

働き方改革に関するアンケート結果

報告書

2024年4月

一般社団法人関東地質調査業協会

総務厚生委員会

はじめに

近年、我が国は「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「育児や介護との両立」、「就業者のニーズの多様化」などの状況に直面しており、労働環境は大きな転換期を迎えています。

2018年6月の通常国会で「働き方改革関連法」（正式には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」）が成立しました。

今までは、日本が直面する労働環境の変革に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠でした。

これからは、働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることが期待されています。

この度、総務厚生委員会では、会員企業を対象とした「働き方改革に関するアンケート」を実施し、その実態を把握して取りまとめました。

本報告書が、業界全体の議論を促進し『働き方改革』が単なる理念ではなく、会員企業各位が推進している実践的な取り組みの一助となりますようご活用願えれば幸いです。

2024年4月

一般社団法人 関東地質調査業協会
総務厚生委員会 委員長 桑山 正勝

目次

はじめに

1. 回答内訳.....	1
2. 完全週休二日制	2
3. 長時間労働抑制の取り組み	3
4. 女性活躍推進への積極的取り組み	4
5. 勤務地を選べる制度.....	5
6. フレックスタイム、時差出勤.....	6
7. テレワーク	7
8. 時短労働制度への積極的取り組み	8
9. 育児休業制度への積極的取り組み	9
10. 介護休業制度への積極的取り組み	10
11. 個人のキャリアアッププランを尊重する人事制度	11
12. 残業時間.....	12
13. まとめ.....	13
14. 参考資料	
①働き方改革アンケート（自由意見のとりまとめ）	
②ウィークリースタンス実施要領	
③関連資料	
④アンケート用紙	

1. 回答内訳

- ・ 今回の調査では658人から回答が得られているが、性別を含む回答は未回答者12名を除いている。
- ・ 会社規模別では300人超の回答者が74.5%、101～300人が21.3%で、全体の95.8%を締めているが、51～100人の企業は19人、50人以下の企業は9人と回答者数が少ないため、回答の大勢は101人以上の企業に就業する意見を反映した結果となっている。
- ・ 年代別の構成比は、50代が31.2%で最も多く、その他の年代は12～19.8%と概ね同程度の構成比率となっている。
- ・ 職種別では技術系が67.3%で最も多く、続いて事務系21.1%、営業系11.6%の順に回答が得られた。なお、営業系女性の回答者数は7人であり、少数意見として捉える必要がある。
- ・ 管理職・非管理職別では、管理職が32.4%、非管理職は67.6%の回答が得られている。なお、管理職女性の回答者数は7人であり、少数意見として捉える必要がある。
- ・ 性別では男性が74.1%、女性が25.9%であった。

回答者数と構成比

1. 会社規模別

	300人超	101～300人	51～100人	～50人	合計
人数	490	140	19	9	658
構成比	74.5%	21.3%	2.9%	1.4%	100.0%

2. 年代別

	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
人数	130	125	119	205	79	658
構成比	19.8%	19.0%	18.1%	31.2%	12.0%	100.0%

3. 職種別・性別

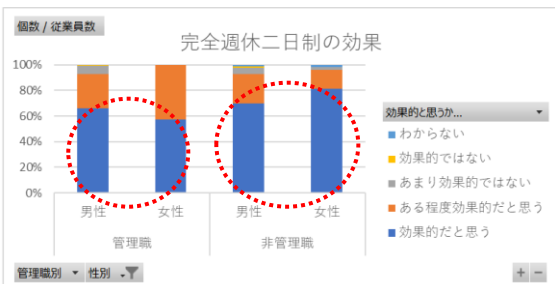
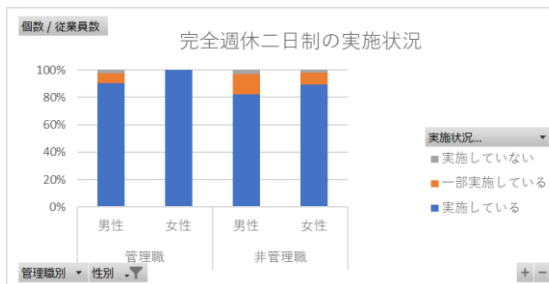
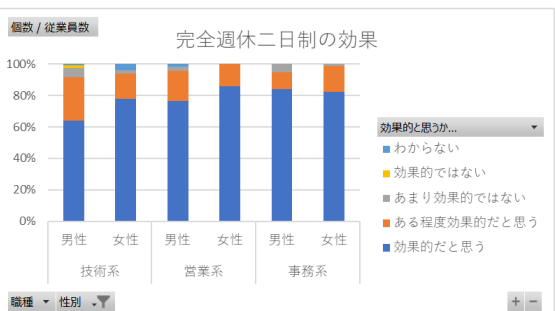
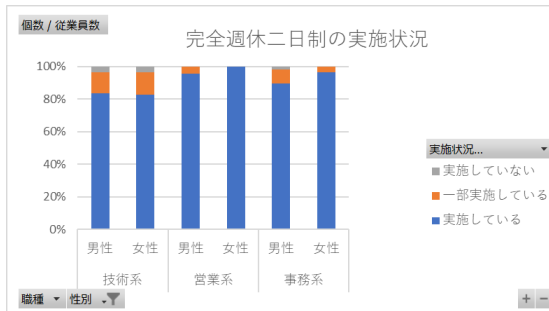
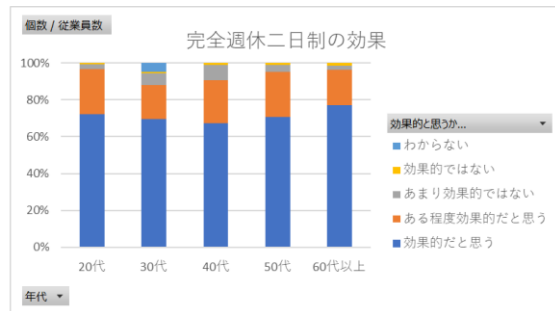
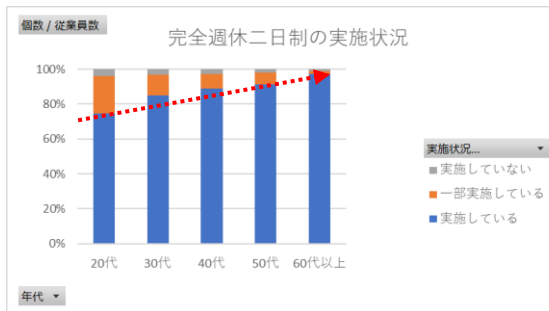
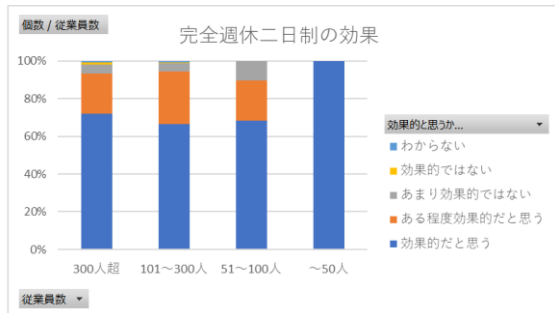
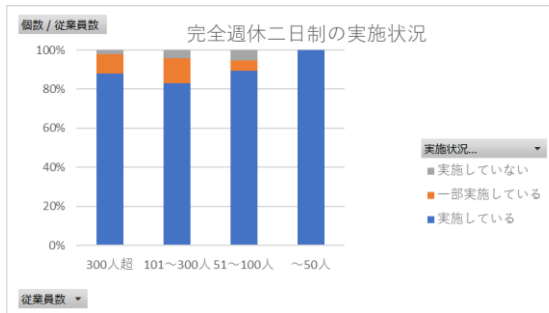
	技術系	営業系	事務系	合計	構成比
男性	354	68	57	479	74.1%
女性	81	7	79	167	25.9%
小計	435	75	136	646	100.0%
構成比	67.3%	11.6%	21.1%	100.0%	

4. 管理職・非管理職別、性別

	管理職	非管理職	合計	構成比
男性	202	277	479	74.1%
女性	7	160	167	25.9%
小計	209	437	646	100.0%
構成比	32.4%	67.6%	100.0%	

