、これまでに比較的女性技能者の活用を力を入れてきた鉄筋の傾向が特徴的であり、興味深い。



問3 主な業種	(N)	企業のイメージアップ	作業の機械化、合理化を図る	自宅通勤可能な配属、配置	福利施設の整備	技能者の直用化、月給制の導入	男性社員の意識改革	採用地域での仕事量の確保	育児休業制度等の整備	その他	不明
		TOTAL	694	42.8	31.4	30.7	25.1	14.4	11.0	10.8	9.9
一般土木建築一式 総合工事業者)	273	45.8	22.7	41.0	28.9	11.4	12.1	12.5	13.9	2.6	13.9
土木一式 総合工事業者)	40	45.0	30.0	17.5	20.0	12.5	7.5	12.5	2.5	-	22.5
建築一式 総合工事業者)	50	22.0	30.0	22.0	24.0	-	10.0	8.0	4.0	4.0	36.0
大工	44	43.2	50.0	31.8	36.4	34.1	4.5	13.6	2.3	4.5	9.1
左官	20	35.0	25.0	25.0	20.0	30.0	10.0	15.0	15.0	5.0	45.0
とび・土工・コンクリート	24	50.0	20.8	29.2	25.0	33.3	12.5	12.5	16.7	-	25.0
タイル・れんが・ブロック	21	42.9	19.0	14.3	23.8	19.0	9.5	14.3	4.8	4.8	28.6
鉄筋	31	54.8	80.6	19.4	45.2	32.3	9.7	16.1	-	-	6.5
塗装	27	55.6	25.9	11.1	22.2	33.3	18.5	3.7	18.5	-	18.5
内装仕上	42	50.0	38.1	14.3	16.7	16.7	11.9	11.9	2.4	2.4	21.4
設備関係 (電気・管ほか)	101	36.6	38.6	30.7	11.9	2.0	9.9	5.0	10.9	4.0	23.8
その他	8	50.0	50.0	37.5	50.0	25.0	-	12.5	-	-	12.5
不明	13	15.4	15.4	38.5	7.7	7.7	23.1	-	15.4	-	38.5

従業員規模別では、「企業のイメージアップ」は中規模層で、「自宅通勤可能な配属・配置」と「福利施設の整備」はおおむね大規模層で、「作業の機械化、合理化」と「技能者の直用化、月給制の導入等」は小規模層で、それぞれ多くなっている。

また、「育児休業制度等の整備」は、従業員規模の大きな、とりわけ事務系社員も含む女子従業員を51人以上雇用している企業で実施されつつある。

さらに、現在女性技術者がいる企業では「自宅通勤可能な配属・配置」と「福利施設の整備」が、女性技術者がいるところでは「技能者の直用化、月給制の導入等」と「男性社員の意識改革」が、それぞれ高くなっている。

問1 従業員数 (N)	企業のイメージアップ	作業の機械化、合理化を図る	自宅通勤可能な配属、配置	福利施設の整備	技能者の直用化、月給制の導入	男性社員の意識改革	採用地域での仕事量の確保	育児休業制度等の整備	その他	不明	
TOTAL	694	42.8	31.4	30.7	25.1	14.4	11.0	10.8	9.9	2.6	19.6
10人以下	21	33.3	42.9	23.8	19.0	14.3	14.3	9.5	14.3	-	28.6
11～20人	73	34.2	31.5	21.9	21.9	24.7	9.6	6.8	2.7	4.1	31.5
21～50人	142	45.8	34.5	14.8	18.3	21.1	9.9	10.6	5.6	0.7	23.2
51～100人	132	44.7	26.5	28.0	22.7	14.4	8.3	9.8	3.0	6.8	21.2
101～300人	168	47.0	36.3	34.5	32.1	12.5	15.5	11.3	11.3	1.8	13.7
301～1000人	85	41.2	27.1	44.7	24.7	7.1	8.2	16.5	17.6	-	17.6
1001人以上	61	39.3	26.2	55.7	36.1	4.9	11.5	11.5	29.5	3.3	6.6
不明	12	25.0	16.7	33.3	8.3	-	8.3	-	-	-	33.3

問1 女子従業員数

10人以下	324	42.3	32.4	22.5	21.0	21.0	10.5	11.1	4.9	3.1	23.8
11～20人	120	45.8	40.8	27.5	30.8	9.2	10.0	7.5	8.3	2.5	14.2
21～50人	108	50.0	30.6	44.4	27.8	11.1	14.8	17.6	9.3	1.9	13.9
51～100人	47	36.2	17.0	42.6	25.5	8.5	6.4	10.6	25.4	-	19.1
101人以上	62	40.3	29.0	50.0	37.1	1.6	11.3	9.7	33.9	3.2	9.7
不明	33	27.3	15.2	24.2	12.1	12.1	-	-	3.0	3.0	36.4

問1 女性技術者の有無

女性技術者あり	235	46.7	31.4	45.5	32.5	6.7	10.2	10.2	16.1	2.0	11.8
女性技術者なし	427	41.0	31.9	21.8	21.1	19.4	11.5	11.5	6.6	3.0	23.9
不明	12	25.0	16.7	33.3	8.3	-	8.3	-	-	-	33.3

問1 女性技能者の有無

女性技能者あり	156	46.2	32.1	26.3	28.2	21.8	16.0	10.3	10.9	2.6	17.9
女性技能者なし	526	42.2	31.6	31.9	24.5	12.5	9.5	11.2	9.9	2.7	19.8
不明	12	25.0	16.7	33.3	8.3	-	8.3	-	-	-	33.3

