

# 国土交通分野における女性活躍推進策と生産性向上に関する 調査研究(アンケート概要速報)

研究調整官 山田 浩次  
研究官 磯山 啓明  
研究官 白鳥 良樹

## 調査研究の背景と目的

本調査研究は、将来の建設分野に対する社会的ニーズに対応していくためのシーズの活用のあり方について検討することを目的とし、特に女性活躍推進の取組等を取りあげて調査することとしている。

本稿では、調査の一環として実施した、女性活躍推進に関する企業・従業員対象のアンケート調査について、結果概要を報告するものである。

## アンケートの概要

2015年12月～2016年1月にかけて、東証一部・二部上場企業及びその従業員に対するアンケートを行い、企業214社及び従業員844人の回答を得た。アンケートでは、企業の女性活躍推進の現状及び企業の取組状況、従業員の現状認識やモチベーション、家庭状況などの質問を行った。現在アンケート結果の分析を進めているが、本稿では現在までに得られた結果について概要を報告する。キャリア形成につながる経験の付与について男女差があると認識している傾向がみられた。また企業が女性活躍推進のためにとっている各種施策について、従業員の評価は企業の自己評価よりやや低い傾向がみられた。

### 1. はじめに

本調査研究の一環として、社会経済基盤の安定的な維持、発展に重要な役割を果たすと考えられる女性活躍推進について、各企業の施策及びその成果等を業種横断的に把握・分析し、女性活躍推進に対する我が国の企業の取組と成果や、これに対する従業員の意識を調査することで、取組による人材確保や企業の生産性向上などの効果を明らかにするため、東証一部・二部上場企業の人事・労務担当者及び従業員に対するアンケートを実施した<sup>1</sup>。本稿ではその集計結果概要について速報する。

<sup>1</sup>アンケート調査票は、中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの協力を得て作成した。

## 2. アンケート実施概要

### (ア) 調査対象と回収結果

東証一部・二部上場企業の全 2,440 社（2015 年 9 月時点、東洋経済新報社『会社四季報 2015 秋』掲載参照）を対象に平成 27 年 12 月 14 日～平成 28 年 1 月 15 日の期間でアンケート調査を実施した（図表 1）。

企業調査は、企業の人事・労務担当者宛てに送付し当該企業について回答を依頼した。

従業員調査は、上記人事・労務担当者を通して、対象企業に勤務する総合職の正規社員（直接雇用者のみ、派遣労働者は除く）に意識調査として回答を依頼した。依頼にあたっては、各企業に対し「40 才未満で、「男性・女性」、「直接部門・間接部門」が各半数ずつ、計 12 人以上」の回答を依頼し、従業員は web 上に設けた回答ページから、企業を経由せず直接回答してもらった。

※本アンケートでは、直接部門の従業員へのアンケート配布にあたっては、建設業であれば建設部門、そうでなければなるべく「生産・運輸」など現場に携わる職種に就いている従業員への配布を依頼した。

業種別の回収状況を図表 2 に示す。業種により回収率に差があるため、集計及び分析にあたってはその点に留意する必要がある。

図表 1 対象数と回収数

種別	対象	対象数	回収数	回収率	回収数 (無効票 除く)	回収率 (無効票 除く)
企業 調査	東証一部・二部上場企業	2,440	218	8.9%	214	8.8%
従業員 調査	対象企業に勤務する総合職の正規社員（直接雇用者のみ、派遣労働者は除く）の 40 才未満の者（1 社あたり 12 人以上の回答を依頼）	29,280 (2440 社× 12 人)	858	2.9%	844	2.9%

図表 2 企業調査・従業員調査の業種別回収状況

企業票提出状況	回収数 (無効票 除く)	対象 企業数	回収率 (無効票 除く)	従業員票提出状況	回収数 (無効票 除く)	提出者に かかる 企業数	対象 企業数
水産・農林業	0	7	0.0%	水産・農林業	0	0	7
鉱業	0	7	0.0%	鉱業	0	0	7
建設業	39	127	30.7%	建設業	194	32	127
製造業	71	1172	6.1%	製造業	269	56	1172
電気・ガス業	5	21	23.8%	電気・ガス業	26	4	21
運輸・情報通信業	36	274	13.1%	運輸・情報通信業	135	25	274
商業	35	432	8.1%	商業	93	21	432
金融・保険業	7	144	4.9%	金融・保険業	21	6	144
不動産業	10	67	14.9%	不動産業	49	9	67
サービス業	11	189	5.8%	サービス業	57	10	189
合計	214	2440	8.8%	合計	844	163	2440

※業種分類については、従業員の回答ではなく東証の区分に従った

※企業票は提出したが従業員票の提出がない企業や、その逆の企業があるため、企業票回収数(214 社)と従業員票提出企業数(163 社)が不一致となっている。

### 3. アンケート集計結果概要

#### (ア) 企業回答者の属性

##### (1) 回答企業の規模

直近の決算期末時点における正規社員の従業員数は、「1,000名以上」が108社(50.5%)と最も多く、次いで「500～1,000名未満」が32社(15.0%)であった(図表3)。

