

# 「働きやすい職場環境の実現に向けたワークショップ」 ～建コン技術者のワーク・ライフ・バランスを考える～ を開催しました

## 1. ワークショップ開催の目的

近年、厚生労働省による過重労働対策が本格化するなど、全国的に「働き方、ワーク・ライフ・バランス」等に対する意識の高まりが見られます。建設コンサルタント業界では、全社一斉ノー残業デーの取り組みや、各社それぞれの制度の確立等への取り組みが見られるものの、他業界と比較して取り組みが進んでいるとは言い難く、働きやすい職場環境の実現に向けて更なる改善が求められる状況となっています。

このため、建設コンサルタント業界における有為な取り組みについて検討し、理解と同業者間の交流を深めることを目的に、標題のワークショップを開催しました。

## 2. ワークショップ概要

- ① 日 時： 平成 28 年 10 月 14 日（金） 14:00～17:00
- ② 場 所： 大阪市中央公会堂 大会議室  
〒530-0005 大阪市北区中之島 1 丁目 1 番 27 号
- ③ 募集人数： 30～40 名程度
- ④ プログラム： 以下のとおり

表 1 ワークショッププログラム

| 時間          | 項目                  | 内容                                                      |
|-------------|---------------------|---------------------------------------------------------|
| 14:00～14:05 | 開会挨拶                | 挨拶及び本ワークショップの趣旨説明                                       |
| 14:05～14:15 | 話題提供①               | 「ワーク・ライフ・バランス等のデータより」                                   |
| 14:15～15:10 | グループによる<br>ワークショップ① | 建設コンサルタント業界における働きやすい職場環境の実現に向けた課題について、グループ毎にディスカッションを実施 |
| 15:10～15:15 | 休憩                  |                                                         |
| 15:15～15:25 | 話題提供②               | 「アンケート結果について」                                           |
| 15:25～16:00 | グループによる<br>ワークショップ② | ①で検討した課題に対し、解決策の検討を実施                                   |
| 16:00～16:10 | 休憩                  |                                                         |
| 16:10～17:00 | グループ発表と<br>全体意見交換   | グループでの討論結果の発表及びそれらを踏まえた全体の意見交換の実施                       |
| 17:00～17:30 | 休憩                  |                                                         |
| 17:30～19:30 | 懇親会                 |                                                         |

### 3. ワークショップ開催状況

#### ①グループ分け

ワークショップの参加者は、計 40 名（男性 26 名、女性 14 名、うち委員 3 名・建コン協近畿支部・企画部長 1 名含む）でした。事前に聴取した希望を踏まえ、以下のとおり参加者のグループ分けを行いました。

・働き方・過重労働グループ：1 班～3 班

1 班：若手グループ（男性）、5 名

2 班：若手グループ（女性）、5 名

3 班：管理職グループ（男性）、5 名

・若手技術者のキャリア形成グループ：4 班、5 班

4 班：若手グループ（男女）、7 名

5 班：管理職グループ（男性）、4 名

・育児・介護等と仕事との両立グループ：6 班～8 班

6 班：若手グループ（女性）、5 名

7 班：若手グループ（男女）、5 名

8 班：管理職グループ（男性）、4 名



#### ②話題提供

話題提供として、男女共同参画委員会より、①ワーク・ライフ・バランス等のデータより、②委員会で実施したワーク・ライフ・バランスに係るアンケート結果について という内容で話題提供を行いました。