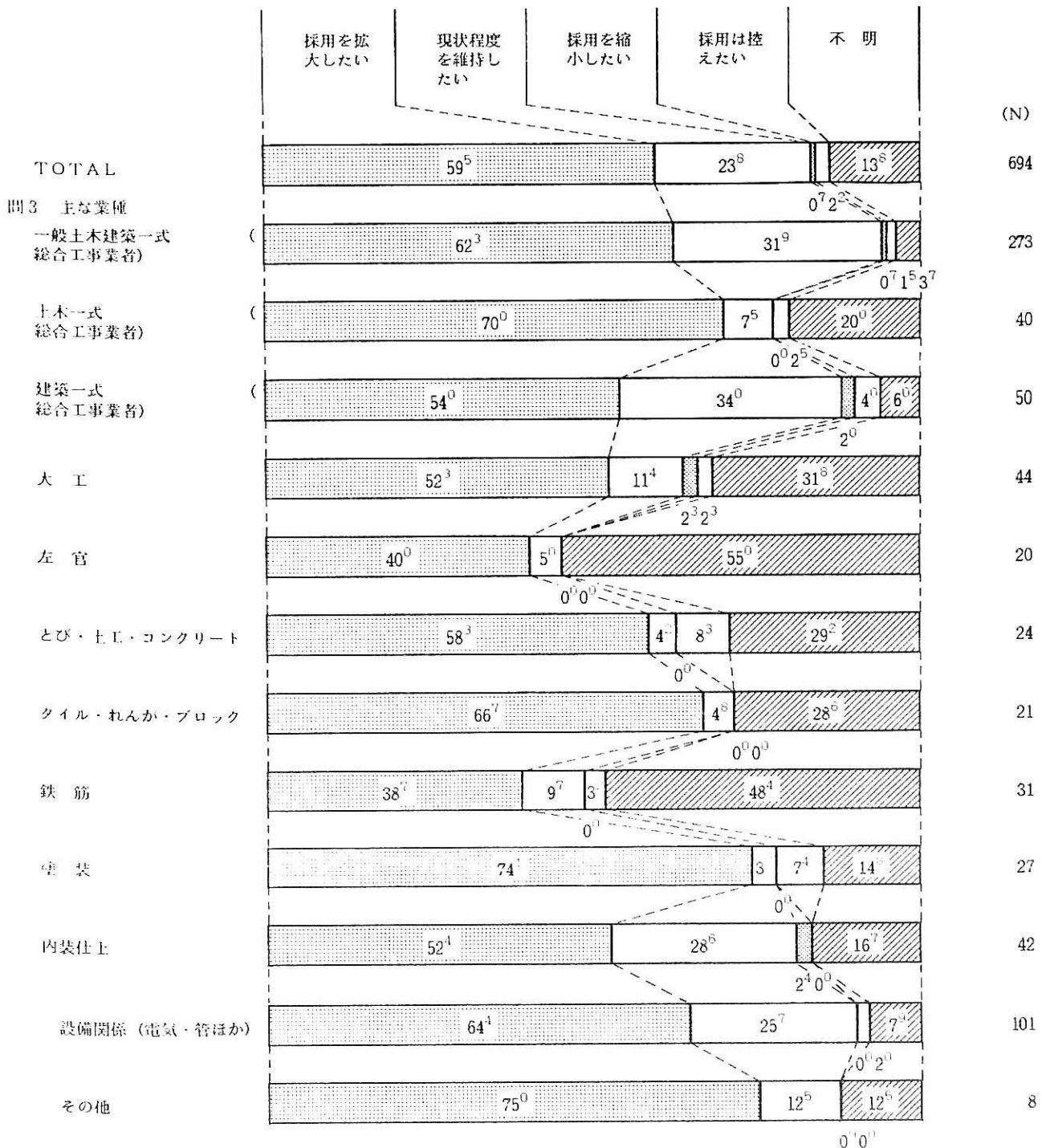
5 今後の女性技術者・技能者の採用予定

(1) 女性技術者の採用予定

女性技術者・技能者をすでに採用している、あるいは来年度以降に採用を考えている企業のうち、今後とも女性技術者の「採用を拡大したい」と考えているところは59.5%にのぼっている。次いで、「現状程度を維持したい」が23.8%であり、「採用を縮小したい」または「控えたい」はごくわずかであった。なお、「不明（無回答）」は、「技術者の採用予定はない」と読み替えてよいと考えられる。