※本アンケートは上場企業単体について調査しており、子会社等の従業員数は含まれていない。

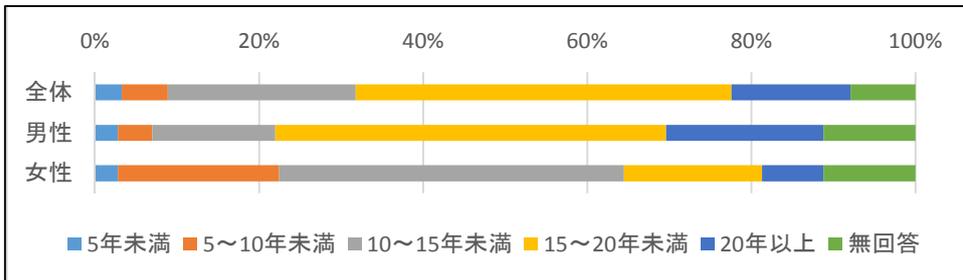
図表 3 直近の決算期末時点における従業員数

	件数	1名未満	1名～5名未満	3名～5名未満	50名～100名未満	100名以上	無回答
		0	3	5	0	0	
合計	214	19	28	23	32	108	4
	100.0%	8.9%	13.1%	10.7%	15.0%	50.5%	1.9%

##### (2) 企業別の平均勤続年数

従業員の平均勤続年数は、全体では「15～20年未満」が98社(45.8%)と最も多く、次いで「10～15年未満」が49社(22.9%)、「20年以上」が31社(14.5%)であった。男性は「15～20年未満」が最頻値であるのに対し、女性は「10～15年未満」が最頻値であった(図表4)。

図表 4 平均勤続年数



(イ) 従業員回答者の属性

(1) 性別、年齢、業種、職種

従業員票の回答者の性別は、「男性」が423人（50.1%）、「女性」が415人（49.2%）であった（性別無回答6人）。現在の職種は、「人事・総務・経理・広報」が436人（51.7%）と最も多く、次いで「営業」が93人（11.0%）、「研究・開発・設計」が92人（10.9%）、「建設、生産、運輸など」が85人（10.1%）などであった（図表5）。

図表 5 職種別・男女別回答者数

	男性	女性	無回答	総計
人事・総務・経理・広報	217	214	5	436
企画・調査	33	31	1	65
研究・開発・設計	38	54		92
情報処理	7	3		10
営業	54	39		93
販売・サービス	4	9		13
建設、生産、運輸など	49	36		85
その他	21	29		50
<b>総計</b>	<b>423</b>	<b>415</b>	<b>6</b>	<b>844</b>

(2) 勤務形態

現在の勤務形態（複数回答可）は、「通常のフルタイム勤務」が675人（80.3%）と最も多く、次いで「フレックスタイム勤務」が142人（16.8%）、「裁量労働制」が34人（4.0%）であった。男女の傾向はほぼ同じだが、女性は男性に比べ短時間勤務が多かった（図表6）。

図表 6 勤務形態(複数回答可)

	男性	女性	無回答	合計
通常のフルタイム勤務	350	325	3	675
フレックスタイム勤務	71	71	0	142
裁量労働制	19	15	0	34
在宅勤務(週に1日などの部分的な在宅勤務も含む)	6	5	0	11
短時間勤務	2	26	1	28
シフト勤務	10	8	0	18
その他	0	2	0	2

(3) 平均年齢

平均年齢は男性が31.9才、女性が30.6才であった(図表7)。

図表 7 回答者の平均年齢(業種別・男女別)

	サービス業	運輸・情報通信業	金融・保険業	建設業	商業	製造業	電気・ガス業	不動産業	総計
男性	33.4	30.6	34.3	31.7	31.4	33.2	28.5	29.5	31.9
女性	30.4	30.6	30.3	30.3	30.7	30.5	32.2	31.7	30.6
総計	31.7	30.6	31.5	31.0	31.1	31.9	30.4	30.6	31.3

(4) 配偶者の有無、配偶者の勤務状況

回答者の配偶者の有無は、「いる」が407人(48.2%)、「いない」が428人(50.7%)であった。

配偶者の勤務状況などの詳細を図表8に示す。

図表 8 配偶者の有無と勤務状況

配偶者の有無	配偶者の労働状況	働いている配偶者の 職位	回答者の性別			総計
			男性	女性	無回答	
いる	うち働いている者		253	153	1	407
		正規職員	135	151	1	287
		非正規職員	83	146	1	230
		無回答	51	5		56
	うち働いていない者	1			1	
いない	うち働いていない者		118	1		119
	うち無回答			1		1
いない			167	260	1	428
無回答			3	2	4	9
総計			423	415	6	844

(5) 子どもの有無、人数

回答者の子どもの有無は、「いる」が266人(31.5%)、「いない」が569人(67.4%)であった。回答者の性別、子どもの人数などの詳細を図表9に示す。男性の4割超が

子どもがいる一方、女性で子どもがいる人は2割弱であった。

図表 9 子どもの有無

子どもの有無	子どもの数	回答者(親)の性別			総計
		男性	女性	無回答	
いる		187	78	1	266
	1人	90	39		129
	2人	80	36	1	117
	3人	16	3		19
	無回答	1			1
いない		234	334	1	569
無回答		2	3	4	9
総計		423	415	6	844