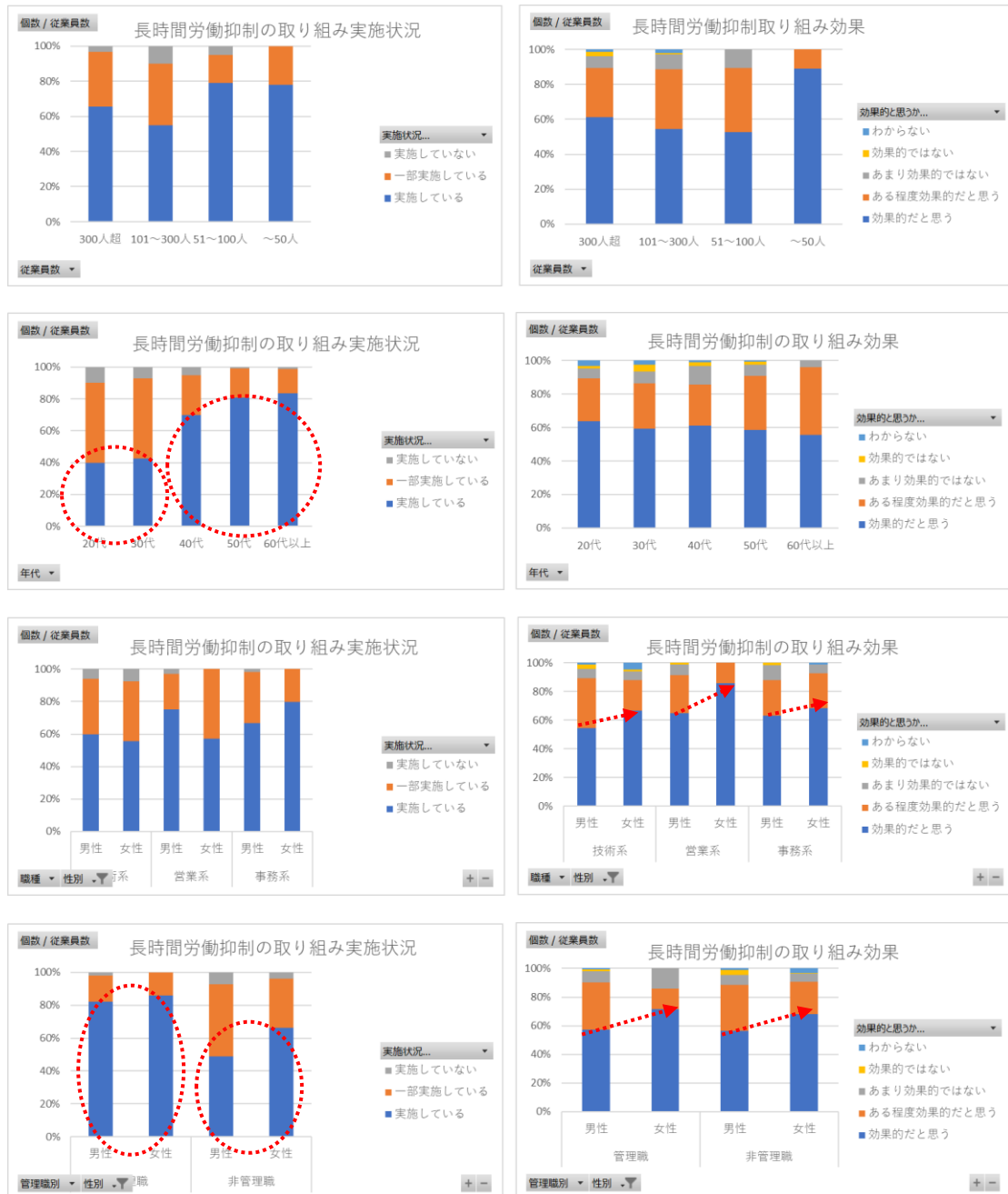
2. 完全週休二日制

- ・ 実施状況は「実施」87%、「一部実施」10%で、97%が制度運用している。
- ・ 「実施率」は年代が高くなるに連れて高い結果になっている。
- ・ 効果は、「効果的」71%、「ある程度効果的」22%で 93%が一定の効果を受けているが、「実施」>「効果的」、「一部実施」<「ある程度効果的」となっている。
- ・ 年代別、職種別では効果に大きな差異は認められないが、管理職と非管理職別では非管理職の効果がやや高くなっている。



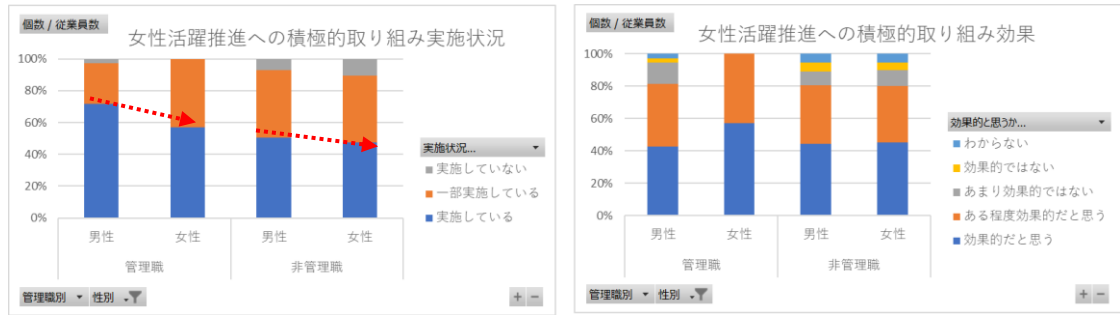
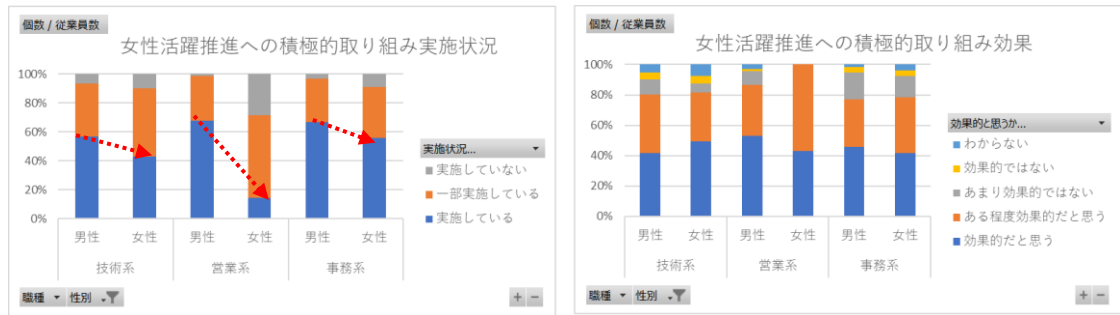
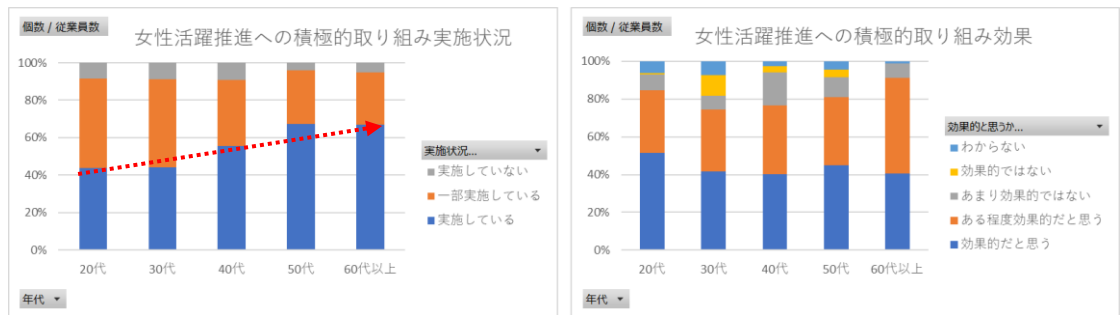
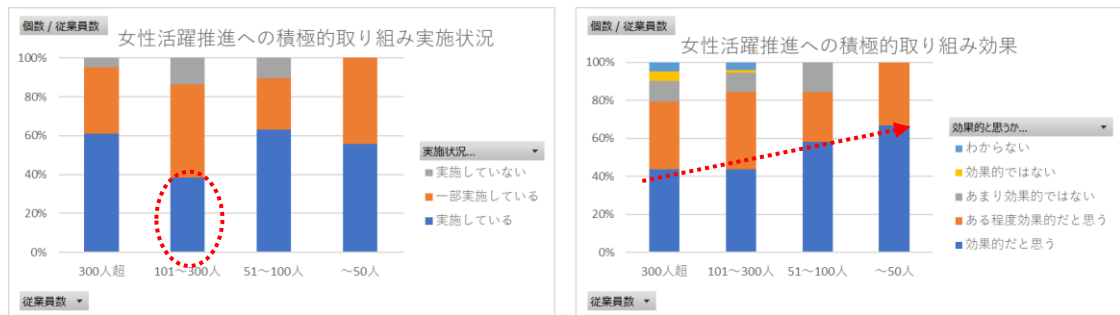
3. 長時間労働抑制の取り組み

- ・ 実施状況は「実施」64%、「一部実施」31%で 95%が制度運用している。
- ・ 「実施」の回答では、20～30代は約 40%、40～60代以上は 70～80%と年代による意識差が認められ、非管理職より管理職の「実施」が高い結果となっている。
- ・ 効果は「効果的」60%、「ある程度効果的」29%で 89%が一定の効果을認めているが、実施状況より効果はやや低い結果となっている。
- ・ 「効果的」の回答は、男性より女性の方が高い結果となった。



4. 女性活躍推進への積極的取り組み

- ・ 実施状況は「実施」57%、「一部実施」37%で、94%が制度運用している。
- ・ 「実施」は 101～300 人の企業で低く、年代が上がるに連れて高くなり、全体に男性より女性の方が低い結果となっている。
- ・ 効果は「効果的」44%、「ある程度効果的」37%で 81%が一定の効果を認めているものの、実施状況より効果が低い結果となっている。
- ・ 「効果的」は会社規模が小さくなるほど高くなるが、年代、職種、管理職・非管理職、性別による明瞭な差異は認められない。