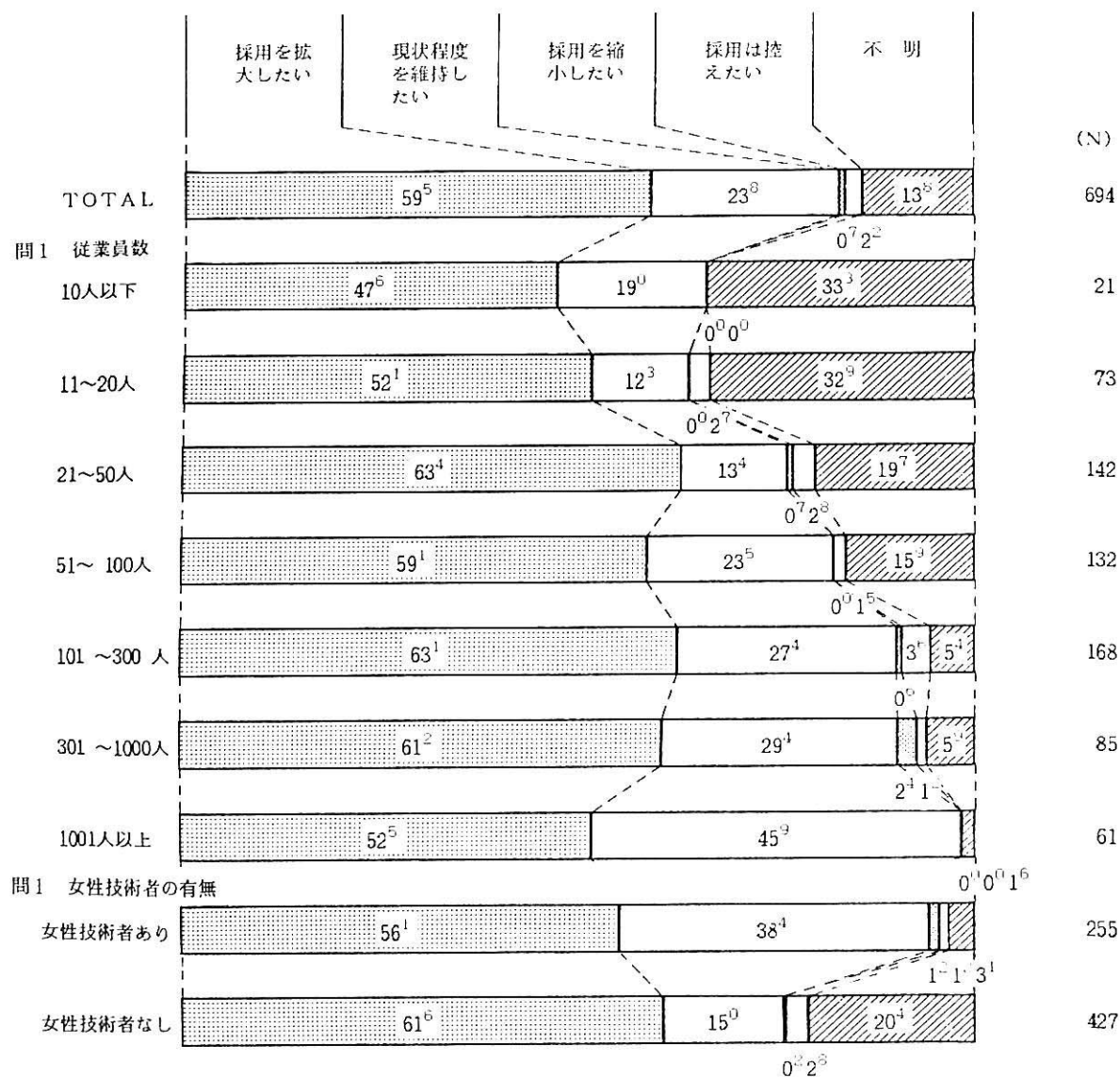
業種別にみると、「採用を拡大したい」は塗装（74.1%）、土木（70.0%）、タイル・れんが・ブロック（66.7%）などで高くなっている。

問19① 今後の女性技術者の採用予定



従業員規模別では、小規模層で「技術者の採用予定はない」とみられる「不明（無回答）」が多くなっているものの、おおむねどの階層でも「採用を拡大したい」が5～6割前後を占めており、採用意欲には引き続き高いものがあると考えられる。

また、現在女性技術者が在籍しているかどうかの別で見ると、在籍者がいる企業では「現状程度を維持したい」が4割弱と多いため、「採用を拡大したい」はむしろまだ女性技術者がいない企業の方が多くなっている。