(ウ) 回答の概要

(1) 従業員の現在の職位・年収、将来の昇進希望

① 職位と年収

現在の職位については、「係長・主任クラス」及びそれ以上の職位については女性の方が少ないのに対し、役職がない従業員は女性の方が多く、全体に女性の方が職位が低かった(図表 10)。

年収は、男性の最頻値は「450～600 万円」なのに対し女性の最頻値は「300～450 万円」であった。同じ職位で比較しても女性の方がやや低い傾向にあった(図表 11,12)。

図表 10 現在の職位

回答者性別	部長クラス	課長クラス	係長・主任クラス	役職なし	総計
男性	7	34	142	240	423
女性		12	94	309	415
無回答		1		5	6
総計	7	47	236	554	844

図表 11 年収

	件数	30万以下	30万～40万	40万～50万	50万～60万	60万～70万	70万～80万	80万～90万	90万～100万	100万～150万	150万～200万	200万以上	無回答
合計	844	55	243	225	100	49	17	5	-	-	1	149	
	100.0%	6.5%	28.8%	26.7%	11.8%	5.8%	2.0%	0.6%	-	-	0.1%	17.7%	
男性	423	16	86	128	68	37	15	3	-	-	1	69	
	100.0%	3.8%	20.3%	30.3%	16.1%	8.7%	3.5%	0.7%	-	-	0.2%	16.3%	
女性	415	39	155	97	32	12	2	2	-	-	-	76	
	100.0%	9.4%	37.3%	23.4%	7.7%	2.9%	0.5%	0.5%	-	-	-	18.3%	
無回答	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	
	100.0%	-	33.3%	-	-	-	-	-	-	-	-	66.7%	

図表 12 年収(職位別)

課長クラス

収入	~300万	300万～450万	450万～600万	600万～750万	750万～900万	900万～1050万	1050万～1200万	1200万～1350万	1350万～1500万	1500万～	無回答	総計
男性			7	7	6	8	1			1	4	34
女性		1		3	1		1				6	12
無回答											1	1
総計		1	7	10	7	8	2			1	11	47

係長・主任クラス

収入	~300万	300万～450万	450万～600万	600万～750万	750万～900万	900万～1050万	1050万～1200万	1200万～1350万	1350万～1500万	1500万～	無回答	総計
男性		18	40	37	17	5	1				24	142
女性		21	32	14	7	2	1				17	94
無回答												
総計		39	72	51	24	7	2				41	236

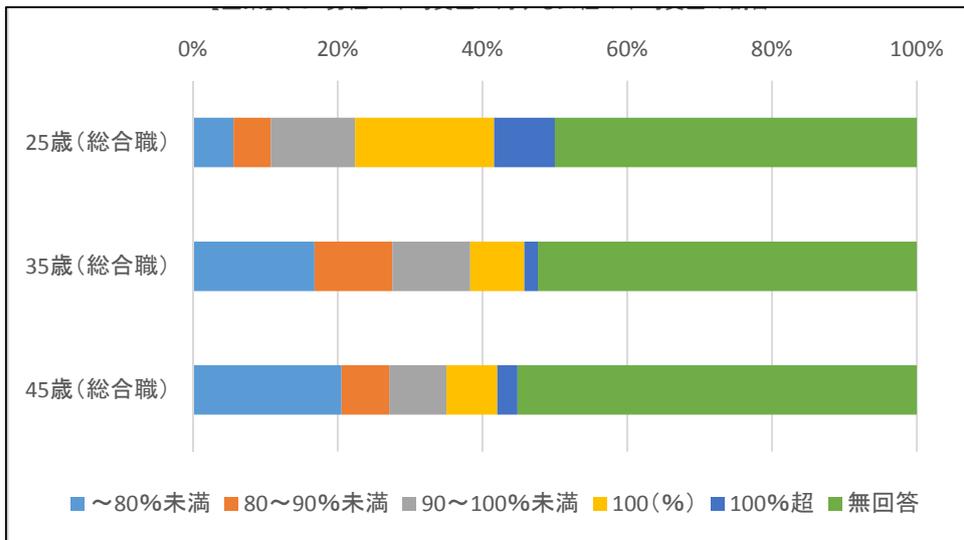
役職なし

収入	~300万	300万～450万	450万～600万	600万～750万	750万～900万	900万～1050万	1050万～1200万	1200万～1350万	1350万～1500万	1500万～	無回答	総計
男性	16	68	80	24	12	1					39	240
女性	39	133	65	15	4						53	309
無回答		2									3	5
総計	55	203	145	39	16	1					95	554

② 企業内における男女賃金格差の状況

企業に対して、25才、35才、45才時点での男性従業員の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合を確認したところ、年代が若いうちは比較的差が小さく、年代が上ると差が大きくなる傾向がみられた（図表 13）。

