

# 「女性の採用・活用についての調査」報告書

令和3年2月

一般社団法人 日本造園建設業協会

造園領域発展戦略委員会

女性活躍推進部会

## 調査の目的と背景

本アンケート調査は一般社団法人日本造園建設業協会(以下、「日造協」とする。)造園領域発展戦略委員会に所属する女性活躍推進部会の事業項目として掲げる「職場における環境整備策の推進」のうち、女性就業の実態の把握を目的としている。

少し遡り、ここに至る背景を整理しておくこととする。

平成26年8月に、国土交通大臣と建設産業団体5団体とで、「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」が取りまとめられ、わが国全体では、平成28年4月に「女性活躍推進法」が施行された。

日造協においては、このような建設業界の動向に鑑み、平成26年より造園建設業界における女性活躍の推進に着手することになった。平成26年・27年の調査・検討事項の一つとしては、まず現状の把握をするためのアンケート調査の実施を行った。この調査結果は、量的な回答が十分に得られず、当初の造園建設業界における女性雇用に対する現状認識の低さを知る結果となった。しかし、数少ない女性の回答からでも、現状として把握すべき課題は多く、その後の活動のヒントを得ることになった。

以降、女性活躍推進部会を立ち上げ、活動は、一期2年の4期目として現在に至っている。

その間、前述の国土交通省が推進する5年を目処とした計画では、建設産業女性活躍全国ネットワークを構築し、日造協女性活躍推進部会も参入して、全国大会への参加等、活動の一翼を担っている。

令和2年1月には新計画である「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の計画内容の認知度100%を目指して新たな5カ年のスタートを切っている。

当協会においても、これまでを振り返るとともに、今後の活動に活かすための現状把握をすべく、改めて「女性の採用・活用についての調査」を実施するものである。

なお、調査依頼書および調査項目については、資料編に掲載する。

## 調査の概要

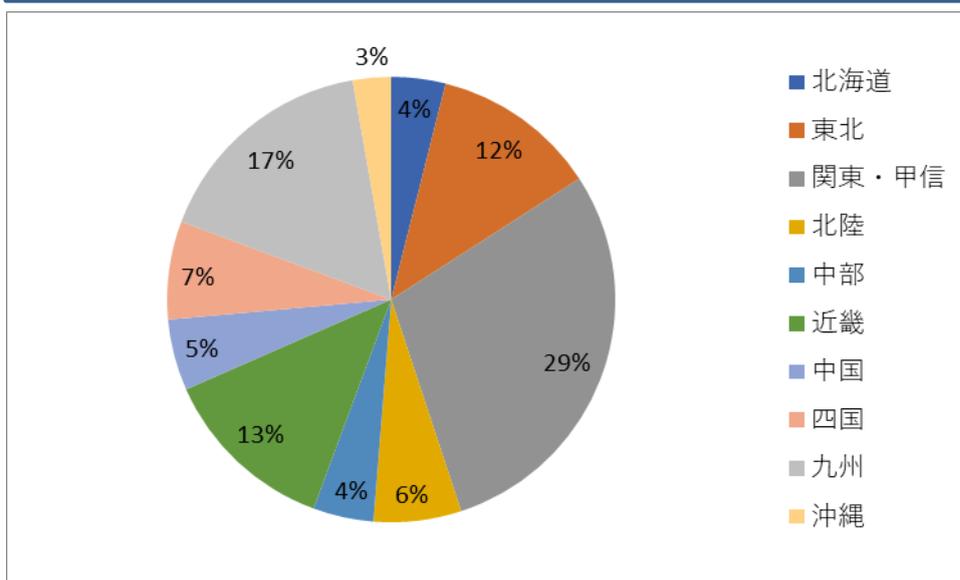
- アンケート実施期間：令和2年9月3日～9月25日
- アンケート対象者：一般社団法人日本造園建設業協会全会員企業 870社
- 回 答 者 数：回答数 332 社 (38%)
- アンケート回収方法：メールおよびfaxによる

## 1 総支部別の会員と回答率

### 1. 総支部別の会員数

日造協に所属する会員企業は令和2年9月1日現在で、870社である。総支部別に占める割合を以下に示した。

ちなみに建設業許可業者数のうち、造園のみで許可を得ている業者数は全国で25,466社でありそのうち個人業での登録は2,884社である。(建設業許可業者数調査より 国土交通省)



最も多いのは東京、神奈川、千葉を含む関東・甲信が、29% (253社) を占めている。次いで九州が17% (144社)、京都、大阪、滋賀を含む近畿が13% (111社)、東北12% (104社) と続く。他の総支部は100社に満たない状況である。

### 2. アンケートの回答率

アンケート調査の回答結果は、前述したように332社からの回答を得た。回答率は38%である。

総支部別の回答率を右表に示した。全体の回答率を越える総支部は、北陸、中部および中国であった。上図に示すよう、いずれも会員の実数は少ない総支部ではあるが、結果としては、アンケート調査に関する感心が高いことが想定される。

今後、総支部全体の回答率が50%台に引き上げられれば、テーマである「女性の採用、活用」に関する意識の向上と、積極的な女性の雇用が推進されたことの成果につながるであろう。

総支部別回答率

	会員数	回答数	回答割合
北海道	34	13	38%
東北	104	40	38%
関東・甲信	253	96	42%
北陸	55	23	55%
中部	38	21	55%
近畿	111	43	39%
中国	45	18	40%
四国	62	21	34%
九州	144	50	35%
沖縄	24	6	25%
記述なし		1	
計	870	332	38%