5. 勤務地を選べる制度

- ・ 実施状況は「実施」38%、「一部実施」44%で 82%が制度運用しているが、「実施」が少ないことが懸念材料である。
- ・ 50 人以下の企業および管理職の女性で実施状況が低くなっているが、回答者数が少ないため少数回答として捉える必要がある。
- ・ 効果は「効果的」54%、「ある程度効果的」31%で 86%が一定の効果を受けており、「実施」<「効果的」で期待値が高い制度であると言える。
- ・ 営業系の女性で「効果的」が高くなっているが、回答者数が少ないため結果は信憑性に欠ける可能性がある。



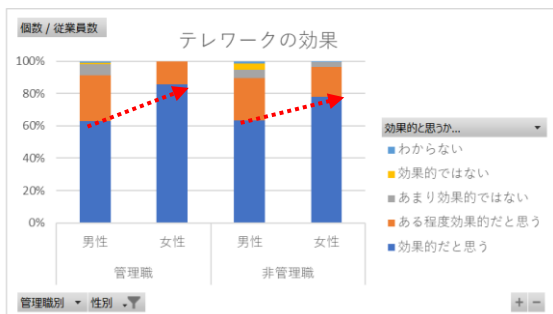
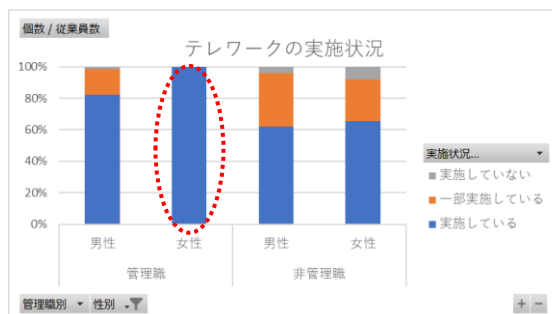
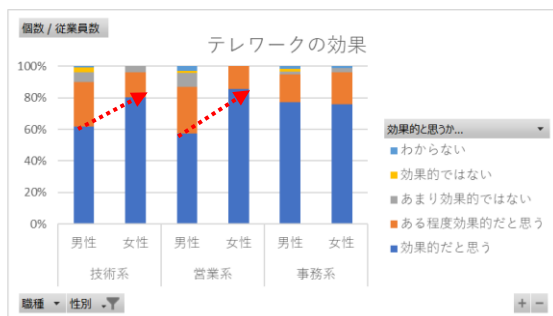
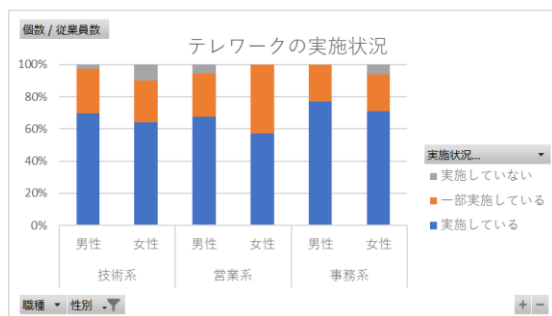
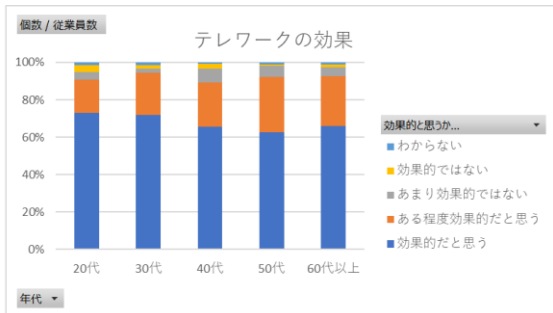
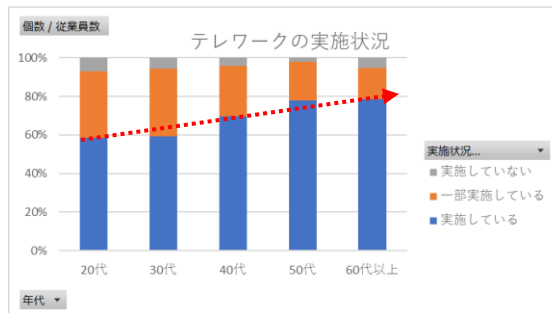
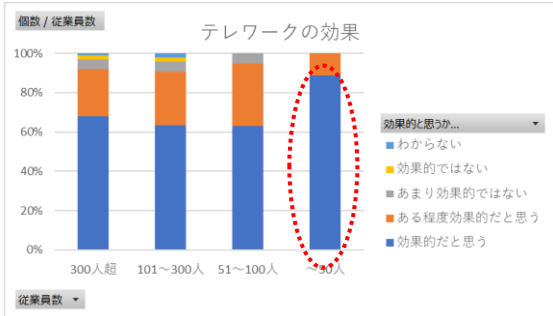
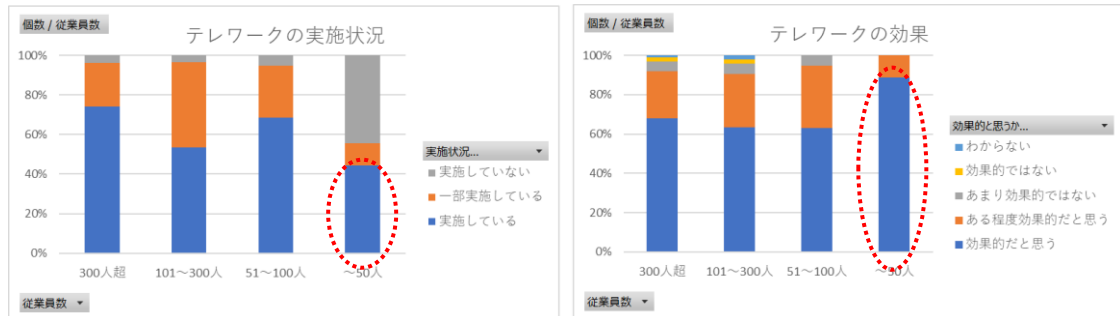
6. フレックスタイム、時差出勤

- ・ 実施状況は「実施」69%、「一部実施」24%で 93%が制度運用している。
- ・ 年代別では、年代が高くなるほど「実施」が高くなる傾向が認められる。
- ・ 効果は「効果的」67%、「ある程度効果的」24%で 91%が一定の効果を受けており、実施状況とほぼ同程度の結果となっている。
- ・ 50 人以下の企業と営業系及び管理職の女性で「効果的」がやや高くなっているが、回答者数が少ないため少数回答として捉える必要がある。



7. テレワーク

- ・ 実施状況は「実施」69%、「一部実施」26%で 95%が制度運用している。
- ・ 50 人以下の企業で、実施が低い結果となっている。
- ・ 年代が高くなるに連れ、実施状況も高くなる傾向が認められる。管理職の女性は 100%実施という結果になった。
- ・ 効果は「効果的」67%、「ある程度効果的」24%で 91%が一定の効果を認めており、ほぼ実施状況と同程度の結果となっている。
- ・ 「効果的」は 50 人以下の企業で高く、技術系および営業系、管理職および非管理職では男性より女性の方が高い効果意識を得られている。