#### ③ワークショップ開催状況

ワークショップの開催状況写真は、次ページ以降に示すとおりです。また、ワークショップで出された意見について、表 2 にとりまとめました。



【開催前の自己紹介シート記入時】



【千崎委員長挨拶】



【話題提供①】



【注意事項等の説明】



【ワーキング状況①】



【ワーキング状況②】



【ワーキング状況③】



【話題提供②】



【ワーキング状況④】



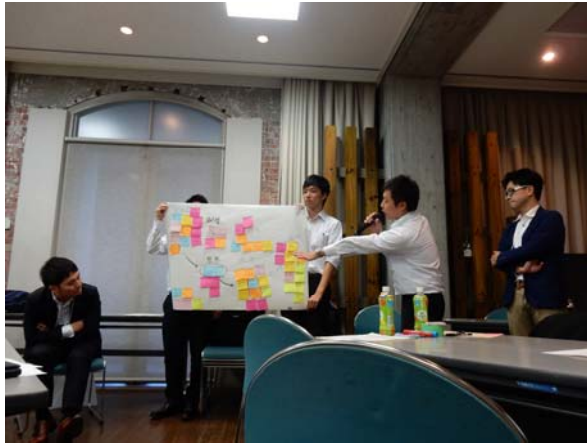
【発表（6班）】



【発表（7班）】



【発表（8班）】



【発表（1班）】



【発表（2班）】



【発表（3班）】



【発表（4班）】



【発表（5班）】



【講評】

表 2 (1) ワークショップで出された意見（課題及び解決策）

| グループ      | テーマ              | 内訳                |    |     |       | キーワード  | 内容                |                                            |
|-----------|------------------|-------------------|----|-----|-------|--------|-------------------|--------------------------------------------|
|           |                  | 男性                | 女性 | 管理職 | 管理職以外 |        | 課題                | 解決策                                        |
| 1         | 働き方・<br>過重労働     | ○                 |    |     | ○     | 発注者    | 無茶振り              | 発注者を受注者が評価する<br>業界のPR（CM、ドラマ等）<br>強制退社日の設定 |
|           |                  |                   |    |     |       | 業界     | 若手少ない             |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 風潮・雰囲気 | 残業の習慣化            |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 風潮・雰囲気 | 長時間労働をよしとする       |                                            |
| 2         | 働き方・<br>過重労働     |                   |    |     | ○     | 上司     | 上司が働きすぎ           | 上司へのセミナー参加の強制                              |
|           |                  |                   |    |     |       | 女性     | 女性の先輩がいない         | 会社を超えてのつながり                                |
|           |                  |                   |    |     |       | 業界     | 発注者が変わらないと！       | 発注者をまきこむ                                   |
|           |                  |                   |    |     |       | 業界     | 人材不足              |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 風潮・雰囲気 | 元気がないおじさん         | 若手・管理職混合WG                                 |
|           |                  |                   |    |     |       | 制度     | 制度を使える雰囲気がない      | 制度を使ったことを評価する                              |
| 3         | 働き方・<br>過重労働     | ○                 |    |     | ○     | 時間     | 実力不足か別の原因か不明      |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 体力     | PC長時間使用により目・肩が疲れる |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 発注者    | 要求への対応（評定に影響）     | 建コン協からの粘り強い改善要望（単価アップ、無理な要求の撤廃）            |
|           |                  |                   |    |     |       | 会社     | 要求への対応（昇給・昇進に影響）  | 人材確保（多様な働き方の設定）                            |
| 4         | 若手技術者の<br>キャリア形成 | ○                 | ○  |     | ○     | 会社     | 突発対応              |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 会社     | 工数不足              |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 会社     |                   |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 個人     | 離転者               | マネージャー主導で改善（個人のスキルアップ、チーム内の業務の見える化）        |
| 5         | 若手技術者の<br>キャリア形成 | ○                 |    |     | ○     | 経験     | 部署内の人間関係          | 社内の教育制度の充実                                 |
|           |                  |                   |    |     |       | 経験     |                   | 上司の指導力UP                                   |
|           |                  |                   |    |     |       | 資格     | 時間不足              | 自分の努力                                      |
|           |                  |                   |    |     |       | 意識     | 勉強しない若手           | 業界・仕事の魅力創出                                 |
|           |                  |                   |    |     |       | 意識     | ゆとり世代             | 入社当初のモチベーション維持                             |
|           |                  |                   |    |     |       | 意識     | 主体性なし             |                                            |
|           |                  |                   |    |     |       | 技術     | ベテランが仕事をかかえる      | 技術の伝承、建コン技術マイスター                           |
|           |                  |                   |    |     |       | 制度     | キャリアアップの魅力が伝わらない  | 能力に見合った給与制度、責任と権限の明確化                      |
| コミュニケーション | 飲みこまない若手         | 多様なコミュニケーションの場の提供 |    |     |       |        |                   |                                            |
| 教育        | 上司が忙しく若手の教育ができない | メンター制度、ロールモデル     |    |     |       |        |                   |                                            |