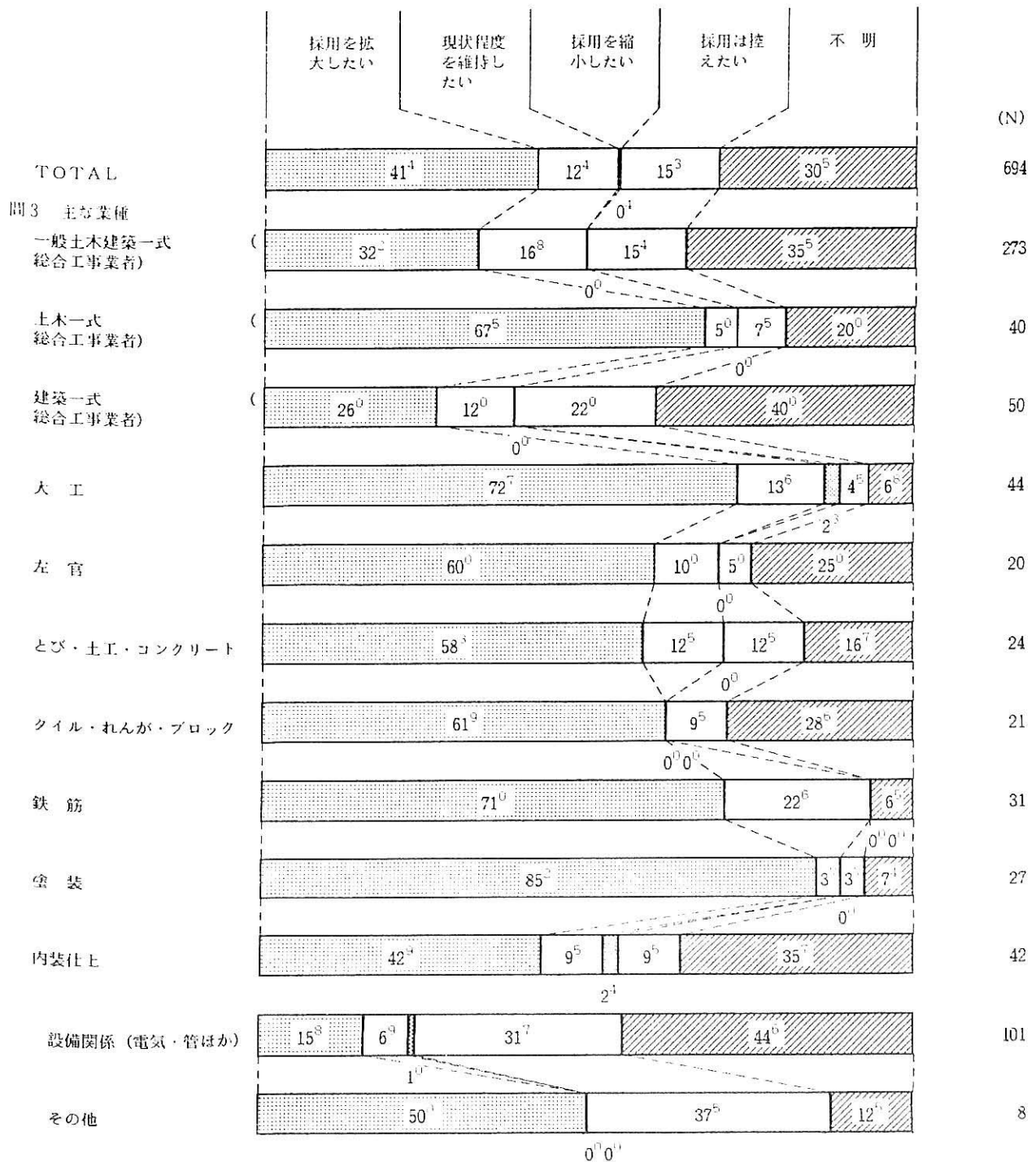


(2) 女性技能者の採用予定

技能者についてみると、今後「採用を拡大したい」と考えている企業は41.4%であり、技術者と比べて2割近く少なくなっている。これは、一般土木建築や建築、設備などの規模の大きな層を中心として、「技能者の採用予定はない」とみられる「不明（無回答）」と「採用は控えたい」が多いためである。

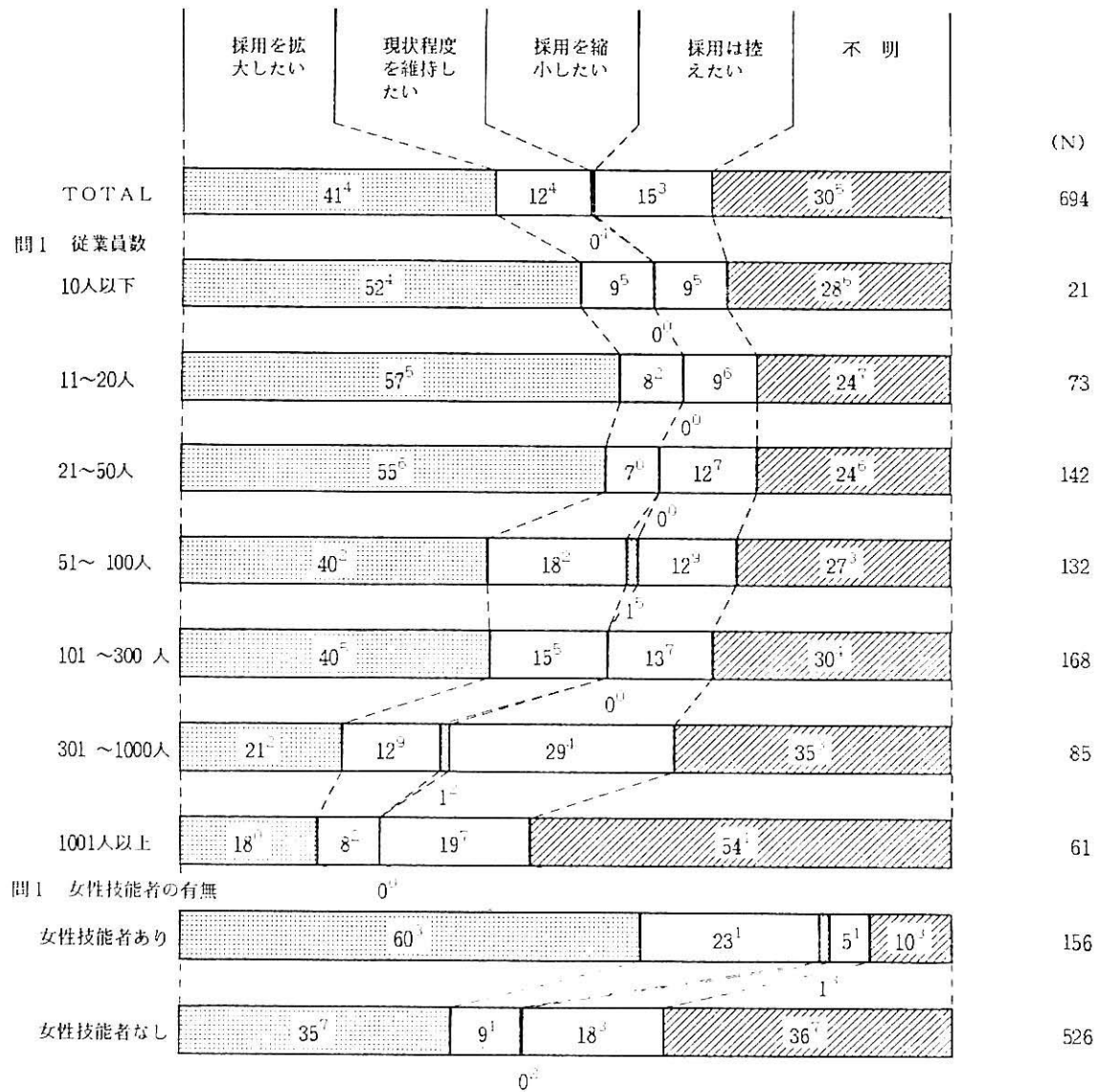
業種別にみると、「採用を拡大したい」は塗装（85.2%）、大工（72.7%）、鉄筋（71.0%）をはじめとする専門工事業者の間で高くなっているが、総合工事業者でも土木で67.5%という強い採用意欲がみられる。