## II アンケート調査の結果

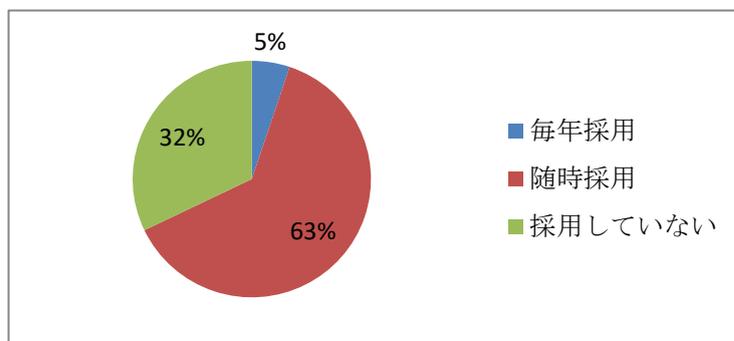
### 1. 女性職員の採用について

1-1 2014年以降、女性職員を採用はしましたか？（該当項目1つに○）  
（採用していない場合は1-4へ）

#### ●全国の採用状況

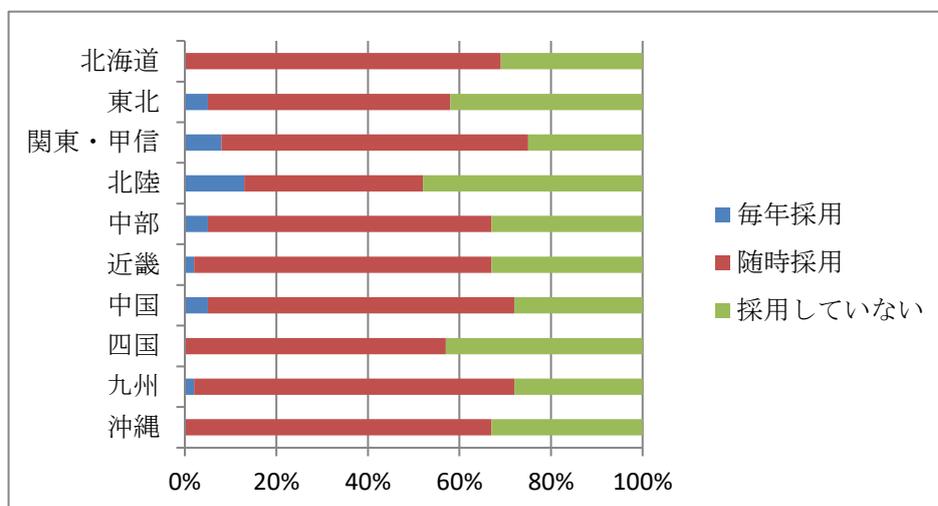
全回答数の63% (209社)が「随時採用」と回答しており、もっとも多い値を示している。

「毎年採用」は、わずか5% (17社)であり、「採用していない」の32% (106社)を大きく下回っている。



#### ●総支部別採用状況

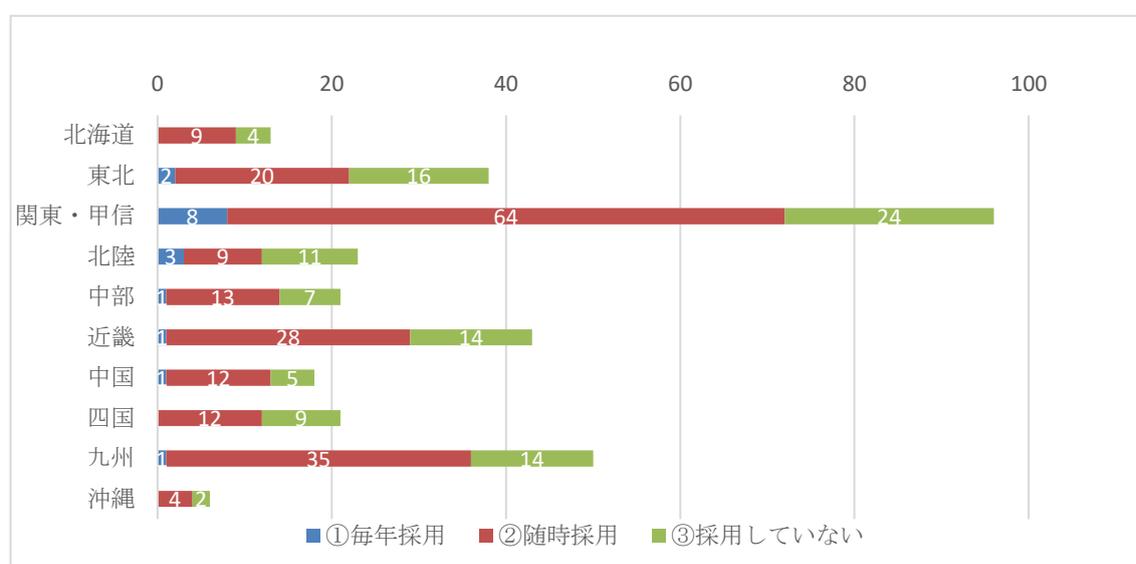
総支部別では、大きな傾向は全国の採用状況と同様であるが、北海道、四国、沖縄については、「毎年採用」が0%であり、近畿、九州は僅か2%である。それでも、各総支部は、「毎年採用」と「随時採用」を合計すれば60%を上回っているが、東北、北陸、四国は下回っており、特に北陸は毎年採用の割合が13%と各総支部では最も多いが、「採用していない」も48%で、ほぼ半数を占め、女性雇用に関する各社の認識の差があることが解る。



総支部別は、「毎年採用」がない地域はあるが、それに比し、「採用していない」は、どの地域にもみられる。これについては、各企業の受注業務の種類が限定されている状況が拝察される。例えば、現場施工を中心とした業務が主体で、男性のみで事業実施を続けており、支障ない場合は、採用しない状況が考えられる。あるいは、採用は考えるが女性の希望者がいない場合もある。地方にあつては、造園の仕事が女性の就業の場であることへの理解が薄いという状況もあるので、地域課題であるか、企業課題であるかの判断は難しい。