表 2 (2) ワークショップで出された意見（課題及び解決策）

| グループ | テーマ                  | 内訳 |    |     |       | キーワード     | 内容                 |                    |
|------|----------------------|----|----|-----|-------|-----------|--------------------|--------------------|
|      |                      | 男性 | 女性 | 管理職 | 管理職以外 |           | 課題                 | 解決策                |
| 6    | 育児・介護等<br>と<br>仕事の両立 |    | ○  |     | ○     | 情報        | 情報量少ない             | 同業他社との連携           |
|      |                      |    |    |     |       | 情報        | ロールモデルがない          | ロールモデルの招聘          |
|      |                      |    |    |     |       | 時間        | 時間制約あり             | WLBに特化した部署を作る      |
|      |                      |    |    |     |       | 上司        | 女性活躍が本心ではない        | 上司の評価              |
|      |                      |    |    |     |       | 介護        | 事情が人それぞれ           | 規定などを勉強する          |
|      |                      |    |    |     |       | コミュニケーション | 聞いていいの？            | 年代性別を越えた話し合いの場を設ける |
| 7    | 育児・介護等<br>と<br>仕事の両立 | ○  | ○  |     | ○     | 時間        | 時間制約あり             | フレックスの導入           |
|      |                      |    |    |     |       | 周囲の理解     | 周囲への負担増            | みんなでやるという意識改革      |
|      |                      |    |    |     |       | キャリア      | キャリアはそこまで必要ない      | 多様なキャリアの選択         |
|      |                      |    |    |     |       | 介護        | 終わりが見えない           | 育児・介護経験            |
|      |                      |    |    |     |       | 社会環境      | 保育園がない             | 他社とのJVで託児所         |
| 8    | 育児・介護等<br>と<br>仕事の両立 | ○  |    |     | ○     | 情報        | モデル事例がない           | 全員が誰かのロールモデルとなる    |
|      |                      |    |    |     |       | コミュニケーション | 非常時・ピーク時のフォロー体制がない | 報連相（基本的なこと）        |
|      |                      |    |    |     |       | キャリア      | キャリア形成ができない        | 一塊の仕事を与える          |
|      |                      |    |    |     |       | 制度        | 休業者へのフォロー          | 情報共有、モバイル機器の配布     |
|      |                      |    |    |     |       | 男性        | 男性が家庭・地域行事に関与できない  | ボランティア有給休暇制度       |
|      |                      |    |    |     |       | 制度        | 年休がなくなる介護          | 介護・育児休暇に有給をストック    |
|      |                      |    |    |     |       | 発注者       |                    | 発注者の理解             |