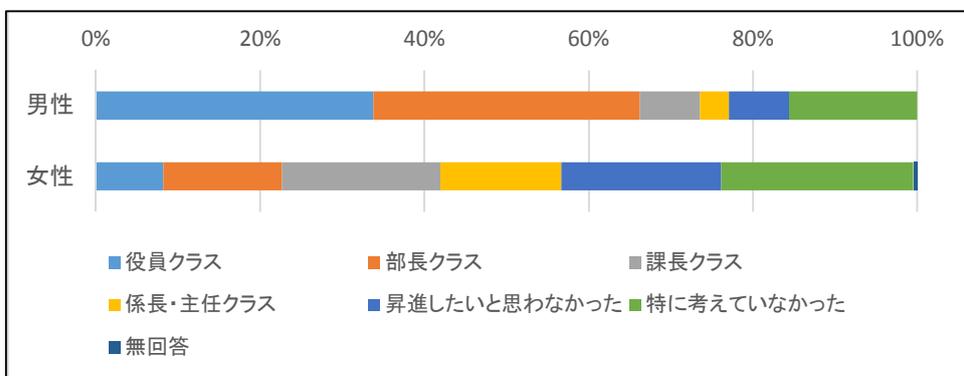
図表 13 男性の平均賃金に対する女性の平均賃金の割合



③ 昇進希望に関する男女差

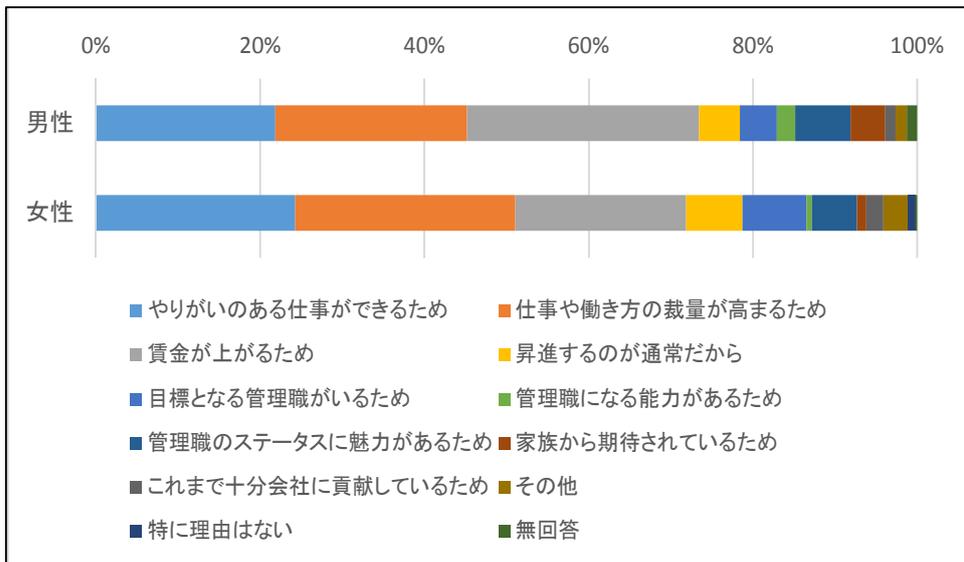
昇進希望について、現在の意欲とその理由を確認したところ、上位の職位に昇進したい回答者の割合は女性の方が低い（図表 14）。

図表 14 昇進の希望: 現在の意欲



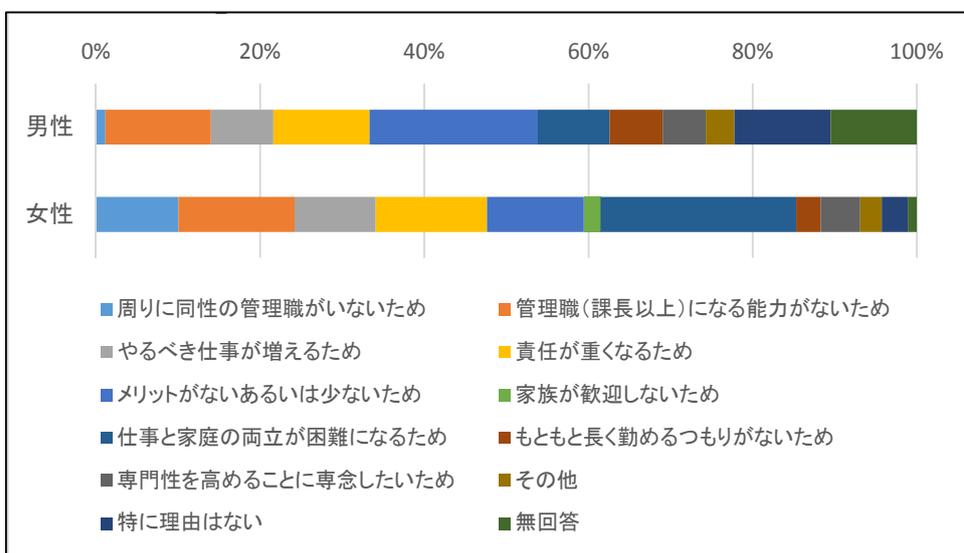
昇進を希望している理由について、「賃金上がるため」「仕事や働き方の裁量が高まるため」「やりがいのある仕事ができるため」の順に多かった。男性は「賃金上がるため」が最も多かったが、女性は「仕事や働き方の裁量が高まるため」が最も多かった（図表 15）。