「随時採用」についてもどのような状況の時に採用がされるのか、今後の調査項目として注視したい点である。

実数でみる採用状況（単位：社）

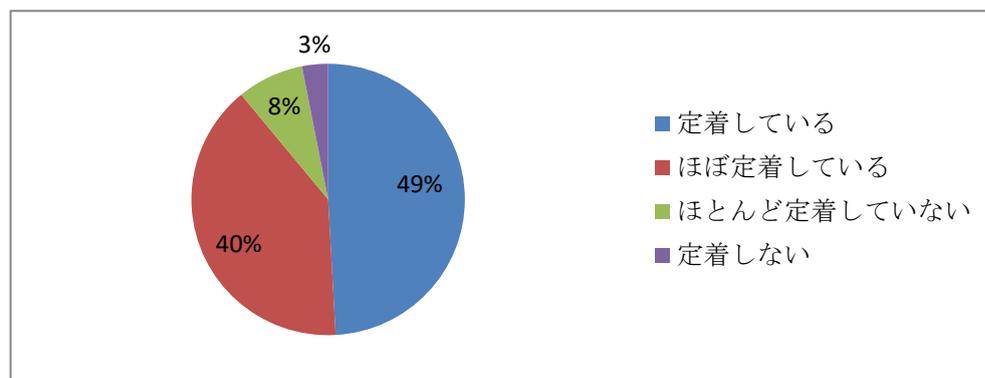


1-2 採用している会員にお聞きします。採用して、定着していますか？（該当項目1つに○）

●全国の定着状況

採用した人の定着については、「定着している」が49%、「ほとんど定着している」が40%であり、合計すると約90%が定着している状況である。

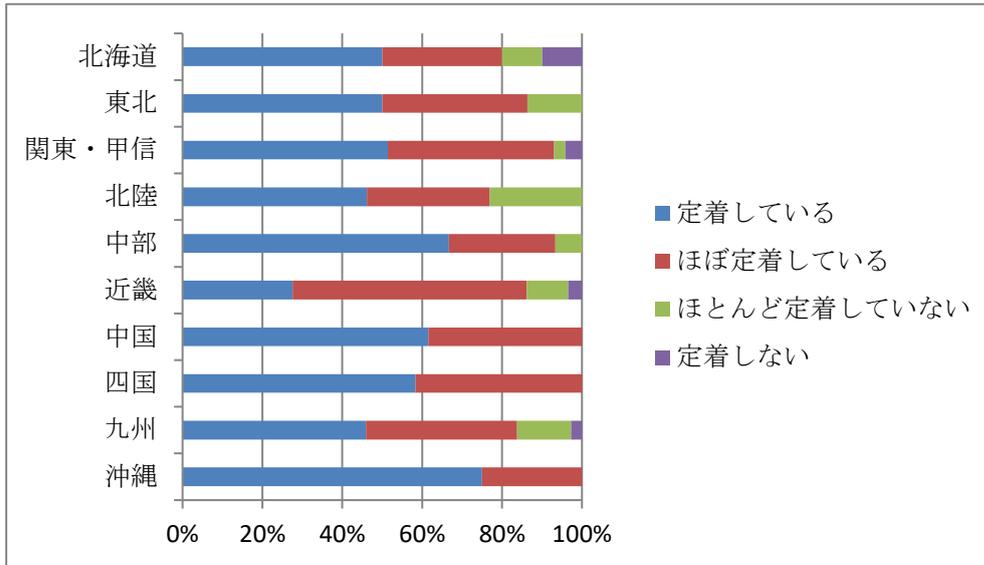
採用した人については定着率が非常に高い状況を窺うことができる。



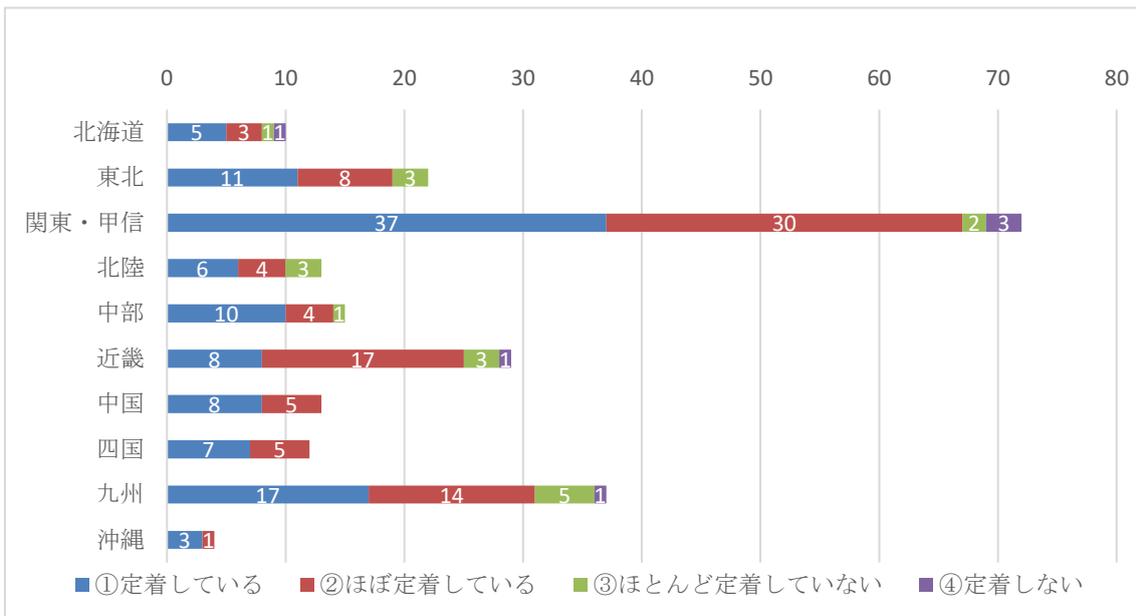
●総支部別の定着状況

総支部別では全国の傾向と同じで、「定着している」と「ほぼ定着している」が80%以上を占める。その中で、近畿は「ほぼ定着している」58%が「定着している」29%を大きく上回っている。が、その他の地域では「定着している」が「ほぼ定着している」を上回っている。