#### 4.事後アンケートより

ワークショップ開催後、事後アンケートを行いましたので、その結果を報告します。回答者数は29名（委員および企画部長を除く参加者は36名）、回収率は約80%でした。

##### ①年代・性別

男性6割、女性4割の参加でした。年代別では、20代が42%と、多くを占めました。他の年代はほぼ同程度でした。

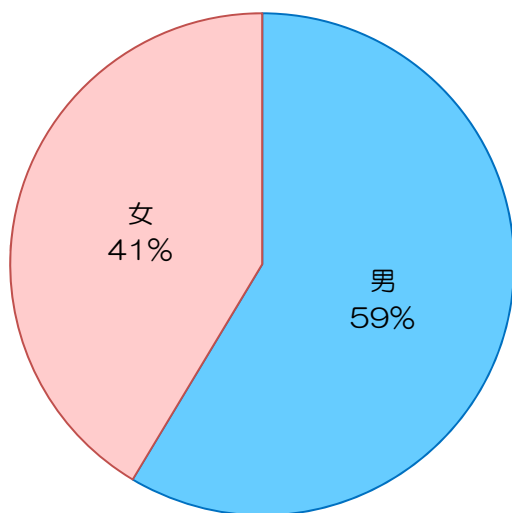


図 1 参加者の性別

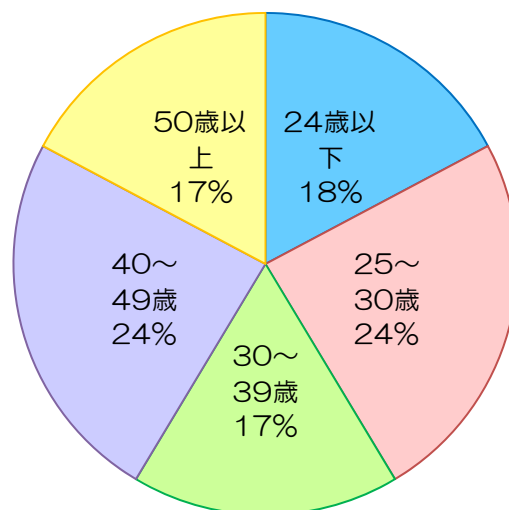


図 2 参加者の年代構成

##### ②職位

一般職が62%と多く、管理職の参加も4割見られました。ただし、管理職はすべて男性でした。

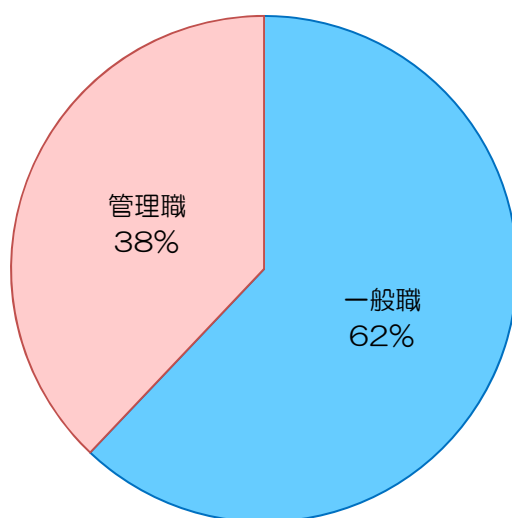


図 3 参加者の職位



### ③家族構成

配偶者有と答えた方が6割程度でした。また、扶養家族があると答えた方は約35%でした。ただし、男性だけでみると76%が配偶者あり・47%が扶養家族あり、女性だけで見た場合は42%が配偶者あり、17%が扶養家族ありと、データに差が生じました。男性に管理職が多いことが主因ですが、女性は結婚後仕事を続けていない例があること、未婚、扶養家族のない段階からワーク・ライフ・バランスに興味を持っていること、男性も結婚や扶養家族の存在により関心が高まることも一因と考えられます。