図表 15 課長相当以上の昇進を希望している理由



一方、昇進を希望していない理由について、女性の方が多かった回答は「仕事と家庭の両立が困難になるため」「周りに同性の管理職がないため」であった(図表 16)。

図表 16 課長相当以上の昇進を希望していない理由



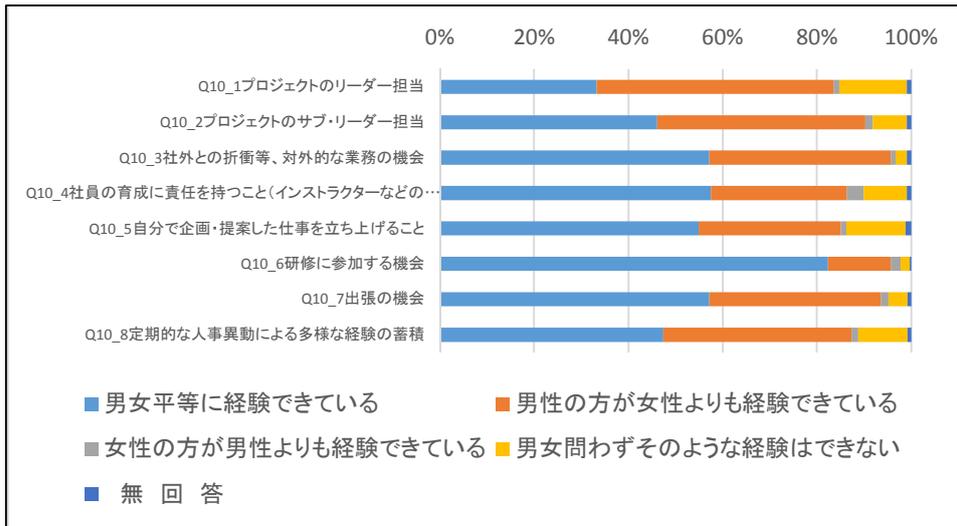
## (2) 女性活躍推進の取組と従業員の認識

### ① 社員への経験付与に関する男女差の認識

キャリア形成につながる経験を得る機会について、男女平等と答えた従業員は(設問

によって差があるが) 概ね3～6割弱であり、男性の方が有利との意見も少なからずみられた。特に「プロジェクトのリーダー担当」を経験する機会については、男性の方が有利と答えた従業員が5割を超えた。研修の機会については男女平等と考える従業員が8割を超えていた(図表17)。

図表 17 キャリア形成につながる経験についての従業員の認識

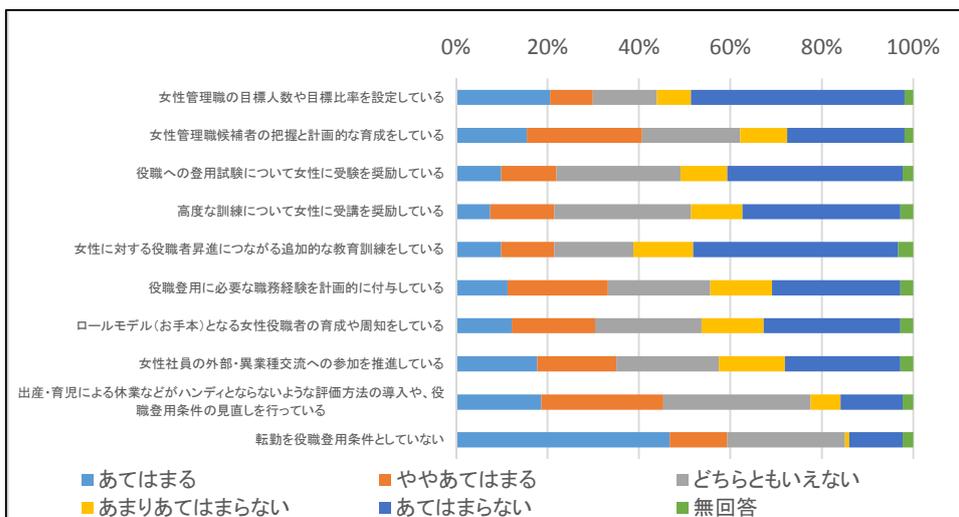


② 女性管理職の育成、教育への企業取組と、それに対する従業員の認識

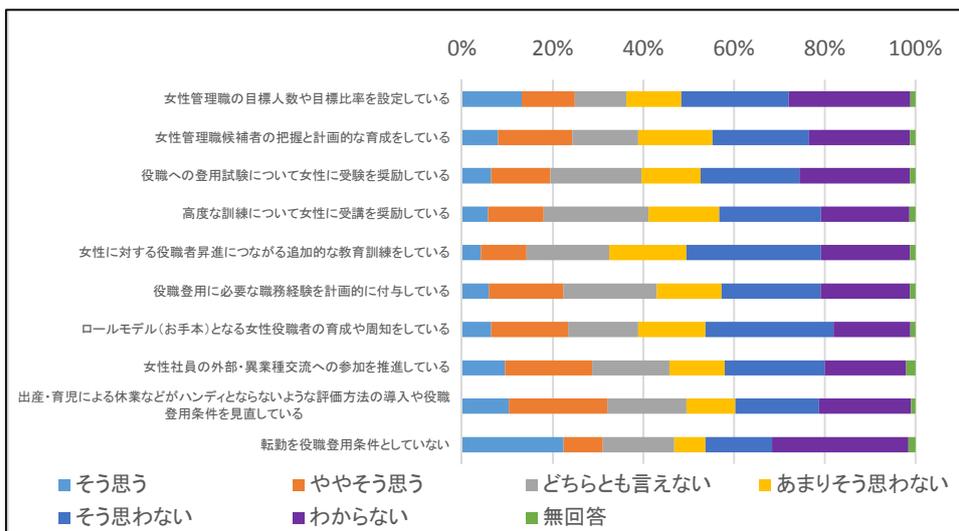
企業に対し、女性管理職育成のための各種施策の実施状況についてたずねたところ、「あてはまる」「ややあてはまる」の肯定的な回答をした企業は概ね2割から4割程度であった(図表18)。