この結果から、各総支部においても、採用すれば定着率が高い状況を窺うことができる。



実数でみる定着状況（単位：社）

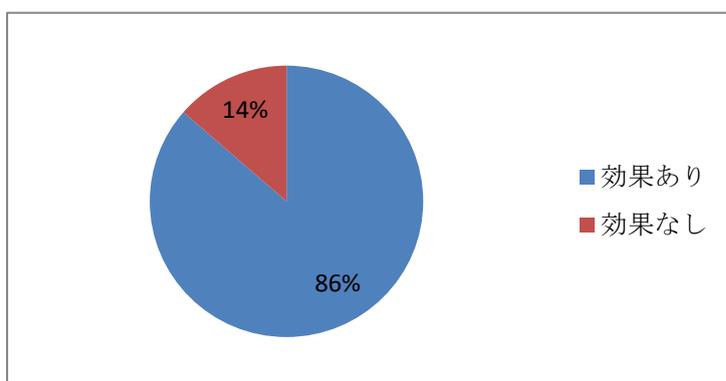


1-3 女性職員を採用して良かったことはありますか？「ある」場合は具体的にご記入ください。

●全国の採用効果の有無

採用効果については、86%が「効果あり」と回答しており、効果は如実に現れている。採用状況として女性に適した業務対応を想定したものであれば、それは企業が適材適所を想定し、結果として適任の人材を雇用したということになる。また、採用された人も業務が適合したということになる。

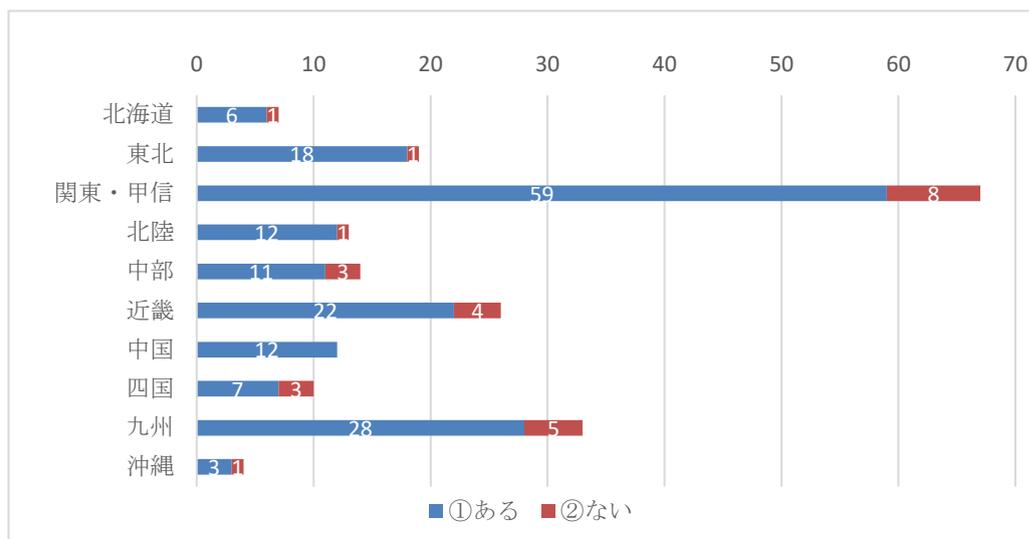
前記1-2で「ほぼ定着している」は、いささかの退職者があったということであれば、それは業務と人材が不適合な場合があったことが想定される。



●総支部別の採用効果の有無

総支部別でも、全国と同様の傾向であり、地域別を特徴づける状況にはない。

実数でみる採用効果の有無（単位：社）



●具体的な効果

具体的な効果を記述してもらった結果は、二つに大きく分かれる。一つは個人の評価であり、二つは会社への寄与度といえる。

個人評価については、技術、技能に関する能力評価が高い場合と、パーソナリティとも思われる女性の目線での仕事対応や雰囲気づくりが優れているという2点に絞られ、どちらもほぼ同数の結果を得た。前者は、適材適所でうまく仕事と能力がマッチした結果であろう。後者は、技能面でもあるが、コミュニケーション力や説明力が高く、社内、社外ともに対人面での効果が記載されている。

一方会社への寄与度については、「社内が明るくなった」という表現に代表されており、「雰囲気がよくなった」や「社内がきれいになった」など、女性が加わることによって、男性ばかりの時よりも男女ともに相互の関係性の向上や、社内の物理的な美観の向上など、これまでの当たり前が、よい方向に変化した状況を窺うことができる。さらには、女性が入社する事によって、今の時代に合わせた取組みに改善出来、昔を見直すきっかけになった状況や、これまでの企業イメージをアップさせる要因にもなっている。