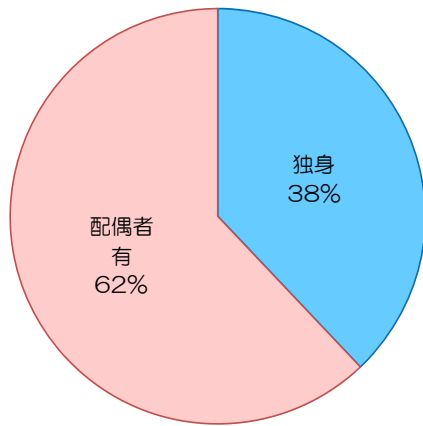


図 4 配偶者の有無（男女計）

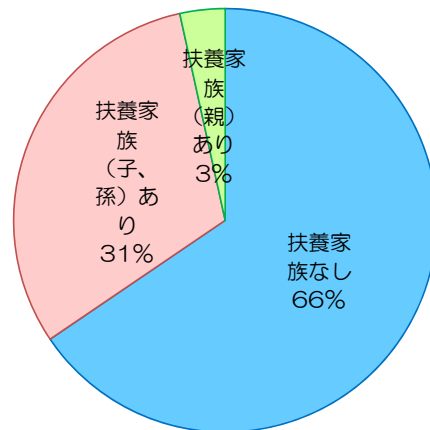


図 5 扶養家族の有無（男女計）

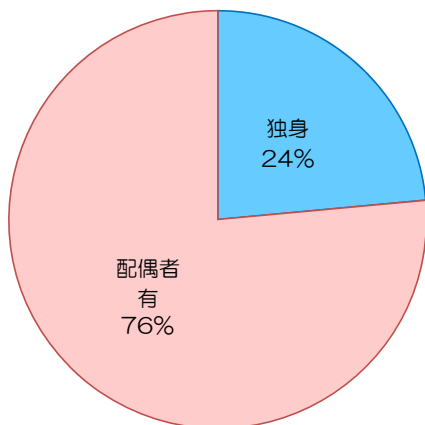


図 6 配偶者の有無（男性）

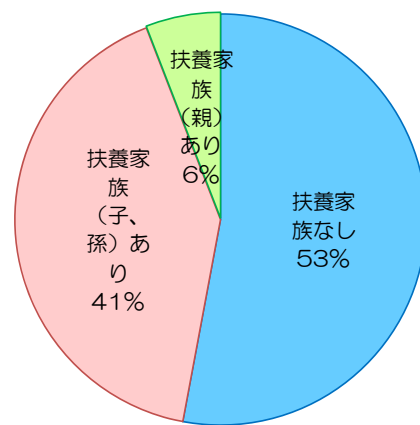


図 7 扶養家族の有無（男性）

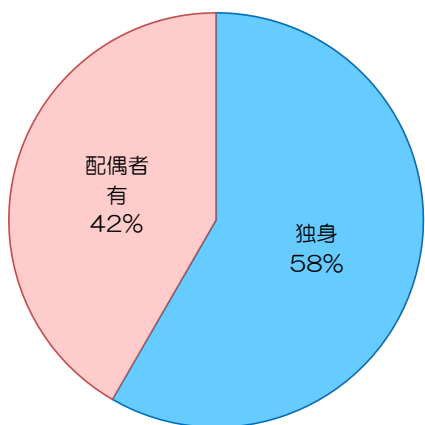


図 8 配偶者の有無（女性）

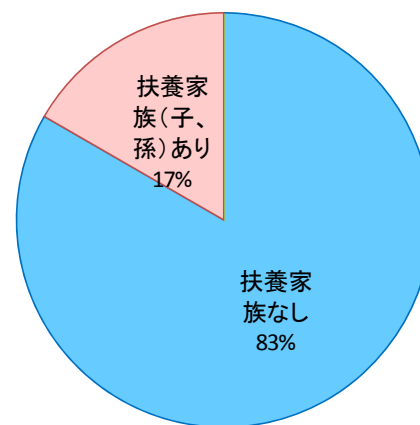


図 9 扶養家族の有無（女性）

#### ④参加の動機

様々な回答が拮抗していましたが、「同業他社のワーク・ライフ・バランス等に係る制度や利用状況を知りたかった」「他の人の体験談や意見を聞いたり、共有したりしたかった」という意見が14件ずつありました。なお、「その他」の内容としては、「比重が増加してきている女性若手社員のキャリアアップと会社・社会への貢献について、会社・職場・業界としてどう取り組んでいくのかを考えたい」「自社の取り組みと他社のの取り組みの違いを知ること、いいところを取り入れていきたい」等の回答がありました。

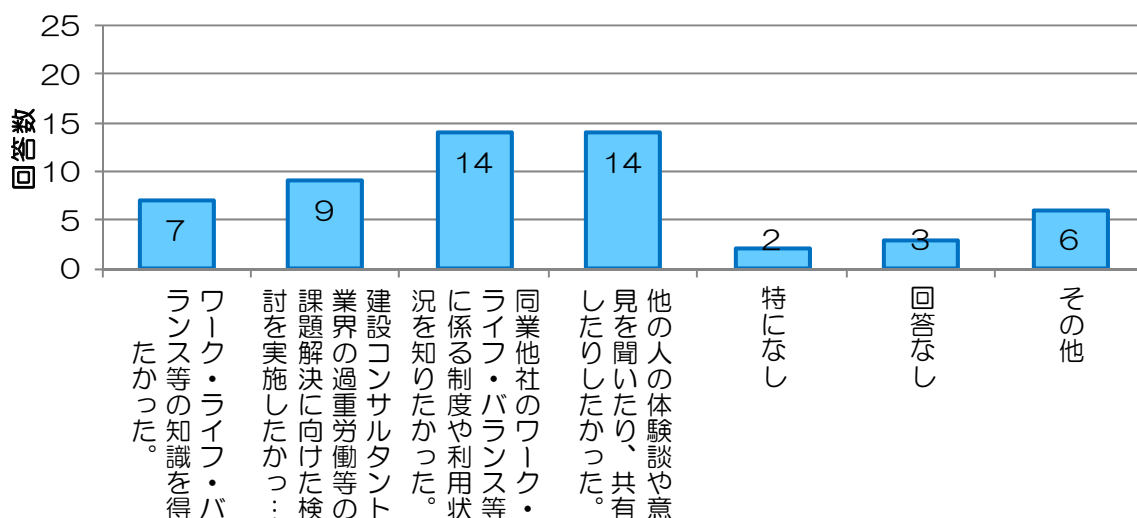


図 10 参加の動機

#### ⑤参加の感想

「他の人の体験談や意見を聞いたり、共有することができた」と回答した方が20件ありました。「その他」の内容としては、「他社の方でもだいたい同じ感覚だったので業界全体での変革が必要だと感じる」「育児等による時間制約について、実体験も含めて、他社の状況なども伺って有意義であった」等の回答がありました。