また、同じ質問を従業員に対して行ったところ、「わからない」と回答する層が2割程度あり、肯定的回答は企業の認識よりやや低い結果となった(図表19)。

図表 18 【企業票】女性管理職育成に関する企業取組の状況



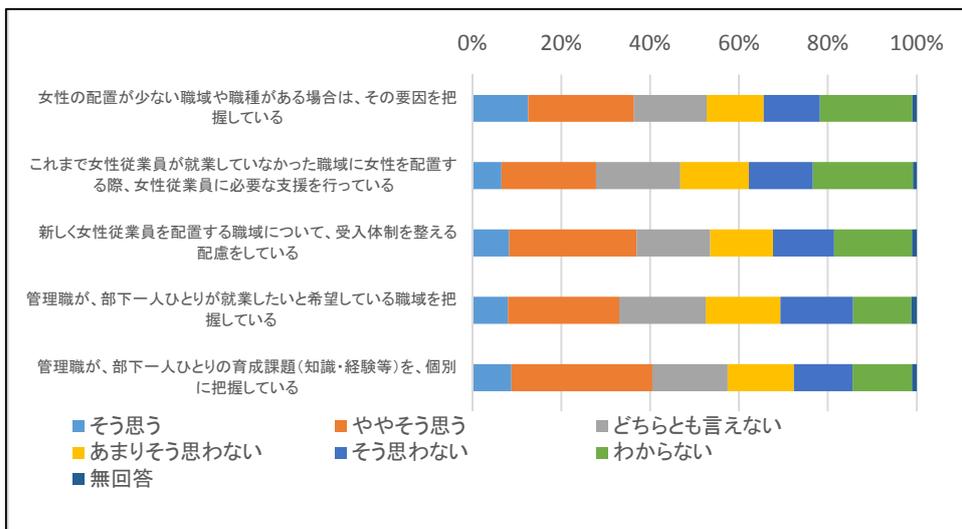
図表 19 【従業員票】女性管理職育成に関する企業取組に対する従業員の認識



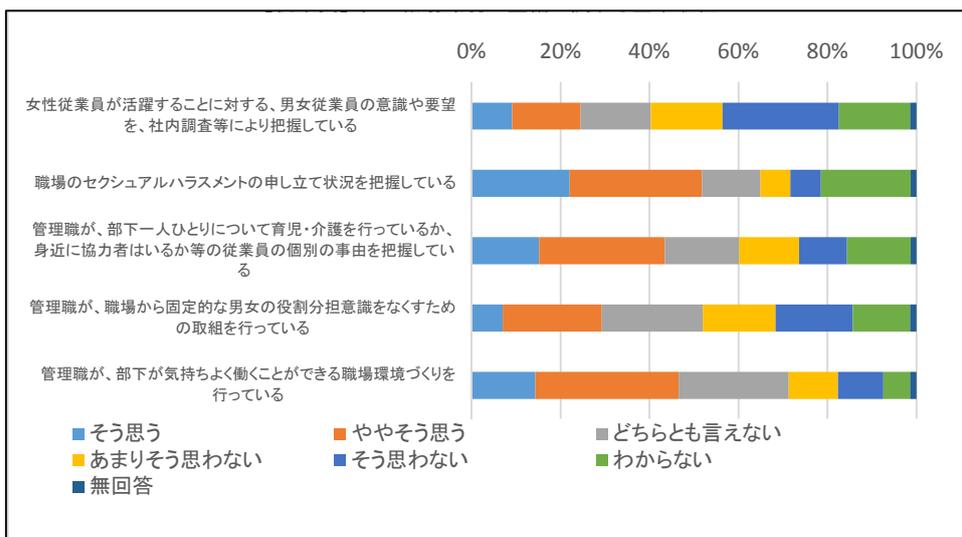
③ 女性の職域拡大、職場環境整備に関する従業員の認識

従業員に対し、女性の職域拡大、職場環境整備に関する企業の施策実施状況についてたずねたところ、肯定的な回答をした従業員は概ね 2～5 割程度であった。特に肯定的回答の割合が低かったのは、「女性従業員が活躍することに対する、男女従業員の意識や要望を、社内調査等により把握している」、「これまで女性従業員が就業していなかった職域に女性を配置する際、女性従業員に必要な支援を行っている」、「管理職が、職場から固定的な男女の役割分担意識をなくすための取組を行っている」への回答であった(図表 20,21)。