問19② 今後の女性技能者の採用予定



従業員規模別では、「採用を拡大したい」は50人以下の小規模層で過半数を占めて高く、規模が大きくなるにしたがって減少している。大規模層では「技能者の採用予定はない」とみられる「不明（無回答）」や「採用は控えたい」が多く、もともと技能者を必要としていない様子が見えてくる。

また、現在女性技能者がいる企業では「採用を拡大したい」が60.3%と高く、「現状程度を維持したい」の23.1%と合わせると、8割以上が女性技能者の活用に積極的な姿勢を示している。



6 女性技術者・技能者に期待する作業（労働）内容

(1) すでに行っていること

① 女性技術者が行っていること

技術者として採用した女性社員が現在すでに行っている労働（作業）の内容は、次のように分類することができた。

a. 設計（CADを含む）、積算関連業務

- ・ 建築士資格取得者による男性と同等の設計業務
- ・ CADを使用した設計図、施工図等の図面作成
- ・ 積算、見積業務

回答企業数からみると、この設計、積算業務の出現頻度が圧倒的に高く、CADの普及に代表されるOA化の進展が、こうした分野への女性の進出を促していることは間違いない。

業種的には、やはり総合工事業や設備工事業が中心となっているが、専門工事業でも比較的規模の大きな企業では、現場勤務で施工図の作成にあたっている女性技術者もみられる。

b. 営業企画、技術・研究開発業務

- ・ 営業、企画部門
- ・ 官公庁への届出資料の作成、管理
- ・ インテリアコーディネーター（建築、内装仕上）
- ・ 技術開発、研究開発部門
- ・ コンピュータのプログラム（ソフト）開発

回答企業数自体はさほど多くはないが、総合工事業を中心として上記業務に女性を活用している例がみられる（インテリアコーディネーターは内装仕上でも採用されている）。

技術・研究開発やコンピュータソフト開発などへの進出は、やはり情報処理系での女性の能力発揮が期待されているためと考えられる。

c. 現場の施工管理業務等（主に総合工事業者）

- ・ 現場監督、現場代理人
- ・ 施工管理、施工管理補佐
- ・ 施工計画書の作成
- ・ 資機材管理
- ・ 検査
- ・ 測量
- ・ 工事写真の管理、整理

内勤業務ばかりでなく、現場にも女性技術者が進出しつつある。

設計、積算等に比べれば企業数はまだかなり少ないものの、現場の施工管理を任せている、あるいは将来任せるために業務の補佐を行わせている総合工事業者が出てきている。

中には、「採用時は事務的の仕事をと考えていたが、本人の希望もあって現場管理を行わせている（建築：従業員90名）」、男女の区別なく「現場第一線の勤務（一般土木建築：従業員 374名）」という企業もみられた。

② 女性技能者が行っていること

女性技能者が行っている労働（作業）については、次のように分類できる。

a. 現場での補助的な作業

- ・ 手元作業、専門職人の補助作業、助手
- ・ 材料、工具類の片付け、整理、清掃等

今のところ、数の上で最も多いのは男性の補助的な作業というものである。

パートタイマー的に女性を使用している例も少なくないとみられ、本調査が期待した「技能者の労働（作業）」とはややニュアンスが異なっているが、現実にはまだこうした側面のほうが大きいのであろう。

b. 軽作業、危険度の少ない作業

- ・ タイル貼り、タイル切断、図面の拾い出し（タイル・れんが・ブロック）
- ・ こね・練作業、薄塗り、サンダーかけ（左官）
- ・ クロス貼り、床貼り（内装仕上）
- ・ 工場内での鉄筋の切断、曲げ等の機械加工（鉄筋、その他）
- ・ 現場での鉄筋組み立て、配筋、加工（鉄筋）
- ・ 吹付の養生、建築の内部塗装（塗装）
- ・ 材木加工、セパレーター作り・取付、墨出し・レベル出し、箱金物締つけ（大工）
- ・ 鋼板を溶断する型板取りをキャストで書く作業（土木）
- ・ 現場での墨出し、型枠補修、精度のチェック（建築）

次に多かったのが、体力的に女性にも無理がなく、比較的危険度の少ない作業を任せている、というものである。内容的には上記のように業種による特性がみられ、さまざまであるが、特に鉄筋で女性技能者を活用している例が多くみられた。また、「工場内での鉄筋加工」については、鉄筋業者に限らず、総合工事業者などでも女性を活用しているケースがみられる。