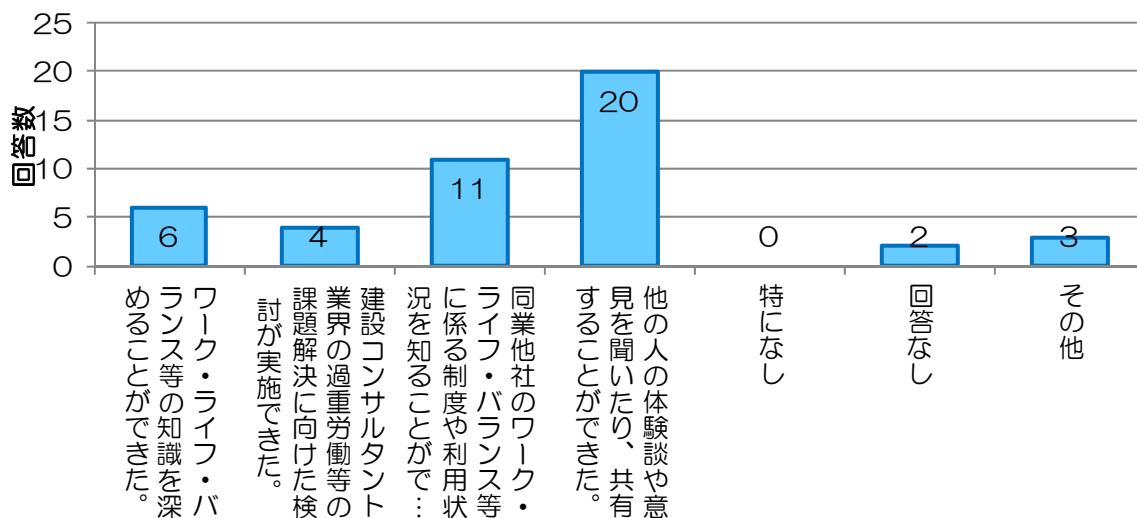


図 11 参加の感想

## ⑥自由意見① 人生における仕事のウェイトが変化することについて

大きく分けて、「会社の制度を変えたい、変えてほしい」という意見、「責任や作業量の増大が課題である」という意見が見られました。主な意見は、以下に示すとおりです。

### ■会社の制度を変えたい、変えてほしい

- 変化は当然なので会社の制度もいろいろなケースに対応できる多様性が必要と感ずます。(50代男性、管理職)
- 一般的なものと、今のところは一旦諦めている。自分が頑張って管理職になれば、会社は変えられなくても部の空気は変えられると信じている。(20代女性、一般職、子有)
- 既婚子なしなので、今後育児で大きく変化するであろうと思う。仕事のウェイトは減るが、それについては割り切りウェイトを柔軟に変えながら長く働き続けていきたいと考えている。育児と仕事を両立できるのか、ということについての不安はある。(30代女性、一般職)

### ■責任や作業量の増大が課題

- 経験を重ねると、仕事の幅や量が増えるのは当然だと思う。ただし、家庭の状況によって、実際に負担できる量は変化するので、急に人が抜けても対応できるような業務量に調整すべきだと思う。(20代女性、一般職)

## ⑦自由意見② 建設コンサルタント業界における過重労働の問題について

「発注者側に問題」と考える人が多くいました。建設コンサルタンツ協会としても、発注者への呼びかけを継続していく必要があると考えられます。また、上司や社内に課題があるとする意見や、現状容認する意見も見られました。主な意見は、以下に示すとおりです。

### ■発注者側に問題、呼びかけが必要

- 業界全体での改善が必要。少なくとも発注者の理解は必須。(発注時期、工期への配慮、急な要望をさけて頂く等)(20代女性、一般職)