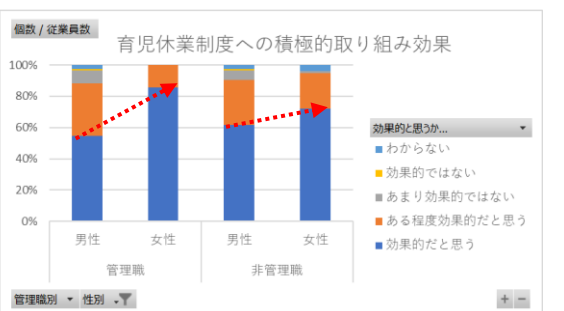
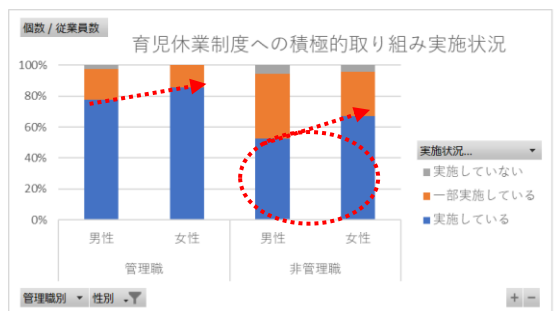
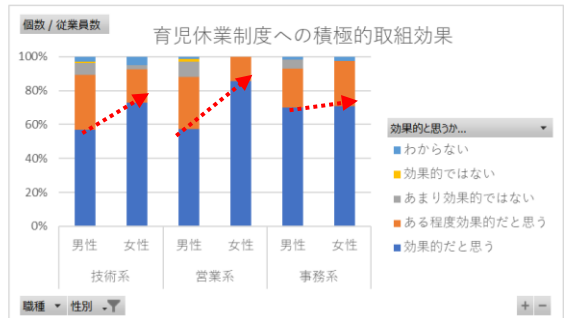
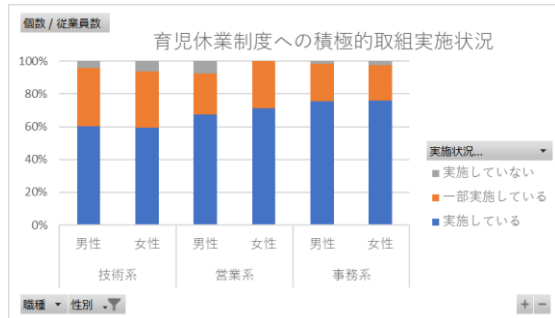
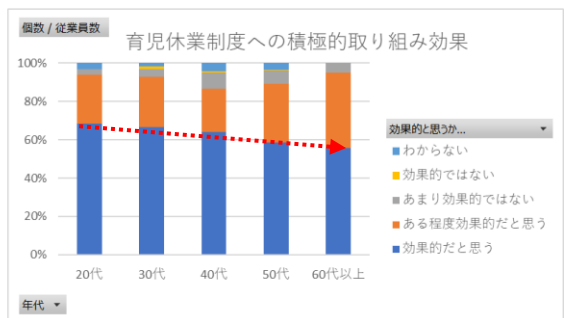
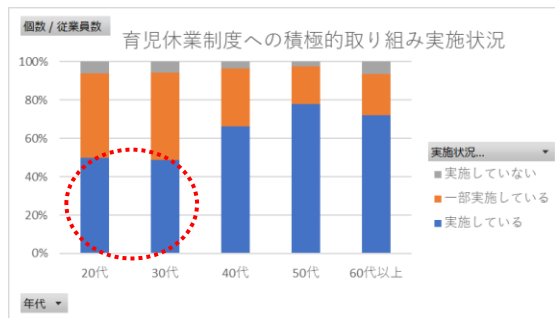
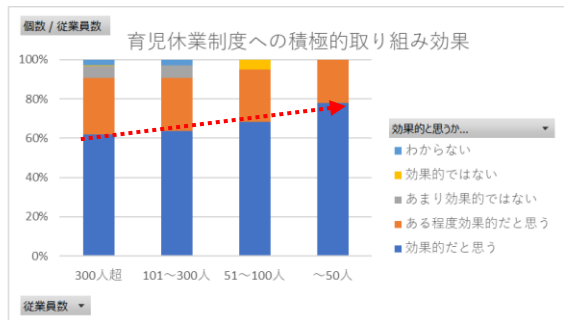
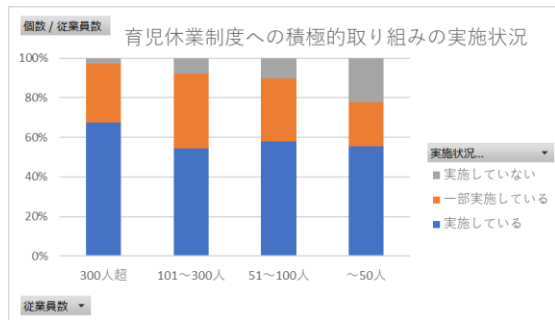
8. 時短労働制度の積極的取り組み

- ・ 実施状況は「実施」46%、「一部実施」40%で 86%が制度運用している。
- ・ 「実施」は 101～300 人の企業で低く、年代別には年齢層が上がるに連れて高くなり、非管理職より管理職の「実施」が高い傾向が認められる。
- ・ 効果は「効果的」56%、「ある程度効果的」31%で 87%が一定の効果を認めており、実施状況とほぼ同程度の結果となっている。
- ・ 職種別および管理職・非管理職別では、男性より女性の方が「効果的」が高くなる傾向にある。



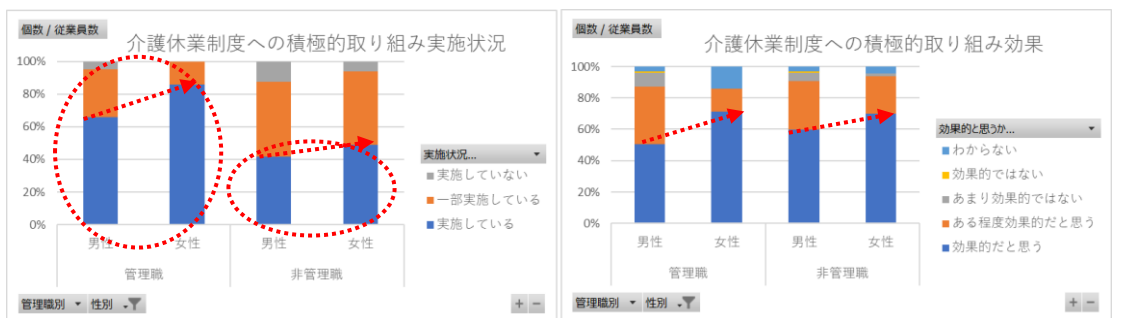
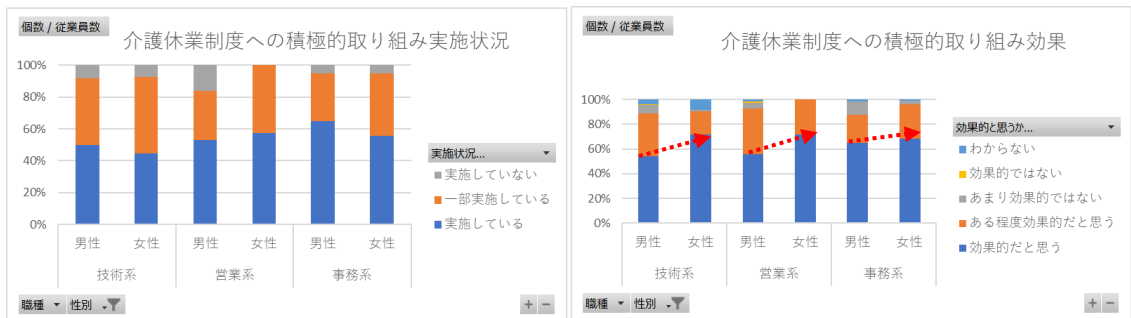
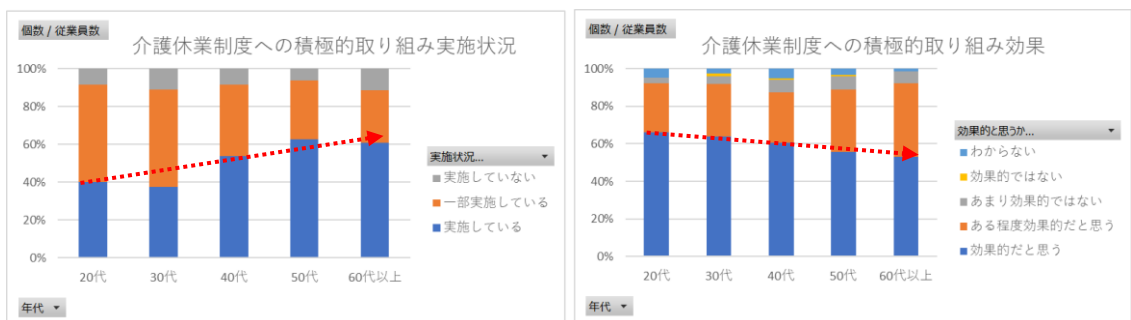
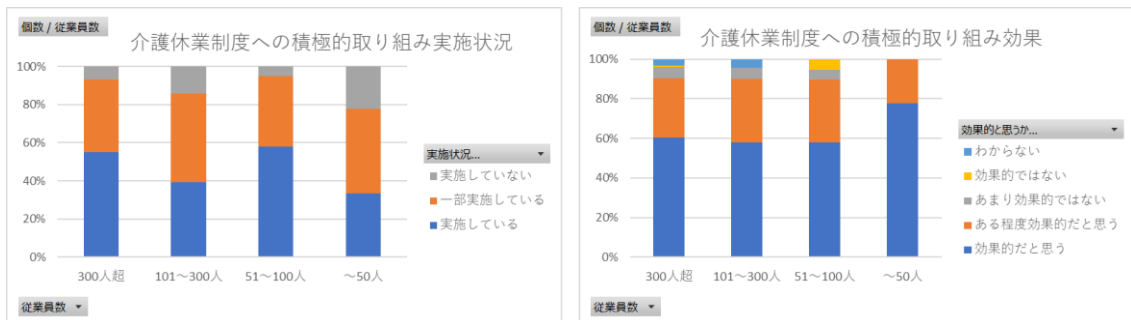
9. 育児休業制度の積極的取り組み

- ・ 実施状況は「実施」64%、「一部実施」31%で 95%が制度運用している。
- ・ 「実施」は 20～30 代および非管理職で低い結果となっており、管理職・非管理職は共に男性より女性の方が高い結果となっている。
- ・ 効果は「効果的」62%、「ある程度効果的」29%で 91%が一定の効果을認めており、実施状況とほぼ同程度の結果が得られている。
- ・ 「効果的」の回答は会社規模が小さくなるに伴い高くなり、年代が高くなるに連れて低くなる傾向にある。また、職種別および管理職・非管理職別では、男性より女性の方が高くなる傾向が認められる。