図表 20 女性の職域拡大に関する企業取組に対する、従業員の認識



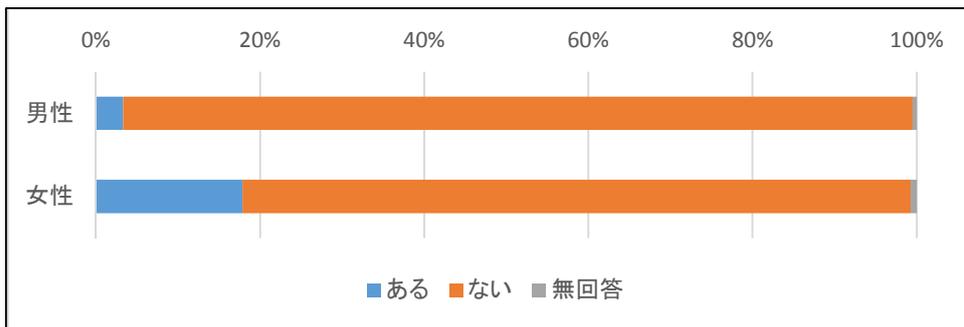
図表 21 職場環境の整備に関する企業取組に対する、従業員の認識



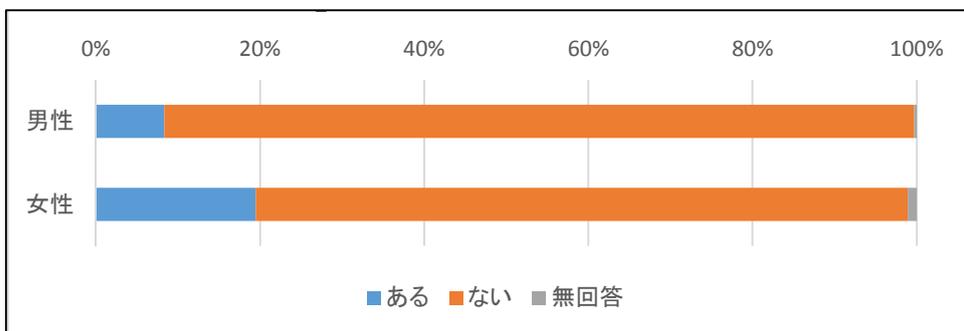
④ 育児に関する企業取組に対する男女従業員の利用経験の差

育児休業、育児のための短時間勤務制度については、男性より女性の方が利用経験者が多かった。一方、子育てサービス費用の援助措置、事業所内託児施設については、男性の方が利用経験者が多かった（図表 22～25）。