なお、中には男性と同じように技能資格を取得し、第一線で活躍している女性技能者も少なくないようである。

c. 建設機械、車両の運転・操作（主に土木系）

- ・ 機材の運搬、配送、メンテナンス
- ・ ダンプ等の運転
- ・ 建設機械の運転、操作（オペレータ）

業種としては一般土木建築、土木、とび・土工・コンクリートが中心であるが、危険度が少なくないと考えられる重機械の運転にも女性が進出している。

(2) これから行ってもらいたいこと

① 女性技術者に行ってもらいたいこと

現在すでに広く行われている設計（CADを含む）、積算関連業務については、引き続き女性への期待が高くなっている。特に、まだ比較的女性の進出が進んでいない専門工事業を中心に、コンピュータ操作を含む図面作成に関わるニーズが強くなっているようである。

しかし、ここでは、現在はあまり行われておらず、今後に強い期待が寄せられているものに注目することとしたい。そのような観点からみると、回答は次の3点に集中している。

a. 現場の施工管理業務への進出の期待（主に総合工事業者）

- ・ 施工管理、工程管理
- ・ 現場監督
- ・ 安全（衛生）管理

規模の大小を問わず、総合工事業者と一部の設備業者を中心として、女性の現場管理者の登場を期待する声非常に強い。回答企業数からみれば、この項目が断然トップとなっている。

こうした期待の背景には、近年現場の施工管理部門を志望する若者（男性）がかなり少なくなっているという事情もあるとみられる。

また、安全管理面で、女性の細やかな心配りに期待したいという意見もみられた。

b. 営業、企画業務への進出の期待（主に建築系）

- ・ 企画開発、研究開発
- ・ 営業、顧客サービス、クレーム処理、近隣対策
- ・ インテリアコーディネーター、デザインコーディネーター（建築、内装仕上、塗装）

これらは、女性ならではの感性やソフトさに期待する声といえよう。

c. 男性と同じ仕事をしてもらいたい（危険作業は除く）

法的な就業禁止規定のあるような危険作業は例外として、男女の区別なく、完全に同じ仕事をこなしてほしい、とする意見も少なくない。

業種的には、一般土木建築を中心にこうした声が出されているが、専門工事業者の間でもしばしば見受けられた。

② 女性技能者に行ってもらいたいこと

技術者の場合と同様、現在すでに行われている軽作業等については、やはり引き続き女性への期待が高い。ただし、補助的な作業ということではなく、今は男性の技能者が行っていることの中で、体力的に女性にも可能であると思われる作業を代替してほしい、ということである。

ここでは、特に次の3点にまとめて取り上げておきたい。

a. 重建設機械の運転・操作（主に土木系）

- ・ 重建設機械のオペレータ
- ・ バックホー、移動式クレーン、大型ダンプ等の運転

一般土木建築、土木、とび・土工・コンクリートを中心として、重機オペレータに対する期待がきわめて強い。

現在はまだ少ないが、すでにこうした分野で女性を活用している企業が登場し、マスコミ等で話題を集めていることもあって、「ぜひわが社でも」と考えているところが多いことをうかがわせる結果であった。

b. 今以上の活躍（作業範囲の拡大）を

- ・ 資機材運搬、配車、配達等のトラック運転（各業種）
- ・ 内装タイル貼り（タイル・れんが・ブロック）
- ・ 型枠工の養成（一般土木建築、大工）
- ・ 工場内の作業だけでなく、現場へも（鉄筋）

重機械とまではいかなくとも、普通のトラックの運転手として女性の就業を期待する声が、業種を問わず大きくなっている。

また、タイル貼りや現場での鉄筋加工などは現在も一部の企業で行われているが、より多くの企業が作業範囲、領域を拡大したいと考えている。

なお、型枠工の養成を、大工だけでなく一般土木建築でも考えているということは、この分野の技能者が極度に不足していることを反映しているとみられる。

c. 技能資格を取得し、男性と同じ仕事を

技術者の場合と同じく、男性と同等の内容の仕事をこなしてほしい、とする意見が強い。

特に専門工事業を中心として、技能資格（国家資格）にも積極的にチャレンジしてほしいという意見がしばしばみられた。

(3) 将来にわたって女性にはできないと考えられること

① 体力的または法的に無理な仕事（技術者・技能者共通）

将来にわたって女性に難しいと考えられることとしては、まず当然のことながら、女性にとって体力的に無理な作業、労働基準法等の規制により女性の就業が禁止されている事項などがあげられた。

- ・ 肉体的な重労働、重量物を扱うなどの力仕事
- ・ 深夜労働（管理業務を含む）
- ・ 高所作業（管理業務を含む）、とび工事など（高所でかつ力仕事）
- ・ 危険物（有機溶剤など）を取扱う作業（管理業務を含む）

しかし、これらはあらかじめ予想されたことであり、当然の前提であって、もともと女性の活躍など期待していない分野である。

問題となるのは、これら以外の仕事で、「今後女性にも行ってもらいたい」と考えている企業が多いのに、一方で「できそうもない」と感じている企業も存在する分野であろう。

② 女性技術者にはできないと考えられること

a. 現場監督、施工管理（特に土木系）

先にみたように、今後女性技術者に行ってもらいたいことのトップは現場の施工管理業務であった。しかし、回答数自体はずっと少ないものの、「できそうもない」ことのトップもこの現場の施工管理であった。特に土木系でこうした意見が出されている。理由として考えられることは、以下のとおりである。