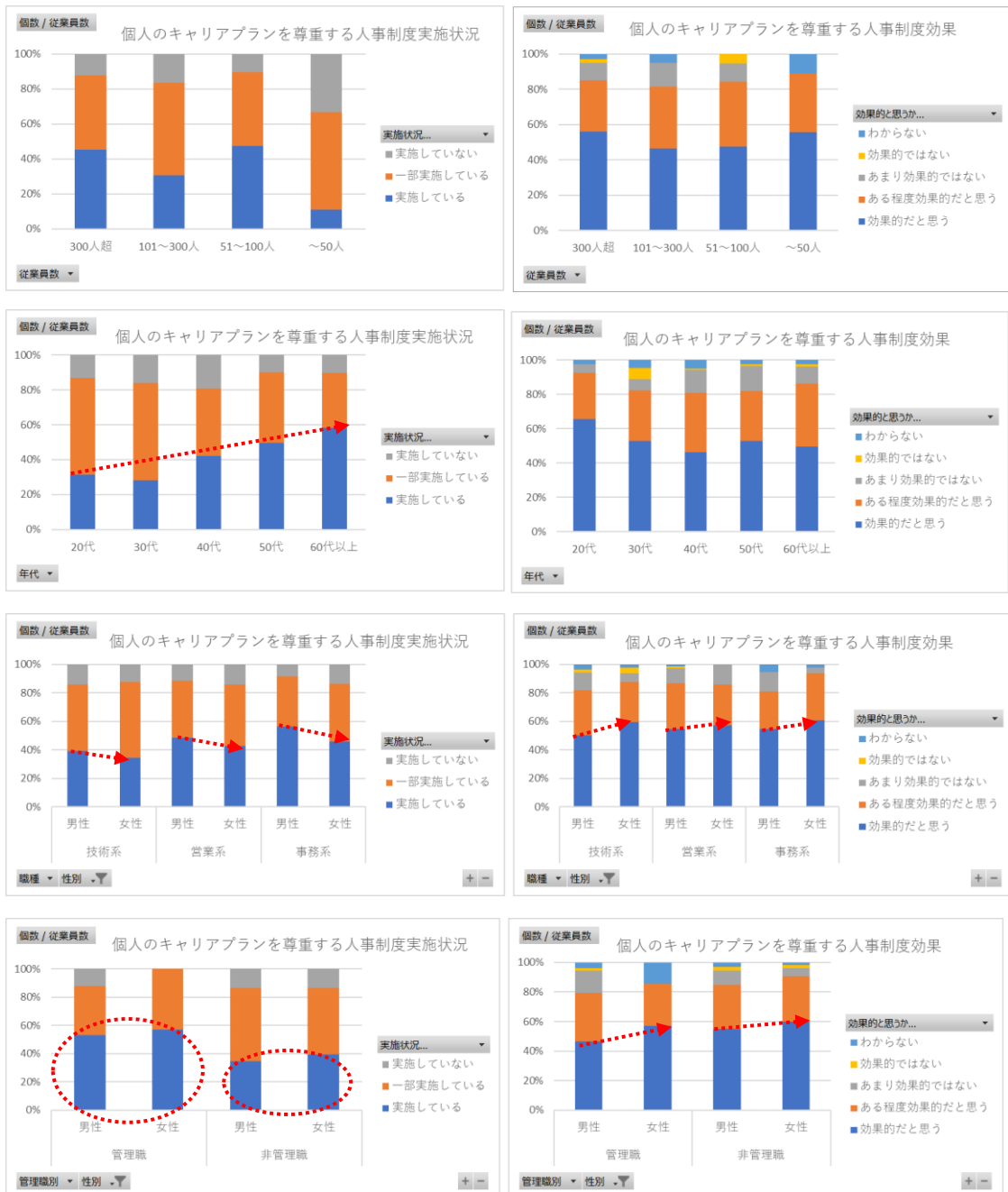
10. 介護休業制度への積極的取り組み

- ・ 実施状況は「実施」52%、「一部実施」40%で 92%が制度運用している。
- ・ 「実施」の回答は会社規模によってバラツキがあり、年代が高くなるに連れて実施率が高くなり、非管理職よりも管理職で高く、男性より女性が高い結果となっている。
- ・ 効果は「効果的」60%、「ある程度効果的」30%で 90%が一定の効果を受けており、実施状況とほぼ同程度の結果が得られている。
- ・ 「効果的」の回答は年代が上がるに連れて低くなり、職種別、管理職・非管理職別では男性より女性の方が高くなる傾向にある。



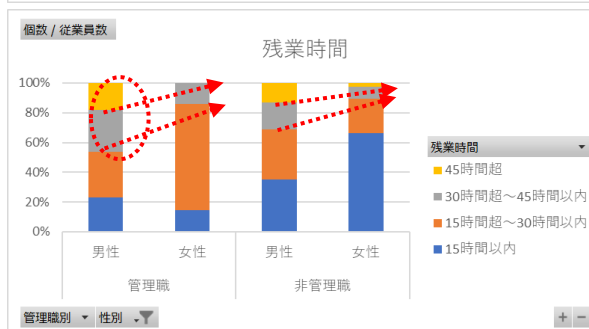
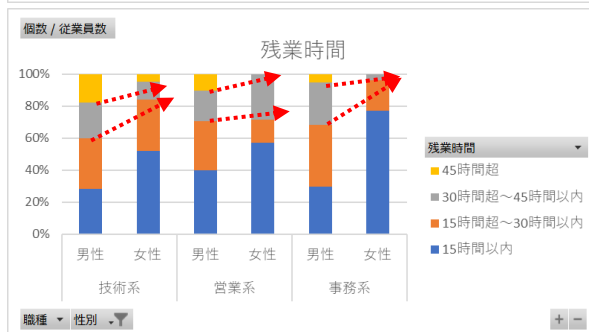
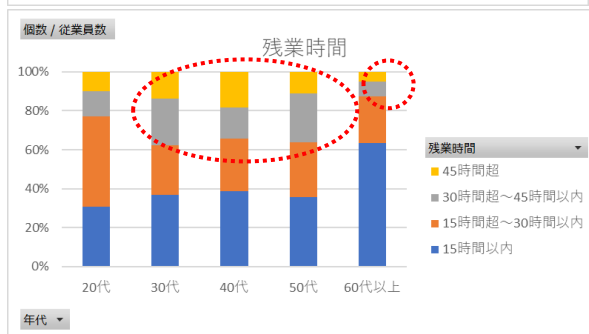
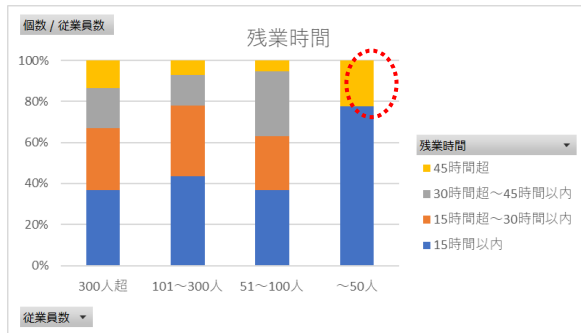
11. 個人のキャリアアッププランを尊重する人事制度

- ・ 実施状況は「実施」42%、「一部実施」45%で 87%が制度運用しているが、「実施」がやや少ない結果となっている。
- ・ 「実施」の回答は会社規模によってバラツキがあり、年代が上がるに連れて実施率が高くなり、職種別には男性より女性が低くなり、管理職より非管理職が低い結果となる。
- ・ 効果は「効果的」60%、「ある程度効果的」30%で 90%が一定の効果認めおり、「実施」<「効果的」となり、制度に対する期待値が高い結果となった。
- ・ 「効果的」の回答は、会社規模、年代、職種、管理職・非管理職別での明瞭な意識差は認められないが、男性より女性が高い傾向にある。



12. 残業時間

- ・ 残業時間 15h 以内は 39%、15h 超～30h 以内は 31%、30h 超～45h 以内は 19%、45h 超は 12%となっており、30h 以内は 70%である。
- ・ 残業時間 30h 以内は会社規模による差は殆どなく、30～50 代および管理職の男性で 30h 超が多くなる傾向が認められる。
- ・ 残業時間 30h 超は、60 代以上および男性より女性がやや低い結果となる。
- ・ 残業時間 45h 超は、50 人以下の企業で高い結果となっているが、回答者数が少ないため少数回答として捉える必要がある。全体的には女性より男性が高い結果となっている。



13. まとめ

- ・ 会社規模別の結果では、101～300 人以下の企業が殆どの項目で「実施」の割合が低い結果となった。
- ・ 「実施」の割合は、殆どの項目で年代が上がるに連れて高くなり、非管理職より管理職も同様の傾向が認められる。
- ・ 男性より女性の「実施」および「効果的」の回答率が殆どの項目で高い結果となっているが、女性活躍推進と個人のキャリアアッププランの「実施」は男性より女性が低い結果となった。
- ・ 育児休業制度、介護休業制度への積極的取り組みは、年代が上がるに連れて「効果的」が低くなる。
- ・ 長時間労働抑制および女性活躍推進への積極的取り組みは、「実施」>「効果的」となっており、やや効果が低い結果となった。
- ・ 勤務地を選べる制度および個人のキャリアアッププランを尊重する人事制度は、「実施」<「効果的」となり、取り組み効果が高い結果となった。
- ・ その他の項目は、概ね「実施」≒「効果的」であり、運用の有効性が認められた。
- ・ 残業時間は、30～50 代、職種別および管理職・非管理職で女性より男性の方が多くなる傾向にある。

最後に、本アンケート調査にご協力いただいた会員企業職員の皆様ならびにアンケート様式の作成や取り纏めに尽力いただいた総務厚生委員会のメンバーの方々に御礼申し上げます。