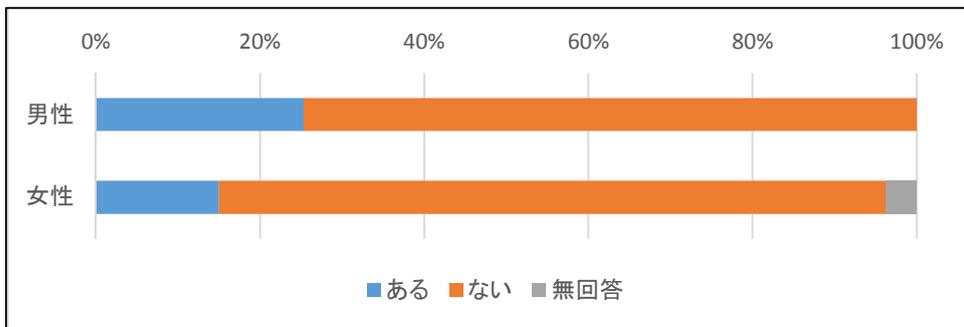
図表 22 育児休業の利用経験



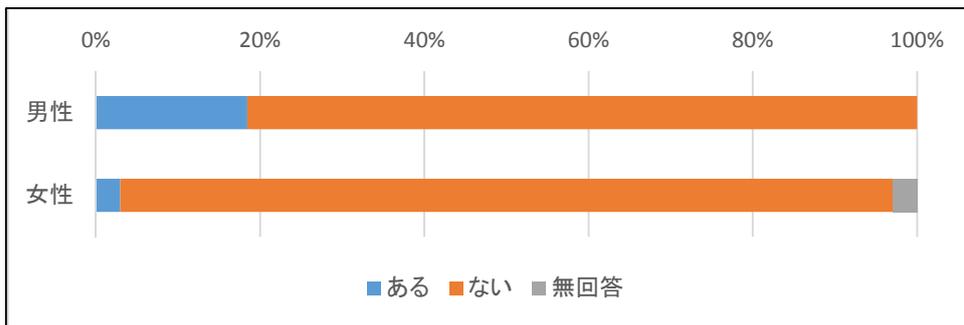
図表 23 育児のための短時間勤務制度の利用経験



図表 24 子育てサービス費用の援助措置の利用経験



図表 25 事業所内託児施設の利用経験



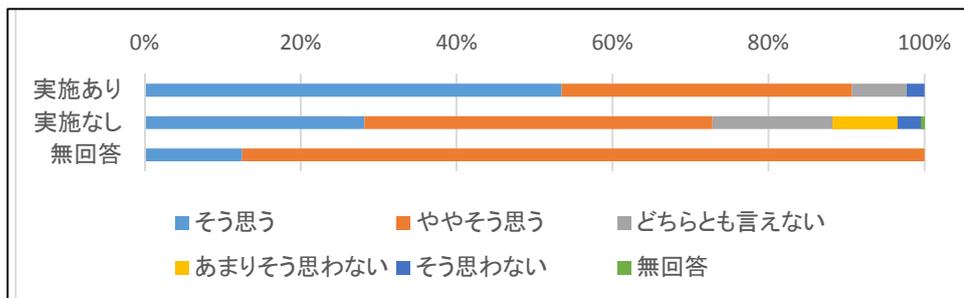
⑤ 女性活躍推進施策と従業員モチベーションとの関連

女性活躍に関する取組の先進性や様々な女性活躍施策と、従業員のやりがいや満足度、定着率の上昇の関係を確認すると、いくつかの指標について関係が示唆された。

例えば、企業の取組別に視点を置くと「女性活躍推進への貢献度を管理職評価基準に組み込んでいる」と回答した企業の従業員ほど「やりがいがある」と回答する傾向があった（図表 26）。また、現在の職場における有給休暇、育児休暇の取りやすさについても同様の傾向がみられた（図表 27,28）。これらの関係性については、どの施策や指標が関連しているのかさらに分析が必要である。

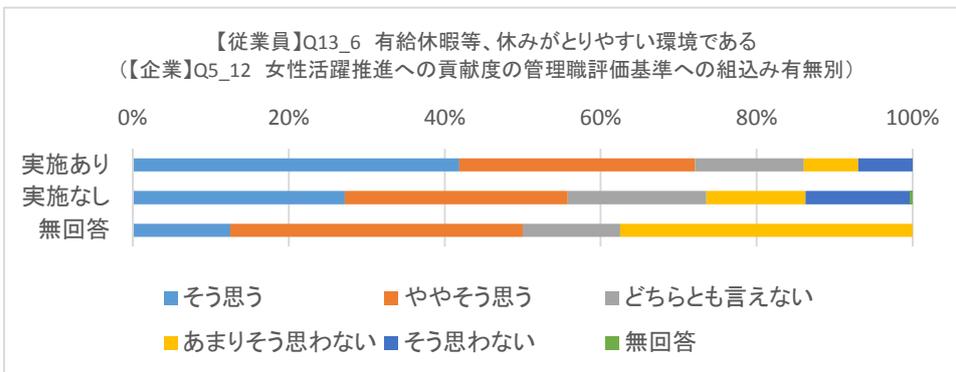
図表 26 現在の仕事内容にやりがいがあるか

（女性活躍推進への貢献度を管理職評価基準に組み込む取組の実施の有無別）



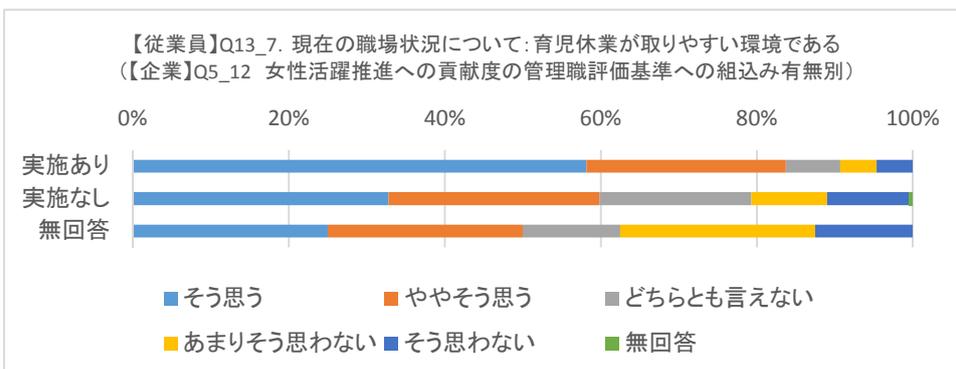
図表 27 有給休暇等の休みは取得しやすいか

(女性活躍推進への貢献度を管理職評価基準に組み込む取組の実施の有無別)



図表 28 育児休業は取得しやすいか

(女性活躍推進への貢献度を管理職評価基準に組み込む取組の実施の有無別)



#### 4. 今後の進め方

今回のアンケートでは、ここで紹介した以外にも多くの設問に答えて頂いている。今後、アンケートで収集した回答と各種データを用いて、建設分野の特性や女性活躍推進施策の効果などについて分析を行う予定である。

#### 参考文献

- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2013), 「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」, JILPT 調査シリーズ No.106—1  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0106-01.pdf>
- ・厚生労働省, 「女性の活躍推進状況診断」  
<https://www.positiveaction.jp/check/>
- ・武石恵美子(2011), 「ワーク・ライフ・バランス実現への課題: 国際比較調査からの示唆」 RIETI Discussion Paper Series 11-P-004, 経済産業研究所,

<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/11010007.html>

- ・国土交通省(2015)、「建設業における女性活躍推進に関する取組実態調査」

[http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13\\_hh\\_000381.html](http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo13_hh_000381.html)

- ・厚生労働省,「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2012/03/13-01.html>

- ・東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト(2010),「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」報告書,

- ・中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト(2016),「社員のキャリア形成の現状と課題～社員のキャリア形成の現状と課題に関する調査報告書～ [第1版]」,

[http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/Survey\\_report\\_career2015.pdf](http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/Survey_report_career2015.pdf)

- ・川口章(2012),「昇進意欲の男女比較」、日本労働研究雑誌 No. 620, pp.42-57,

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2012/02-03/pdf/042-057.pdf>