- ・ 突貫工事や深夜にまで及ぶ工事が多く、体力的にきつい
- ・ 山間僻地や遠方での現場が多く、転勤や長期出張を伴う
- ・ 不可能とはいえないが、男性中心の現場で段取り等を女性が仕切り、統率していくことは、実際問題として難しいと思われる。

確かに、土木系の現場は通勤可能な場所ばかりとは限らず、都市部でも夜間に工事が行われることなどが多い。法規制の問題もからむが、現状では難しい側面があることは否定できない。

一方、「男性中心の現場で…」という点は、建設現場への女性進出が進むに従って変化していく可能性がある。専門工事業の技能者等として一定数の女性が勤務するような時代になれば、現場監督が女性であっても少しもおかしくないであろう。もちろん、男性社員の意識改革を促していく努力も必要である。

b. 男性と同じ形態での転勤

比較的女性技術者の採用に積極的と思われる企業の一部にみられた意見であるが、男性社員と同じように転勤させることは難しいと考えられている。

このことは、従来の施工管理者のキャリアパスとは違った配慮を求めることにつながり、将来的に昇進・昇格等の待遇面での調整を迫られる可能性をはらんでいるとみられる。しかし、少なくとも

も当面する課題ではないと思われる。

c. 労働基準法等の制限以外に問題はない

- ・ 技術者に関しては男女差はそんなにないと思う
- ・ 労基法で制限されている業務のみ（他のことはできる）
- ・ 本人の気持ち次第で何でもやらせる
- ・ 前時代的な考え方を変えれば、できないことは何もない

労基法などで制限されていることは当然できないが、あとは本人の意志や企業の度量の問題であって、要は考え次第だという意見が少なくなかった。

③ 女性技能者にはできないと考えられること

a. 職種的に力仕事や危険作業が必要とされる業務

これらは①でもみたように当然のことであるが、専門工事業の業種によってはほとんどが力仕事や高所での作業等となるため、はじめから女性技能者の採用をあきらめているところが少なくない（とび、左官など）。

また、鉄筋などのように、比較的女性技能者の採用が進んでいる業種においても、太径鉄筋の運搬などの力仕事は難しいととらえている。この辺は、ケースバイケースで対応せざるを得ないであろう。

しかし、現在すでに女性技能者が一定数採用され、活躍している分野においても、かたくなに「女性には無理」と決めつけている企業も存在する。

- ・ 現場作業一般（詳しい内容は不明）
- ・ 重建設機械の運転、オペレータ
- ・ 建設機械などの整備、修理

女性重機オペレータを囑望する企業が多いことは先にもみたとおりである。また、すでに女性を採用している企業では、通常整備であれば女性オペレータが自ら実施しているケースが多い。男性でも手に負えないような整備・修理は別であろうが。

b. 山間僻地・遠隔地の現場での勤務

土木、とび・土工・コンクリートなどの業種では、山間僻地の現場も少なくない。ある程度まとまった人数がそろい、女性専用の宿舎を用意できるような現場以外は、技術者の場合と同様、困難な面があることは否定できない。

c. 企業側の受け皿整備が進めば問題はない

労基法等の制限以外に問題はない、とう点では技術者と同じであるが、技能者の場合には力仕事や危険作業が多いこともあって、機械化等の受け皿の整備が進むまではちょっと待ってほしい、という意見である。

- ・ できないとは思わないが、今のところ女性を採用するだけの受け皿がない
- ・ 機械が発達すれば問題はなくなると思う
- ・ 作業の軽重はあるにせよ、できないことはない

付 調 査 票

平成3年度 建設業における労働時間短縮に関する調査

平成3年10月

(財)建設業振興基金
(社)全国建設産業団体連合会

※記入しないでください					
調査番号			県番号		

- お願い ① この調査票に記入された内容は、統計作成以外の目的に使うことは絶対にありません。
 ② この調査票は 平成3年10月31日(木)までに 三つ折りにして同封の返信用封筒にてご投函ください。

(記入上の注意)

- 特にことわりのない限り、平成3年9月末日現在の状態で記入してください。
- 選択方式の設問については、当てはまる項目の番号に○印をつけてください。
- 数値の記入については

			1	8
--	--	--	---	---

 人のように右端につめて記入してください。
- 金額を記入する場合には、百万円未満を四捨五入してください。

例：1,067,100,000 →

千億	百億	十億	億	千万	百万
		1	0	6	7

この調査についての照会は、(財)建設業振興基金 TEL 03(3501)1471 構造改善第二部：^{すえたに}末谷 までお願いします。
 建設省建設経済局 TEL 03(5251)1844 労働資材対策室：福田

まず、下記についてお答えください。(一部ゴム印でも結構です)

		千億	百億	十億	億	千万	百万
企業名(商号)	資本金*)						
所在地							
代表者氏名							
記入者氏名	(氏名)	(所属部課名)			(電話番号)		

*) 個人企業の場合には「0」をご記入ください。

I 企業概要

問1 貴社の従業員数を、以下の区分に従ってご記入ください。
 (雇用保険・社会保険に加入している直用者のみ。日雇い・臨時雇い等は除く)

	常勤役員	事務系社員	技術系社員	技能者*	合計
店社などの管理部門 (うち、女性)	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()
現場部門 (うち、女性)	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()
					人 ()

*) 技能者とは、現場において直接作業に携わる職長クラスまでの人のことをいいます。

問2 貴社の直前の決算年度における完成工事高(海外におけるものも含まます)をお答えください。

兆	千億	百億	十億	億	千万	百万

円

問3 貴社の主たる業種は次の中のどれにあたりますか。(○印はひとつ)