以上

14.参考資料

- ① 働き方改革アンケート（自由意見のとりまとめ）
- ② ウィークリースタンス実施要領
- ③ 関連資料紙
- ④ アンケート用

①働き方改革アンケート（自由意見のとりまとめ）

◆凡例 (😊) : 現状に対する高評価な意見 (👉) : 今後に向けた前向きな意見と要望 (😞) : 厳しい意見と要望

分類	細分類	評価	類似意見数	概要
1)完全週休二日制	現場	😊		ボーリング現場での週休二日制を進められればと思う。
	制度	😊		選択式週休三日制導入の検討。
	単価見直し	😞		働き方改革に伴う週休二日制であるならば、現場作業に関する単価をUPさせないと利益の低下となり後継者が育たない問題が生じていることに厳正かつ迅速に対処して頂きたい。
2)長時間労働抑制の取組み	希望	👉		長時間労働が常態化している建設業界において、働き方を改革することは、なかなか難しいことだと思う。ただ、少しづつでも改善していれば良いなどは考えている。
	給料	👉		労働時間の短縮が課題だが、同時に残業代を当てにしている人もいて給与の見直しは必要だと感じる。 働き方改革により、残業時間が減ることは良いことだが、残業時間が減るに伴い給料が減るといった体制がとられている企業があるため改善が必要であると思う。
	肯定意見	😊		地方の事業所に勤務のころ、休日に忘れ物を取りに会社へ行くと、私以外の全員が出社していたので驚き、同時に非悪感をおぼえた。 近年は、胸を張って休めるようになってきたのでよろしいかと思う。
		😊		先日、国 直轄事業（秋田のダム）において、働き方改革に伴う現場稼働時間の抑制から工期・工事費の増加という報道を目にした。 これは極端な例だとは思いますが、やはり働き方改革の本質は生産性の向上であり、そのための方策と投資は継続して必要と考える。
	制度	👉		弊社は裁量労働制のため、残業時間は法定外労働時間としている。（実際に会社にいる時間とは異なる）
		👉		柔軟に分業制（内業と外業、ルーチンワークとプレインワーク、ワークシェア等々）を取り入れ、従業員の特性に合った働き方ができるようにすれば、すべての人がやりがいをもって仕事に取り組めるようになると思う。
		😞	1	働き方改革の様々な取り組み制度ができて、それを実行しない、できない状況では改革は絵に描いたモチである。売上・利益目標というノルマと、限られた人員と各自の能力・経験を考えると、前者が上がると後者は現状では下がる。そのため後者を上げると前者も上がり、イタチごっこ状態となっている。会社の利益は社員の利益（報酬）といえるので、ノルマ達成に時短や休暇取得がしにくくなる。しかも、各自の仕事量を時短でもできる人と、仕事量を減らしても時短できない人がいるため、この状態が続くと前者の人も時短できなくなる。また、我々は仕事をこなすだけでなく、品質を上げる必要もあるため、上記のような状態はさらに悪くなる。会社目標と個人目標のどちらからの歩み寄り、できる人とできない人の作業の役割分担（同じ作業をしない・させない→報酬に反映）など、仕事の質の改革から考える必要がある。単純にノー残業デーなどは意味がなく、早く帰っても自宅仕事をしているのだから・・・。
		👉	1	例えば、残業時間の超過をしないようにサービス残業をすること、またはなくてはならない状況になることを可視化できるようにし、問題として取り上げることが必要である。
	取組み	😊		社内でotodoが増えるばかりで、フロントオフィス業務を効率化しても長時間労働が抑えられない。
		😞		無策（気合と根性）で残業を減らせという考え方が諸悪の根源である。（サービス残業を半強制的にしている状況となっている、また見かけ上の残業を少なく見せることに躍起になっている現状がある）
		👉		長年にわたり働き方改革を会社として実施しており、以前に比べれば改善していると感じるが、長時間労働などの問題が完全になくなったわけではない。会社としてのキャンペーン（人員、協力会社などのリソース）を超える受注をした結果しわ寄せが現場の職員に行き、現場が疲弊している。働き方改革が表面的なものにとどまってい現場では無力感を感じることが多い。
		👉	1	単に、完全週休2日制・フレックスタイム制・時短ということを押し付けられても、手法や人手不足の改善には至らないので、その点を踏まえた改革を期待したい。
		👉		働き方の理想は、時間内に予定している業務・作業が終了することだと思う。そこには、労働時間内に終わるような作業を振りあてているか、作業量の見通しが共有できていないことが、大きく影響してくると感じている。
		😞		自席ではゆっくり休憩できないため気軽に休むことができずに、廊下の隅にテーブルやイスをいろんな場所に設置してほしい。自動販売機の前にあるがエアコン効いてなくて熱い人が来るのでゆっくり休めない。休憩できる静かな空間 気持ち切り替える空間 頭を神経を休める空間が欲しい。自席だとずっと仕事しうらになってしまふ。休憩したくても場所がない。頭、心、神経、体をすこでも休める空間は大切。
		👉		コンサルタント業も成果品までのリードタイムを意識するマインドの醸成が必要。どこにクリエイティブがあるのか、ボトルネックはなにか、など問題点をあきらかにすることで、DX化のメリットが最大化を図れる。
		😞		休日(有休を含む)に働いている上司がいるが、緊急時以外は、休日は仕事をしないことも働き方改革に重要なことであると考えている。
		😞		働き方改革という言葉が先行して流行ったため、誰でも早く帰る取り組みと間違えた認識で伝わってしまった。
		👉		本来は、少子高齢化社会でも生産性を高めるため、幅広い年齢層が幅広い働き方をする取り組みであったと考える。働き方改革を推進するためには、労基が残業時間を監視するだけでなく、他のアプローチを取り入れる必要があると考える。
		👉		このような業界特有の状況を改善する取り組みは、個々の会社では限界があると予想され、協会が効果的にアナウンス（例えば、「取引上の優位な立場を利用した発注者からの過大な要求に対しては、公正な業務遂行の観点から改善を求める。」など）として、発注者や加盟会社に遵守を求めることが効果的と考える。
		😞	1	働き方改革によって中間管理職の負担が増大している感があるが、負担増に関する議論がなされていない。
😞			大企業に比べ中小企業は進んでいない印象がある。業界全体として底上げする取り組みを期待したい。	
😞			政府や国、経団連等に対して組織的に積極財政を訴え、根本的な魅力向上に努めていただきたい。	
👉			働き方改革の推進は重要だが、施策を強行し、個人の能力頼みになったり、しわ寄せが発生するようなことが無いよう慎重に進めてほしい。	
取組み		👉	2	この業界は発注者やゼネコンの都合に影響を受けることが過大にあるため、業務発注側が変わらないと末端の業種の改革は困難。現場作業員（ボーリング協力会社）はネットサービスなどのITインフラ整備が不十分なため、それに合わせるために働き方改革が出来ない部分もある。上記2点の改革を行うことで働き方改革の躍進があると思う。
	👉		改革の宣言や公開よりも、全職員への周知、理解、実働が大変難しい。	
	😞		基本である「定時勤務」「出社」がきちんと出来る人であれば、効果が期待できるが、基本が出来ていない人がやりたい放題になっているように感じられる。	
	👉		一般的な取り組みを踏まえた上で社内あるいは業界団体などで議論し、実態にあった個別の取り組みをカスタマイズして多くの人が納得できるようなものになれば良いと思う。	
	👉		新しい仕事が1増えたら、これまでの仕事を1減らす工夫が必要だと思う。	
	👉		業界全体のイメージアップ。	
	😞		ChatGPTなどの新しいIT技術の習得を、セキュリティだ課談だ部署が違ふとでかて邪魔しないでほしい。	
	👉		このような業界特有の状況を改善する取り組みは、個々の会社では限界があると予想され、協会が効果的にアナウンス（例えば、「取引上の優位な立場を利用した発注者からの過大な要求に対しては、公正な業務遂行の観点から改善を求める。」など）として、発注者や加盟会社に遵守を求めることが効果的と考える。	
	👉		会社側が積極的に制度を取り入れ、社員が利用できる環境を用意することが大切である。	
	👉	4	仕事の大部分は相手のあるものであるため、特に社外の相手（顧客等）も同時に働き方改革に努めることが重要。一社だけでは部分的な取り組みに終始してしまう。また、働き方改革を進めるためには従来同様のスケジュール、コストでは十分な品質をもった成果は成しえないことを鑑み、世の中のシステムを変えていく強力な取り組みが必要。	
	👉		生産性を上げるための様々な施策や取り組みを考え、まずはできることから始めてみるのが重要ではないか。	
	😞	1	管理職は非管理職より積極的に制度等を利用して頂きたい。	
	😞		「働き方改革」という名前だけが先行し、実態は大して以前と変わっていない。あるいは変わっていても変化のスピードが遅すぎて、とても改革とは呼べない。	
	悲観	👉		立場、職種等、関係なく全員が平等に利用（対応）可能な制度、環境を整える事が重要かと思われる。
😞			会社経営側の方々がいろいろな制度を実施しようとする音頭を取っても、実際に実務をやっている現場の現状が何も変わらずでは理想と現実の違いと諦めめのように意識の差があるように思う。一方的な提案だけではせっかくの改革が実施できないのではないかと感じる。	
👉		1	私が所属する会社では自分が若かった昭和や平成前半に比べると働き方改善に関する様々な施策に取り組んでいると感じている。しかし、実際の受注案件の業務遂行において、客先担当から仕様に関わり重たい技術サービスを要求されるケースが多々ある。要求を断ることによる年度受注等への悪影響について有言・暗黙の発注者からの圧力、あるいは自身の社内におけるマイナス評価に対する危惧などにより、板挟みになった担当技術者が結局、サービス残業的に無理を重ねている実感がどの地質調査会社でもあると思われる。	
3)長時間労働抑制の取組み	制度	👉		「女性活躍推進への積極的取り組み」ということが叫ばれているが、男女問わず実力主義、となれば、このような考え方はしなくても良いのではないかとと思う。
	肯定意見	😊		企業ごとに実施することは重要である。
5)フレックスタイム、時差出勤	制度	👉	1	時差出勤、テレワーク、短時間勤務については、育児と仕事を両立する上で重要なものと考えられる。