1-4 女性職員を採用（している、またはする）にあたっての課題はなんですか？（複数〇可）

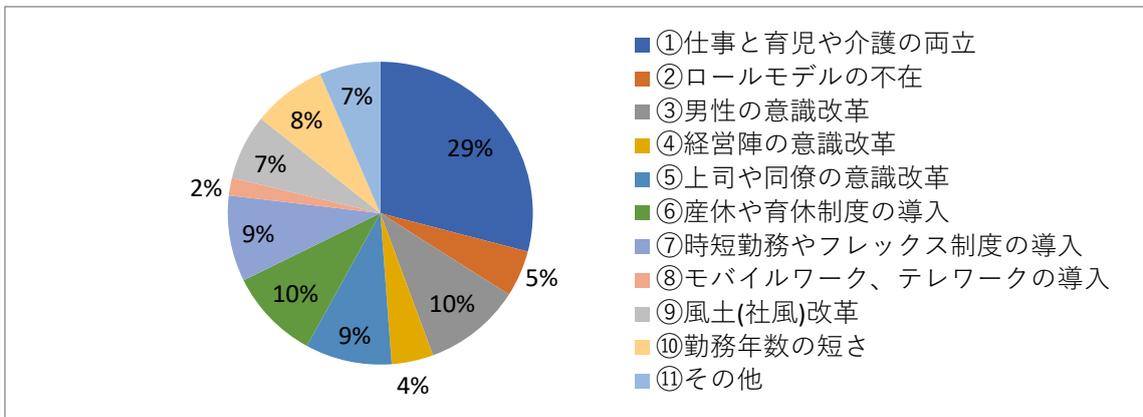
課題としての選択項目を11項目あげ、複数の選択を可能として質問を行った。

●全国の採用課題

全国で最も多かった課題は、「仕事と育児や介護の両立」が29%で約1/3が課題としている。次いで、「男性の意識改革」「産休や育休制度の導入」が10%を占めた。次が「上司や同僚の意識改革」「時短勤務やフレックス制度の導入」が9%を占めた。

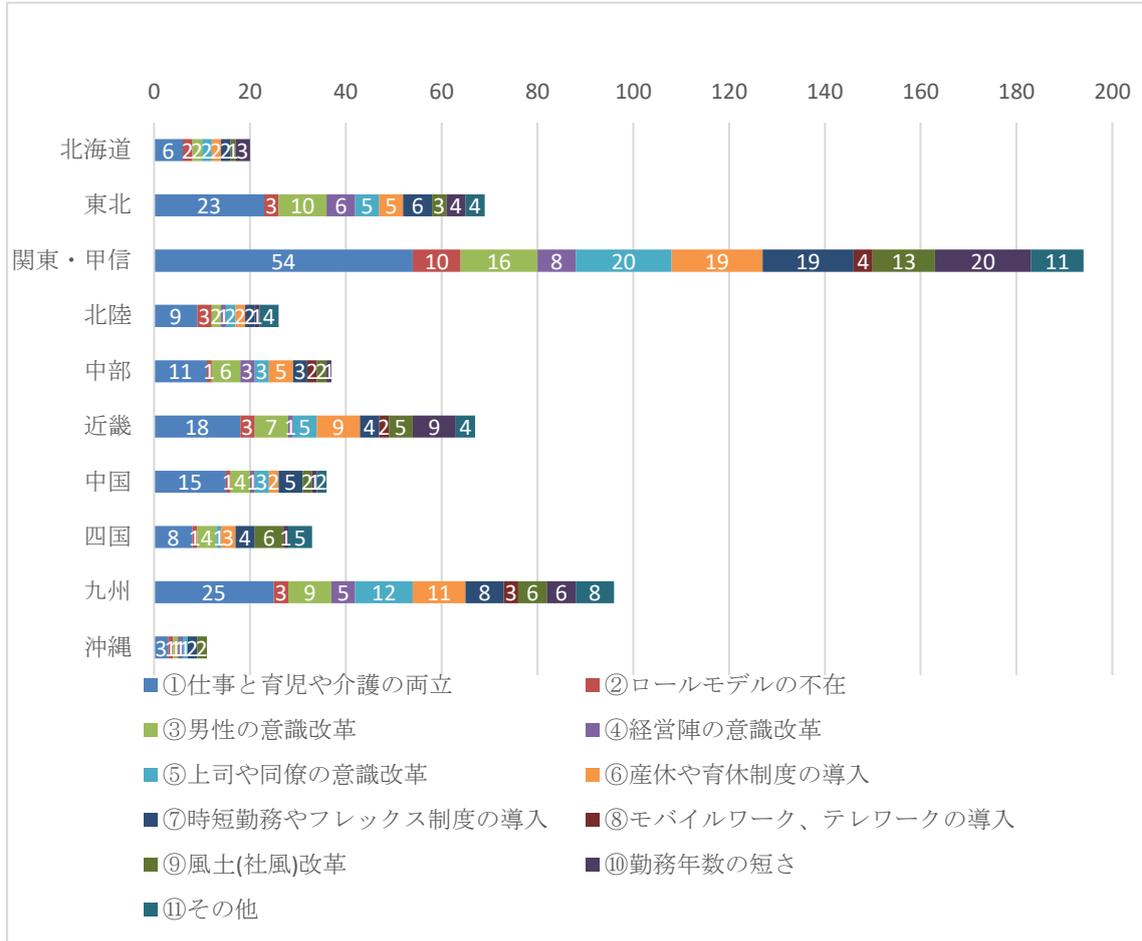
2番目、3番目が特徴的なのは、意識改革と制度がセットになっていることである。制度は重要だが、同時にそれを実行する認識と対応力がなければ、スムーズな制度活用にならないという状況を窺うことができる。

最も数値の低いモバイルワーク、テレワークの導入に関しては、そもそもの就業環境の中に、無くても仕事に影響がない、いわば従来どおりの手法で問題ないという状況と、したがってその便利さ、効率性等の認識までに至っていないという状況が推察される。



## ●総支部別の採用課題

全国の結果は、総支部別の実数にも同様の結果が出ている。



## ●その他について

その他で最も多かったのは、求人をしていても応募がないということや、ハローワークの求人には男女別の求人はないので、男性主体の応募状況になっているという記載があった。また、トイレや更衣室等の設備投資が困難であるという回答もあった。男性雇用数に対し、女性雇用が少ないが、それでもトイレや更衣室を用意してまで女性雇用の効果があるかと考える企業もありそうである。

また、体力が違えば、一日当たりの仕事量に差が出てくるということと、子育て等で男性と同じようには働くことには無理があり、その点で、女性も認識を改めて考えて欲しいことが記載されていた。

人の個性に差があるように、性差があるのは自明の理である。従って、男女を問わずだが、雇用者として自身の能力や個性を自己分析し、明確に企業に伝えることと、企業もどのような人材を求めているのかを明確にして、求人に望んでほしいものである。