1 一般土木建築一式(総合工事業者)	5 左官	9 塗装
2 土木一式(総合工事業者工	6 とび・土工・コンクリート	10 内装仕上
3 建築一式(総合工事業者)	7 タイル・れんが・ブロック	11 設備関係(電気、管ほか)
4 大工	8 鉄筋	12 その他()

(以下、労働時間の短縮に係る質問につき、中略)

V. 女性の活用について

労働時間の短縮や若年労働者不足に伴う人材確保対策の一環として、近年女性技術者・技能者の活用が注目されています。貴社ではどのように対応しておられるか、以下の質問にお答えください。

問16 貴社では、現在女性技術者・技能者の採用を進めておられますか。（○印はひとつ）

1 すでに採用している	2 来年度以降、採用を考えている	3 当面は考えていない
↓	→	↓
問16-1 を答えて問17へ	問17へ	問16-2 を答えて問20へ

問16-1 いつごろから女性の採用を始めましたか。
技術者、技能者それぞれについてお答えください。
(○印はそれぞれひとつ)

① 技術者

- | | |
|--------------|-----------|
| 1 昭和61年度以前から | 4 平成元年度から |
| 2 昭和62年度から | 5 平成2年度から |
| 3 昭和63年度から | 6 平成3年度から |

② 技能者

- | | |
|--------------|-----------|
| 1 昭和61年度以前から | 4 平成元年度から |
| 2 昭和62年度から | 5 平成2年度から |
| 3 昭和63年度から | 6 平成3年度から |

問16-2 それはどのような理由からですか。
(○印はいくつでも)

- | |
|-------------------------|
| 1 女性の就業が禁止されている危険職種である |
| 2 能力的・体力的に女性には無理な作業が多い |
| 3 女性より男性の方が作業効率がよい |
| 4 女性を採用する受け皿（体制）を整備できない |
| 5 募集しても応募があるとは思えない |
| 6 採用しても女性は定着率が悪い |
| 7 出産、育児などで休業することが多い |
| 8 男性の人材確保に困っていない |
| 9 その他 { 具体的に } |

→ 問20へ

問17 貴社にとって、女性技術者・技能者を採用することのメリット、デメリットはどのようなものですか。技術者の場合と技能者の場合に分けてお答えください。（○印はそれぞれいくつでも）

(1) メリット

	a 技術者	b 技能者
1 男性よりも女性に適した仕事がある	1	1
2 男性にしかできない仕事が少なく、男女を区別する理由がない	2	2
3 男性の採用が困難な中で、次善の策ではあるが必要な人員を確保できる	3	3
4 女性を採用すると企業イメージが向上し、人材確保の上で有利になる	4	4
5 女性を採用すると男性のマナーも向上する	5	5
6 女性を採用すると職場が明るくなり、人材活性化につながる	6	6
7 その他 ()	7	7

(2) デメリット

	a 技術者	b 技能者
1 労働基準法、労働安全衛生法等による法的規制が大きい	1	1
2 能力的・体力的に女性には無理な作業が多い	2	2
3 女性より男性の方が作業効率がよい	3	3
4 福利施設（トイレ、更衣室、託児所、社宅等）の整備にコストがかかる	4	4
5 採用しても女性は定着率が悪い	5	5
6 出産、育児などで休業することが多い	6	6
7 転勤させることが難しい	7	7
8 一部の男性社員が女性の職場進出を歓迎しない	8	8
9 特にデメリットは感じていない	9	9
10 その他 ()	10	10

問18 女性の雇用を円滑に進めるため、現在実施していることはありますか。（○印はいくつでも）

1 作業の機械化、合理化を図り、女性でも作業ができるようにする
2 福利施設（トイレ、更衣室、託児所、社宅等）を整備する
3 育児休業制度* ¹ 等を整備する
4 配属・配置に当たっては、自宅から通勤可能なように配慮する
5 女性社員の自宅通勤が可能になるよう、採用地域での仕事量の確保に努める
6 女性の入職が進むよう、企業のイメージアップに努める
7 技能者の直用化、月給制の導入等をはじめとする処遇の改善を進める
8 男性社員の意識改革を進めるための教育を行う
9 その他 ()

*）育児休業制度とは、産前産後休暇とは別に、出産後間もない子供を養育する労働者に1年程度の休暇を認める制度

問19 今後の女性技術者・技能者の採用予定はいかがですか。（それぞれ○印はひとつ）

① 女性技術者	1 採用を拡大 したい	2 現状程度を 維持したい	3 採用を縮小 したい	4 採用は控え たい
② 女性技能者	1 採用を拡大 したい	2 現状程度を 維持したい	3 採用を縮小 したい	4 採用は控え たい

【問20以降は、すべての企業におたずねします。】

問20 貴社で現在行っている技術者、技能者の作業（労働）の中で、(1)すでに女性が行っていること、(2)これから女性にも行ってもらいたいこと、(3)将来にわたって女性にはできないと考えられること、がありましたら、それぞれについて具体的に記入してください。

女性技術者、技能者を採用する予定がない場合には、(3)だけでけっこうですのでご回答ください。

	a 技術者	b 技能者
(1) すでに女性が行っていること		
(2) これから女性にも行ってもらいたいこと		
(3) 将来にわたって女性にはできないと考えられること		

問21 その他、行政、業界団体に対して時短等に関わる問題で意見・提案等がありましたら、具体的にご記入ください。

--

※) お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございました。回答もれがないかもう一度ご確認のうえ、返信用封筒にて10月31日（木）までにご投函ください。