①働き方改革アンケート（自由意見のとりまとめ）

◆凡例 : 現状に対する高評価な意見 : 今後に向けた前向きな意見と要望 : 厳しい意見と要望

分類	細分類	評価	類似意見数	概要
6)テレワーク	肯定意見		2	長期間にわたるコロナ禍が、部署、請負者双方の働き方改革を大きく進展させたと考えている。今後も、webによる打合せや業務手続のスリム化などをさらに進めるべきと考えている。
	制度		3	新型コロナにより否応なくテレワークが普及したところで、最近ではまた通常に戻りつつありますがテレワークはやればできる新たな発見が多くあったと思うため、今後も普及促進をすることが従前と異なる働き方につながると思う。特に通勤ラッシュの時間効率、疲労を考えると今後はテレワーク併用策が望まれることと思う。現場作業終了時の事務処理は、在宅勤務も視野に入れて頂けると助かる。
	悲観			テレワーク、有給休暇推奨日など良いとは思いますが、実際にそう出来ない方もいる。 テレワーク等が取り入れられるようになってからいつでもどこでも仕事ができることがかえって精神的な苦痛になっている。
7)時短労働制度への積極的取組	制度			時短やフレックス制にすると、各社員で業務量のムラが出てくると思われる。一部企業で導入されているいわゆる「インセンティブ制度」のような業務量や成果の度合いに応じて業績を評価する方式が有効ではと思われる。同時に、週単位の出来高目標のような、勤務時間、残業制度にとられない業務管理の方法を取らないと、「働き方改革」が逆に企業の総生産量を下げってしまう事に繋がる懸念を個人的に持っている。
8)育児休業制度への積極的取組	制度		1	働き方改革諸制度を導入すると、中小企業においては人的余力が乏しいので、どうしても有能な特定の社員(男性)に負担が集中しがちなため、このような社員に対してはせめて給与を大幅にアップする(例えば、1.5倍程度)などの対応が必要と思う。一部の大企業では、育児休業や介護休業を取得する課員がいると、残りの課員の給料が上がる制度を導入しているところがあるが、良い制度だと思う。
	男性育休		2	「女性の働きやすい環境づくり」というように「女性」だけに着目した改革ではなく、「育児・介護などに携わる職員」というように全ての職員に対する改革を意識した改革が必要だと考える。私は男性で育児休業、時短勤務経験者ですが、「女性」だけに偏った改革を見ていて、常に働きづらさを感じている。 私は一歳半を育てている母親です。女性活躍推進が注目されたことにより、子育てをしても男女平等に評価されキャリアアップをライフプランに取り入れて生活できる世の中になってきたと感じている。子供の保育園の送迎・保育園からの呼び出し・平日の看病は私に偏っている。子供が平日に熱を出した際に夫（同じ業界・技術職）に看病をお願いしたいときもあるが、夫が仕事を休むと休んだ分以上にしわ寄せが来てしまうため、平日は看病（育児）を変わってもらいたくない現状。夫と私は職種も立場も違うので強くは言えないが、男性側も安心して平日休みやすい環境が会社・社会で整っていれば良いと思う。 育児休暇制度も介護休暇制度も、会社の労働生産性が低下することになるが、それをカバーするための方策が不足していると感じる。作業の効率化（AIやICT活用等）も同時に行わなければ、真の働き方改革にはならない。
9)育児休業制度への積極的取組	制度			セオリーだけでなく、実際にもっと取り組みやすい仕組みづくりが大切だと思う。特に、男性の育休、介護休の取りやすさ、女性の管理職社員の促進などが不十分に感じる。 介護休暇への充実が今後重要となる。
11)残業時間	給料			36協定の内容を変え、働いた分だけお金が出るようにし、サービス残業にならないようにしてほしい。
	現状		1	業界として繁忙期、閑散期の残業時間の差が大きいため、一年を通した平均残業時間で判断すると残業時間が少ないように感じる。なお私の場合は、月の残業時間が10~70hほどかなり差がある。
	悲観		2	残業の軽減。
12)その他	意識改革			単価や技術経費の部分も地質調査は低いと思います。作業員ではなく技術職であるという意識改革や地質調査の立場向上を改善しないと使い捨てになってしまふ。
	希望			個人的には業務は職場だけで行いたい。
	疑問			「働き方改革」のネーミングは長い間聞き続けているが、終わることなく常に改革する意識を持ってとう意味なのか。
	給料		1	一律に会社が押し付ける働き方改革はむしろ迷惑。社員の給与を下げたい意図を感じることもある。一方、現場作業（ボーリング調査等）については、発注者からの単価が低すぎるため、協力会社へ満足いく支払いをするためには、休日作業・時間外（早朝～夕方）作業を実施しないと、ならない。 むしろ出勤手当を支給しても良いのではないかと感じてしまふ。
	現状			働き方に対する意識や希望も個人個人で違うから。
	現場			システム改善によって業務改善される事もありますが、お金がかかるとの事で難しいこともあるようだ。
	現場			現場部隊の負担が大きい。
	現場			先ずは人手の確保、そして師弟関係の様に教える教育環境を経て一人前になった人間を現場に出さへきだと感じる。
	肯定意見			現在の努力を維持していきたいと考える。
	肯定意見			数年前に比べ改革は進んでいると思う。
	肯定意見			無理なく確実に改革できれば良いと思う。
	人員不足		1	現場管理する人間の数が足りない。また、専門知識がない人間が現場の管理をさせられている有り得ない状況。
人員不足		3	働き方改革という名目だけ先行して実態に合わない。人手不足で残業をへらした日休二日にしたら仕事が回らないことくらいわからないのだろうか。現場の意見をもっと聞いてから改革を実行すべき。改革をやったふりではなく実情にあつたものを考えてほしい。	
制度			社員個人にとって有益であっても、会社全体として見たときにデメリットもあるなど、個人と会社とのバランスを取ることが難しいと感じている（例えば、勤務地選択制は個人にとって有益であっても、会社にとっては人が地域に固定化されることのデメリットもある。育児休業も同様に、対象者にとっては必要なものであるが、会社にとってはその仕事の穴を埋めるための労力・費用が負担になるなど）。	
制度			育児休業を終え、時短で働く身としては金銭的なこともあるので、もっと柔軟な働き方をできたらより良くなると思う。	
制度			受注産業体質を改善しないと解決につながらない。制度の充実や職場グループ・個人での計画的な業務配分を進めると、発注者都合で業務進捗・工程が簡単に変わるため。災害対応など典型例。他業界の制度や取り組みの追随だけでなく、業界特有の改革に効果的な取り組みが必要と考えている（具体は思いつきませんが）。	
制度			生成AIがもっと普及すれば、事務系の仕事の大半は減るのではないかと期待している。（経費システムの外注などで、弊社の女性地域職の新規採用が無くなったように）	
制度			働き方改革の制度があっても、発注側から言われればノーとは言えないのが現実。自分の会社だけ整っても結局あまり意味がなく、業界全体の意識改革が要るのだと思う。	
制度			お題目だけで義務ばかりが発生するような施策を行っても仕方ないと思う。仕事の内容に応じた柔軟性のある施策をのぞむ。	
単価見直し			弊社では長時間労働が以前から問題になっており、改善に向けて会社に対し要求している。しかし、会社の利益や社員数に対する業務量を踏まえると、改善は難しい状況。業界全体の問題でもあると思うので、協会としても単価の見直しなどの要求をお願いしたい。	
単価見直し			付加価値の高い業務を推進することで、時短をしつつ、目標達成ができると考える。	
単価見直し			業界として土曜作業の禁止、急激な工程変更に対する割増料金の請求など、働き方改革につながる施策を推進してほしい。	
取組み			サービス業のカテゴリーであり、生産性が悪く時間単価は低い、技術に見合った単価設定を行うことで、生産性を上げ、休める環境づくりにつながる。	
取組み			IT活用も世代によっては逆効果にもなるので、柔軟性が必要。	
取組み			出張や現場など、従事時間を決めにくい事象が多いので、なかなか難しいのでは。	
取組み			会社の制度として存在しても現場単位ではなかなか利用できる雰囲気でない。「お金よりも休みが欲しい」という状況。	
取組み			働く時間の減少が働き方改革ではない。むしろ働き方改悪になっている。	
取組み			働く時間の減少と給与の増加が働き方改革（改善）である。また、若い世代は働きたい人やお金を稼ぎたい人がいる。	
取組み			出勤しては起ころう、外線電話に出る、事務所の掃除をする、納品物を受け取る、外出の方のフォローをする、などしたいことは多いが免除されている。	
取組み			在宅勤務が可能な環境になったことで、仕事と、プライベートの境界が曖昧になった。	
取組み			このようなかなり概略的なアンケートでは、地質業界固有の働き方改革を検討するための基礎資料にはならないと思う。	
取組み			バックヤードに有能な人材がいないから、どこからコピペしただけの実効性のない計画になってしまうと思う。	
取組み			一番重要であり、一番遅れているのは、会社上層部の理解である。企業の規模に関わらず経営層が理解して実行している会社は伸びる可能性が高い。無知な会社は発展しない。	
取組み			業界的に労働環境の悪さはどこか仕方ないという雰囲気が出ている。	
取組み		2	働き方改革とは、いったい誰を見て実施しているのか？社員？企業？社員と企業？進め方や考え方の浸透具合によって進捗のばらつきがあると、社員、企業、ひいては協会（業界）の足並みがそろわないことも考えられる。社会情勢や企業の判断基準として、改革が必要なことは理解しているが、本業界の業務体制を考えたときに、本当に足並みがそろつかないと思う。	
取組み		1	会社が各種の制度を設けているだけでは全く不十分。	
取組み			テンプレ的な実施では効果が少ない場合（あるいは逆）もある。	
取組み			1995年以前と今ではパソコン等の利便性が向上したにもかかわらず業務量は増える一方である。どこかに無理、ムダがある様な気がしてならない。	
取組み			本来国が主導すべきものだが、制度を考え、整える側の議員がともに考えもしない、実行もしない、そもそも実体を知らない（知ろうとしない）ため、進まないし改善もしないと考えている。	
取組み		1	働き方改革という言葉だけが独り歩きしているような気がする。	