### ■上司や社内に課題

- 上司が自ら先に帰る姿勢を見せるべきだと思います。若手なので。(20代男性、一般職)
- 生産性を落とさずいかに労働時間を減らすかが重要。意識改革(40代男性、管理職、子有)

### ■現状容認派

- 現状仕方ないかなと・・・(20代男性、一般職、子有)

## ⑧自由意見③ 若手技術者にも魅力のある業界づくりについて

「対外的な発信による認知度向上」と、「社内の雰囲気や制度の改善による魅力ある職場づくり」の2パターンの回答が見られました。主な意見は、以下に示すとおりです。

### ■認知度向上

- 業界そのものがもっと世の中に知られることが大事(40代男性、管理職、子有)
- 業界全体の改善⇒イメージアップ戦略。「3K」のイメージは広くしみついている。CM・ドラマ等のマスメディアを活用した戦略が有効か?(20代女性、一般職)

### ■制度や社内雰囲気の向上

- 給与水準が高く、暇の取れる業界(20代男性、一般職)

- ・仕事と自分の時間（育児・趣味）等を両立できる業界にする。やりがいだけでは、体力的・時間的に難しい。（20代女性、一般職）

#### ⑨自由意見④ 人口減少社会における家事・育児・介護の分担について

社内制度や雰囲気に関する課題があるとする意見が多く見られました。その他、国全体の慣習や発注者にも課題があるとする意見がありました。主な意見は、以下に示すとおりです。

##### ■社内制度や雰囲気に課題

- ・制度だけでなく、理解・配慮が形成されるべきと思います。（20代男性、一般職）
- ・当事者（費用・時間・制約・負担大）、その周り（フォロー大変）、サービス提供者（低賃金で責任大）、それぞれのバランスが取れていない。Win-Winになる関係性を築けない限り解決できない。（20代女性、一般職、子有）

##### ■国全体の慣習や発注者に問題

- ・非常に大事。結婚・子育てを会社・社会が応援する環境を（40代男性、管理職、子有）

#### ⑩自由意見⑤ その他

主な意見は、以下に示すとおりです。

- ・生きていく上で自分の目指す理想の中で仕事がどんな位置付けなのか。自分は極力仕事への労力をかけず、プライベートな時間を充実させたい。ワークライフバランスというワークが先にくる言葉も気に入らない。（30代男性、一般職）
- ・長時間残業よりワークライフバランスの確保の方が大きな問題。（50代男性、管理職、子有）
- ・会社ごとやコンサルのみでの制度改革や規則改定には限度がある。発注者を巻き込んだ（発注者主導での）改革が必要。各社においてはボトムアップでなくトップダウンでの改革が有効。（20代女性、一般職）

#### ⑪男女共同参画委員会へのご意見

「発注者への発信」「講演会・管理職主体のセミナーの開催」という意見が寄せられました。主な意見は、以下に示すとおりです。

- ・どんどん発信して欲しい。発注者にも声が届くような成果を期待している。（30代男性、一般職）
- ・講演会のような機会もぜひお願いします（40代男性、管理職、子有）
- ・管理職に向けたほぼ強制参加のセミナー等を開いてほしい。（こういうセミナーにくるのは若手や女性ばかり）（20代女性、一般職）

## 5.総括

本ワークショップでは、「建設コンサルタント業界における有為な取り組みについて検討し、理解と同業者間の交流を深めることを目的」としていましたが、解決策として結論を出そうと企画したものではありません。むしろ、個々人で得たものをそれぞれの会社にフィードバックしていただき、よりよい業界づくりにつなげていきたいとの願いから、第一弾として開催したものです。

ワークショップでは、年齢別、性別等による意図的なグループ分けをした結果、グループごとに多様な意見が出され、面白い結果になったと、参加者及び委員から意見がありました。これを踏まえ、事後アンケートに関しても、男性、女性や年代で意見にバラツキが生じるかと思われましたが、ワークショップを終えると意外とどの年代でも同じような感想となっていたのが印象的でした。

事後アンケートでは、ワークショップが「有意義であった」との声が聞かれました。また、ワークショップ開催後、各班で発表した模造紙の写真の送付を希望された会社がありました。企画の意図が少なからず伝わっていることに安堵するとともに、いただいた意見等に関しては今後の委員会運営に反映していきたいと思えます。

以上