## 2. 女性職員の活用(登用)の取り組みについて

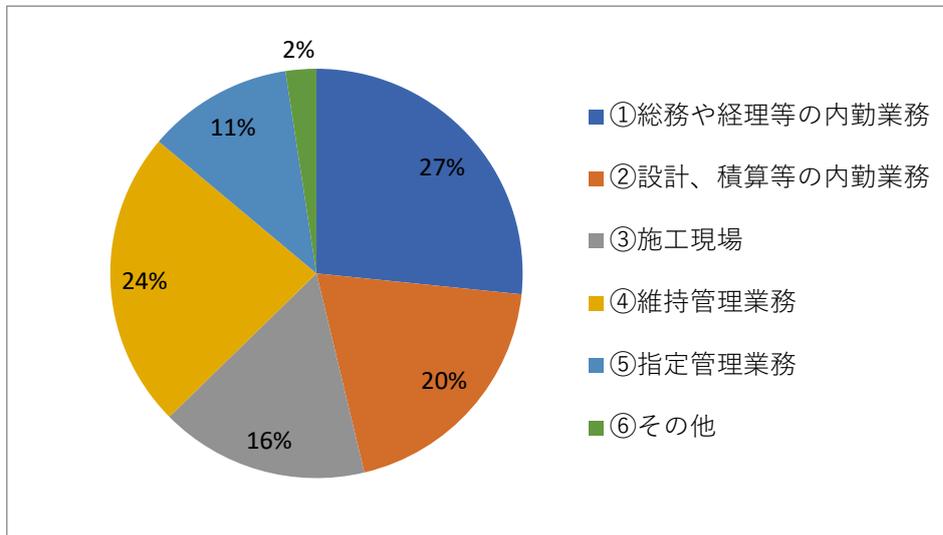
### 2-1 どんな場所での活用を考えて(考えられて)いますか？(複数○可)

活用項目を6項目掲げ、複数の選択を可能として質問を行った。

#### ●全国の女性の活用業務

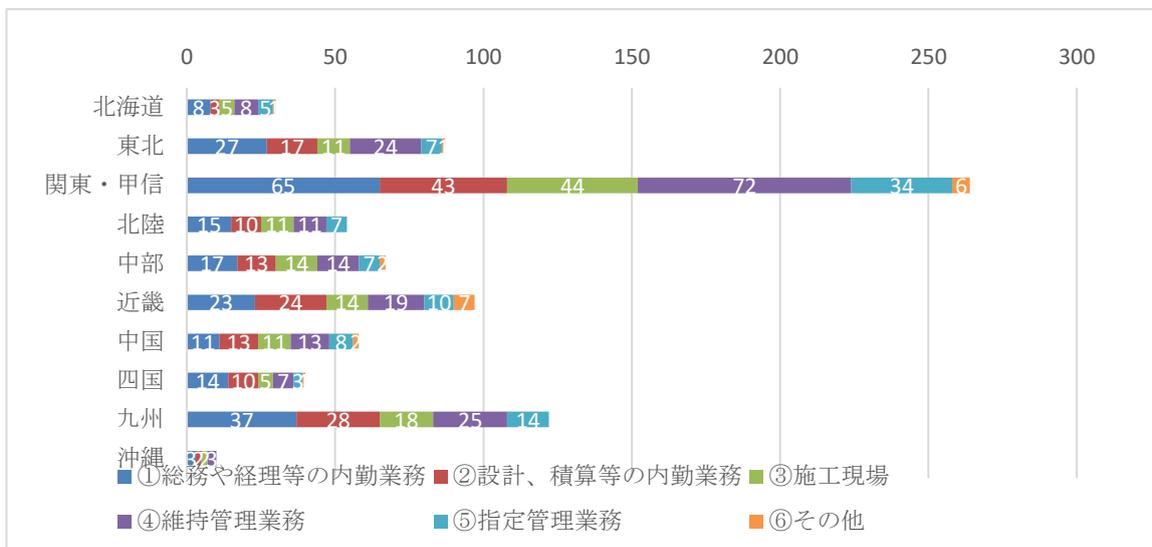
この設問は、会員企業が女性を雇用した場合、どのような業務で働くことを目論んでいるかである。

「総務や経理の内勤業務」が最も多く、27%、次いで「維持管理業務」が24%、「設計、積算棟の内勤業務」20%である。①②の内勤業務の合計が47%、③④⑤の現場業務の合計が51%でほぼ半々であること。また、偏りが無いことは適材適所であれば、どのような業務でも配備が検討されていることが拝察される。



#### ●総支部別の女性の活用業務(実数)

総支部別でも傾向は全国とほぼ同様であり、地域での特出した傾向はない。



●その他について

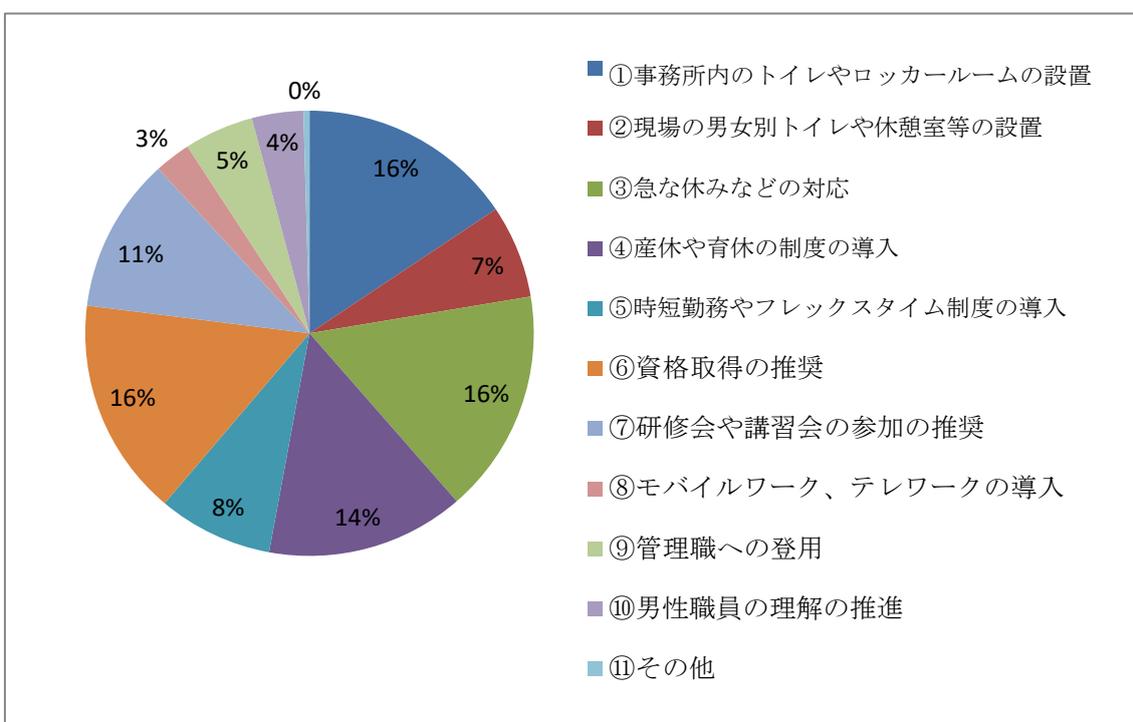
適材適所との記述が最も多かった。

選択肢にないものでは、マーケティング、広報、人事といった記述がみられた。3項目ともに、ある程度の経験が必要と思われ、いわゆる造園部門を越えた人材の希望と考えられ、新たな事業展開の目論見があるように思われる。

2-2女性職員の活用に対して取り組んでいることはありますか？（複数○可）

各企業において、女性職員活用として取り組んでいる11事項目を掲げ、複数の選択を可能として質問を行った。

●全国の女性就業環境への取り組み



上位を占めたのは、①トイレやロッカールームの設置、③急な休みなどの対応、⑥資格取得の推奨の3項目が16%を占めた。突出した項目がないということは、特に重点をおいている状況にはなく、いろいろなことを試行している状況であろう。

●総支部別女性就業環境への取り組み

総支部別は回答実数の表でみる。1位が黄、2位がグレー、3位が緑である。各支部で順位は入れ代わるものの、①のハード整備、③急な休みなどの対応、⑥資格取得の推奨の3項目に集約され、この数値が全国の傾向として反映されている。

また、その他を除いた最も取り組みの少ない項目（ピンク）はモバイルワーク、テレワークの導入であった。アンケートの記載には、全社員へのデジタル化は完備している

と書かれた企業もあり、企業間の差がある状況である。男性職員の理解の推進が2番目に少ない項目である。この項目は、男性はこれまでどおりなのか、取り組まなくてもうまく対応しているのか、両方に推察される。願わくは後者であってほしいものだ。

実数でみる女性就業環境の取り組み

総支部	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	計
北海道	6	2	4	3	2	7	4	1	1	0	0	30
東北	13	3	20	17	4	13	13	0	4	6	0	93
関東・甲信	51	26	40	44	29	42	27	11	19	9	3	301
北陸	9	2	11	10	4	12	8	1	1	3	0	61
中部	12	7	9	11	8	8	4	3	3	0	0	65
近畿	13	3	17	14	9	20	12	3	5	5	0	101
中国	9	4	12	12	8	11	9	2	6	5	0	78
四国	6	2	10	0	2	6	6	0	1	3	0	36
九州	23	12	23	20	9	21	16	3	6	3	1	137
沖縄	1	0	3	0	1	5	4	0	0	1	0	15
合計	143	61	149	131	76	145	103	24	46	35	4	

①事務所内のトイレやロッカールームの設置 ②現場の男女別トイレや休憩室等の設置 ③急な休みなどの対応 ④産休や育休の制度導入 ⑤時短勤務やフレックス制度の導入 ⑥資格取得の推奨 ⑦研修会や講習会の参加の推奨 ⑧モバイルワーク、テレワークの導入 ⑨管理職への登用 ⑩男性職員の理解の推進 ⑪その他

### ●その他について

その他の取り組みについては、食事会、ハラスメント対策・ストレスチェック・総合相談窓口の整備、女子寮の新設、社内や現場での禁煙などが記載された。

ハード面、ソフト面での積極的な取り組み例である。

### 3. その他、ご意見や貴社の取り組みなどありましたらご記入ください。

2. までの項目以外、女性の採用、活用に関することがあれば自由に記述してもらった。この自由記述からは、アンケートのまとめともいえる事項が多く記載されている。

### ●ハード面での積極的取り組み例

- ・市の「女性社員の職場環境改善補助金」制度を利用して、女性社員専用休憩室の設置、専用トイレの増設
- ・設備投資や電子化は進んでいる。
- ・テレワークに取り組んでいる。

## ●ソフト面での方向性

### 意識改革

- ・男性は、協働で仕事をする場合、性差は前提となるので、そのことを踏まえてお互いが能力を発揮できる意識を持つこと。
- ・女性は、男子と同等で仕事をするのであれば、体力不足などはどのような能力がカバーできるか、甘えることなく、仕事自体を認識すること。
- ・経営者は、会社の方向性をしっかり考え、方向に合った雇用者の能力支援と適材適所を見極めた配置をすること。自社のハード、ソフトの両面から将来像をとらえ、それにフィットする雇用計画、経営計画を持つ必要がある。

### 業界の課題

- ・一般社会では、造園事業に女性の職能があるという認識がないので、求人をして人も人がこない。これには業界自体のアピール(教育面、リクルート面)の場とアピールの手法についての努力が必要である。

### 企業の課題

- ・生活に関する支援方法として、時間の有効活用等を企業が準備しなければならない。男女平等とはいえ、育児、介護等はまだ、女性主体という社会認識が強い、あるいは男性職員も含めて業界全体の意識がその傾向にあるうちは、女性への配慮は必要である。仕事の差とともに、生活分担の差も受け止める必要がある。

### アンケートの結果から

このアンケートの記載者は、経営者側の人が入力されているので現状の業界経営の意識が反映されたものであると考えられる。そこで見えてくることは、代替わりをしないまま、あるいは代替りをしてでも従来どおりの経営手法か、次世代の後継者に代替りをした経営かである。そして、現在を俯瞰し、将来に向かって何を必要としているかの試行を行っているかに差を感じる。なぜならば個別の回答を見るにつけ、同じ地域であっても、デジタル環境は完備していることや、ソフト面での工夫をしている企業も見受けられる。地域傾向ではなく、個別企業の経営の違いによって、アンケート回答が異なることが拝察されるからである。その結果、回答にはばらつきが生じている。

造園建設業の技術には、面々と磨いてきた伝統の技があり、現在は国土交通省が世界にある日本庭園の改修に取り組んでおり、協会会員もこの事業に貢献している。この技術の維持、継続は重要である。そしてその技術には、高い木に登って行う剪定技術、重量のある石組みなど、肉体の強靭さから男の仕事という印象は一般的な認識としてあるだろう。

一方、高い木に登るのが好きだったり、機械を動かすことが好きだったりする女性もいることがあまり知られていない。彼女らは体力差や性差があることは十分に踏まえ、自らの強い意志により、無理なく自然体でこの仕事に就いている。さらに、全てが人力だった時代ではなく、大小の機器が使いやすく改善されている今、男性といえども、

機械のほうが、早く、肉体的な負担も軽減され、合理化されているのが現状であろう。

さらに、現在は造園の職能は施工のみならず、管理面の多様さは、単に樹木管理だけではなく、人を楽しませる企画、運営、接客サービスなども含まれる。

今の時代性を考えれば、女性が参入して生きる仕事の一つになったのではないかと感じている。アンケートには、必要に応じて採用すれば、その効果が高いことも結果として出ている。一方では女性が仕事の認識に対して不足であるという意見もあった。

女性の立場でいえば、女性活躍だと声だかにいわれていても、本人たちは特別視を望んではいない。当然、性差があり、産休をとればそれをカバーするために資格取得や別の作業を自らが受け持ち会社への貢献を考えて行動する人も少なくない。

従って、あまり難しく女性の扱いを考える必要はない。ただし、雇用対象者を間違えて採用してはお互いにメリットが生じない。単に自身の経済的都合によって入職を希望する人には向かない。どの職能も時間が金額に反映できるほど、単純ではないからだ。例えば、それが清掃など、外からみれば単純に見える作業であっても経験を積みればその成果の違いは如実に現れるのだから。反面、専門の知識や技術がなくても、仕事に対する強い意志と好奇心があることは重要である。加えて、明るさ、素直さを見抜いての採用が肝心である。それは苗木を選ぶ目と同じではないだろうか。

適材適所に配置し、時間をかけて育てれば、花を咲かせるのは、造園の仕事も人材の育成も同じである。

## 資料編

## 女性職員の採用・登用についての調査

都道府県名： \_\_\_\_\_

平素は当協会の活動にご協力賜り厚く御礼申し上げます。  
お忙しいところ恐れ入りますが何卒、調査にご協力お願い致します。  
※女性職員とは正規雇用、非正規雇用どちらも対象です。

経営者または人事、採用ご担当者様にお伺いいたします。  
(下記について、該当する項目に○をつけください)

### 1. 女性職員の採用について

1-1 2014年以降、女性職員を採用しましたか？(該当項目1つに○)

- ①毎年採用 ②随時採用 ③採用していない (採用していない場合は1-4へ)

1-2 採用している会員にお聞きします。採用して、定着していますか？(該当項目1つに○)

- ①定着している ②ほぼ定着している ③ほとんど定着していない ④定着しない

1-3 女性職員を採用して良かったことはありますか？「ある」場合は具体的にご記入ください。

- ①ある ( ) ②ない

1-4 女性職員を採用(している、またはする)にあたっての課題はなんですか？(複数○可)

- ①仕事と育児や介護の両立 ②ロールモデルの不在 ③男性の意識改革 ④経営陣の意識改革  
⑤上司や同僚の意識改革 ⑥産休や育休制度の導入 ⑦時短勤務やフレックス制度の導入  
⑧モバイルワーク、テレワークの導入 ⑨風土(社風)改革 ⑩勤務年数の短さ  
⑪その他 ( )

### 2. 女性職員の活用(登用)の取り組みについて

2-1 どんな場所での活用を考えてい(考えられ)ますか？(複数○可)

- ①総務や経理等の内勤業務 ②設計、積算等の内勤業務 ③施工現場 ④維持管理業務  
⑤指定管理業務 ⑥その他 ( )

2-2 女性職員の活用に対して取り組んでいることはありますか？(複数○可)

- ①事務所内のトイレやロッカールームの設置 ②現場の男女別トイレや休憩室等の設置  
③急な休みなどの対応 ④産休や育休の制度の導入 ⑤時短勤務やフレックスタイム制度の導入  
⑥資格取得の推奨 ⑦研修会や講習会の参加の推奨 ⑧モバイルワーク、テレワークの導入  
⑨管理職への登用 ⑩男性職員の理解の推進 ⑪その他 ( )

3. その他、ご意見や貴社の取り組みなどありましたらご記入ください。

調査にご協力頂きありがとうございました。下記へお送りください

一般社団法人日本造園建設業協会 女性活躍推進部会

返信先

FAX番号 03-5684-0012

メールアドレス soumu02@jalc.or.jp