② ウィークリースタンス実施要領

ウィークリースタンス実施要領一覧						
項目	東京都	関東地整	神奈川県	茨城県	栃木県	長野県
1 ワンデー・レスポンス	●		●		●	●
2 マンデー・ノービリティ	●		●	●	●	
3 ウェンズデー・ホーム	●		●	●	●	●
4 フライデー・ノーリクエスト	●	●	●	●	●	●
5 業務時間外の連絡禁止	●	●	●	●	●	●
6 依頼は主任調査員名でメール		●				
7 作業内容に見合った作業期間確保		●		●		●
8 16時以降の打合せ禁止		●				

【関東地方整備局】

■ 業務環境改善実施要領(R3.3.1)

https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000797791.pdf

■ 【概要】業務環境改善の実施について

https://www.ktr.mlit.go.jp/ktr_content/content/000797792.pdf

【茨城県】

■ 建設コンサルタント業務等に係る働き方改革への取組み

https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/doboku/naruhodo/documents/13_weeklystance.pdf

【栃木県】

■ 栃木県県土整備部ウィークリースタンス実施要領

https://www.pref.tochigi.lg.jp/h02/weeklystance/documents/01_kendo_weeklystance_youryou.pdf

■ ウィークリースタンスの取組（概要）

https://www.pref.tochigi.lg.jp/h02/weeklystance/documents/02_kendo_weeklystance_gaiyou.pdf

【埼玉県】

■ 埼玉県土木工事委託業務設計変更ガイドライン

https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/25882/h3102_itaku_shg.pdf

【千葉県】

- ウィークリースタンス実施要領

https://www.pref.chiba.lg.jp/gikan/kikaku/documents/weekly_jissiyouryou.pdf

【東京都】

- ウィークリースタンス実施要領

<https://www.kensetsu.metro.tokyo.lg.jp/content/000048215.pdf>

【神奈川県】

- ウィークリースタンスの取組

<https://www.pref.kanagawa.jp/documents/90157/tirasi.pdf>

【山梨県】

- ウィークリースタンス実施要領

<https://www.pref.yamanashi.jp/documents/89227/jissiyouryou.pdf>

【長野県】

- ウィークリースタンス実施要領

https://www.pref.nagano.lg.jp/gijukan/documents/kuromodoshi_1.pdf

③ 関連資料

【厚生労働省】

- 働き方改革特設サイト

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/>

- 働き方改革関連資料ダウンロード&リンク

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/download.html>

【東京都】

- 働き方改革促進事業

<https://tokyohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/>

- TOKYO「働き方改革、ライフ・ワーク・バランス」相談窓口

<https://tokyohatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/consultation/>

【全国地質調査業協会連合会】

- 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて Vol.1
－健康経営編－（令和3年1月）

https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html/data/jgca_benefit1.pdf

- 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて Vol.2
－メンタルヘルス編－（令和3年9月）

https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html/data/jgca_benefit2.pdf

- 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて Vol.3
－シニア社員の価値創出編－（令和4年9月）

https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html/data/jgca_benefit3.pdf

- 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて Vol.4
－仕事と育児・介護・治療との両立支援編－（令和5年2月）

https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html/data/jgca_benefit4.pdf

- 福利厚生制度を活用した魅力と安心のある職場作りの実現に向けて Vol.5
－仕事と幸福度 総集編－（令和5年8月）

https://www.zenchiren.or.jp/benefit.html/data/jgca_benefit5.pdf

④ アンケート用紙

働き方改革についてのアンケート

会員企業従業員のみなさま

平素より協会活動にご支援いただき厚く御礼申し上げます。
会員企業の従業員のみなさまに、貴社の働き方改革に関する取り組みや、従業員のみなさまが評価・希望する取り組みに関するアンケートを実施しますので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。
従業員のみなさまの生の声をお聞かせいただき、より良い働き方改革につなげるためにも多くの方からのご回答をお待ちしております。
お忙しいところ恐れ入りますが、何卒よろしくお願いいたします。

※所要時間は数分程度です

(一社) 関東地質調査業協会 総務厚生委員会

* 必須の質問です

質問 1 にスキップします 質問 1 にスキップします

1. 所属する企業の従業員数について、あてはまるものを選んでください。*

1つだけマークしてください。

- ~50人
 51~100人
 101~300人
 300人超

2. 職種について、あてはまるものを選んでください。*

1つだけマークしてください。

- 技術系
 営業系
 事務系

3. 年代について、あてはまるものを選んでください。*

1つだけマークしてください。

- 20代
 30代
 40代
 50代
 60代以上

4. 性別について、あてはまるものを選んでください。*

1つだけマークしてください。

- 男性
 女性
 回答しない

5. 管理職別について、あてはまるものを選んでください。*

1つだけマークしてください。

- 管理職
 非管理職

6. 以下の働き方改革に関する項目のうち、所属する企業での実施状況についてお答えください。*

※1

育児休業制度、介護休業制度を就業規則等に取り入れることは、企業の義務となっています。法律で定められた範囲を超えた制度の策定や、取得しやすい雰囲気づくりなどの観点からアンケートにお答えください。
参考URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

※2

専門職指向／管理職指向といった複数のキャリアコースが設けられている複線型人事制度など、人事制度に個人のキャリアプランを尊重する仕組みが取り入れられているかの観点からアンケートにお答えください。

1行につき1つだけマークしてください。

	実施している	一部実施している	実施していない
完全週休二日制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
長時間労働抑制の積極的取り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性活躍推進への積極的取り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勤務地を選べる制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレックスタイム、時差出勤	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
テレワーク	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
時短労働制度への積極的取り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休業制度への積極的取り組み（※1）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護休業制度への積極的取り組み（※1）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個人のキャリアプランを尊重する人事制度（※2）	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 先ほどの項目のうち、働き方改革を推進する上で効果的だと思うかについて、あなた自身の考えをお答えください。*

1行につき1つだけマークしてください。

	効果的 だと思 う	ある程 度効果 的だと思 う	あまり 効果的 ではない	効果的 ではない	わから ない
完全週 休二日 制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
長時間 労働抑 制の積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性活 躍推進 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勤務地 を選べ る制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレッ クスタ イム、 時差出 勤	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
テレワ ーク	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
時短労 働制度 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休 業制度 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護休 業制度 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個人の キャリア アプラ ンを尊 重する 人事制 度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. 先ほどの項目のうち、働き方改革を推進する上で効果的だと思うかについて、あなた自身の考えをお答えください。*

1行につき1つだけマークしてください。

	効果的 だと思う	ある程 度効果 的だと思 う	あまり 効果的 ではない	効果的 ではない	わから ない
完全週 休二日 制	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
長時間 労働抑 制の積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
女性活 躍推進 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
勤務地 を選べ る制度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
フレッ クスタ イム、 時差出 勤	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
テレワ ーク	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
時短労 働制度 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
育児休 業制度 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
介護休 業制度 への積 極的取 り組み	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
個人の キャリ アプラ ンを尊 重する 人事制 度	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. 月平均の残業時間について、あてはまるものを選んでください。*

1つだけマークしてください。

- 15時間以内
- 15時間超～30時間以内
- 30時間超～45時間以内
- 45時間超

9. 働き方改革に関するあなたの意見がありましたら、ご自由にお書きください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム